

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

RAFAEL LUCAS DA SILVA SANTOS

**CONCURSO PÚBLICO: O DISCURSO MERITOCRÁTICO, A JUDICIALIZAÇÃO E
A ADEQUAÇÃO ÀS NECESSIDADES DO SERVIÇO PÚBLICO NA PROPOSTA DE
REGULAMENTAÇÃO DA LEI N.º 14.965/2024**

Rio de Janeiro

2026

RAFAEL LUCAS DA SILVA SANTOS

**CONCURSO PÚBLICO: O DISCURSO MERITOCRÁTICO, A JUDICIALIZAÇÃO E
A ADEQUAÇÃO ÀS NECESSIDADES DO SERVIÇO PÚBLICO NA PROPOSTA DE
REGULAMENTAÇÃO DA LEI N.º 14.965/2024**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal Fluminense, como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Direito.

Orientador:
Prof. Dr. André Saddy

Rio de Janeiro

2026

Ficha catalográfica automática - SDC/BFD
Gerada com informações fornecidas pelo autor

S237c Santos, Rafael Lucas da Silva
CONCURSO PÚBLICO: O DISCURSO MERITOCRÁTICO, A JUDICIALIZAÇÃO
E A ADEQUAÇÃO ÀS NECESSIDADES DO SERVIÇO PÚBLICO NA PROPOSTA
DE REGULAMENTAÇÃO DA LEI N.º 14.965/2024 / Rafael Lucas da
Silva Santos. - 2026.
570 f.

Orientador: André Saddy.
Tese (doutorado)-Universidade Federal Fluminense, Faculdade
de Direito, Niterói, 2026.

1. Concurso Público. 2. Recrutamento e Seleção. 3. Lei n.
º 14.965/2024. 4. Judicialização. 5. Produção
intelectual. I. Saddy, André, orientador. II. Universidade
Federal Fluminense. Faculdade de Direito. III. Título.

CDD - XXX

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

O presente trabalho foi realizado com o apoio da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), por meio do Programa de Apoio à Qualificação (PROQUALI).

RAFAEL LUCAS DA SILVA SANTOS

**CONCURSO PÚBLICO: O DISCURSO MERITOCRÁTICO, A JUDICIALIZAÇÃO E
A ADEQUAÇÃO ÀS NECESSIDADES DO SERVIÇO PÚBLICO NA PROPOSTA DE
REGULAMENTAÇÃO DA LEI N.º 14.965/2024**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal Fluminense, como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Direito.

**Tese aprovada com louvor pela Banca Examinadora e indicada para publicação em
24 de agosto de 2026.**

Prof. Dr. André Saddy - Orientador
Universidade Federal Fluminense - UFF

Profa. Dra. Cibele Carneiro da Cunha Macedo Santos
Universidade Federal Fluminense - UFF

Prof. Dr. Plínio Lacerda Martins
Universidade Federal Fluminense - UFF

Prof. Dr. Fernando de Souza Coelho
Universidade de São Paulo - USP

Prof. Dr. Luiz Antônio Abrantes
Universidade Federal de Viçosa - UFV

AGRADECIMENTO

Inicialmente, é preciso agradecer a Deus, por sempre confortar meu espírito com muita fé, sobretudo nos momentos em que a razão já não se revela clara o suficiente para iluminar alguns caminhos da vida que devemos percorrer com serenidade, sabedoria e esperança.

Agradeço aos meus amados pais Sebastião e Luciene, à minha amada avó Valdete e ao meu amado irmão, Victor. Sem vocês, eu nada seria!

Agradeço à Mônica pelo companheirismo, carinho, amor, paciência, com quem pude, ao longo do doutorado, ter uma das melhores experiências de vida durante o período sanduíche na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Obrigado por me ajudar a manter vivas e renovadas, a cada dia, as boas lembranças sinestésicas que experimentamos juntos.

Agradeço ao Professor André Saddy, meu orientador, por ter me acolhido, desde o ingresso, de braços abertos no Programa de Pós-graduação em Direito da UFF e por ter apoiado e incentivado a cada momento. Obrigado pela amizade, pelo carinho, pelas parcerias e por me ensinar a ser uma pessoa mais perseverante, resiliente e reflexiva.

Agradeço à Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (FDUL), em especial, ao Professor Doutor João Miranda que me recepcionou com carinho e que supervisionou o desempenho das atividades de investigação e internacionalização em Lisboa.

Agradeço à equipe da Direção da Administração e do Emprego Público (DGAEP), em especial, à Dra. Alexandra Monteiro e ao Dr. Bruno Miguel Santos, que me receberam de forma afetuosa, acolhedora e oportunizaram observar, pesquisar e aprender experiências para além da realidade brasileira.

Agradeço aos colegas, aos professores, aos coordenadores e a todos os Técnico-Administrativos em Educação que tive a oportunidade de conhecer e que tanto contribuíram para essa jornada. Sempre lembrarei, com muitas saudades, dos bons momentos vivenciados.

Agradeço ao meu grande amigo Arthur Santana por toda amizade, carinho, apoio e diálogo ao longo dessa jornada.

Agradeço aos amigos da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE-UFJF). Um agradecimento muito especial à Denise Moreira por todo companheirismo durante esses anos juntos na condução da Coordenação de Alocação e Movimentação de Pessoas (CAMP).

Agradeço, de forma muito orgulhosa, à Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) e à Universidade Federal Fluminense (UFF). Sem sombra de dúvidas, é uma grande honra ter a oportunidade de estudar e de trabalhar em universidades públicas, gratuitas, inclusivas e socialmente referenciadas.

Agradeço ao Programa de Apoio à Qualificação (Proquali - UFJF) e ao Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (PDSE-CAPES) por serem importantes fontes de fomento, promoção da ciência e de desenvolvimento profissional.

A todos os familiares, amigos e aqueles que, de alguma maneira, contribuíram para a realização deste trabalho.

Muito obrigado!

RESUMO

O concurso público, nos termos da Lei n.º 14.965/2024, tem como objetivo selecionar candidatos de forma isonômica por meio da avaliação de conhecimentos, habilidades e competências necessárias ao desempenho das atribuições do cargo. A OCDE aponta para a tendência de que os países selecionem os candidatos para o setor público não apenas com base em conhecimentos teóricos, mas também considerando capacidades analíticas e comportamentais. No caso do Brasil, o aperfeiçoamento dos certames constitui um tema que demanda, sob uma perspectiva prática, a atenção por parte do poder público, sobretudo no que diz respeito ao alinhamento dos concursos públicos com o atendimento das reais necessidades da população por meio de serviços que serão prestados pelos servidores após a etapa de recrutamento e seleção. Sob um viés reflexivo, é necessário aprofundar a compreensão sobre a crença meritocrática que envolve os certames, a qual é fomentada, principalmente, por agentes que auferem ganhos significativos no mercado dos concursos públicos, bem como compreender o instituto a partir da realidade atual do mercado de trabalho. Destaca-se, ainda, a necessidade de superar o reducionismo do discurso do medo de que eventuais propostas que visem ao aperfeiçoamento dos certames constituam tentativas de promover o retorno de práticas patrimonialistas ou, até mesmo, a sua eliminação como mecanismo de recrutamento e seleção para os quadros da Administração Pública. Nesse contexto, o presente trabalho tem o objetivo geral de sistematizar e analisar os principais desafios e aspectos disfuncionais que envolvem os concursos públicos brasileiros atualmente e propor, em alinhamento com a Lei n.º 14.965/2024, medidas de aperfeiçoamento por meio de sugestão de regulamentação sobre a temática no âmbito do Poder Executivo Federal. Em termos metodológicos, trata-se de pesquisa empírica, de orientação quali-quantitativa e multimétodo que promove a articulação de contribuições oriundas de diferentes modalidades de pesquisa (bibliográfica, documental e de campo) e de técnicas de pesquisa (análise de documentos, questionário e entrevista). Em termos estruturais, afora a introdução e a conclusão, o trabalho organiza-se em seis capítulos. Os resultados mapeiam e aprofundam as contradições apontadas pela literatura revisada, as quais são sintetizadas em cinco eixos, bem como descortinam uma agenda de temas com intenso processo de judicialização e que demanda, de forma urgente, a elaboração e atualização de normas sobre os concursos públicos. Além disso, os resultados do estudo sintetizam achados teóricos e empíricos sobre o emprego de tecnologia em concursos públicos contribuindo para a regulamentação do art. 8º da Lei nº 14.965/2024, bem como desenvolvem uma minuta de decreto propondo a regulamentação dos concursos públicos e processos de seleção no âmbito do Poder Executivo Federal.

Palavras-Chave: Concurso Público. Recrutamento e Seleção. Lei n.º 14.965/2024. Judicialização.

ABSTRACT

The public competitive examination, under the terms of Law No. 14,965/2024, has as its purpose the selection of candidates in an isonomic manner through the assessment of the knowledge, skills, and competencies necessary for the performance of the duties of the position. The OECD points to a trend for countries to select candidates for the public sector not only on the basis of theoretical knowledge, but also taking into consideration analytical and behavioral capacities. In the case of Brazil, the improvement of the competitive examinations constitutes a theme that demands, from a practical perspective, the attention of the public authorities, above all with respect to the alignment of the public competitive examinations with the meeting of the real needs of the population through the services that will be rendered by the civil servants after the recruitment and selection stage. From a reflective perspective, it is necessary to deepen the understanding of the meritocratic belief that surrounds the competitive examinations, which is fostered, principally, by agents who obtain significant gains in the market of public competitive examinations, as well as to understand the legal institute on the basis of the current reality of the labor market. Also to be highlighted is the need to overcome the reductionism of the discourse of fear according to which eventual proposals aimed at the improvement of the competitive examinations would constitute attempts to promote the return of patrimonialist practices or even their elimination as a mechanism of recruitment and selection for the ranks of the Public Administration. In this context, the present work has as its general objective to systematize and analyze the principal challenges and dysfunctional aspects that currently involve Brazilian public competitive examinations and to propose, in alignment with Law No. 14,965/2024, improvement measures through the suggestion of regulation on the subject within the scope of the Federal Executive Power. In methodological terms, this is empirical research, of a qualitative-quantitative and multimethod orientation, which promotes the coordination of contributions arising from different research modalities (bibliographic, documentary, and field research) and research techniques (document analysis, questionnaire, and interview). In structural terms, apart from the introduction and the conclusion, the work is organized into six chapters. The results map and deepen the contradictions pointed out by the reviewed literature, which are synthesized into five axes, and they also unveil an agenda of themes with an intense process of judicialization that urgently demands the drafting and updating of rules on public competitive examinations. Moreover, the results of the study synthesize theoretical and empirical findings on the use of technology in public competitive examinations, contributing to the regulation of Article 8 of Law No. 14,965/2024, and develop a draft decree proposing the regulation of public competitive examinations and selection processes within the scope of the Federal Executive Branch.

Keywords: Public Service Examination. Recruitment and Selection. Law No. 14.965/2024. Judicialization.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABIN	Agência Brasileira de Inteligência
AC	Ampla Concorrência
ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental
AGU	Advocacia-Geral da União
ANM	Agência Nacional de Mineração
ANPD	Agência Nacional de Proteção de Dados
APA	Associação Americana de Psicologia
BEP	Bolsa de Emprego Público
BVMF	Bolsa de Valores, Mercadorias e Futuros
CAFe	Comunidade Acadêmica Federada
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CBMGO	Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás
CBMMG	Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais
CCJ	Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal
CEFET	Centros Federais de Educação Tecnológica
CF	Constituição Federal
CFP	Conselho Federal de Psicologia
CGU	Controladoria-Geral da União
CID	Classificação Internacional de Doenças
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNMP	Conselho Nacional do Ministério Público
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
COAF	Conselho de Controle de Atividades Financeiras
COVID-19	Coronavirus Disease 2019
CPC	Código de Processo Civil
CPNU	Concurso Público Nacional Unificado
CSDPU	Conselho Superior da Defensoria Pública da União
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
CUn	Conselho Universitário
DASP	Departamento de Administração do Serviço Público

DEPRO	Diretoria de Provimento e Movimentação de Pessoal
DF	Distrito Federal
DGAEP	Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
DOU	Diário Oficial da União
DSM	Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais
EBTT	Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
EUA	Estados Unidos da América
FIES	Fundo de Financiamento Estudantil
FIOCRUZ	Fundação Oswaldo Cruz
FORGEP	Fórum de Gestão de Pessoas do Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica
FORGEPE	Fórum Nacional de Pró-Reitores de Gestão de Pessoas das IFES
FUNAI	Fundação Nacional do Índio
HIV	Human Immunodeficiency Virus
IA	Inteligência Artificial
IAC	Incidente de Assunção de Competência
IBAMA	Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICMBio	Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade
IFAM	Instituto Federal de Educação do Amazonas
IFE	Instituição Federal de Ensino
IFES	Instituições Federais de Ensino
IFET	Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia
IFMT	Instituto Federal do Mato Grosso
IFSulMG	Instituto Federal do Sul de Minas
IFTO	Instituto Federal do Tocantins
IMC	Índice de Massa Corporal
IMR	Instrumento de Medição de Resultados
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPHAN	Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional
ISSN	International Standard Serial Number
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

LIBRAS	Língua Brasileira de Sinais
LINDB	Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro
LOA	Lei Orçamentária Anual
LRF	Lei de Responsabilidade Fiscal
MA	Maranhão
MAPA	Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento
MDHC	Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania
MG	Minas Gerais
MGI	Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos
MIR	Ministério da Igualdade Racial
MJSP	Ministério da Justiça e Segurança Pública
MPOG	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
MR	Mapa de Riscos
MRE	Ministério das Relações Exteriores
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
PCC	Plano de Carreira dos Cargos
PcD	Pessoa com Deficiência
PEP	Painel Estatístico de Pessoal
PF	Polícia Federal
PI	Reserva de Vagas para Pessoas Indígenas
PL	Projetos de Lei
PMDF	Polícia Militar do Distrito Federal
PMGO	Polícia Militar do Estado de Goiás
PMMG	Polícia Militar de Minas Gerais
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PP	Reserva de Vagas para Pessoas Pretas ou Pardas
PPA	Plano Plurianual
PQ	Reserva de Vagas para Pessoas Quilombolas
PRF	Polícia Rodoviária Federal
PRISMA	Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses
PROUNI	Programa Universidade para Todos
QSL	QSL
RE	Recurso Extraordinário

RFB	Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil
RJU	Regime Jurídico Único
RMS	Recurso em Mandado de Segurança
RS	Rio Grande do Sul
RSL	Revisão Sistemática da Literatura
SAT	Scholastic Assessment Test
SERPRO	Serviço Federal de Processamento de Dados
SGP	Secretaria de Gestão de Pessoas
SISU	Sistema de Seleção Unificada
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
SUS	Sistema Único de Saúde
SUSP	Sistema Único de Segurança Pública
TAE	Técnico-Administrativos em Educação
TCE-MG	Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais
TCU	Tribunal de Contas da União
TEA	Transtorno do Espectro Autista
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
TJDFT	Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios
TRE	Tribunal Regional Eleitoral
TRF	Tribunal Regional Federal
UFC	Universidade Federal do Ceará
UFF	Universidade Federal Fluminense
UFG	Universidade Federal de Goiás
UFJF	Universidade Federal de Juiz de Fora
UFPeI	Universidade Federal de Pelotas
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
UFTM	Universidade Federal do Triângulo Mineiro
UNIFESP	Universidade Federal do Estado de São Paulo

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Síntese esquemática da estrutura e dos principais resultados do estudo.....	30
Figura 2. Etapas do método	64
Figura 3. Protocolo PRISMA aplicado à revisão de literatura	77
Figura 4. Protocolo PRISMA e resultados do levantamento da literatura	337
Figura 5. Procedimento Concursal Comum e Centralizado.....	356
Figura 6. Contribuições do trabalho na elaboração da proposta de regulamentação.....	410

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Quantitativo de desligamentos de servidores do Poder Executivo Federal por exoneração a pedido de 2005 a 2025.....	114
Gráfico 2.	Variação quantitativa da amostra ao longo da série histórica (2008 a 2024)	125
Gráfico 3.	Distribuição percentual do quantitativo da amostra por organização político-administrativa	127
Gráfico 4.	Ementas pertinentes classificadas de acordo com o mérito.....	128
Gráfico 5.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Autorização de concursos públicos”	131
Gráfico 6.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Avaliação de Títulos”. ..	135
Gráfico 7.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Avaliação Psicológica”.....	138
Gráfico 8.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Banca Examinadora”..	142
Gráfico 9.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Cadastro de Reserva”. ..	145
Gráfico 10.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Comissão Organizadora”	150
Gráfico 11.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Comprovação de experiência ou prática profissional”	155
Gráfico 12.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Concurso Público e Corpo (idade, altura, peso etc.)”	158
Gráfico 13.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Concurso público individualidades (tatuagem, <i>piercing</i> , cicatriz, alargador etc.)”	162
Gráfico 14.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Concurso público, gênero e sexo”	166
Gráfico 15.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Condições especiais para a realização do concurso”	177
Gráfico 16.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Convocação de Aprovados”	180
Gráfico 17.	Composição étnico-racial dos servidores públicos em 1999.....	186
Gráfico 18.	Composição étnico-racial dos servidores públicos em 2025.....	187
Gráfico 19.	Composição étnico-racial dos servidores públicos em 1999–2025	187
Gráfico 20.	Composição étnico-racial de membros do Poder Judiciário e Ministério Público	190
Gráfico 21.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Cotas Negros”	191
Gráfico 22.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Cotas para PcD”	209
Gráfico 23.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Curso de Formação” ...	219
Gráfico 24.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Exames de aptidão para a admissão (física e mental)”	222

Gráfico 25.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Indeferimento de posse”	230
Gráfico 26.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Ingresso, manutenção ou mudança de pessoal sem realização prévia de concurso público”	236
Gráfico 27.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Inscrição”	242
Gráfico 28.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Isenção da taxa de inscrição”	247
Gráfico 29.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Limite de aprovados por etapa e no concurso”	253
Gráfico 30.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Limite de aprovados por etapa e no concurso”	256
Gráfico 31.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Outro tema relacionado a Concurso Público”	267
Gráfico 32.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Prazo de validade e prorrogação”	277
Gráfico 33.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Preterição de candidatos”	284
Gráfico 34.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Teste de Aptidão Física”	294
Gráfico 35.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Prova Escrita Discursiva”	298
Gráfico 36.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Prova Escrita Objetiva”	301
Gráfico 37.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Prova Oral”	304
Gráfico 38.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Prova Prática”	307
Gráfico 39.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Recursos”	311
Gráfico 40.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Requisito de escolaridade”	315
Gráfico 41.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Sindicância da vida pregressa ou investigação social”	322
Gráfico 42.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Suspensão de concursos públicos”	325

LISTA DE QUADROS

Quadro 1.	Variáveis observadas na comparação dos modelos	54
Quadro 2.	Limites à discricionariedade (conveniência e oportunidade)	60
Quadro 3.	Artigos selecionados e incluídos na Revisão Sistemática de Literatura	78
Quadro 4.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Autorização de concursos públicos”	131
Quadro 5.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Avaliação de Títulos”	135
Quadro 6.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Avaliação Psicológica”	139
Quadro 7.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Banca Examinadora”	142
Quadro 8.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Cadastro de Reserva”	147
Quadro 9.	Competências da Comissão Organizadora	152
Quadro 10.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Comissão Organizadora”	153
Quadro 11.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Comprovação de experiência ou prática profissional”	156
Quadro 12.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Concurso Público e Corpo (idade, altura, peso etc.)”	158
Quadro 13.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Concurso público individualidades (tatuagens, piercing, cicatrizes, alargadores etc.)”	163
Quadro 14.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Concurso público, gênero e sexo”	166
Quadro 15.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Condições especiais para a realização do concurso”	177
Quadro 16.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Convocação de Aprovados”	180
Quadro 17.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Cotas Negros”	191
Quadro 18.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Cotas PcD”	209
Quadro 19.	Níveis de gravidade para transtorno do espectro autista	213

Quadro 20.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Curso de formação”	220
Quadro 21.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Exames de aptidão para admissão (física e mental)”	222
Quadro 22.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Indeferimento de posse”	231
Quadro 23.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Ingresso, manutenção ou mudança de pessoal sem realização prévia de concurso público”	237
Quadro 24.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Inscrição”	242
Quadro 25.	Exemplos de hipóteses de isenção do pagamento da taxa de inscrição em concursos públicos identificados em Projetos de Lei (PL) da Câmara dos Deputados.....	246
Quadro 26.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Isenção de taxa de inscrição”.....	247
Quadro 27.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Limite de aprovados por etapa e no concurso”	254
Quadro 28.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Mecanismos de elisão da realização de concursos”.....	256
Quadro 29.	Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Ordem classificatória”	259
Quadro 30.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Ordem classificatória”.....	260
Quadro 31.	Proposições legislativas versando sobre o critério de desempate em concursos públicos	261
Quadro 32.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Outro tema relacionado a Concurso Público”	268
Quadro 33.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Prazo de validade e Prorrogação”	279
Quadro 34.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Preterição de candidatos”.....	286
Quadro 35.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Teste de Aptidão Física”.....	295
Quadro 36.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Prova Escrita Discursiva”	298
Quadro 37.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Prova Escrita Objetiva”.....	301
Quadro 38.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Prova Oral”	304

Quadro 39.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Prova Prática”	307
Quadro 40.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Recursos”	311
Quadro 41.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Requisito de Escolaridade”	315
Quadro 42.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Sindicância da vida pregressa ou Investigação Social”	322
Quadro 43.	Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Suspensão de concursos públicos”	326
Quadro 44.	Expressões utilizadas para pesquisar os artigos.....	336
Quadro 45.	Relação de trabalhos incluídos na RSL	338
Quadro 46.	Síntese dos elementos levantados na RSL que envolvem tecnologia em processos de recrutamento e seleção no setor público	349
Quadro 47.	Síntese dos avanços e aspectos críticos percebidos na análise do procedimento concursal centralizado	362
Quadro 48.	Síntese de trecho da entrevista que abordou aspectos gerais envolvendo o Procedimento Concursal Centralizado	364
Quadro 49.	Síntese de trechos da entrevista abordando temas relacionados ao aumento da eficiência na realização do procedimento	370
Quadro 50.	Síntese de trechos da entrevista abordando temas relacionados ao aperfeiçoamento do processo de avaliação na realização do procedimento	374
Quadro 51.	Exemplo de perfil profissional no Procedimento Concursal Centralizado para a área jurídica....	377
Quadro 52.	Síntese de trechos da entrevista abordando temas relacionados à percepção sobre a melhoria na realização do procedimento	380
Quadro 53.	Síntese de trechos da entrevista abordando temas relacionados aos desafios da solução tecnológica na realização do procedimento	383
Quadro 54.	Exemplos de operações da Polícia Federal realizadas entre 2025 e 2026 visando combater fraudes em concursos e exames.....	390
Quadro 55.	Síntese de trechos da entrevista abordando temas relacionados aos riscos para parcela da sociedade do uso de solução tecnológica na realização do procedimento	394
Quadro 56.	Síntese de trechos da entrevista abordando temas relacionados à cultura e à gestão no uso de solução tecnológica na realização do procedimento.....	401
Quadro 57.	Síntese de trechos da entrevista envolvendo reflexões futuras no que tange ao emprego de Inteligência Artificial nos procedimentos de recrutamento e seleção de pessoal no setor público.....	405
Quadro 58.	Solicitação de informações sobre normas regulamentando concurso público.....	410
Quadro 59.	Resposta às solicitações de normas estaduais sobre concursos públicos.....	412

Quadro 60. Panorama de normas estaduais disciplinando concursos públicos.	413
--	-----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1.	Maior e menor valor de remuneração no Poder Executivo Federal	109
Tabela 2.	Indicadores de rendimento em reais do trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade	110
Tabela 3.	Distribuição do quantitativo de ementas por ano e por Tribunal Regional Federal.....	119
Tabela 4.	Amostra de Jurisprudência dos TRFs por ano	120
Tabela 5.	Distribuição percentual de cada TRF por ano (2008 a 2024).....	121
Tabela 6.	Quantitativo de ementas de acórdãos por TRF que serão analisadas em cada ano	122
Tabela 7.	Quantitativo de ementas de acórdãos por Tribunal.....	123
Tabela 8.	Distribuição das ementas pertinentes por macro-objetos em valor absoluto e percentual	124
Tabela 9.	Repartição do limite global previsto na LRF por esfera	130
Tabela 10.	Quantitativo de provimento autorizado pelo Poder Executivo Federal para cargos que necessitam de autorização no período de 2019 a 2021	133
Tabela 11.	Dados da composição do quadro ativo em outubro de 2025 por sexo e remuneração	169
Tabela 12.	Percentual de servidores públicos do Poder Executivo Federal declarados pretos ou pardos (1999–2025).....	188
Tabela 13.	Exemplo de distribuição de vagas reservadas em concurso público federal.....	198
Tabela 14.	Exemplo de distribuição de vagas reservadas em concurso público federal - Decreto n.º 12.536/2025	200
Tabela 15.	Exemplo de efetivação de reserva de vagas em concursos estruturados por áreas ou especialidades - Decreto n.º 12.536/2025	201
Tabela 16.	Exemplo de distribuição de vagas reservadas em concurso público federal- Lei n.º 15.142/2025	203
Tabela 17.	Exemplo de efetivação de reserva de vagas em concursos estruturados por áreas ou especialidades - Lei n.º 15.142/2025	204
Tabela 18.	Exemplo de efetivação de reserva étnico-racial em concursos estruturados por áreas ou especialidades - Lei n.º 15.142/2025	205
Tabela 19.	Indicação de vantagens e desvantagens do uso de tecnologias em certames de IFEs no Brasil...	334
Tabela 20.	Domicílios com acesso à internet em Portugal por região - 2024.....	398
Tabela 21.	Domicílios com acesso à internet no Brasil por região - 2024.....	399
Tabela 22.	Protocolo de informações sobre normas regulamentando concurso público.	411
Tabela 23.	Análise das normas estaduais e classificação dos dispositivos normativos de acordo com macro-objetos.	416
Tabela 24.	Análise das normas estaduais e classificação dos dispositivos normativos de acordo com macro-objetos.	428
Tabela 25.	Proposta de cronograma executivo relativo à proposta de regulamentação.....	481

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	26
2	MERITOCRACIA, PARADIGMAS ADMINISTRATIVOS E AUTONOMIAS PÚBLICAS NA ANÁLISE DOS CONCURSOS PÚBLICOS	32
2.1	Análise do Discurso Meritocrático e Paradigmas da Administração Pública.....	33
2.2	Autonomias Públicas como Instrumento de Aperfeiçoamento do Procedimento de Concursos Públicos	55
2.3	Aspectos Metodológicos a Serem Empregados no Desenvolvimento do Estudo.....	63
2.4	Considerações Gerais.....	71
3	COMPREENDENDO, POR MEIO DE UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA, OS DESAFIOS E AS DISFUNCIONALIDADES DA DINÂMICA DOS CONCURSOS PÚBLICOS REALIZADOS NO BRASIL.....	73
3.1	O Contorno Procedimental e os Achados da Revisão Sistemática da Literatura (RSL).....	75
3.2	Resultados e Discussão.....	80
3.3	Mitigação da Perspectiva Crítica dos Concursos Públicos por Meio do Discurso Meritocrático	82
3.4	Concurso Público: Um Diálogo Sobre Heranças Meritocráticas, Aristocracia do Talento e Capital Cultural.....	87
3.5	O Mercado Bilionário em Torno do Concurso Público no Brasil	94
3.6	O Concurso Público como Procedimento de Recrutamento e Seleção de Pessoas Visando ao Desempenho das Atribuições do Cargo e ao Atendimento das Necessidades Públicas	103
3.7	Concurso Público e Mundo do Trabalho.....	107
3.8	Considerações Gerais.....	115
4	O FENÔMENO DA JUDICIALIZAÇÃO EM CONCURSOS PÚBLICOS BRASILEIROS: UM ESTUDO DE ORIENTAÇÃO QUALI-QUANTITATIVO DA JURISPRUDÊNCIA DE 2008 A 2024.....	116
4.1	Procedimentos Metodológicos.....	117
4.2	A Análise Estratificada das Decisões Judiciais por Macro-Objetos.....	124
4.3	Autorização de Concursos Públicos.....	128
4.4	Avaliação de Títulos	134
4.5	Avaliação de Psicológica.....	137
4.6	Banca Examinadora	140
4.7	Cadastro de Reserva.....	145
4.8	Comissão Organizadora.....	150
4.9	Comprovação de Experiência ou Prática Profissional.....	154
4.10	Concurso Público e Corpo (Idade, Altura, Peso etc.)	157
4.11	Concurso Público e Individualidades (Tatuagem, <i>Piercing</i> , Cicatriz, Alargador etc.)	161
4.12	Concurso Público, Gênero e Sexo.....	165

4.13	Condições Especiais para a Realização do Concurso.....	174
4.14	Convocação de Aprovados.....	179
4.15	Cotas Negros	185
4.16	Cotas PcD	208
4.17	Curso de Formação	218
4.18	Exames de Aptidão para Admissão (Física e Mental).....	221
4.19	Indeferimento de Posse.....	230
4.20	Ingresso, Manutenção ou Mudança de Pessoal sem Realização Prévia de Concurso	235
4.21	Inscrição	241
4.22	Isenção da Taxa de Inscrição.....	244
4.23	Limite de Aprovados por Etapa e no Concurso (Cláusula de Barreira).....	251
4.24	Mecanismos de Elisão à Realização de Concursos	255
4.25	Ordem Classificatória	259
4.26	Outro Tema Relacionado a Concurso Público.....	267
4.27	Prazo de Validade e Prorrogação	276
4.28	Preterição de Candidatos.....	283
4.29	Prova de Aptidão Física	293
4.30	Prova Escrita Discursiva.....	297
4.31	Prova Escrita Objetiva	300
4.32	Prova Oral.....	303
4.33	Prova Prática.....	306
4.34	Recursos.....	308
4.35	Requisito de Escolaridade.....	314
4.36	Sindicância da Vida Pregressa ou Investigação Social.....	321
4.37	Suspensão de Concursos Públicos	324
4.38	Considerações Gerais.....	329
5 O	EMPREGO DE TECNOLOGIA EM CONCURSOS PÚBLICOS: REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA E CONTRIBUIÇÕES EMPÍRICAS PARA AS DISCUSSÕES PREVISTAS NO ART. 8º DA LEI N.º 14.965/2024.....	331
5.1	Diagnóstico Sobre o Emprego de Tecnologia em Concursos Públicos no Brasil.....	332
5.2	Revisão Sistemática da Literatura (RSL) Sobre o Uso de Tecnologias em Procedimentos de Recrutamento e Seleção no Serviço Público em Diferentes Países.....	336
5.2.1	Críticas aos Procedimentos de Recrutamento e Seleção no Setor Público	339
5.2.2	Panorama sobre Tecnologias Empregadas no Recrutamento e Seleção no Setor Público	341
5.2.3	Desafios Envolvendo a Tecnologia no Recrutamento e na Seleção no Setor Público.....	344
5.2.4	Potencialidades da Tecnologia no Recrutamento e na Seleção no Setor Público.....	347

5.2.5	A Síntese dos Resultados Apurados na RSL e a Análise à Luz da Realidade Brasileira.....	349
5.3	O emprego de Tecnologia para a Realização da Prova de Conhecimento em Concursos Públicos: o Estudo Empírico do Procedimento Concursal Centralizado da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) - Portugal	351
5.3.1	Apresentação e Análise da Dinâmica do Procedimento Concursal Centralizado Realizado pela DGAEP em Portugal.....	353
5.3.2.1	Aspectos Gerais Sobre o Procedimento Concursal e a Realização da Prova de Conhecimento em Suporte Eletrônico e Ambiente Controlado	364
5.3.2	Recortes de Registros Apurados nas Entrevistas e Discussão Sobre a realização da Prova de Conhecimento em Suporte Eletrônico e Ambiente Controlado no Procedimento Concursal Centralizado em Portugal	369
5.3.2.2	Percepção Sobre as Vantagens ou Potencialidades do Uso de Tecnologia em Procedimento de Recrutamento e Seleção de Pessoal no Setor Público	369
5.3.2.2.1	Aumento de Eficiência na Realização do Procedimento.....	369
5.3.2.2.2	Aperfeiçoamento do Processo de Avaliação.....	374
5.3.2.2.3	Percepção Quanto à Melhoria do Procedimento.....	380
5.3.2.3	Percepção Sobre as Desvantagens ou os Desafios do Uso de Tecnologia em Procedimento de Recrutamento e Seleção de Pessoal no Setor Público	383
5.3.2.3.1	Os Desafios Envolvendo a Utilização de Solução Tecnológica no Procedimento de Recrutamento e Seleção no Setor Público	383
5.3.2.3.2	Os Riscos Para Parcela da Sociedade em Virtude da Aplicação de Tecnologia no Procedimento....	394
5.3.2.3.3	Os Desafios que Envolvem a Cultura e a Gestão do Uso de Tecnologia nos Procedimentos de Recrutamento e Seleção no Poder Público.....	401
5.3.2.4	Reflexões para o Futuro: o Emprego de Tecnologias Avançadas de Inteligência Artificial (IA) nos Procedimentos de Recrutamento e Seleção de Pessoal no Setor Público	404
5.4	Considerações Gerais.....	406
6	PROPOSTA DE REGULAMENTAÇÃO SOBRE CONCURSOS PÚBLICOS NO ÂMBITO DO PODER EXECUTIVO FEDERAL	408
6.1	Apurando Contribuições de Legislações Estaduais Sobre Concursos Públicos.....	410
6.2	Proposta de Regulamentação no Âmbito do Poder Executivo Federal.....	431
6.3	Considerações Gerais.....	475
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	477
	REFERÊNCIAS	485
	APÊNDICE 1: Questionário de Solicitação de Informação sobre a utilização de tecnologia em concursos públicos	515
	APÊNDICE 2: Roteiro de Entrevista realizada na Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) em Portugal.....	517
	APÊNDICE 3: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	535

APÊNDICE 4: Registro entrevistas realizadas com gestor(a) da Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).....	537
---	-----

1 INTRODUÇÃO

A partir da aprovação da Lei n.º 14.965/2024, descortina-se a possibilidade de se propor o aperfeiçoamento no quadro normativo e, conseqüentemente, na política de recrutamento e seleção de pessoas no âmbito do Poder Executivo Federal visando a um maior alinhamento dos certames com o atendimento das reais necessidades da população brasileira. Para que tais avanços possam ser desenvolvidos, é necessário, no entanto, superar o reducionismo do discurso do medo de que propostas de melhorias dos certames constituam, necessariamente, tentativas de se promover o retorno de práticas patrimonialistas ou, até mesmo, a sua eliminação como mecanismo de ocupação de cargos efetivos nos quadros da Administração Pública.

Após mais de vinte anos de tramitação no Congresso Nacional, a Lei n.º 14.965, que dispõe sobre as normas gerais relativas a concursos públicos, foi publicada em 10 de setembro de 2024, em virtude da aprovação do Projeto de Lei n.º 2.258/2022, o qual constitui um substitutivo da Câmara dos Deputados ao Projeto de Lei do Senado Federal n.º 92/2000. De acordo com o Parecer n.º 72/2024¹, tal proposta tem o objetivo de suprir uma lacuna normativa, bem como conferir maior segurança jurídica à realização dos concursos públicos, em benefício não apenas dos candidatos, mas de toda a população destinatária dos serviços públicos. Portanto, de acordo com a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal (CCJ), “trata-se, assim, de proposição que aperfeiçoa o processo de seleção de servidores e empregados públicos, em benefício de toda a sociedade”.

Ao tratar dos avanços promovidos pelo mérito da proposta legislativa, a CCJ destaca a responsabilidade fiscal, uma vez que, para a autorização de concursos públicos, a lei passa a exigir a estimativa de impacto orçamentário-financeiro no exercício previsto para o provimento e nos 2 (dois) exercícios seguintes, bem como sua adequação à Lei Complementar n.º 101, de 4 de maio de 2000. Sobreleva, também, que “a proposição inova ao prever regras relativas à realização à distância do concurso público, o que certamente contribuirá para a ampliação da competitividade dos certames”. Nesse ponto, é importante salientar que a possibilidade de realização de certames de forma remota foi um dos principais destaques da mídia, sendo, inclusive, o ponto enfatizado nas manchetes jornalísticas em portais de comunicação de alcance nacional: “Lula sanciona lei que prevê concurso público com prova online” - Folha de São

¹ BRASIL. Senado Federal. Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania. Parecer n. 72/2024. em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/154456>. Acesso em: 08 maio 2026.

Paulo²; “Lula sanciona lei que cria regras nacionais para concursos públicos e permite provas online” - G1³; “Lula sanciona lei que muda regras para concursos e permite prova à distância” - Estadão⁴; “Nova lei permite realização de concursos públicos on-line” - Correio Braziliense⁵.

Em termos estruturais, a Lei n.º 14.965/2024 possui treze artigos, distribuídos em sete capítulos, sendo que, em seu art. 2º, a norma preconiza que, por meio dos concursos públicos, objetiva-se promover a seleção isonômica de candidatos fundamentalmente por meio da avaliação dos conhecimentos, das habilidades e, nos casos em que couber, das competências necessários ao desempenho com eficiência das atribuições do cargo ou emprego público, assegurada, nos termos do edital do concurso e da legislação, a promoção da diversidade no setor público. Verifica-se, portanto, que a isonomia, o efetivo desempenho das atribuições do cargo e a promoção da diversidade no serviço público constituem diretrizes legais que devem ser, obrigatoriamente, observadas nos processos de recrutamento e seleção para a Administração Pública, havendo, inclusive, a possibilidade do controle da discricionariedade administrativa nos concursos públicos cujos editais, regulamentos ou instrumentos de seleção empregados não observarem tais disposições legais.

Acrescenta-se, ainda, que a lei conceitua o que se compreende como conhecimento, habilidade e competência para fins de concurso público. Consideram-se conhecimentos o domínio de matérias ou conteúdos relacionados às atribuições do cargo ou emprego público; consideram-se habilidades a aptidão para execução prática de atividades compatíveis com as atribuições do cargo ou emprego público; e as competências consistem em aspectos inter-relacionais vinculados às atribuições do cargo ou emprego público. A partir dessas definições, extrai-se um ponto de convergência entre as diferentes dimensões avaliativas nos certames no que tange à imprescindibilidade de sua estreita vinculação com as atribuições do cargo para o qual o certame é realizado. Nesta vertente, a norma trouxe um novo desafio para a gestão de pessoas no serviço público, uma vez que os certames exitosos no país “passaram a ser, segundo

-
- 2 FOLHA DE SÃO PAULO. Lula sanciona lei que prevê concurso público com prova online. São Paulo, 9 set. 2024. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/09/lula-sanciona-lei-que-preve-concurso-publico-com-prova-online.shtml>. Acesso em: 8 maio 2026.
 - 3 G1. Lula sanciona lei que cria regras nacionais para concursos públicos e permite provas online. Rio de Janeiro, 9 set. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2024/09/09/lula-sanciona-lei-que-cria-regras-nacionais-para-concursos-publicos-e-permite-provas-online.ghtml>. Acesso em: 8 maio 2026.
 - 4 ESTADÃO. Lula sanciona lei que muda regras para concursos e permite prova à distância. São Paulo, 9 set. 2024. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/politica/lula-sanciona-lei-que-muda-regras-para-concursos-e-permite-prova-a-distancia/>. Acesso em: 8 maio 2026.
 - 5 CORREIO BRAZILIENSE. Nova lei permite realização de concursos públicos on-line. Brasília, 9 set. 2024. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2024/09/6934332-nova-lei-permite-realizacao-de-concursos-publicos-on-line.html>. Acesso em: 8 maio 2026.

Coelho E Menon⁶, aqueles que não são judicializados (foco operacional na celeridade temporal e no baixo custo), em vez daqueles que recrutam as pessoas mais bem preparadas para exercerem uma dada atividade”.

No que concerne ao âmbito de alcance das disposições normativas, a Lei n.º 14.965/2024 não se aplica aos concursos públicos destinados ao ingresso na magistratura, na defensoria pública e nas forças armadas. De igual modo, as disposições legais não se aplicam aos certames realizados por empresas públicas das sociedades de economia mista que não recebam recursos da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios para pagamento de despesas de pessoal ou de custeio em geral. Por outro lado, a lei se aplica de forma subsidiária aos certames realizados para ingresso nas carreiras da Advocacia Geral da União (Advogado da União, Procurador da Fazenda Nacional e Procurador Federal) e das procuradorias do Distrito Federal. Há, ainda, a previsão de aplicação facultativa da norma, de forma total ou parcial, em processos seletivos realizados para a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, para a admissão de agentes comunitários de saúde e agentes de combate às endemias pelos gestores locais do Sistema Único de Saúde (SUS), bem como para a admissão, em universidades, de professores, técnicos e cientistas estrangeiros.

Além disso, é importante salientar que o Projeto de Lei n.º 2.258/2022 da Câmara dos Deputados, ao substituir o Projeto de Lei do Senado Federal n.º 92/2000, solucionou um dos pontos de divergência que havia na proposta original, que diz respeito ao âmbito de aplicação da norma. De acordo com o art. 1º do PL n.º 92/2000⁷, a lei estabeleceria normas gerais de concursos públicos no âmbito da administração direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. No entanto, ao se analisar a distribuição de competências legislativas, prevista nos arts. 22 a 24 da Constituição Federal de 1988, não se verifica a atribuição de competência constitucional à União para o estabelecimento de normas gerais sobre concursos públicos para os demais entes federativos, diferentemente do que ocorre, por exemplo, com a matéria administrativa de licitações e contratações, que possui previsão expressa no art. 22, inciso XXVII da Constituição de 1988. Nesse contexto, o PL n.º 2.258/2022 que originou a Lei n.º 14.965/2024, de modo a prevenir questionamentos quanto à

6 COELHO, F. S.; MENON, I. O. A quantas anda a gestão de recursos humanos no setor público brasileiro? Um ensaio a partir das (dis)funções do processo de recrutamento e seleção – os concursos públicos. Revista do Serviço Público, v. 69, p. 166, 2018.

7 BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei do Senado n.º 92, de 2000. Brasília, DF: Senado Federal, 2000. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/43692>. Acesso em: 11 maio 2026.

constitucionalidade da norma, trouxe a possibilidade de os Estados, o Distrito Federal e os Municípios estabelecerem normas próprias sobre concursos públicos, devendo, no entanto, observar os princípios constitucionais da administração pública e da respectiva lei.

No que concerne à produção de efeitos, salienta-se que o art. 13 da Lei n.º 14.965/2024 trouxe a previsão de que a respectiva entrará em vigor em primeiro de janeiro do quarto ano após a sua publicação oficial (ocorrida em 10 de setembro de 2024), ou seja, em 01 de janeiro de 2028. Em que pese o período de *vacatio legis*, há, também, a possibilidade de antecipar a aplicação das disposições legais por meio de previsão no ato que autorizar a abertura do respectivo concurso público. Sendo assim, é necessário que o Poder Executivo Federal proceda à atualização e adequação das normas atinentes aos concursos públicos, sobretudo aquelas estabelecidas no Decreto Federal n.º 9.739, de 28 de março de 2019, às alterações e inovações promovidas pela Lei n.º 14.965/2024.

Outro ponto relevante perpassa pela inclusão de elementos da teoria consequentialista no campo específico dos concursos públicos, em consonância com o teor do art. 20 da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (LINDB). Nesse sentido, ao fomentar o alinhamento dos instrumentos e critérios de avaliação com as atividades efetivamente desempenhadas pelos servidores após o ingresso no serviço público, a Lei n.º 14.965/2024 preconiza, em seu art. 12, que a decisão controladora ou judicial que, com base em valores jurídicos abstratos, impugnar tipo de prova ou critério de avaliação previsto no edital do concurso público também deverá considerar as consequências práticas da medida, especialmente em função dos conhecimentos, das habilidades e das competências necessários ao desempenho das atribuições do cargo ou emprego público.

A Lei n.º 14.965/2024 aborda ainda outros aspectos de cunho tático ou operacional atinentes aos procedimentos de autorização, planejamento e execução dos concursos públicos. Pondera-se, no entanto, que tais temas serão objeto de análise aprofundada no terceiro e no quinto capítulos deste trabalho. Logo, com o fito de prevenir repetições, registra-se que, neste momento, não serão realizados detalhamentos desses elementos.

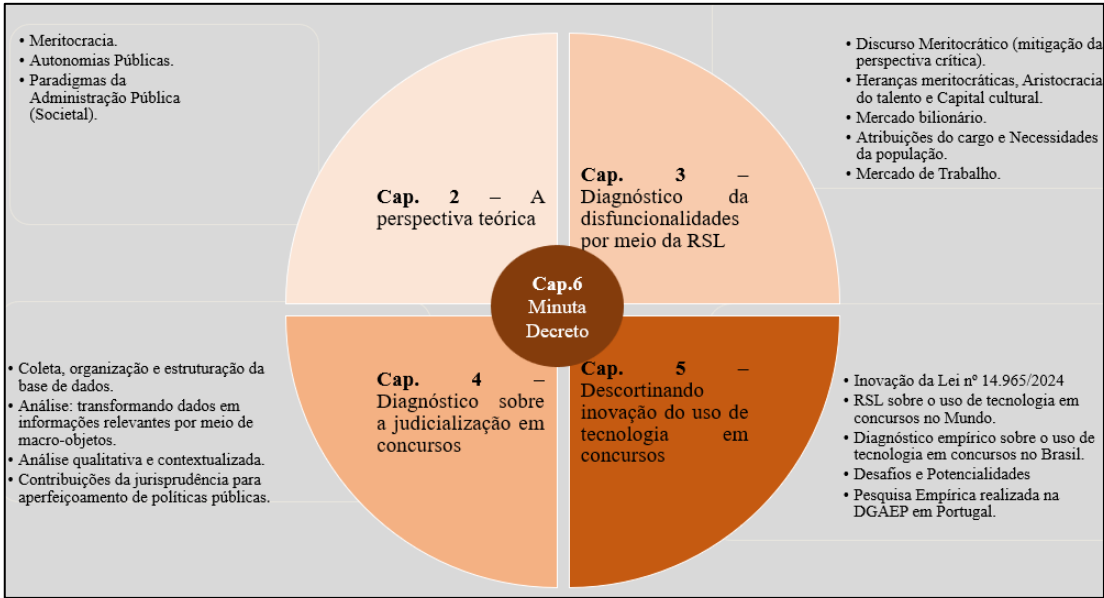
Além da inovação legislativa, que demanda o aperfeiçoamento dos instrumentos regulatórios no âmbito do Poder Executivo Federal, a problemática a ser abordada neste estudo parte do reconhecimento de que os concursos públicos brasileiros se converteram em arenas complexas de disputa, nas quais a crença no discurso meritocrático, o receio do retorno de práticas patrimonialistas, os interesses de um mercado bilionário e o elevado grau de judicialização criaram um desvirtuamento nos certames que deixa em segundo plano aquilo que deveria ser central: a seleção do candidato mais apto ao desempenho das atribuições do cargo e ao atendimento das reais necessidades da população destinatária do serviço público.

Uma vez apresentado o contexto normativo e a problemática que circunscreve o presente trabalho parte da seguinte pergunta: em que medida a regulamentação da Lei nº 14.965/2014 no âmbito do Poder Executivo Federal pode modernizar os concursos públicos alinhando os instrumentos avaliativos ao desempenho das atribuições dos cargos e às necessidades da sociedade sem mitigar as garantias constitucionais e o controle? Cumpre salientar que o respectivo tem o objetivo geral de sistematizar e analisar os principais desafios e aspectos disfuncionais que envolvem os concursos públicos brasileiros nos dias atuais e propor, em alinhamento com a Lei n.º 14.965/2024, medidas de aperfeiçoamento, por meio de sugestão de regulamentação sobre a temática, no âmbito do Poder Executivo Federal.

Além disso, parte-se da hipótese de que a judicialização recorrente, a predominância de uma concepção formal de mérito, bem como a insuficiência normativa no âmbito do Poder Executivo Federal contribuem para a manutenção de concursos públicos cujos instrumentos avaliativos nem sempre são aderentes às atribuições do cargo e às necessidades do serviço público. Nesse contexto, a regulamentação da lei, fundamentada no planejamento e na diversidade da força de trabalho, na governança, na transparência e na adequação dos instrumentos de avaliação podem contribuir para mitigar essas disfunções e aprimorar a seleção de candidatos para a Administração Pública.

Em termos estruturais, o presente trabalho organiza-se em seis capítulos, além da introdução e das considerações finais, cuja síntese dos principais resultados pode ser visualizada na Figura 1.

Figura 1. Síntese esquemática da estrutura e dos principais resultados do estudo



Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

A partir da Figura 1, no segundo capítulo desenvolve-se o primeiro objetivo específico, consistente em estruturar as contribuições teóricas necessárias à compreensão e à análise crítica dos desafios que envolvem os concursos públicos. O terceiro capítulo volta-se ao segundo objetivo específico que consiste em levantar, sistematizar e analisar os desafios e os aspectos disfuncionais que permeiam os certames na atualidade. No quarto capítulo, cumpre-se o terceiro objetivo específico, dedicado ao estudo da judicialização dos concursos públicos, de modo a extrair, a partir da análise das ementas dos julgados, contribuições para o aperfeiçoamento do procedimento. O quinto capítulo concretiza o quarto objetivo específico, qual seja, compreender as potencialidades e os riscos decorrentes do emprego de tecnologias no recrutamento e na seleção de pessoal em experiências estrangeiras, com vistas a subsidiar a regulamentação da inovação introduzida pela Lei n.º 14.965/2024. O sexto capítulo realiza o quinto e último objetivo específico, consistente na elaboração de proposta de regulamentação dos concursos públicos no âmbito do Poder Executivo da União, uma vez que o vigente Decreto n.º 9.739/2019 — que disciplina a matéria em âmbito federal — não se revela responsivo às críticas e às disfuncionalidades mapeadas, tampouco às inovações promovidas pela referida lei.

Por fim, registra-se que o presente trabalho possui alinhamento com os objetivos do Programa de Pós-graduação em Direito (PPGD) da Universidade Federal Fluminense (UFF), na medida em que busca, por meio do emprego de conhecimentos científicos, contribuir para pesquisas empíricas no campo de conhecimento do Direito Administrativo e para o aperfeiçoamento de políticas públicas. Além disso, este trabalho encontra em consonância com a segunda linha de pesquisa do PPGD/UFF, Direitos, Instituições Estatais e Constituição e possui enfoque específico nos procedimentos de recrutamento e seleção de pessoal e seus desdobramentos jurídicos em órgãos e entidades da Administração Pública Federal.

2 MERITOCRACIA, PARADIGMAS ADMINISTRATIVOS E AUTONOMIAS PÚBLICAS NA ANÁLISE DOS CONCURSOS PÚBLICOS

Este capítulo tem dois objetivos principais: o primeiro consiste em apresentar a lente teórica empregada para a realização da análise dos resultados que serão trabalhados nos capítulos subsequentes; o segundo perpassa pela abordagem dos aspectos teórico-metodológicos que balizam o desenvolvimento das pesquisas empíricas.

No que concerne ao referencial teórico, elucida-se que ele se desenvolve em duas partes. Na primeira seção, promove-se uma análise do discurso meritocrático e da perspectiva evolutiva de paradigmas administrativos experimentados pelo Brasil, sobretudo a partir do período imperial iniciado em 1822. Por meio dessa lente teórica, objetiva-se promover a contextualização crítica de como a compreensão atual do instituto do concurso público, enquanto mecanismo meritocrático e isonômico de acesso a cargos públicos, evoluiu como sinônimo de combate a práticas disfuncionais e que, apesar dos benefícios reconhecidos, ofusca, por meio de uma crença coletiva, um conjunto de contradições que demandam sistematização, discussão e análise crítica.

Já a segunda parte do referencial teórico traz um panorama sobre as diferentes formas de manifestação das autonomias públicas (liberdade de conformação ou de configuração; discricionariedade em sentido técnico-jurídico; margem de livre apreciação de conceitos jurídicos indeterminados; e apreciatividade), bem como a possibilidade de seu controle no que se refere à conveniência oportunidade. Pondera-se, neste ponto, que tais contribuições doutrinárias serão utilizadas, principalmente, como lente analítica para o estudo empírico do fenômeno da intensa judicialização em concursos públicos brasileiros que se desenvolve a partir do terceiro capítulo desta tese. A compreensão deste tema possui relevância, uma vez que o procedimento de concursos públicos no Brasil conta, atualmente, com arcabouço normativo fragmentado, desatualizado e, em muitos casos, incapaz de trazer segurança jurídica para a tomada de decisões dos gestores públicos e constitui, assim, uma arena de intensa atuação das instâncias controladoras, cujas decisões acabam por estabelecer limites para o regular exercício da discricionariedade administrativa.

Esclarece-se, ainda, que os aspectos metodológicos constam da terceira seção deste capítulo no âmbito do qual se trabalha o método dialético que norteia a condução do presente estudo empírico de natureza quali-quantitativa. Ademais, apresentam-se as técnicas de pesquisas utilizadas, uma vez que este estudo se desenvolve por meio da realização de pesquisas bibliográficas empregadas, principalmente, no desenvolvimento do referencial teórico e em

Revisões Sistemáticas de Literatura (RSL) com o objetivo de compreender o estado da arte de estudos científicos envolvendo o procedimento do concurso público. Além disso, no desenvolvimento da pesquisa de campo, promovem-se análise em documentos públicos (sobretudo em dados oficiais, normas, relatórios e jurisprudência); e realização de questionário e de entrevista em profundidade. Registra-se, por fim, que, neste capítulo, não se almeja proceder à descrição procedimental pormenorizada de cada uma das técnicas empregadas, uma vez que as respectivas serão detalhadas em cada um dos capítulos deste estudo.

2.1 Análise do Discurso Meritocrático e Paradigmas da Administração Pública

Segundo Max Weber⁸, a dominação, sob suas diversas formas, manifesta-se como um caso especial de poder que possibilita a imposição ou a influência de comportamento de terceiros sobre a vontade própria. Entre os seus diversos tipos, o autor aborda a chamada dominação decorrente de uma constelação de interesses que é capaz de influenciar uma ação social sem subtrair a compreensão do seu caráter formalmente livre e, ao mesmo tempo, consegue manter no dominado a aparência de perseguição dos seus próprios interesses. Nesse sentido, não é raro que a influência ocorra de tal modo que haja, por parte do dominado, a compreensão de que, de alguma forma, tenha contribuído para a construção do próprio conteúdo do mandado e, portanto, a defesa do respectivo passe a ser socialmente realizada⁹.

Ao abordar a dominação no campo da administração, Weber (1864–1920) destaca que toda administração precisa, de alguma forma, da dominação, pois, para dirigi-la, é necessário certo poder de mando, o qual pode se manifestar de forma muito modesta, sendo o dominador visto como o “servidor” dos dominados e se sentindo, igualmente, como tal¹⁰. Ao tratar da administração em ambientes democráticos, o autor explica que há, por parte dos possuidores com maior prestígio econômico, um apoderamento das funções administrativas, não necessariamente por possuírem qualidades pessoais ou conhecimentos técnicos superiores, mas simplesmente por terem condições que permitam afastar-se temporariamente de seus negócios e, conseqüentemente, tempo para realizar o trabalho administrativo sem que isso comprometa a sua própria subsistência¹¹.

8 WEBER, M. Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva. Brasília: Editora Universidade de Brasília; São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 1999. v. 2. p. 187-189.

9 *Ibid.*, p. 191.

10 *Ibid.*, p. 193.

11 *Ibid.*, p. 194.

No contexto da dominação, a legitimidade assume um requisito de validade imprescindível que viabiliza a obediência, por parte das pessoas, aos funcionários e ao senhor. A legitimidade, compreendida, pelo autor, como um fator de autojustificação que não decorre, necessariamente, de uma construção filosófica ou teórica elaborada, em muitos casos, manifesta-se a partir dos contrastes existentes no mundo real, que se fundamenta, por exemplo, a partir do discurso de “mérito” daquele que se encontra em posição favorável e de “culpa” dos menos favorecidos.

Nesse sentido, uma dominação válida necessita da autojustificação dos princípios de sua legitimidade, cuja validade pode decorrer, segundo Weber, de três fontes. A primeira consiste na tradição, que preceitua a obediência diante de determinadas pessoas ou em algo extraordinário como ocorre no patriarcalismo. O carisma, por sua vez, envolve uma graça concedida a determinada pessoa, relacionada à figura dos redentores, profetas e heróis. Por fim, decorre de uma ação associativa racional estatuída por meio de regras compromissórias (pactuadas ou impostas) que fundamentam a obediência quando a pessoa autorizada a exige; neste caso, há o que se conhece por burocracia.

A burocracia, sob a perspectiva weberiana, é regida pelos seguintes princípios: há competências oficiais fixas ordenadas de forma geral por meio de normas (leis ou regulamentos administrativos); há hierarquia de cargos e sequência de instâncias; a administração baseia-se em documentos (atas) guardados por um conjunto de escrivães ou funcionários subalternos; a atividade oficial especializada é realizada por profissionais que possuem intensa instrução na matéria; e a administração dos funcionários realiza-se de acordo com regras gerais, mais ou menos fixas e mais ou menos abrangentes, que podem ser aprendidas.

Ao abordar os funcionários públicos, no paradigma burocrático, Weber (1864–1920) aponta, como uma de suas principais características, a aspiração por alta estima social advinda por parte dos dominados. Além disso, há uma demarcação da fronteira entre os membros da Administração Pública e os demais, que se manifesta, por exemplo, pela existência de disposições penais especiais relativas à ofensa a funcionários públicos, bem como pelas características das pessoas que ocupam as posições mais relevantes na máquina estatal que contam, em regra, com elevado nível instrucional e origem em camadas sociais e financeira mais privilegiadas¹².

O avanço da organização burocrática se devea sua superioridade técnica sobre qualquer outra forma análoga, podendo ser comparada às distinções existentes entre a

¹² *Ibid.*, p. 201.

capacidade produtiva de uma máquina e os meios não mecânicos de produção. Quando comparada a uma organização colegiada, por exemplo, é possível identificar, neste modelo, a existência de atritos, retardamentos, conflitos de opiniões e interesses contrários, bem como menor dependência de autoridades superiores, ao passo que, em organizações burocráticas, a rapidez, univocidade, continuidade, subordinação, documentação e atuação individual de funcionários treinados garantem que os resultados desejados sejam produzidos de forma mais eficiente, algo que se alinha aos anseios do modo de produção capitalista¹³.

A consolidação do modelo burocrático associa-se também ao avanço do racionalismo e seu efeito sobre a educação e a formação promovidas, principalmente, pelos estabelecimentos de ensino superior. Nesse contexto, os exames avaliativos assumem posição de destaque e significam, ou, pelo menos, parecem significar, a seleção dos qualificados oriundos de todas as camadas sociais. Entretanto, em que medida o exame não está levando ao surgimento de uma nova casta privilegiada e, portanto, um paradoxo aos avanços da impessoalidade e objetividade, preconizados pela dominação burocrática¹⁴?

Em termos críticos, Weber (1864–1920) pondera que a burocracia, como um produto tardio do desenvolvimento, constitui, tendencialmente, um modelo de administração que exclui o público e que busca ocultar, na medida do possível, o saber e as críticas¹⁵. Em relação a este ponto, Habermas¹⁶ acrescenta que a racionalização, compreendida como ação racional relativamente aos fins, constitui, na realidade, a ampliação das esferas sociais que ficam submetidas aos critérios da decisão racional. Logo, a racionalização depende de um movimento progressivo de institucionalização dos avanços técnicos, pois, após a incorporação à estrutura institucional, acaba por transformar as próprias instituições por meio da deslegitimação das práticas anteriores.

Sob a ótica da dominação, Habermas, ao revisitar as críticas de Marcuse, alega que a técnica não pode ser compreendida apenas sob uma perspectiva instrumental e dissociada dos fins e dos interesses a que se destinam, uma vez que tais elementos também estão inseridos no momento em que o aparelho técnico é construído, e este se revela, na realidade, como um projeto histórico-social que busca refletir a sociedade e os interesses nela dominantes¹⁷. Sob essa perspectiva, a dominação passa a assumir um novo caráter que vai além da necessidade do uso da força, uma vez que os avanços técnicos também proporcionam, ainda que em pequena

13 *Ibid.*, p. 212.

14 *Ibid.*, p. 231.

15 *Ibid.*, p. 225.

16 HABERMAS, J. Técnica e ciência como ideologia. Lisboa: Edições 70, 1997. p. 45.

17 *Ibid.*, p. 46-47.

escala, uma vida menos desconfortável para os dominados que passam, portanto, a legitimá-los.

Sob essa vertente, as contribuições de Habermas dialogam, em certa medida, com a perspectiva simbólica de poder trabalhada por Bourdieu¹⁸. O poder simbólico pode ser compreendido como uma forma transfigurada e legitimada de dominação que permite ao dominador obter o equivalente àquilo que é obtido pelo emprego da força, porém sem que haja dispêndio de energia e sem que o dominado reconheça na sua manifestação o caráter arbitrário. O poder simbólico, que possui um poder específico de mobilização e uma convergência com os interesses do dominado (aparente vantagem), é produzido e se reproduz no campo a partir da crença acrítica nas palavras e naquele que as pronuncia.

Ao trabalhar a compreensão sobre racionalização lançada por Weber, Habermas¹⁹ propõe uma nova abordagem que contempla tanto uma perspectiva subjetiva quanto um viés intersubjetivo. Sob o primeiro prisma, a racionalidade possui um caráter instrumental teleologicamente orientado por regras técnicas apoiadas no saber empírico (realiza fins definidos sob condições dadas). Nessa vertente, as regras acarretam prognoses sobre eventos observáveis (físicos ou sociais), as quais podem se revelar verdadeiras ou falsas. O comportamento orienta-se por estratégias elaboradas a partir de um conhecimento analítico que organiza os meios como adequado ou inadequado de acordo com um critério de eficiência estabelecido.

Em uma perspectiva intersubjetiva, Habermas compreende que há uma razão comunicativa decorrente de uma interação simbolicamente mediada que é orientada por normas de vigência obrigatória entendidas e reconhecidas por pelo menos dois sujeitos, as quais definem as expectativas recíprocas de comportamento. Destarte, ao contrário da racionalidade instrumental que se apoia em regras técnicas orientadas por uma noção de controle de eficiência, nessa vertente há normas sociais que são reforçadas por meio de sanções e que atuam em estruturas da personalidade, e não no desenvolvimento de habilidades orientadas para consecução de determinada finalidade.

Diferentemente de culturas primitivas, Habermas destaca que as culturas superiores são caracterizadas pela existência de um poder central, pela divisão da sociedade em classes socioeconômicas e pela existência de algum elemento de legitimação da dominação como mito ou a religião (racionalidade comunicativa). Ademais, apoiam-se em técnicas relativamente desenvolvidas e em um sistema de organização do processo de produção social mediante a

18 BOURDIEU, P. O poder simbólico. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007. p. 14-15.

19 HABERMAS, J. Técnica e ciência como ideologia. Lisboa: Edições 70, 1997. p. 57-58.

divisão do trabalho que são capazes de gerar excedentes que ultrapassam as necessidades imediatas elementares (racionalidade instrumental)²⁰.

A partir dessa compreensão, Habermas expõe que a superioridade do modo de produção capitalista se destaca das demais pelos seguintes elementos: instauração de um mecanismo econômico que garante a ampliação dos instrumentos técnicos empregados para a realização de seus fins (ação racional teleológica) e sua capacidade de adaptação às novas tendências de racionalidades decorrentes desses subsistemas progressivos que podem ocorrer “a partir de baixo”, com maior correlação à racionalidade instrumental, e “a partir de cima” com maior pertinência à racionalidade comunicativa.

A tendência de racionalização “a partir de baixo” surge da demanda de criação de infraestrutura necessária à construção de um ambiente favorável ao intercâmbio territorial entre bens, força de trabalho e da empresa capitalista (rede de transporte, meios de comunicação, finanças, burocracia etc.), que vai, aos poucos, adentrando em diferentes esferas vitais da sociedade (defesa, saúde, educação) e, inclusive, no âmbito das famílias²¹. Como produto da pressão para a racionalização “a partir de baixo”, surge, também, um movimento de racionalização “a partir de cima”, uma vez que as tradições antigas que legitimam a dominação (o mito, a religião, a cosmologia etc.) passam a ser questionadas por novas orientações de valor (ética protestante) e pelo caráter científico moderno que compreende a ciência não apenas como um fim em si mesmo, mas como um saber tecnicamente utilizável (física, mecânica, química) capaz de contribuir para a aceleração do desenvolvimento. Tal movimento, em ambas as direções (a partir de baixo e a partir de cima), culmina com as revoluções burguesas dos séculos XVIII e XIX, rompendo com alguns dogmas legitimadores da dominação²².

Dialogando com a tendência de “racionalização a partir de cima”, o “espírito do capitalismo” vivenciado cotidianamente pelas pessoas (*Lebensführung*) passa a permear, também, o campo religioso²³. Tal perspectiva, de acordo com a obra “Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo” de Max Weber (1864–1920), não se circunscreve apenas a uma técnica de vida, mas a um dever ético cuja violação não é compreendida apenas como um mero “desatino”. Logo, o espírito do capitalismo não é internalizado socialmente apenas como uma “perspicácia nos negócios”, mas sim um *ethos*²⁴, composto por diversos elementos, que devem balizar a conduta e a vida das pessoas.

20 *Ibid.*, p. 61.

21 *Ibid.*, p. 65.

22 *Ibid.*, p. 67.

23 WEBER, M. A ética protestante e o “espírito” do capitalismo. São Paulo: Companhia das Letras, 2004, p. 7.

24 *Ibid.*, p. 45.

Entre os elementos apresentados por Max Weber (1864–1920), salienta-se, inicialmente, a ressignificação do termo “vocação” (chamado *calling* ou *beruf*) que passa a ser compreendido em uma acepção profissional segundo as reflexões bíblicas de Martinho Lutero. Em uma perspectiva católica medieval, o trabalho, embora querido por Deus, era visto como algo inerente à vida mundana e que não possui o condão de substituir os exercícios ou sacrifícios físicos e espirituais necessários à salvação (jejum, oração, silêncio e renúncia). Lutero, no entanto, compreende que essa perspectiva de vida monástica não possui tanto valor de justificação perante Deus e se revela como uma posição “egoística de falta de amor que se esquivava aos deveres do mundo”. Nesse sentido, o trabalho profissional passa a ser difundido como expressão de amor ao próximo e, por consequência, uma maneira de agradar a Deus²⁵.

Sob esse prisma, Max Weber (1864–1920) destaca, ainda, o discurso puritano de legitimação dos lucros concebendo-os como um chamamento de Deus, sendo a sua rejeição compreendida como um desprezo a um dom divino²⁶. Paralelamente, acrescenta, com veemência, a ressignificação religiosa do ócio colocando-o como um dos piores pecados, uma vez que o tempo de vida é infinitamente precioso e curto para não ser integralmente dedicado ao atendimento do chamado divino²⁷. Ademais, a miserabilidade daqueles que estavam aptos ao trabalho é concebida como sinônimo de preguiça e, portanto, um ato atentatório a Deus e de falta de amor pelo próximo.

Em uma perspectiva bíblica, Weber ressalta, ainda, a passagem do décimo oitavo livro do Antigo Testamento que trata da história de Jó a partir de uma conversa travada entre Deus e Satanás. Nessa passagem, Jó é retratado como um homem próspero, justo, honesto e temente a Deus, então Satanás questiona Deus se a fé de Jó manter-se-ia caso perdesse a bonança que o cercava. Então, Deus testa Jó tirando todos os seus bens e familiares. Nesse momento, pessoas próximas a Jó (Elifaz, Bildade e Zofar) insistem que ele deve ter cometido algum pecado, e, por isso, Deus estaria castigando-o de forma tão cruel. Logo, atormentado pelas inquietações sobre qual seria o pecado cometido, Jó interpela Deus acerca do que teria feito para suportar tamanho sofrimento. Em meio à tempestade, Deus responde a Jó que nem tudo que acontece constitui uma punição ou uma gratificação por um comportamento humano; como Jó, mesmo diante de tanto sofrimento, não culpou ou blasfemou, Deus, ao final, restaura, em dobro, tudo que Jó possuía antes.

25 *Ibid.*, p. 71-73.

26 *Ibid.*, p. 148.

27 *Ibid.*, p. 143.

[...] Todos os seus irmãos e irmãs e todos os que o haviam conhecido celebraram com ele um banquete. Eles expressaram condolências e o consolaram por todas as tribulações que o Senhor tinha trazido sobre ele, e cada um lhe deu uma peça de prata e um anel de ouro. Então, o Senhor abençoou o final da vida de Jó mais do que o início. Este teve catorze mil ovelhas, seis mil camelos, mil juntas de bois e mil jumentos. Também teve sete filhos e três filhas. À primeira filha, deu o nome de Jemima; à segunda, o de Quézia; à terceira, o de Quêren-Hapuque. Em parte alguma daquela terra, havia mulheres tão bonitas como as filhas de Jó, e o seu pai lhes deu herança com os seus irmãos. Depois disso, Jó viveu cento e quarenta anos; viu os seus filhos e os descendentes deles até a quarta geração. Por fim, Jó morreu em idade muito avançada²⁸.

A partir dessa passagem bíblica, Max Weber (1864–1920) sobreleva a perspectiva calvinista explorando, principalmente, a ideia de que Deus não se manifesta apenas de forma punitiva, conforme preconizam os dogmas medievais da igreja católica, mas pode abençoar aqueles que seguem de forma perseverante o seu chamado, inclusive em vida e com bens materiais²⁹. Nesse prisma, descortina-se, a partir de ideias oriundas da reforma protestante, a compreensão de que Deus não constitui um ser superior que promove a expiação daqueles que não realizam sacrifícios, mas que, constitui, na realidade, uma entidade que promove retribuição, ainda em vida, àqueles que, merecidamente, esforçam-se buscando atender aos desígnios divinos.

Em acréscimo à perspectiva de Weber (1864–1920), Sandel³⁰ frisa essa passagem bíblica como um dos primeiros exemplos da chamada tirania do mérito, na medida em que Jó, mesmo seguindo todos os preceitos de Deus, acaba, paradoxalmente, perdendo todos os seus bens e membros de sua família. Nesse enfoque, a noção de que nosso destino deve refletir, necessariamente, o nosso mérito encontra-se arraigada nas bases morais da cultura ocidental na medida em que há uma íntima correlação binomial entre “prosperidade e mérito”, bem como entre “comportamento impróprio e sofrimento”. O autor pondera ainda, que, diferentemente da visão bíblica que atribui todo poder a Deus, a perspectiva moderna do mérito possui um caráter mais antropocêntrico que direciona a vontade de Deus para atribuir, a cada um, o tratamento meritocrático conquistado.

Mas, de fato, esse é um quadro altamente antropocêntrico, no qual Deus passa a maior parte do tempo respondendo a solicitações de seres humanos – recompensando sua bondade, castigando seus pecados. Deus fica paradoxalmente em dívida conosco, compelido, na medida em que é justo, a nos dar o tratamento que conquistamos. Apesar de Deus ser quem concede recompensas e castigos, ele o faz conforme o mérito

28 Bíblia Sagrada, Jó 42, 10-16.

29 *Ibid.*, p. 149-150.

30 SANDEL, M. J. A tirania do mérito: o que aconteceu com o bem comum? 10. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2025. p. 53-55.

das pessoas, não de forma arbitrária. Portanto, mesmo na presença de Deus, entende-se que seres humanos conquistam e, portanto, merecem seu destino³¹.

A acepção semântica do termo meritocracia que se objetiva explorar neste trabalho é atribuída ao sociólogo britânico Michel Young (1915–2022), em específico, ao ensaio acadêmico futurista de crítica social intitulado “*The Rise of the Meritocracy*”. Nessa obra, o autor, ao analisar o contexto educacional do Reino Unido, apresenta a noção conceitual de meritocracia como o resultado da soma da inteligência com o esforço (Mérito = Inteligência + Esforço) e como essa perspectiva excludente suscita tensões sociais. Sob essa ótica, o autor ironiza que um gênio preguiçoso não se enquadraria nesse conceito³².

Em uma perspectiva histórica, Michel Young (1915–2022) registra, em seu ensaio, que o ano de 1870 foi considerado o início da era moderna no Reino Unido, pois a educação tornou-se obrigatória, o clientelismo foi abolido do serviço público, o ingresso por concurso público tornou-se a regra, e o mérito tornou-se o árbitro. Nesse contexto, as posições mais estratégicas da nação passaram a ser ocupadas por jovens brilhantes de Oxford ou de Cambridge; os cargos de natureza técnica ou científica, ocupados por jovens brilhantes de universidades provinciais; e os jovens menos brilhantes, os cargos administrativos de nível júnior³³.

A grande falha deste modelo, que parece admirável à primeira vista, é que a educação, naquele momento, não era um serviço público garantido a todos, ou seja, a oferta estava distante de ser proporcional ao mérito; sendo assim, era comum que adolescentes com capacidade cognitiva tivessem que abandonar a escola aos quinze anos para se tornarem carteiros. Por outro lado, não era incomum que crianças com menor capacidade intelectual, porém, com boas condições ou conexões, conseguissem, na idade adulta, se tornar elevados funcionários do serviço diplomático britânico³⁴. A partir dessas premissas, a obra, em que pese ter sido publicada em 1958 e no contexto anglo-saxônico, suscita reflexões que parecem dialogar com a realidade brasileira: não obstante o fato de os modelos aristocráticos (hereditário) ou plutocrático (detentores de capital) terem sido superados, em grande medida, a estrutura do governo democrático realmente é do povo ou de uma elite meritocrática tida como “mais inteligente”?

31 *Ibid.*, p. 54.

32 YOUNG, M. D. *The rise of the meritocracy: 1870-2033: an essay on education and equality*. Australia: Penguin Books Pty Ltd, 1961. p. 94.

33 *Ibid.*, p. 19.

34 *Ibid.*, p. 20.

Outro ponto abordado ao longo do ensaio envolve a análise de como a competição e a ideia de recompensa justa pela capacidade individual (inteligência + esforço) se tornaram um elemento legítimo de estratificação social. Se, antes, as classes inferiores tinham a visão clara de que a falta de oportunidade constituía o principal elemento que as distanciava das classes superiores, a partir de uma perspectiva competitiva e meritocrática, cria-se uma percepção míope de que as oportunidades são iguais e o que separa aqueles que tiveram êxito dos demais é, tão somente, o mérito individual.

A partir desse cenário, o autor argumenta que parece ter havido a substituição da “aristocracia de nascimento” por uma “aristocracia do talento”³⁵. A primeira privilegia de forma ostensiva as desigualdades entre as famílias decorrentes de vantagens econômicas, sociais e políticas acumuladas e transmitidas hereditariamente ao longo de gerações. Na aristocracia do talento, as desigualdades tornam-se, *prima facie*, imperceptíveis uma vez que são ofuscadas pelo discurso do mérito. Destarte, de forma contraditória, parece haver, ao longo das gerações, uma tendência de convergência³⁶ entre a hereditariedade e a “aristocracia do talento”, uma vez que os melhores de hoje reúnem as condições de criar os melhores do amanhã.

Em convergência com a perspectiva de Young (1915–2022), Markovits³⁷ salienta que “aristocratas nasceram aristocratas, mas meritocratas se constroem”. Ao explicar essa afirmação, o autor esclarece que, no caso da meritocracia, é exigido das famílias que desejam transmitir sua casta às gerações futuras que construam e reconstruam, continuamente, os privilégios, uma vez que cada geração necessita manter a condição de elite pelas próprias conquistas e um dos caminhos mais utilizados na atualidade envolvem investimentos vultosos na criação e na educação dos filhos.

As ponderações críticas de Young (1915–2022) quanto à “aristocracia do talento” também se conectam com a perspectiva de capital cultural do sociólogo Pierre Bourdieu³⁸ (1930–2002). O capital cultural foi empregado como hipótese alternativa à explicação óbvia da existência de “aptidões naturais” para explicar o desnível de desempenho acadêmico entre crianças oriundas de classes sociais distintas. Deflui de uma análise crítica do “capital humano” que, apesar de se apresentar sob uma roupagem “humana”, não pode ser compreendido de forma desvinculada do aspecto econômico que o sustenta.

35 *Ibid.*, p. 48.

36 *Ibid.*, p. 176.

37 MARKOVITS, D. A cilada da meritocracia. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021. p. 23.

38 BOURDIEU, P. Les trois états du capital culturel. In: Actes de la recherche en sciences sociales. L’institution scolaire, v. 30, novembre, 1979, p. 3.

O capital cultural, segundo Bourdieu (1930–2002), pode se manifestar sob três estados: incorporado, objetificado e institucionalizado. O estado incorporado é aquele que possui o menor nível de visibilidade, portanto, mais suscetível a um reconhecimento social como manifestação de uma “aptidão natural”, em vez de uma forma de transmissão hereditária, podendo ser sintetizado como o tempo biologicamente livre e economicamente assegurado pela família que permite o maior período de exposição de um indivíduo às fontes de transmissão do capital cultural³⁹.

O estado objetificado⁴⁰ diz respeito à dimensão corpórea da materialização do capital cultural, segundo o qual os ativos culturais podem estar sujeitos a uma apropriação material, que pressupõe capital econômico, e a uma apropriação simbólica, que pressupõe o capital cultural. Neste ponto, a obra traz, a princípio, o exemplo de uma coleção de pinturas, que pode ter a sua propriedade legal transmitida sob uma perspectiva econômica; porém, para se apropriar dos elementos que permitam desfrutar simbolicamente de sua essência, é necessário o capital cultural previamente apropriado pelo indivíduo. Outro exemplo abordado é o caso das máquinas, segundo o qual, para a aquisição de sua propriedade, o capital econômico revela-se suficiente; para se apropriar das finalidades específicas para as quais as respectivas foram construídas, todavia, é necessário ter capital técnico ou tecnológico incorporado que pode ser obtido pessoalmente ou mediante contratação.

Na explicação do estado institucionalizado⁴¹, Bourdieu (1930–2002) aborda a magia, as crenças e os reconhecimentos coletivos que acabam por certificar a posse de capital cultural por meio de rituais, documentos ou procedimentos institucionalizados. Com essa chancela institucional, atribui-se um valor convencional a este capital cultural, simbolicamente materializado, que permite o estabelecimento de comparações, bem como a possibilidade de sua conversão em valores monetários e a sua troca no mercado de trabalho. Neste ponto, o autor traz, como exemplos, os diplomas emitidos por instituições de ensino, a partir dos quais há uma crença coletiva de que capital cultural foi incorporado materializando um valor convencional. Exemplifica, também, o caso de processos de seleção de pessoal em que diferenças infinitesimais de desempenho entre o último candidato aprovado e o primeiro reprovado estabelecem uma crença coletiva de que realmente há uma diferença de competências.

Dialogando com a perspectiva de Young (1915–2022) no que se refere à emergência de uma “aristocracia do talento” e com a compreensão do capital cultural de Bourdieu (1930–

39 *Ibid.*, p. 4.

40 *Ibid.*, p. 5.

41 *Ibid.*, p. 5.

2002) como instrumento de transmissão simbólica de poder de forma menos ostensiva que o padrão hereditário da “aristocracia de nascimento”, Piketty⁴² acrescenta que o discurso meritocrático tem o condão de glorificar os vencedores e de estigmatizar os perdedores do sistema econômico. Nessa linha, tal discurso constitui, na realidade, um instinto de sobrevivência das elites, uma vez que, em um cenário dos séculos XIX e XX marcados pelo desenvolvimento industrial, pelo progressivo direito ao sufrágio e pela luta de classes, caso a aristocracia mantivesse os privilégios, de forma ociosa e às custas de transmissão hereditária de poder, as razões artificiais das desigualdades ficariam escancaradas e, portanto, suscetíveis a questionamentos e a possíveis tentativas de subversão.

Em relação a esta ponderação, Markovits salienta que a meritocracia possui um poderoso charme que seduz a imaginação e captura o olhar, ao mesmo tempo que suprime o juízo crítico e inibe mudanças. Tal perspectiva se dá, pois o senso comum, quase sempre, tende a confundir meritocracia com igualdade de oportunidade⁴³. Logo, a meritocracia, segundo Piketty⁴⁴, opera de forma “sorradeira” forjando um discurso de que a desigualdade não é produto artificial da competição entre indivíduos que partem de posições completamente desequilibradas, mas sim uma diferença natural de desempenho entre pessoas em condições igualitárias e em circunstâncias balizadas por critérios tidos como legitimamente justos.

Em uma crítica mais ostensiva, Markovits⁴⁵ enfatiza que a meritocracia se tornou, na realidade, um “simulacro da virtude” que promete promover a igualdade e a oportunidade de acesso à elite para pessoas comuns, independentemente da origem familiar, bem como compatibilizar vantagens privadas com interesse público por meio de um discurso de trabalho árduo, competência e recompensa. Nessa vertente, em consonância com a perspectiva de Young (1915–2022), o autor trabalha com a ideia de uma “herança meritocrática⁴⁶” que se desenvolve, principalmente, no campo educacional e pode ser compreendida como a instrumentalização de privilégios pelas elites que busca orientar e preparar seus filhos nas competições, acompanhando esses indivíduos desde a concepção até a educação superior e que, por consequência, acaba por assegurar posições privilegiadas no futuro.

A “herança meritocrática” de uma criança de elite se inicia, segundo o autor, antes mesmo de sua concepção, uma vez que os membros da elite, via de regra, casam-se entre si, contribuindo para que as crianças sejam geradas, gestadas e nascidas em circunstâncias mais

42 PIKETTY, T. O capital no século XXI. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020. p. 712.

43 MARKOVITS, D. A cilada da meritocracia. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021. p. 21-22.

44 PIKETTY, T. O capital no século XXI. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020. p. 713-714.

45 MARKOVITS, D. A cilada da meritocracia. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021. p. 17-18.

46 *Ibid.*, p. 158.

favoráveis⁴⁷. Após a concepção, o autor salienta que a estabilidade promovida pela segurança financeira de mães da elite acaba por favorecer seus filhos ainda no ventre, uma vez que o estresse materno que pode prejudicar o filho até mesmo antes do nascimento em virtude das ligações biológicas tende a ser menor em ambientes com maior segurança financeira⁴⁸.

Após o nascimento da criança, a obra enfatiza que o tempo de permanência e de dedicação de pais ricos aos seus filhos é maior que em classes inferiores e traz o dado de que pais com formação universitária dedicam uma hora a mais, por dia, à educação de seus filhos em comparação com pais que possuem apenas o ensino médio. Outrossim, em classes superiores, é socialmente e economicamente aceitável que um dos genitores (na maioria esmagadora das vezes, as mulheres) deixe o trabalho para se dedicar integralmente à criação dos filhos. Pais com diploma de nível superior têm o dobro de chances de ler todos os dias para seus filhos em relação a pais com escolaridade até o ensino médio e costumam conversar mais com seus filhos. Logo, em um período de três anos, as crianças norte-americanas filhas de pais escolarizados terão ouvido 20 milhões de palavras a mais e conhecerão 49% mais palavras que as de pais que não possuem tal condição⁴⁹.

Ao iniciar a fase de escolarização, Markovits⁵⁰ elucida que crianças de famílias norte-americanas com renda anual superior a 100 mil dólares frequentam a pré-escola duas vezes mais que aquelas oriundas de famílias com renda inferior. Além disso, quando analisada a estrutura de escolas da educação infantil de elite, verifica-se a presença de vasta biblioteca, atendentes, alimentação adequada, departamentos de arte, música, língua estrangeiras e laboratórios com presença de professores pós-graduados. Outrossim, dialogando com a perspectiva simbólica de Pierre Bourdieu (1930–2002), é muito comum haver, em páginas eletrônicas dessas instituições, a lista de faculdades renomadas nas quais seus ex-alunos ingressaram.

Ao longo dos anos escolares⁵¹, há um aumento da herança meritocrática, na medida em que pais ricos, em regra, passam três horas semanais a mais que pais pobres em atividades de lazer, esportivas e culturais com seus filhos promovendo, assim, um ambiente propício à incorporação do capital cultural. Destarte, em um período de 18 anos, os filhos de pais ricos têm acumulado, em média, 5 mil horas a mais de conversas, leituras, eventos culturais, visita a museus, viagens e treinos desportivos que filhos da classe média. Além disso, 70% (setenta por

47 *Ibid.*, p. 160.

48 *Ibid.*, p. 163.

49 *Ibid.*, p. 164-165.

50 *Ibid.*, p. 166-167.

51 *Ibid.*, p. 166-173.

cento) dos alunos das melhores escolas privadas dos Estados Unidos são oriundos dos 4% mais ricos da população, e a proporção média é de 7 alunos por professor, ao passo que, em escolas públicas, a proporção é de 16 alunos por professor. Em escolas privadas, há, por aluno, um investimento médio anual de 75 mil dólares por ano, enquanto, em escolas públicas periféricas, o investimento é de cerca de 8 mil dólares.

Ao se analisar os exames de seleção⁵², a obra ilustra que estudantes oriundos de famílias que ganham mais de 200 mil dólares por ano (5% da população) obtêm, em média, 388 pontos a mais no principal exame de seleção para admissão em universidades norte-americanas *Scholastic Assessment Test* (SAT) que os estudantes oriundos de famílias com renda anual inferior a 20 mil dólares. Além disso, filhos de pais com pós-graduação (10% da população) atingem pontuação de 395 pontos a mais quando comparados com filhos de pais que não concluíram o ensino médio (15% da população). Quando comparados os dados de alunos da classe média, esses possuem um desempenho que supera em 135 pontos os alunos das classes mais pobres, porém ficam aquém em 250 pontos quando se compara com as classes mais elevadas.

Ao abordar a educação superior, Markovits⁵³ afirma que a faculdade amplia a herança meritocrática estendendo e exacerbando a desigualdade educacional entre filhos de pais ricos e de pais da classe média. Os dados colacionados evidenciam que, nas 150 instituições de ensino superior mais disputadas e seletivas nos EUA, há a proporção de 01 (um) aluno pertencente aos 25% mais pobres da população norte-americana para 14 (quatorze) alunos pertencentes aos 25% mais ricos da população, e, nas 91 faculdades mais disputadas, essa proporção passa a ser de 20 (vinte) para 1 (um). No caso da conceituada Faculdade de Direito da Universidade de Yale, por exemplo, 12% dos alunos são oriundos de famílias que figuram entre as 1% com maiores rendas nos EUA, e tal número supera o percentual (9%) da soma de todos os alunos pertencentes à metade inferior da distribuição de renda da população norte-americana.

A partir das contribuições de Markovits, revela-se necessária uma breve contextualização de dados atinentes à realidade brasileira, com o objetivo de demonstrar que as iniquidades subjacentes ao discurso meritocrático, sobretudo no campo educacional, também não garantem igualdade de oportunidade no Brasil. De acordo com dados de apresentação do Censo Escolar⁵⁴ do ano de 2024, a proporção de crianças com até 3 (três) anos de idade na

52 *Ibid.*, p. 177.

53 *Ibid.*, p. 11.

54 INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). Censo escolar 2024: dados abertos. Brasília, DF: INEP, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/inep-data/estatisticas-censo-escolar>. Acesso em: 03 mar. 2026.

creche é de 51,9% na parcela dos 20% com maiores rendas no Brasil, ao passo que, para os 20% da população com a menor renda, o percentual é de 29,7%. Na pré-escola, 97,3% das crianças, entre 4 e 5 anos, pertencentes às famílias com 20% maiores rendas, encontram-se matriculadas; considerando os 20% mais pobres, para o mesmo grupo, este percentual é de 88,7%.

Ao adentrar em alguns dados da educação básica, o Censo Escolar de 2024 evidencia que a conclusão dos anos iniciais do ensino fundamental, com 12 anos de idade, é de 96,1% no grupo pertencente aos 20% com maior renda, ao passo que, para os 20% com menor renda, este número é de 87,6%. A conclusão dos anos finais do ensino fundamental com 16 anos de idade é de 93,5% no grupo de 20% com maior renda e cai para 70,9%, no caso dos 20% com a menor renda. No que se refere à conclusão do ensino médio com 19 anos de idade, a desigualdade aumenta ainda mais, atingindo 88,3% no quinto da população com a maior renda familiar e 50,3% no grupo dos 20% com a menor renda.

Ao cotejar esses dados da educação básica com achados provenientes de estudo de Jaloto e Primi⁵⁵ quanto ao desempenho dos participantes no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) da edição de 2018, constata-se que, na realidade brasileira, o atraso escolar está diretamente associado ao desempenho negativo em todas as provas que compõem o exame; no caso da prova de Matemática, tal variável significou uma redução de 29 pontos na nota média dos participantes. Quanto ao desempenho de participantes oriundos de escola privada, o estudo aponta que a média deste grupo tende a ser 57,1 pontos superior em matemática ao se comparar com escolas de outra estrutura administrativa.

O Censo da Educação Superior do ano de 2024⁵⁶ também traz dados relevantes ao sintetizar o número médio de anos de estudo da população de 18 a 29 anos de idade. No grupo dos 25% que possuem maior renda, apura-se um período médio de 13,5 anos de estudo, ao passo que, no grupo dos 25% com menor renda, este número cai para 10,6 anos. Ao adicionar aspectos sociodemográficos, verifica-se que a mulher que vive em área urbana na Região Sul do Brasil e que pertence ao grupo dos 25% com maior renda possui o número médio de anos de estudo de 15,1 anos), ao passo que, para homens de cor de pele preta que vivem na zona

55 JALOTO, A.; PRIMI, R. Fatores socioeconômicos associados ao desempenho no Enem. Em Aberto, v. 34, n. 112, p. 125-141, 2021.

56 INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). Apresentação do Censo da Educação Superior 2024. Brasília, DF: INEP, 2025. Disponível em: https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2024/apresentacao_censo_da_educacao_superior_2024.pdf. Acesso em: 03 mar. 2026.

rural da Região Norte e que pertencem ao grupo dos 25% com renda inferior, o número médio de anos de estudo é de 8,6 anos.

Ao tratar do sistema de ensino, Bourdieu e Passeron⁵⁷ o compreende como uma instituição relativamente autônoma, mas que reproduz a cultura dominante por meio de seus diversos elementos estruturantes e hierarquicamente organizados contribuindo, assim, para as condições de existência necessárias à manutenção legítima do poder simbólico e do conjunto de violências simbólicas que operam no seio social a partir de seu exercício. Logo, em que pese a aparente neutralidade, o sistema de ensino constitui uma arena importante para a construção da reprodução da forma objetiva como cada indivíduo percebe e compreende o mundo, bem como para a estruturação da intersubjetividade que se opera por meio da interação social com as demais pessoas que compartilham de códigos comuns (interditos, gestos, fala, conflitos, preocupações, língua etc.) que viabilizam uma mobilização concertada (*habitus*⁵⁸).

Entre os elementos estruturantes do sistema de ensino que legitimam o exercício do poder simbólico abordados por Bourdieu e Passeron⁵⁹, recorta-se, para fins deste trabalho, o papel dos testes de seleção típicos do sistema educacional, os quais possuem um papel fundamental para o estabelecimento de hierarquias sociais.

Nada é mais adequado que o exame para inspirar a todos o reconhecimento da legitimidade dos veredictos escolares e das hierarquias sociais que eles legitimam, já que ele conduz aquele que é eliminado a se identificar com aqueles que malogram, permitindo aos que são eleitos entre um pequeno número de elegíveis ver em sua eleição a comprovação de um mérito ou de um "dom" que em qualquer hipótese levaria a que eles fossem preferidos a todos os outros⁶⁰.

Afora o caráter legitimador, o exame também possui, de acordo com os autores, uma função de dissimular as exclusões promovidas por examinadores que, muitas vezes, possuem incorporadas normas implícitas que reproduzem valores das classes dominantes, trazendo, conseqüentemente, uma desvantagem significativa para pessoas oriundas de classes cujos valores encontram-se distantes daquela classe.

A ótica de classe está mais marcada do que nunca nas provas em que o examinador mais se libera quanto aos critérios implícitos e difusos da arte tradicional de dar nota, como a prova de dissertação ou a oral, ocasião de se fazer julgamentos totais, armados dos critérios inconscientes da percepção social, sobre pessoas totais, cujas qualidades

57 BOURDIEU, P.; PASSERON, J. C. A reprodução: elementos para uma teoria do sistema de ensino. 3. ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1992.

58 BOURDIEU, P. Esboço de uma teoria prática. Lisboa: Celta Editora, 2002. p. 166-175.

59 BOURDIEU, P.; PASSERON, J. C. A reprodução: elementos para uma teoria do sistema de ensino. 3. ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1992.

60 BOURDIEU; PASSERON, 1992, p. 171.

morais e intelectuais são percebidas através dos infinitésimos do estilo ou das maneiras do acento ou da elocução, da postura ou da mímica, ou mesmo das roupas e dos cosméticos; sem falar dessas provas orais que, como o concurso da E.N.A. ou da agregação das letras, reivindicam quase explicitamente o direito aos critérios implícitos, quer se trate do desembaraço e da distinção burguesa ou do bom tom e da boa apresentação universitária⁶¹.

A partir da leitura do recorte da obra, a primeira intuição suscitada tende a reforçar a ideia de que a racionalização/objetivação formal dos critérios e das técnicas constitui o caminho adequado para libertar os exames de suas funções sociais e, portanto, conduzi-los-ia por trilhos da neutralidade e da cientificidade. Entretanto, os autores afirmam que essa perspectiva somente tem o condão de deixar menos ostensiva a existência de privilégios, de dar um verniz social de neutralidade e de conter uma “revolta das massas” em sociedades democráticas no seio das quais a meritocracia passa a fazer as vezes da hereditariedade como o elemento justificador da transmissão dissimulada de privilégios.

Não obstante a aparente oposição entre “hereditariedade” e “meritocracia” segundo Bourdieu e Passeron⁶², considerando o fenômeno de endogamia de classes (casamentos dentro de um mesmo grupo), é de se esperar que, com o passar do tempo, a ascensão intergeracional se torne mais difícil. Em relação ao fenômeno da endogamia, Markovits⁶³ a apresenta em sua obra como “acasalamento social” e salienta que tal prática se tornou comum a partir do final do século XIX, porém entrou em declínio na primeira metade do século XX. No entanto, a desigualdade meritocrática ressignificou essa preferência, e as razões para isso não são, necessariamente, intencionais, mas naturais e decorrem, muitas vezes, do convívio entre pessoas com realidades econômicas e sociais próximas em ambientes acadêmicos e profissionais.

A desigualdade meritocrática reviveu a preferência da elite por parceiros de elite, de modo que, em 2010, em 25% dos casais, os dois cônjuges tinham diploma superior. (Note-se que, como apenas pouco mais de 30% dos norte-americanos têm formação universitária, resta uma pequena minoria de diplomados que se casa com não diplomados.) Além disso, o número de casamentos nos quais os dois membros têm algum tipo de pós-graduação quintuplicou, indo de menos de 1%, em 1960, a mais de 5% em 2005⁶⁴.

Retomando a perspectiva de Bourdieu e Passeron, no que tange ao efeito dissimulador da exclusão calcada no caráter racional, técnico e aparentemente neutro dos testes de seleção e

61 BOURDIEU; PASSERON, 1992, p. 171-172.

62 *Ibid.*, p. 173.

63 MARKOVITS, D. A cilada da meritocracia. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021. p. 160.

64 MARKOVITS, 2021, p. 160.

seu efeito legitimador da transmissão de poder das elites de forma meritocrática no lugar da hereditariedade, cumpre adicionar a contribuição de Bresser-Pereira⁶⁵, acerca de que este movimento também foi produto da passagem de um modelo estatal de cunho absolutista para um modelo de Estado liberal cuja Administração demandava práticas compatíveis com o capitalismo industrial e com as democracias parlamentares que emergiram ao longo do século XIX.

Ao analisar o contexto brasileiro, Matias-Pereira⁶⁶ explica que, até o século XIX, a Administração Pública se estruturava em um paradigma patrimonialista, no qual o Estado constituía uma extensão do poder do monarca, os servidores públicos de postos mais elevados compunham a nobreza real, e os demais cargos públicos eram distribuídos entre aqueles que possuíam alguma relação de amizade, proximidade ou parentesco com integrantes da nobreza (nepotismo); em contrapartida, essas pessoas atuavam buscando a satisfação de interesses ou concessão de vantagens pessoais em vez da realização do interesse público (fisiologismo).

Tal organização político-administrativa passa, na segunda metade do século XIX, a ser substituída por um modelo burocrático de organização estatal, que busca, inicialmente, promover uma separação entre a esfera privada do governante e a Administração Pública de forma que as práticas capitalistas não ficassem suscetíveis às assimetrias, imprevisibilidades e à corrupção típicas de um modelo de gestão patrimonialista. Além disso, há um progressivo movimento de busca pela profissionalização e tecnicidade dos quadros funcionais, e as pessoas passam a ser escolhidas com base no mérito e na competência técnica em substituição ao nepotismo.

Há, também, o estabelecimento de hierarquias funcionais, formalização/divisão das tarefas que compõem os processos e mecanismos de controle de modo a prevenir o desvirtuamento do rito normativo estabelecido. Tal modelo conseguiu, em grande medida, ser responsivo às necessidades de uma perspectiva liberal de Estado mínimo. No entanto, as complexidades decorrentes da evolução para um modelo social de Estado que passou a demandar atuações positivas estatais evidenciou as contradições e as fragilidades do modelo burocrático sistematizado por Max Weber quanto ao atendimento das demandas da sociedade.

No Brasil, a adoção do modelo burocrático em substituição ao paradigma patrimonialista oligárquico que predominou na república velha ficou mais evidente no governo

65 BRESSER-PEREIRA, L. C Da administração pública burocrática à gerencial. Revista do Serviço Público, v. 47, n. 1, p. 4, 1996.

66 MATIAS-PEREIRA, J. Curso de administração pública: foco nas instituições e ações governamentais. 4. ed. rev. atual. São Paulo: Atlas, 2014. p. 127.

de Getúlio Vargas, sendo a criação do Departamento de Administração do Serviço Público (DASP), em 1936, um marco histórico na organização da estrutura administrativa do Estado⁶⁷. Em uma perspectiva histórico-jurídica, a previsão do concurso público como instrumento de recrutamento e seleção para os quadros funcionais do poder público somente passou a ter previsão constitucional a partir de 1934. Verifica-se, neste ponto, que o concurso público nasce como instrumento de superação de prática patrimonialista, destarte não é incomum que propostas de aperfeiçoamento do instituto sejam imediatamente assombradas com discursos do regresso de práticas disfuncionais que foram institucionalizadas no Brasil até a primeira metade do século XX.

Um segundo movimento reformista ocorrido na Administração Pública brasileira, segundo Bresser-Pereira⁶⁸, deu-se a partir do final da década de 1960 em um contexto de recessão econômica que marcou, principalmente, a década de 1970. Nesse momento, marcado normativamente, no Brasil, pelo Decreto-Lei n.º 200/1967 e pelo Programa Nacional de Desburocratização lançado em 1979, surge um novo delineamento administrativo que busca incorporar, na gestão pública brasileira, práticas gerenciais típicas de empresas privadas, tais como: a) descentralização de competências para pessoas jurídicas específicas que passaram a compor a administração pública indireta; b) redução dos níveis hierárquicos por meio de um modelo de organização matricial; c) delegação de competências e a adoção de uma perspectiva de confiança limitada em vez de um paradigma burocrático de desconfiança total; d) realização de um controle *a posteriori* em vez de uma rigidez formal dos procedimentos administrativo; além de e) maior orientação para os resultados que os procedimentos administrativos podem gerar quanto ao atendimento das demandas da população.

Em que pese esse movimento, Bresser-Pereira⁶⁹ consigna que as reformas iniciadas nas décadas de 1960 e 1970 não foram concluídas de forma exitosa, devido aos seguintes fatores: a crise política decorrente de práticas do regime militar; o Decreto-Lei n.º 200/1967 deixou margem para que se pudesse realizar admissão de servidores públicos sem a necessidade de concursos públicos facilitando, assim, o retrocesso de práticas patrimonialistas e fisiológicas, bem como a rigidez da Administração Pública direta que não se adequava à plasticidade e à eficiência das entidades integrantes da Administração Pública indireta que se alinhava com práticas mais próximas do regime de direito privado.

67 *Ibid.*, p. 3.

68 BRESSER-PEREIRA, L. C Da administração pública burocrática à gerencial. Revista do Serviço Público, v. 47, n. 1, p. 11-12, 1996.

69 *Ibid.*, p. 8.

Logo após a redemocratização e promulgação da Constituição de 1988, não houve um cenário político e econômico favorável à realização de reformas administrativas, considerando a fragilidade da recente democracia que se encontrava, por um lado, ameaçada pelo discurso populista, que culminou com a eleição e *impeachment* de Fernando Collor de Mello e, por outro, pressionada pela inflação descontrolada que somente foi estabilizada a partir do plano real em 1994. Nesse contexto, inaugura-se, a partir de 1995, um segundo movimento reformista no Brasil, que é realizado, de acordo com Bresser-Pereira⁷⁰, em três dimensões: a primeira (institucional-legal) envolve a modificação da constituição, de leis e de regulamentos; a segunda (cultural) consiste no sepultamento e na punição de práticas patrimonialistas, bem como na transição para uma cultura gerencial; por fim, a terceira dimensão (gestão), que constitui a mais difícil, consiste em tentar “colocar em prática as novas ideias gerenciais e oferecer à sociedade um serviço público efetivamente mais barato, melhor controlado, e com melhor qualidade⁷¹”.

Em uma perspectiva histórico-evolutiva dos modelos de Administração Pública, é importante apresentar que as práticas burocráticas não foram eliminadas neste segundo movimento reformista. Trata-se, na realidade, de um esforço de promover melhor gerenciamento dos recursos por meio da aplicação de instrumentos oriundos de organizações privadas. Logo, diferentemente da passagem do modelo patrimonialista para o modelo burocrático, em que ocorreram, de fato, modificações estruturais e estruturantes da Administração Pública, neste segundo movimento reformista não parece ter ocorrido um fenômeno disruptivo, mas, tão somente, um esforço de atualização da gestão pública.

Pondera-se, no entanto, que a síntese decorrente das contribuições burocráticas (combate ao nepotismo, racionalidade técnica, hierarquização e controle) e das contribuições do gerencialismo (competição, eficiência medida sob um prisma econômico-financeiro e a importação de práticas gerenciais típicas empresas privadas) acabou por criar um ambiente propício ao fortalecimento do discurso meritocrático no setor público. Nesse contexto, a meritocracia é legitimada sob uma perspectiva burocrática, sobretudo pelo discurso do medo do retorno de injustiças decorrentes de práticas patrimonialistas; e, sob um viés gerencialista, como um mecanismo impessoal de seleção dos mais eficientes em um cenário de competição.

Nesse panorama, ao abordar o conceito do instituto do concurso público, Carvalho Filho concebe como o “procedimento administrativo que tem por finalidade aferir as aptidões

⁷⁰ *Ibid.*, p. 31.

⁷¹ *Ibid.*, p. 32.

pessoais e selecionar os melhores candidatos ao provimento dos cargos e funções públicas”⁷². Além disso, o autor preconiza que o instituto constitui “o instrumento que melhor representa o sistema de mérito, porque traduz um certame em que todos podem participar nas mesmas condições, permitindo que sejam escolhidos realmente os melhores candidatos”.

No mesmo sentido, Moreira Neto⁷³ compreende que o concurso público consiste em um procedimento declaratório de habilitação individual à investidura e representa a “institucionalização do sistema do mérito e a sacralização da impessoalidade no recrutamento de servidores públicos”. Em complemento, Justen Filho⁷⁴ também ensina que o concurso público constitui um “procedimento norteado pelos princípios da objetividade, isonomia e impessoalidade, legalidade, publicidade e controle público” e destina selecionar “os indivíduos mais capacitados para ocupar cargos públicos de provimento efetivo ou empregos públicos”.

A partir da análise das contribuições doutrinárias, é possível identificar três campos em torno dos quais os conceitos orbitam. O primeiro relaciona-se à importância do concurso público enquanto instrumento de prevenção de práticas patrimonialistas e que se alinha aos princípios constitucionais da legalidade, moralidade e publicidade previstos no art. 37, *caput*, da Constituição brasileira de 1988. O segundo consiste na dimensão do concurso público como um procedimento administrativo impessoal e isonômico que assegura condições igualitárias aos candidatos. O terceiro aspecto, por sua vez, relaciona-se à dimensão do concurso público enquanto mecanismo meritocrático de seleção eficiente dos candidatos mais aptos ou capacitados para ocupar os cargos públicos.

Diante das contribuições sintetizadas, surge a seguinte reflexão: o modelo avaliativo de concurso público existente no Brasil, com ênfase em provas escritas de cunho objetivo, seleciona, de fato, os candidatos com as melhores aptidões para desempenhar as funções públicas? Na tentativa de obter respostas para esses questionamentos, foram realizadas pesquisas documentais em publicações da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), que constitui um fórum intergovernamental composto por 38 (trinta e oito) países democráticos.

No documento intitulado “Avaliação da Gestão de Recursos Humanos no Governo – Relatório da OCDE: Brasil 2010”⁷⁵, há o registro de que os certames brasileiros testam

72 CARVALHO FILHO, J. S. Manual de Direito Administrativo. 37. ed. Barueri: Atlas, 2023, p. 530.

73 MOREIRA NETO, D. F. Curso de Direito Administrativo. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2014. p. 327.

74 JUSTEN FILHO, M. Curso de Direito Administrativo. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. p. 552.

75 ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). Avaliação da Gestão de Recursos Humanos no Governo: Relatório da OCDE: Brasil: Governo Federal (Portuguese version), Paris: OECD Publishing, 2010. p. 138.

essencialmente os conhecimentos dos candidatos, e não as suas habilidades, e constituem apenas “[...] um exercício legalista desenhado para proteger o mérito e assegurar a transparência nos processos de recrutamento, e não uma maneira de obter a melhor pessoa para o trabalho”.

No estudo “*Public Service Leadership and Capability Review of Brazil: key findings and recommendations*”⁷⁶, publicado no ano de 2022, a OCDE destaca que, para além da transparência, os processos de recrutamento devem garantir a verificação não apenas de conhecimentos, mas de competências relevantes. Isso significa a importância de assegurar que os candidatos sejam testados por meio de métodos modernos e orientados para o alinhamento de competências com o desempenho do trabalho e as metas organizacionais de longo prazo.

Sobre esse aspecto, Coelho e Menon⁷⁷ acrescentam que há, no Brasil, uma insuficiência ou ausência de um *ethos* de serviço público que oportuniza a retórica de que os certames selecionam os candidatos mais aptos para a função. Em relação ao caráter retórico, Oliveira, Castro Junior e Montalvão⁷⁸ exemplificam que, caso houvesse uma pesquisa de opinião pública nacional sobre meritocracia no Brasil, haveria uma grande possibilidade de que o instituto do concurso público figurasse como um caso ilustrativo de triunfo do mérito. Destarte, dialogar sobre propostas de aperfeiçoamento do procedimento do concurso público, sendo este um expoente do paradigma burocrático e a meritocracia, um mantra do gerencialismo no Brasil, não constitui tarefa simples.

Em que pese o caráter sedutor e aparentemente republicano da simbiose dos subprodutos da burocracia e do gerencialismo na construção de um modelo justo e eficiente de gestão pública, há, por outro lado, uma opacidade no que diz respeito à dimensão democrática do Estado brasileiro, na medida em que alguns procedimentos administrativos, como o de concurso público, acabam por promover, de forma legitimada e institucionalizada, exclusões de segmentos importantes da sociedade brasileira que não possuem qualquer condição de serem competitivas em um sistema de concorrência que privilegia, em muitos casos, pessoas oriundas de famílias que possuem condições econômicas de financiar, às vezes, por anos, o processo de preparação para os certames.

76 ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD); GERSON, D.; NEUHAUS, F. OECD Public Service Leadership and Capability Review of Brazil. Analytical Scan. p. 19.

77 COELHO, F. S.; MENON, I. O. A quantas anda a gestão de recursos humanos no setor público brasileiro? Um ensaio a partir das (dis)funções do processo de recrutamento e seleção – os concursos públicos. Revista do Serviço Público, v. 69, p. 163, 2018.

78 OLIVEIRA, A. B. S.; CASTRO JUNIOR, J. L. P.; MONTALVÃO, S. S. O mito da meritocracia: academicismo e falhas metodológicas nos concursos públicos brasileiros. Revista de Administração Pública, v. 56, n. 6, p. 695, 2022.

Em contraponto ao efeito excludente que a adoção de práticas estritamente gerencialistas pode acarretar, Paes de Paula⁷⁹ trabalha a perspectiva societal da administração pública, que vai além das dimensões econômico-financeira e institucional-administrativa, e destaca a importância da dimensão sociopolítica na construção e condução da gestão pública. Tal dimensão busca analisar os problemas situados no âmago das relações entre o Estado e a sociedade sem, contudo, prescindir da análise dos direitos dos cidadãos e da possibilidade de sua efetiva participação na gestão.

Em uma perspectiva societal, a autora⁸⁰ pondera que, durante a década de 1990, para além do viés gerencialista que se encontrava inspirado, principalmente, em um movimento de modernização estatal que floresceu na Inglaterra e nos Estados Unidos, na década de 1980, durante os governos de Margareth Thatcher e de Ronald Reagan, também havia um outro movimento inspirado em experiências alternativas de gestão pública, como é o caso dos Conselhos Gestores e do Orçamento Participativo, que possuem suas origens em mobilizações populares, em partidos políticos de esquerda e centro-esquerda, em grupos religiosos e em organizações não governamentais.

Apesar da heterogeneidade quanto às origens, havia uma convergência dos movimentos alternativos no que concerne à necessidade do fortalecimento da participação da sociedade civil na condução do país e na apresentação de uma perspectiva crítica quanto ao protagonismo do modelo gerencial na gestão pública⁸¹. Ao sintetizar as características da perspectiva societal, a autora propõe uma análise comparativa com a perspectiva gerencialista que pode ser verificada no Quadro 1.

Quadro 1. Variáveis observadas na comparação dos modelos

	Administração Pública Gerencial	Administração Pública Societal
Origem	Movimento internacional pela reforma do Estado, que se iniciou nos anos 1980 e se baseia principalmente nos modelos inglês e estadunidense	Movimentos sociais brasileiros que tiveram início nos anos 1960 e desdobramentos nas três décadas seguintes.
Projeto Político	Enfatiza a eficiência administrativa e se baseia no ajuste estrutural, nas recomendações dos organismos multilaterais internacionais e no	Enfatiza a participação social e procura estruturar um projeto político que repense o modelo de desenvolvimento brasileiro, a estrutura do aparelho de Estado e o

79 PAES DE PAULA, A. P. Administração pública brasileira entre o gerencialismo e a gestão social. Revista de Administração de Empresas (RAE), v. 45, n. 1, p. 40, 2005.

80 *Ibid.*, p. 37.

81 *Ibid.*, p. 39.

	movimento gerencialista.	paradigma de gestão.
Dimensões estruturais enfatizadas na gestão	Dimensões econômico-financeira e institucional-administrativa	Dimensão sociopolítica
Organização administrativa do aparelho do Estado	Separação entre as atividades exclusivas e não exclusivas do Estado nos três níveis governamentais	Não há uma proposta para a organização do aparelho do Estado, e enfatiza iniciativas locais de organização e gestão pública.
Abertura das instituições políticas à participação social	Participativo no nível do discurso, mas centralizador no que se refere ao processo decisório, à organização das instituições políticas e à construção de canais de participação popular	Participativo no nível das instituições, enfatizando a elaboração de estruturas e canais que viabilizem a participação popular
Abordagem de gestão	Gerencialismo: enfatiza a adaptação das recomendações gerencialistas para o setor público.	Gestão social: enfatiza a elaboração de experiências de gestão focalizadas nas demandas do público-alvo, incluindo questões culturais e participativas.

Fonte: Adaptado de Paes de Paula, 2005, p. 41.

A partir das contribuições do Quadro 1, verifica-se que as perspectivas gerencialista e societal não se revelam mutuamente excludentes. Nesse sentido, a efetiva participação da sociedade (dimensão sociopolítica) em discussões envolvendo a elaboração e o aperfeiçoamento de procedimentos administrativos pode contribuir para a compreensão mais representativa e contemplativa do real interesse público da coletividade, o qual deve balizar a atuação administrativa no exercício de suas autonomias, que serão abordadas na próxima subseção.

2.2 Autonomias Públicas como Instrumento de Aperfeiçoamento do Procedimento de Concursos Públicos

A autonomia, segundo Ayala⁸², pode ser compreendida, sob uma perspectiva jurídica, como um espaço no qual inexistente comportamento obrigatório decorrente de uma norma imperativa, porquanto constitui um espaço de criação de efeitos jurídicos. De acordo com o autor, a autonomia pode assumir uma perspectiva privada, que resulta de uma permissão normativa genérica (é lícito o que não é proibido); ou um caráter público, que constitui um

82 AYALA, B. D. O (Défice de) Controlo Judicial da Margem de Livre Decisão Administrativa. Lisboa: Lex, 1995. p. 25-27.

espaço de livre criação de efeitos jurídicos decorrente de uma norma habilitadora e conformadora da titularidade e exercício do respectivo poder.

No contexto específico de um Estado Democrático de Direito, Justen Filho⁸³ sustenta que há a necessidade da adoção de um instituto jurídico que venha formalizar e adequar a autonomia das escolhas do administrador público ao princípio da legalidade. Esse instituto consiste na discricionariedade. A tratar do conceito de discricionariedade, Daroca⁸⁴ a visualiza como um supraconceito e como um fenômeno complexo típico da Teoria Geral do Direito, a qual pode ser compreendida como um determinado modo de operar, de atuar ou de realizar algo, que se manifesta em diferentes graus, consistindo na adoção de decisões dentro de uma margem de liberdade desejada pelo ordenamento mediante a realização de uma escolha entre diferentes alternativas com base em critérios valorativos extrajurídicos.

Apesar de a autonomia pública não constituir um fenômeno exclusivo do Poder Executivo, Di Pietro⁸⁵ sustenta que a discricionariedade assume maior relevância no âmbito da Administração Pública, uma vez que incumbe a esta a principal tarefa de atender às necessidades coletivas. Nesse sentido, a autora preceitua que a discricionariedade se manifesta quando: a) a lei expressamente a confere à Administração; b) há insuficiência da lei no estabelecimento de todas as situações supervenientes; c) há a fixação da competência, mas não da conduta a ser adotada; e d) a lei emprega conceitos indeterminados.

Ao analisar as formas de manifestação de vontade da Administração no exercício de sua autonomia pública, Saddy⁸⁶ preconiza que existem dois grandes grupos: sem e com liberdade. No caso de não haver liberdade, tem-se a chamada atuação vinculada, na qual a disciplina jurídica restringe a autonomia de escolhas da autoridade administrativa, conforme ensina Justen Filho⁸⁷.

Quando há liberdade, Saddy⁸⁸ compreende que ela pode se manifestar de quatro formas: (i) liberdade de conformação ou configuração; (ii) discricionariedade em sentido técnico-jurídico; (iii) margem de livre apreciação de conceitos jurídicos indeterminados; e (iv) apreciatividade. Neste ponto, cumpre salientar que, ao longo dos procedimentos dos concursos públicos, é possível identificar a presença das diferentes formas de manifestação da autonomia

83 JUSTEN FILHO, M. Curso de Direito Administrativo. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2025. p. 90.

84 DAROCA, E. D. Discrecionalidad administrativa y planeamiento urbanístico: construcción teórica y análisis jurisprudencial. 2. ed. Pamplona: Aranzadi, 1999. p. 70.

85 DI PIETRO, M. S. Z. Discricionariedade Administrativa na Constituição de 1988. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 74-76.

86 SADDY, A. Curso de Direito Administrativo Brasileiro. Rio de Janeiro: CEEJ, 2025, v. 3. p. 145.

87 JUSTEN FILHO, M. Curso de Direito Administrativo. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2025, p. 90.

88 SADDY, A. Curso de Direito Administrativo Brasileiro. Rio de Janeiro: CEEJ, 2025, v. 3. p. 145.

pública administrativa, por isso, a compreensão conceitual de cada instituto revela-se necessária para a análise do fenômeno investigado neste estudo.

A liberdade conformadora ou configuradora ostenta um caráter político mais forte, uma vez que constitui a margem de liberdade de quem cria direitos e obrigações ou de quem os elucida, por meio de atos normativo-regulamentares, editais, contratuais e, até mesmo, por tomadas de decisões administrativas que tenham o condão de se transformar em normas jurídicas. Manifesta-se, principalmente, nos componentes lógico-estruturais da norma jurídica (hipótese; operador deôntico e consequência jurídica). Tal vertente, segundo Saddy⁸⁹, contempla, também, a liberdade para criação, formulação e desenho de políticas públicas como um instrumento de reafirmação de legitimidade.

A atividade discricional, segundo Bandeira de Mello⁹⁰, consiste na margem de liberdade atribuída ao administrador para que este possa eleger, segundo critérios consistentes de razoabilidade, um entre pelo menos dois comportamentos cabíveis, perante cada caso concreto, a fim de cumprir o dever de adotar a solução mais adequada ao atendimento da finalidade legal. Tal liberdade, segundo o autor, pode decorrer da fluidez das expressões contidas na lei ou da liberdade conferida no mandamento e, quando, diante de uma determinada situação concreta, não seja possível extrair, objetivamente, uma única solução.

Os conceitos jurídicos indeterminados, segundo Sousa⁹¹, estão fortemente presentes no Direito Administrativo e funcionam, às vezes, como um instrumento de atribuição de determinados tipos de competências pelo legislador às autoridades administrativas para que essas possam atuar de forma adequada às demandas da sociedade. Ao analisar os conceitos indeterminados, Saddy⁹² apresenta três incertezas semânticas responsáveis pela dificuldade de determinação dos sentidos, quais sejam: a polissemia (a dúvida surge pela pluralidade de significados para um significante), a vagueza (não há o estabelecimento preciso das fronteiras da palavra, o que gera dúvida sobre seu âmbito de abrangência) e a textura aberta (circunstâncias imprevistas que geram dúvida sobre a aplicabilidade do símbolo léxico).

Ao analisar a doutrina germânica, Carvalho Filho⁹³ destaca que todo conceito jurídico indeterminado possui três elementos: uma zona de certeza, composta por dados prévios e

89 SADDY, A. Curso de Direito Administrativo Brasileiro. Rio de Janeiro: CEEJ, 2025, v. 1. p. 530.

90 BANDEIRA DE MELLO, C. A. Discricionariedade e Controle Jurisdicional. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 48.

91 SOUSA, A. F. Os "conceitos legais indeterminados" no direito administrativo alemão. Revista de Direito Administrativo, v. 166, p. 276, 1986.

92 SADDY, A. Apreciatividade e Discricionariedade administrativa. 2. ed. Rio de Janeiro: CEEJ, 2020. p. 282.

93 CARVALHO FILHO, J. S. A Discricionariedade: Análise de seu Delineamento Jurídico. In: GARCIA, E. (Org.). Discricionariedade Administrativa. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005. p. 30.

seguros, ou seja, não suscita dúvida quanto à aplicabilidade do conceito e tende a haver grande consenso na subsunção do caso concreto ao preceito normativo; uma zona de incerteza (ou vácuo conceitual), que constitui uma zona mais ou menos precisa na qual repousa grande dificuldade interpretativa na qual reside o debate se o administrador pode considerar mais de uma solução justa; e, por fim, uma zona de incerteza negativa que confere segurança quanto à exclusão do conceito e um forte consenso de que não há a subsunção do caso concreto ao preceito normativo.

A apreciatividade administrativa, aceita por parte da doutrina, refere-se, comumente, a ações não deônticas, que ocorrem sem prévio procedimento administrativo e, principalmente, no exercício das atividades profissionais do agente (*street level bureaucracy*). Segundo Saddy⁹⁴, a apreciatividade constitui a margem relativa de liberdade que se projeta sobre fatos e critérios interpretativos, variando a intensidade de acordo com o âmbito na qual é exercida. Tal autonomia pública encontra-se presente em toda tomada de decisão na qual o agente público utiliza uma operação de discernimento ou de ajuizamento para aplicar a norma, valendo-se de critérios e subcritérios, ponderando interesses e fatores em conflito, bem como atribuindo pesos relativos às opções diante das indeterminações do Direito.

Em que pese existir diferentes formas de manifestação, a discricionariedade não ostenta um caráter absoluto; trata-se do exercício de uma autonomia pública que deve respeitar limites estabelecidos pela norma. Ao tratar do tema, Dworkin⁹⁵ compreende, metaforicamente, que o poder discricionário pode ser visualizado como o círculo no interior de uma rosca, ou seja, somente existe como um espaço vazio, se circundado por uma faixa de restrições, tratando-se, portanto, de um conceito relativo.

Ao abordar o tema, Moreira Neto⁹⁶ afirma que a discricionariedade funciona como uma competência específica que demanda a valoração correta dos motivos dentro dos limites da lei, de modo que possa ser escolhido, acertadamente, o objeto adequado, também nos limites legais. Assim, a valoração incorreta (motivo) e a escolha desacertada (objeto) que não satisfaça plenamente ao interesse público revelam-se atentatórias à vontade da lei e estarão, assim, suscetíveis ao controle, inclusive, judicial. Nesse sentido, em um estado democrático de direito, é necessário que a compreensão do que constitui interesse público decorra de uma construção

94 SADDY, A. Curso de Direito Administrativo Brasileiro. Rio de Janeiro: CEEJ, 2025, v. 3. p. 354.

95 DWORKIN, R. Levando os direitos a sério. São Paulo: Martins Fontes, 2002. p. 51.

96 MOREIRA NETO, D. F. Legitimidade e discricionariedade: novas reflexões sobre os limites e controle de discricionariedade. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 50.

coletiva e dialógica na qual seja garantida a participação de grupos minoritários sob o risco de ocorrer a captura do respectivo por uma agenda de interesses privados ou setoriais.

Em relação ao controle da discricionariedade, Rodríguez⁹⁷ consigna que toda decisão da Administração, por mais discricionária que seja, é suscetível do controle judicial, não apenas em relação à mera legalidade, mas também quanto à atuação conforme o Direito e aos fins a que se destina. O controle judicial da discricionariedade, atualmente, não se revela, segundo Moreira Neto⁹⁸, um tema tabu, uma vez que a invocação da insindicabilidade geral do mérito administrativo, típica do positivismo jurídico, não mais subsiste.

Pondera-se, neste ponto, que parte da doutrina defende, inclusive, que até mesmo o mérito do ato administrativo, composto pela conveniência (escolha do conteúdo jurídico que produz um resultado que atenda o interesse público específico para o qual é praticado) e pela oportunidade (pressupostos fáticos e jurídicos que ensejaram a edição do ato), pode ser objeto de controle judicial, caso ultrapasse seus limites. Na verificação desses limites, Moreira Neto⁹⁹ propõe que dois princípios técnicos sejam observados: a realidade e a razoabilidade.

O princípio da realidade pode ser sintetizado como a necessidade de que os “comandos da Administração, sejam os abstratos ou os concretos, devem apresentar condições objetivas de serem efetivamente cumpridos em favor da sociedade a que se destinam”. Logo, “o sistema legal-administrativo não pode ser um repositório de determinações utópicas, irrealizáveis ou intangíveis”, mas sim um instrumento sério que busque, dentro do possível, modelar a realidade. A consequência da violação do princípio da realidade é a desmoralização e a vulgarização do descumprimento da ordem jurídica¹⁰⁰.

O princípio da razoabilidade não se trata de uma mera verificação de causa e efeito, mas de uma análise de interesses e de razões, os quais não são elementos mecanicamente estabelecidos, mas sujeitos às experiências e às valorações subjetivas. A valoração dos motivos exige que estes sejam adequáveis, compatíveis e proporcionais de forma que atendam à finalidade pública específica. Além disso, na escolha do objeto, exige-se, sob a perspectiva da razoabilidade, que ele se conforme fielmente à finalidade e contribua eficientemente para que ela seja atingida¹⁰¹.

97 RODRÍGUEZ, T. R. F. De nuevo sobre el poder discricional y su ejercicio arbitrario. Revista Española de Derecho Administrativo, n. 80, p. 584, 1993.

98 MOREIRA NETO, D. F. Legitimidade e discricionariedade: novas reflexões sobre os limites e controle de discricionariedade. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 79.

99 MOREIRA NETO, D. F. Legitimidade e discricionariedade: novas reflexões sobre os limites e controle de discricionariedade. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 59-77.

100 MOREIRA NETO, D. F. Legitimidade e discricionariedade: novas reflexões sobre os limites e controle de discricionariedade. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 53-54.

101 *Ibid.*, p. 54-57.

Ao analisar o motivo e o objeto à luz dos princípios da realidade e da razoabilidade, Moreira Neto¹⁰² estabelece cinco limites para a oportunidade, a saber, existência, suficiência, adequabilidade, compatibilidade e proporcionalidade. No que tange à conveniência, o autor estabelece três limites (possibilidade, conformidade e eficiência), conforme sintetiza o Quadro 2.

Quadro 2. Limites à discricionariedade (conveniência e oportunidade)

Elemento do Ato Administrativo	Juízo Discricionário	Limites da Discricionariedade	Vícios de Legalidade	Princípios Técnicos de Controle
Motivo (pressuposto de fato e de direito)	Oportunidade (Valoração administrativa)	Existência	Inoportunidade por inexistência de motivo	Realidade
		Suficiência	Inoportunidade por insuficiência de motivo	Razoabilidade
		Adequabilidade	Inoportunidade por inadequabilidade de motivo	
		Compatibilidade	Inoportunidade por incompatibilidade de motivo	
		Proporcionalidade	Inoportunidade por desproporcionalidade de motivo	
Objeto (resultado prático visado)	Conveniência (Escolha do conteúdo jurídico)	Possibilidade	Inconveniência por impossibilidade de objeto	Realidade
		Conformidade	Inconveniência por desconformidade de objeto	Razoabilidade
		Eficiência	Inconveniência por ineficiência de objeto	

Fonte: Adaptado de Moreira Neto, 1998. p. 60¹⁰³.

Ao tratar sobre a existência do motivo, o autor preconiza que nenhum ato administrativo praticado com base em motivo inexistente serve ao interesse público por violar o princípio da realidade. O exame da existência do motivo se desdobra em duas facetas: ausência de situação de fato ou de direito que alicerce a atuação do agente; ou a presença de motivo simulado que não reflete os pressupostos fáticos ou jurídicos apresentados como razão

102 *Ibid.*, p. 61.

103 *Ibid.*, p. 60.

para a atuação do agente. Em qualquer das situações, tem-se um ato administrativo discricionário viciado pela inoportunidade.

A suficiência do motivo também viola o princípio da realidade e consiste na análise do ato discricionário buscando evidenciar se a situação de fato ou de direito apresentada como pressuposto para a sua prática é suficiente para atender à finalidade estabelecida em lei, sendo, nesse sentido, insuficientes os motivos vagos, incompletos, duvidosos etc. Considerando os motivos insuficientes, a prática do ato revela-se, no mínimo, desnecessária, sendo presumida, portanto, a sua inoportunidade.

A adequabilidade do motivo diz respeito ao princípio da razoabilidade, à adequação entre os pressupostos de fato e de direito do ato e à natureza jurídica do respectivo. Nessa direção, um motivo singularizado não deve servir de motivo para a edição de um ato de cunho geral e abstrato. Nos atos negociais, não se revela adequado, por exemplo, prescindir da anuência do administrado. Não é razoável que um ato cujo motivo demanda urgência seja submetido a um procedimento inútil ou protelatório pela administração pública.

A compatibilidade do motivo diz respeito à verificação da compatibilidade entre os próprios motivos e o objeto que almeja realizar (coerência entre a causa e o efeito do ato); em outros termos, verifica-se, neste ponto, se os motivos justificam, em tese, o conteúdo específico do ato praticado sob pena de ocorrência de vício de finalidade. Nessa perspectiva, o autor cita, por exemplo, que um protesto de moradores de um bairro contra a má qualidade de um serviço de transporte urbano não pode motivar uma blitz sanitária em residências e estabelecimentos comerciais a título de represália.

Moreira Neto¹⁰⁴ preconiza, ainda, a necessidade de se verificar a proporcionalidade entre o motivo e o objeto tanto sob uma perspectiva quantitativa quanto qualitativa. Neste ponto, o doutrinador destaca que o exercício de verificação da proporcionalidade do ato é prerrogativa inicial da Administração Pública; entretanto, compete ao Poder Judiciário dar a última palavra se tal valorização foi normal ou viciada.

Em relação aos limites da conveniência, que dizem respeito aos requisitos mínimos de escolha de conteúdo que devem ser satisfeitos para que o objeto definido de forma discricionária possa atender ao interesse público, os princípios da razoabilidade e realidade também são trabalhados pelo autor. Nesse contexto, a possibilidade do objeto¹⁰⁵, relacionada ao princípio da realidade, pode ser compreendida em uma perspectiva jurídica e, nessa vertente, relaciona-se à sua licitude e compatibilidade com o ordenamento (legalidade), bem como à sua dimensão

104 *Ibid.*, p. 69.

105 *Ibid.*, p. 72-73.

fática que contempla possibilidade fática de realização, bem como a certeza no que diz respeito aos contornos que delimitam o seu conteúdo.

A conformidade do objeto¹⁰⁶, como um imperativo do princípio da razoabilidade, preceitua que a discricionariedade somente será razoavelmente exercida quando houver congruência entre o objeto e a finalidade a ser atingida. Neste âmbito, trata-se de uma análise que deve levar em consideração tanto a finalidade imediata e específica daquele ato quanto o interesse público compreendido como o fim mediato de toda atuação administrativa.

A eficiência do objeto consiste na obrigatoriedade de que a Administração Pública envide todos os esforços para que a escolha dos meios seja a que produza os melhores resultados perante o interesse público específico a ser alcançado. O questionamento a ser respondido, nessa ótica, é se o objeto se presta suficientemente para atender ao interesse público específico para o qual o ato foi editado. Logo, atender de forma grosseira ou gravemente ineficiente ao interesse público específico previsto em lei para o respectivo ato constitui um vício de finalidade e, portanto, uma ilegalidade passível de controle judicial da discricionariedade.

Uma vez apresentado o panorama teórico acerca das formas de manifestação das autonomias públicas, bem como a possibilidade de seu controle judicial, cumpre salientar que tais contribuições doutrinárias serão utilizadas, principalmente, como lente analítica para o estudo do fenômeno da intensa judicialização em concursos públicos brasileiros. A partir deste estudo, objetiva-se extrair posicionamentos jurisprudenciais que poderão ser incorporados à regulamentação da Lei n.º 14.965/2024 no âmbito da Administração Pública Federal, trazendo maior segurança jurídica, uniformização de práticas e eficiência para os concursos públicos.

106 *Ibid.*, p. 74-75.

2.3 Aspectos Metodológicos a Serem Empregados no Desenvolvimento do Estudo

A pesquisa possui, segundo Marconi e Lakatos¹⁰⁷, um papel fundamental na busca de soluções para problemas coletivos no campo das Ciências Sociais e classifica-se, de acordo com a sua finalidade, em pura ou aplicada. A pesquisa pura tem o objetivo de promover avanços no campo teórico das ciências com maior ênfase na construção de propostas generalizantes, ao passo que as pesquisas práticas buscam a realização de determinados objetivos empíricos e que seus resultados sejam utilizados no campo. Sob este prisma, a pesquisa a ser desenvolvida neste trabalho possui um viés empírico por meio do qual será analisado o instituto do concurso público no contexto da Administração Pública Federal e a partir da perspectiva jurídica estabelecida pela Lei n.º 14.965/2024.

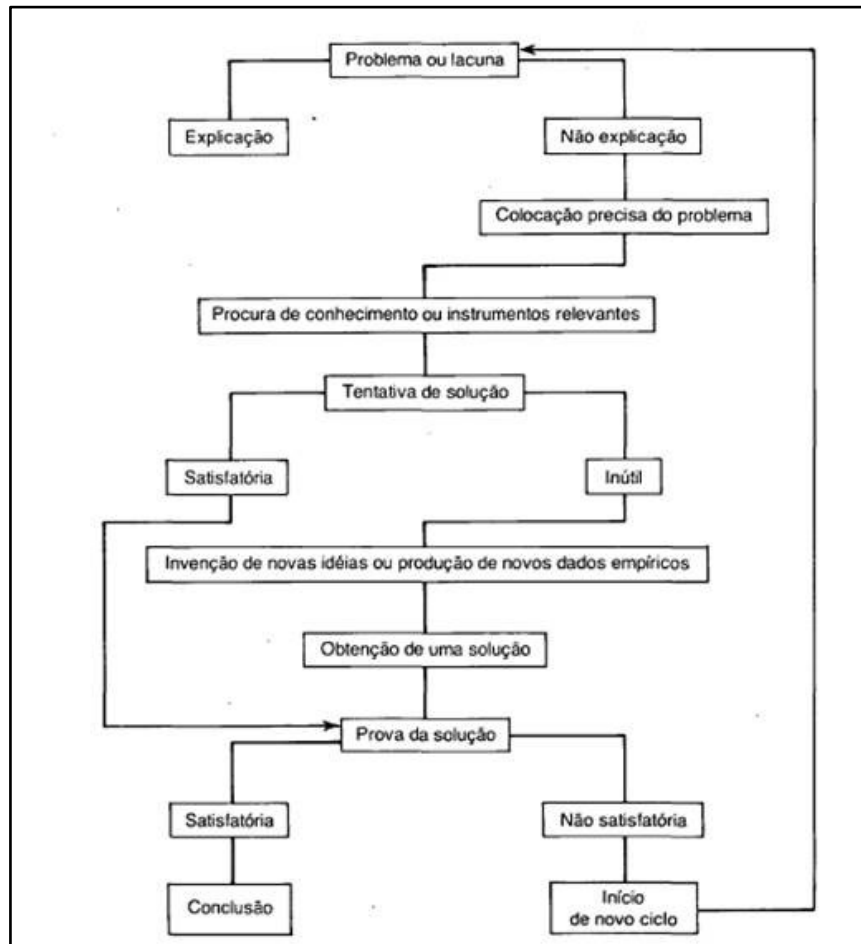
Ademais, considerando que há um esforço de diagnóstico do contexto atual que envolve o procedimento concurso público no Brasil, a presente pesquisa pode ser compreendida como descritiva. Inobstante, como também tem a finalidade de propor aperfeiçoamento ao modelo normativo vigente, a pesquisa também pode ser classificada como experimental e de cunho intervencionista. Para a realização de suas finalidades, adota-se neste trabalho uma orientação de natureza quantitativa e qualitativa, e empregam-se diferentes técnicas de pesquisa que serão apresentadas nesta seção e abordadas de forma detalhada em cada um dos capítulos.

De acordo com Marconi e Lakatos¹⁰⁸, o método constitui o conjunto de atividades sistemáticas e racionais que permitem alcançar o objetivo de produzir conhecimentos válidos e verdadeiros com maior segurança e economia. Ao trabalhar a perspectiva moderna de método, segundo Bunge, as autoras sintetizam que o respectivo constitui a teoria da investigação, que deve cumprir as seguintes etapas: a) descobrimento do problema ou lacuna; b) colocação precisa do problema; c) busca por conhecimentos ou instrumentos relevantes ao problema; d) tentativa de solução do problema com o auxílio dos meios identificados; e) invenção de novas ideias ou produção de novos dados empíricos; f) obtenção de uma solução (exata ou aproximada); g) investigação das consequências decorrentes da solução obtida; h) comprovação da solução; e i) correção das hipóteses teóricas, procedimentos ou dados empregados na obtenção da solução incorreta (começo de um novo ciclo de investigação). Tais etapas podem ser visualizadas de forma esquemática e encadeadas na Figura 2.

107 LAKATOS, E. M. Técnicas de pesquisa. 9. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. p. 15.

108 MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. Fundamentos de metodologia científica. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 83.

Figura 2. Etapas do método



Fonte: Marconi e Lakatos, 2003, p. 84¹⁰⁹.

A partir da teoria revisada, verifica-se que o procedimento administrativo concurso público surge no ordenamento jurídico brasileiro sobretudo como uma das respostas dada pelo paradigma burocrático aos problemas patrimonialistas de fisiologismo e nepotismo que eram empregados para o preenchimento de cargos na Administração Pública. Pondera-se, no entanto, que, a partir dessa solução, foram identificados novos problemas os quais serão detalhados e analisados ao longo dos capítulos deste estudo, à luz das lentes teóricas sintetizadas, com o objetivo de sugerir aperfeiçoamentos. A partir das propostas de aperfeiçoamento, poderão originar novos problemas, os quais suscitarão novos estudos, testes, falseamentos e discussões contribuindo, assim, para ajustes progressivos do instituto.

Para o estabelecimento dos contornos precisos do problema a ser analisado neste trabalho, parte-se da redação do art. 2º, *caput*, da Lei n.º 14.965/2024, que estabelece normas gerais relativas aos concursos públicos. De acordo com este dispositivo normativo, o concurso

109 *Ibid.*, p. 84.

público tem por objetivo de promover a seleção isonômica de candidatos fundamentalmente por meio da avaliação dos conhecimentos, das habilidades e, nos casos em que couber, das competências necessários ao desempenho com eficiência das atribuições do cargo ou emprego público, assegurada, nos termos do edital do concurso e da legislação, a promoção da diversidade no setor público.

Considerando este objetivo normativo, cumpre avaliar que, no campo de *práxis*, a dinâmica de concursos públicos no Brasil parece não se amoldar aos preceitos legais, na medida em que não promove, em muitos casos, a isonomia entre os candidatos; os instrumentos de seleção não aferem de fato o, alinhamentos, os conhecimentos, habilidades e competências para o desempenho das atribuições do cargo e a promoção da diversidade possui efeito limitado sobretudo em cargos pertencentes aos níveis mais elevados e com maiores padrões remuneratórios da Administração Pública Federal.

Com o objetivo de trazer evidências iniciais relativas ao problema, cita-se, sob uma perspectiva documental, o apontamento da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)¹¹⁰ no sentido de que os certames brasileiros testam essencialmente os conhecimentos dos candidatos, e não as suas habilidades, e constituem apenas “[...] um exercício legalista desenhado para proteger o mérito e assegurar a transparência nos processos de recrutamento, e não uma maneira de obter a melhor pessoa para o trabalho”.

Em um viés bibliográfico, Coelho e Menon¹¹¹ ponderam, ainda, que há, no atual modelo de concurso público brasileiro, um ciclo vicioso marcado pelos seguintes elementos: a) insuficiência ou ausência de um *ethos* de serviço público (predomínio de uma ideologia concurseira focada na aprovação no certame, discurso meritocrático e limitação de formas alternativas de recrutamento e seleção de pessoal); b) indústria do concurso público (dogma concursário; concurso como tábua de salvação; criação de imaginário de emprego estável e dos sonhos e mercantilização das etapas do certame); c) judicialização crescente que acaba por inibir a inovação; e d) secundarização da inteligência da gestão de pessoas na medida em que os editais constituem apenas um instrumento jurídico com pouco espaço para reflexão das competências que a Administração Pública realmente necessita para o atendimento das necessidades públicas.

110 ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). Avaliação da Gestão de Recursos Humanos no Governo: Relatório da OCDE: Brasil: Governo Federal (Portuguese version), Paris: OECD Publishing, 2010. p. 138.

111 COELHO, F. S.; MENON, I. O. A quantas anda a gestão de recursos humanos no setor público brasileiro? Um ensaio a partir das (dis)funções do processo de recrutamento e seleção – os concursos públicos. Revista do Serviço Público, v. 69, p. 168, 2018.

Valendo-se, ainda, de contribuições oriundas de pesquisa bibliográfica, destaca-se que Macedo *et al.*¹¹² frisam que há uma inadequação entre o conteúdo previsto em edital e as atividades que serão efetivamente executadas pelos servidores após o ingresso e uma tendência de padronização das provas dos concursos públicos. Nesse sentido, destaca-se a necessidade de se desenvolver etapas do procedimento que contemplem aspectos práticos e mais condizentes com as atribuições do cargo após o ingresso nos quadros funcionais da Administração Pública.

Como uma evidência empírica de desigualdades no campo da diversidade, cumpre destacar, por exemplo, que, de acordo com a composição, por sexo, do total dos servidores ativos do Poder Executivo Federal¹¹³, o sexo masculino representa 54,6%; e o sexo feminino, 45,4%; caso a pesquisa seja recortada a cargos que possuem remunerações mais elevadas, como, por exemplo, o cargo de Auditor Fiscal da Receita Federal, a proporção é de 76,5% de homens e 23,5% de mulheres. No entanto, ao se considerar a população brasileira como um todo, segundo os dados do Censo de 2022, as mulheres constituem 51,48% da população, ao passo que os homens constituem 48,52%.

Ainda em uma perspectiva empírica, se considerados os aspectos étnico-raciais, os dados do Censo do IBGE de 2022 apontam que a maior parte da população brasileira é composta por 42,3% de pessoas que se autodeclaram brancas, 10,2% de pessoas que se autodeclaram pretas e 45,3%, de autodeclarados pardos. Ao se analisar os dados de 2024¹¹⁴ sobre a composição étnico-racial dos servidores ativos do Poder Executivo Federal, tem-se que 56,9% se autodeclaram brancos; 7%, pretos; e 33,4% que se declaram pardos. Logo, se na população brasileira os autodeclarados pretos e os pardos representam a maior parte da população (55,5%), no caso dos servidores públicos ativos do Poder Executivo Federal representam 40,4%.

A partir de tais evidências documentais, bibliográficas e empíricas, delimita-se, a partir das contribuições metodológicas de Marconi e Lakatos sintetizadas na Figura 2, que, atualmente, o procedimento de concurso público no âmbito do Poder Executivo Federal parece não se revelar responsivo ao objetivo que o art. 2º, *caput*, da Lei n.º 14.965/2024 preconiza. Nesse sentido, a hipótese conjecturada neste trabalho, como tentativa de solução, é a de que a atualização das normas sobre concursos públicos vigentes no Poder Executivo Federal contidas

112 MACÊDO, D. F. *et al.* Análise do concurso público como instrumento de seleção de pessoal no setor público: percepção de um grupo de servidores de instituições federais de ensino superior. *Revista Sociais e Humanas*, v. 29, n. 1, p. 103-106, 2016.

113 BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Observatório de Pessoal. Painel Estatístico de Pessoal do Poder Executivo Federal. Brasília: Governo Federal, 2025.

114 BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Observatório de Pessoal. Distribuição de servidores ativos do Poder Executivo Federal Civil por Cor/Raça e Etnia. Brasília: Governo Federal, 2025.

no Decreto n.º 9.739/2019 pode contribuir para o aperfeiçoamento do procedimento administrativo mitigando os atuais problemas identificados e aproximando-o do objetivo previsto no art. 2º, *caput*, da Lei n.º 14.965/2024.

Em termos específicos, o presente estudo emprega o método dialético, o qual consiste, de acordo com Marconi e Lakatos¹¹⁵, na ideia de que o mundo não deve ser compreendido como um complexo de coisas acabadas, mas um feixe de processos dentro dos quais as coisas que apresentam um caráter aparentemente estático estão em um movimento constante de transformação. A dialética, no contexto deste trabalho, não tem o condão de analisar o procedimento administrativo do concurso público de forma isolada e como um objeto estático, mas sim em uma perspectiva interdisciplinar buscando contemplar os aspectos contextuais, jurídicos, administrativos e normativos que permeiam esse campo.

Em termos estruturais, o método dialético articula-se em torno de quatro pontos fundamentais: a) ação recíproca; b) mudança dialética; c) mudança qualitativa; e d) interpenetração dos contrários. A ação recíproca consiste na análise do objeto (conjunto de processos) não como elementos estáticos, isolados e acabados, mas como um fenômeno que se encontra em constante movimento, que demanda coerência com os elementos circundantes e que o fim de um processo constitui o início do outro. Para ajudar na compreensão da ação recíproca, as autoras citam o exemplo de uma planta, a qual fixa o oxigênio do ar, mas também interfere no gás carbônico e no vapor d'água, e essa interação modifica, ao mesmo tempo, a planta e o ar. Além disso, destaca que, a partir da energia fornecida pela luz solar, ocorre a sintetização de matérias orgânicas necessárias ao seu desenvolvimento e que afeta também o solo por meio de suas raízes. Destarte, a planta não existe a não ser em unidade e ação recíproca com o meio ambiente que a envolve.

A ação recíproca revela-se mais evidente no contexto deste trabalho por meio da revisão sistemática da literatura que tem o objetivo de evidenciar as diferentes contradições que envolvem o procedimento dos concursos públicos não em sua dimensão abstrata, mas como uma arena de inter-relações entre a sociedade, a Administração Pública e o Poder Judiciário. A mudança dialética preconiza que toda transformação ou desenvolvimento opera, sob uma perspectiva lógica, por meio de contradições na medida em que a negação constitui um ponto de transformação de um objeto em seu contrário. Em uma perspectiva dialética, a negação da negação não significa o restabelecimento do *status* anterior, mas resulta em um novo fenômeno ou no mesmo, mas com novas propriedades. Destarte, parte-se de uma proposição positiva

115 MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. Fundamentos de metodologia científica. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 100-101.

(tese), a qual é negada ou transformada em sua contrária (antítese), que também é negada por uma proposição positiva superior (síntese), a qual pode ser compreendida por meio do exemplo elaborado por Marconi e Lakatos¹¹⁶:

Toma-se um grão de trigo. Para que ele seja o ponto de partida de um processo de desenvolvimento, é posto na terra. Com isso o grão de trigo desaparece, sendo substituído pela espiga (primeira negação - o grão de trigo desapareceu, transformando-se em planta). A seguir, a planta cresce, produz, por sua vez, grãos de trigo e morre (segunda negação - a planta desaparece depois de produzir não somente o grão, que a originou, mas também outros grãos que podem, inclusive, ter qualidades novas, em pequeno grau; mas as pequenas modificações, pela sua acumulação, segundo a teoria de Darwin, podem originar novas espécies). Portanto, a dupla negação, quando restabelece o ponto de partida primitivo, ela o faz a um nível mais elevado, que pode ser quantitativa ou qualitativamente diferente (ou ambas)¹¹⁷.

Neste ponto, cumpre ponderar, sob uma perspectiva metodológica, que não se objetiva neste trabalho o restabelecimento de práticas patrimonialistas em substituição ao instituto burocrático do concurso público, mas, sim, analisar contradições atuais que permeiam este modelo no Brasil e, a partir de tal diagnóstico, propor aperfeiçoamentos normativos visando eliminar ou mitigar os aspectos controvertidos identificados.

No que se refere ao terceiro aspecto da dialética, passagem da quantidade para a qualidade, as autoras explicam que, a partir de certos graus de mudança quantitativa, ocorre, subitamente, uma conversão qualitativa. A dialética não compreende o processo de desenvolvimento como um simples processo de crescimento, mas um movimento em que as mudanças quantitativas aparentemente insignificantes e latentes acabam por promover mudanças qualitativas radicais e aparentes. As autoras exemplificam este ponto da dialética por meio da análise das transformações qualitativas ocorridas na água em virtude da variação da temperatura, uma vez que, de zero a noventa e nove graus celsius, a água possui um estado líquido; caso a temperatura abaixe para menos de um, a água começa a ficar sólida; e caso a temperatura ultrapasse cem graus celsius, a água modifica seu estado para gasoso.

Em relação a essa etapa do método dialético, registra-se que há preocupação com uma vertente quantitativa envolvendo as contradições do modelo de concurso no Brasil, que consiste no grande volume de decisões judiciais sobre diversos temas que compõem o instituto. A partir de tal análise, objetiva-se compreender a influência que os precedentes judiciais exercem na delimitação do espaço legal do exercício das diversas formas de manifestação da autonomia administrativa e extrair contribuições para o aperfeiçoamento de normas atinentes aos

¹¹⁶ *Ibid.*, p. 103.

¹¹⁷ MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 103.

concursos públicos do Poder Executivo Federal, acarretando maior eficiência, segurança jurídica aos concursos públicos e alinhamento ao objetivo previsto no art. 2º, *caput*, da Lei n.º 14.965/2024.

A interpenetração dos contrários diz respeito à síntese elaborada a partir das contradições da tese e da antítese, cujas negações acabam por encerrar dois termos que se opõem e por produzir uma nova unidade. Essa unidade obtida a partir dos contrários não tem o *animus* de perpetuação, uma vez que as suas contradições suscitarão novos movimentos e promoverão novos desenvolvimentos. Logo, não se objetiva com este trabalho apresentar uma perspectiva de regulamentação de concursos públicos que seja hermética e completamente acabada, mas, sim, contribuir, a partir do que já está vigente (Decreto Federal n.º 9.739/2019) e propor ajustes a partir das contribuições levantadas ao longo da pesquisa.

Uma vez compreendido o método, salienta-se, quanto aos meios de pesquisa, que este estudo desenvolve pesquisa de cunho documental, por meio da análise de normas jurídicas, dados, informações, decisões judiciais e documentos extraídos de repositórios oficiais, conforme será detalhado em cada um dos capítulos. Ostenta também, um caráter bibliográfico, utilizado não apenas na construção da lente analítica teórica constante deste capítulo, mas também das revisões de literatura realizadas em capítulos subsequentes. Inobstante, pela natureza empírica, este estudo também promove pesquisa de campo por meio da qual se busca obter informações e contribuições de fontes que atuam diretamente com a temática de concursos públicos.

Por fim, elucida-se que, para a realização deste estudo, foram observados preceitos procedimentais práticos necessários à construção do conhecimento científico que constituem, segundo Marconi e Lakatos¹¹⁸, as técnicas de pesquisa. Registra-se, neste momento, que cada uma das atividades efetivamente realizadas, as fontes de dados pesquisadas, o tratamento de dados, o cálculo amostral, bem como o roteiro de entrevista serão detalhados e explicados de forma pormenorizada no respectivo capítulo desta tese, portanto, neste momento serão apenas apresentadas as técnicas empregadas em cada um dos capítulos.

A técnica da pesquisa documental, que tem como objetivo de viabilizar o levantamento de dados e informações que permeiam o procedimento dos concursos públicos no Brasil, é empregada de forma transversal ao longo do trabalho visando trazer elementos contextuais inerentes ao campo de estudo, bem como evitar duplicações e esforços desnecessários na análise de informações e dados já sistematizados em outros trabalhos. No emprego desta técnica, foram

118 LAKATOS, E. M. Técnicas de pesquisa. 9. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. p. 66.

levantadas informações oriundas de fontes primárias escritas constantes de documentos públicos oficiais (normas, manuais, editais, jurisprudência e relatórios) e de fontes estatísticas, sobretudo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e do Painel Estatístico de Pessoal do Poder Executivo Federal. Neste ponto, é importante salientar que, como um dos capítulos deste trabalho envolve pesquisa realizada em Portugal, os dados documentais levantados foram obtidos por meio de registros oficiais do governo português disponibilizados pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

A pesquisa bibliográfica também constitui uma das técnicas empregadas no desenvolvimento deste estudo. A pesquisa bibliográfica é utilizada na estruturação da lente analítica teórica constante das duas primeiras subseções deste capítulo. Além disso, por meio da realização de Revisões Sistemáticas de Literatura (RSL), busca-se, neste trabalho, compreender o atual estado da arte quanto aos principais aspectos críticos atinentes ao procedimento de concurso público no Brasil; bem como mapear, a partir da inovação trazida pela Lei n.º 14.965/2024, como ocorre o emprego de tecnologias nos procedimentos de recrutamento e seleção para o poder público em outros países, seus principais desafios e potencialidades. Neste ponto, pondera-se que livros e artigos científicos publicados em periódicos revisados por pares constituem a principal fonte de pesquisa.

Por se tratar de um trabalho empírico, foram realizadas pesquisas de campo de natureza quali-quantitativa com o objetivo de mapear os principais temas judicializados em concursos públicos no Brasil. Além disso, também foi realizada pesquisa exploratória por meio do envio de questionário, estruturado, para 108 (cento e oito) Instituições Federais de Ensino (IFEs) brasileiras buscando mapear, sobretudo no contexto pós-pandemia de COVID-19 e em parte da Administração Pública Federal, a realização de etapas avaliativas de concursos públicos com o emprego de Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs). Além disso, a partir da literatura revisada, procedeu-se, ainda, à realização de entrevista em profundidade, *in loco*, com Chefe da Divisão de Recrutamento e Mobilidade da Direção Geral da Administração e do Emprego Público, uma vez que, em Portugal, realizam-se procedimentos concursais por meio da utilização de plataforma eletrônica por meio da qual se objetiva levantar contribuições para a proposta de regulamentação da Lei n.º 14.965/2024.

2.4 Considerações Gerais

Uma vez apresentados os contornos teóricos a serem empregados na construção e análise dos resultados, registra-se, neste ponto, que neste estudo também há limitações teóricas e metodológicas. Logo, a perspectiva que se adota nesta tese não é a busca pela completude ou pelo esgotamento dos diferentes temas que permeiam o instituto dos concursos públicos no Brasil, mas sim um estudo que busca promover um diagnóstico das principais críticas realizadas pela literatura à dinâmica atual deste procedimento administrativo, bem como compreender como o fenômeno da intensa judicialização dos concursos públicos se manifesta.

Outrossim, na perspectiva de contribuir para a construção de agenda de pesquisa sobre a temática, sugere-se a importância do desenvolvimento de trabalhos cuja lente teórica promova um enfoque específico no fenômeno “indústria dos concursos públicos” destacado por Coelho e Menon¹¹⁹, buscando compreender como os diferentes atores deste campo (cursos preparatórios, plataformas eletrônicas, influenciadores, bancas examinadoras, *coaching*, instrutores, escritórios de advocacia e mídia especializada) valem-se do discurso meritocrático e do discurso do medo do retorno de práticas patrimonialistas como dogmas para a manutenção do modelo atual de concursos públicos.

Ademais, apesar de não constituir o objetivo principal deste estudo, sugere-se, ainda, a partir da substituição da perspectiva da “aristocracia do nascimento” pela compreensão da “aristocracia do talento”, que estudos possam investigar em que medida os servidores públicos que atuam nas áreas estratégicas de recrutamento e seleção de pessoal da Administração Pública ou os magistrados que julgam ações judiciais dessa natureza buscam reproduzir tais práticas e discursos contribuindo para a cristalização dessa perspectiva nas estruturas governamentais. Além disso, partindo da noção de capital cultural de Pierre Bourdieu, seria relevante compreender como tais agentes públicos concebem o processo educacional ao longo do percurso educacional e formativo de seus filhos.

Logo, em que pese o instituto do Concurso Público no Brasil ser, abstratamente, conceituado, por parte da doutrina jurídica, como “procedimento administrativo que tem por finalidade aferir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos ao provimento dos cargos e funções públicas¹²⁰”; e, também, ser amplamente difundido como um expoente do

119 COELHO, F. S.; MENON, I. O. A quantas anda a gestão de recursos humanos no setor público brasileiro? Um ensaio a partir das (dis)funções do processo de recrutamento e seleção – os concursos públicos. *Revista do Serviço Público*, v. 69, p. 168, 2018.

120 CARVALHO FILHO, J. S. *Manual de Direito Administrativo*. 37. ed. Barueri: Atlas, 2023. p. 530.

“triunfo do mérito e da impessoalidade¹²¹”, é necessário reconhecer que os concursos tornaram-se arenas complexas e, que, necessitam, portanto, de reflexões e de amplo debate. Nesse sentido, o presente trabalho também tem o objetivo de contribuir para discussões que busquem aperfeiçoar a dinâmica de concursos públicos no Brasil.

121 OLIVEIRA, A. B. S.; CASTRO JUNIOR, J. L. P.; MONTALVÃO, S. S. O mito da meritocracia: academicismo e falhas metodológicas nos concursos públicos brasileiros. *Revista de Administração Pública*, v. 56, n. 6, p. 695, 2022.

3 COMPREENDENDO, POR MEIO DE UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA, OS DESAFIOS E AS DISFUNCIONALIDADES DA DINÂMICA DOS CONCURSOS PÚBLICOS REALIZADOS NO BRASIL

O concurso público pode ser compreendido, sob uma perspectiva teórica, segundo Saddy, como o procedimento pelo qual a Administração Pública escolhe, mediante uma seleção, o candidato mais qualificado em um cenário em que todos possuem as mesmas oportunidades¹²². No entanto, considerando a Administração como um campo de *práxis*, em que medida tal afirmativa revela-se materialmente alinhada à realidade brasileira?

Conforme será apresentado neste trabalho, a literatura sobreleva que um dos desafios postos para a gestão de pessoas no setor público perpassa pela necessidade de se discutir, em todos os níveis federativos, os concursos públicos não apenas na dimensão estrita da impessoalidade, mas como um procedimento que seja juridicamente seguro, eficiente e eficaz no recrutamento e seleção dos candidatos mais aptos para atender às efetivas necessidades da população.

Diante da inexistência de um campo integrado que promova um diálogo interdisciplinar e que favoreça a construção de propostas inovadoras e articuladas que possam melhorar o procedimento, surge entrincheiramento que segrega, de um lado, aqueles que defendem a manutenção dos certames nos exatos moldes vigentes desde a Constituição de 1934; e, de outro, aqueles que defendem o fim do concurso público como mecanismo de recrutamento e seleção no serviço público.

Nesse contexto, o presente capítulo tem o objetivo principal de levantar e analisar pontos críticos envolvendo a sistemática dos concursos públicos brasileiros, por meio de uma Revisão Sistemática de Literatura (RSL). Espera-se, assim, extrair, a partir das contribuições oriundas dos trabalhos acadêmicos revisados, reflexões sobre a dinâmica dos concursos públicos no país com o objetivo de contribuir, sob uma perspectiva crítica, para a elaboração de norma regulamentadora da Lei n.º 14.965/2024 no âmbito do Poder Executivo Federal.

Sob um prisma acadêmico, Maia¹²³ salienta que, apesar da magnitude que o instituto dos concursos públicos possui na sociedade brasileira, bem como do grande volume de materiais de cunho instrumental destinado à preparação de candidatos para a realização de certames, há uma lacuna na produção acadêmica no campo das Ciências Sociais no que se refere

122 SADDY, A. Curso de Direito Administrativo Brasileiro. Rio de Janeiro: CEEJ, 2025. v. 1. p. 998.

123 MAIA, B. Virando estado: processo de sujeição burocrática entre candidatos ao serviço público no Brasil. Runa, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, v. 41, n. 2, p. 3, 2020.

à investigação deste fenômeno contribuindo para uma carência de pesquisa sobre este tema. Nesse sentido, o desenvolvimento deste capítulo se justifica, sob uma perspectiva teórica, pelo potencial de contribuir para uma compreensão crítica e interdisciplinar de desdobramentos decorrentes da sistemática atual de certames realizados no país, bem como para o desenvolvimento de uma agenda de pesquisa para a colmatação de lacunas de trabalho no campo das ciências sociais.

O processo de recrutamento e seleção por meio de concursos públicos possui impacto orçamentário anual significativo nas finanças públicas, e, sob essa perspectiva, a presente pesquisa também possui relevância prática, tendo em vista o seu potencial de contribuir para o aperfeiçoamento do procedimento de concurso público e, conseqüentemente, para a melhoria qualitativa dos recursos humanos que ingressam os quadros da Administração Pública Federal. Ao abordar, por exemplo, os valores constantes da Lei Orçamentária Anual (LOA) para o ano de 2026, apura-se, no caso do Poder Executivo Federal, o impacto orçamentário de três bilhões e trezentos milhões de reais¹²⁴ para o provimento de cargos efetivos cujo ingresso, obrigatoriamente, envolve a realização de concursos públicos.

Em termos comparativos, tal despesa de pessoal supera, por exemplo, orçamento anual de 2026 de 9 (nove) ministérios que integram a Administração Pública Federal 6 (da Cultura, das Comunicações, do Turismo, dos Povos Indígenas, do Esporte, dos Direitos Humanos e Cidadania, da Pesca e Aquicultura, das Mulheres, do Empreendedorismo, Microempresa e Empresa de Pequeno Porte e da Igualdade Racial). Além disso, ao se comparar com agendas transversais, tal montante é superior ao dobro do valor anual destinado ao combate ao desmatamento e enfrentamento da emergência climática e cerca de 1,5 vezes maior que o valor destinado a políticas públicas que visam à garantia de direitos às mulheres¹²⁵. Logo, discutir aperfeiçoamento dos procedimentos de concursos públicos não contribui também para melhorar a eficiência das despesas públicas com pessoal, e, conseqüentemente, para uma gestão fiscal responsável.

Por fim, cumpre salientar que a lente teórica empregada para análise dos pontos críticos apurados neste capítulo perpassa, sobretudo, pelas discussões envolvendo a meritocracia e os paradigmas evolutivos da Administração Pública desenvolvidos no capítulo

124 BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). Entenda as autorizações para criação e provimento de cargos e gratificações da Lei Orçamentária de 2026. Brasília: MGI, 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2026/janeiro/entenda-as-autorizacoes-para-criacao-e-provimento-de-cargos-e-gratificacoes-da-lei-orcamentaria-de-2026>. Acesso em: 06 abr. 2026.

125 BRASIL. Ministério do Planejamento e do Orçamento. Orçamento em Números: Projeto de Lei Orçamentária Anual - PLOA. Brasília: MPO, 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/planejamento/pt-br/assuntos/orcamento/orcamento-em-numeros/ploa-2026/acao-governamental>. Acesso em: 06 abr. 2026.

anterior. Em termos metodológicos e procedimentais, elucida-se que este capítulo possui orientação qualitativa e desenvolve-se por meio de Revisão Sistemática de Literatura (RSL), que é balizada, neste estudo, pelo *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA). Outrossim, elucida-se que o Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) constitui a base de dados utilizada e somente os artigos científicos publicados em periódicos revisados por pares que serão analisados, excluindo-se, assim, outros tipos de trabalho.

3.1 O Contorno Procedimental e os Achados da Revisão Sistemática da Literatura (RSL)

De acordo com Marconi e Lakatos¹²⁶, a pesquisa bibliográfica tem a finalidade de colocar o pesquisador em contato direto com o estado da arte do conhecimento acerca do objeto pesquisado e possibilita não apenas definir ou resolver os problemas conhecidos, mas também explorar áreas em que os problemas ainda não estão suficientemente cristalizados. No âmbito deste capítulo, a pesquisa bibliográfica se dá por meio da revisão sistemática de literatura com o objetivo de minimizar o viés na pesquisa dos trabalhos revisados, bem como de explicitar os procedimentos seguidos pelo pesquisador permitindo a verificação dos resultados encontrados e será norteada pelo protocolo *Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses* (PRISMA). Esse protocolo consiste em uma diretriz criada para orientar e organizar o fluxo de informações coletadas, e, neste trabalho específico, utiliza-se o fluxograma PRISMA-2020 aplicado apenas em base de dados¹²⁷.

Em termos procedimentais, elucida-se que o Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)¹²⁸ constitui a base de dados pesquisada. O levantamento da produção acadêmica foi realizado, inicialmente, em 05 de junho de 2023 e atualizado, seguindo os mesmos critérios de pesquisa, em 07 de abril de 2026 visando contemplar trabalhos mais recentes que, porventura, possam ter sido publicados sobre o tema. Além disso, cabe salientar que o acesso ao sistema foi realizado por meio de login na

126 LAKATOS, E. M. Técnicas de pesquisa. 9. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. p. 76.

127 PRISMA STATEMENT. Fluxograma PRISMA 2020 para novas revisões sistemáticas que incluíram buscas apenas em bases de dados e registros. Disponível em: <https://www.prisma-statement.org/prisma-2020-flow-diagram>. Acesso em: 07 abr. 2026.

128 O Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) é um dos maiores acervos científicos virtuais do País, que reúne e disponibiliza conteúdos produzidos nacionalmente e outros assinados com editoras internacionais a instituições de ensino e pesquisa no Brasil. São milhares de periódicos científicos de texto completo e centenas de bases de dados de conteúdos diversos, como artigos, referências, patentes, estatísticas, material audiovisual, normas técnicas, teses, dissertações, livros e obras de referência. Disponível em: <https://www.periodicos.capes.gov.br/index.php/sobre/quem-somos.html>. Acesso em: 07 abr. 2026.

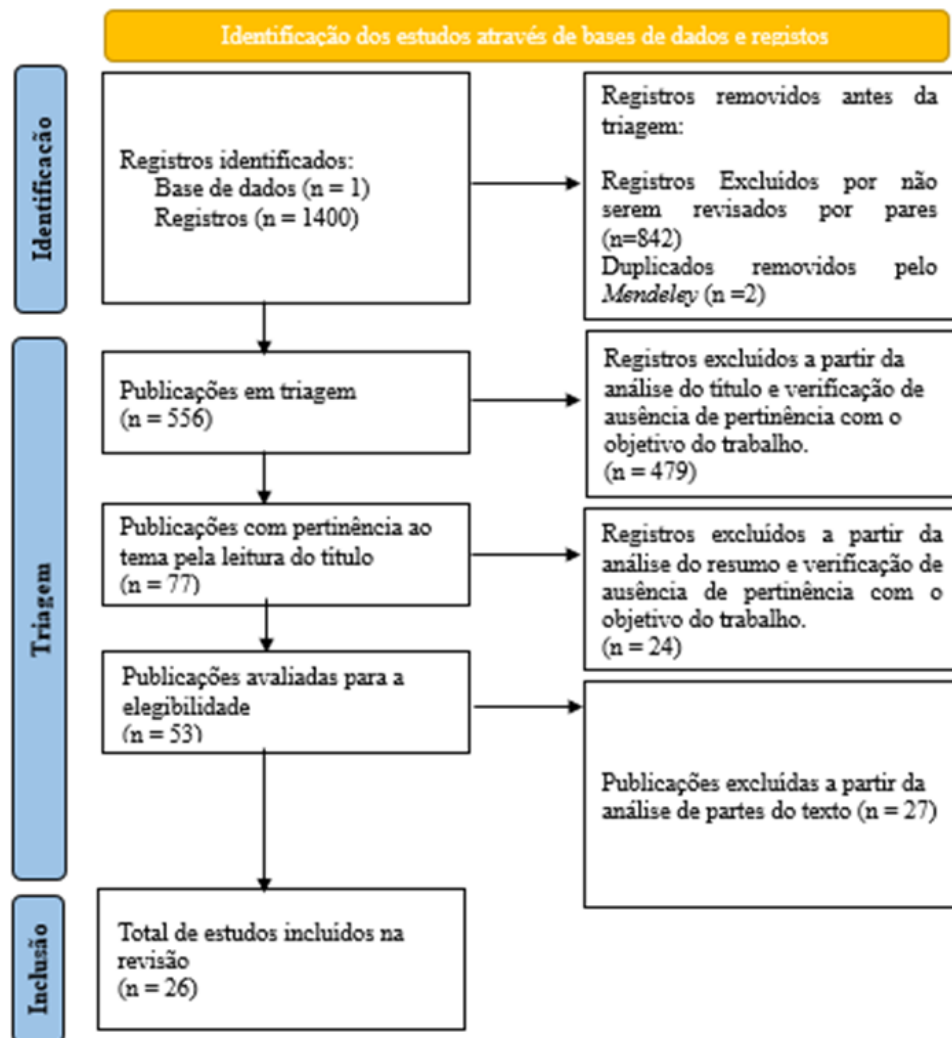
Comunidade Acadêmica Federada (CAFe) por meio do cadastro na Universidade Federal Fluminense (UFF).

A expressão “*concurso* publico**” foi utilizada para a pesquisa; os asteriscos foram empregados para incluir variações de grafia; e as aspas, com o objetivo de delimitar que a busca deve contemplar a expressão “concurso público”, e não apenas os termos “concurso” ou “público” isoladamente, uma vez que tal ação ampliaria o escopo da busca para além do objetivo deste trabalho. Na realização da pesquisa, também não foi delimitado recorte temporal, sendo levantados, portanto, trabalhos publicados em bases indexadas até a data de 07 de abril de 2026. Ademais, não foi delimitado, inicialmente, o tipo de recurso (editorial, artigos etc.), tampouco o campo de pesquisa no texto (título, resumo, autor etc.).

Em termos quantitativos, a pesquisa resultou, inicialmente, em 1.400 (mil e quatrocentos) achados, sendo os estudos publicados entre os anos de 1953 e 2026. Desse total, 1.396 (mil trezentos e noventa e seis) são classificados como artigos, 3 (três) como editorial e 1 (um) como paratexto. Com o objetivo de garantir a qualidade mínima dos estudos, foi realizado o filtro de trabalhos revisados por pares, por meio do qual foram excluídos 842 (oitocentos e quarenta e dois) achados e mantidos 558 (quinhentos e cinquenta e oito), ou seja, cerca de 40% (quarenta por cento) do total de trabalhos disponibilizados nas bases indexadas ao Portal de Periódicos da CAPES.

Após a identificação dos trabalhos, procedeu-se à exportação dos dados do trabalho em formato eletrônico (*RIS*) de forma a permitir consolidação dos trabalhos no *software* gerenciador de referência *Mendeley* utilizado para a organização dos textos que serão revisados. Ao carregar os arquivos, o *software* eliminou 02 (dois) achados repetidos, restando, até o presente momento, uma amostra de 556 (quinhentos e cinquenta e seis) estudos. Em seguida, passou-se à análise dos títulos dos trabalhos com o objetivo de identificar aqueles que possuem pertinência temática com o objetivo deste capítulo. A partir da análise dos títulos, foram selecionados, a princípio, 77 (setenta e sete) artigos para análise do resumo e verificação do alinhamento com o objetivo deste capítulo. Após a leitura dos resumos, houve a triagem de 53 (cinquenta e três) trabalhos para a revisão, e, posteriormente, após a análise aprofundada do texto, foram selecionados 26 (vinte e seis) artigos para compor a revisão, conforme ilustra a Figura 3.

Figura 3. Protocolo PRISMA aplicado à revisão de literatura



Fonte: The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews, 2020.

Neste ponto, é importante esclarecer que, na pesquisa realizada em 05 de junho de 2023, foram identificados 3 (três) artigos¹²⁹ com forte alinhamento ao objetivo deste capítulo que não constou do rol de achados da rodada de pesquisa realizada em 07 de abril de 2026. Logo, considerando a importância desses estudos, registra-se que os respectivos serão incluídos à Revisão Sistemática da Literatura, logo, o quantitativo de trabalhos revisados é de 29 (vinte e nove), conforme detalha o Quadro 3.

¹²⁹ Esses três trabalhos foram inseridos na tabela e são intitulados: 1) A videoconferência na realização de um concurso docente durante a pandemia de COVID-19 2) Concurso público, uma alternativa sensata frente às turbulências do mundo do trabalho? 3) A governança educacional no contexto dos concursos públicos no Distrito Federal.

Quadro 3. Artigos selecionados e incluídos na Revisão Sistemática de Literatura

N.º	Ano de Publicação	Título	Periódico	Qualis- CAPES (2021- 2024)	Área-mãe
1	1956	Os Concursos: Garantia Constitucional e Condição de Eficiência	Revista do Serviço Público	A3	Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo
2	1957	O Sistema de mérito na Administração Federal Brasileira	Revista do Serviço Público	A3	Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo
3	1957	O sistema de mérito e o ensino	Revista do Serviço Público	A3	Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo
4	2009	Concurso público, uma alternativa sensata frente às turbulências do mundo do trabalho?	Trabalho & Educação	A3	Educação
5	2010	Redes de relações sociais e acesso ao emprego entre os jovens: o discurso da meritocracia em questão	Educação & Sociedade	A1	Educação
6	2010	Atributos individuais, background familiar e as chances de sucesso dos candidatos ao vestibular da UFC	Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão	A4	Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo
7	2010	Seleção meritocrática versus desigualdades sociais: quem são os inscritos e os classificados nos vestibulares da UFSC (1998-2007)?	Linhas Críticas	A1	Educação
8	2010	Uma análise dos determinantes de desempenho em concurso público	Economia Aplicada	A3	Economia
9	2011	Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público	Cadernos de Psicologia Social do Trabalho	A3	Psicologia
10	2012	Seleção de Docentes em Universidades Federais: uma análise dos regulamentos	Ensaio Avaliação e Políticas Públicas em Educação	A1	Educação
11	2014	Análise das Avaliações dos Concursos Públicos Realizados pelas IFES para o Cargo de Secretário-Executivo sob a Ótica da Gestão por Competência	Revista de Ciências da Administração	A4	Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo
12	2015	O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil	Economia e sociedade	A2	Economia
13	2016	O Controle Administrativo dos Concursos Públicos no Direito Brasileiro e o Papel da Advocacia Pública	Revista Internacional Consinter de Direito	A3	Direito
14	2016	Análise do concurso público como instrumento de seleção de pessoal no setor público: percepção de um grupo de servidores de Instituições Federais de Ensino Superior	Revista Sociais e Humanas	B2	Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo

15	2016	A governança educacional no contexto dos concursos públicos no Distrito Federal.	Revista de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros	A3	Direito
16	2017	Fui aprovado em concurso público. E agora?	Cadernos de Psicologia Social do Trabalho	A3	Psicologia
17	2017	O concurso público e as novas competências para o exercício da magistratura: uma análise do atual modelo de seleção	Seqüência Estudos Jurídicos e Políticos	A1	Direito
18	2018	A quantas anda a gestão de recursos humanos no setor público brasileiro? Um ensaio a partir das (dis)funções do processo de recrutamento e seleção – os concursos públicos	Revista do Serviço Público	A3	Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo
19	2019	Na era da expertise: formação e qualificação dos servidores públicos durante a Segunda Guerra Mundial	Revista Mundos do Trabalho	A1	História
20	2019	Expansão Universitária e Mercado de Trabalho: Consequências no Campo do Direito	Cadernos de Pesquisa (Fundação Carlos Chagas)	A1	Educação
21	2019	“O estudo é com você, a viagem é com a gente”: as agências de turismo especializadas em viagens a concursos públicos no Brasil	Turismo: Visão e Ação	A4	Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo
22	2020	Virando estado. O processo de sujeição burocrática entre candidatos ao serviço público no Brasil	Runa:archivos para la ciencias del hombre	A1	Antropologia
23	2021	A institucionalização do concurso público no Brasil: uma análise sócio-histórica	Revista do Serviço Público	A3	Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo
24	2021	O crepúsculo da função pública: distopia ou realidade?	Revista Educación, Política Y Sociedad	A2	Educação
25	2021	O adestramento para o estado: tradição de conhecimento e técnicas de aprendizado entre candidatos ao serviço público no Brasil	Anuário antropológico	A1	Antropologia
26	2022	O mito da meritocracia: academicismo e falhas metodológicas nos concursos públicos brasileiros	Revista de Administração Pública	A2	Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo
27	2023	Formação de Banca para Concurso Docente e os Princípios da Administração Pública	Administração Pública e Gestão Social	A3	Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo
28	2023	Mercado das viagens para concursos públicos no Brasil	Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo	A2	Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo
29	2024	Seleção de diretores escolares no estado de São Paulo: o concurso público e as credenciais meritocráticas do candidato	Revista Tempos e Espaços em Educação	A2	Educação

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

A partir dos dados do Quadro 3, tem-se, em uma perspectiva temporal, a publicação de trabalhos entre os anos de 1956 e 2024, sendo o ano de 2010 o que possui o maior número de trabalhos revisados (n=4). Ademais, no que se refere às áreas de classificação dos periódicos, verificam-se publicações distribuídas em seis campos do conhecimento, evidenciando um caráter interdisciplinar do estudo, sendo que o maior volume se concentra nas áreas de Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo, Educação e Direito. Sob uma perspectiva da qualidade acadêmica, com exceção de um único trabalho revisado, todos os demais estão publicados em periódicos com classificação Qualis-CAPES no estrato A, outrossim, todos são oriundos de periódicos revisados por pares.

No que concerne à sistematização analítica, elucida-se que, após a leitura dos textos incluídos para a revisão, estabeleceram-se sete pontos reflexivos envolvendo os concursos públicos de forma a viabilizar a realização do objetivo deste capítulo. Nesse sentido, na próxima seção, serão extraídas, analisadas e discutidas as contribuições da literatura estruturadas nos seguintes eixos: 1) Mitigação da perspectiva crítica dos concursos públicos por meio do discurso meritocrático; 2) Concurso Público: um diálogo sobre heranças meritocráticas, aristocracia do talento e capital cultural; 3) O mercado bilionário em torno do concurso público no Brasil; 4) O concurso público como procedimento de recrutamento e seleção de pessoas visando ao desempenho das atribuições do cargo e ao atendimento das necessidades públicas; e 5) Concurso público e mundo do trabalho.

3.2 Resultados e Discussão

De acordo com Coelho e Menon¹³⁰, o concurso público no Brasil constitui o instituto jurídico que incorpora a noção de meritocracia na seleção de pessoal para a administração pública; no entanto, em que pese o esforço da doutrina jus-administrativista de fundamentar a dimensão conceitual do concurso público em princípios republicanos, sobretudo na impessoalidade e na eficiência, muitos de seus processos e resultados apresentam disfuncionalidades. Neste ponto, é importante salientar, conforme trabalhado no capítulo anterior, que a noção de meritocracia relacionada a exames avaliativos não constitui um fenômeno exclusivo da realidade brasileira, constituindo-se, assim, produto de um movimento histórico de consolidação do racionalismo, do capitalismo e, principalmente, da burocracia

¹³⁰ COELHO, F. S.; MENON, I. O. A quantas anda a gestão de recursos humanos no setor público brasileiro? Um ensaio a partir das (dis)funções do processo de recrutamento e seleção – os concursos públicos. Revista do Serviço Público, v. 69, p. 158, 2018.

como paradigma orientador da atividade estatal que tende a orientar a ação racional para a realização de fins específicos e a ocultar críticas.

No desenvolvimento do trabalho, os autores sistematizam a existência de um círculo vicioso envolvendo o modelo atual de concursos públicos no Brasil que se apoia em quatro dimensões: a) A insuficiência ou ausência de um *ethos* de serviço público; b) A indústria do concurso público; c) A judicialização crescente dos certames; e d) A secundarização da inteligência da gestão de recursos humanos.

O primeiro aspecto relaciona-se, principalmente, ao predomínio de uma ideologia concurreira que possui elevado grau de autorreferenciamento na preparação instrumental dos candidatos para a realização de provas, e não visa ao desenvolvimento de formação profissional ou acadêmica para a atuação estatal. Além disso, o mérito não é compreendido sob a perspectiva da relevância do *múnus* público a ser desenvolvido, mas circunscreve-se à aprovação nos certames e no incentivo da reprodução daquela forma de preparação como receita de sucesso para outros candidatos. A partir da produção e da reprodução dos discursos e da positivação de normas constantes de editais e regulamentos de concursos públicos, de forma acrítica, qualquer tentativa de modernização dos procedimentos de recrutamento e seleção tende a ser questionada fazendo com o que a perspectiva administrativa-gerencial dos certames figure em segundo plano. Nesse sentido, a centralidade do procedimento do concurso público se distancia de valores, práticas e princípios que devem orientar o recrutamento e seleção de pessoal para a prestação de serviços públicos à população.

Ao abordar a chamada “indústria do concurso público”, os autores destacam a organização de um conjunto de atividades, produtos e serviços comerciais que se estruturam em torno da realização dos certames, que abrangem cursos preparatórios presenciais e à distância; cursos de graduação e de pós-graduação que instrumentalizam a formação acadêmica para a preparação dos alunos para etapas avaliativas de concursos públicos ou para a obtenção de pontuação em avaliações de títulos; mercado editorial e gráfico físico e eletrônico (livros, apostilas, jornais, sites, *blogs* etc.); audiovisual na preparação de videoaulas e para a promoção de professores que, em muitos casos, são servidores públicos que transformam a sua aprovação em certames em uma forma de obtenção de popularidade e de renda; empresas de cunho mercadológico especializadas na elaboração e na aplicação de provas e que deturpam a natureza do processo de seleção, bem como empresas com enfoque no transporte e hospedagem de candidatos para a realização de concursos públicos.

O terceiro aspecto abordado envolve a judicialização no campo dos concursos públicos, o qual constitui objeto específico de estudo aprofundado a ser desenvolvido no

próximo capítulo deste trabalho, porquanto, o detalhamento dos temas e assuntos objeto de judicialização não acontecerá neste momento. Em relação a este ponto, os autores enfatizam que parece haver, em alguns casos, uma intervenção excessiva dos órgãos do Poder Judiciário e de controle externo nos certames, a qual acaba inibindo a capacidade de inovação da Administração Pública e contribuindo, assim, para a replicação de práticas que não foram invalidadas no controle da discricionariedade administrativa. Nessa perspectiva, segundo Coelho e Menon¹³¹, “a judicialização, em conjunto com a ideologia concursista, ergueu uma barreira artificial à inclusão de novas dimensões – tal como a aferição de habilidades e outros atributos – na seleção de pessoal no setor público brasileiro”.

O quarto elemento trabalhado pelos autores enfatiza uma perspectiva coadjuvante da atuação gerencial na elaboração dos concursos públicos e o protagonismo da dimensão jurídica e procedimental dos certames. Nessa perspectiva, o edital dos certames transformou-se em instrumentos jurídicos com baixo apelo de gestão quanto à qualidade das etapas seletivas, às reais competências necessárias ao desempenho das atividades e a sua vinculação com as reais necessidades do serviço público, refletindo, em grande medida, a perspectiva acrítica reservada aos órgãos de recursos humanos nos procedimentos de recrutamento e seleção de pessoas para atuação na administração pública. Quanto a este aspecto, os autores asseveram que “os concursos públicos exitosos em terras brasileiras passaram a ser aqueles que não são judicializados (foco operacional na celeridade temporal e no baixo custo), em vez daqueles que recrutam as pessoas mais bem preparadas para exercerem uma dada atividade”¹³².

Uma vez apresentadas as contribuições iniciais, registra-se que, nas próximas subseções, serão desenvolvidas discussões envolvendo os textos revisados com o objetivo de complementar e aprofundar a perspectiva crítica sistematizada pelos autores, bem como trazer outras contribuições que possam contribuir para a contextualização dos desafios e disfuncionalidades que permeiam a atual dinâmica de concursos públicos no Brasil.

3.3 Mitigação da Perspectiva Crítica dos Concursos Públicos por Meio do Discurso Meritocrático

De acordo com as contribuições teóricas trabalhadas no primeiro capítulo, cumpre salientar que a relevância constitucional atribuída ao instituto do concurso público e a associação do instituto a uma visão de meritocracia possui raízes históricas no Brasil que

¹³¹ *Ibid.*, p. 165.

¹³² *Ibid.*, p. 166.

remontam, principalmente, ao projeto estadonovista que iniciou na década de 1930, tendo o Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP) um importante papel na construção dessa perspectiva, segundo Rabelo¹³³, que contribuiu para a sedimentação do paradigma burocrático no Brasil. Nesse contexto, a meritocracia é legitimada pelo discurso do medo do retorno de injustiças decorrentes de práticas patrimonialistas e difundida, de forma acrítica, como um mecanismo impessoal de seleção dos mais eficientes em um cenário de competição, conforme registra Maia:

Com vistas a neutralizar as práticas de ocupação dos cargos públicos marcadas pela influência de nepotismos e patronagens de toda espécie e assegurar funcionários que garantissem a ação do poder central, o concurso público e a estabilidade dos servidores foram instituídos como regra na administração pública. A busca pelo mérito e pela racionalidade foi o mote discursivo usado pelo governo central (e centralizador) de Vargas como justificativa para a instauração de novas técnicas e práticas governamentais de admissão ao serviço público na década de 1930, sendo o concurso transformado num símbolo do sistema de mérito que se pretendia implementar. A conjugação entre a aprovação no concurso e a garantia de estabilidade cria uma associação entre o mérito e o processo de admissão, a qual permanece vigendo na administração pública, quase 100 anos depois de sua implementação, como uma das características centrais do funcionalismo público. Diferente de outros contextos burocráticos, no Brasil o mérito fica restrito, quase que exclusivamente, ao momento inicial da carreira, quando se é aprovado em concurso. Ficam em segundo plano a formação continuada dos servidores e a avaliação contínua dos serviços realizados no exercício da função pública¹³⁴.

Ao revisitar o conceito de concurso público trabalhado no capítulo anterior, em uma perspectiva jurídico-administrativa, o respectivo pode ser compreendido a partir de elementos abordados por Moreira Neto, como um procedimento formal declaratório de habilitação individual à investidura de cargo ou emprego público, que institucionaliza o sistema do mérito e sacraliza a impessoalidade no recrutamento de servidores públicos¹³⁵. Constitui, portanto, um instrumento de superação de preceitos patrimonialistas no que concerne às atividades de seleção de pessoal para compor os quadros funcionais da Administração Pública.

A partir do recorte conceitual, é possível identificar, segundo Coelho e Menon¹³⁶ dois elementos claros que permeiam o instituto. O primeiro envolve o direito de igualdade entre os cidadãos no acesso aos cargos e empregos públicos, em contraposição às discriminações e aos

133 RABELO, L. F. Na era da expertise: formação e qualificação dos servidores públicos durante a Segunda Guerra Mundial. *Revista Mundos do Trabalho*, v. 11, p. 13, 2019.

134 MAIA, B. A institucionalização do concurso público no Brasil: uma análise sócio histórica. *Revista do Serviço Público*, v. 72, n. 3, p. 680, 2021.

135 MOREIRA NETO, D. F. *Curso de Direito Administrativo*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2014. p. 327.

136 COELHO, F. S.; MENON, I. O. A quantas anda a gestão de recursos humanos no setor público brasileiro? Um ensaio a partir das (dis)funções do processo de recrutamento e seleção – os concursos públicos. *Revista do Serviço Público*, v. 69, p. 159, 2018.

favorecimentos, contribuindo, portanto, para a redução de arbitrariedades e favorecimentos pessoais. O segundo, por sua vez, busca a garantia da seleção de candidatos que estejam aptos e sejam mais capacitados para o exercício de uma função pública, em prol de qualidade na prestação dos serviços públicos e na provisão das políticas públicas.

Nesse sentido, até os dias atuais, o instituto do concurso público previsto no ordenamento constitucional tem a capacidade de incutir na mentalidade dos indivíduos, sem grandes resistências, a noção de meritocracia na seleção de pessoal para o preenchimento dos quadros da administração pública¹³⁷. T tanto assim o é, que Oliveira, Castro Júnior e Montalvão¹³⁸ sustentam que, se fosse realizada no Brasil uma pesquisa de opinião pública abordando a meritocracia, é muito provável que os concursos públicos fossem apontados como o principal exemplo do “triunfo do mérito”.

Na literatura apurada, há quem sustente que tal percepção se revela, em certa medida, equivocada, visto que decorre de uma confusão da meritocracia com o fato de todos poderem participar dos concursos e, também, pelo seu caráter objetivo¹³⁹. Sendo assim, em que pese seu aparente caráter igualitário, visto que o concurso público se revela uma via disponível a todos, sem distinção de origem, sexo e condição social, há subjacente ao instituto uma segmentação social principalmente daqueles que ingressam posições com faixas salariais mais elevadas¹⁴⁰ cujo aprofundamento analítico decorrente dos textos revisados será realizado na subseção seguinte.

Em uma perspectiva histórica, destaca-se que o editorial da Revista do Serviço Público, publicada 03 de março do ano de 1957, intitulado “O sistema de mérito e o ensino¹⁴¹”, aponta que “nenhum instrumento de aferição da eficiência quantitativa e qualitativa do ensino é mais valioso do que o concurso para preen-chimento dos cargos públicos”. Nessa perspectiva, o concurso público é compreendido, segundo o editorial, como “[...] um teste completo do rendimento do ensino, em todos os ramos e graus que êste último comporta” e que pode, inclusive, contribuir para o planejamento e orientação dos sistemas educacionais. A partir da leitura do texto, é possível extrair indícios de que havia, já naquela época, tentativas de instrumentalização do sistema de ensino como mecanismo de êxito em provas de seleção para

137 *Ibid.*, p. 158.

138 OLIVEIRA, A. B. S.; CASTRO JUNIOR, J. L. P.; MONTALVÃO, S. S. O mito da meritocracia: academicismo e falhas metodológicas nos concursos públicos brasileiros. *Revista de Administração Pública*, v. 56, n. 6, p. 695, 2022.

139 *Ibid.*, p. 712.

140 SILVA, M. M. Redes de relações sociais e acesso ao emprego entre os jovens: o discurso da meritocracia em questão. *Educação & Sociedade*, v. 31, n. 110, p. 254, 2010.

141 REVISTA DO SERVIÇO PÚBLICO. O sistema do mérito e o ensino. *Revista do Serviço Público*, Rio de Janeiro, v. 74, n. 3, p. 260, 1957.

cargos públicos, compreendidas como expoentes meritocráticos, e que acabam por seduzir setores da sociedade brasileira desde meados do século passado.

Por outro lado, quando se põem em confronto as noções de seleção e de ensino é difícil omitir a motivação com que os concursos para ingresso nos quadros do funcionalismo beneficiam a missão dos educadores, através do estímulo e da influência salutar que exercem sobre a juventude das escolas e as pessoas que lhe devem assistência no âmbito familiar. Daí não decorre, apenas, um melhor ajustamento de dois fatores indispensáveis ao êxito de qualquer sistema educacional, o interesse do aluno pela aprendizagem e a cooperação do lar à escola — senão também uma concepção mais exata das finalidades do ensino. Como forma de competição em que a vitória cabe aos mais capazes, o concurso contribui para regenerar o ensino e libertá-lo daquela tendência que a alcunha “diplomania” traduz com admirável nitidez.

[...]

Eis porque chamamos a atenção dos nossos educadores para o valioso subsídio que lhes oferece o sistema do mérito como instrumento de pesquisa, fator de melhoria das práticas educacionais estimulantes do interesse dos pais e alunos pelas verdadeiras finalidades do ensino¹⁴².

Neste ponto, é importante analisar, à luz das contribuições teóricas sobre o capital cultural institucionalizado, de Bourdieu, abordadas no primeiro capítulo deste trabalho e que envolvem as crenças e os reconhecimentos coletivos que acabam por certificar a posse de capital cultural por meio de rituais, documentos ou procedimentos institucionalizados, que o concurso público possui, historicamente, maior aderência à classe média da sociedade da brasileira, uma vez que, historicamente, a esta camada social foi possibilitado o acesso, ainda que limitado a determinados níveis, ao sistemas de ensino, no entanto, não possuía recursos herdados ou bens herdados. Nos outros extremos, havia, por um lado, um cenário de profunda exclusão educacional das camadas mais populares em que a taxa de analfabetismo¹⁴³ atingia 50,6% das pessoas com 15 (quinze) anos ou mais, na década de 1950; e, por outro, a manutenção, por meio de heranças, de privilégios de classes sociais mais elevadas que garantia, em muitos casos, o acesso à educação superior nas poucas instituições desta natureza existentes no país na década de 1950 e, principalmente, em instituições de ensino estrangeiras.

Ao abordar “O Sistema de Mérito na Administração Pública Federal Brasileira”, Wahrlich¹⁴⁴ ponderou, no ano de 1957, que o sistema de mérito difundido como importante característica nos concursos públicos para ingresso no serviço público brasileiro encontrava

142 REVISTA DO SERVIÇO PÚBLICO, 1957, p. 260.

143 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Alfabetização. Brasília: IBGE, 2022. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/territorio/22321-alfabetizacao.html>. Acesso em: 15 abr. 2026.

144 WAHRLICH, B. M. S. O Sistema de mérito na Administração Federal Brasileira. Revista do Serviço Público, v. 76, n. 2, p. 238, 1957.

ressonância somente para o preenchimento de cargos classificados em estratos hierárquicos inferiores dos quadros da Administração Pública, uma vez que a ocupação de cargos vinculados aos níveis mais elevados ainda estava sob influências políticas e práticas de provimento mediante livre nomeação e exoneração. Destarte, não obstante o discurso meritocrático publicado no editorial da Revista do Serviço Público e apresentado nos parágrafos anteriores, o qual difundia, na mesma época, a compreensão dos concursos públicos como sinônimo de vitória dos “mais capazes” por meio de um sistema educacional, na prática, o que se verifica, por meio da análise deste artigo, é um alcance limitado da proposta, uma vez que os certames possibilitavam o acesso a cargos públicos vinculados a níveis operacionais ou elementares, excluindo-se, assim, posições estratégicas e, conseqüentemente, postos com maiores remunerações e capacidade decisória.

Ao se analisar esse achado sob a perspectiva teórica da racionalidade comunicativa de Habermas, abordada no primeiro capítulo deste trabalho, parece haver, desde meados do século XIX, um processo de promoção da legitimidade do instituto do concurso público que, apesar de seu alcance mitigado, acaba por ofuscar seus aspectos críticos durante os diferentes momentos históricos. Em outros termos, em que pese a crença coletiva de que o concurso público constituía a regra para ocupação dos cargos públicos, a sua “faculdade” para alguns cargos, nos termos descritos por Wahrlich, não era capaz de despertar críticas significativas do seu cunho meritocrático por parte da população brasileira. Assim, como, atualmente, a extinção de cargos públicos e a terceirização de serviços operacionais não despertam no ideário coletivo que tais institutos constituam, na realidade, mecanismos explícitos de elisão da realização de concursos públicos.

Em outra dimensão teórica, tal achado parece dialogar também com a perspectiva da dominação ideológica de Max Weber, uma vez que o interesse de uma classe política dominante, ao difundir os concursos públicos como sendo a regra daquele momento histórico, acabava por influenciar a crença social sem subtrair, porém, a compreensão do seu caráter formalmente livre e dos ganhos individuais limitados, fazendo com que os próprios dominados passassem a defender, de forma majoritariamente acrítica, a manutenção daquele sistema. Tal análise, em que pese tratar de um momento histórico distinto e, em grande medida, já superado, suscita, no entanto, a seguinte reflexão: quais opacidades que o discurso meritocrático em torno dos concursos públicos promove atualmente e que ofuscam uma perspectiva crítica quanto a disfuncionalidades existentes neste instituto?

Ao trabalhar o que denominou de “mito da meritocracia”, Oliveira, Castro Júnior e Montalvão¹⁴⁵ ponderam que “os concursos apresentam graves falhas não percebidas pela maioria da população e quase não documentadas pela literatura nacional”; entre os pontos críticos decorrentes desta opacidade meritocrática, destacam a baixa ou nenhuma atenção que tem sido dada à capacidade preditiva das seleções. Nesse sentido, os autores questionam se os concursos públicos brasileiros constituem um exemplo efetivo de meritocracia ou se tal compreensão não se trata de um mito, no pior sentido da palavra. Indagam, ainda, “até que ponto a superação do personalismo não teria sido uma vitória de Pirro com a mera troca de disfunções personalistas por outras disfunções¹⁴⁶?” Ao tratar sobre qualidade dos processos de seleção, o texto acrescenta, ainda, que a maioria das pessoas não percebe “a relação entre más seleções do ponto de vista metodológico-avaliativo e a ilusão de meritocracia, sem falar nas falhas do serviço público deficiente decorrentes de seleções inacreditavelmente pobres”¹⁴⁷. Logo, é importante que a percepção crítica do instituto do concurso público também reverbere em proposta de regulamentação da Lei n.º 14.965/2024 de modo a fomentar a realização de certames que efetivamente selecionem pessoas vocacionadas para a atuação no serviço público.

3.4 Concurso Público: Um Diálogo Sobre Heranças Meritocráticas, Aristocracia do Talento e Capital Cultural

Este segundo eixo analítico constitui, em grande medida, um desdobramento do tema abordado no tópico anterior, porém, considerando seus efeitos significativos, bem como a inexistência de qualquer tipo de previsão normativa no ordenamento jurídico atual sobre concursos públicos, tampouco de ações ou políticas públicas visando à redução deste tipo de iniquidade que se decidiu por trabalhar este tema em um tópico apartado.

Inicialmente, é importante retomar a noção de “herança meritocrática” trabalhada no capítulo anterior, a partir das contribuições de Markovits¹⁴⁸, o qual salienta que tal fenômeno se manifesta, sobretudo, no campo educacional e constitui a instrumentalização da educação como meio de orientação e de preparação de filhos, desde a concepção até a pós-graduação,

145 OLIVEIRA, A. B. S.; CASTRO JUNIOR, J. L. P.; MONTALVÃO, S. S. O mito da meritocracia: academicismo e falhas metodológicas nos concursos públicos brasileiros. *Revista de Administração Pública*, v. 56, n. 6, p. 696, 2022.

146 *Ibid.*, p. 702.

147 *Ibid.*, p. 712.

148 MARKOVITS, D. A cilada da meritocracia. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021. p. 17-18.

para a obtenção de sucesso em ambientes competitivos, as quais acabam, por consequência, por assegurar posições privilegiadas no futuro.

Em que pesem a atualização e a contextualização promovida pelo autor, alega-se que iniquidades subjacentes ao sistema educacional como mecanismo de seleção e, por consequência, como instrumento de exclusão de parcela da população, já havia sido abordado por Young, no ensaio “*The rise of the meritocracy: 1870–2033: an essay on education and equality*”, publicado em 1961, como um fenômeno subjacente ao surgimento de uma “aristocracia do talento” por meio da qual as desigualdades tornam-se, em um primeiro olhar, imperceptíveis uma vez que são ofuscadas pelo discurso do mérito.

Neste ponto, é necessário, também, retomar, ainda que de forma sintetizada, a noção conceitual de “capital cultural”, sob a ótica de Bordieu, trabalhada no capítulo anterior e que foi empregado como hipótese alternativa à explicação óbvia da existência de “aptidões naturais” para explicar o desnível de desempenho acadêmico entre crianças oriundas de classes sociais distintas. Nesse sentido, o capital cultural constitui o produto de uma análise crítica do “capital humano” que, apesar de se apresentar sob uma roupagem “humana”, não pode ser compreendido de forma desvinculada do aspecto econômico que o sustenta.

Refletindo, inicialmente, a partir das lentes teóricas sintetizadas, sobretudo no que tange às opacidades promovidas pelo discurso meritocrático quanto à segmentação social nos concursos públicos, registra-se a contribuição do artigo intitulado “Uma análise dos determinantes de desempenho em concurso público¹⁴⁹”, que demonstra que um indivíduo jovem, que ostente boa situação financeira familiar e que tenha cursado escola básica na rede privada, que seja universitário ou pós-graduado, e que, geograficamente, esteja uma região metropolitana, possui cerca de 41 (quarenta e uma) vezes mais chances de ser aprovado em concurso público do que um indivíduo que não ostente tais atributos. Em relação a este aspecto, Silva¹⁵⁰ complementa que, ao analisar dados relativos a egressos dos cursos de graduação em Administração, Direito, História, Pedagogia e Odontologia de três instituições de ensino, sendo uma federal, uma estadual e uma privada, constatou que:

[...] acessar um emprego por meio de concurso público é uma via “aparentemente” democrática, porque, em princípio, está disponível a todos, sem distinção de origem institucional, sexo e condição social, mas oculta as sutilezas da segmentação social. Os funcionários públicos situados na faixa salarial mais elevada, que recebem salário igual ou superior a 20 SM, constituem um perfil extremamente homogêneo. Todos

149 CASTELAR, I. V. *et al.* Uma análise dos determinantes de desempenho em concurso público. *Economia Aplicada*, v. 14, n. 1, p. 81-98, 2010.

150 SILVA, M. M. Redes de relações sociais e acesso ao emprego entre os jovens: o discurso da meritocracia em questão. *Educação & Sociedade*, v. 31, n. 110, p. 254, 2010.

são do sexo masculino, pertencem ao curso de Direito e são egressos de universidades federais. Analisado em detalhes o perfil desses egressos, é possível perceber que 75% deles realizaram seus estudos primário e secundário exclusivamente no setor privado, e também seus pais possuem renda elevada e alto nível de escolarização. Apenas em um caso os pais possuíam baixo nível de escolarização e rendimento, embora o filho tenha feito os ensinos primário e médio no setor privado¹⁵¹.

Em uma perspectiva qualitativa, ao realizar entrevistas com bacharéis em direito recém-diplomados, Pereira¹⁵² traz o recorte de uma entrevista realizada com uma pessoa de 33 anos, classificada como “concurseira em tempo integral”, oriunda de família com renda de classe média alta e que tem a possibilidade de dedicar seu tempo, integralmente, à realização de concursos públicos e adquirir materiais, aulas presenciais e virtuais. Tal perspectiva, de acordo com o autor, contrasta com a realidade de bacharéis em Direito que dispõem de menos recurso financeiro e que trabalham oito horas por dia, os quais se preparam para os concursos públicos depois do trabalho e aos finais de semana. Neste ponto, o trabalho também destaca a desigualdade entre os candidatos em um cenário de aparente isonomia, nos seguintes termos:

Os concurseiros com altas chances de serem aprovados, segundo os entrevistados, são aqueles que prescindem do tempo livre, memorizam um alto número de leis (atividade que exige técnicas de estudos específicas e consideradas entediadas), são persistentes e focados num pequeno conjunto de carreiras públicas¹⁵³.

Ao realizar uma pesquisa empírica de cunho observatório, de forma presencial, em cursos preparatórios para certames da área fiscal, nos anos de 2015 e 2016, em duas cidades do estado do Rio de Janeiro, Maia¹⁵⁴ confirma a hipótese de que a seleção dos candidatos começa antes do concurso público, por meio da participação em diversos cursos preparatórios, uma vez que, nestes ambientes, os alunos passam, durante uma parcela significativa de tempo, a serem socializados com técnicas de aprendizado que são determinantes para seu bom rendimento nas provas. Diante dessas contribuições, surgem algumas reflexões: será que os conhecimentos, os materiais, as fontes de informações, bem como a preparação para o atendimento daquilo que se espera do servidor público no desempenho de suas funções, após o ingresso, não deveriam ser disponibilizados, pelo poder público, de forma universal e gratuita para que todos os candidatos, independentemente da condição financeira de custear a preparação, possam, pelo menos, ter possibilidade de acesso à preparação, atenuando, assim, as desigualdades de acúmulo de

151 SILVA, 2010, p. 254.

152 PEREIRA, R. B. Expansão universitária e mercado de trabalho: consequências no campo do Direito. Cadernos de Pesquisa, v. 49, n. 171, p. 49, 2019.

153 PEREIRA, 2019, p. 49.

154 MAIA, B. O adestramento para o estado: tradição de conhecimento e técnicas de aprendizado entre candidatos ao serviço público no Brasil. Anuário Antropológico, v. 46, n. 1, p. 256, 2021.

“capital cultural” necessário à preparação para certames? Por qual motivo, a preparação que visa ao ingresso em um cargo, emprego ou função que tem o objetivo de servir ao público constitui, no Brasil, um monopólio da iniciativa privada e que se encontra acessível somente àqueles que possuem condições financeiras de custear a preparação? Sob essa perspectiva, será que os concursos públicos, atualmente, constituem, na prática, um mecanismo de acesso igualitário e impessoal nos quadros da Administração Pública, nos termos do art. 37 da Constituição Federal de 1988, ou, em grande medida, apenas deslocou o privilégio pessoal típica do patrimonialismo para um modelo de privilégio de determinadas camadas da população que possuem capacidade de custear a preparação dos filhos para a realização de concursos públicos?

Neste ponto, é importante salientar que a compreensão do que merece ser avaliado em etapas avaliativas em concursos públicos não constitui algo estático, por exemplo, ao realizar uma análise evolutiva de editais de seleções promovidas para direção escolar no estado de São Paulo, Gomes Neto e Amaral¹⁵⁵ identificaram algumas diferenças de como cada edital disciplinou a verificação do mérito dos candidatos em diferentes momentos. Por exemplo, em editais publicados no ano de 1944, o professor deveria não poderia ter alto índice de retenção de aluno, havendo, assim, uma transferência da responsabilidade do êxito dos alunos ao professor. No edital de 1951, o texto previu, por exemplo, que seria concedido ao candidato três pontos se fosse casado ou viúvo e mais um ponto por filho até o máximo de três; nessa vertente, passou-se, segundo os autores, à valorização de candidatos do “sexo masculino, casado ou viúvo e pai de família, o que corresponde a um padrão tradicional e conservador”. Nos editais de 1954, o critério meritocrático de seleção passou a ser o tempo de experiência, e em documentos de 1956, 1962 e 1966, passou-se a considerar, além da experiência, o conhecimento especializado na área de educação, atestado por meio de provas.

Ao analisar o recorte deste panorama evolutivo-histórico, parece ser natural a tendência de maior identificação ou, pelo menos, menor desconforto com as práticas vigentes a partir de 1956, uma vez que há uma perspectiva de eliminação de práticas discriminatórias e um processo de maior objetividade na verificação do mérito. Neste cenário, é propício que a análise do procedimento de seleção da direção escolar fique adstrita ao seguinte viés dicotômico: ou se empregam critérios objetivos de escolha como as provas realizadas a partir de 1956 ou há o risco do retorno de práticas absurdamente discriminatórias como as vigentes

155 GOMES NETO, E.; AMARAL, D. P. Seleção de diretores escolares no estado de São Paulo: o concurso público e as credenciais meritocráticas do candidato. Revista Tempos e Espaços em Educação, v. 17, n. 36, p. 9-10, 2024.

nos editais de 1951. No entanto, realizando um esforço de reflexão para além da dicotomia apresentada, surge a seguinte indagação: será que a escolha de uma pessoa para desempenhar a função de diretor escolar, com todas as suas complexidades e inter-relações com crianças, adolescentes, família, comunidade e com o poder público, deve ser, de fato, balizada por um processo percebido como meritocrático? Será que a perspectiva meritocrática, neste caso, decorre do receio do retorno de práticas discriminatórias ilegais e que devem ser rechaçadas ou da real necessidade de aferição do mérito para o desempenho da função? Não seria a função de diretor escolar mais aderente a um processo de escolha alinhado a uma perspectiva democrática?

Não se pretende, por meio deste trabalho, trazer respostas para as questões levantadas, mas contribuir com perguntas para uma avaliação sobre em que medida a busca pela objetividade nos processos de recrutamento e seleção está fundamentada, de fato, na real necessidade do atendimento de finalidades públicas. Além disso, será que a aparente objetividade de seleção promovidas, principalmente, por provas não ofusca a percepção de outras iniquidades? No que se refere a esta pergunta, colaciona-se, por exemplo, o estudo desenvolvido por Valle, Barrichello e Tomasi¹⁵⁶ que trata sobre o aspecto meritocrático na seleção para o ingresso no ensino superior na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Por meio da análise empírica de dados, o estudo evidencia que alunos oriundos de escolas particulares ocupam a maioria das vagas universitárias e que a origem social continua a determinar o desempenho dos candidatos, uma vez que, quanto maior o grau de escolaridade dos pais e mães, melhor o desempenho no processo de seleção. No mesmo sentido, ao analisar a realidade de provas de seleção para ingresso na Universidade Federal do Ceará (UFC), Guimarães e Arraes¹⁵⁷, por meio de estudo empírico de orientação quantitativa, constatou, também, que o desempenho de estudantes oriundos de escolas particulares é superior ao desempenho de alunos de escola pública e que candidatos cujos pais possuem ensino superior apresentam maior probabilidade de figurar entre aqueles que possuem maiores notas.

Retomando a análise para os quadros funcionais do serviço público, colaciona-se, também, a título de contribuição, um recorte de dados sobre o perfil sociodemográfico da

156 VALLE, I. R.; BARRICHELO, F. A.; TOMASI, J. Seleção meritocrática versus desigualdades sociais: quem são os inscritos e os classificados nos vestibulares da UFSC (1998-2007)? *Linhas Críticas*, v. 16, n. 31, p. 414, 2011.

157 GUIMARÃES, D. B.; ARRAES, R. A. Atributos individuais, background familiar e as chances de sucesso dos candidatos ao vestibular da UFC. *Contextus: Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, v. 8, n. 2, p. 81-94, 2010.

magistratura brasileira constante de estudo¹⁵⁸ publicado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) no ano de 2018. De acordo com a pesquisa, os magistrados brasileiros possuem origem nos estratos mais elevados, sendo que 51% deles possuem pais com ensino superior ou mais e 42% possuem mães com ensino superior ou mais. Neste ponto, é importante esclarecer que, de acordo com os censos demográficos realizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), nos anos 2000, 2010 e 2022, o percentual da população brasileira com nível superior completo de escolaridade era, respectivamente: 6,8%, 11,3% e 18,4%¹⁵⁹.

Ao analisar o perfil de membros do Ministério Público brasileiro constante do livro “Quem são e o que pensam os(as) integrantes do Ministério Público no Brasil?”¹⁶⁰ elaborado em pesquisa realizada com amostra de 2.054 (dois mil e cinquenta e quatro) dos membros do ministério público, em um universo de 12.859 (doze mil oitocentos e cinquenta e nove) promotores ou procuradores, verifica-se que a instituição é composta, majoritariamente, por pessoas brancas (76%), no que se refere ao grau de instrução das mães, a pesquisa evidencia que, em 63,3% dos casos, os pais ou mães possuem curso superior em nível de graduação ou pós-graduação; em contrapartida, apenas 0,5% dos participantes possuem mães analfabetas e 14,5% com ensino fundamental completo. De acordo com o estudo, “a maioria dos(as) membros(as) do MP provém de lares com alta qualificação educacional, o que pode estar associado a fatores de mobilidade social e acesso à educação de qualidade¹⁶¹”. Do total de membros, a maioria (60,7%) é composta por homens, ao passo que 39% se identificaram como femininas evidenciando, assim, um desequilíbrio de gênero na instituição.

No que se refere ao desequilíbrio de gênero na Administração Pública, Vaz¹⁶² sustenta que as estruturas institucionais vigentes nas organizações públicas tendem a perpetuar o quadro de exclusão feminina sobretudo em postos de liderança e em posições com maiores remunerações, poder de decisão e prestígio social. Em relação a este aspecto, ao se analisar

158 BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros 2018. Brasília, DF: CNJ, 2018.

159 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo 2022: proporção da população com nível superior completo aumenta de 6,8% em 2000 para 18,4% em 2022. Agência de Notícias IBGE, 26 fev. 2025. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/42742-censo-2022-proporc-o-da-populacao-com-nivel-superior-completo-aumenta-de-6-8-em-2000-para-18-4-em-2022>. Acesso em: 6 mar. 2026.

160 RIBEIRO, L.; KERCHE, F.; AMARAL, O. E. Quem são e o que pensam os(as) integrantes do Ministério Público no Brasil? Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 2025.

161 *Ibid.*, p. 15.

162 VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. Economia e Sociedade, v. 22, n. 3, p. 788, 2013.

dados empíricos extraídos do portal oficial do Poder Executivo Federal¹⁶³, constata-se, por exemplo, que dos 5.468 (cinco mil quatrocentos e sessenta e oito) servidores ocupantes do cargo de provimento efetivo de auditor fiscal da receita federal, que possui um dos maiores vencimentos básicos do Poder Executivo Federal (R\$ 22.921,71 em 2026)¹⁶⁴, e que ingressaram por concurso público, no período de 1995 a 2025, o quantitativo de 4.161 (75,7%) são do sexo masculino, e 1.327 (24,3%) são do sexo feminino.

Por outro lado, ao se levantar, por exemplo, dados relativos ao cargo ativo de Assistente de Alunos pertencente do Plano de Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação, com vencimento básico inicial de R\$ 2.483,52, no ano de 2026 (ou seja, cerca de 10,8% do vencimento do auditor-fiscal da receita federal), apura-se que o quantitativo de ingresso por concurso público, desde a estruturação do cargo em 2009, foi de 1.620 (56%) do sexo feminino contra 1.297 (44%) do sexo masculino. Logo, ainda que o ingresso seja mediante concursos públicos, sobretudo em cargos de maior padrão remuneratório, ainda persistem desigualdades de ingresso quanto ao gênero, evidenciando, assim, que a perspectiva isonômica da sistemática atual dos concursos públicos não constitui uma verdade absoluta.

Afora os estudos constantes da RSL, sob a perspectiva da herança meritocrática, ao realizar um estudo sobre o perfil dos alunos da Escola de Magistratura do Estado do Rio de Janeiro (EMERJ), que preparou um a cada dois juízes, que ingressou, mediante concurso público, na magistratura do estado do Rio de Janeiro, entre os anos de 1997 e 2008, Fontainha¹⁶⁵ apurou que 83,81% da amostra de alunos eram pessoas solteiras, 30,54% residentes da zona sul da cidade do Rio de Janeiro, 70,17% possuíam de 20 a 29 anos e confirma a hipótese de que a grande maioria dos alunos (71,59%) dedicam-se, exclusivamente, ao estudo preparatório para o concurso público. Além disso, ao se realizar pesquisa no portal eletrônico da instituição, apura-se que o valor da mensalidade vigente para o ano de 2026 é de R\$ 1.622,00¹⁶⁶ (mil seiscentos e vinte e dois reais), ou seja, um montante que supera o valor do salário-mínimo vigente (R\$ 1.621,00). Nesse cenário, a pergunta que se levanta é, em que medida o êxito no

163 BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Painel Estatístico de Pessoal (PEP). Brasília, DF: Governo Federal, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/painel-estatistico-de-pessoal>. Acesso em: 18 abr. 2026.

164 BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Tabela de remuneração dos servidores públicos federais civis e dos ex-territórios. Brasília, DF: Governo Federal, 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/tabela-de-remuneracao-dos-servidores-publicos-federais-civis-e-dos-ex-territorios>. Acesso em: 18 abr. 2026.

165 FONTAINHA, F. C. O perfil do aluno da EMERJ: um estudo sobre “concursandos”. Revista da EMERJ, v. 14, n. 56, p. 7-31, 2011.

166 Dado disponível em: <https://emerj.tjrj.jus.br/pagina/4/97>. Acesso em: 20 abr. 2026.

certame decorre do mérito individual do candidato ou das heranças meritocráticas que propiciam as condições e os recursos necessários à preparação para a realização de provas?

Portanto, é necessário, ao se elaborar proposta de regulamentação acerca do instituto do concurso público no Poder Executivo Federal, que as perspectivas críticas relativas às desigualdades que permeiam o campo não sejam esquecidas ou ofuscadas por um senso comum de que a aprovação em concursos públicos constitui o resultado de um esforço individual ou de que os certames não são, na essência, instrumentos de seleção absolutamente imparciais. Nesse sentido, é importante que se compreenda em que medida os mecanismos avaliativos empregados em etapas de concursos públicos propiciam a seleção daqueles que reúnem as melhores condições para a preparação e não, necessariamente, os melhores candidatos. Em outros termos, será que a máxima de que, na maioria dos casos, apenas 1% dos candidatos inscritos em concursos públicos realmente estão preparados, não pode ser traduzida como, na maioria das vezes, apenas 1% dos candidatos inscritos conseguem reunir as condições meritocráticas que favorecem a preparação e, conseqüentemente, a aprovação?

3.5 O Mercado Bilionário em Torno do Concurso Público no Brasil

Ao revisitar a literatura, é possível identificar que a manutenção do modelo de concurso público vigente no Brasil há mais de meio século¹⁶⁷ contribuiu para a consolidação de uma cadeia de produtos e serviços denominada por alguns autores como a “indústria do concurso público” que já chegou a movimentar um valor estimado de R\$ 20.000.000.000,00 (vinte bilhões de reais) ao ano¹⁶⁸. Tal mercado contempla diferentes atividades comerciais, as quais abarcam desde agências¹⁶⁹ de viagens¹⁷⁰, lazer e turismo com o foco em concurseiros que viajam para a realização de provas em diferentes lugares do país, até mesmo a existência de uma imprensa especializada, composta por jornais, revistas e páginas eletrônicas que são responsáveis por noticiar, constantemente, a situação dos concursos públicos em andamento e

167 OLIVEIRA, A. B. S.; CASTRO JUNIOR, J. L. P.; MONTALVÃO, S. S. O mito da meritocracia: academicismo e falhas metodológicas nos concursos públicos brasileiros. *Revista de Administração Pública*, v. 56, n. 6, p. 712, 2022.

168 COELHO, F. S.; MENON, I. O. A quantas anda a gestão de recursos humanos no setor público brasileiro? Um ensaio a partir das (dis)funções do processo de recrutamento e seleção – os concursos públicos. *Revista do Serviço Público*, v. 69, p. 164, 2018.

169 LOBATO, F. H. S.; ALBERTO, D. P. S. O estudo é com você, a viagem é com a gente: As agências de turismo especializadas em viagens a concursos públicos no Brasil. *Turismo: Visão e Ação*, v. 21, n. 2, p. 82-101, 2019.

170 LOBATO, F. H. S. Mercado das viagens para concursos públicos no Brasil: perfil e experiências de concurseiros. *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*, v. 17, 2023.

aqueles com previsão de abertura, assim como divulgar debates e decisões no campo jurídico ou político que interfiram nos concursos pelo país¹⁷¹.

Em relação às fontes de informações sobre os processos de recrutamento e seleção para atuação no poder público, cumpre salientar que o Brasil não possui um portal eletrônico unificado de divulgação como ocorre, por exemplo, em Portugal, onde há um portal eletrônico chamado de Bolsa de Emprego Público (BEP), que constitui uma base de informação de diversos procedimentos concursais de âmbito local, regional ou nacional que visa à publicidade, transparência, simplificação e agilidade na divulgação dos diversos processos de recrutamento humanos da Administração Pública¹⁷², cuja gestão incumbe à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)¹⁷³. Diante da inexistência de um repositório público integrado, que permita aos candidatos acessarem informações fidedignas e atualizadas acerca dos certames em curso, tal lacuna é preenchida pela iniciativa privada a qual promove a divulgação dos certames com uma finalidade comercial visando à venda de produtos, serviços e espaços publicitários em portais eletrônicos relacionados ao respectivo concurso.

Diante desse cenário de ausência de plataforma mantida pelo poder público que viabilize o acesso às informações relativas certames de forma integrada, a disponibilização de informações inerentes aos processos de recrutamento na Administração Pública brasileira ocorre, por parte de órgãos e entidades públicas, de forma totalmente fragmentada por meio de publicações isoladas em diários oficiais e em abas de sites institucionais cujo acesso, em muitos casos, exige um conhecimento da estrutura organizacional do órgão ou entidade para identificar o local em que os dados e as informações estão disponíveis. A partir de tal perspectiva, verifica-se o cumprimento de uma dimensão formal do princípio da publicidade previsto no art. 37, *caput* da Constituição Federal de 1988; no entanto, sob um prisma da comunicação efetiva, de fácil acesso e organizada inexiste uma atuação efetiva e integrada da Administração Pública em relação aos concursos públicos, o que acaba por propiciar a exploração desta falha pela iniciativa privada.

Um dos principais portais eletrônicos especializado em concurso público no Brasil é o Folha Dirigida¹⁷⁴, criado no ano de 1985, no Rio de Janeiro-RJ e que iniciou a sua distribuição

171 MAIA, B. Virando estado: o processo de sujeição burocrática entre candidatos ao serviço público no Brasil. Runa, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, v. 41, n. 2, p. 203-219, 2020.

172 PORTUGAL. Presidência do Conselho de Ministros. Decreto-Lei n.º 78/2003, de 23 de abril. Lisboa: Diário da República Eletrónico, 2003. Disponível em: <https://www.bep.gov.pt/pages/SobreBep/Diploma.aspx>. Acesso em: 10 jul. 2023.

173 Id. Art. 3º.

174 QCONCURSOS. Folha Dirigida agora é por Qconcursos. Rio de Janeiro: Qconcursos, 2026. Disponível em: <https://folha.qconcursos.com/n/folha-dirigida-por-q-concursos>. Acesso em: 21 abr. 2026.

de forma impressa em âmbito local e, posteriormente, passou a ter alcance nacional. No ano de 2022, a empresa foi vendida por cerca de R\$ 5.450.000,00 (cinco milhões quatrocentos e cinquenta mil reais) para o Qconcursos¹⁷⁵, plataforma com o foco na preparação de candidatos para concursos, sobretudo por meio de questões que foram objeto de cobrança em certames anteriores, vinculada à *holding* YDUQS. Essa *holding* educacional constitui a segunda maior empresa de educação superior no Brasil, em receita, e conta, inclusive, com ações negociadas na Bolsa de Valores, Mercadorias e Futuros (BVMF); no ano de 2021, já havia adquirido a plataforma Qconcursos por um valor estimado, segundo a mídia¹⁷⁶, em cerca de R\$ 208.000.000,00 (duzentos e oito milhões de reais). Quando da aquisição, o grupo emitiu o seguinte comunicado aos investidores:

[...] A Qconcursos é uma Edtech com mais de 10 anos de atuação no segmento de *lifelong learning*, com operação 100% digital e orientada a cursos preparatórios para concursos, com ênfase em questões comentadas, provas e simulados. A Qconcursos tem hoje o 14º maior tráfego de internet do Brasil, sendo a líder em seu segmento, e conta com 412 mil alunos pagantes ativos, além de outros cerca de 1,4 milhão que acessam seus produtos gratuitamente (modelo *freemium*). Os níveis de satisfação dos alunos e de recomendação da marca são referências nacionais (NPS de 80) e a plataforma cresce com forte senso de comunidade entre os concurseiros. Ao todo, são mais de 17 milhões de usuários cadastrados, que agora se juntam ao universo de alunos e egressos da YDUQS. Os 412 mil alunos da Qconcursos serão somados à base de cursos preparatórios, de extensão e de pós-graduação da YDUQS, fortalecendo a sua presença no segmento de cursos livres. O perfil do aluno tem sinergia com os perfis de alunos de outras instituições do grupo YDUQS, o que potencializará a oferta da educação continuada para os egressos, além de ações de *cross-selling* e desenvolvimento de novos produtos [...]¹⁷⁷.

Além do detalhamento de aquisição¹⁷⁸, a empresa trouxe alguns dados relativos à Plataforma QConcursos, entre os quais, destacam-se o quantitativo de 411.000 (quatrocentos e onze mil) assinantes, os quais geram, somente com assinatura da plataforma, uma receita mensal bruta estimada em cerca de R\$ 15.000.000,00 (quinze milhões de reais), considerando os valores praticados no ano de 2021. Além disso, de acordo com o material divulgado pela YDUQS, são 60.000.000 (sessenta milhões) de questões resolvidas por mês, 150.000 (cento e

175 YDUQS. Aquisição Qconcursos: Fortalecendo o nosso Ensino Digital. Rio de Janeiro: YDUQS, 2021. Disponível em: <https://www.yduqs.com.br/Download.aspx?Arquivo=HeQvXEJHZdN5aC+ZzLjkYA>. Acesso em: 21 abr. 2026.

176 PIPELINE VALOR. Qconcursos compra Folha Dirigida, site com 2,4 milhões de concurseiros. Pipeline Valor, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://pipelinevalor.globo.com/startups/noticia/qconcursos-compra-folha-dirigida-site-com-24-milhoes-de-concurseiros.ghtml>. Acesso em: 21 abr. 2026.

177 YDUQS. Fato relevante YDUQS adquire a edtech qconcursos e avança no ecossistema digital. Rio de Janeiro: YDUQS, 2021. Disponível em: <https://www.yduqs.com.br/Download.aspx?Arquivo=Ism97M1168oNo85+GmJYlw==&IdCanal=xzyfPuNv+j+iLpg6rec3zA>. Acesso em: 21 abr. 2026.

178 YDUQS. Aquisição Qconcursos: Fortalecendo o nosso Ensino Digital. Rio de Janeiro: YDUQS, 2021. Disponível em: <https://www.yduqs.com.br/Download.aspx?Arquivo=HeQvXEJHZdN5aC+ZzLjkYA>. Acesso em: 21 abr. 2026.

cinquenta mil) novos comentários de usuário na plataforma mensalmente e o maior tráfego de usuários no Brasil no setor de educação e o décimo quarto considerando todos os demais setores.

Pondera-se, neste ponto, que, ao trazer tais dados, não se objetiva promover a desqualificação da atividade comercial, porém, a questão que se levanta é: os objetivos perseguidos pelas empresas que atuam explorando o mercado bilionário dos concursos públicos no Brasil almejam os mesmos objetivos que o poder público? Nesse sentido, não seria prudente para o setor público desenvolver mecanismos para promover a divulgação e democratizar, por meio de acesso gratuito, a preparação de candidatos para concursos públicos no país? A Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) que, segundo dados oficiais¹⁷⁹, oferta mais de 900 (novecentos) cursos e emitiu mais de 1,5 milhões de certificados no ano de 2024 não poderia promover uma ação neste sentido de forma a convergir a preparação dos candidatos para os interesses públicos nos processos de concurso público?

Em relação aos cursos preparatórios para concursos públicos, que constitui uma das principais atividades comerciais que permeiam este campo, Ribeiro e Mancebo¹⁸⁰ observam que os respectivos constituem rentáveis empreendimentos, uma vez que os candidatos diante das turbulências que envolvem o mercado de trabalho acabam por buscar nesses espaços a sua orientação para a aprovação. Pondera-se, no entanto, que, na maioria dos casos, a preparação para as provas dos concursos públicos não envolve uma preocupação com o atendimento das reais necessidades dos serviços públicos que serão prestados à população, tampouco com aspectos éticos que devem balizar a atuação do servidor após o ingresso. De acordo com Maia¹⁸¹, trata-se, na realidade, de um processo de adestramento por meio de técnicas apresentadas pelos professores e exercitadas pelos alunos uma vez que o aprendizado “não se refere aos conteúdos das disciplinas estudadas, mas sim ao domínio das técnicas de uso desse conteúdo para fins avaliativos¹⁸²”.

Ao longo do processo de preparação para a realização de provas de concursos públicos, em que candidatos passam, às vezes, alguns anos, há, ainda, por parte de alguns atores dessa “indústria dos concursos”, a disseminação de ensinamentos ou práticas que podem incutir na mente dos chamados “concurseiros”, conhecimentos que não se coadunam, minimamente, com

179 ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ENAP). Disponível em: <https://www.enap.gov.br/>. Acesso em: 21 abr. 2026.

180 RIBEIRO, C. V. S.; MANCEBO, D. concurso público, uma alternativa sensata frente às turbulências do mundo do trabalho? Trabalho & Educação, v. 18, n. 1, p. 145-156, 2009.

181 MAIA, B. O adestramento para o estado: tradição de conhecimento e técnicas de aprendizado entre candidatos ao serviço público no Brasil. Anuário Antropológico, v. 46, n. 1, p. 255-256, 2021.

182 *Ibid.*, p. 256.

valores democráticos, sociais e princípios éticos que devem orientar a prestação de serviço público. Para ilustrar este ponto, citam-se dois exemplos divulgados pela mídia.

O primeiro diz respeito, ao que as imagens indicam, do trecho de aula de um “professor” de curso preparatório para concurso público da área policial, que ocupava o cargo de provimento efetivo de Policial Rodoviário Federal, em que o respectivo “ensina” seus alunos a torturar pessoas com *spray* de pimenta, um tipo de tortura conhecida como “câmara de gás” semelhante a que, posteriormente, vitimou Genivaldo de Jesus Santos, um homem negro diagnosticado com esquizofrenia, em abordagem da Polícia Rodoviária Federal (PRF) realizada no estado de Sergipe no ano de 2022. Ao transcrever o trecho da aula gravada, o professor do curso preparatório, em meio a risadas, realiza a seguinte descrição:

[...] nesse ínterim que a gente ficou lavrando o procedimento, que ele tava na parte de trás da viatura, ele ainda tentou quebrar o vidro da viatura com chutes, ficou batendo o tempo todo..., o que é que o polícia faz? Abre um pouquinho (essa coisa que tá gravando) pega *spray* de pimenta e tahhhh...foda-se, caralho, é bom a pessoa fica mansinhaa. Ai, daqui a pouco, só escutei assim: “eu vou morrer, eu vou morrer” aí eu fiquei com pena cara eu abri assim e disse: tortura, e fechei de novo!¹⁸³.

O segundo exemplo também consiste em imagens do trecho de uma aula ministrada por “professor”, ex-policial e proprietário de curso preparatório para concurso público, também direcionado ao público da área policial (Polícia Federal e Polícia Rodoviária Federal), em que há relato, em tom jocoso, nos seguintes termos:

[...] ó, deixa eu te explicar uma coisa sobre Polícia Federal e Rodoviária. Os senhores não serão juízes, promotores e defensores públicos. Os senhores não andarão de terno e gravata e não serão a nata da sociedade. Vocês serão aqueles caras fodas que toda mulher vai querer dar. Se você for solteiro, vai botar uma pistola na cintura, uma porra do distintivo. [...] É isso mesmo. É trabalho de peão, mas é um peão com uma .40 na cintura e um distintivo de polícia federal. Irmão, pode dar carteirada em todos os puteiros. XXXXX, posso? Lógico que pode! Você chega lá e fala assim: ‘Eu nunca fiz, mas você fala: “Eu não gosto de puteiro, nunca gostei”’. Eu tinha raiva de puteiro porque eu trabalhava na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. Adivinha onde dava as brigas? No puteiro! XXXXX, você já bateu em muita gente? Já, inclusive nas putas! Entrava, tomava todo mundo borrachada. XXXXX, você era violento na Polícia Militar? Muito violento! XXXXX, você pegou dinheiro? Nunca! Sempre fui honesto para caralho. Mas porrada sobrou, irmão. Eu dei porrada em todo mundo. Homens, mulheres, crianças, velhos e adolescentes. Todo mundo tomou!¹⁸⁴.

183 METRÓPOLES. Policial da PRF ensina alunos de cursinho a usar gás em viatura [vídeo]. You Tube, 25 de out. de 2023. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=F44Rn73t8HI>. Acesso 21 abr. 2026.

184 CORREIO BRAZILIENSE. Ex-PM, dono de cursinho do qual Bolsonaro fez propaganda, defendeu violência: “agredia homens, mulheres, crianças, velhos e adolescentes” [vídeo]. Brasília, DF, 25 out. 2020. Disponível em: <https://blogs.correiobraziliense.com.br/papodeconcurseiro/ex-pm-dono-de-cursinho-do-qual-bolsonaro-fez-propaganda-defendeu-violencia-agredia-homens-mulheres-criancas-velhos-e-adolescentes/>. Acesso em: 21 abr. 2026.

Nesse ponto, cumpre ponderar que não se pretende construir uma narrativa de descredibilização generalizada de cursos preparatórios para concursos públicos, no entanto, a reflexão que surge é: até que ponto a inexistência de regulamentação ou de diretrizes mínimas a serem observadas nesse mercado acaba por possibilitar o surgimento práticas pedagógicas desvirtuadas que podem influenciar a futura atuação do agente público? De acordo com Maia, a até ser aprovado em algum concurso público, os candidatos podem levar meses e anos estudando¹⁸⁵. Por outro lado, uma parcela significativa dos certames brasileiros não conta sequer com etapa de curso de formação ou, quando há, a sua duração tende a ser significativamente inferior ao período que o candidato frequentou cursos preparatórios para as provas; por exemplo, no caso da Polícia Federal, o curso de formação para agente realizado em 2026 teve duração aproximada de 3 (três) meses¹⁸⁶. Logo, a questão que se levanta é: em que medida os ensinamentos de eventuais condutas desvirtuadas durante o longo processo de preparação para as provas dos certames podem contribuir para a construção da subjetividade desse candidato e, conseqüentemente, balizar a sua atuação após o ingresso no cargo público?

Em alguns modelos de negócio, há, inclusive, uma proposta de simbiose entre a educação formal em nível de graduação ou de pós-graduação e a preparação de candidatos para concursos públicos conforme se extrai do artigo de Souza e Freitas¹⁸⁷. Nesse estudo, é realizada a descrição de um centro universitário localizado em Brasília-DF, que promove a formação acadêmica em cursos como o de bacharelado em Direito, de forma orientada para a preparação dos alunos para a realização de concursos públicos. Neste cenário, as autoras relatam que um dos desafios encontrados pela entidade envolve o esforço de conciliar a matriz acadêmica às disciplinas solicitadas nas carreiras jurídicas sem “fugir” da norma solicitada pelo Ministério da Educação. Além disso, detalha que:

Outro problema enfrentado pela instituição foi encontrar profissionais que tivessem a formação exigida para ministrar aula num curso de graduação e, paralelamente a isso, também tivessem aptidão para dar aulas nos moldes dos preparatórios para concurso. Sabe-se que os professores dos preparatórios para concursos são reconhecidos por sua dinâmica em sala, o poder de prender a atenção do corpo discente, a utilização de esquemas, mnemônicos, e exercícios de concurso para demonstrar a realidade de prova de concurso público. Ao mesmo tempo, a instituição não poderia esquecer que se tratava de uma graduação e, como tal, necessitava de projetos acadêmicos presentes em qualquer instituição educacional superior. Hoje, a faculdade conta com sete cursos

185 MAIA, B. O adestramento para o estado: tradição de conhecimento e técnicas de aprendizado entre candidatos ao serviço público no Brasil. *Anuário Antropológico*, v. 46, n. 1, p. 254, 2021.

186 BRASIL. Polícia Federal. PF inicia Curso de Formação Profissional para 651 alunos. Brasília, DF: Polícia Federal, 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/pf/pt-br/assuntos/noticias/2026/01/pf-inicia-curso-de-formacao-profissional-para-651-alunos>. Acesso em: 22 abr. 2026.

187 SOUZA, A. L. G.; FREITAS, E. A governança educacional no contexto dos concursos públicos no Distrito Federal. *Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros*, v. 7, n. 27, 2016.

superiores, pós-graduação, preparatório OAB e preparatórios para concurso público. Conclui-se que os empreendedores dessa instituição de ensino tiveram a capacidade de enxergar um nicho do mercado em evolução e fazer “mistura” de preparatório-acadêmico para suprir um anseio do mercado moderno¹⁸⁸.

Diante deste cenário, é importante apresentar que o concurso público, sob uma perspectiva do mercado, constitui, na realidade brasileira, um fenômeno que também tem despertado a atenção de instituições de ensino superior privadas que ofertam cursos de graduação e pós-graduação e que enxergam neste universo a possibilidade de expansão de seus negócios por meio da instrumentalização e destinação de parcela significativa do tempo do aluno dedicado à educação superior à preparação para realização de provas. Pondera-se, neste ponto, a necessidade de refletir acerca do cumprimento das demais finalidades da educação superior previstas no art. 46 na Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), sobretudo no que diz respeito ao saber reflexivo quanto aos problemas do mundo por meio do desenvolvimento de atividades de extensão, de pesquisa e de cultura. Será que a destinação do tempo de estudo na educação superior para o aprendizado de técnicas necessárias à realização de provas de concurso público é capaz de promover uma formação adequada desses profissionais para a compreensão crítica da realidade e das necessidades da população destinatária do serviço público?

Por fim, para além dos cursos preparatórios, a literatura revisada evidencia, ainda, a existência de um mercado especializado de *coaching*, influenciadores digitais ou mentoria desenvolvido, na maioria dos casos, por servidores públicos que, já foram aprovados em certames e, de forma paralela, ao trabalho na Administração Pública, acabam por ofertar este tipo de serviço e auferir ganhos financeiros significativos. Em relação a este tema, inclusive, já há matéria jornalística apontando que “cada vez mais, concurseiros, aspirantes a servidores e funcionários públicos têm usado as redes sociais para compartilhar a rotina de estudos, vender materiais e divulgar métodos de aprendizagem e realização de provas¹⁸⁹”. Ao realizar uma breve pesquisa na internet pelo tema “*coaching* concursos públicos”, é possível identificar uma gama de ofertas de serviços dessa natureza, os quais são disponibilizados tanto por cursos preparatórios quanto por modelos de consultoria individual ou coletiva. Apesar da variabilidade de serviços e dos preços cobrados, há um traço em comum na divulgação dos serviços: i) a trajetória de aprovações em concursos públicos realizados pelos mentores; ii) a referência

188 *Ibid.*, p. 13.

189 WELLE, D. O novo sonho do concurseiro: ser influenciador digital. *IstoÉ Dinheiro*, 6 out. 2024. Disponível em: <https://istoedinheiro.com.br/o-novo-sonho-do-concurseiro-ser-influenciador-digital>. Acesso em: 22 abr. 2026.

expressa ao cargo público ocupado na estrutura da Administração Pública; e iii) um discurso explícito ou subliminar de garantia de obtenção de êxito em provas por meio do método proposto e acompanhado pelo profissional.

Ao realizar um estudo empírico, Maia¹⁹⁰ relata, por meio de uma pesquisa etnográfica, a participação em eventos de *coaching* e traz registros de sessões, aulas e palestras voltados à preparação para concursos públicos. Ao buscar compreender como ocorre o discurso de legitimação desses “agentes pedagógicos” na preparação de candidatos para concursos públicos, o artigo aborda achados que podem ser sintetizados em torno dos seguintes pontos: i) a compreensão do concurso público não como mecanismo de satisfação profissional, mas como um mal necessário para a obtenção de realizações pessoais; ii) ênfase do discurso de que a aprovação em concurso público tem o poder para mudar a situação de vida da pessoa e de seus grupos de referência mais próximos (familiares, amigos etc.); iii) pouca menção ao órgão público em que o futuro aprovado atuará e nenhuma menção àqueles cidadãos a quem irá “servir”; iv) conjunto de práticas ritualísticas como instrumento de motivação; v) discurso de “vencedores” para os que se esforçaram e conseguiram a aprovação; vi) discurso de autorresponsabilização, ausência de esforço, falta de persistência ou culpabilização daqueles que não conseguiram a aprovação; vii) cargo público como instrumento de distinção social e como mecanismo de separação entre os servidores públicos, sobretudo os pertencentes às carreiras com maiores remunerações, e o resto da população; e viii) investimentos em eventos, palestras e cursos dessa natureza como sinônimo de pertencimento a um grupo seletivo e com acesso a conhecimentos, métodos e informações exclusivas e que serão diferenciais para a aprovação.

Em relação às atividades de preparação para concursos públicos (professor, *coach*, mentoria, tutoria etc.), cumpre salientar que, para além das perspectiva mercadológica e da relação com o candidato e com as instituições privadas, é necessário desenvolver uma reflexão de como a Administração Pública compreende este tema sobre a perspectiva da relação ética e funcional dos servidores públicos que prestam esse tipo de serviço, uma vez que o cargo ocupado, a posição hierárquica, o nome e a imagem do órgão ou da entidade em que o servidor desempenha as suas funções constituem elementos retóricos¹⁹¹ que são explorados pelos atores com o fim de “persuadir os ânimos e atrair vontades”, bem como mecanismo de legitimação do

190 MAIA, B. Virando estado: o processo de sujeição burocrática entre candidatos ao serviço público no Brasil. Runa, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, v. 41, n. 2, p. 203-219, 2020.

191 CARVALHO, J. M. História intelectual no Brasil: a retórica como chave de leitura. Topoi Revista de História, v. 1, n. 1, p. 123-152, 2000.

discurso e, portanto, com maior potencial de monetização e comercialização dos serviços ofertados.

Quanto a este ponto, salienta-se que, no âmbito da magistratura, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) estabeleceu alguns contornos regulamentadores da atividade docente na Resolução n.º 650/2025¹⁹² e, inclusive, vedou o desempenho de atividades de *coaching* e outras similares, destinadas à assessoria individual ou coletiva de pessoas, inclusive na preparação de candidatos a concursos públicos. No mesmo sentido, o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), por meio da Resolução n.º 224/2021¹⁹³, vedou o desempenho de atividades de *coaching*, similares e congêneres, destinadas à assessoria individual ou coletiva de pessoas, inclusive na preparação de candidatos a concursos públicos, pois não são consideradas atividade docente.

No âmbito do Poder Executivo Federal, não foi identificada, de forma ampla, uma regulamentação específica da matéria. Pondera-se, no entanto, que a Lei n.º 8.112/1990 estabelece no art. 117, inciso XVIII, a proibição de que o servidor exerça quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função. Outrossim, o Decreto n.º 1.171, de 22 de junho de 1994, que estabelece o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, fixa, no inciso XV, alínea “a”, a vedação de que o servidor público utilize do cargo ou função, facilidades, amizades, tempo, posição e influências, para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem. Logo, considerando o cenário de ausência de regulamentação na Administração Pública Federal, bem como o grande volume de servidores públicos que atuam no mercado de preparação de candidatos para concursos públicos valendo-se do *status* decorrente da posição funcional, não seria pertinente o estabelecimento de aspectos normativos mínimos?

192 BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n.º 650, de 29 de setembro de 2025. Regulamenta, no âmbito do Poder Judiciário, o exercício da docência pelos integrantes da magistratura nacional e a participação de magistrados em eventos. Brasília: CNJ, 2025. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original2207282025092968db03204e666.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2026.

193 BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. Resolução n.º 224, de 26 de fevereiro de 2021. Dispõe sobre a impossibilidade do exercício das atividades de *coaching* e similares pelos membros do Ministério Público brasileiro. Brasília: CNMP, 2025. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/2021/Resolucao-n-224-2021-1.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2026.

3.6 O Concurso Público como Procedimento de Recrutamento e Seleção de Pessoas Visando ao Desempenho das Atribuições do Cargo e ao Atendimento das Necessidades Públicas

Ao promover uma defesa dos concursos públicos como a reafirmação do compromisso do Estado com a eficiência dos serviços públicos, o Editorial da Revista do Serviço Público de agosto de 1956¹⁹⁴ preconiza que o provimento dos cargos por meio de concursos constitui, em última análise, uma das melhores formas de reconhecimento da “vocação do Estado para assegurar aos serviços públicos as condições que lhes permitam atender às aspirações da coletividade”. Por outro lado, ao se realizar uma análise mais atualizada do campo de *práxis*, Maia¹⁹⁵ examina que os processos seletivos de admissão por concurso público têm favorecido, também, a disseminação de um modelo cultural de serviço público em que “a prestação de serviços à sociedade não se configura como um elemento de formação do *ethos* dos candidatos aos cargos públicos”.

Ao realizar estudo empírico com alunos de cursos preparatórios para concursos público em Florianópolis, buscando compreender os motivos pelos quais tais sujeitos optam pelo ingresso no serviço público, Albrecht e Krawulski¹⁹⁶ detectaram que as justificativas predominantes dos participantes envolvem a estabilidade no cargo, a remuneração e a possibilidade de fazer carreira. Neste estudo, as autoras destacam, ainda, que o comprometimento ético com a coletividade e a noção de um “espírito público”, compreendido como disponibilidade, compromisso e atenção ao atendimento ao cidadão, não foram explicitados pelos sujeitos como sendo um aspecto relevante para justificar a decisão de ingresso no serviço público. Outrossim, a maioria dos participantes da pesquisa sequer fez menção sobre a relevância de executar um cargo público¹⁹⁷.

Para além da perspectiva dos candidatos, é importante questionar, também, em que medida os instrumentos de seleção empregados pelas bancas organizadoras de certames contratadas pelos órgãos e entidades públicas têm buscado, de fato, promover o recrutamento de candidatos com as competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) necessárias ao

194 REVISTA DO SERVIÇO PÚBLICO. Os Concursos: Garantia Constitucional e Condição de Eficiência. Revista do Serviço Público, v. 72, n. 2, p. 147, 1956.

195 MAIA, B. Virando estado: o processo de sujeição burocrática entre candidatos ao serviço público no Brasil. Runa, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, v. 41, n. 2, p. 9, 2020.

196 ALBRECHT, P. A. T.; KRAWULSKI, E. Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 14, n. 2, p. 211-226, 2011.

197 *Ibid.*, p. 222.

exercício das atribuições do cargo. Ao promover um estudo empírico por meio da análise de regulamentos de concursos públicos para professor da carreira do magistério federal de universidades federais, Siqueira *et al.*¹⁹⁸ questionam “em que medida a prova escrita é capaz de avaliar o conhecimento do candidato ou apenas faz uma análise pontual e restritiva”. Nesse contexto, avaliam, ainda, que tal etapa, em muitos casos, possui maior peso na composição da nota final e também ostenta um caráter eliminatório, o que acarreta a exclusão deste candidato do certame e, por consequência, a chance de qualquer outra possibilidade de se promover uma análise mais ampla de sua competência.

De acordo com o Guia Referencial para Concursos Públicos do Governo Federal, a elaboração de editais de concursos públicos deve ser pensada de maneira estratégica, visando selecionar pessoas “dotadas de alinhamento aos desejos das organizações públicas e aptas a desempenhar as atribuições da carreira para a qual concorrem e que sejam imbuídas do *ethos* público exerçam a partir de sua vocação com o interesse público¹⁹⁹”. Em que pese o objetivo abstrato estabelecido no documento do governo federal, pondera-se, que, empiricamente, alguns achados da pesquisa, como o estudo de Macêdo *et al.*²⁰⁰, que investigam concursos públicos para cargo da carreira dos Técnico-Administrativos em Educação vinculado a Instituição Federal de Ensino, apontam para a percepção dos participantes da existência de inadequação do conteúdo das provas e uma tendência de padronização de tais informações entre os editais dos certames sem se verificar a aplicabilidade de tais conhecimentos no desempenho efetivo das atribuições cotidianas do cargo. Além disso, o estudo evidencia ainda que há um descompasso entre o conteúdo das questões que constaram da prova e as atribuições do cargo.

Ainda no âmbito educacional do Poder Executivo Federal, o artigo de Leal, Silva e Dalmau²⁰¹, ao analisar o cargo efetivo de secretário executivo da carreira dos Técnico-Administrativos em Educação, buscou compreender “se as provas aplicadas aos candidatos têm contemplado conteúdos constantes na descrição do cargo, leis de regulamentação da profissão, diretrizes e grades curriculares dos cursos superiores”. Os achados da pesquisa evidenciaram que os certames abrangidos pelo recorte pesquisado “não mensuraram os conhecimentos

198 SIQUEIRA, E. S. *et al.* Seleção de docentes em universidades federais: uma análise dos regulamentos. Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação, Rio de Janeiro, v. 20, n. 77, p. 742, 2012.

199 BRASIL. Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI). Guia referencial para concursos públicos: promoção do *ethos* público, realidade brasileira, inclusão, diversidade e direitos humanos. Brasília: Enap; MGI, 2023. p. 24.p. 78.

200 MACÊDO, D. F. *et al.* Análise dos concursos públicos como instrumento de seleção de pessoal no setor público: percepção de um grupo de servidores de Instituições Federais de Ensino Superior. Sociais e Humanas, Santa Maria, v. 29, n. 1, p.92-110, 2016.

201 LEAL, F. G.; SILVA, A. C. F.; DALMAU, M. B. L. Análise das avaliações dos concursos públicos realizados pelas IFES para o cargo de secretário-executivo sob a ótica da gestão por competência. Revista de Ciências da Administração, v. 16, n. 40, p. 191-207, 2014.

requeridos para o bom desempenho das funções desses profissionais, assim como não utilizaram instrumentos que permitissem avaliar habilidades e comportamentos.

Ao analisar a realidade do Poder Judiciário, Feitosa e Passos²⁰² desenvolve um estudo de orientação quali-quantitativa com o objetivo de “avaliar a adequação da atual sistemática de seleção de juízes em face do conjunto de competências necessárias ao desempenho das funções jurisdicionais”. Nos resultados, o estudo destaca que a capacidade de memorização constitui condição essencial para aprovação de candidatos, não somente na primeira etapa do certame (prova escrita objetiva), mas também na segunda fase (prova escrita aberta). Ademais, destaca que os certames pesquisados exigem do candidato apenas conhecimentos teóricos pelo simples domínio de terminologias não havendo espaço para criação, sendo, assim, as provas analisadas revelam-se “insuficientes para avaliar a capacidade de análise crítica, compreensão ou aplicação dos conhecimentos teóricos por parte do candidato²⁰³”. Em sua conclusão, os autores salientam que a complexidade das demandas impostas pelas relações sociais, as alterações na inserção social e política do Poder Judiciário, bem como a exigência de eficiência e celeridade, têm demandado dos magistrados conhecimentos não estritamente jurídicos, mas lhes permitem uma visão ampla do contexto social, econômico e político e das consequências de suas decisões. Tais competências, todavia, não têm sido objeto de avaliação no modelo atual de concursos públicos realizados.

Os achados empíricos identificados na literatura revisada parecem confirmar a percepção da OCDE, abordada no referencial teórico deste trabalho, sobre os concursos públicos brasileiros no sentido de que os certames têm se revelado, em grande medida, como “um exercício legalista desenhado para proteger o mérito e assegurar a transparência nos processos de recrutamento, e não uma maneira de obter a melhor pessoa para o trabalho²⁰⁴”. Nessa perspectiva, parece haver, em diferentes níveis e órgãos, uma desintegração entre os instrumentos avaliativos e de seleção de pessoas empregados nos concursos públicos e as competências necessárias ao adequado desempenho das atribuições do cargo e, conseqüentemente, o atendimento das reais necessidades da população.

202 FEITOSA, G. R. P.; PASSOS, D. V. S. O concurso público e as novas competências para o exercício da magistratura: uma análise do atual modelo de seleção. Sequência: Estudos Jurídicos e Políticos, v. 38, n. 76, p. 131-154, 2017.

203 *Ibid.*, p. 147.

204 OCDE. ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). Avaliação da Gestão de Recursos Humanos no Governo: Relatório da OCDE: Brasil: Governo Federal (Portuguese version), Paris: OECD Publishing, 2010. p. 138.

Em relação a esse aspecto, Oliveira, Castro Junior e Montalvão²⁰⁵ acrescentam, também, a desconexão existente entre a avaliação dos serviços públicos em diversas áreas de atuação estatal (saúde, segurança, transporte, educação etc.) e os concursos públicos, ou seja, a percepção dos cidadãos que são os reais destinatários dos serviços públicos e os responsáveis pelo seu custeio não possui qualquer reverberação nos procedimentos promovidos pela Administração Pública. Neste ponto, em que pese não ter integrado os achados da RSL, são válidas as contribuições de Fontainha *et al.*²⁰⁶ quanto à imprescindibilidade que toda carreira do serviço público elabore uma ementa contendo o rol de habilidades, aptidões e competências (e não conhecimentos ou atribuições) necessárias ao seu pleno exercício. Tais habilidades devem, por força do marco normativo, constar das disposições do edital de abertura de todos os certames, sob pena de nulidade e constituir a referência objetiva para a elaboração e correção das provas propostas para aquele certame.

Por fim, cumpre salientar que o estudo empírico desenvolvido por Braga *et al.*²⁰⁷, com o escopo de investigar os concursos públicos para o cargo de professor do magistério superior que, de acordo com o art. 8º da Lei n.º 12.772/2012, exige, em regra, o título de doutor para ingresso, também evidenciou diferentes pontos de vista que merecem ser considerados em uma perspectiva regulatória sobre a temática. Ao recortar os aspectos atinentes à composição de bancas examinadoras de tais certames, o artigo trouxe a perspectiva crítica de dois grupos, sendo o primeiro composto por participantes que já são docentes em IFES e o segundo por candidatos que prestam concurso público para ingresso na carreira. Na perspectiva do primeiro grupo, houve o reconhecimento da existência de inconsistências e problemas operacionais nos certames, no entanto não compreendem os respectivos como atos de má-fé; por outro lado, os candidatos, que compõem o segundo grupo, “demonstraram insatisfação, desconfiças e desconfortos na formação da banca e no certame como um todo²⁰⁸”. Diante dos problemas identificados, os participantes da pesquisa sugeriram, como mecanismo de aperfeiçoamento do procedimento, a inclusão de membros externos na composição da banca e de professores com formação específica na área avaliada, bem como a presença de pedagogo na composição

205 OLIVEIRA, A. B. S.; CASTRO JUNIOR, J. L. P.; MONTALVÃO, S. S. O mito da meritocracia: academicismo e falhas metodológicas nos concursos públicos brasileiros. *Revista de Administração Pública*, v. 56, n. 6, p. 712, 2022.

206 FONTAINHA, F. C. *et al.* Processos seletivos para a contratação de servidores públicos: Brasil, o país dos concursos? Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2014. p. 139.

207 BRAGA, P. E. A. *et al.* Formação de banca para concurso docente e os princípios da administração pública. *Administração Pública e Gestão Social*, v. 15, n. 2, 2023.

208 *Ibid.*, p. 15.

colegiada, uma vez que a dimensão pedagógica constitui uma competência importante para o efetivo das atribuições do cargo de professor do magistério superior.

A partir das contribuições de Braga *et al.*, é importante salientar que o ponto de vista distinto sobre aspectos críticos que permeiam a realização dos concursos públicos acaba por contribuir, também, para um intenso processo de judicialização nos certames, o qual será objeto de aprofundamento no terceiro capítulo deste trabalho. Sobre este ponto, Coelho e Menon²⁰⁹ destacam que a aflição gerada com o receio de questionamento judicial dos certames tem contribuído para sedimentar um paradigma de qualidade dos concursos públicos como sinônimo de extrema objetividade e com base no simples domínio de conteúdos, em detrimento de “um modelo de competências que pressupõe a mobilização do conhecimento para a resolução de problemas em determinados contextos – o saber agir/fazer/ser”.

Por outro lado, Carvalho²¹⁰ pondera que não se deve confundir o controle do exercício da discricionariedade nos concursos públicos como sinônimo da normalização de um ativismo judicial que tende a desconsiderar a especialização técnica e a legitimidade decisória da Administração Pública. Logo, é necessário se buscar um ponto de equilíbrio que possibilite o exercício das autonomias públicas nos processos de recrutamento e seleção dos servidores públicos, a seleção por meio de instrumentos que efetivamente recrute candidatos aptos para o efetivo exercício das atribuições do cargo e vocacionados para o atendimento das reais necessidades da população, bem como o exercício de um controle judicial capaz de promover a proteção de direitos de cidadãos frente a eventuais opressões e abusos.

3.7 Concurso Público e Mundo do Trabalho

Ao se analisar os desafios e aspectos disfuncionais que permeiam os concursos públicos no Brasil não se pode realizar uma análise desconectada do contexto econômico e da realidade do mercado de trabalho. Ao conceituar de forma simples o termo economia, Mankiw²¹¹ a compreende como sendo “o estudo de como a sociedade administra seus recursos escassos”; nesse sentido, em uma perspectiva individual, a economia está diretamente relacionada à interação e à tomada de decisões das pessoas sobre “o quanto trabalham, o que

209 COELHO, F. S.; MENON, I. O. A quantas anda a gestão de recursos humanos no setor público brasileiro? Um ensaio a partir das (dis)funções do processo de recrutamento e seleção – os concursos públicos. *Revista do Serviço Público*, v. 69, p. 165, 2018.

210 CARVALHO, F. L. L. O Controle Administrativo dos Concursos Públicos no Direito Brasileiro e o Papel da Advocacia Pública. *Revista Internacional Consinter de Direito*, v. 2, n. 3, p. 189, 2016.

211 MANKIW, N. G. *Introdução à economia*. São Paulo: Cengage Learning, 2013. p. 4.

compram, quanto poupam e como investem suas economias”. Ao estabelecer balizas que orientam o processo de tomada de decisões das pessoas, o autor propõe quatro princípios. De acordo com o primeiro princípio, as pessoas enfrentam escolhas conflitantes em que a opção por determinados sentidos acarreta incompatibilidades ou restrições para as alternativas (*tradeoffs*). O autor exemplifica este princípio com o tempo que uma estudante possui para estudar economia ou psicologia, em que os cenários possíveis são: “passar todo o seu tempo estudando economia ou psicologia, ou pode dividir seu tempo entre as duas disciplinas. Para cada hora que passa estudando uma matéria, ela abre mão de uma hora que poderia usar para estudar a outra”.

O segundo princípio proposto preconiza que “o custo de alguma coisa é aquilo de que você desiste para obtê-la”; nessa perspectiva, o autor destaca não apenas os custos diretamente envolvidos naquela escolha, mas também o chamado “custo de oportunidade” que envolve aquilo que se abre mão a partir da tomada de decisão. De acordo com o terceiro princípio, “as pessoas racionais pensam na margem”, e, para explicar este ponto, o autor esclarece que:

Uma pessoa racional sabe que as decisões que tomamos durante a vida raramente são "preto no branco", com diversos tons de cinza. Na hora do jantar, a decisão não é entre jejuar e comer até não poder mais, mas aceitar uma colherada a mais de purê de batatas ou não. Quando chega a hora das provas, sua escolha não é entre não estudar mais nada e ficar estudando 24 horas por dia, mas, sim, passar uma hora a mais revendo anotações ou ver TV. Os economistas usam a expressão mudança marginal para descrever um pequeno ajuste incremental em um plano de ação existente. Lembre-se de que margem pressupõe a existência de "extremidades", portanto mudanças marginais são ajustes ao redor das extremidades daquilo que você está fazendo. A pessoa racional, em geral, toma decisões comparando esses benefícios marginais com custos marginais²¹².

“As pessoas reagem a incentivos”, o que constitui o quarto princípio e compreende o termo incentivo como sendo um fator que induz a pessoa a agir. Neste ponto, o autor pondera que “os formuladores de políticas públicas nunca devem se esquecer dos incentivos: muitas políticas alteram os custos e benefícios para as pessoas e, portanto, alteram seu comportamento”. Ao aplicar esses princípios para uma análise atinente à realidade do mercado de trabalho brasileiro, surge a necessidade de se compreender o fenômeno do concurso público no Brasil para além de um campo hermético e estritamente procedimental, mas como uma arena com múltiplos interesses, necessidades e atravessamentos e que devem constar da agenda pública dos agentes estatais que pensam na política de pessoal no país.

212 *Ibid.*, p. 6.

No esforço de tentar compreender as configurações do mercado de trabalho, sobretudo no que se refere aos incentivos remuneratórios, realizou-se, em um primeiro momento, um levantamento de dados no Painel Estatístico de Pessoal (PEP)²¹³ do Poder Executivo Federal com o enfoque específico no valor remuneratório dos cargos que ainda não foram extintos. Apuram-se os valores descritos na Tabela 1.

Tabela 1. Maior e menor valor de remuneração no Poder Executivo Federal

Nome do Cargo	Menor Valor Remuneração	Maior Valor Remuneração
Assistente de Aluno - PCCTAE	R\$ 2.332,15	R\$ 4.643,36
Auditor Fiscal do Trabalho	R\$ 25.921,71	R\$ 32.760,95
Média Remuneração de todos os cargos do Poder Executivo Federal	R\$ 6.583,85	R\$ 10.283,50

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal, 2025.

Ao analisar os dados da Tabela 1, verifica-se, em um primeiro momento, que há uma discrepância remuneratória entre os cargos no âmbito do próprio Poder Executivo Federal, uma vez que a menor remuneração do cargo efetivo de Assistente de Aluno pertencente ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) corresponde a 7,8% da menor remuneração do cargo de auditor Fiscal do Trabalho e a 14,1% da maior remuneração final. Além disso, do total de tipos de cargos efetivos do Poder Executivo Federal que compuseram a amostra (931), tem-se que 74,22% (691) dos cargos possuem remuneração inferior à média (R\$ 6.583,55 e R\$ 10.283,50), e 25,78% (240) possuem remunerações que superam esse patamar.

Outrossim, ao se comparar a realidade dos cargos efetivos da Administração Pública Federal com o salário mínimo vigente no Brasil (R\$ 1.621,00), tem-se que a remuneração do Assistente de Alunos (menor e maior) varia de 1,93 a 2,86 salários mínimos mensais; a remuneração dos Auditores Fiscais do Trabalho correspondendo a 15,99 a 20,21 salários mínimos mensais; e a média do serviço público federal, de acordo com os dados de menor e maior remuneração extraídos do Painel Estatístico de Pessoal, varia de 4,06 a 6,34 salários mínimos.

²¹³ BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Painel Estatístico de Pessoal (PEP). Brasília, DF: Governo Federal, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/painel-estatistico-de-pessoal>. Acesso em: 18 abr. 2026.

Ao parametrizar tais informações com base no salário-mínimo, torna-se possível a realização de um estudo comparativo com a realidade do mercado de trabalho. Destarte, ao levantar e consolidar os dados relativos aos indicadores sociais de trabalho da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) publicados pelo IBGE²¹⁴, apura-se o padrão de rendimento médio dos trabalhadores brasileiros por região considerando a série de 2020 e 2024, estruturados na Tabela 2.

Tabela 2. Indicadores de rendimento em reais do trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade

	2024	2023	2022	2021	2020
Brasil	R\$ 3107,79	R\$ 3001,64	R\$ 2805,04	R\$ 2869,28	R\$ 3055,68
Norte	R\$ 2361,10	R\$ 2429,81	R\$ 2191,83	R\$ 2134,62	R\$ 2245,14
Nordeste	R\$ 2152,46	R\$ 1977,91	R\$ 1869,43	R\$ 1959,34	R\$ 2163,12
Sudeste	R\$ 3475,23	R\$ 3429,24	R\$ 3186,82	R\$ 3298,98	R\$ 3487,31
Sul	R\$ 3570,43	R\$ 3236,83	R\$ 3107,37	R\$ 3097,95	R\$ 3273,63
Centro-Oeste	R\$ 3494,59	R\$ 3436,94	R\$ 3206,87	R\$ 3150,92	R\$ 3329,79

Fonte: IBGE, 2026.

Ao recortar os dados do ano de 2024 da Tabela 2, verifica-se que a média de rendimento mensal dos trabalhadores no Brasil é de 1,91 salário-mínimo, e, considerando as particularidades das regiões geográficas, atinge, no máximo, a proporção de 2,20 no Sul e, no mínimo, 1,33 no Nordeste. Destarte, considerando a renda como um incentivo no mercado de trabalho, verifica-se que a remuneração no serviço público federal, em média, tende a superar, na grande maioria dos cargos públicos de provimento efetivo do Poder Executivo Federal (84,6%), os valores médios de renda dos demais trabalhadores de todas as regiões brasileiras. Em outros termos, dos 921 (novecentos e trinta e um) tipos de cargos efetivos do Poder Executivo Federal, verifica-se que, em 788 (setecentos e oitenta e oito) dos casos, a menor remuneração mensal do serviço público é superior ao valor de R\$ 3.570,43, que constitui o maior rendimento registrado em 2024 na Tabela 2.

Os resultados da RSL também evidenciam que aspectos inerentes ao mundo do trabalho, sobretudo os relacionados a incertezas, à desregulamentação, insegurança e

214 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Síntese de Indicadores Sociais: Trabalho. Brasília: IBGE, 2026. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho.html>. Acesso em: 01 maio 2025.

precarização tem sido um fator de incentivo para que um volume significativo de pessoas busque a estabilidade e os padrões remuneratórios praticados no setor público. Ao realizar entrevistas com profissionais recém-formados no curso de bacharelado em Direito buscando compreender a dinâmica do mercado de trabalho, Pereira²¹⁵ destaca que a “estabilidade, os salários, o menor nível de estresse e o respeito social dos empregos no setor público, somados à desvalorização da advocacia privada, têm atraído um elevado número de bacharéis em Direito” a se dedicarem à preparação para concursos públicos no país. Nesse sentido, defende que “o fenômeno dos concurseiros é, em certa medida, um resultado da dinâmica de deterioração das condições de emprego no setor privado e manutenção das condições do setor público nesta década²¹⁶”.

Em que pesem as distinções entre as condições de trabalho no setor público e no setor privado, Venco e Sousa²¹⁷, ao analisar os diferentes arranjos laborais de professores da rede pública estadual de ensino, ponderam que, no caso específico da educação básica, o processo de deterioração das relações trabalhistas, ao longo dos últimos anos, também constitui uma realidade neste campo de atuação estatal. Tal fenômeno, segundo os autores, tem contribuído para mudanças profundas na forma de admissão de tais profissionais, para a precarização das relações de trabalho, para a flexibilização do concurso público como instrumento de recrutamento e seleção, para a degradação das condições de vida desses trabalhadores, bem como riscos para a qualidade dos serviços prestados.

Ao analisar as possíveis relações entre o aumento da demanda por concursos públicos e a precarização, a instabilidade e a incerteza que permeiam o mundo do trabalho, Ribeiro e Mancebo²¹⁸ trazem elementos que convergem com as contribuições de Pereira, no que diz respeito à motivação das pessoas de ingressarem no serviço público em busca da segurança no trabalho e melhor qualidade de vida. Nesse contexto, acrescenta que o candidato ao serviço público aparenta estar, na realidade, “mais interessado em se esquivar do clima tenso e inseguro da iniciativa privada, do que em fazer uma carreira aliada à realização profissional no setor público”. De acordo com as autoras, ao optar pelos concursos públicos, o cargo, a função, a organização, a autorrealização não parecem ostentar um grande nível de importância; o que prepondera é a obtenção de um emprego seguro, e, neste cenário, “é comum, depois de

215 PEREIRA, R. B. Expansão universitária e mercado de trabalho: consequências no campo do Direito. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 49, n. 171, p. 48, 2019.

216 *Ibid.*, p. 49.

217 VENCO, S.; SOUSA, F. O crepúsculo da função pública: distopia ou realidade? Revista Educación, Política y Sociedad, v. 6, n. 1, p. 149-176. 2021.

218 RIBEIRO, C. V. S.; MANCERO, D. concurso público, uma alternativa sensata frente às turbulências do mundo do trabalho? Trabalho & Educação, v. 18, n. 1, p. 145-156, 2009.

decorrido pouco tempo da tão disputada empreitada do concurso, encontrar os novos servidores desprovidos do brilho e da energia comum aos ‘vitoriosos’”.

Uma ponderação constante do texto e que merece ser considerada também no universo dos concursos públicos envolve a presença de uma “racionalidade limitada”, a qual é desprovida de caráter crítico e que favorece um processo de “conformismo, alienação, embrutecimento do homem” incapaz de criar condições propícias ao esclarecimento e à emancipação. Sobre este aspecto, recorta-se a seguinte reflexão:

Portanto, é preocupante que um grande número de candidatos embebedados por essa racionalidade reconheçam o trabalho apenas como um porto seguro para a aquisição de bens de consumo, transformando-o em uma atividade acessória e esvaziada. Sabe-se que essa lógica, que direciona o indivíduo a depositar no emprego estável todos seus anseios, gera riscos e prejuízos, tanto para os novos servidores oriundos dessa procura indiscriminada por qualquer cargo em órgão público, como também para as instituições que absorvem esses funcionários²¹⁹.

Neste ponto, não há como dissociar as angústias individuais dos candidatos que, por um lado, visualizam nos concursos públicos uma tábua de salvação²²⁰ para as questões de ordem pessoal, e, por outro, a sedução dos discursos utilitaristas promovidos por influenciadores digitais. Muitos desses influenciadores são, na realidade, servidores públicos que comercializam produtos ou serviços na internet voltados à preparação de candidatos para os certames e vendem o discurso do efeito milagroso que a aprovação em concurso público pode promover na vida das pessoas. Sobre este ponto, Maia traz, inclusive, o seguinte registro de campo captado em uma sessão de *coaching* para concursos públicos:

Acredito, sim, que o concurso muda, melhora e transforma as vidas. Aconteceu isso comigo. Eu mudei de vida. Eu pude proporcionar uma condição melhor pra mim, pra minha família, para os meus amigos, para as pessoas que eu amo. Eu posso, hoje em dia, ajudar outras pessoas. Então, eu acredito que cada pessoa, quando passa num concurso público, passa uma transformação pessoal que impacta o lar dela, a família, os amigos, a comunidade, como se fosse um impacto em todo o universo. Olha só que loucura. Mas é o que eu acredito²²¹.

No que tange ao discurso de autorrealização após o ingresso no cargo público, Assis e Ribeiro²²² desenvolveram um trabalho empírico com o objetivo de compreender a dinâmica

219 *Ibid.*, p. 153.

220 *Ibid.*, p. 154.

221 MAIA, B. Virando estado: o processo de sujeição burocrática entre candidatos ao serviço público no Brasil. Runa, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, v. 41, n. 2, p. 7, 2020.

222 ASSIS, L. G. C.; RIBEIRO, C.V. S. Fui aprovado em concurso público. E agora? Uma análise do prazer e sofrimento no trabalho dos analistas administrativos do Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 20, n. 2, p. 159-172, 2017.

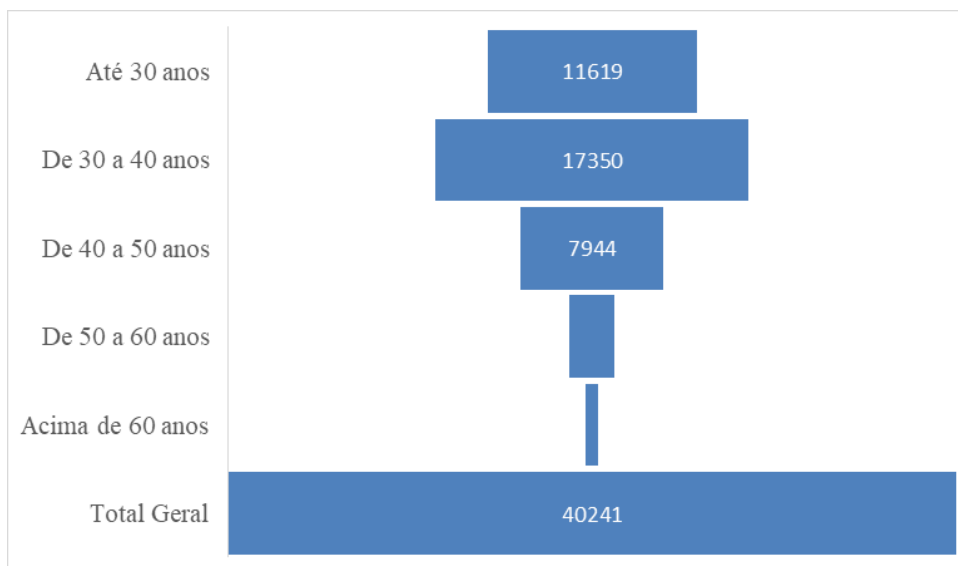
prazer/sofrimento dos analistas judiciários da área administrativa do Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão (TRE/MA). Em alinhamento com achados de outros estudos revisados, os autores destacam que “grande parte dos trabalhadores que buscam se empregar no setor público e na Justiça Eleitoral são levados, muito mais, pelo desejo de estabilidade financeira do serviço público, e não por vocação. Entretanto, após a aprovação, é comum encontrar pessoas desmotivadas ou com algum comprometimento de sua saúde; nesse sentido o estudo conclui que:

Observando-se, então, o contexto de trabalho dos analistas administrativos do TRE/MA, conclui-se que o trabalho deles é fonte tanto de prazer quanto de sofrimento. Nota-se, analisando os relatos dos entrevistados, que nos locais onde é permitido, e até exigido, que esses servidores mobilizem sua inteligência prática, e quando eles conseguem intervir de forma real na obtenção de resultados, existe maior prazer e percepção de sentido no trabalho, mesmo que em condições difíceis e precárias, como no interior do estado do Maranhão. Já quando são colocados para realizar atividades rotineiras, repetitivas, onde não há margem de autonomia de liberdade e negociação e nem reconhecimento do seu trabalho, sofrem e relatam sentir falta de sentido em suas atividades, mesmo que estejam em locais melhores, como na secretaria do tribunal, na capital do estado, que recebam o mesmo salário dos colegas das zonas eleitorais e tenham mais estrutura para trabalhar²²³.

Por fim, para além dos apontamentos identificados nos achados da RSL, é importante considerar que há, sobretudo nos últimos anos, um componente geracional envolvendo o mercado de trabalho como um todo, e o setor público também não deixa de ser influenciado por esse fator. Nesse sentido, se, para as pessoas nascidas em gerações anteriores, havia uma perspectiva de forte vinculação e uma tendência de permanência de longo prazo em determinado órgão ou entidade, essa não aparenta ser a realidade atual. Como dado de realidade acerca desse fenômeno, sintetiza-se, no Gráfico 1, o quantitativo, por faixa etária, de desligamentos de servidores públicos efetivos do Poder Executivo Federal por meio do instituto de exoneração a pedido, previsto no art. 34 da Lei n.º 8.112/1990, no período de 2005 a 2025, que totaliza 40.241 (quarenta mil duzentos e quarenta e um) registros.

²²³ *Ibid.*, p. 170.

Gráfico 1. Quantitativo de desligamentos de servidores do Poder Executivo Federal por exoneração a pedido de 2005 a 2025



Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados do Painel Estatístico de Pessoal do Governo Federal, 2025.

A partir dos dados registrados no Gráfico 1, é possível constatar que quase 72% dos requerimentos de exoneração, a pedido, do cargo efetivo no Poder Executivo Federal, ao longo dos últimos 20 anos, decorreram de servidores mais jovens com idade inferior a 40 anos. Pondera-se, neste ponto, que, ao se analisar os quantitativos totais de servidores da série histórica (2005 a 2025), verifica-se que apenas 33,9% possuíam idade inferior a 40 anos e 66,1% tinham idade acima de 41 anos. Destarte, o percentual de pedidos de exoneração entre os servidores mais jovens não é consequência do maior volume de pessoas nessa faixa etária, mas sim um forte indício de que, para essa geração, a perspectiva de manutenção do mesmo vínculo público durante toda a vida laborativa após o ingresso não seja, de fato, um dogma. Logo, o fator geracional também constitui uma variável a ser considerada pelos formuladores de política de recrutamento e seleção de pessoal no setor público.

3.8 Considerações Gerais

Retomando o objetivo principal deste capítulo, que consiste em levantar e analisar pontos críticos envolvendo a sistemática dos concursos públicos brasileiros, por meio de uma Revisão Sistemática de Literatura, cumpre esclarecer que foi possível extrair dos artigos analisados um conjunto de reflexões relevantes decorrentes da atual dinâmica dos concursos públicos no país que tem contribuído para o surgimento de fenômenos que, até o presente momento, não foram objeto de análise ou de atenção por parte de formuladores de normas de recrutamento e seleção de pessoal para atuação no âmbito da Administração Pública Federal. Nesse sentido, tais contribuições apontam para a necessidade de se compreender o concurso público a partir da regulamentação da Lei n.º 14.965/2024 sob uma perspectiva mais ampla e conectada com a realidade atual, e não apenas sob o prisma do discurso do medo do retorno de práticas patrimonialistas.

Analisando os elementos identificados na RSL à luz das contribuições teóricas de Max Weber, abordadas no capítulo anterior, verifica-se que, em que pese a eficiência promovida pelo paradigma burocrático da Administração Pública que envolve os concursos públicos, torna-se necessário o estabelecimento de uma agenda pública capaz de promover diálogos políticos amplificado sobre o instituto por meio de uma perspectiva societal, nos termos tratados por Paes de Paula. Nesse sentido, torna-se imprescindível não desprezar o contexto atual que envolve o mercado de trabalho, bem como construir propostas que sejam capazes de conectar todas as etapas dos concursos públicos com o atendimento das reais demandas da sociedade.

Por fim, a partir da compreensão dos ensinamentos da racionalidade comunicativa de Habermas, é necessário nessa arena dialógica que se revise a hegemonia do discurso meritocrático dos concursos públicos no Brasil sem que se deixe de lado a abordagem sobre as chamadas heranças meritocráticas propostas por Young e seus efeitos no atual modelo de recrutamento e seleção de pessoal para a Administração Pública. Outrossim, é importante compreender em que medida a crença nos certames brasileiros como instrumentos essencialmente meritocráticos tem beneficiado a sociedade destinatária dos serviços públicos ou servido, principalmente, para ofuscar os ganhos financeiros vultosos de agentes e de estruturas capitalistas que exploram o mercado bilionário dos concursos públicos no Brasil.

4 O FENÔMENO DA JUDICIALIZAÇÃO EM CONCURSOS PÚBLICOS BRASILEIROS: UM ESTUDO DE ORIENTAÇÃO QUALI-QUANTITATIVO DA JURISPRUDÊNCIA DE 2008 A 2024

Em 09 de setembro de 2024, foi publicada no Diário Oficial da União (DOU) a Lei n.º 14.965, a qual dispõe sobre as normas gerais relativas a concursos públicos. No seu art. 2º, a lei estabelece que o concurso público tem por objetivo selecionar candidatos de forma isonômica por meio da avaliação dos conhecimentos, das habilidades e, nos casos em que couber, das competências necessárias ao desempenho com eficiência das atribuições do cargo ou emprego público, assegurada, nos termos do edital do concurso e da legislação, a promoção da diversidade no setor público.

Ao detalhar os elementos que compõem o conceito, a lei estabelece que os conhecimentos constituem o domínio de matérias ou conteúdos relacionados às atribuições do cargo ou emprego público. As habilidades, por sua vez, dizem respeito à aptidão para execução prática de atividades compatíveis com as atribuições do cargo ou emprego público. As competências envolvem aspectos inter-relacionais vinculados às atribuições do cargo ou emprego público.

Em que pese não estar vigorando, ainda, verifica-se que a Lei n.º 14.965/2024 é explícita quanto à necessidade de que os concursos públicos não sejam apenas isonômicos, mas que avaliem e selecionem os candidatos por meio de instrumentos que possam aferir, de forma eficiente, as capacidades de acordo com as atribuições do cargo ou emprego público para o qual o certame é realizado.

Afora os fenômenos críticos abordados no segundo capítulo, o concurso público no Brasil também tem se revelado uma arena com intenso volume de processos judiciais e de controle por parte dos tribunais de contas. Destarte, neste capítulo, objetiva-se estudar o fenômeno da judicialização envolvendo os concursos públicos brasileiros, a qual traz repercussões tanto na vida dos candidatos, quanto no planejamento e execução dos serviços públicos pela Administração. Nesse contexto, o presente trabalho, de orientação quali-quantitativa, tem o objetivo principal de analisar as ementas de decisões judiciais envolvendo concursos públicos, à luz da lente teórica do controle judicial das autonomias públicas, visando construir uma agenda com os temas com maior incidência de controvérsias em cada uma das etapas.

Em uma perspectiva teórica, elucida-se que, neste momento, empregam-se as contribuições abordadas no primeiro capítulo deste trabalho sobre as diversas formas de

manifestação das chamadas autonomias públicas. Logo, a vinculação; a liberdade de conformação ou configuração; discricionariedade em sentido técnico-jurídico; margem de livre apreciação de conceitos jurídicos indeterminados; e apreciatividade constituem a lente teórica a ser empregada no estudo do fenômeno da judicialização dos concursos públicos.

A realização deste estudo de caráter empírico, no contexto da recente publicação da Lei n.º 14.965/2024, justifica-se pelo potencial de contribuir para o aperfeiçoamento de práticas administrativas e normas que versem sobre os concursos públicos, bem como pela possibilidade de subsidiar a formulação de políticas públicas que possam aprimorar os processos de seleção e provimento da Administração Pública.

Por fim, pondera-se que as pesquisas das ementas das decisões judiciais desenvolveram-se de forma colaborativa no âmbito do Projeto BRA/21/011²²⁴ – MGI (PNUD), sob liderança do Professor Doutor André Saddy, reafirmando a construção compartilhada de conhecimentos e o compromisso das universidades públicas com a melhoria do campo de *práxis* da gestão pública brasileira. Tal projeto, que culminou com a entrega de um Relatório Final sobre Judicialização em Concursos Públicos à Diretoria de Provimento e Movimentação de Pessoal (DEPRO) da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), no primeiro semestre do ano de 2025, promoveu, assim, a integração entre os conhecimentos científicos no âmbito da Universidade Federal Fluminense (UFF) e as necessidades de aperfeiçoamento do procedimento de recrutamento e seleção no setor público.

4.1 Procedimentos Metodológicos

Nesta subseção, apresenta-se, como instrumento de validação da pesquisa, o detalhamento das atividades desenvolvidas para o estudo do fenômeno da judicialização nos concursos públicos. Neste ponto, em respeito aos aspectos éticos e à transparência, reitera-se que o levantamento dos dados para a construção da base utilizada para a realização deste estudo de caráter empírico foi realizado no âmbito do Projeto BRA/21/011 – Fortalecimento de Capacidades para Modernização e Aprimoramento da Gestão Estatal da União, publicado pelo

224 BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Projeto BRA/21/011 – Modernização e Aprimoramento da Gestão da Propriedade Estatal da União. Brasília, DF: MGI, 2011. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/pndp-1/TRBRA21011.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2025.

Edital n.º 18/2024 do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Público (MGI).

O levantamento das ementas dos acórdãos julgados da jurisprudência compreendeu o período de 01 de janeiro de 2008 a 09 de dezembro de 2024, ou seja, um período de aproximadamente 17 (dezessete) anos. No que concerne ao tipo de decisão, registra-se que o levantamento se circunscreveu a acórdãos oriundos dos seguintes tribunais: Supremo Tribunal Federal (STF), ao Superior Tribunal de Justiça (STJ), ao Tribunal de Contas da União (TCU) e aos Tribunais Regionais Federais (TRFs) da 1ª (primeira) à 5ª (quinta) Região. Logo, não foram levantados dados dos Tribunais de Justiça, uma vez que os repositórios desses órgãos possuem estruturas de informações e de pesquisa que não viabilizam uma padronização analítica da base de dados oficial.

Além disso, não foram levantados dados do Tribunal Regional Federal da 6ª (sexta) Região, uma vez que, na data do início da pesquisa, realizada em 09 de dezembro de 2024, inexistia uma base sólida de jurisprudência do tribunal, tendo em vista a recenticidade de sua instalação (19/08/2022) e o prazo médio de 3 (três) anos e 9 (nove) meses que os processos tramitam no primeiro grau da justiça federal, de acordo com relatório²²⁵ do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

A operacionalização da pesquisa empírica ocorreu por meio da utilização da seguinte expressão de pesquisa: "concurso publico"[EMEN] nao "ENEM" nao "SISU" nao "VESTIBULAR" nao "SIMPLIFICADO" nao "TEMPORÁRIO". Neste ponto, cumpre explicar que a construção dessa estrutura partiu da expressão “concurso publico”, que constitui tema central e foi grafada sem sinal de acentuação gráfica para abranger o maior número de resultados. Além disso, o termo localizou-se entre aspas com o objetivo de que toda a expressão fosse buscada, e não apenas cada palavra isoladamente, evitando-se, desta forma, que o termo concurso empregado em outros contextos compusesse o repositório. Ademais, a pesquisa foi delimitada no campo da ementa [EMEN] de forma que os julgados apurados contemplassem decisões com centralidade na temática concurso público e buscou excluir temas que não se referem a concursos públicos, como processos seletivos, Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) e Sistema de Seleção Unificada (SISu).

A partir das pesquisas realizadas, foram identificados os seguintes quantitativos de ementas de acórdãos: 3.622 (três mil seiscentos e vinte e três) no STF; 5.919 (cinco mil

225 BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Justiça em números 2024. Brasília, CNJ, 2024, p. 283-284. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/05/justica-em-numeros-2024.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2025.

noventa e nove) no STJ; e no TCU, 4.622 (quatro mil seiscentos e vinte e dois). Ao se levantar os dados dos TRFs, foram identificados 67.832 (sessenta e sete mil oitocentos e trinta e dois) acórdãos, conforme detalha a Tabela 3.

Tabela 3. Distribuição do quantitativo de ementas por ano e por Tribunal Regional Federal

Período	Tribunal Regional Federal					TOTAL
	TRF-1 ²²⁶	TRF-2 ²²⁷	TRF-3 ²²⁸	TRF-4 ²²⁹	TRF-5 ²³⁰	
01/01/2008 a 31/12/2008	978	803	151	282	698	2912
01/01/2009 a 31/12/2009	899	831	142	407	1039	3318
01/01/2010 a 31/12/2010	947	693	144	407	1225	3416
01/01/2011 a 31/12/2011	552	294	75	414	595	1930
01/01/2012 a 31/12/2012	1384	551	193	536	1339	4003
01/01/2013 a 31/12/2013	1302	723	221	516	1190	3952
01/01/2014 a 31/12/2014	1627	898	200	577	914	4216
01/01/2015 a 31/12/2015	1992	1050	317	746	841	4946
01/01/2016 a 31/12/2016	1051	546	234	592	654	3077
01/01/2017 a 31/12/2017	1626	911	437	475	809	4258
01/01/2018 a 31/12/2018	1919	649	217	358	822	3965
01/01/2019 a 31/12/2019	2514	390	294	460	871	4529
01/01/2020 a 31/12/2020	2916	605	156	410	1058	5145
01/01/2021 a 31/12/2021	1693	877	88	470	858	3986
01/01/2022 a 31/12/2022	1351	610	204	865	1134	4164
01/01/2023 a 31/12/2023	1822	512	345	758	1186	4623
01/01/2024 a 09/12/2024	2590	274	409	624	1495	5392
Total por TRF	27.163	11.217	3.827	8.897	16.728	67.832
Percentual	40,04%	16,54%	5,64%	13,12%	24,66%	100,00%

Fonte: Elaborada com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

226 CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. Portal de Jurisprudência Unificada. Base de dados consultada no período de 01/01/2008 a 09/12/2024. Disponível em: <https://www2.cjf.jus.br/jurisprudencia/unificada/>. Acesso em: 09 dez. 2024.

227 CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. Portal de Jurisprudência Unificada. Base de dados consultada no período de 01/01/2008 a 31/12/2018. Disponível em: <https://www2.cjf.jus.br/jurisprudencia/unificada/>. Acesso em: 09 dez. 2024.

228 CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. Portal de Jurisprudência Unificada. Base de dados consultada no período de 01/01/2008 a 09/12/2024. Disponível em: <https://www2.cjf.jus.br/jurisprudencia/unificada/>. Acesso em: 09 dez. 2024.

229 TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO. Portal de Jurisprudência do TRF-4. Base de dados consultada no período de 01 jan. 2008 a 09 dez. 2024. Disponível em: <https://eproc-jur.trf4.jus.br/>. Acesso em: 09 dez. 2024.

230 CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. Portal de Jurisprudência Unificada. Base de dados consultada no período de 01/01/2008 a 31/12/2018. Disponível em: <https://www2.cjf.jus.br/jurisprudencia/unificada/>. Acesso em: 09 dez. 2024. TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO. Portal de Jurisprudência do TRF-5. Base de dados consultada no período de 01 jan. 2015 a 09 dez. 2024. Disponível em: <https://juliapesquisa.trf5.jus.br/julia-pesquisa/pesquisa#consulta>. Acesso em: 09 dez. 2024.

Considerando o volume de ementas de acórdãos identificados, definiu-se que, no caso do STF, STJ e TCU a análise dos dados deve abranger a totalidade do texto das ementas identificadas. No caso dos Tribunais Regionais Federais, considerando a dimensão da população de dados, realizou-se o cálculo amostral, o qual considerou uma amostra heterogênea (50/50), o nível de confiança de 95% (noventa e cinco por cento) e margem de erro de 5% (cinco por cento).

Neste ponto, cumpre ponderar que qualquer estudo possui limitações de ordem técnica ou metodológica, porquanto, pode haver risco de seleção adversa de ementas de julgados. Nesse sentido, no esforço de tentar minimizar o risco, optou-se pelo cálculo amostral estratificado por ano e não sobre o quantitativo geral. Nesse sentido, tem-se uma amostra de 5.940 (cinco mil novecentos e quarenta) julgados, conforme demonstra a Tabela 4, ao passo que, caso fosse calculada a amostra sobre o quantitativo total (67.832), o tamanho da amostra seria de 382 (trezentos e oitenta e dois), ou seja, com esta proposta, trabalha-se com uma amostra 16 (dezesesseis) vezes maior, aproximadamente.

Portanto, no caso dos Tribunais Regionais Federais, foi calculada uma amostra de 5.940 (cinco mil novecentos e quarenta) ementas de acórdãos, no período de 01/01/2008 a 09/12/2024, distribuídas nos termos da Tabela 4.

Tabela 4. Amostra de Jurisprudência dos TRFs por ano

Período	Quantitativo (TRFs 1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 5ª Região)	Cálculo amostral por ano (Mais heterogênea (50/50), Nível de Confiança 95% e Margem de Erro de 5%)
01/01/2008 a 31/12/2008	2912	340
01/01/2009 a 31/12/2009	3318	345
01/01/2010 a 31/12/2010	3416	346
01/01/2011 a 31/12/2011	1930	321
01/01/2012 a 31/12/2012	4003	351
01/01/2013 a 31/12/2013	3952	351
01/01/2014 a 31/12/2014	4216	353
01/01/2015 a 31/12/2015	4946	357
01/01/2016 a 31/12/2016	3077	342
01/01/2017 a 31/12/2017	4258	353
01/01/2018 a 31/12/2018	3965	351
01/01/2019 a 31/12/2019	4529	355
01/01/2020 a 31/12/2020	5145	358

01/01/2021 a 31/12/2021	3986	351
01/01/2022 a 31/12/2022	4164	352
01/01/2023 a 31/12/2023	4623	355
01/01/2024 a 09/12/2024	5392	359
Total por TRF	67832	5940

Fonte: Elaborada com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

O cálculo do quantitativo de ementas oriundas de cada um dos tribunais por ano foi realizado, levando em consideração a proporção percentual aproximada do quantitativo estabelecido na Tabela 5. Os resultados com os percentuais de cada um dos Tribunais Regionais Federais pesquisados, com pequenas varrições percentuais decorrentes de arredondamentos, distribuídos por ano, encontram-se previstos na Tabela 5.

Tabela 5. Distribuição percentual de cada TRF por ano (2008 a 2024)

Período	TRF-1	TRF-2	TRF-3	TRF-4	TRF-5
01/01/2008 a 31/12/2008	33,59%	27,58%	5,19%	9,68%	23,97%
01/01/2009 a 31/12/2009	27,09%	25,05%	4,28%	12,27%	31,31%
01/01/2010 a 31/12/2010	27,72%	20,29%	4,22%	11,91%	35,86%
01/01/2011 a 31/12/2011	28,60%	15,23%	3,89%	21,45%	30,83%
01/01/2012 a 31/12/2012	34,57%	13,76%	4,82%	13,39%	33,45%
01/01/2013 a 31/12/2013	32,95%	18,29%	5,59%	13,06%	30,11%
01/01/2014 a 31/12/2014	38,59%	21,30%	4,74%	13,69%	21,68%
01/01/2015 a 31/12/2015	40,27%	21,23%	6,41%	15,08%	17,00%
01/01/2016 a 31/12/2016	34,16%	17,74%	7,60%	19,24%	21,25%
01/01/2017 a 31/12/2017	38,19%	21,40%	10,26%	11,16%	19,00%
01/01/2018 a 31/12/2018	48,40%	16,37%	5,47%	9,03%	20,73%
01/01/2019 a 31/12/2019	55,51%	8,61%	6,49%	10,16%	19,23%
01/01/2020 a 31/12/2020	56,68%	11,76%	3,03%	7,97%	20,56%
01/01/2021 a 31/12/2021	42,47%	22,00%	2,21%	11,79%	21,53%
01/01/2022 a 31/12/2022	32,44%	14,65%	4,90%	20,77%	27,23%
01/01/2023 a 31/12/2023	39,41%	11,08%	7,46%	16,40%	25,65%
01/01/2024 a 09/12/2024	48,03%	5,08%	7,59%	11,57%	27,73%

Fonte: Elaborada com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Em seguida, tais percentuais foram aplicados ao tamanho da amostra calculada para cada um dos anos (2008 a 2024) previstos na Tabela 5, e os resultados, com arredondamentos, foram estratificados por ano e por TRF, conforme a Tabela 6.

Tabela 6. Quantitativo de ementas de acórdãos por TRF que serão analisadas em cada ano

Período	TRF-1	TRF-2	TRF-3	TRF-4	TRF-5
01/01/2008 a 31/12/2008	114	94	18	33	81
01/01/2009 a 31/12/2009	93	86	15	42	108
01/01/2010 a 31/12/2010	96	70	15	41	124
01/01/2011 a 31/12/2011	92	49	12	69	99
01/01/2012 a 31/12/2012	121	48	17	47	117
01/01/2013 a 31/12/2013	116	63	20	46	106
01/01/2014 a 31/12/2014	135	76	17	48	77
01/01/2015 a 31/12/2015	144	76	23	54	61
01/01/2016 a 31/12/2016	117	61	26	66	73
01/01/2017 a 31/12/2017	135	76	36	39	67
01/01/2018 a 31/12/2018	170	57	19	32	73
01/01/2019 a 31/12/2019	197	31	23	36	68
01/01/2020 a 31/12/2020	203	42	11	29	74
01/01/2021 a 31/12/2021	149	77	8	41	76
01/01/2022 a 31/12/2022	114	52	17	73	96
01/01/2023 a 31/12/2023	140	38	26	58	91
01/01/2024 a 09/12/2024	172	19	27	42	100

Fonte: Elaborada com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Neste ponto, é importante esclarecer que, no caso do TRF-2, não foi possível extrair dos bancos de dados oficiais, de forma segura e confiável, as ementas de julgados dos anos de 2015 a 2024, porquanto, 529 (quinhentos e vinte e nove) ementas não foram incorporadas ao estudo. Registra-se, ainda, que essa indisponibilidade constitui limitação da pesquisa e pode produzir sub-representação das controvérsias julgadas pelo TRF-2, especialmente nos anos mais recentes. Embora tenham sido incorporadas 5.411 (cinco mil quatrocentas e onze) ementas dos TRFs, correspondentes a mais de 90% (noventa por cento) da amostra inicialmente proposta, os resultados temporais e regionais devem ser interpretados com essa ressalva.

Registra-se que, no caso do STF, STJ e TCU, analisou-se o quantitativo total de achados de cada tribunal. Logo, conforme ilustra a Tabela 7, foram incorporadas ao banco de dados o total de 19.574 (dezenove mil quinhentos e setenta e quatro) ementas de acórdãos dos diferentes tribunais. Ademais, em respeito aos princípios éticos e as normas atuais da Política

de Integridade na Atividade Científica, registra-se que, em parte da análise de dados brutos, foi utilizado o apoio de Inteligência Artificial (IA) aplicada nos limites textuais de cada uma das ementas, cujo texto foi organizado em células de planilhas. Logo, a base de dados na qual a IA foi aplicada estava devidamente delimitada, e, como mecanismo adicional de controle e confiabilidade, cumpre registrar que todo conteúdo do resultado foi devidamente revisado por humanos.

Esclarece-se, ainda, que a Inteligência Artificial (IA) foi aplicada apenas como suporte para a análise humana e após a elaboração do banco de dados, o qual foi organizado em formato compatível com Microsoft Excel, que permitiu a análise de dados por meio do *Google Sheets*. Após a sistematização do banco de dados, empregou-se a aplicação *GPT for Sheets* que viabilizou a análise do texto de cada uma das ementas constantes das células da planilha, de forma separada, ou seja, a aplicação de IA utilizada como suporte para a análise humana deu-se, de forma individualizada, para a análise textual do conteúdo de cada uma das ementas.

Acrescenta-se, ainda, que foi utilizada como ferramenta de IA a tecnologia paga disponibilizada pela Empresa *Open IA*, denominada *Chat GPT Plus- 4.0*. Ademais, considerando a curta dimensão textual de cada ementa contida nas células, foi empregada a versão “Mini” para análise separada do conteúdo de cada célula que compuseram a amostra nos termos registrados na Tabela 7.

Tabela 7. Quantitativo de ementas de acórdãos por Tribunal

Tribunal	Quantidade
Supremo Tribunal Federal (STF)	3.622
Superior Tribunal de Justiça (STJ)	5.919
Tribunal de Contas da União (TCU)	4.622
Tribunais Regionais Federais (1ª a 5ª Região)	5.411
Total	19.574

Fonte: Elaborada com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Uma vez apresentado o percurso procedimental realizado para a construção da base de dados, passa-se à apresentação dos resultados que tem o objetivo específico de analisar ementas de acórdãos com o objetivo de analisar a judicialização envolvendo os instrumentos de seleção utilizados em concursos públicos no Brasil. Adverte-se, neste ponto, que a análise das ementas permite identificar a distribuição e a recorrência dos temas julgados, mas não equivale à análise integral dos acórdãos, sendo assim, os resultados devem ser interpretados como um

mapeamento da agenda de controvérsias presente na base pesquisada. Para os temas considerados paradigmáticos, recomenda-se complementar a análise com o inteiro teor de julgados selecionados.

4.2 A Análise Estratificada das Decisões Judiciais por Macro-Objetos

Após realizar a análise do conteúdo textual de cada uma das ementas, os pesquisadores classificaram 11.071 (aproximadamente, 56,6%) como pertinentes. Além disso, as ementas pertinentes foram classificadas em 35 (trinta e cinco) macro-objetos que envolvem a dinâmica dos concursos públicos no Brasil, conforme ilustra a Tabela 8.

Tabela 8. Distribuição das ementas pertinentes por macro-objetos em valor absoluto e percentual

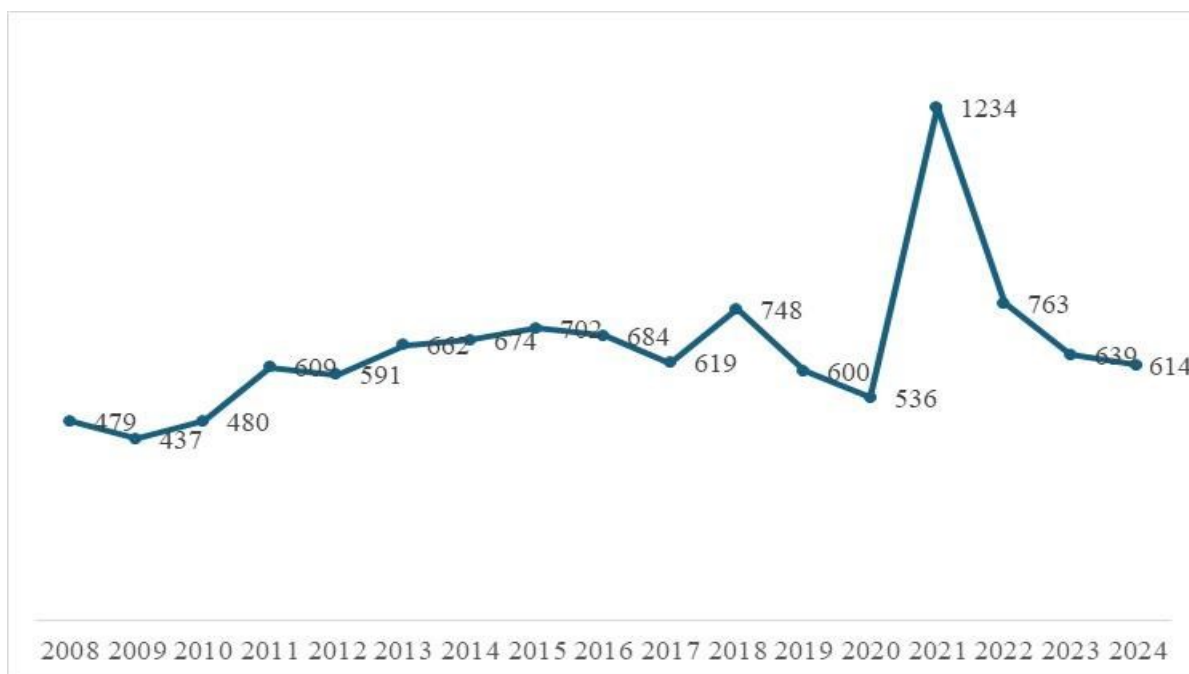
Macro objeto	Quantidade de Ementas	Percentual
Autorização de Concursos Públicos	8	0,07%
Avaliação de Títulos	385	3,48%
Avaliação Psicológica	525	4,74%
Banca Examinadora	358	3,23%
Cadastro de Reserva	459	4,15%
Comissão Organizadora	12	0,11%
Comprovação de experiência ou prática profissional	202	1,82%
Concurso público e corpo (idade, altura, peso etc.)	334	3,02%
Concurso público individualidades (tatuagem, <i>piercing</i> , cicatriz, alargador etc.).	16	0,14%
Concurso público, gênero e sexo	37	0,33%
Condições especiais para a realização do concurso	15	0,14%
Convocação de Aprovados	428	3,87%
Cotas Negros	232	2,10%
Cotas PcD	451	4,07%
Curso de Formação	189	1,71%
Exames de aptidão para admissão (física e mental)	442	3,99%
Indeferimento de posse	72	0,65%
Ingresso, manutenção ou mudança de pessoal sem realização prévia de concurso	166	1,49%
Inscrição	100	0,90%
Isenção da taxa de inscrição	40	0,36%
Limite de aprovados por etapa e no concurso	165	1,49%

Mecanismos de elisão da realização de concursos	136	1,23%
Ordem classificatória	166	1,50%
Outro tema relacionado a concurso	1688	15,25%
Prazo de validade e prorrogação	1672	15,10%
Preterição de candidatos	719	6,49%
Prova de Aptidão Física	428	3,87%
Prova Escrita Discursiva	203	1,83%
Prova Escrita Objetiva	324	2,93%
Prova Oral	56	0,51%
Prova Prática	71	0,64%
Recursos	38	0,34%
Requisito de escolaridade	622	5,62%
Sindicância da vida pregressa ou investigação social	270	2,44%
Suspensão de concursos públicos	42	0,38%
Total Geral	11071	100,00%

Fonte: Elaborada com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Sob uma perspectiva quantitativa, pondera-se que, ao se analisar a variação da distribuição das ementas revisada ao longo da série histórica pesquisada (2008 a 2024), conforme ilustra o Gráfico 2, apura-se uma mediana de 189 (cento e oitenta e nove), uma média aproximada de 299 (duzentos e noventa e nove) e uma variação anual que oscilou, com exceção do ano de 2021, entre 437 (quatrocentos e trinta e sete) e 763 (setecentos e sessenta e três). Além disso, o quantitativo de ementas do ano de 2021 pode ser compreendido como um *outlier*, uma vez que ultrapassa, significativamente, a média verificada no período. Ao se aprofundar na análise quantitativa dos dados, verifica-se que os dados de 2021 foram inflados pelo grande volume de acórdãos oriundos o TCU neste ano, o qual respondeu por 784 (setecentos e oitenta e quatro) ementas, ou seja, 63,5% do total apurado.

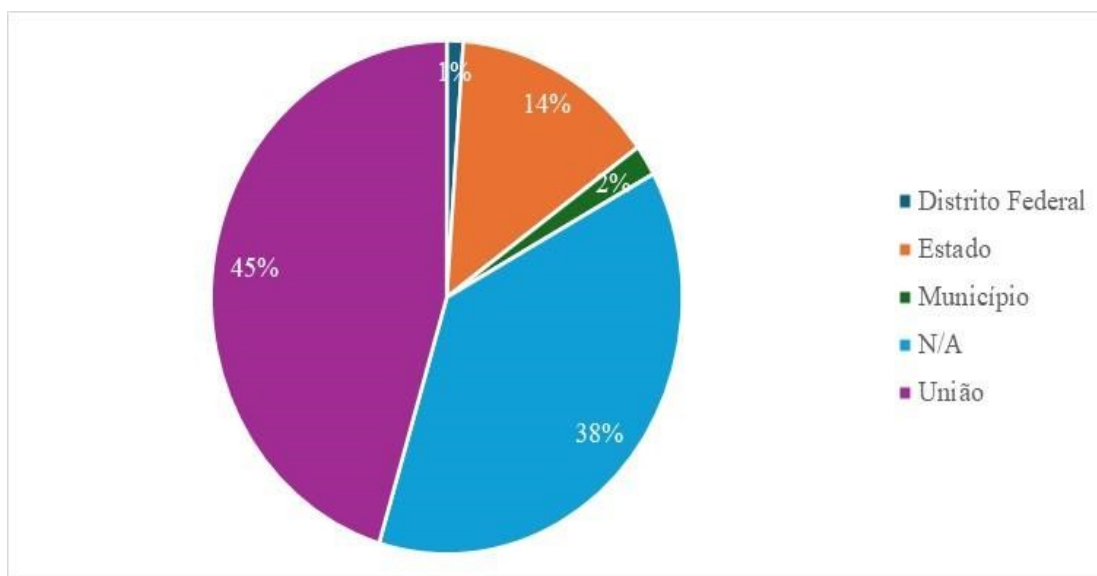
Gráfico 2. Variação quantitativa da amostra ao longo da série histórica (2008 a 2024)



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Afora a distribuição por ano, cumpre registrar que a amostra também foi estratificada por organização político-administrativa, quando havia referência expressa na ementa ou quando o nome do órgão ou a descrição do cargo permitia a classificação no âmbito federal, estadual ou municipal. Pondera-se, no entanto, que, em muitos casos, não foi possível identificar a esfera federativa, portanto a ementa foi classificada como “N/A”, conforme consta do Gráfico 3.

Gráfico 3. Distribuição percentual do quantitativo da amostra por organização político-administrativa

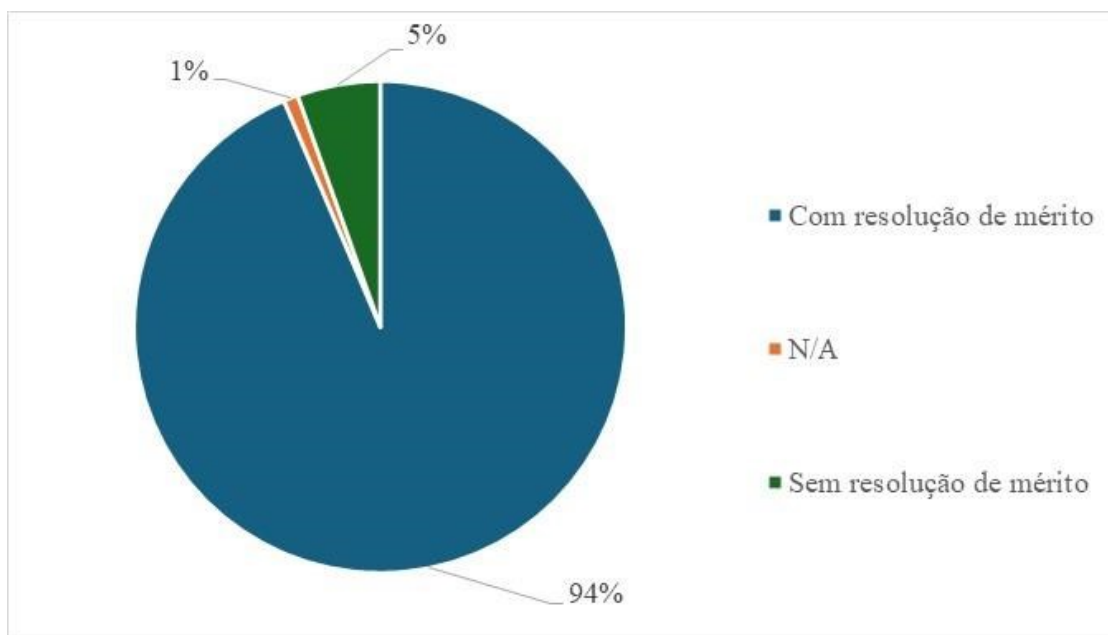


Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Traduzindo os dados percentuais previstos no Gráfico 3 em termos quantitativos, considerando a amostra de 11.071 (onze mil e setenta e uma) ementas pertinentes, registra-se que 125 (cento e vinte e cinco) envolveram concursos realizados para o Distrito Federal; 1.542 (um mil quinhentos e quarenta e duas) em concursos estaduais; 217 (duzentos e dezessete) certames municipais; 5.021 (cinco mil e vinte e uma) ementas de concursos públicos realizados para União; e em 4.166 (quatro mil cento e sessenta e seis) ementas, não foi possível identificar a esfera político-administrativa.

Outro ponto apurado no levantamento das ementas diz respeito se a respectiva trouxe elementos que adentraram minimamente no mérito da questão controvertida ou se somente foram tratadas questões processuais. Nesse sentido, os resultados constantes do Gráfico 4 apontam que, na amostra analisada, 10.362 (dez mil trezentos e sessenta e duas) ementas trouxeram aspectos de mérito; 604 (seiscentas e quatro) trataram apenas de aspectos processuais; e em 105 (cento e cinco), não foi possível estabelecer com precisão tais elementos.

Gráfico 4. Ementas pertinentes classificadas de acordo com o mérito



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

A partir da análise do conteúdo das ementas dos acórdãos dos tribunais, foi possível elaborar uma agenda com assuntos mais recorrentes envolvendo o fenômeno da judicialização dos concursos públicos para cada um dos 35 (trinta e cinco) macro-objetos definidos pelos pesquisadores. Nas subseções a seguir, serão apresentados em ordem alfabética e analisados, à luz da lente teórica das autonomias públicas e do seu controle judicial, os resultados qualitativos os quais sintetizam os assuntos com maior incidência de judicialização dentro de cada um dos 35 (trinta e cinco) macro-objetos previstos na Tabela 8.

4.3 Autorização de Concursos Públicos

No âmbito da União, a Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu art. 84, que compete privativamente ao Presidente da República o exercício da direção superior da administração federal, com auxílio dos Ministros de Estado, bem como prover cargos públicos na forma da lei. Além disso, o art. 84, inciso VI, alínea “a” estabelece a competência para que o Chefe do Poder Executivo Federal possa dispor, mediante decreto, sobre a organização e o funcionamento da administração federal, quando não implicar aumento de despesa nem criação ou extinção de órgãos públicos.

No exercício desta competência constitucional, o Poder Executivo Federal estabeleceu contornos específicos sobre o procedimento de solicitação de autorização para a abertura de

concursos públicos no Decreto Federal n.º 9.739, de 28 de março de 2019, o qual revogou o Decreto n.º 6.944/2009. Nesse sentido, os arts. 6º, 7º e 8º do Decreto Federal n.º 9.739/2019 estabelecem um conjunto de informações administrativas inerentes ao campo da gestão de pessoas que devem ser fornecidas pelos órgãos públicos na instrução dos pedidos de autorização dos concursos públicos, tais como: o perfil do candidato, a descrição de processos de trabalho, a evolução do quadro de pessoal, quantitativo de pessoal cedido, descrição e resultados dos principais indicadores estratégicos etc.

Apesar de a autorização para a abertura de concurso público ser a regra, cumpre esclarecer que o próprio Decreto Federal n.º 9.739/2019 excepcionalizou a abertura de concursos de Professores do Magistério Federal e Professores substitutos, desde que observado o quadro limite autorizado para cada Instituição Federal de Ensino (IFE) e informados previamente. Além disso, registra-se também que o Decreto Federal n.º 7.232/2010 trouxe a possibilidade de as Universidades Federais realizarem concursos públicos para cargos vagos efetivos de Técnico-Administrativos em Educação (TAE) independentemente de autorização, desde que respeitados os quantitativos previamente autorizados para cada instituição.

Além das informações de natureza administrativa, registra-se que, no caso de a solicitação de abertura do concurso público acarretar aumento de despesas públicas, a respectiva proposta, acompanhada de premissas e da memória de cálculo (contendo o quantitativo de cargos ou funções; os valores de remuneração, encargos sociais, férias, gratificação natalina e demais despesas trabalhistas ou previdenciárias; e a indicação do mês previsto para ingresso no serviço público), deve ser apresentada ao atual Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) até 31 de maio de cada ano de modo a verificar a compatibilidade com o projeto de lei orçamentária anual para o exercício subsequente.

Sob uma perspectiva fiscal, registra-se, ainda, que a Lei Complementar n.º 101, de 04 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF), estabelece, em seu art. 19, que as despesas de pessoal da União não podem ultrapassar 50% (cinquenta por cento) da receita corrente líquida e, no caso dos estados e Municípios, o limite é de 60 (sessenta por cento). Afora os limites globais, cumpre elucidar que o art. 20 da LRF detalha, ainda, os limites específicos de acordo com a organização político-administrativa prevista na Constituição Federal de 1988, conforme ilustra a Tabela 9.

Tabela 9. Repartição do limite global previsto na LRF por esfera

Federal	Estadual	Municipal
2,5% para o Poder Legislativo, incluído o Tribunal de Contas da União	3% para o Poder Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Estado	6% para o Poder Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Município, quando houver
6% para o Poder Judiciário	6% para o Poder Judiciário	54% para o Poder Executivo
40,9% para o Poder Executivo	49% para o Poder Executivo	
0,6% para o Ministério Público da União	2% para o Ministério Público dos Estados	
50%	60%	60%

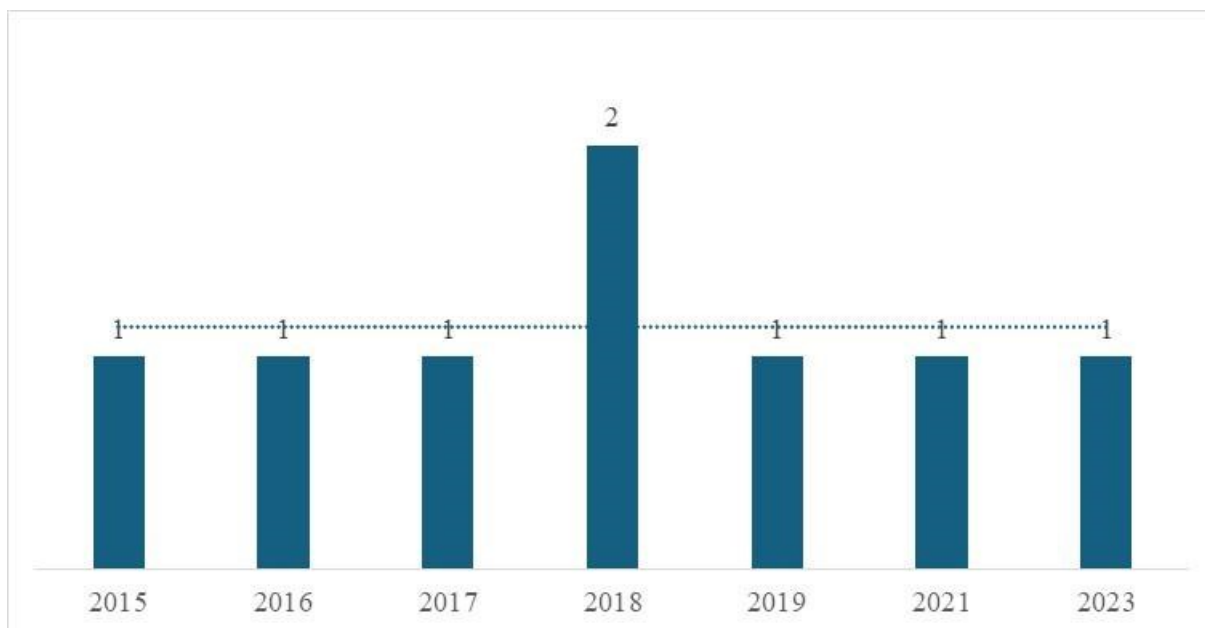
Fonte: Elaborada pelo autor com base no art. 20 da LRF.

O controle do limite global e dos limites específicos é realizado quadrimestralmente, e, caso a despesa com pessoal alcance 95% (noventa e cinco por cento) dos limites previstos, o art. 22 da LRF estabelece algumas vedações para o respectivo Poder ou Órgão, entre as quais, a realização de provimento de cargo público, admissão ou contratação de pessoal a qualquer título, ressalvada a reposição decorrente de aposentadoria ou falecimento de servidores das áreas de educação, saúde e segurança. Logo, é imprescindível que haja interlocução técnica prévia das unidades de gestão de pessoas com os setores de planejamento e gestão orçamentária de modo a se verificar o cumprimento do que estabelece a LRF.

Neste ponto, registra-se, ainda, que o STF, por meio do Tema n.º 161, fixou a tese de que “o candidato aprovado em concurso público dentro do número de vagas previsto no edital possui direito subjetivo à nomeação”. Ocorre, no entanto, que o art. 22 da LRF, quando atingidos os limites legais, veda o provimento de cargo público, admissão ou contratação de pessoal a qualquer título. Logo, esse tensionamento que compreende a incidência da vedação legal, quando não observados os limites de despesa estabelecidos na LRF e a existência do direito subjetivo de nomeação do candidato aprovado dentro do número de vagas imediatas oferecidas, constitui um dos assuntos com incidência de judicialização no que concerne ao macro-objeto “Autorização de Concurso Público”, conforme pode ser verificado o Quadro 4.

Em termos quantitativos, conforme ilustra o Gráfico 5, registra-se que o número de incidência de judicialização em torno da “Autorização de Concurso Público” (8) é muito baixo quando comparado com a média (299) e com a mediana (189) de judicialização dos demais macro-objetos ao longo da série histórica revisada (2008 a 2024).

Gráfico 5. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Autorização de concursos públicos”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Em termos qualitativos, conforme pode ser verificado no Quadro 1, além de ações judiciais envolvendo o tensionamento entre a LRF e o Tema n.º 161 do STF, cumpre salientar que, em alguns casos, em virtude de deficiência de pessoal de determinados órgãos, entidades ou serviços, foram interpostas ações judiciais com o objetivo de se cumprir determinações legais, a subsistência de determinados serviços ou políticas públicas de interesse público, bem como a necessidade de realização de concurso público para a substituição de terceirização indevida.

Quadro 4. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Autorização de concursos públicos”

1. Estudo de impacto orçamentário decorrente das novas contratações para a abertura de concursos públicos.
2. Autorização de concurso para suprir deficiência de pessoal efetivo.
3. Autorização de concurso para substituição de pessoal terceirizado.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Ao se analisar este macro-objeto à luz da lente teórica das autonomias públicas, verifica-se que, no caso dos limites de despesas públicas estabelecidos na LRF, a atuação do Administrador Público ostenta um caráter vinculado e deve ser verificado previamente à

autorização da abertura do concurso público, de modo a se prevenir eventuais prejuízos no momento da admissão do candidato aprovado dentro do número de vagas imediatas ofertadas no edital do respectivo certame.

Ademais, em que pese a expansão das possibilidades de execução indireta de atividades no âmbito da Administração Pública, como pode ser verificado, por exemplo, no Decreto Federal n.º 9.507/2018, cabe salientar que, quando se tratar de atividades inerentes às categorias funcionais ativas abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou da entidade, não caberá ao Administrador Público valer-se do exercício da discricionariedade com o objetivo de promover ou manter a contratação permanente de pessoal terceirizado e prescindir da abertura de concursos públicos para o recrutamento e seleção de pessoal efetivo.

Outrossim, sob uma perspectiva da aplicação da gestão pública para o fortalecimento do Princípio Republicano e do Estado Democrático, apresenta-se que a autorização dos concursos públicos e, posteriormente, a autorização de provimento de vagas deveriam possuir um padrão mínimo de governança de forma a contemplar, nos limites legais e orçamentários, as diversas áreas de atuação estatal e evitar que áreas importantes fiquem sem reposição de quadros por longos períodos.

Tal proposta tem o objetivo de garantir um funcionamento mínimo das instituições e assegurar a manutenção de políticas públicas setoriais, bem como de mitigar o possível uso de tal instituto com o objetivo de autorizar certames apenas para áreas específicas do setor público que possuem maior aderência político-ideológica do governo eleito, ao passo que outras áreas que prestam importantes serviços públicos, por não possuírem alinhamento com a agenda política do governo eleito, podem sofrer perda sistemática de pessoal e, a depender do cenário de austeridade, pode, inclusive, levar ao colapso de determinadas políticas públicas.

Analisando essa ponderação sob uma perspectiva empírica, cumpre salientar que, ao se levantar dados sobre o quantitativo de provimentos para cargos efetivos decorrentes da aprovação em concursos públicos autorizados pelo Governo Federal, no período de 01/01/2019 a 31/12/2022, ou seja, durante o mandato completo do penúltimo Presidente da República eleito, apuram-se os quantitativos previstos na Tabela 10.

Tabela 10. Quantitativo de provimento autorizado pelo Poder Executivo Federal para cargos que necessitam de autorização no período de 2019 a 2021

Advocacia-Geral da União - AGU	100
Agência Brasileira de Inteligência - ABIN	369
Agência Nacional de Mineração	40
Controladoria-Geral da União	375
Controladoria-Geral da União - CGU	375
Departamento Penitenciário Nacional - DEPEN	309
Departamento Penitenciário Nacional - DEPEN	449
Fundação Nacional do Índio - FUNAI	106
Fundação Oswaldo Cruz - Fiocruz	119
Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA	568
Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA	568
Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade - ICMBio	342
Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional - IPHAN	411
Instituto Nacional do Seguro Social - INSS	1.000
Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - MAPA	239
Ministério das Relações Exteriores - MRE	169
Polícia Federal - PF	4.736
Polícia Rodoviária Federal - PRF	5.234
Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil - RFB	699
Total Geral	16.208

Fonte: Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI).

Ao se levantar o quantitativo de provimentos de cargos efetivos autorizados, afora as carreiras para as quais não se exige autorização específica, como Professor do Magistério Federal e Técnico-Administrativo em Educação, tem-se que, do total de 16.208 (dezesseis mil duzentos e oito) provimentos autorizados, 11.097 (onze mil e noventa e sete), ou seja, 68,5% ocorreram exclusivamente em órgãos relacionados à área de segurança pública (Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Agência Brasileira de Inteligência e Departamento Penitenciário Nacional).

Logo, elucida-se que, ao longo dos últimos quatro anos, áreas importantes de atuação do Governo Federal, tais como cultura, saúde, ciência, tecnologia, assistência social, combate à fome, esportes, turismo, trabalho, emprego e igualdade racial não tiveram provimento de cargos efetivos autorizados, fato este que pode ter contribuído, por exemplo, para o agravamento da insegurança alimentar no Brasil e o consequente retorno para o mapa da fome

no ano de 2021²³¹, segundo indicadores das Nações Unidas. Ou, ainda, no caso dos provimentos autorizados com maior concentração na área de segurança pública, pode ter contribuído para facilitar, por exemplo, o uso não republicano de agentes da Polícia Rodoviária Federal (PRF) durante o segundo turno das eleições de 2022, ao realizar operações policiais em locais em que o candidato de oposição apresentava melhor desempenho²³².

Enfim, é importante que se estabeleça no Brasil um planejamento de longo prazo de forma que serviços públicos e políticas públicas estruturantes não sejam desnaturados em virtude da ausência de autorização de abertura de concursos públicos e provimentos de cargos efetivos por um longo período. Além disso, considerando eventuais limitações orçamentárias, propõe-se que o governo não concentre as autorizações de concursos públicos e de provimento em apenas uma área específica, tampouco que eventuais medidas de austeridade fiscal sejam suportadas exclusivamente por determinadas áreas de atuação estatal.

Nesse contexto, sugere-se, por exemplo, que, para além de uma perspectiva tática e operacional de dimensionamento da força de trabalho de cada órgão ou entidade, que se reflita estrategicamente e de forma integrada sobre o planejamento de pessoal na Administração Pública por um longo prazo. Logo, no texto normativo do Plano Plurianual (PPA) previsto no art. 165, inciso I da Constituição Federal de 1988, podem ser estabelecidos instrumentos de equilíbrio e diretrizes normativas para o exercício da discricionariedade do gestor no que se refere à quantidade e diversidade das autorizações de concursos públicos e provimentos.

4.4 Avaliação de Títulos

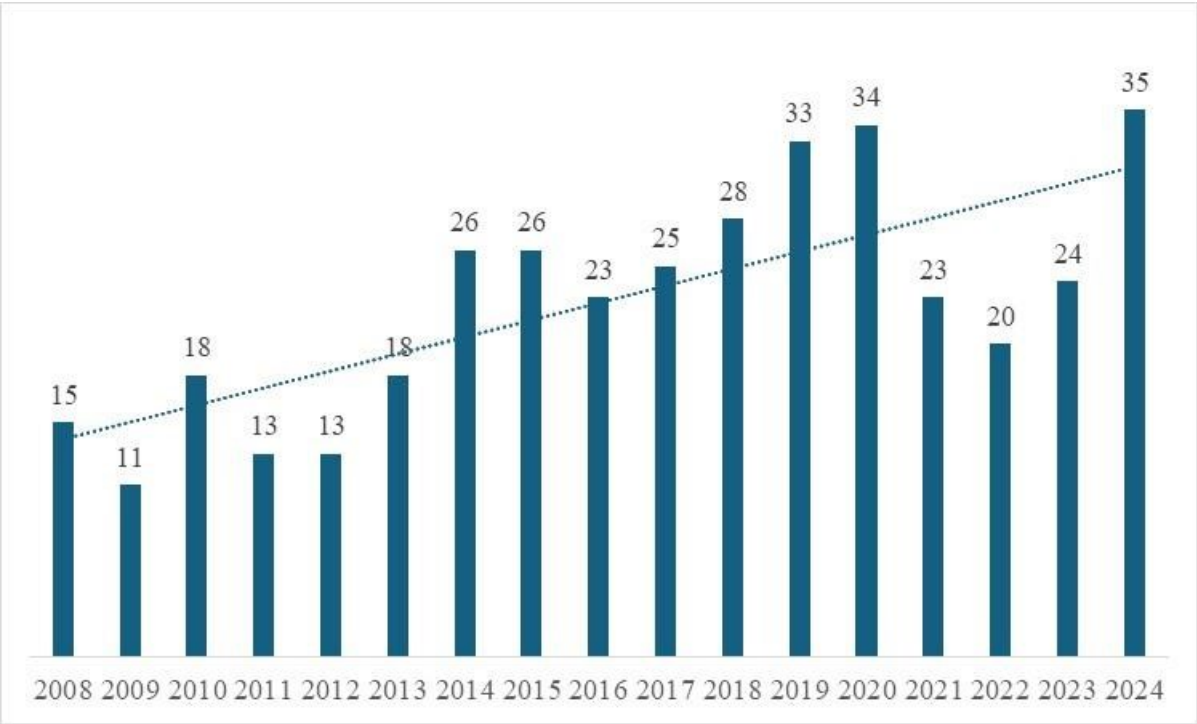
A Constituição estabelece em seu art. 37, inciso II, que os concursos para a investidura em cargos ou empregos públicos no Brasil são realizados por meio de provas ou de provas e títulos. Diante desta previsão, os editais estabelecem diferentes categorias de títulos a serem avaliados, sendo os mais comuns aqueles relacionados à formação acadêmica em educação formal (graduação ou pós-graduação *lato* ou *stricto sensu*); às experiências profissionais; produção científica e/ou tecnológica; e à proficiência, certificação ou capacitação em áreas específicas.

231 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A ALIMENTAÇÃO E AGRICULTURA (FAO). Brasil em resumo. Brasília: FAO, 2026. Disponível em: <https://www.fao.org/brasil/fao-no-brasil/brasil-em-resumo/pt/>. Acesso em: 06 out. 2025.

232 AGÊNCIA BRASIL. PF indícia Torres e Vasques por uso ilegal da PRF nas eleições de 2022. Brasília, Empresa Brasil de Comunicação (EBC), 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2024-08/pf-indicia-torres-e-vasques-por-uso-ilegal-da-prf-nas-eleicoes-de-2022>. Acesso em: 06 out. 2025.

Ao se analisar a distribuição quantitativa da amostra apurada, verifica-se uma tendência de intensificação do volume de judicialização em torno do tema Avaliação de Títulos, conforme evidencia o Gráfico 6. Nesse sentido, a análise mais aprofundada deste objeto pode contribuir para aperfeiçoar os regulamentos e editais elaborados pela Administração Pública no exercício de sua liberdade configuradora.

Gráfico 6. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Avaliação de Títulos”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Ao revisar o conteúdo das ementas dos julgados pesquisados que tratam da Avaliação de Títulos, foi possível sintetizar os assuntos com maior incidência de judicialização constantes do Quadro 5.

Quadro 5. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Avaliação de Títulos”

1. Limitação temporal dos cursos de capacitação.
 2. Cumulação irrestrita de diplomas para fins de avaliação de títulos.
 3. As Avaliações de Títulos devem possuir apenas o caráter classificatório e não eliminatório.
 4. Contagem de estágio curricular realizados por candidato após a formatura para fins de avaliação de títulos.
 5. Divergência entre o diploma apresentado e a área exigida no edital para a pontuação do respectivo título.

6. Acúmulo de pontos de títulos de mesma categoria.
7. Questionamento se a dupla diplomação poderia ser contabilizada duas vezes.
8. Solicitação de revisão de notas, recontagem e questionamentos sobre os atos avaliativos realizados pela Banca Examinadora.
9. Cumulação de títulos de experiência profissional de atividades concomitantes realizadas em vínculos diversos.
10. Proporcionalidade, supervalorização de determinados títulos, falta de objetividade e isonomia no estabelecimento dos parâmetros de valoração dos títulos.
11. Exigência de autenticação em cartório de documentos comprobatórios.
12. Diploma obtido no exterior não revalidado no Brasil.
13. Data limite ou prazo para a entrega dos títulos.
14. Formalidades que foram exigidas constar do documento para a efetiva comprovação do título (carga horária; data de expedição; assinatura; ausência do verso do documento; necessidade de apresentar certificado junto com histórico de notas; necessidade de constar o CNPJ da entidade que expediu o documento).
15. Acesso aos títulos apresentados por outro candidato.
16. Contagem de atividades desenvolvidas na condição de voluntário.
17. Limitação de que o título somente será contabilizado se obtido antes da data de publicação do edital.
18. Comprovação do título por meio de certidão de conclusão do curso em vez de diploma ou certificado.
19. Exigência de registro em conselho profissional para a comprovação do título apresentado.
20. Discussões acerca de licenciatura plena, licenciatura curta e complementação pedagógica.
21. Comprovação de conclusão de curso de pós-graduação *stricto sensu* com a ata de defesa de tese ou dissertação.
22. Discussões sobre a forma de comprovação de experiência profissional (Carteira de trabalho, declaração etc.).
23. Nível de detalhamento ou de especificação das informações constantes do documento comprobatório do título.
24. Contagem de atividades de bolsa de pesquisa para fins de comprovação de experiência profissional na avaliação de títulos.
25. Erro material na contagem dos pontos.
26. Exigência de código ISSN em publicações.
27. Forma de entrega dos títulos (pessoalmente, procurador, correios etc.).
28. Indisponibilidade, falha ou erro do sistema no envio dos documentos comprobatórios.
29. Redução de pontuação do candidato na análise de recurso em face da avaliação de títulos.
30. Acesso às notas atribuídas pelos examinadores na avaliação dos títulos.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Ao se analisar os assuntos registrados no Quadro 5, verifica-se que a Administração Pública no exercício de sua liberdade configuradora, em alguns casos, não estabelece os contornos detalhados sobre esta etapa em edital. Outrossim, considerando que se trata de um instrumento de seleção que tende, em grande parte dos certames, a possuir peso ou pontuação inferior às demais fases ou, ainda, de uma etapa de cunho apenas classificatório, verifica-se que suas disposições regulamentares, em muitos casos, não se mostram capazes de disciplinar, com profundidade, a atuação dos agentes envolvidos acarretando-se, assim, uma margem para o exercício da apreciatividade.

Entre os temas com maior incidência de judicialização, destacam-se, inicialmente, aspectos relacionados à delimitação do tempo, da quantidade, à possibilidade (ou não) de cumulação, das atividades concomitantes, bem como sobre a contagem de um mesmo título em mais de uma categoria. Além disso, parece haver uma zona de incerteza sobre quais atividades serão consideradas para fins de experiência profissional e os casos que envolvem estágios, trabalhos voluntários, bolsistas etc.

Os aspectos formais da documentação também constituem pontos de judicialização nos concursos, sobretudo no que tange ao conjunto de informações mínimas que devem estar expressas no conteúdo dos documentos, ao tipo de documento que será considerado, à data de expedição, aos documentos emitidos em outros países, à verificação de autenticidade, aos registros em órgãos competentes, à verificação da autenticidade de documentos digitais e à carga horária.

Por fim, destacam-se, ainda, questionamentos quanto ao procedimento e à forma de organização, envio ou entrega de documentos, bem como ao pedido de vista da pontuação atribuída e à possibilidade de interposição de recurso. Elucida-se, ainda, que foram apuradas decisões judiciais envolvendo a razoabilidade no *quantum* de pontuação de títulos considerando o seu caráter classificatório e as demais etapas do certame, bem como julgados envolvendo questionamentos sobre a legalidade de tratamento diferenciado dado pela Banca Examinadora na aferição de documentos semelhantes apresentados por candidatos distintos.

4.5 Avaliação de Psicológica

Ao tratar sobre este tema, o Professor Fábio Lins Lessa²³³ pondera que testes desta natureza, que se aproximam, em certa medida, de técnicas empregadas no setor privado, representam um esforço da Administração Pública (nem sempre exitosa) de reconhecer nos candidatos as aptidões que os servidores devem deter à luz de um perfil idealizado e traçado de acordo com as atividades peculiares de cada vaga.

Ainda em uma perspectiva conceitual, cumpre registrar que o art. 6º da Resolução n.º 8, de 30 de abril de 2025, do Conselho Federal de Psicologia (CFP), que regulamenta a Avaliação Psicológica em Concurso Público e Processos Seletivos de natureza pública, estabelece que tal instrumento tem a finalidade de identificar requisitos psicológicos do candidato compatíveis com as atividades a serem desempenhadas em cargo pretendido.

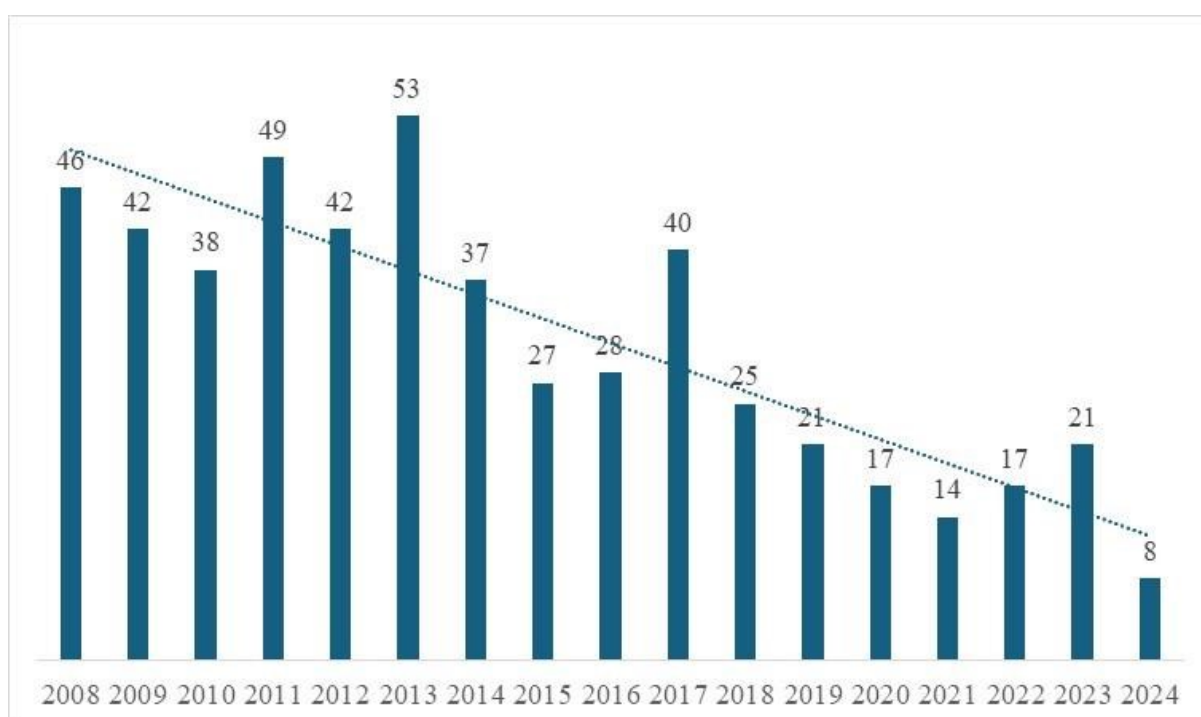
233 CARVALHO, F. L. L. Concursos Públicos no Direito Brasileiro: Teoria Geral, Fundamentos, Princípios, Requisitos, Procedimentos, Controle. Curitiba: Juruá, 2015.

Ademais, a norma esclarece que esta avaliação psicológica não tem a finalidade de realizar psicodiagnóstico ou de identificar psicopatologias.

Ao tratar sobre os requisitos psicológicos, o CFP normatiza que os respectivos devem ser identificados por meio do estudo científico do cargo, denominado profissiografia ou análise profissiográfica, os quais se referem a duas dimensões: a) características psicológicas necessárias para a atividade do cargo; e b) características psicológicas restritivas ou impeditivas para a atividade do cargo. Além disso, no que se refere à atuação profissional, a norma estabelece que os profissionais de psicologia que integram a Banca Examinadora do certame devem indicar no resultado a aptidão ou a inaptidão do candidato para o desempenho das funções do cargo pretendido, fundamentando sua decisão nos requisitos psicológicos estabelecidos a partir do estudo científico do respectivo cargo.

Em uma perspectiva quantitativa, os dados da série histórica indicam uma forte tendência de queda na judicialização desta temática, sobretudo a partir do ano de 2017, conforme ilustra o Gráfico 7. Uma das hipóteses que se levanta em torno deste movimento da linha de tendência, e que pode ser objeto de verificação em estudo posterior, é a de que o intenso processo de judicialização nos anos de 2008 a 2013 tenha demandado ações administrativas preventivas e corretivas em torno deste tema específico, fato este que acarretou a redução da judicialização da Avaliação Psicológica.

Gráfico 7. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Avaliação Psicológica”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Ao se revisar as ementas dos julgados envolvendo os pontos controvertidos atinentes à avaliação psicológica, sintetizam-se as contribuições registradas no Quadro 6.

Quadro 6. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Avaliação Psicológica”

1. O exame psicotécnico deve ser claramente previsto em lei e no edital do concurso público, com critérios objetivos, para garantir um processo justo e passível de controle judicial.
2. Critérios subjetivos nas avaliações psicotécnicas são ilegais, pois os exames devem ser baseados em critérios claros e objetivos, não em perfis ou temperamentos sem fundamentos sólidos.
3. Candidatos reprovados devem ter acesso aos resultados e direito de defesa, garantindo a transparência e o contraditório, evitando a reprovação sem justificativa.
4. A reprovação sem uma justificativa clara e acessível ao candidato é inválida, sendo necessário garantir que o processo seja transparente e que o candidato possa contestar a decisão.
5. O Judiciário pode anular exames psicotécnicos que não atendam aos requisitos legais, garantindo que as avaliações sejam realizadas dentro da legalidade.
6. Exames devem garantir igualdade de condições entre candidatos e ser realizados de forma transparente, com critérios acessíveis a todos.
7. Exames psicotécnicos anulados exigem uma nova avaliação, sempre com critérios claros e legais, para garantir a justiça no processo.
8. A reprovação sem revisão dos resultados viola os direitos processuais do candidato, como o contraditório e a ampla defesa.
9. O Judiciário pode adotar medidas cautelares para garantir que o candidato continue no concurso enquanto a questão do exame psicotécnico está sendo analisada.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Em relação à judicialização da avaliação psicológica, apura-se, a partir da análise do Quadro 6, que a ausência de previsão legal e editalícia sobre a aplicação deste instrumento no certame, a presença de critérios subjetivos, a carência de fundamentos científicos sólidos, a impossibilidade de acesso a documentos relativos à avaliação do candidato e a inexistência de previsão recursal constituem os principais aspectos controvertidos nas ementas dos julgados analisados.

No que tange aos aspectos judicializados, sublinha-se que o STF, em 17 de abril de 2015, publicou a Súmula Vinculante n.º 44 estabelecendo que a exigência de avaliação psicológica, como requisito ou condição necessária ao acesso a determinados cargos públicos de carreira, somente é possível, nos termos da Constituição Federal de 1988, se houver lei material que expressamente preveja a sua aplicação, além de referência expressa no edital do certame. Outrossim, o STF preconiza que a legitimidade desta avaliação necessita de um grau mínimo de objetividade, de publicidade dos atos praticados e da previsão de recursos. Logo, é

importante que a Administração Pública, no momento da elaboração do edital e no exercício de sua liberdade conformadora, estabeleça normas transparentes que busquem garantir a efetividade deste precedente vinculante.

Ao analisar os pontos controvertidos registrados no Quadro 6, verifica-se que o exercício das autonomias públicas está presente de forma muito relevante na avaliação psicológica não apenas no exercício da liberdade conformadora a ser empregada na elaboração do edital, mas, principalmente, sob a perspectiva da discricionariedade técnica que é atribuída à Administração na escolha dos métodos científicos a serem empregados.

Por fim, não se pode deixar de citar que a avaliação psicológica também se caracteriza pela presença de conceitos jurídicos indeterminados, uma vez que, na definição das características psicológicas tidas como necessárias, restritivas ou impeditivas, há uma zona de certeza (não há dúvidas sobre quais características são necessárias, restritivas ou impeditivas), de incerteza negativa (não há dúvidas sobre quais características são desnecessárias, não restritivas ou não impeditivas), porém há uma zona de incerteza na qual repousa grande dificuldade de se verificar se as características psicológicas têm ou não necessidades, restrições ou impedimentos.

4.6 Banca Examinadora

Preliminarmente, é importante esclarecer que, em um procedimento de concurso público, a Banca Examinadora não deve ser confundida com a figura da Comissão Organizadora. A Comissão Organizadora possui a função de planejar, organizar, gerenciar, acompanhar a execução do certame e decidir sobre aspectos relacionados à gestão do concurso que ultrapassam o campo de atuação da Banca Examinadora. Nesse contexto, o Guia Referencial para Concursos Públicos²³⁴ elenca, como competências da Comissão Organizadora: a elaboração do Estudo Técnico Preliminar e do Projeto Básico, realização do processo licitatório para contratação da banca examinadora e assinatura do contrato como sendo atividades desempenhadas pela Comissão Organizadora.

Em que pese o esforço do Guia Referencial para concursos públicos elaborado pela ENAP de elencar atividades inerentes à Comissão Organizadora, cumpre elucidar que esta visão reflete apenas a realidade parcial da Administração Pública, inclusive na esfera federal, um vez

234 BRASIL. Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI). Guia referencial para concursos públicos: promoção do ethos público, realidade brasileira, inclusão, diversidade e direitos humanos. Brasília: Enap; MGI, 2023. p. 24.

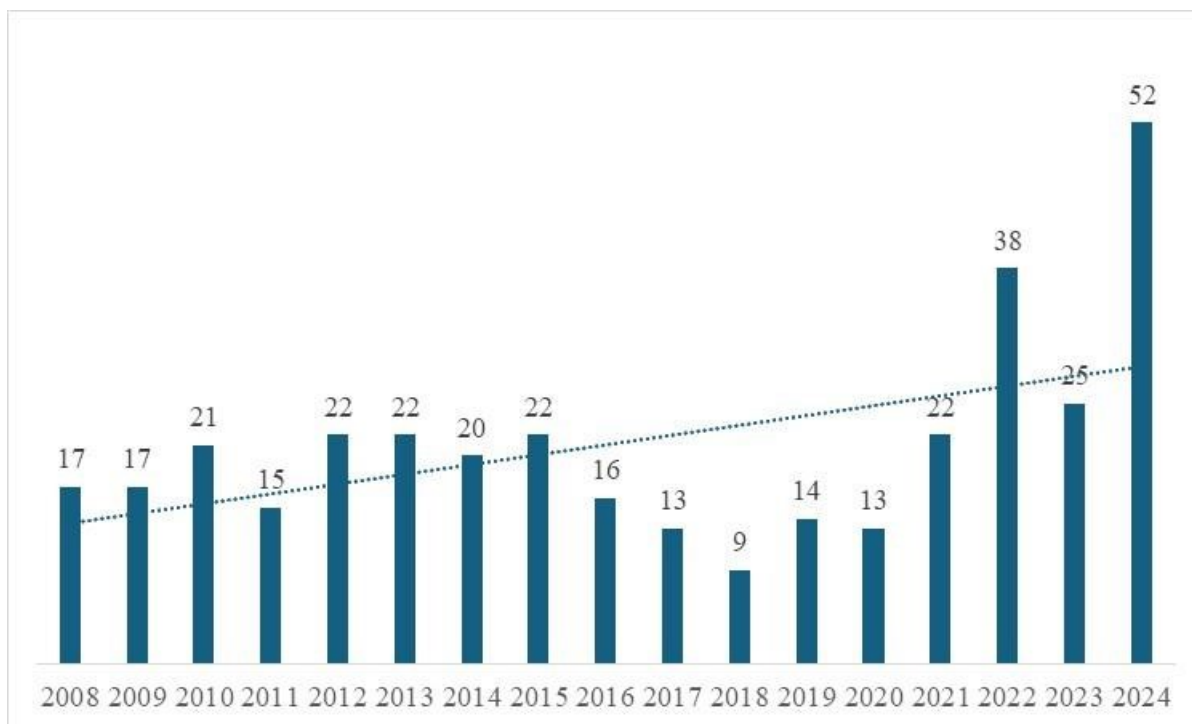
que, em diversas entidades, como no caso de Universidades Federais e de Institutos Federais de Educação, muitas vezes, não há a contratação de uma Banca Examinadora por meio de um processo licitatório, mas sim a execução de certames por meio de estruturas de seleção pertencentes à própria estrutura organizacional da entidade.

Logo, reduzir as competências da Comissão Organizadora a um rol semelhante das atribuições da equipe de planejamento da fase preparatória da licitação com previsão na Lei n.º 14.133/2021 parece ser uma perspectiva reducionista e que, portanto, necessita de atualização por parte da ENAP, uma vez que tal órgão desempenha papel relevante no levantamento das necessidades institucionais, na interlocução com os diversos atores envolvidos, no controle do fluxo financeiro de valores arrecadados a título de inscrição, bem como na fiscalização dos trabalhos desempenhados pelas Bancas Examinadoras.

A Banca Examinadora, por sua vez, é responsável pela operacionalização dos procedimentos de isenção, inscrição, elaboração de conteúdo programático, aplicação, avaliação, resultado, procedimentos complementares no caso de reserva de vagas e análise de recursos interpostos em cada etapa do concurso público nos termos previstos em edital. Neste ponto, é importante elucidar que a Banca Examinadora desempenha atividades de cunho executório, ao passo que a Comissão Organizadora possui um escopo de atuação gerencial devendo resguardar o interesse público institucional da entidade para a qual o recrutamento e seleção estão sendo realizados.

Uma vez compreendida esta distinção, cumpre elucidar que, no que tange ao aspecto quantitativo, o volume de ementas pertinentes no caso de julgamentos envolvendo a Banca Examinadora (358) revela-se um pouco acima da média (299) e da mediana (189) dos demais macro-objetos levantados ao longo da série histórica (2008–2024). Além disso, salienta-se que a linha de tendência aponta para uma perspectiva de aumento da judicialização em torno desta temática, conforme pode ser verificado no Gráfico 8.

Gráfico 8. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Banca Examinadora”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Em uma vertente qualitativa, cujos resultados estão previstos no Quadro 7, ao se analisar o conteúdo das ementas classificadas como pertinentes, tem-se que a judicialização das Bancas Examinadoras tende a envolver, em síntese, os seguintes pontos: a) aspectos envolvendo a imparcialidade na designação da Banca Examinadores e a relação com candidatos; b) questionamentos quanto ao teor da prova ou aos atos avaliativos realizados pela Banca Examinadora; c) limites e possibilidades do controle, inclusive judicial, da autonomia avaliativa da Banca Examinadora; d) motivação, transparência e publicidade dos atos da Banca Examinadora; e e) conduta da Banca Examinadora ao longo do concurso público.

Quadro 7. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Banca Examinadora”

1. Designação de membros para compor a Banca Examinadora.
2. Não compete ao Poder Judiciário, no controle de legalidade, substituir banca examinadora para avaliar respostas dadas pelos candidatos e notas a eles atribuídas.
3. Designação de nova Banca Examinadora para “correção” de prova.
4. Comunicação da Banca Examinadora com candidatos.
5. Anulação de questão de prova proposta pela Banca Examinadora por ausência de ineditismo.
6. O Poder Judiciário pode verificar a compatibilidade dos atos da Banca Examinadora com o teor do edital.

7. O Poder Judiciário pode anular atos da Banca Examinadora no caso de erro grosseiro, ilegalidade ou inconstitucionalidade.
8. Irregularidades em procedimento licitatório para contratação de Banca Examinadora.
9. Parcialidade dos membros da Banca Examinadora.
10. É indispensável que o espelho de correção de provas de concurso público seja transparente e contenha motivação clara, apta a viabilizar eventual impugnação pelos candidatos.
11. Participação de parentes de candidatos em Banca Examinadora.
12. Pagamento dos serviços prestados pela Banca Examinadora.
13. Possibilidade de a Banca Examinadora anular questão de ofício mesmo após o término do prazo recursal, caso previsto em edital.
14. A publicação do resultado final do concurso não gera efeitos concretos capazes de atingir a esfera dos interesses dos candidatos, o que só ocorreria após a homologação do resultado final do concurso.
15. Não há previsão legal que torne a indicação de bibliografia obrigatória em edital de certame, sendo certo que, mesmo nos casos em que ela é apontada, serve apenas para orientar os candidatos do concurso, e não para impedir que a resposta possa ser extraída de outra fonte, notadamente da própria lei.
16. É ilegal a contratação direta de banca examinadora.
17. Suspeição de membro de Banca Examinadora.
18. Participação de Banca Examinadora de concurso público que tenha sido professor orientador de candidato aprovado.
19. Autonomia da Universidade de aceitar ou não recomendação do Ministério Público sobre a composição de Banca Examinadora.
20. Decisão da Banca Examinadora de anular questão considerada difícil em virtude do baixo número de candidatos aprovados.
21. Impossibilidade do Poder Judiciário arredondar nota atribuída pela Banca Examinadora se não prevista tal regra em edital.
22. Possibilidade de anulação judicial de concurso no qual não há previsão de critérios claros para correção da prova e possibilidade de recurso.
23. Interrupções do candidato pela Banca Examinadora durante a execução da prova e configuração de prejuízos para o candidato.
24. É legal o anonimato em denúncia contra membro da Banca Examinadora.
25. Concessão de acesso a notas, espelhos, provas e documentos de outros candidatos pela Banca Examinadora (privacidade x publicidade).
26. O Judiciário pode corrigir excesso de formalismo da Banca Examinadora.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Afora o teor do conteúdo constante do Quadro 7, cumpre salientar que, atualmente, os candidatos têm exercido forte controle social da composição das Bancas Examinadoras dos concursos públicos por meio da verificação de conteúdos postados em redes sociais, sobretudo no caso de certames que possuem etapas avaliativas que exigem maior contato entre a banca e os candidatos, como ocorre, por exemplo, nas provas prática e oral. Neste ponto, sublinha-se que, em decorrência de práticas patrimonialistas que dominaram a composição dos quadros funcionais do poder público brasileiro desde o período colonial, a temática da imparcialidade constitui um ponto de tensionamento e denúncias, razão pela qual é imprescindível que a Administração Pública estabeleça mecanismos de prevenção de práticas desta natureza.

Nesse sentido, um dos grandes desafios no que se refere à composição das Bancas Examinadoras, na atualidade, reside na verificação se o vínculo pessoal ou profissional estabelecido constitui (ou não) hipótese de impedimento (interesse direto ou indireto na aprovação ou reprovação de candidato) ou de suspeição (amizade íntima ou inimizade notória) de membros da Banca Examinadora, tendo em vista a indeterminação do alcance jurídico do que seria considerado interesse direto ou indireto, bem como compreensão sobre qual amizade seria (ou não) considerada íntima a partir dos registros de redes sociais.

Além disso, cumpre destacar que, atualmente, uma parcela significativa dos órgãos e entidades públicas, por não dispor de equipamentos, conhecimentos técnicos e de pessoal para a realização dos concursos públicos ou, ainda, no exercício de sua discricionariedade administrativa, recorre à contratação de entidades externas para a execução do certame. Neste ponto, é imprescindível que o poder público, no momento da modelagem do processo de licitação ou de sua dispensa, nos termos da súmula n.º 287²³⁵ do TCU, elabore com bastante cuidado o Documento de Formalização da Demanda, o Estudo Técnico Preliminar, o Termo de Referência, o Mapa de Riscos e o Instrumento de Medição de Resultados, uma vez que o impacto decorrente da má execução de um concurso público afeta, significativamente, a credibilidade do órgão ou entidade pública para o qual o certame é promovido.

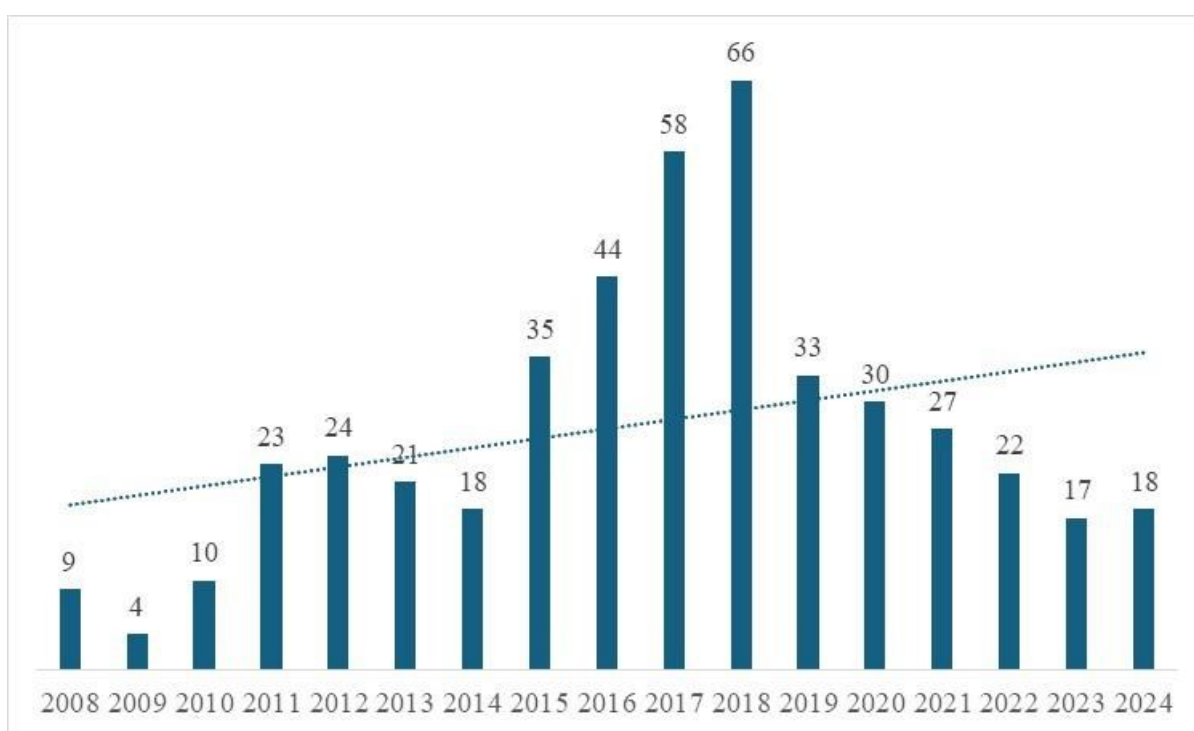
Por fim, sugere-se que sejam estabelecidos os critérios e os parâmetros de verificação da qualidade/quantidade dos trabalhos desenvolvidos, prevendo, inclusive, sanções contratuais no caso do não atendimento de forma adequada. Pondera-se, ainda, a necessidade de designação de pessoal efetivo do órgão ou entidade, que não incorrem em hipótese de impedimento, suspeição ou conflito de interesse, para que monitorem e fiscalizem as atividades inerentes a cada uma das etapas do processo e produzam relatórios parciais detalhados sobre os elementos estabelecidos no Instrumento de Medição de Resultados. Alega-se, no entanto, que tal iniciativa não pode violar o respeito às informações protegidas pelo sigilo e deve respeitar a autonomia avaliativa da Banca Examinadora.

235 É lícita a contratação de serviço de promoção de concurso público por meio de dispensa de licitação, com fulcro no art. 24, inciso XIII, da Lei 8.666/1993, desde que sejam observados todos os requisitos previstos no referido dispositivo e demonstrado o nexo efetivo desse objeto com a natureza da instituição a ser contratada, além de comprovada a compatibilidade com os preços de mercado.

4.7 Cadastro de Reserva

Ao se analisar o macro-objeto “Cadastro de Reserva” sob uma perspectiva quantitativa, verifica-se uma tendência de aumento da judicialização em torno desta temática, com maior concentração no período de 2015 a 2018. O volume total de julgados (459), distribuído anualmente no Gráfico 9, encontra-se acima da média (299) e da mediana (189), quando comparado com o dos demais macro-objetos levantados ao longo da série histórica (2008–2024).

Gráfico 9. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Cadastro de Reserva”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Ao tratar sobre a realização de concursos públicos para a formação de cadastro de reserva, o art. 29 do Decreto Federal n.º 9.739/2019 trouxe a previsão de que, em caráter excepcional, nos casos em que o órgão ou a entidade demonstrarem a impossibilidade de determinar o quantitativo de vagas necessárias para o provimento imediato, durante a validade do concurso, poderá ser autorizada a realização de concursos públicos para a formação de cadastro de reserva visando ao provimento futuro.

No que tange à formação do cadastro de reserva, salienta-se que o Decreto n.º 6.944/2009, que foi revogado pelo Decreto n.º 9.739/2019, passou a estabelecer, no caso de

concursos públicos realizados para cargos do Poder Executivo Federal, uma proporção quantitativa entre o número de vagas imediatas oferecidas em edital e o número máximo de candidatos aprovados para a composição do cadastro de reserva. Por exemplo, para concursos organizados em uma única etapa, com a oferta imediata de 01 (uma) vaga em edital, poderia haver 5 (cinco) candidatos aprovados para a composição do cadastro de reserva; no caso da oferta de 02 (duas) vagas imediatas, este número se eleva para 09 (nove) candidatos aprovados para a composição do cadastro de reserva e, assim, sucessivamente, conforme pode ser verificado nos anexos II e III do Decreto n.º 9.739/2019.

Neste ponto, elucida-se que, caso os candidatos aprovados nas provas não figurem dentro dos quantitativos estabelecidos nos Anexos II e III do Decreto n.º 9.739/2019, os respectivos serão considerados reprovados, ressalvados os casos de empate na última posição classificatória em que todos os candidatos empatados serão aprovados e, portanto, o quantitativo máximo de candidatos aprovados poderá superar os limites estabelecidos no decreto.

No que tange à limitação de candidatos aprovados, em que pese a sua previsão normativa, cumpre registrar que, na prática, tal dispositivo acaba por promover ineficiência para a Administração Pública, sobretudo no caso de entidades ou órgãos públicos que dispõem de maior pluralidade de cargos ou áreas de atuação e que possuem um pequeno quantitativo imediato de vagas pulverizados em diversas áreas ou cargos, como ocorre, por exemplo, no caso das Instituições Federais de Ensino (IFEs) ou ainda em instituições de pesquisa, uma vez que o quantitativo de candidatos aprovados homologados, muitas vezes, não se revela suficiente para suprir as vacâncias surgidas ao longo do prazo de validade do certame.

Neste cenário, ou os órgãos acabam dispendendo recursos públicos para a realização de concursos públicos periódicos com a oferta de baixo quantitativo de vagas ou, alternativamente, prejudica-se a oferta de serviço público durante um período, em decorrência da falta de pessoal, e aguarda-se o surgimento de um quantitativo de vagas que permita a homologação de volume maior de candidatos aprovados.

Em uma perspectiva orçamentária reducionista, esta estratégia pode, aparentemente, fazer algum sentido para diminuir a velocidade do crescimento da despesa com pessoal ativo, na medida em que retarda o processo de recrutamento e seleção. Ocorre, no entanto, que tal instituto promove, por outro lado, um aumento significativo da despesa de custeio para a realização dos concursos, uma vez que, em muitos casos, o certame para áreas que demandam maior grau de especialização acaba sendo deficitário para o órgão ou a entidade pública.

Ademais, cumpre salientar que as disposições do Decreto n.º 9.739/2019 aplicam-se somente aos concursos públicos realizados para o Poder Executivo Federal. Destarte, além dos certames para o Poder Judiciário e Poder Legislativo da União serem mais atrativos em virtude dos valores das remunerações pagos para atividades semelhante, cabe destacar também, que, ao longo da validade do certame, há maior possibilidade de aproveitamento de candidatos aprovados em cadastro de reserva, uma vez que não incide a regra de limitação do quantitativo de candidatos aprovados que podem ser nomeados.

Portanto, apesar de haver decisões judiciais confirmando a legalidade de tal previsão normativa, cumpre ponderar, à luz das contribuições do Professor Diogo de Figueiredo²³⁶, que a opção normativa realizada pelo Poder Executivo, no exercício de sua liberdade conformadora, quando analisado o resultado prático gerado, parece padecer de vício de inconveniência, tendo em vista a ineficiência pela opção normativa adotada pelo Chefe do Poder Executivo no Decreto n.º 9.739/2019.

Retornando-se à dimensão qualitativa dos assuntos controvertidos identificados no macro-objeto “Cadastro de Reserva”, destacam-se as contribuições registradas no Quadro 8.

Quadro 8. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Cadastro de Reserva”

1. Direito à nomeação de candidatos aprovados em concurso público que, após desistências de candidatos melhor classificados, passam a figurar dentro do número de vagas previstas no edital.
2. A abertura de novas vagas não garante automaticamente a nomeação dos aprovados fora do número de vagas do edital, a menos que haja preterição comprovada.
3. Candidato aprovado em concurso público para formação de cadastro de reserva não tem direito subjetivo à nomeação, mas mera expectativa.
4. Recusa à nomeação de um único candidato, ao argumento de que foi o último colocado no rol dos aprovados, frustra a efetivação do postulado do concurso público, ferindo, outrossim, princípios como os da impessoalidade, da moralidade, da razoabilidade e da segurança jurídica.
5. Apesar do direito à nomeação por ter sido aprovado dentro do número de vagas, a situação excepcional da inconstitucionalidade da lei relativa à vaga permitiu a não nomeação dos candidatos.
6. Uma vez nomeado, mesmo fora do número de vagas, o servidor tem direito à posse.
7. O direito subjetivo à nomeação do candidato aprovado em concurso público existe quando:
 - 7.1. A aprovação ocorrer dentro do número de vagas previstas no edital;
 - 7.2. Houver preterição na nomeação por inobservância da ordem de classificação; ou
 - 7.3. Surgirem novas vagas, ou for aberto novo concurso durante a validade do certame anterior, e ocorrer a preterição de candidatos de forma arbitrária e imotivada por parte da administração.
8. A criação de novas vagas e a abertura de novo concurso para o mesmo cargo, durante o prazo de validade do certame anterior, não gera automaticamente o direito à nomeação dos candidatos aprovados fora das vagas previstas no edital, pois podem surgir circunstâncias e legítimas razões de interesse público que justifiquem a inocorrência da nomeação no curto prazo.

236 MOREIRA NETO, D. F. Legitimidade e discricionariedade: novas reflexões sobre os limites e controle de discricionariedade. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 60.

9. A prorrogação do prazo de validade do concurso é ato discricionário, sendo vedado ao Poder Judiciário o reexame dos critérios de conveniência e oportunidade adotados.
10. Se o prazo de validade do concurso expirar, as nomeações não podem ser feitas após essa data, mesmo com vagas remanescentes.
11. A movimentação interna de servidores não gera, automaticamente, o direito à nomeação para candidatos em cadastro de reserva.
12. A declaração de inconstitucionalidade da lei que efetivou pessoal sem a realização de concurso não garante, por si só, o direito de nomeação de candidato que consta do cadastro de reserva do concurso público vigente.
13. Concurso público realizado para cadastro de reserva não gera automaticamente direito subjetivo à nomeação para candidato aprovado na primeira posição classificatória.
14. O STJ tem considerado como ocorrida a preterição indevida ou ilícita de candidatos de concurso público quando a Administração Pública amplia o número de vagas do concurso público, mas não observa a proporcionalidade inicial na distribuição de vagas previstas no edital do certame.
15. A convocação de candidato para a realização de exames médicos pré-admissionais, durante a validade do concurso, não induz, por si só, o surgimento de direito líquido e certo à nomeação.
16. A contratação temporária não implica, necessariamente, a existência de cargo vago e, portanto, não configura, por si só, necessidade de convocação de candidato aprovado em cadastro de reserva durante o prazo de validade do concurso.
17. Cadastro de reserva, surgimento de vagas e alcance do limite prudencial de dispêndios com folha de pessoal previsto na Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF.
18. A cessão ou a requisição de servidores integrantes do quadro de pessoal de outro órgão, no âmbito da Administração Pública, não se confunde com contratação a título precário nem configura a criação de novas vagas.
19. A contratação de terceirizados não configura automaticamente o direito à nomeação.
20. Existe o direito à nomeação de candidato aprovado em cadastro de reserva e publicação de edital de concurso interno de remoção para preenchimento de vaga do cargo surgida na respectiva localidade.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Ao se analisar os achados consolidados no Quadro 8, apura-se que os pontos controvertidos orbitam em torno de três aspectos principais. O primeiro envolve o binômio cadastro de reserva e alegação de preterição indevida, por meio do qual candidatos aprovados em cadastro de reserva questionam a existência de direito subjetivo à nomeação diante da ocorrência de situações fáticas (desistência de candidato mais bem classificado, surgimento de novas vagas; contratação de terceirizados, movimentação de servidores, aprovação na primeira posição classificatória, abertura de novo concurso público etc.).

O segundo aspecto, envolve, principalmente, os limites de despesa de pessoal previstos pela LRF e a existência ou não de direito à nomeação de candidato aprovado no cadastro de reserva, caso ocorra o surgimento de novas vagas. Em relação a este tema, cumpre ponderar, inclusive, que, em 10 de outubro de 2020, no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) n.º 1316010, o STF firmou o entendimento (Tema n.º 1.164) de que:

A superveniente extinção dos cargos oferecidos em edital de concurso público em razão da superação do limite prudencial de gastos com pessoal, previsto em lei

complementar regulamentadora do art. 169 da Constituição Federal, desde que anterior ao término do prazo de validade do concurso e devidamente motivada, justifica a mitigação do direito subjetivo à nomeação de candidato aprovado dentro do número de vagas²³⁷.

Destarte, em que pese o STF, no julgamento do RE n.º 598089, ter fixado o Tema n.º 161 estabelecendo que o “candidato aprovado em concurso público dentro do número de vagas previsto no edital possui direito subjetivo à nomeação”, há casos, como na extinção de cargos decorrentes de limites de despesa com pessoal, em que o reconhecimento do direito subjetivo pode ser flexibilizado.

O terceiro aspecto verificado a partir da análise do Quadro 8 envolve discussões sobre cadastro de reserva e prazo de validade de concursos, tanto no que se refere a questionamentos sobre a discricionariedade administrativa quanto à prorrogação (ou não) do prazo de validade por parte de candidatos aprovados no cadastro de reserva quanto no que diz respeito ao momento da convocação, bem como sobre a possibilidade (ou impossibilidade) de convocação de candidato aprovado no cadastro de reserva após o prazo de validade do certame no caso de vaga surgida ainda durante o prazo de validade.

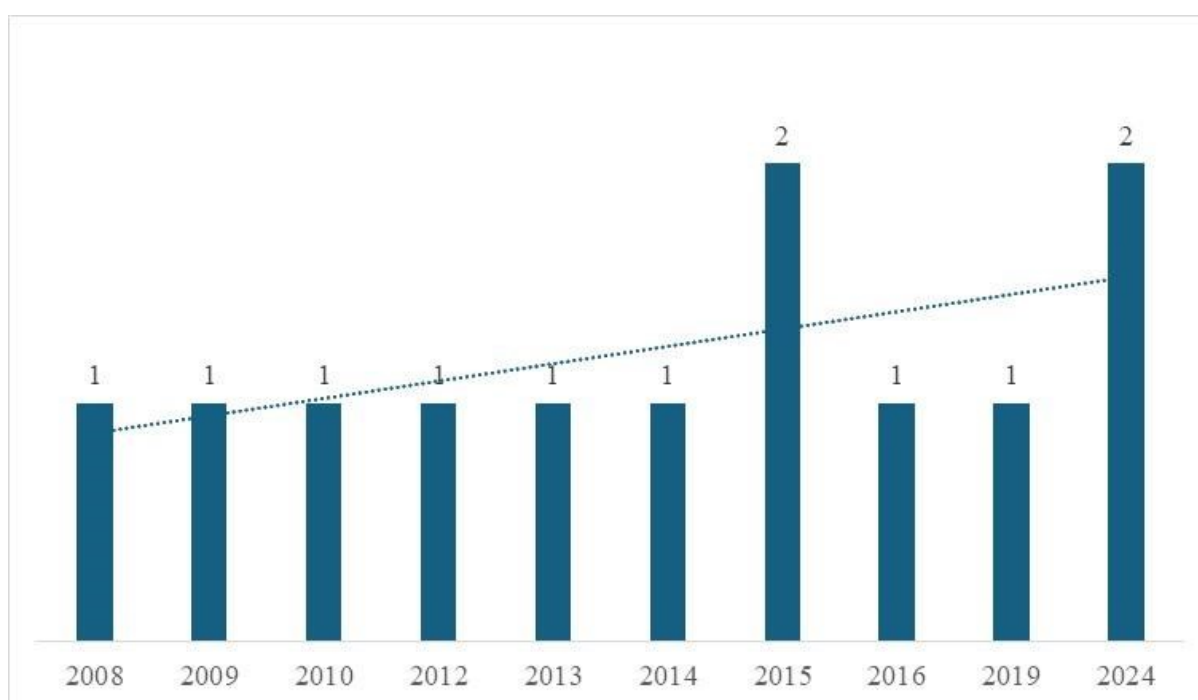
Por fim, em relação a este macro-objeto, sugere-se que a Administração Pública no exercício de sua liberdade conformadora estabeleça em editais ou regulamentos sobre concursos públicos contornos normativos mais claros acerca do instituto do cadastro de reserva de modo a trazer maior previsibilidade, segurança jurídica, publicidade e transparência. Nesse sentido, entre outros temas, sugere-se, por exemplo, que as normas prevejam expressamente a possibilidade e a sistemática de sua utilização na instituição, sobretudo no caso de concursos regionalizados; a eventual possibilidade de aproveitamento por outro órgão ou entidade e o alcance geográfico de abrangência; a implicação do cadastro de reserva para outros institutos normativos de gestão de pessoas (remoção, redistribuição, execução indireta, cessão, requisição etc.) e, ainda, eventuais limitações (legais, normativas, circunstanciais, orçamentárias etc.) que, porventura, possam impactar/restringir a convocação de candidatos aprovados no cadastro de reserva.

237 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n.º 1.316.010/PA. Tema n.º 1.164 da Repercussão Geral. Relator: Min. Flávio Dino, julgado em: 10 out. 2025. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2025. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidence=6128716&numeroProcesso=1316010&classeProcesso=RE&numeroTema=1164>. Acesso em: 19 maio 2026.

4.8 Comissão Organizadora

Afora a distinção entre Comissão Organizadora e Banca Examinadora realizada no subitem 4.6, faz-se necessário salientar que, em termos quantitativos, a judicialização em torno deste macro-objeto ($n = 12$) apresenta uma quantidade de ementas bastante abaixo da média ($\mu = 299$) e da mediana ($M = 189$) na série histórica (2008 a 2024) analisada. Destarte, não se trata de um macro-objeto com elevado nível de tensão em demandas judiciais, conforme ilustra o Gráfico 10.

Gráfico 10. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Comissão Organizadora”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

No que concerne à Comissão Organizadora, cumpre salientar que a Lei n.º 14.965/2024, ao tratar sobre o planejamento do concurso público, abordou alguns aspectos que permeiam este macro-objeto. Acerca da composição, a lei estabelece que a comissão organizadora será interna do órgão ou entidade e integrada por número ímpar de membros, ocupantes de cargo ou emprego público, dos quais 1 (um) deles será seu presidente. Além disso, a norma preconiza que, sempre que possível, a comissão contará com, no mínimo, 1 (um) membro da área de recursos humanos, e os demais membros deverão exercer atividades de complexidade igual ou superior às dos cargos ou empregos públicos a serem providos.

Com o fito de preservar a imparcialidade, a lei também estabelece hipóteses em que será vedada a participação de servidores públicos. A primeira vedação envolve os casos em que o membro designado para a composição da Comissão Organizadora tenha vínculo com entidades direcionadas à preparação para concursos públicos ou à sua execução. A segunda vedação ocorre quando o cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, até o terceiro grau, inscreve-se como candidato no concurso público.

Neste ponto, observa-se que o “mercado” de preparação para concursos públicos no Brasil movimentava um grande volume de recursos financeiros na iniciativa privada. Logo, é comum que membros de poderes, servidores e empregados públicos que foram aprovados em concursos públicos utilizem do *status* decorrente da aprovação e/ou do conhecimento obtido ao longo da preparação para atuar na preparação ou na assessoria pessoal (*coaching*) de candidatos. Sendo assim, tem-se como necessária a previsão legislativa de vedação, uma vez que há potencial conflito de interesses, bem como o comprometimento da lisura do certame no caso de participação da Comissão Organizadora de algum professor ou mentor de curso preparatório. Pondera-se, no entanto, que a lei deveria ter previsto, ainda, um período de “quarentena”, vedando não apenas a participação de agentes públicos que atuam, mas também aqueles que atuaram durante um período determinado, como, por exemplo, nos últimos 3 (três) anos de forma a se evitar qualquer tipo de participação indevida.

Para além da atividade de preparação, cabe salientar que, no Brasil, grande parte dos concursos públicos são executados por pessoas jurídicas de direito privado. Algumas dessas organizações são constituídas sob a forma de associação civil ou fundação privada sem fins lucrativos e são contratadas por meio de procedimento licitatório ou, em alguns casos, por meio de sua dispensa, nos termos previstos na súmula n.º 287 do Tribunal de Contas da União (TCU). Nesse sentido, verifica-se como prudente a vedação estabelecida na lei, porém, de igual modo, a norma poderia ter estabelecido um período de impedimento de participação, pois, a depender da realidade, a participação de um agente público na comissão organizadora do certame pode ter o potencial de favorecer ou de inviabilizar a contratação de determinada entidade.

Outrossim, afora as ponderações registradas acima, cumpre destacar que a lei também poderia ter estabelecido a obrigatoriedade de publicação dos nomes dos integrantes no Diário Oficial, bem como o estabelecimento de um procedimento de arguição de parcialidade ou conflito de interesse quanto à participação do membro designado de forma a se oportunizar, também, um controle social sobre composição da comissão organizadora.

Como se trata de um órgão colegiado, a Lei n.º 14.965/2024 estabelece que a comissão organizadora decidirá pelo quórum de maioria absoluta e escolherá sua presidência entre os

seus membros. Outrossim, no que se refere à dinâmica dos trabalhos, a lei estabelece que as reuniões da comissão deverão ser registradas em atas, que ficarão arquivadas e disponíveis para conhecimento geral, ressalvadas informações que possam comprometer a efetividade ou a integridade do certame, que serão disponibilizadas após a divulgação dos seus resultados.

No que se refere às competências da comissão organizadora, a lei preconiza que incumbe à respectiva realizar o planejamento de todas as etapas do concurso público; identificar os conhecimentos, as habilidades e, quando for o caso, as competências necessárias ao exercício dos cargos ou empregos públicos a serem providos; decidir sobre os tipos de prova e os critérios de avaliação mais adequados; definir, com base nas atribuições dos cargos e empregos públicos, o conteúdo programático, as atividades práticas e as habilidades e competências a serem avaliados. Neste ponto, é importante salientar que tais atribuições serão desempenhadas pela Comissão Organizadora ainda que haja decisão, por parte desta, de contratação de instituição especializada para a execução do concurso (popularmente conhecida pelo termo “Banca Examinadora”).

Além das competências acima, a lei também prevê que a comissão organizadora desempenhe as atribuições elencadas no Quadro 9.

Quadro 9. Competências da Comissão Organizadora

Decidir sobre o uso de avaliação por títulos, se lei específica não a determinar, bem como sobre os títulos a serem considerados, em vista dos conhecimentos, das habilidades e das competências necessários.

Fazer publicar o edital de abertura e os demais comunicados relativos ao concurso público.

Executar todas as fases ou etapas do concurso.

Designar os avaliadores das provas, com formação acadêmica e atividade profissional compatíveis e sujeitos às vedações e aos impedimentos.

Designar os supervisores do programa de formação.

Fonte: Art. 6º da Lei Federal n.º 14.965/2024.

Em relação às competências previstas no Quadro 9, cumpre registrar que a lei estabelece a possibilidade de que as respectivas possam ser realizadas por entidades especializadas contratadas mediante acompanhamento da comissão organizadora; por isso não constituem competências exclusivas. Ademais, no caso de dúvidas quanto à execução do concurso, compete à comissão organizadora dirimi-las.

Ao se analisar os resultados extraídos das ementas pertinentes revisadas, apuram-se as contribuições sintetizadas no Quadro 10.

Quadro 10. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Comissão Organizadora”

1. Comissão organizadora como autoridade coatora para fins de competência.
2. Responsabilidade sobre decisão quanto ao conteúdo da prova e mérito das questões.
3. Membros de comissão organizadora.
4. Deliberação da comissão para suprir omissão no edital.
5. Subcontratação de profissional.
6. Procedimentos da comissão sujeitos ao crivo judicial.
7. Estabelecimento de critérios para aferir as exigências técnicas aos candidatos.
8. Ilegitimidade passiva da comissão organizadora.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

A partir da análise do rol de competências estabelecidas na lei n.º 14.965/2024, identifica-se um conjunto de atribuições estratégicas inerentes às atividades de planejamento, organização e execução dos concursos públicos. Apesar das disposições legais, parece haver uma lacuna, que, inclusive, aparece no resultado da pesquisa consolidado no Quadro 10, no que se refere à responsabilidade para a análise de questionamentos e/ou julgamento de recursos relacionados ao mérito administrativo-acadêmico verificado por avaliadores nas etapas do processo de seleção dos candidatos.

Destarte, sugere-se que haja a regulamentação desta competência de modo que a comissão organizadora não seja uma instância de substituição dos avaliadores ou de usurpação da autonomia avaliativa ao longo do certame (algo que, em regra, não é realizado nem mesmo pelo Poder Judiciário nos termos do Tema n.º 485 do STF), mas que, por outro lado, estabeleçam-se mecanismos de controle administrativo da atuação dos avaliadores de forma a se prevenir eventuais ilegalidades. Em outros termos, o mérito administrativo-acadêmico das etapas avaliativas do concurso quando exercido pelos avaliadores fora dos limites normativos torna-se sindicável e suscita, portanto, a atuação administrativa controladora por parte da comissão organizadora.

Por fim, considerando os impactos decorrentes de eventual judicialização dos concursos para a Administração Pública, sugere-se, inclusive, que a atuação dos membros das bancas examinadoras fora dos padrões legais e constitucionais, quando da avaliação de candidatos, constitua elemento a ser previsto e verificado pela comissão organizadora do certame tanto no Mapa de Riscos (MR) quanto no Instrumento de Medição de Resultados (IMR) podendo, inclusive, ensejar necessidade de adequação do pagamento da instituição contratada.

4.9 Comprovação de Experiência ou Prática Profissional

Inicialmente, é importante esclarecer que as ementas versando sobre este macro-objeto decorreram, principalmente, de ações judiciais que tratam sobre dois aspectos relacionados ao procedimento dos concursos públicos. O primeiro envolve a comprovação da experiência ou prática profissional quando tal verificação tem o objetivo de aferir se o candidato cumpre ou não o requisito para a investidura no cargo ou para a permanência nas demais etapas do certame. Em uma segunda perspectiva, a judicialização deste macro-objeto encontra-se presente em ações que abrangem uma parte da etapa de avaliação de títulos que tem o objetivo de valorar a trajetória profissional dos candidatos com atuação em atividades que possuem afinidade com a natureza ou as atribuições do cargo.

Para ilustrar a primeira hipótese, cita-se, por exemplo, a Lei Complementar n.º 73, de 10 de fevereiro de 1993, que constitui a Lei Orgânica da Advocacia-Geral da União (AGU) e estabelece, em seu art. 21, que, para concursos das carreiras da AGU (Advogado da União, Procurador da Fazenda Nacional e Assistente Jurídico), o candidato, no momento da inscrição, deve comprovar o mínimo de 2 (dois) anos de prática forense. Outro exemplo decorre da dicção do art. 93, inciso I da Constituição Federal de 1988, que estabelece que o ingresso na carreira da magistratura, no cargo inicial de juiz substituto, exige do candidato, além do diploma de bacharelado em Direito, a comprovação de, no mínimo, 3 (três) anos de atividade jurídica.

Para exemplificar a segunda perspectiva, envolvendo parte da avaliação de títulos, cita-se o caso da Lei n.º 12.772/2012 que, entre outras disposições, estabelece Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, compostos pelo cargo de Professor do Magistério Superior com atuação precípua em Universidades Federais e pelo cargo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) com atuação principal em Institutos Federais Educação, Ciência e Tecnologia (IFET), nos Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET) e nos Colégios de Aplicação.

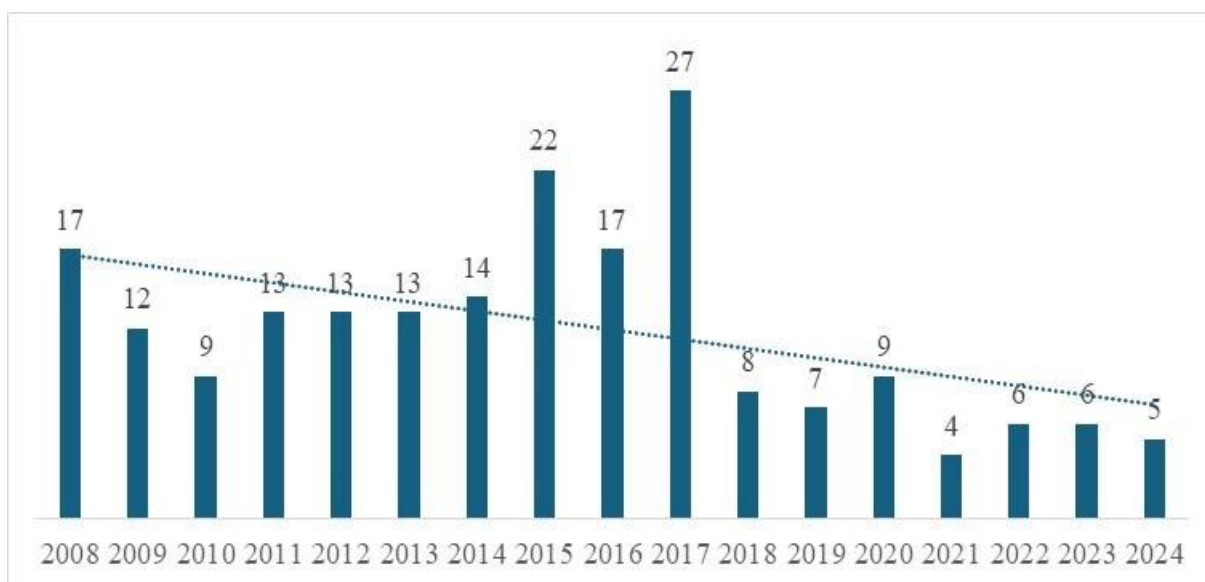
No caso da Carreira do Magistério Superior, o art. 8º da lei preconiza que o ingresso na Carreira de Magistério Superior demanda do candidato a aprovação em concurso público de provas e títulos. Ademais, a norma estabelece ainda que o edital de abertura do certame disciplinará as características de cada etapa e os critérios eliminatórios e classificatórios. Nesse contexto, ao se analisar o caso de concursos públicos para a Carreira de Magistério Superior para a Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), verifica-se, no art. 82, inciso I da Resolução n.º 59/2021-CONSU-UFJF, que as atividades profissionais, no caso de concursos

públicos para Carreira de Magistério Superior, devem ter pontuação máxima de 20% (vinte por cento) do valor total da etapa de Avaliação de Títulos.

Em relação à Carreira do EBTT, ao se analisar as disposições do art. 82, inciso II da Resolução n.º 59-2021-CONSU-UFJF, verifica-se, por exemplo, que as atividades profissionais correspondem à pontuação máxima de 40% (quarenta por cento) do valor total da etapa de Avaliação de Títulos, tendo em vista a maior relevância desta competência no caso da atuação no nível da educação básica, técnica e tecnológica.

Uma vez compreendidos os contextos que circunscrevem as ações judiciais envolvendo este macro-objeto, constata-se, sob uma perspectiva quantitativa, conforme consta do Gráfico 11, uma tendência de queda no volume de judicialização na série histórica analisada (2008 a 2024). Outrossim, o volume de judicialização ($n = 202$) posiciona este macro-objeto entre a mediana ($M = 189$) e a média ($\mu = 299$) de julgados no conjunto de todos os demais analisados.

Gráfico 11. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Comprovação de experiência ou prática profissional”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Sob um enfoque qualitativo, verifica-se, a partir do Quadro 11, que os pontos controvertidos envolvem os seguinte eixos: a) constitucionalidade ou legalidade da exigência da experiência; b) aspectos formais relacionados à documentação apresentada; c) contagem de tempo ou delimitação temporal do documento/atividade; d) verificação do tipo de atividade ou experiência que será considerada; e) concomitância de atividades, períodos fracionados e

somatório de experiências entre vínculos distintos; f) contagem de atividades de estágio, extensão, voluntário, bolsa de estudos, residência e outras de natureza formativa; e g) teor ou conteúdo do documento comprobatório.

Quadro 11. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Comprovação de experiência ou prática profissional”

1. Legalidade da exigência do requisito de experiência em edital.
2. A forma de contagem do tempo da prática ou experiência.
3. A exigência de experiência profissional prevista apenas em edital importa em ofensa constitucional.
4. Momento da comprovação da experiência.
5. Inexistência de hierarquia entre saberes teóricos e práticos e possibilidade de comprovação com cursos de pós-graduação.
6. Comprovação de atividade jurídica em virtude do exercício de cargos não privativos de bacharel em direito.
7. Mudança de regras sobre comprovação de experiência ou prática.
8. Marco inicial para a contagem da experiência ou prática.
9. Greve de instituição e prazo para comprovação.
10. Meios de comprovação da experiência profissional.
11. Compatibilidade da experiência com as exigências do edital.
12. Cômputo de prática anterior à obtenção do grau habilitatório para o cargo.
13. Cômputo de estágio.
14. Previsão da experiência profissional na lei e no edital do certame.
15. Experiência profissional em cargo de nível superior e concurso exige experiência para nível técnico.
16. Experiência profissional no exercício de cargo comissionado.
17. Constitucionalidade da exigência de prática ou experiência profissional para o cargo.
18. Contagem do prazo de realização de residência.
19. Atividades de cargos não privativos de bacharel em direito, mas que das atribuições decorram experiências jurídicas.
20. Exigência de apresentação de CTPS.
21. Razoabilidade e excesso de formalismo na comprovação.
22. Realização de cursos ou atividades de extensão.
23. Comprovação por Declaração.
24. Prestação de serviços concomitantes com vínculos distintos.
25. Descrição das atividades desempenhadas.
26. Registro em Conselho Profissional.
27. Experiência em atividade de monitoria acadêmica.
28. Cômputo do tempo de bolsa de estudo em curso de pós-graduação.
29. Área da experiência profissional exigida em edital.
30. Comprovação por contrato de prestação de serviço e contratos societários.
31. Reconhecimento de firma em documentos comprobatórios.
32. Comprovação por documento diverso do exigido em edital, mas que supre todos os requisitos editalícios.
33. Contagem de ano ou período incompleto de experiência.
34. Forma de envio ou entrega da documentação.
35. Cômputo de períodos remanescentes de empregos distintos.
36. Sobreposição ou concomitância de tempo de experiência.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Analizando as contribuições das ementas revisadas à luz do referencial teórico abordado, nota-se que a Administração Pública, no exercício de sua liberdade conformadora, quando da elaboração dos editais dos concursos, acaba por não estabelecer de forma clara como e quando a documentação deve ser apresentada pelo candidato, tampouco disciplina aspectos formais, temporais e conteúdo mínimo das comprovações, fato este que demanda, por parte dos examinadores, o exercício de atividade apreciativa que acaba sendo objeto de questionamento pelos candidatos.

Logo, sugere-se que as disposições editalícias e regulamentares dos certames, quando houver necessidade de comprovação de experiência ou prática profissional, seja como requisito para ingresso no cargo ou condição de permanência nas demais etapas concurso, seja para fins de avaliação de títulos, estabeleçam de forma detalhada e razoável o procedimento de encaminhamento, aspectos temporais, requisitos de verificação de validade ou de autenticidade, o conteúdo mínimo dos documentos e a sistemática de análise/contabilização de forma a trazer maior segurança jurídica na atuação da banca examinadora.

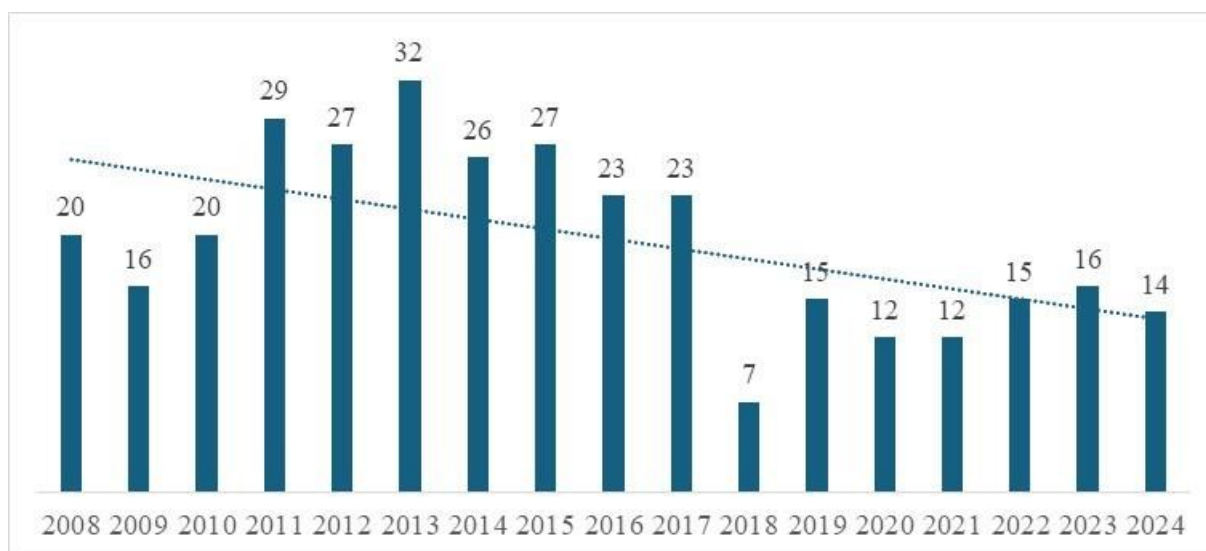
4.10 Concurso Público e Corpo (Idade, Altura, Peso etc.)

Preliminarmente, pondera-se que as ementas classificadas neste macro-objeto encontram maior incidência em certames realizados para áreas de segurança pública e de defesa, uma vez que, para determinados cargos ou carreiras específicas, há a previsão de aspectos antropométricos e etários estabelecidos em lei. Neste ponto, registra-se que a jurisprudência tem o entendimento consolidado de que restrições desta natureza devem ser razoáveis à luz da natureza das atribuições do cargo (conforme dicção da Súmula 683 do STF) e devem estar expressamente previstas em lei e nas disposições editalícias do respectivo concurso público. Portanto, a exigência de condições desta natureza não pode decorrer apenas do exercício da liberdade conformadora da Administração no momento da formalização do edital.

No que se refere especificamente sobre a exigência de altura mínima, cumpre salientar que o STF, no bojo do Recurso Extraordinário n.º 1469887, com repercussão geral, fixou a tese de que a exigência de altura mínima para ingresso em cargo do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP) — como, por exemplo, Polícias Militares, Civis, Federal, Rodoviária Federal, Corpos de Bombeiros Militares, Penitenciárias e Guardas Municipais — pressupõe a existência de lei e a observância dos parâmetros fixados para a carreira do exército, Lei Federal n.º 12.705/2012, a qual fixa o limite mínimo de 1,60 m e, para o sexo feminino, o limite de 1,55 m.

Analizando a série histórica dos dados quantitativos (2008 a 2024) constantes do Gráfico 12, apura-se uma tendência de queda na judicialização em torno deste tema nos últimos anos. Além disso, observa-se que o volume de judicialização ($n = 334$) é maior que a mediana ($M = 189$) e a média ($\mu = 299$) dos julgados dos demais macro-objetos. No entanto, tal volume decorre, principalmente, da quantidade de julgados concentrados no período de 2010 a 2017.

Gráfico 12. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Concurso Público e Corpo (idade, altura, peso etc.)”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Em uma perspectiva qualitativa, constata-se que o conjunto das ementas gravitam em torno de três aspectos: a idade, a altura e o peso, conforme ilustra o Quadro 12.

Quadro 12. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Concurso Público e Corpo (idade, altura, peso etc.)”

1. A comprovação do requisito etário estabelecido na lei deve ocorrer no momento da inscrição no certame, e não no momento da inscrição do curso de formação.
2. Correção de miopia por meio de cirurgia para fins de concurso público.
3. Constitui discriminação inconstitucional o critério utilizado pela administração quando fixou limites diferentes de idade para o candidato civil e para aqueles que já são militares.
4. É possível a imposição de limite de idade para inscrição em concursos públicos, desde que haja previsão legal, no edital e que a exigência seja razoável/justificável em relação às atribuições do cargo.
5. A exigência de altura mínima deve estar prevista em lei e no edital.
6. A previsão de limite etário apenas em edital, regulamento ou decreto, e não em lei em sentido formal, viola o princípio da legalidade.
7. Altura de 1,60 m para sexo masculino e 1,55 m para sexo feminino para ingresso nas forças armadas nos termos da Lei nº 12.705/2012
8. Os requisitos exigidos devem ser aferidos à luz da legislação então vigente no momento da inscrição, não sendo possível aplicar retroativamente uma lei posterior que estabelece nova limitação.

9. Questionamento sobre a razoabilidade do estabelecimento do Índice de Massa Corpórea (IMC) em edital.
- 9.1. A exigência de limites máximo e mínimo de Índice de Massa Corporal (IMC), em concursos públicos, somente é permitida mediante previsão legal específica, compatível com as atribuições do cargo.
10. Impossibilidade do estabelecimento de idade mínima para cargo público em norma infralegal
11. Não se pode exigir, para o exercício do cargo de médico da Polícia Militar, que o candidato seja jovem e tenha vigor físico, uma vez que tais atributos não são indispensáveis ao exercício das atribuições do cargo.
12. As limitações impostas ao acesso a cargos públicos somente são legítimas se justificadas pela natureza das atribuições a serem exercidas.
13. É discriminatória e ilegal a dispensa do cumprimento de requisito etário estabelecido em lei somente para um determinado grupo de indivíduos.
14. Inconstitucionalidade de lei que estabelece o limite etário sem razoabilidade em relação às atribuições do cargo.
15. A ocupação de cargo ligado à saúde, ainda quando este componha o quadro da carreira militar, não justifica a imposição de limite máximo de idade.
16. Não é razoável a restrição etária quando cotejada com as funções a serem desempenhadas pelo Delegado da Polícia Civil, já que o cargo não exige condições especiais de desempenho, diversamente do cargo de Agente da Polícia Civil.
17. Estabelecimento da altura e falta de razoabilidade com as peculiaridades da população local
18. Verificação da altura mínima e erro na aferição.
19. A reprovação do candidato sob o diagnóstico de obesidade faz-se desprovida de qualquer justificativa razoável que o impeça de exercer as atividades a que se habilita.
20. O limite mínimo de idade deve ser analisado no momento da posse (investidura).
21. É necessário que haja uma previsão legal específica para a imposição de restrições quanto à altura e ao peso, além de que essas exigências devem ser compatíveis com as atribuições do cargo.
22. Idade mínima de 18 anos: candidata com 17 anos e 10 meses, estava emancipada e a atividade do cargo era compatível com sua idade, levando à conclusão de que a exigência de idade mínima poderia ser flexibilizada.
23. Limite de idade nas forças armadas divergências de idade entre Aeronáutica (Lei nº 12464/2011) e Exército (Lei nº 12.705/2012).
24. A emancipação registrada, o impetrante possui plena capacidade civil, permitindo-lhe assumir funções de natureza burocrática.
25. Ilegalidade de eliminação de candidato por conta do seu peso, mesmo após ter sido aprovado em teste de aptidão física.
26. Exigência de altura mínima em concursos das forças armadas, porém, para alistamento militar tal exigência não existe, fato que comprova a ilegalidade da exigência de estatura mínima.
27. Emancipação de candidato menor de 18 anos para a posse e questionamentos quanto à impossibilidade de responsabilização na esfera penal como previsto no art. 121 da Lei nº 8.112/1990 no caso de cometimento de irregularidades.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

No que tange à idade, a judicialização envolve, principalmente, os seguintes assuntos:

- a) momento do procedimento do concurso público em que o requisito etário deve ser verificado (inscrição, curso de formação, posse etc.); b) estabelecimento de limites etários distintos para candidatos ou grupo de candidatos de um mesmo certame (civil e militar); c) a inexistência de lei em sentido formal estabelecendo o limite etário inviabiliza que o edital, decreto ou

regulamento fixe tal restrição; d) razoabilidade entre o limite etário e as atribuições do cargo; e e) emancipação e idade mínima de 18 (dezoito) anos para investidura em cargo público.

Em relação à altura mínima, os principais questionamentos judiciais apurados nas ementas envolvem: a) altura mínima deve estar prevista em lei e no edital do concurso público; b) uniformização da altura mínima para concursos da área da segurança pública e da defesa de 1,60 m para sexo masculino e 1,55 m para sexo feminino nos termos da Lei n.º 12.705/2012; c) estabelecimento de altura mínima e falta de razoabilidade com as peculiaridades da população local; e d) razoabilidade no estabelecimento de altura mínima considerando as atribuições do cargo.

No que concerne ao peso, apuram-se, principalmente, os seguintes pontos controvertidos: a) questionamento acerca do emprego do Índice de Massa Corpórea (IMC) como escala de aferição de obesidade em concurso público; b) necessidade de previsão legal para a aferição de peso e eliminação de candidato com base no IMC; c) eliminação de candidato em virtude do peso mesmo tendo sido aprovado no teste de aptidão física; e d) razoabilidade na aferição do peso considerando a natureza das atribuições do cargo.

Os achados evidenciam certo grau de consolidação de entendimentos em torno deste macro-objeto no que tange à altura dos candidatos com diretrizes jurídicas a serem observadas pela Administração Pública. No que diz respeito ao peso, pondera-se, no entanto, que o ponto de maior tensionamento envolve o exercício da discricionariedade técnica no que tange à maneira como as características antropométricas serão aferidas no concurso público. Pela análise das ementas, verifica-se que o IMC assim como a massa corporal em balança não têm sido adequadas ou suficientes para habilitar ou inhabilitar candidatos.

Nesse sentido, sugere-se que, nos editais dos certames para cargos cuja lei estabeleça limitação de peso, que sejam previstos mecanismos técnicos e científicos mais avançados para a aferição da composição corporal dos candidatos considerando a diversidade corporal e a incapacidade da balança e do IMC para aferir aspectos estruturais individuais. Outrossim, é importante avaliar que a previsão de limitação do peso somente faz sentido à luz da natureza das atribuições do cargo a qual pode demandar maior vigor físico, logo envidar esforços na verificação da aptidão física e nas condições de saúde do candidato pode ser mais eficaz que o mero estabelecimento de valores em quilograma ou padrão numérico de IMC.

Por fim, no que diz respeito ao limite etário, pondera-se que atualmente não há uma lei de alcance nacional estabelecendo uma diretriz. Nesse sentido, tem-se, por exemplo, o caso

da Polícia Militar do Estado do Espírito Santo²³⁸ que estabelece o limite etário máximo de 28 (vinte e oito anos) para ingresso nos quadros de oficiais; já, na Polícia Militar do Estado de Minas Gerais²³⁹, o limite máximo é de 30 (trinta) anos; na Polícia Militar de Goiás²⁴⁰, é de 32 (trinta e dois anos); e no Mato Grosso²⁴¹, o limite etário do quadro de oficiais da Polícia Militar é de 35 (trinta e cinco) anos.

Nesse contexto, é importante registrar que está tramitando no Senado Federal, após a aprovação na Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei n.º 1469/2020, com a finalidade de estabelecer, em âmbito nacional, a idade-limite para o ingresso nas carreiras das polícias militares e dos corpos de bombeiros militares. De acordo com o projeto de lei, os limites propostos são: 35 (trinta e cinco) anos para ingresso nos quadros de oficiais ou de praças e 40 (quarenta) anos para ingresso nos quadros de oficiais médicos, de saúde ou outras especializações eventualmente existentes em âmbito estadual ou distrital.

Além disso, é comum verificar em normas estaduais que tratam sobre o ingresso nos quadros de oficiais da Polícia Militar e do Bombeiro Militar o estabelecimento de limites etários distintos para ingresso no caso de candidatos que já são militares e candidatos civis. No entanto, tal previsão, em sede de concurso público, não se encontra alinhada com a jurisprudência revisada e pode contribuir para a judicialização do certame.

Por fim, acrescenta-se que a Administração, no exercício de suas autonomias públicas, sobretudo a liberdade configuradora empregada na elaboração de editais ou regulamentos de concursos públicos, não pode estabelecer a restrição de idade, uma vez que a Súmula n.º 14 do STF estabelece o seguinte: “Não é admissível, por ato administrativo, restringir, em razão da idade, inscrição em concurso para cargo público”.

4.11 Concurso Público e Individualidades (Tatuagem, *Piercing*, Cicatriz, Alargador etc.)

No âmbito deste macro-objeto, foram analisadas ementas envolvendo tensionamento jurídico em torno de algum tipo de marcador estético sobre o corpo físico, o qual pode decorrer tanto de uma manifestação volitiva do candidato (tatuagem, *piercing*, alargadores, brinco etc.)

238 ESPÍRITO SANTO. Lei estadual n.º 3.196, de 09 de janeiro de 1978. Disponível em: <https://www3.al.es.gov.br/arquivo/documents/legislacao/html/lei31961978.html>. Acesso em: 13 nov. 2025.

239 MINAS GERAIS. Lei Estadual n.º 5.301, de 16 de outubro de 1969. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/5301/1969/?cons=1>. Acesso em: 13 nov. 2025.

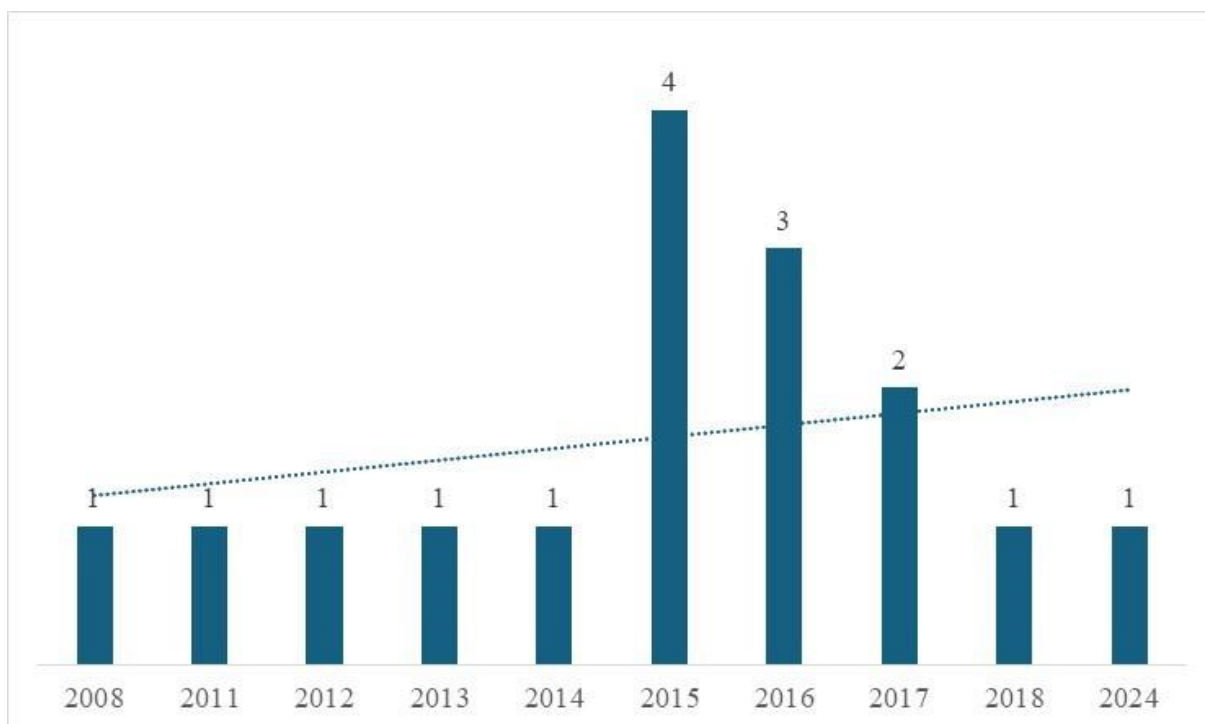
240 GOIÁS. Lei n.º 8.033, de 2 de dezembro de 1975. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/88165/lei-8033. Acesso em: 13 nov. 2025.

241 MATO GROSSO. Lei Complementar n.º 555, de 29 de dezembro de 2014. Disponível em: <https://www.pm.mt.gov.br/-/7711459-lei-complementar-n-555-de-29-de-dezembro-de-2014>. Acesso em: 13 nov. 2025.

quanto de circunstâncias não, necessariamente, desejadas, mas que de alguma maneira acarretou algum tipo de alteração de característica física de forma visível, podendo ser de natureza congênita ou adquirida ao longo da vida. Além disso, buscou-se também compreender se o exercício das liberdades individuais de formalização de vínculo conjugal, à maternidade ou à paternidade constitui ponto de judicialização em concursos públicos.

Partindo de uma análise quantitativa, verifica-se, a partir do Gráfico 13, que este macro-objeto possui um volume de julgados ($n=16$) que representa um valor inferior à mediana ($M = 189$) e à média ($\mu = 299$) dos julgados dos demais macro-objetos na série histórica (2008 a 2024).

Gráfico 13. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Concurso público individualidades (tatuagem, *piercing*, cicatriz, alargador etc.)”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Apesar de não se tratar de um macro-objeto com o volume de julgados elevados, elucidada-se, sob uma perspectiva qualitativa, que o conjunto das ementas revisadas tratou dos temas constantes do Quadro 13.

Quadro 13. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Concurso público individualidades (tatuagens, piercing, cicatrizes, alargadores etc.)”

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Tatuagem e seus limites (tamanhos, questões estéticas e discussões sobre direitos fundamentais). 2. Exigência de estado civil específico. 3. Exigência de não possuir filiação ou dependentes. |
|---|

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

No que tange à judicialização de tatuagem em concursos públicos, cumpre considerar que o STF no julgamento, com repercussão geral, do Recurso Extraordinário n.º 898450 fixou a tese de que editais de concurso público não podem estabelecer restrição a pessoas com tatuagem, salvo situações excepcionais em razão de conteúdo que viole valores constitucionais (Tema n.º 838). No mesmo sentido, encontra-se a orientação do STJ, o qual manifestou, no bojo do Recurso Especial n.º 1086075/MG, que:

[...] 4. Na espécie, não se revela razoável, nem proporcional, nem adequado julgar candidato ao concurso de soldado bombeiro militar inapto fisicamente pelo simples fato de possuir três tatuagens aparentes somente ao trajar uniforme de salvamento aquático (sunga), as quais nem assim se mostram incompatíveis com o exercício da atividade militar, segundo a legislação pertinente mais atualizada, que, todavia, não foi levada em consideração no momento do julgamento da apelação [...] ²⁴².

Em que pese a orientação jurisprudencial, pondera-se que há norma estadual, como, por exemplo, o Estatuto da Polícia Militar do Estado do Espírito Santo que estabelece, em seu art. 9º, inciso XII:

Art. 9º O ingresso na Polícia Militar do Estado do Espírito Santo dar-se-á na carreira de Praças ou na carreira de Oficiais, por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, destinado ao provimento dos quadros combatente, músico e de saúde, mediante incorporação, matrícula ou nomeação na graduação ou posto inicial de cada carreira, observados, além de outras regras previstas na legislação vigente, os seguintes requisitos gerais: (Redação dada pela Lei Complementar nº 667, de 27 de dezembro de 2012).

[...]

XII - não apresentar tatuagem definitiva situada em membros inferiores, superiores, pescoço, face e cabeça, que não possa ser coberta por uniforme de educação física da corporação, composto por calção ou short, camiseta de manga curta e meia de cano

²⁴² BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 1086075/MG. Relator: Min. Antônio Saldanha Palheiro, julgado em 20 set. 2016. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2016. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?aplicacao=processos.ea&tipoPesquisa=tipoPesquisaGenerica&termo=REsp%201086075>. Acesso em: 13 nov. 2025.

curto, ou outras tatuagens que acarretem a identificação do policial, possibilitando o seu reconhecimento e ameaça à sua segurança²⁴³.

Ao tratar sobre tatuagens em concursos públicos, a Lei Federal n.º 14.751, de 12 de dezembro de 2023, que institui a Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, estabeleceu, em seu art. 13, inciso X, que:

Art. 13. São condições básicas para ingresso nas polícias militares e nos corpos de bombeiros militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, além do previsto na lei do ente federado:

[...]

X - não possuir tatuagens visíveis, quando em uso dos diversos uniformes, de suásticas, de obscenidades e de ideologias terroristas ou que façam apologia à violência, às drogas ilícitas ou à discriminação de raça, credo, sexo ou origem²⁴⁴.

Logo, a Administração Pública, quando no exercício da liberdade conformadora empregada na elaboração dos editais dos concursos públicos, não deve estabelecer restrições que ultrapassem os limites legais e os contornos estabelecidos pelo Poder Judiciário.

Afora a tatuagem, outros dois assuntos que foram apurados nas ementas revisadas dizem respeito ao estado civil e à exigência de os candidatos não possuírem filhos ou dependentes. Para ilustrar este ponto, colaciona-se o art. 144-A da Lei n.º 6.880, de 9 de dezembro de 1980, que dispõe sobre o Estatuto dos Militares:

Art. 144-A. Não ter filhos ou dependentes e não ser casado ou haver constituído união estável, por incompatibilidade com o regime exigido para formação ou graduação, constituem condições essenciais para ingresso e permanência nos órgãos de formação ou graduação de oficiais e de praças que os mantenham em regime de internato, de dedicação exclusiva e de disponibilidade permanente peculiar à carreira militar. (Incluído pela Lei nº 13.954, de 2019).

Parágrafo único. As praças especiais assumirão expressamente o compromisso de que atendem, no momento da matrícula, e de que continuarão a atender, ao longo de sua formação ou graduação, as condições essenciais de que trata o *caput* deste artigo, e o descumprimento desse compromisso ensejará o cancelamento da matrícula e o licenciamento do serviço ativo, conforme estabelecido no regulamento de cada Força Armada. (Incluído pela Lei nº 13.954, de 2019)²⁴⁵.

243 ESPÍRITO SANTO. Lei nº 3.196, de 09 de janeiro de 1978. Disponível em: <https://www3.al.es.gov.br/arquivo/documents/legislacao/html/lei31961978.html>. Acesso em: 13 nov. 2025.

244 BRASIL. Lei nº 14.751, de 12 de dezembro de 2023. Institui a Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, nos termos do inciso XXI do caput do art. 22 da Constituição Federal, altera a Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018, e revoga dispositivos do Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969. Diário Oficial da União, seção 1, p. 2. 13 dez. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114751.htm. Acesso em: 13 nov. 2025.

245 BRASIL. Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares, e dá outras providências. Diário Oficial da União, seção 1, p. 24777, 11 dez. 1980. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16880.htm. Acesso em: 13 nov. 2025.

Diante de tal previsão legal, houve a interposição de Recurso Extraordinário n.º 1530083, por militar casado, contra decisão do Tribunal Regional Federal da 5ª Região (TRF-5) que negou seu pedido para anular um edital do Curso de Formação e Graduação de Sargentos que vedava o ingresso de candidatos casados ou com filhos. Uma vez reconhecida a repercussão geral, o STF fixou a seguinte tese:

É inconstitucional o artigo 144-A da Lei 6880/1980 (Estatuto dos Militares) ao condicionar o ingresso e a permanência nos órgãos de formação ou graduação de oficiais e de praças, ainda que em regime de internato e de dedicação exclusiva e/ou de disponibilidade permanente, peculiar à carreira militar, à inexistência de vínculo conjugal, de união estável, de maternidade, paternidade e de dependência sócio-afetiva (Tema 1388)²⁴⁶.

Portanto, considerando a inconstitucionalidade de legislação que, porventura, estabeleça restrições quanto ao vínculo conjugal, à maternidade e à paternidade, registra-se que qualquer exercício da autonomia administrativa com o fito de restringir o exercício desses direitos individuais legítimos padece de vício de constitucionalidade, logo estará suscetível à anulação do ato pelo Poder Judiciário.

4.12 Concurso Público, Gênero e Sexo

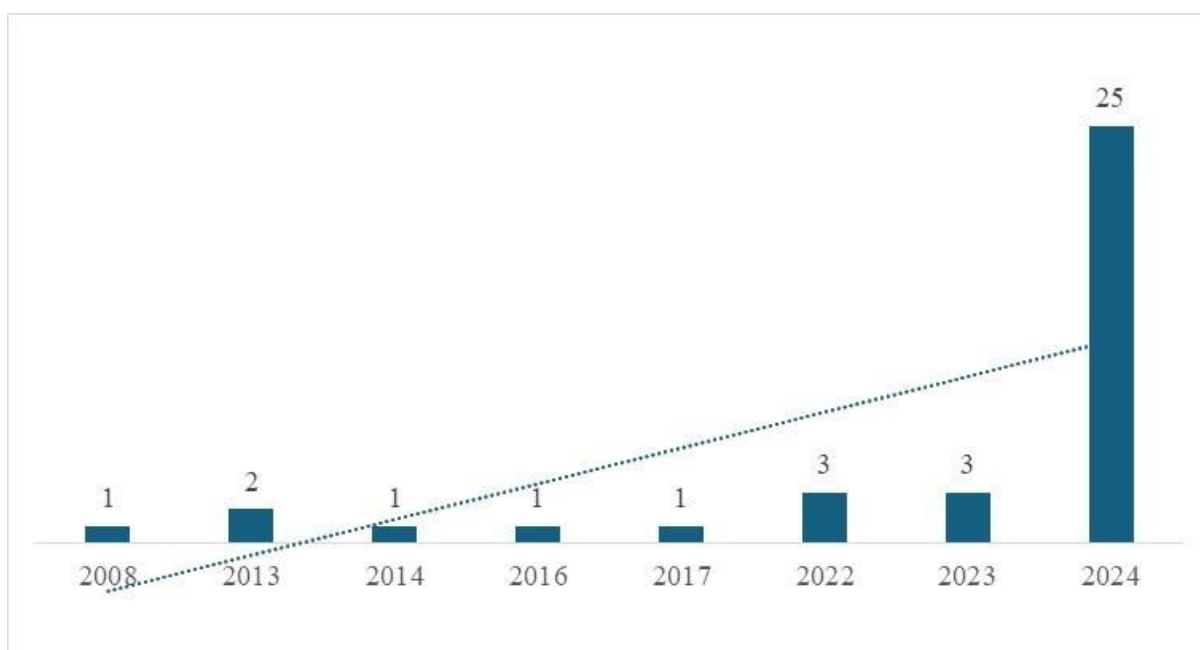
A Constituição Federal de 1988 preconiza, no art. 5º, inciso I, a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações. Ademais, o texto constitucional preceitua ainda, em seu art. 3º, inciso IV, que a promoção do bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação constitui um dos objetivos fundamentais da república federativa brasileira. Sob um prisma do direito trabalhista, o art. 7º, inciso XXX veda a diferença de critérios de admissão em decorrência do sexo. Nesse contexto, o macro-objeto “Concurso público, gênero e sexo” tem o objetivo de analisar pontos controvertidos apurados nas ementas levantadas envolvendo discussões sobre sexo e gênero nos procedimentos de concursos públicos.

Realizando, inicialmente, a análise quantitativa dos dados constantes do Gráfico 14, verifica-se que, até o ano de 2023, as ementas de decisões judiciais em torno deste tema possuíam um baixo volume e totalizam 12 (doze) ementas no período de 2008 a 2023. No

²⁴⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 1530083/DF. Relator: Min. Gilmar Mendes, julgado em 27 ago. 2025. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2025. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=7120334&numeroProcesso=1530083&classeProcesso=RE&numeroTema=1388>. Acesso em: 13 nov. 2025.

entanto, o ano de 2024 constitui um *outlier* na série histórica analisada (2008 a 2024) contendo o volume de 25 (vinte e cinco) decisões ementas pertinentes. Neste ponto, cumpre ponderar que, em termos quantitativos, o total de julgados deste macro-objeto ($n=37$) apresenta valores abaixo da mediana ($M = 189$) e da média ($\mu = 299$); porém, o volume de ementas do ano de 2024 pode significar uma nova tendência de judicialização em torno deste tema e, portanto, suscita a atenção da Administração Pública.

Gráfico 14. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Concurso público, gênero e sexo”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Em um viés qualitativo, os principais achados decorrentes das ementas revisadas constam do Quadro 14.

Quadro 14. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Concurso público, gênero e sexo”

1. Fixação de percentual de acesso a cargo diferenciado em razão do sexo.
2. Limitação de gênero na concorrência para a totalidade de vagas.
3. Curso de formação com vagas diferenciadas em razão do sexo.
4. Preterição na convocação para curso de formação em razão do sexo.
5. Proibição de participação do sexo feminino em concurso.
6. Adaptação da prova de aptidão física em razão do sexo.
7. Remarcação do teste de aptidão física em razão de gestação.
8. Direito à identidade de gênero transexual.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Abordando as diferenças entre o sexo masculino e feminino em concursos públicos, verifica-se que o principal ponto de tensionamento existente envolve restrição ou delimitação de determinado quantitativo de vagas às quais candidatas do sexo feminino podem concorrer, sobretudo em concursos da área da segurança pública. Sobre este ponto, cumpre registrar que há posição jurídica do STF que se consolidou ao longo dos últimos anos e que pode ser verificada nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) n.º 7433, 7488 e 7490.

No que se refere à ADI n.º 7433, elucida-se que o parágrafo único do art. 4º da Lei Federal n.º 9.713/1999 limitava em até 10% (dez por cento) do efetivo o número de mulheres na Polícia Militar do Distrito Federal e atribuía ao Comandante-Geral a competência de fixar o percentual de mulheres para cada concurso da PMDF de acordo com as necessidades da corporação. Outrossim, na ADI n.º 7488, foi questionada a constitucionalidade do art. 3º da Lei Estadual n.º 22.415/2016 que também fixava o limite de 10% (dez por cento) do número de militares do sexo feminino tanto na Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG) quanto no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais – CBMMG.

Na ADI n.º 7490, por sua vez, foi questionada a constitucionalidade art. 3º da Lei 16.899/2010 (redação da Lei 21.554/2022) e ao art. 4º-A da Lei 17.866/2012 (incluído pela Lei 19.420/2016), ambas do estado de Goiás que estabeleciam o quantitativo de 10% (dez por cento) das vagas nos concursos públicos para ingresso de candidatas do sexo feminino no Corpo de Bombeiros Militar (CBMGO) e na Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO).

No caso da ADI n.º 7.433, que transitou em julgado em 16 de agosto de 2024, o STF decidiu, por maioria:

Decisão: O Tribunal, por maioria, julgou procedente o pedido formulado na presente ação direta para declarar a inconstitucionalidade do art. 4º e, por arrastamento, do parágrafo único, ambos da Lei 9.713/1998, com modulação dos efeitos da decisão, resguardando-se os concursos já concluídos, de modo que a decisão terá eficácia *ex nunc* para atingir apenas os certames em andamento e futuros, em razão da segurança jurídica e do interesse social, nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros André Mendonça e Nunes Marques, que julgavam prejudicada a ação direta diante da configuração da perda superveniente de seu objeto. Plenário, Sessão Virtual de 26.4.2024 a 6.5.2024²⁴⁷.

Na ADI n.º 7488, que transitou em julgado em 15 de outubro de 2024, o STF, por unanimidade, decidiu:

247 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 7433/DF. Relator: Ministro Cristiano Zanin, julgado em 06 maio 2024. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6717313>. Acesso em: 14 nov. 2025.

Decisão: O Tribunal, por unanimidade, declarou o parcial prejuízo do pedido formulado, apenas quanto ao Edital n. 10/2023/DRH/CRS, de 6 de novembro de 2023, que instaurava concurso público para admissão ao curso de formação de soldados da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais (PMMG), e o julgou procedente, para declarar a inconstitucionalidade (i) da expressão “de até 10% (dez por cento)” contida no art. 3º da Lei n. 22.415/2016 e nos arts. 3º e 6º da Lei n. 21.976/2016, ambas do Estado de Minas Gerais; (ii) de qualquer interpretação do art. 3º da Lei n. 22.415/2016 e dos arts. 3º e 6º da Lei n. 21.976/2016, todas do Estado de Minas Gerais, que possibilite a reserva de percentual de vagas para preenchimento exclusivo por candidatos do sexo masculino; (iii) de qualquer exegese dos termos remanescentes do art. 3º da Lei n. 22.415/2016 e dos arts. 3º e 6º da Lei n. 21.976/2016 que permita a restrição, ainda que parcial, da participação de mulheres nos concursos públicos destinados ao preenchimento de cargos nos Quadros de Oficiais, Oficiais Complementares e Praças da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais (PMMG), bem como de Oficiais e Praças do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG), sendo-lhes assegurado o direito de concorrer à totalidade das vagas, livremente e em igualdade de condições com candidatas homens. Por fim, modulou os efeitos da decisão, a fim de conferir-lhe eficácia *ex nunc*, preservando-se a validade dos concursos públicos que, na data da publicação da ata deste julgamento, estiverem finalizados com base nas disposições questionadas. Tudo nos termos do voto do Relator. Plenário, Sessão Virtual de 13.9.2024 a 20.9.2024²⁴⁸.

No caso da ADI n.º 7490, o STF, por unanimidade, julgou parcialmente procedente a ação, concluindo que o percentual de 10% (dez por cento) constitui o quantitativo mínimo de candidatas do sexo feminino que devem ingressar na PMGO e no CBMGO, e que tal disposição não exclui tais candidatas de concorrer o quantitativo total de vagas, nos seguintes termos:

Decisão: O Tribunal, por unanimidade, julgou parcialmente procedente a ação direta, a fim de conceder interpretação conforme à Constituição ao artigo 3º da Lei 16.899/2010 (redação da Lei 21.554/2022) e ao artigo 4º-A da Lei 17.866/2012 (incluído pela Lei 19.420/2016), todas do Estado de Goiás, para assentar que o patamar de 10% dos cargos previsto nos dispositivos constitui reserva mínima para o ingresso de mulheres nas carreiras, ficando a totalidade das demais vagas sujeita à ampla concorrência de homens e mulheres indistintamente, modulando os efeitos da presente decisão, com fundamento no art. 27 da Lei Federal 9.868/1999, a fim de preservar as nomeações realizadas com fundamento nos dispositivos objeto da presente ação até a data da concessão da medida cautelar nestes autos, a saber, 14 de dezembro de 2023²⁴⁹.

Considerando o teor das decisões do STF, as quais possuem caráter vinculante tanto para o Poder Judiciário quanto para a Administração Pública, nos termos do art. 102, §2º da CF/1988, tem-se que o estabelecimento de restrições ou limitação do quantitativo de aprovados em decorrência do sexo de forma geral e abstrata, desprovida de qualquer fundamentação

248 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 7488/MG. Relator: Ministro Nunes Marques, julgado em 20 set. 2024. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6764977>. Acesso em: 14 nov. 2025.

249 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 7490/GO. Relator: Ministro Luiz Fux, julgado em 17 jun. 2024. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6765062>. Acesso em: 14 nov. 2025.

razoável e/ou de embasamento concreto de natureza técnica e científica, viola os preceitos constitucionais e, se realizada pela Administração Pública, constitui exercício indevido de autonomia pública, sendo, assim, suscetível à atividade controladora por parte do Poder Judiciário.

No que concerne à busca de equidade entre homens e mulheres na composição dos quadros funcionais da Administração Pública, cumpre ponderar que o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) adotou, na segunda edição do Concurso Público Nacional Unificado (CPNU-2), a ação afirmativa exposta a seguir. Nos cargos em que o percentual de mulheres classificadas para a segunda fase fosse inferior a 50% (cinquenta por cento), haveria uma equiparação no número de mulheres convocadas em relação ao número de homens, desde que elas tivessem alcançado o número mínimo de acertos estabelecidos em edital. Por meio dessa iniciativa, os dados divulgados pelo MGI²⁵⁰ apontam que o número de candidatas classificadas para a segunda fase do certame passou de 49,4% para 57,12%.

Iniciativas desta natureza são imprescindíveis para redução da desigualdade de gênero em alguns setores do serviço público. Nesse contexto, colaciona-se, a título exemplificativo, a Tabela 11, que traz um breve panorama distribuição percentual de servidores ocupantes de cargos efetivos vinculados ao Regime Jurídico Único (RJU) do Poder Executivo Federal, por sexo, de acordo com a remuneração inicial prevista para o respectivo cargo.

Tabela 11. Dados da composição do quadro ativo em outubro de 2025 por sexo e remuneração

Cargo	Remuneração inicial do cargo²⁵¹	Sexo Masculino	Sexo Feminino
Advogado da União	R\$ 24.967,31	59,3%	40,7%
Auditor Fiscal do Trabalho	R\$ 25.921,71	63,8%	36,2%
Delegado da Polícia Federal	R\$ 26.800,00	83,7%	16,3%
Auditor Fiscal da Receita Federal	R\$ 29.921,71	76,3%	23,7%
Assistente de Alunos - Técnico-Administrativo em Educação (TAE)	R\$ 2.483,52	41,6%	58,4%

250 BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. CPNU 2: medida inovadora de equidade de gênero garante 57,12% de mulheres classificadas para a segunda fase. Brasília, DF, 12 nov. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2025/novembro/cpnu-2-medida-inovadora-de-equidade-de-genero-garante-57-12-de-mulheres-classificadas-para-a-segunda-fase>. Acesso em: 17 nov. 2025.

251 Considerou-se o valor de remuneração sem considerar vantagens ou incentivos que variam individualmente de acordo com nível de escolaridade, local e condições ocupacionais relativas ao desempenho das atribuições do cargo. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/tabela-de-remuneracao-dos-servidores-publicos-federais-civis-e-dos-ex-territorios> Acesso em: 17 nov. 2025.

Assistente em Administração - Técnico-Administrativo em Educação (TAE)	R\$ 3.029,90	46,5%	53,5%
Técnico Previdenciário	R\$ 3.818,77	51,8%	48,2%
Técnico em Assuntos Educacionais - Técnico-Administrativo em Educação (TAE)	R\$ 4.967,04	34%	66%
Total Geral de servidores Regime Jurídico Único (RJU)	-	55,5%	44,5%
Composição da População brasileira de acordo com dados do Censo de 2022 ²⁵²	-	48,5%	51,5%

Fonte: Elaborada pelo autor a partir de dados extraídos do Painel Estatístico de Pessoal (PEP) - MGI.

Ao se analisar os dados da Tabela 11, descortina-se um cenário que parece evidenciar a existência de uma possível correlação entre a desigualdade na composição de gênero dos quadros funcionais do Poder Executivo Federal e os valores de remunerações dos respectivos cargos, hipótese que deve ser aprofundada e verificada em estudo específico sobre a temática. Outrossim, de uma forma geral, constata-se uma desigualdade de gênero na composição geral dos quadros funcionais do Poder Executivo Federal que contraria, inclusive, a realidade social brasileira levantada no Censo de 2022.

Logo, desenvolver iniciativas, por meio da liberdade configuradora e da discricionariedade exercidas nos limites legais, de promoção de equidade de gênero em concursos públicos, e promover o constante monitoramento de seus efeitos pode ser um dos caminhos para o estabelecimento da representatividade na composição do serviço público brasileiro. Nesse contexto, é importante que a Administração avalie constantemente iniciativas desta natureza com o fito de acompanhar sua efetividade, bem como eventuais questionamentos judiciais que devem decorrer da adoção de tal iniciativa.

Outro ponto controvertido neste macro-objeto envolve concursos públicos que possuem teste de aptidão física no caso de candidatas gestantes. Em relação a este assunto, cumpre salientar que o STF, ao analisar o Recurso Extraordinário n.º 1058333, com repercussão geral, fixou tese de que é possível a remarcação do teste de aptidão física de candidata grávida à época de sua realização, independentemente de haver previsão expressa nesse sentido no edital do concurso público (Tema n.º 973). Nessa direção, considerando a orientação jurisprudencial, sugere-se que a Administração Pública, no exercício de sua liberdade

252 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Quantidade de homens e mulheres. Brasília: IBGE, 2022. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 17 nov. 2025.

conformadora, passe a estabelecer, em seus editais e nos regulamentos, essa possibilidade visando reduzir a judicialização e, consequentemente, contribuir para maior eficiência do procedimento administrativo.

Por fim, cumpre ponderar que as ementas revisadas evidenciaram a existência de litigância envolvendo transgêneros nos concursos públicos. Sobre este ponto, cabe destacar questões relativas ao uso de nome social em concursos públicos, bem como ementas envolvendo ingresso e permanência de pessoas transgêneras nas forças armadas e em cargos da área da segurança pública, sobretudo em polícias militares.

Acerca desta temática, colaciona-se a recente decisão do Superior Tribunal de Justiça tomada em sede de Incidente de Assunção de Competência (IAC) no Recurso Especial (REsp) n.º 2133602/RJ, com efeito vinculante para todos os juízes e órgãos fracionários, nos termos do art. 947, §3º do Código de Processo Civil (CPC), que fixou o seguinte entendimento:

PROCESSUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. RECURSO ESPECIAL. INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA - IAC. DIREITOS HUMANOS. MILITARES TRANSGÊNEROS. ALTERAÇÃO DE REGISTRO CIVIL DE NOME E GÊNERO. IMPEDIMENTO À REFORMA COMPULSÓRIA FUNDADA EM IDENTIDADE DE GÊNERO. RELEVANTE QUESTÃO DE DIREITO. AMPLA REPERCUSSÃO SOCIAL E INTERESSE PÚBLICO. NECESSIDADE DE UNIFORMIZAÇÃO JURISPRUDENCIAL. INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA ADMITIDO.

1. Incidente de Assunção de Competência proposto em Recurso Especial interposto pela União Federal contra acórdão do Tribunal Regional Federal da 2ª Região que assegurou aos militares transgêneros das Forças Armadas o direito ao uso institucionalizado do nome social, vedando também sua reforma compulsória fundada exclusivamente na identidade de gênero.

2. Questão de direito relevante, dotada de grande repercussão social, envolvendo direitos humanos de um grupo vulnerável, em especial no contexto das Forças Armadas, com potencial para definir balizas jurídicas claras acerca da aplicação da legislação específica.

3. Relevância confirmada pela necessidade de proteção integral dos direitos humanos dos militares transgêneros, evitando-se interpretações divergentes e garantindo-se segurança jurídica e previsibilidade nas decisões judiciais.

4. Delimitação da questão de direito controvertida: definir, a partir da alteração do prenome e da classificação de gênero no registro civil de militares transgêneros, os efeitos jurídicos no âmbito das Forças Armadas - em especial o direito à permanência na ativa e à vedação da reforma compulsória fundamentada exclusivamente nessa condição. (grifo nosso)

5. Incidente de Assunção de Competência admitido²⁵³.

A jurisprudência do STJ que reconhece o direito de transgêneros de permanecerem nas forças armadas acaba, também, por alcançar o direito dessas pessoas de ingressarem nos

253 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 2133602/RJ. Relator: Min. Teodoro Silva Santos, julgado em 12 nov. 2025. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2025. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?tipoPesquisa=tipoPesquisaNumeroRegistro&termo=20240112657>. Acesso em: 17 nov. 2025.

quadros da defesa. Nesse sentido, é importante que as forças armadas e também as polícias militares e os bombeiros militares, enquanto forças auxiliares do exército, nos termos do art. 144 da CF/1988, atualizem seus regulamentos e normas editalícias com o fito de adequá-las às orientações jurisprudenciais mais recentes.

Para além da esfera da segurança pública e das forças armadas, cumpre registrar que alguns órgãos e entidades da Administração Pública têm instituído um sistema de cotas com o propósito de promover a inclusão de pessoas transgêneras nos seus quadros funcionais. Neste contexto, cita-se, por exemplo, a Resolução n.º 222/2024²⁵⁴, do Conselho Superior da Defensoria Pública da União (CSDPU) que prevê a reserva de 2% (dois por cento) de vagas para pessoas trans e travestis em concursos públicos para provimento de cargos de Defensor Público Federal, servidor público da Defensoria Pública da União, e nos processos seletivos para estagiários da instituição.

Outro exemplo de política de inclusão de pessoas trans pode ser verificado no Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais (TCE-MG), uma vez que a Resolução n.º 06/2025²⁵⁵ estabelece a reserva de 2% (dois por cento) da totalidade das vagas expressamente previstas em editais de concursos públicos promovidos pelo órgão e sobre as demais vagas que surgirem durante a validade do certame, destinados ao provimento de cargos efetivos de seu quadro de pessoal.

Destaca-se ainda, no âmbito do Poder Executivo Federal, o exemplo da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), que, por meio da Resolução Normativa n.º 181/2023, do Conselho Universitário (CUn), estabelece:

Art. 9º A reserva de vagas em Concurso Público para o provimento de cargos efetivos e processos seletivos para contratação temporária, no âmbito da administração pública da UFSC, será destinada ao público-alvo da presente política na proporção de 1% (um por cento) do total de vagas ofertadas em cada edital de abertura dos concursos públicos, ou processos seletivos, durante todo o período de validade do concurso.

§ 1º O percentual de 1% de que trata este artigo aplicar-se-á sempre que o número de vagas do edital for igual ou superior a oito.

§ 2º A pessoa trans concorrerá concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência.

§ 3º O preenchimento das vagas para pessoa trans previstas em cada edital, e que venham a surgir durante o prazo de validade do concurso ou processo seletivo, deverá observar os critérios de alternância e proporcionalidade numérica entre as vagas de ampla concorrência e as reservadas.

254 DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO. Conselho Superior. Resolução CSDPU n.º 222, de 1º de agosto de 2024. Diário Oficial da União, seção 1, n. 149, p. 212, 5 ago. 2024. Disponível em: <https://www.dpu.def.br/conselho-superior-old/resolucoes/81156-resolucao-n-csdpu-n-222-de-1-de-agosto-de-2024-dispoe-sobre-a-adocao-de-aco-es-afirmativas-no-ambito-da-dpu-nos-processos-seletivos-de-concursos-publicos-da-dpu-para-pessoas-autodeclaradas-trans>. Acesso em: 15 nov. 2025.

255 TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS. Resolução n.º 06/2025. Disponível em: <https://doc.tce.mg.gov.br/Alerta/Detail/1111628424>. Acesso em: 15 nov. 2025.

§ 4º Fica dispensada a observância da regra de convocação disposta no § 2º à pessoa cuja classificação na lista geral for mais benéfica para seu ingresso na carreira.

§ 5º Na hipótese do § 4º, as vagas reservadas continuarão a ser preenchidas por pessoas aprovadas na lista específica de cotistas.

Art. 10. Em caso de desistência de pessoa trans aprovada pelo sistema de cotas, a vaga será preenchida por outra pessoa classificada da mesma modalidade de cota, respeitada a ordem de classificação da lista específica.

Art. 11. Poderá concorrer às vagas reservadas à pessoa trans aquela que autodeclarar essa identidade no ato da inscrição, por meio de documento de autodeclaração, devendo validar essa condição posteriormente por meio de Memorial Descritivo. Parágrafo único. O Memorial Descritivo deverá descrever a trajetória da transição de gênero e o processo de afirmação da identidade de gênero, assim entendidas como o conjunto de características que compõem a transexualidade, transgeneridade, travestilidade, transmasculinidade e/ou não binaridade.

Art. 12. A análise documental será realizada pelas Comissões de Validação das Ações Afirmativas do Departamento de Validações da Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (PROAFE)²⁵⁶.

Afora as iniciativas promovidas por órgãos e entidades da Administração Pública, cumpre apresentar que tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei n.º 354/2024²⁵⁷, com o objetivo de reservar às pessoas trans e travestis 2% (dois por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos e estágios profissionais no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

Diante deste movimento recente do estabelecimento de reserva de vagas para pessoas trans e travestis no serviço público, é possível que ocorra, em breve, um movimento de judicialização deste tema no âmbito dos concursos públicos. Outrossim, em um momento político marcado por forte presença conservadora nas casas legislativas, é provável que o PL n.º 354/2024 não tenha uma tramitação acelerada no Congresso Nacional. Nesse sentido, revela-se necessário que as instâncias regulatórias competentes que integram a Administração Pública, no exercício de sua liberdade conformadora, estabeleçam balizas normativas de forma a promover segurança jurídica em políticas voltadas à promoção de igualdade de gênero na composição dos quadros funcionais.

Por fim, registra-se que, em 05 de setembro de 2024, foi publicada no Diário Oficial da União (DOU) a Instrução Normativa Conjunta MGI/MDHC n.º 54, de 29 de agosto de 2024, que trouxe diretrizes para o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de

256 UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Conselho Universitário. Resolução Normativa nº 181/2023 - CUn. Florianópolis: UFSC, 2023. Disponível em: <https://conselhouniversitario.ufsc.br/sexoes-resolucoes-normativas/>. Acesso em: 15 nov. 2025.

257 BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 324/2024. Brasília: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2418320>. Acesso em: 15 nov. 2025.

peessoas travestis, transexuais ou transgêneras em certames da Administração Pública Federal, cujo art. 3º estabelece:

Art. 3º O uso do nome social pela pessoa travesti, transexual ou transgênera é garantido em todos os certames.

§ 1º Os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional deverão adotar as medidas necessárias para que as instituições responsáveis pela organização e pela execução dos certames cumpram o disposto no caput.

§ 2º O uso do nome social na forma do caput independe da conclusão do procedimento de retificação do nome e designativo de gênero no registro civil²⁵⁸.

Portanto, pelo menos em âmbito federal, é garantida a utilização do nome social, desde o momento da inscrição, para a participação em concursos públicos e processos seletivos dos órgãos e entidades do Poder Executivo.

4.13 Condições Especiais para a Realização do Concurso

As condições especiais para a realização do concurso trabalhadas neste macro-objeto envolvem um conjunto de ações, suporte, adaptações, adequações, tecnologias assistivas, tempo adicional ou procedimentos diferenciados previstos em lei ou em atos normativos que objetivam, na medida do possível, assegurar a possibilidade de realização das etapas dos concursos públicos pelos candidatos; ou compatibilizar realização de etapas do certame com direitos individuais resguardados pelo ordenamento jurídico pátrio; ou, ainda, promover maior isonomia entre os candidatos que se encontram, de forma permanente ou transitória, em condições de desigualdade.

Neste ponto, é importante ponderar que, em outros macro-objetos, sobretudo aqueles que envolvem as provas (escrita objetiva, prática, aptidão física etc.), a temática pode ter sido abordada de forma transversal ou complementar, uma vez que as condições especiais, em muitos casos, estão relacionadas à execução das etapas avaliativas do certame. Ademais, podem ocorrer casos em que a condição especial constitua um macro-objeto autônomo como acontece, por exemplo, como no caso de algumas hipóteses de isenção da taxa de inscrição nos concursos públicos que, neste trabalho, serão trabalhadas em outro subitem específico.

258 BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. Instrução Normativa Conjunta MGI/MDHC nº 54, de 29 de agosto de 2024. Brasília: MGI, 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-conjunta-mgi/mdhc-n-54-de-29-de-agosto-de-2024-582635565>. Acesso em: 17 nov. 2025.

Abordando, inicialmente, a condição especial como um mecanismo que busca assegurar a possibilidade de realização das etapas dos concursos públicos pelos candidatos, registra-se, por exemplo, o art. 1º do Anexo do Decreto Federal n.º 9.508/2018, que estabelece:

Art. 1º Fica assegurado o acesso às seguintes tecnologias assistivas na realização de provas em concursos públicos e em processos seletivos, sem prejuízo de adaptações razoáveis que se fizerem necessárias:

I - ao candidato com deficiência visual:

- a) prova impressa em braille;
- b) prova impressa em caracteres ampliados, com indicação do tamanho da fonte;
- c) prova gravada em áudio por fiscal leitor, com leitura fluente;
- d) prova em formato digital para utilização de computador com software de leitura de tela ou de ampliação de tela; e
- e) designação de fiscal para auxiliar na transcrição das respostas;

II - ao candidato com deficiência auditiva:

- a) prova gravada em vídeo por fiscal intérprete da Língua Brasileira de Sinais - Libras, nos termos do disposto na Lei nº 12.319, de 1º de setembro de 2010, preferencialmente com habilitação no exame de proficiência do Programa Nacional para a Certificação de Proficiência no Uso e Ensino da Libras e para a Certificação de Proficiência em Tradução e Interpretação da Libras/Língua Portuguesa - Prolibras; e
- b) autorização para utilização de aparelho auricular, sujeito à inspeção e à aprovação pela autoridade responsável pelo concurso público ou pelo processo seletivo, com a finalidade de garantir a integridade do certame;

III - ao candidato com deficiência física:

- a) mobiliário adaptado e espaços adequados para a realização da prova;
- b) designação de fiscal para auxiliar no manuseio da prova e na transcrição das respostas; e
- c) facilidade de acesso às salas de realização da prova e às demais instalações de uso coletivo no local onde será realizado o certame²⁵⁹.

A partir da análise do dispositivo normativo, tem-se que a ausência do fornecimento de tecnologia assistiva pode, a depender do grau da deficiência, impossibilitar a realização da prova pelo candidato e, conseqüentemente, excluí-lo do certame. Logo, a condição especial constitui o mecanismo que torna efetivamente possível a realização do concurso público pelo candidato.

Pondera-se, neste ponto, que as condições especiais como um instrumento de viabilizar a realização das etapas avaliativas dos concursos não constituem, em sua totalidade, um direito garantido exclusivamente às pessoas com deficiência. Há casos em que a norma vincula o atendimento especial à deficiência, como, por exemplo, a solicitação de tempo adicional para a realização das provas, nos termos do art. 4º, §2º do Decreto n.º 9.508/2018. Por outro lado, há adaptações que podem ser deferidas a pessoas sem deficiência e que possibilitam a realização

259 BRASIL. Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos de provimento em comissão e de funções de confiança na administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União, seção 1, p. 3, 25 set. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em: 17 nov. 2025.

das provas pelos candidatos, tais como: carteiras e cadeiras de dimensões maiores, salas acessíveis (com rampas ou elevadores), auxílio por transcritor etc.

A condição especial pode ter, também, o escopo de harmonizar a realização de etapas do certame com outros direitos individuais resguardados pelo ordenamento jurídico. Neste ponto, cita-se, por exemplo, o direito de as mães amamentarem seus filhos de até 6 (seis) meses de idade, durante a realização de concursos públicos na Administração Pública federal direta e indireta previsto na Lei Federal n.º 13.146/2019²⁶⁰.

Segundo o art. 4º da Lei n.º 13.146/2019, a mãe terá o direito de realizar a amamentação a cada intervalo de 2 (duas) horas, pelo prazo de até 30 (trinta) minutos, por filho, tendo, durante esse período, o acompanhamento de um fiscal. Ademais, a lei estabelece que o tempo despendido na amamentação será compensado, em igual período, durante a realização da prova, de forma que a candidata não tenha prejuízo quanto à duração da etapa avaliativa. Constata-se, neste ponto, que a garantia do direito de amamentação, ainda que durante o prazo de realização da prova, tem o objetivo de resguardar a maternidade e o direito da criança, pontos que encontram proteção na ordem constitucional brasileira.

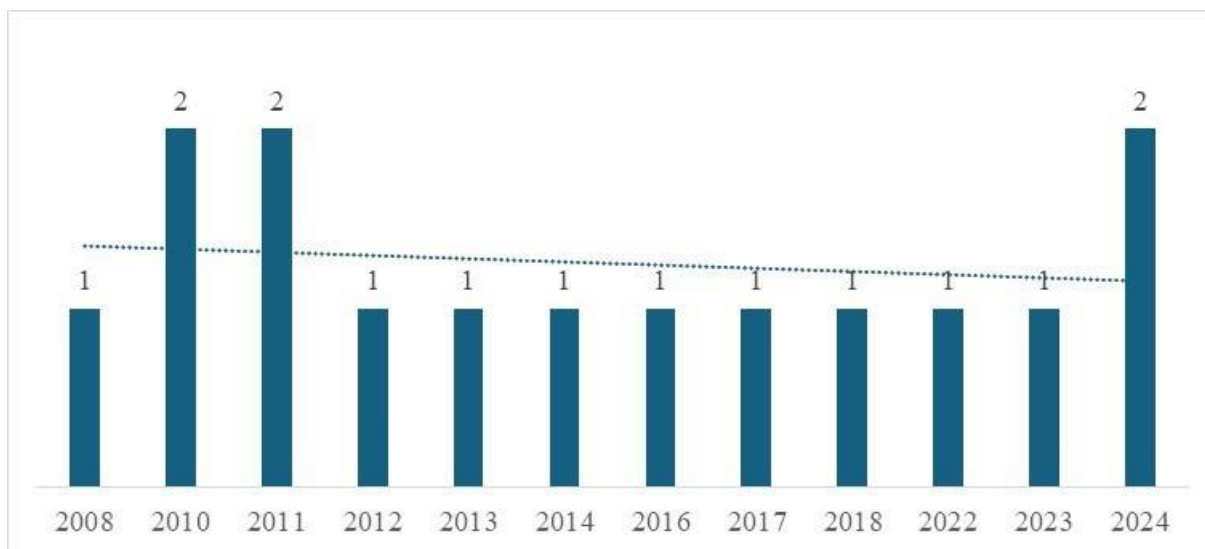
As condições especiais compreendidas como instrumento de promoção de isonomia entre os candidatos podem ser verificadas, por exemplo, no art. 4º, §º do Decreto n.º 9.508/2019, que estabelece a possibilidade de o candidato com deficiência solicitar tempo adicional para realização das provas. Para tanto, o candidato deve formalizar requerimento nos termos e prazos estabelecidos em edital, bem como instruí-lo com justificativa acompanhada de parecer emitido por equipe multiprofissional ou por profissional especialista nos impedimentos apresentados. Neste caso, a concessão do tempo adicional tem o objetivo de reduzir a desigualdade de condições entre o candidato cuja deficiência acaba por diminuir, na prática, o tempo necessário para a efetiva realização da prova e aquele sem deficiência ou cuja deficiência não traz qualquer impacto na execução da respectiva.

Uma vez compreendidas as diferentes formas de condições especiais nos concursos públicos, registra-se, sob uma perspectiva quantitativa, que o Gráfico 15 evidencia que este macro-objeto apresenta um volume de ementas pertinentes (n=15) inferior à mediana (M = 189) e à média ($\mu = 299$) verificado na série histórica (2008–2024). Pondera-se, neste ponto, que tal quantitativo reduzido também pode refletir a falta de acesso deste público específico ao Poder

260 BRASIL. Lei nº 13.872, de 17 de setembro de 2019. Estabelece o direito de as mães amamentarem seus filhos durante a realização de concursos públicos na administração pública direta e indireta dos Poderes da União. Diário Oficial da União, seção 1, p. 2, 18 set. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/113872.htm. Acesso em: 17 nov. 2025.

Judiciário, portanto é necessário que se aprofunde na verificação de eventuais barreiras no acesso desse público ao Poder Judiciário, bem como a atuação do Ministério Público e da Defensoria Pública na garantia dos direitos individuais das pessoas que demandam tal condição para a realização dos concursos públicos.

Gráfico 15. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Condições especiais para a realização do concurso”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Em uma perspectiva qualitativa, a análise das ementas pertinentes viabilizou a síntese registrada no Quadro 15.

Quadro 15. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Condições especiais para a realização do concurso”

1. Aplicação de prova em horário ou dia diverso por crença religiosa.
2. Exames e laudos.
3. Adaptação em teste físico para PcD.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Ao analisar as contribuições sintetizadas no Quadro 15, tem-se, inicialmente, a busca de harmonização entre a liberdade religiosa do candidato e os dias e horários previstos para a realização de etapas avaliativas dos concursos públicos. Em relação a este tema, cumpre elucidar que o STF manifestou o Recurso Extraordinário n.º 611874 e fixou a tese de que:

Tema nº 386. Nos termos do artigo 5º, VIII, da Constituição Federal é possível a realização de etapas de concurso público em datas e horários distintos dos previstos em edital, por candidato que invoca escusa de consciência por motivo de crença religiosa, desde que presentes a razoabilidade da alteração, a preservação da igualdade entre todos os candidatos e que não acarrete ônus desproporcional à Administração Pública, que deverá decidir de maneira fundamentada²⁶¹.

Logo, considerando a orientação jurisprudencial contida no Tema nº 386, seria pertinente que a Administração Pública, no exercício de sua liberdade conformadora, estabeleça, em edital ou em regulamentos do certame, o procedimento de solicitação e a maneira como requerimentos desta natureza serão analisados, deferidos ou indeferidos de modo a se prevenir judicialização em torno desta temática.

No que se refere aos exames e laudos verificados no Quadro 3, cumpre elucidar que, salvo nos casos em que a lei ou decreto regulamentar estabelecerem aplicação da condição especial exclusivamente para Pessoa com Deficiência, como ocorre na solicitação de tempo adicional em concursos públicos do Poder Executivo Federal, não parece ser razoável que os editais dos concursos estabeleçam esta obrigatoriedade, pois, a depender do tipo de condição especial, a apresentação de laudo ou exame traz um ônus excessivo para o candidato e, em muitos casos, seu conteúdo pode não ter relevância para a decisão administrativa da solicitação. Logo, em que pese não haver norma explícita sobre este tema na esfera federal, a sugestão é que Administração Pública, no exercício da sua autonomia apreciativa, não estabeleça esta exigência nos editais dos concursos públicos.

No que tange à adaptação de testes de aptidão física para pessoas com deficiência, destacam-se o teor do art. 3º, inciso VI do Decreto nº 9.508/2018 e o §4º do art. 4º, que foi incluído pelo Decreto nº 9.508/2018, *in verbis*:

Art. 3º Para os fins do disposto neste Decreto, os editais dos concursos públicos e dos processos seletivos de que trata a Lei nº 8.745, de 1993, indicarão:
[...]

VI - a previsão da possibilidade de uso, nas provas físicas, de tecnologias assistivas que o candidato com deficiência já utilize, sem a necessidade de adaptações adicionais, inclusive durante o curso de formação, se houver, e no estágio probatório ou no período de experiência

Art. 4º Fica assegurada, em todas as fases do certame, a adequação de critérios para a realização e a avaliação das provas de que trata o art. 3º, caput, inciso III, à deficiência do candidato, a ser efetivada por meio do acesso a tecnologias assistivas e a adaptações razoáveis, observado o disposto no Anexo.

261 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 611874/DF. Relator: Min. Dias Toffoli, julgado em 26 nov. 2020. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=3861938&numeroProcesso=611874&classeProcesso=RE&numeroTema=386>. Acesso em: 18 nov. 2025.

[...]

§4º Os critérios de aprovação nas provas físicas para os candidatos com deficiência, inclusive durante o curso de formação, se houver, e no estágio probatório ou no período de experiência, poderão ser os mesmos critérios aplicados aos demais candidatos, conforme previsto no edital²⁶².

A partir da análise dos dispositivos normativos, quanto ao art. 3º, inciso VI a interpretação que se extrai é a de que somente será permitido o uso pelo candidato da tecnologia assistiva que o respectivo já utiliza, ou seja, qualquer outra adaptação adicional necessária não seria realizada. Além disso, a inclusão do art. 4º, §4º promovida pelo Decreto n.º 9.546/2018, estabelece a possibilidade de aplicação, nas provas de aptidão física, dos mesmos critérios de aprovação aplicados aos demais candidatos aos PcDs.

Em relação a esses dispositivos, cumpre salientar que foi interposta a Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI n.º 6.476, no bojo da qual foram fixadas as seguintes teses:

1. É inconstitucional a interpretação que exclui o direito de candidatos com deficiência à adaptação razoável em provas físicas de concursos públicos;
2. É inconstitucional a submissão genérica de candidatos com e sem deficiência aos mesmos critérios em provas físicas, sem a demonstração da sua necessidade para o exercício da função pública²⁶³.

Portanto, em virtude do que estabelece o art. 102, §2º da CF/1988, não subsiste espaço para o exercício de autonomia pública por parte da Administração Pública no que se refere ao estabelecimento de norma que, porventura, estabeleça a impossibilidade de realização de adaptações razoáveis em testes de aptidão física em concursos públicos, tampouco que preveja a aplicação dos mesmos critérios de verificação de aptidão em teste físico de candidatos com e sem deficiência, ressalvados os casos em que for demonstrada a sua necessidade para o exercício das atribuições do cargo público.

4.14 Convocação de Aprovados

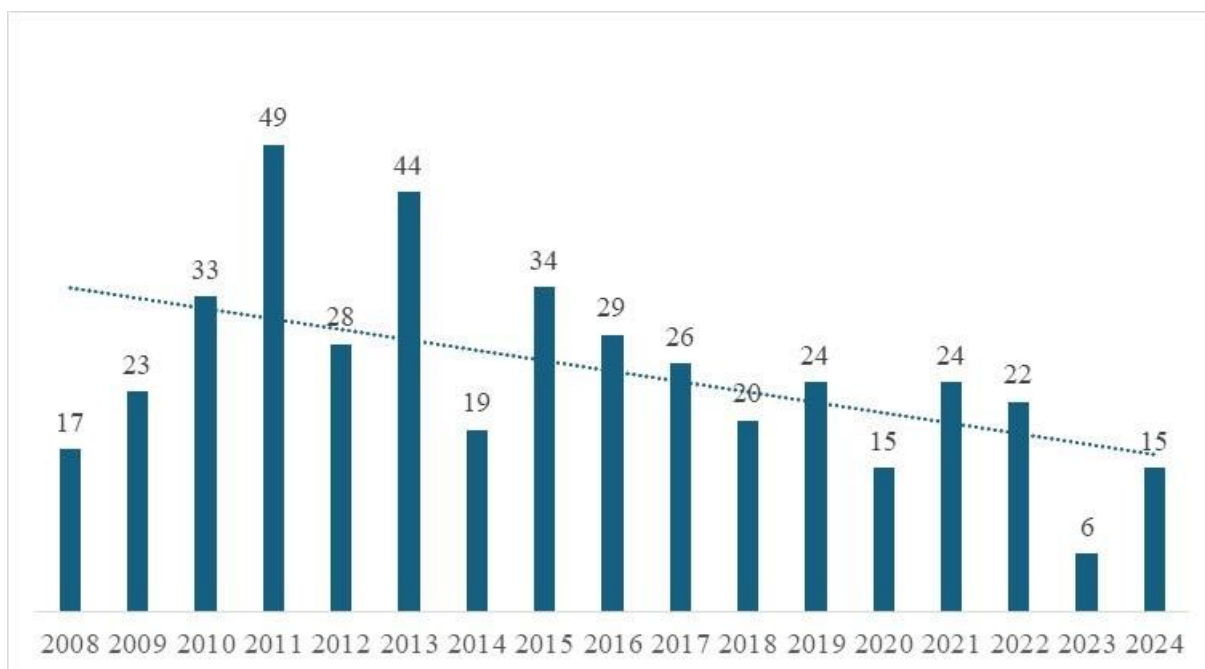
Ao verificar as ementas pertinentes relativas a este macro-objeto, tem-se, sob um prisma quantitativo, um volume (n = 428) que supera a mediana (M = 202) e a média (μ = 316)

262 BRASIL. Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos de provimento em comissão e de funções de confiança na administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União, seção 1, p. 3, 25 set. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em: 17 nov. 2025.

263 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6476/DF. Relator: Min. Roberto Barroso, julgado em 08 set. 2021. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5949232>. Acesso em: 18 nov. 2025.

dos demais macro-objetos. Outrossim, ao se analisar o comportamento da linha de tendência na série histórica (2008 a 2024), percebe-se um movimento de queda, cuja inclinação mais abrupta decorre, sobretudo, de *outliers* nos anos 2011 e 2013; assim, não há como garantir, pelos dados do Gráfico 16, que a perspectiva futura será de menor judicialização em torno deste macro-objeto.

Gráfico 16. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Convocação de Aprovados”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Em uma vertente qualitativa, cabe ponderar que o Quadro 16 apresenta a síntese do conjunto de assuntos levantados na análise das ementas revisadas.

Quadro 16. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Convocação de Aprovados”

1. Convocação de candidato apenas por meio da publicação no Diário Oficial e necessidade de notificação pessoal.
2. O surgimento de novas vagas durante o prazo de validade do certame não gera automaticamente o direito à nomeação dos candidatos aprovados fora das vagas previstas no edital.
3. Necessidade de notificação pessoal do candidato quando transcorrido considerável lapso temporal entre o ato e a convocação ou entre as fases do certame.
4. Erro na convocação entre ampla concorrência e vagas reservadas.
5. Ordem cronológica de convocação de candidatos quando há oferta de vaga em concurso anterior e posteriormente realizados para o mesmo cargo.

6. Havendo desistência de candidato aprovado dentro do número de vagas ou melhor classificado nomeado, surge, para o candidato classificado imediatamente posterior, o direito subjetivo de nomeação, desde que a desistência tenha ocorrido dentro do prazo de validade do concurso.
7. A obrigação de nomear candidatos aprovados pode ser excepcionada desde que motivadamente e em caso da ocorrência de situação caracterizada pela superveniência, pela imprevisibilidade, pela gravidade e pela necessidade da Administração Pública.
8. Direito subjetivo à nomeação de candidatos aprovados em concurso público, se classificados dentro do número de vagas previsto em edital.
9. A eliminação de candidato inicialmente habilitado dentro do número previsto em edital gera o direito subjetivo à nomeação do candidato classificado na posição imediatamente subsequente na lista de classificados.
10. Enquanto não expirado o prazo de validade do concurso público, o candidato aprovado dentro do número de vagas possui mera expectativa de direito à nomeação, que dependerá do juízo de conveniência e oportunidade da administração pública.
11. A aprovação do candidato, ainda que fora do número de vagas disponíveis no edital do concurso, lhe confere direito subjetivo à nomeação para o respectivo cargo, se a Administração Pública manifesta, por ato inequívoco, a necessidade do preenchimento de novas vagas.
12. A ansiedade pela nomeação em concurso público, mesmo aquela agravada por embaraços da Administração para a convocação da reserva técnica, não pode ser qualificada como lesiva a direito da personalidade do candidato e não é intolerável a ponto de justificar a indenização.
13. Candidatos aprovados em concurso público têm direito subjetivo à nomeação e posse se estiverem dentro do número de vagas previsto, mesmo após o prazo de validade do certame.
14. Demora na nomeação: indenização, reflexos financeiros retroativos e efeitos funcionais.
15. Há direito do aprovado em 2º lugar à nomeação em razão de que o candidato aprovado em 1º lugar que assumiu e foi exonerado.
16. Questionamento se a superveniente extinção de cargos oferecidos no certame ou o limite de gastos com pessoal imposto pela Lei de Responsabilidade Fiscal são causas suficientes para afastar direito subjetivo à nomeação de candidato aprovado dentro do número de vagas previsto em edital de concurso.
17. Candidatos aprovados fora do número de vagas em concurso público não têm direito subjetivo à nomeação, mesmo com a abertura de novas vagas, a menos que haja prova de preterição arbitrária pela administração.
18. A desistência do candidato melhor posicionado ocorrida após a expiração do concurso não gera direito à nomeação do candidato classificado em posição posterior.
19. Reposicionamento de candidato no final de lista e ordem de convocação de aprovados.
20. Falhas, problemas, entrega a terceiros ou retardamento decorrente do meio utilizado para comunicação (e-mail, telegrama, telefone, correspondência direta etc.).
21. Curto prazo entre o ato de convocação e a apresentação do candidato ou de documentos.
22. Convocação de candidatos reprovados em virtude da cláusula de barreira e surgimento de novas vagas.
23. Sistemática de convocação de candidatos no caso de concursos regionalizados.
24. Publicação de atos de convocação apenas no site da entidade e não publicado no Diário Oficial.
25. Movimentação de servidores e convocação de candidatos aprovados em concurso.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Destaca-se, inicialmente, que um dos assuntos constantes do Quadro 33 envolve o meio pelo qual o candidato é convocado (e-mail, publicação no diário oficial, telegrama, telefone etc.). Neste ponto, é importante distinguir os mecanismos de convocação para as demais etapas ou evento do certame da convocação decorrente do ato de nomeação do candidato.

No caso de convocação dos candidatos para a realização de etapas ou de eventos durante a realização do certame, sugere-se que constem do edital o local, a data e o horário previstos para a divulgação dos respectivos atos, bem como a previsão expressa da referência ao horário de Brasília-DF. Ademais, é importante que o edital estabeleça obrigatoriedade dos candidatos de acompanharem as publicações e as consequências decorrentes da inobservância da disposição editalícia.

No que se refere à convocação de candidato aprovado decorrente do ato de nomeação, que constitui o cerne deste macro-objeto, as ementas revisadas evidenciam que o principal ponto de tensionamento ocorre quando a publicação do ato de nomeação se dá apenas pelo diário oficial, sobretudo quando transcorrido lapso temporal significativo entre a homologação do certame e a publicação do ato de nomeação.

A partir da análise das ementas, compreende-se que uma forma de evitar a judicialização, ou, caso ocorra, que a Administração possa aumentar a possibilidade de êxito na ação judicial, consiste na previsão expressa em edital de que o ato de nomeação será publicado no diário oficial e será divulgado na página eletrônica da entidade ou órgão para o qual o certame é realizado. Além disso, é importante prever que o candidato será informado por meio de correio eletrônico, de acordo com os dados cadastrados no momento da inscrição.

Caso a equipe de gestão de pessoas não consiga contato com o candidato por e-mail, sugere-se, ainda, que seja encaminhada notificação pessoal em formato físico para o endereço cadastrado no momento de inscrição. Acrescenta-se, ainda, que deve constar do edital a informação de que qualquer retificação ou atualização de dados, durante todo o prazo de validade do concurso público, constitui responsabilidade exclusiva do candidato.

Apesar de a sistemática do meio de convocação dos candidatos parecer ser uma discussão apenas de ordem formal, pondera-se que seus desdobramentos podem ter impactos significativos para o certame e, também, na vida dos candidatos, uma vez que há decisões judiciais que determinam a obrigação da Administração Pública de nomear o candidato que figurou como parte do processo judicial, e, a depender do quantitativo de vagas, o cumprimento desta decisão judicial somente poderá ocorrer com a exoneração do candidato que havia sido convocado anteriormente.

Outro assunto que figurou neste macro-objeto envolve pedidos de natureza indenizatória decorrentes de morosidade na nomeação de candidatos aprovados. Em relação a este tema, cumpre considerar, novamente, que o STF possui jurisprudência consolidada no sentido de que “[...] o servidor não faz jus a indenização, sob fundamento de que deveria ter sido investido em momento anterior, salvo situação de arbitrariedade flagrante” (Tema 671).

Em harmonia com o entendimento da Suprema Corte, a Primeira Turma do STJ, no julgamento do Agravo Interno em Recurso Especial n.º 1454847 decidiu que, em situações nas quais haja o descumprimento de ordens judiciais, litigância meramente procrastinatória, má-fé e outras manifestações de desprezo ou mau uso das instituições, verifica-se a presença de arbitrariedade, e, portanto, é devida a reparação adequada.

Ainda neste macro-objeto, a revisão das ementas descortinou a temática do pedido, por parte do candidato, de reposicionamento final da lista classificatória. Em reação a este ponto, cumpre registrar que não foi identificada jurisprudência consolidada quanto à sua possibilidade ou impossibilidade. Registra-se, no entanto, que há decisões do STJ apontando para esta possibilidade, mesmo quando não há previsão expressa em edital, conforme demonstra o recorte extraído do Recurso especial n.º 2146658.

[...] Sendo que não há razoabilidade na decisão de não permitir que uma candidata aprovada em um certame não seja reposicionada ao final da lista de aprovados pelo simples motivo de não haver previsão no edital convocatório, assim como viola também o princípio da eficiência, haja vista que a candidata poderá ser convocada e nomeada caso haja vaga no futuro, sem a necessidade de um novo certame. (STJ - Resp.: 2146658, Relator: Ministra Regina Helena Costa, Data da Publicação: DJ 22/08/2024)²⁶⁴.

Pondera-se, no entanto, que, ao se realizar pesquisa no portal eletrônico do STJ, é possível encontrar decisão que aponta para a impossibilidade de mandado de segurança, embora não declare a ilegalidade de tal disposição quando prevista em edital, nos seguintes termos:

ADMINISTRATIVO. AGRAVO INTERNO NO RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. INABILITAÇÃO PARA A POSSE NO CARGO. RECLASSIFICAÇÃO PARA O FINAL DA FILA. PREVISÃO EDITALÍCIA. POSSIBILIDADE. ISONOMIA E SEGURANÇA JURÍDICA. AGRAVO INTERNO DESPROVIDO. 1. Conforme a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, inexistindo previsão legal ou editalícia, descabe a concessão de segurança para a reclassificação do candidato ao final da lista de aprovados, porquanto não demonstrada a prova pré-constituída. 2. No caso dos autos, há previsão editalícia expressa para a reposição do candidato em caso de pedido de fim de fila, razão pela qual existe direito líquido e certo do impetrante. 3. Agravo interno desprovido²⁶⁵.

264 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 2146658. Relatora: Min. Regina Helena Costa, julgado em 22 ago. 2024. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2024. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?num_registro=202401753266. Acesso em: 20 nov. 2025.

265 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Agravo Interno no Recurso em Mandado de Segurança nº 73306-AC. Relator: Min. Teodoro Silva Santos, julgado em 17 out. 2024. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2024. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/julgamento/eletronico/documento/mediado/?documento_tipo=5&docum

Diante deste cenário, a perspectiva que se visualiza, neste momento, é: caso a Administração Pública, no exercício de sua liberdade conformadora, preveja em edital ou em regulamento do certame a possibilidade de o candidato aprovado solicitar o seu reposicionamento para o final da lista classificatória, sem que haja violação de direitos, a tendência é que a matéria não seja judicializada, ou, caso judicializada, a perspectiva atual é no sentido de seu alinhamento. Entretanto, ao não estabelecer expressamente em edital, a perspectiva é que o candidato ingresse judicialmente em face da decisão administrativa de indeferimento do pedido e a chance de êxito neste tipo de ação, atualmente, parece ser maior.

Outro assunto controvertido neste macro-objeto consiste no prazo dado ao candidato convocado para entregar a documentação. No caso de servidores públicos federais, o art. 13 da Lei n.º 8.112/1990, estabelece, expressamente, o prazo de até 30 (trinta) dias, contados da data de publicação do ato de nomeação no Diário Oficial da União para que o candidato seja empossado. No entanto, as ementas identificadas tratam de concursos públicos realizados para os quadros de empresa pública, cujo vínculo laborativo é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e a norma não estabelece expressamente o prazo, o qual, em regra, é fixado em edital ou regulamento do certame. Nesse sentido, como medida para prevenir judicialização, parece razoável que a Administração Pública, no exercício de sua liberdade conformadora, também estabeleça o prazo de 30 (trinta) dias, por analogia ao que estabelece a Lei n.º 8.112/1990.

Analizando o Quadro 11, apura-se, ainda, que, no caso de concursos públicos realizados com a oferta de vagas de forma regionalizada ou por localidade, ocorrem questionamentos quanto ao surgimento de vagas em outros locais para os quais não havia previsão de vaga em edital. Para ilustrar tal situação, registra-se, por exemplo, o caso de uma Instituição Federal de Ensino *multicampi* que realiza concurso para o cargo de provimento efetivo de pedagogo para 2 (dois) dos seus 5 (cinco) *campi*: se surgir, após a homologação do concurso, uma nova vaga de pedagogo em um *campus* localizado em região distinta e haja interesse institucional em prover tal cargo, como será este provimento, caso o edital não estabeleça?

Alguns poderiam defender que o critério utilizado para a escolha deveria ser a nota obtida pelos candidatos, porém, se o provimento envolver candidato aprovado em lista da ampla concorrência e de cotas, seria razoável aplicar este critério? Outros poderiam sugerir que fosse

utilizado o critério de maior proximidade geográfica entre os *campi*, porém, seria este um critério alinhado com o princípio da eficiência e com a natureza do concurso público? Poderia haver também aqueles que defendem a impossibilidade de realização deste aproveitamento e a necessidade de se promover um novo concurso.

Enfim, existem inúmeras possibilidades que, dentro de um limite de legalidade, pode ser adotadas de acordo com a apreciatividade administrativa, caso inexistir, no âmbito do órgão ou entidade promotora do certame, norma balizando o ato administrativo. Alega-se, no entanto, que é importante que, uma vez estabelecido um critério, dentro dos limites da legalidade, que, no exercício de sua liberdade conformadora, a Administração Pública o preveja em edital ou no regulamento do certame, uma vez que a ausência de sua previsão tem sido fator de judicialização no âmbito deste macro-objeto.

Por fim, registra-se também que foram apurados nas ementas temas que tangenciam outros macro-objetos abordados neste estudo, sobretudo os referentes a “Cadastro de reserva”, “Preterição de candidatos” e “Cláusula de barreira”. Nesse sentido, discussões sobre a desistência de candidato mais bem classificado, eliminação de candidatos aprovados dentro do número de vagas, direito subjetivo à nomeação, limitação de gasto com pessoal previsto na Lei de Responsabilidade Fiscal e convocação de candidato eliminado em virtude de limite de candidatos aprovados não serão abordadas neste momento, mas detalhadas separadamente no âmbito dos demais macro-objetos mencionados.

4.15 Cotas Negros

No âmbito federal, a reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos foi instituída pela Lei n.º 12.990, de 9 de junho de 2014 e estabeleceu 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para o provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Em 26/01/2016, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB) ingressou com Ação Declaratória de Inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal em decorrência da existência de decisões contraditórias em diversas instâncias do país no que se refere à validade da respectiva norma.

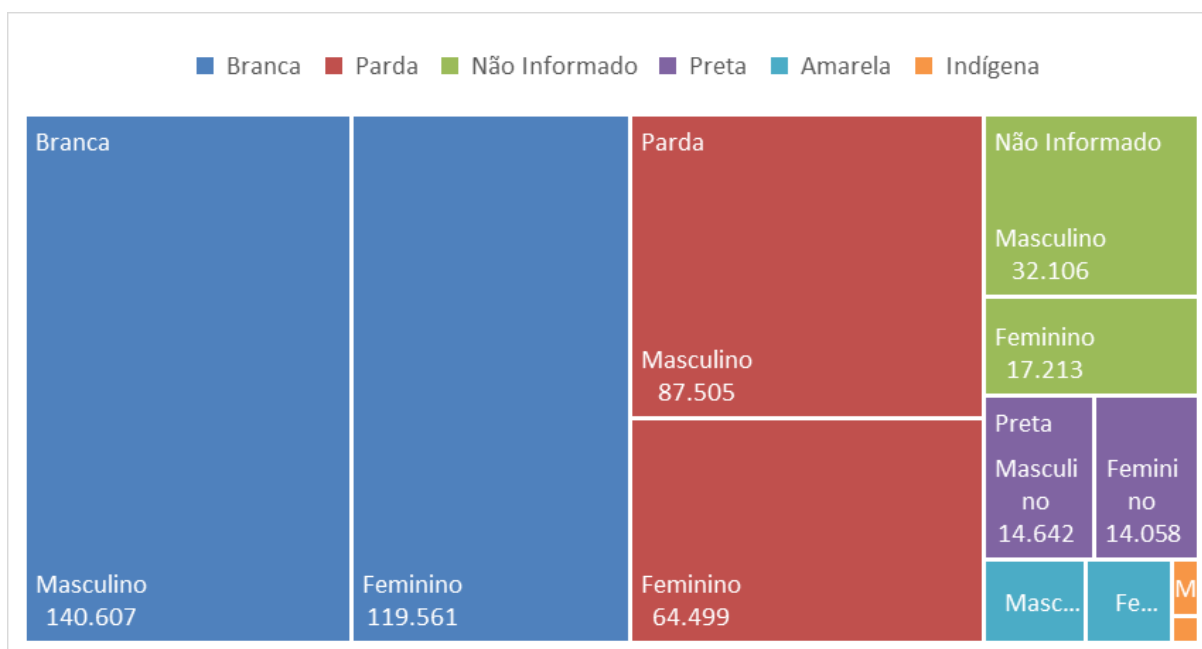
O CFOAB, ao interpor a ADC n.º 41, posicionou-se pela constitucionalidade da lei, por compreender que a respectiva tem o objetivo de reduzir a discriminação racial, promover igualdade material e de aumentar a representatividade de pretos e pardos no serviço público federal. Além disso, o órgão pondera que a compreensão de quem é negro no Brasil não decorre

apenas de uma questão biológica, mas também de uma construção social, porquanto defende a legalidade de utilização de critérios de “heteroatribuição” de forma suplementar à autodeclaração com o objetivo de controle de fraudes, desde que respeitadas a dignidade da pessoa humana, o contraditório e a ampla defesa.

Antes de adentrar nos dados da judicialização em torno deste macro-objeto, pondera-se que foi realizado, pelo autor, um levantamento de dados oficiais extraídos do Painel Estatístico de Pessoal (PEP) do Poder Executivo Federal²⁶⁶, com o objetivo de apresentar, sob uma perspectiva quantitativa, e ao longo dos anos de 1999 a 2025, a composição étnico-racial do quadro de servidores públicos.

Ao se levantar e analisar os dados do ano de 1999, o Gráfico 17 traz uma fotografia da realidade étnico-racial verificada naquele momento: 51,5% dos servidores se declararam brancos; 30,1%, pardos; 5,7%, pretos; 2,5%, amarelos; 0,4%, indígenas; e 9,8% não informaram, conforme pode ser verificado no Gráfico 17.

Gráfico 17. Composição étnico-racial dos servidores públicos em 1999

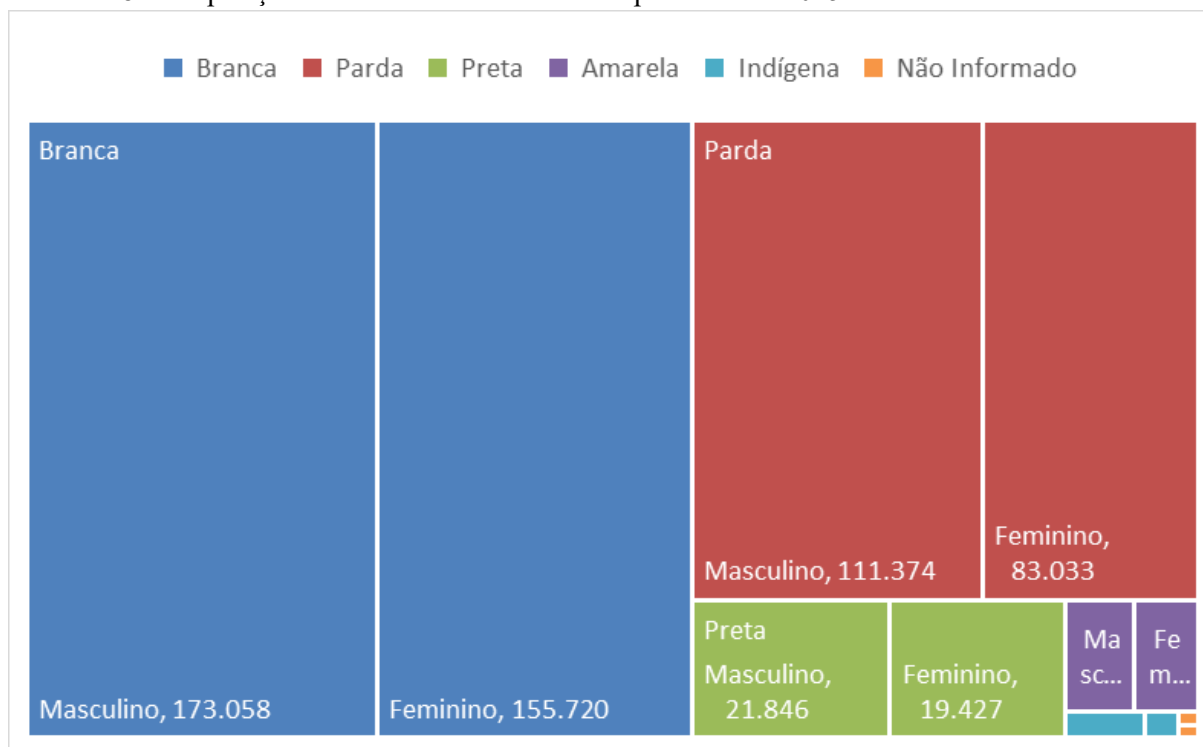


Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados extraídos do PEP (2025).

Ao se levantar os dados relativos a dezembro de 2025, verifica-se que 56,78% dos servidores se declararam brancos; 33,57%, da cor parda; 7,13%, da cor preta; 2,03%, amarelas; 0,42%, indígenas; e 0,07% não informaram, conforme pode ser visualizado no Gráfico 18.

²⁶⁶ BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Painel Estatístico de Pessoal (PEP). Brasília, DF: Governo Federal, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/painel-estatistico-de-pessoal>. Acesso em: 18 abr. 2026.

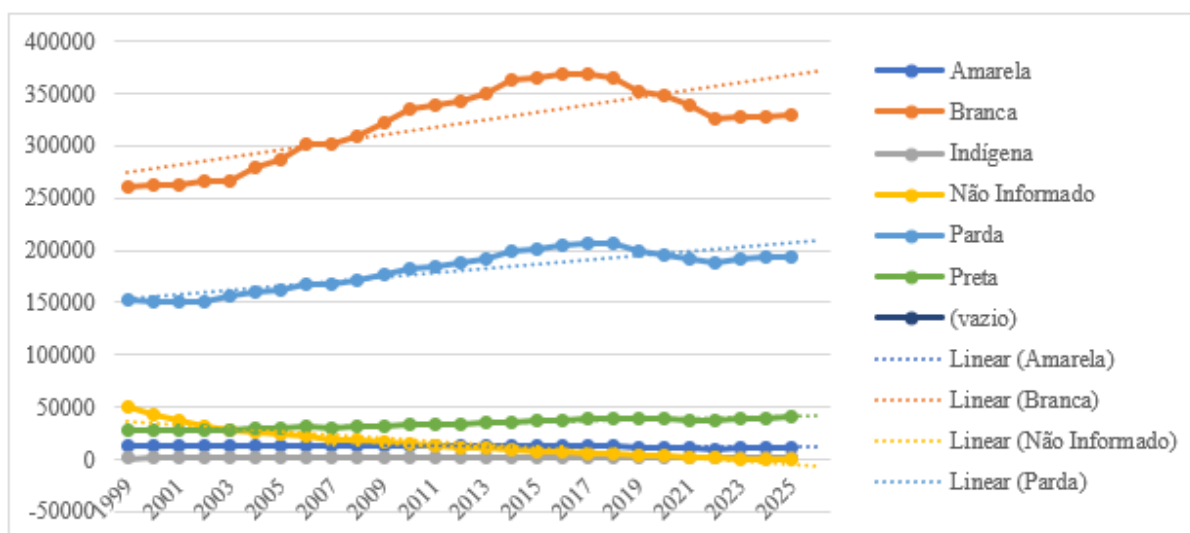
Gráfico 18. Composição étnico-racial dos servidores públicos em 2025



Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados extraídos do PEP (2025).

A partir da análise dos dados levantados, tem-se que o quantitativo de servidores que se declararam pretos ou pardos, em 1999, totalizava 35,8%. Em 2025, 40,70% dos servidores declararam-se pretos ou pardos. A distribuição quantitativa ao longo da série histórica, por ano, pode ser visualizada no Gráfico 19.

Gráfico 19. Composição étnico-racial dos servidores públicos em 1999–2025



Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados extraídos do PEP (2025).

Recortando, especificamente, os dados dos servidores pretos ou pardos, em dois momentos, sendo o primeiro no período de 1999 a 2013, antes da entrada em vigor da Lei n.º 12.990/2014; e o segundo de 2014 a 2025, ou seja, após a entrada em vigor da respectiva norma, apura-se a composição percentual registrada na Tabela 12.

Tabela 12. Percentual de servidores públicos do Poder Executivo Federal declarados pretos ou pardos (1999–2025)

Cenário 1 (1999 a 2013)			Cenário 2 (2014 a 2025)		
Ano	Quantidade	Percentual	Ano	Quantidade	Percentual
1999	180704	35,80%	2014	235667	46,69%
2000	179945	35,65%	2015	238328	47,22%
2001	179688	35,60%	2016	242040	47,95%
2002	179632	35,59%	2017	245297	48,60%
2003	184393	36,53%	2018	246367	48,81%
2004	188576	37,36%	2019	237065	46,97%
2005	192177	38,07%	2020	234423	46,44%
2006	198171	39,26%	2021	229363	45,44%
2007	198340	39,29%	2022	225123	44,60%
2008	202852	40,19%	2023	230255	45,62%
2009	209265	41,46%	2024	232774	46,12%
2010	216063	42,81%	2025	235680	46,69%
2011	218640	43,32%			
2012	221569	43,90%			
2013	226683	44,91%			

Fonte: Elaborada pelo autor a partir de dados extraídos do PEP (2025).

Analisando a Tabela 12, no que se refere ao primeiro cenário, apura-se que, de 1999 a 2013, em média, 39,92% dos servidores se declararam da cor preta ou parda. No segundo cenário (2014 a 2025), verifica-se que, em média, 46,76% dos servidores do Poder Executivo Federal se declaram pretos ou pardos.

Somente pelos dados coletados, em que pese ter havido um aumento percentual significativo dos servidores que se declaram pretos ou pardos a partir do ano de 2014, não é possível afirmar, necessariamente, que tal movimento decorreu da política de ação afirmativa iniciada pela Lei n.º 12.990/2014, uma vez que pode ter decorrido dos servidores que, anteriormente, não informaram sua cor e, posteriormente, passaram a informar (9,8% em 1999 e 0,07% em 2025).

Ao se comparar os dados da composição étnico-racial dos servidores do Poder Executivo Federal com os dados do Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), verifica-se que não há, de fato, uma proporção de representatividade compatível com a realidade nacional, ainda no ano de 2025, uma vez que, no conjunto da população brasileira, pretos e pardos totalizam 55,5%; no entanto, no serviço público efetivo do Poder Executivo Federal, pretos e pardos correspondem a 46,69%. Por outro lado, os brancos, que compõem 43,5% da população brasileira, no serviço público representam, segundo dados de 2025, 56,78% do total de servidores.

Neste ponto, apesar de não ser o objetivo precípua deste estudo, uma hipótese que se levanta é a de que, quando considerados os aspectos remuneratórios, a desigualdade de representatividade na composição étnico-racial do serviço público tende a aumentar. Como evidência dessa hipótese, que necessita de estudos específicos para a sua comprovação científica, colacionam-se os dados relativos à magistratura brasileira e aos membros do ministério público, cujos subsídios figuram entre os maiores no serviço público brasileiro.

De acordo com dados extraídos do Diagnóstico Étnico-Racial do Poder Judiciário elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ)²⁶⁷, o quadro de magistrados brasileiros é composto por 83,8% de brancos; 12,8% pardos; 1,7% pretos; 1,5% amarelos; e 0,22% indígenas. No que se refere à composição dos membros do Ministério público, segundo o estudo Perfil Étnico-racial do Ministério Público elaborado pelo Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP)²⁶⁸, 81,90% são brancos; 13,5%, pardos; 2,3%, pretos; 2,2%, amarelos; e 0,10%, indígenas.

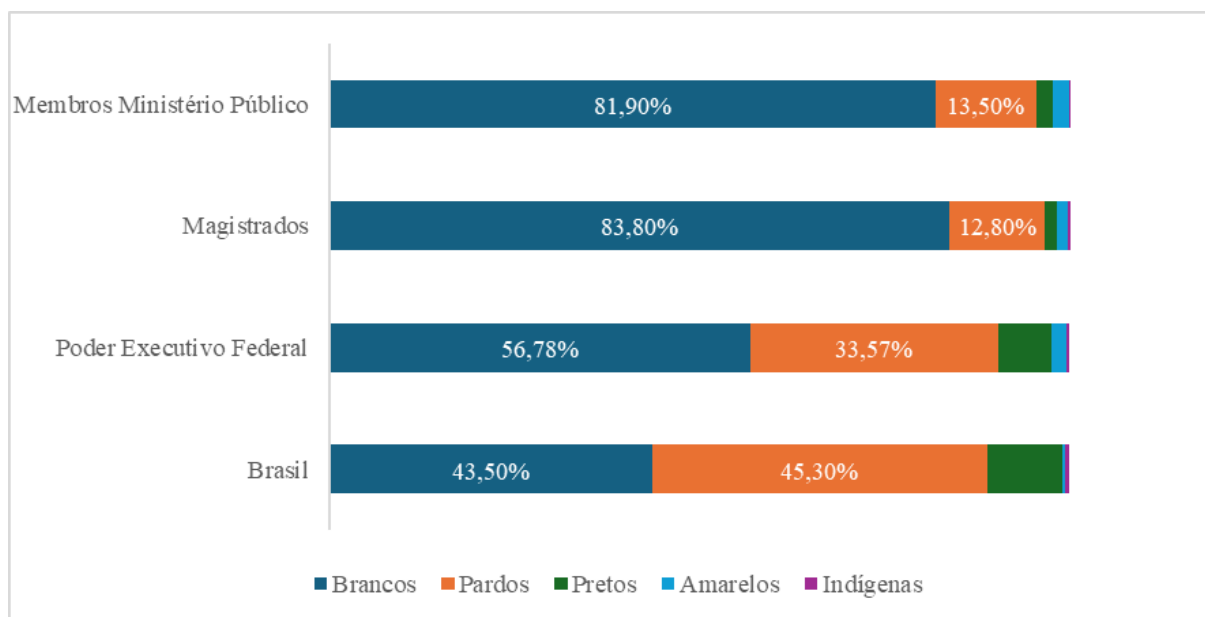
A partir dos dados levantados, ilustra-se, com o Gráfico 20, uma evidência de que há o aumento da desigualdade da representatividade da composição étnico-racial da população brasileira no serviço público na medida em que há um aumento remuneratório de carreiras. Pelos dados sintetizados, tem-se, no caso da magistratura e do ministério público (que tendem a possuir os maiores padrões remuneratórios do serviço público brasileiro), que a proporção de pessoas brancas na magistratura e no ministério público chega a quase o dobro da realidade brasileira apurada no Censo de 2022; ao passo que a proporção de pardos é, em média, quase 3,5 vezes menor, se comparada com os dados do Censo de 2022; e, no caso dos pretos, a proporção é 5 vezes menor. Em termos comparativos, a evidência achada aponta que, no âmbito

267 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Diagnóstico étnico-racial no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2023, p. 31.

268 CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Perfil étnico-racial do Ministério Público Brasileiro. Brasília: CNMP, 2023, p. 20.

do Poder Judiciário e do Ministério Público, a realidade étnico-racial dos membros desses órgãos parece refletir muito mais a realidade demográfica da Dinamarca do que a do Brasil.

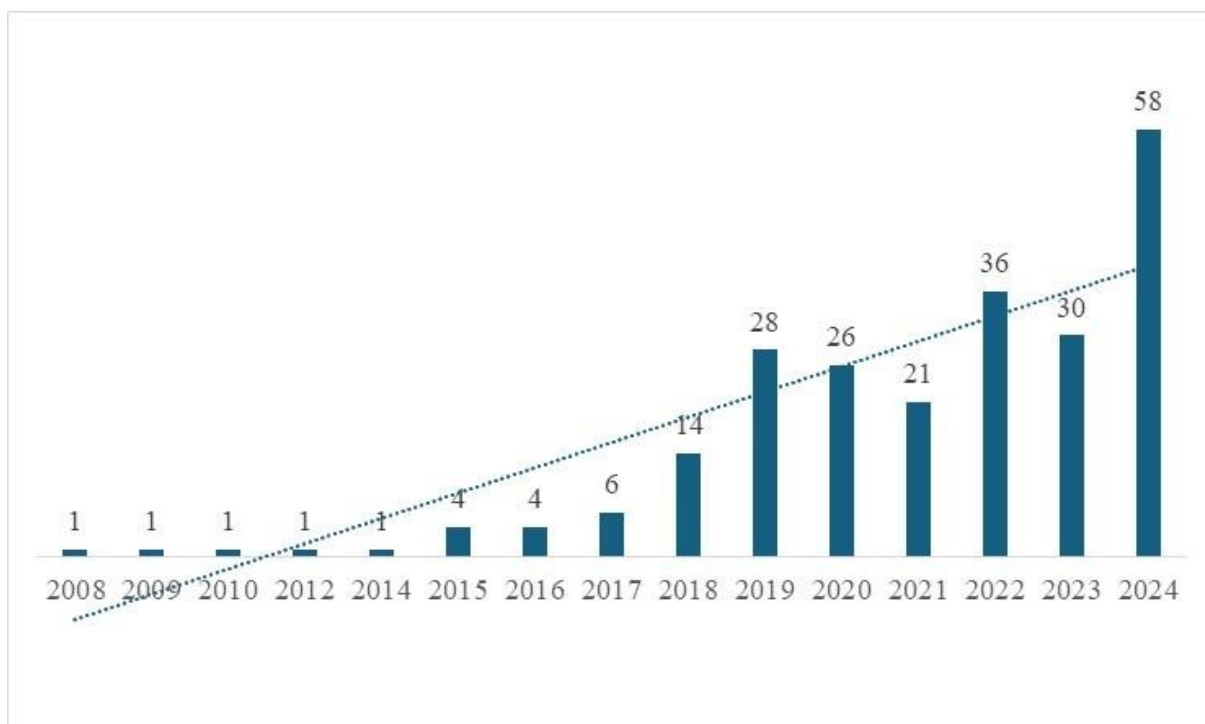
Gráfico 20. Composição étnico-racial de membros do Poder Judiciário e Ministério Público



Fonte: Elaborado pelo autor a partir de dados do CNJ e CNMP (2026).

Diante desse cenário, verifica-se, sob uma perspectiva quantitativa, que, em que pesem os avanços ocorridos nos últimos anos, pondera-se que a representatividade na composição da força de trabalho na Administração Pública ainda não reflete a composição étnico-racial da sociedade brasileira. Logo, os fundamentos apresentados pelo CFOAB, quando da interposição da ADC n.º 41, subsistem até os dias atuais. Nesse contexto, considerando que o art. 24 da Lei n.º 12.990/2014 estabeleceu que tal norma teria vigência de 10 (dez anos), cumpre registrar que, em 04 de junho de 2025, foi publicada a Lei n.º 15.142, que aumentou o percentual de reserva de 20% (vinte por cento) para 30% (trinta por cento) e incluiu indígenas e quilombolas como destinatários desta política de ação afirmativa.

Gráfico 21. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Cotas Negros”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Os dados sintetizados no Gráfico 21 apontam para um volume de judicialização ($n=232$) que posiciona este macro-objeto entre os valores da mediana ($M = 202$) e da média ($\mu = 316$). A linha de tendência na série histórica (2008 a 2024) apresenta uma forte inclinação positiva, e o número de julgados ao longo dos últimos três anos (2022-2024) também permanece elevado, porquanto trata-se de macro-objeto que demanda atenção da Administração Pública, tendo em vista seu potencial de judicialização.

Em um viés qualitativo, a análise do teor das ementas pertinentes deste macro-objeto possibilitou a elaboração do Quadro 17, que sintetiza os principais pontos controvertidos em relação a este macro-objeto.

Quadro 17. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Cotas Negros”

1. Critérios para preenchimento de vagas de cotas e ampla concorrência.
2. Veracidade da autodeclaração.
3. Prova documental para comprovar a autodeclaração.
4. Heteroidentificação e eliminação do candidato do concurso.
5. Legalidade e legitimidade do procedimento de heteroidentificação.
6. Ausência de critérios objetivos na heteroidentificação e prevalência da autodeclaração.
7. Constitucionalidade das cotas raciais.
8. Nulidade da decisão da comissão de heteroidentificação.

9. Características fenotípicas das pessoas pardas.
10. Registro audiovisual da entrevista de heteroidentificação.
11. Fim da vigência da Lei nº 12.990/2014.
12. Respeito à dignidade da pessoa humana, contraditório e ampla defesa no procedimento de heteroidentificação.
13. Teratologia em procedimento de heteroidentificação.
14. Procedimento de heteroidentificação a resultados em procedimentos realizados em outros concursos por outras bancas.
15. Eliminação no procedimento de heteroidentificação e possibilidade de seguir na ampla concorrência.
16. Previsão de recurso em procedimento de heteroidentificação.
17. Reagendamento do procedimento de heteroidentificação.
18. Heteroidentificação deve se basear no fenótipo e não só no genótipo ou na ancestralidade.
18. Fracionamento do quantitativo de vagas quando o percentual aplicado não atingir um número inteiro.
19. Anulação de concurso por descumprimento de reserva de vagas.
20. Candidato concorre às vagas reservadas e na ampla concorrência.
21. Percentual de reserva de vagas incidente sobre o total de vagas ou áreas/habilitações específicas.
22. Atraso do candidato na realização do procedimento de heteroidentificação.
23. Candidato considerado negro em procedimento de heteroidentificação em um concurso e não considerado em outro certame realizado pela mesma comissão.
24. Necessidade de previsão editalícia do procedimento de heteroidentificação.
25. Critério de exclusão aplicada à classificação do IBGE: “candidato não é branco, nem preto, só pode ser considerado pardo, porque também amarelo e indígena, não é.”
26. Realização de forma presencial ou à distância do procedimento de heteroidentificação.
27. Observância da lei de cotas na convocação de candidatos aprovados em cadastro de reserva.
28. Percentual de reserva de vagas na oferta de quantitativo pequeno de cargos em diferentes localidades.
29. Ausência ao procedimento de heteroidentificação e permanência na lista geral.
30. Fotografia para comprovação fenotípica.
31. Sorteio público para a destinação de vaga reservada.
32. Ilegalidade de motivação da comissão de heteroidentificação vaga e genérica.
33. Ilegalidade no caso de ausência de motivação da comissão de heteroidentificação.
34. Sistemática de convocação entre as diferentes listas.
35. Preterição da nomeação de candidato cotista.
36. Envio de documento para a heteroidentificação e falha no sistema.
37. Características fenotípicas negroides (cor da pele, boca, nariz, textura do cabelo).
38. Revisão judicial de decisão da comissão de heteroidentificação.
39. "Zona cinzenta" na avaliação pela comissão de heteroidentificação no caso de pessoa parda.
40. Cláusula de barreira e limite de candidatos cotistas aprovados para a etapa subsequente.
41. Candidato cotista e candidatos da ampla concorrência a ordem de escolha do local de lotação.
42. Necessidade de realização de perícia antropológica.
43. Laudo médico dermatológico.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Em relação ao conteúdo do Quadro 17, registra-se que uma parcela significativa dos temas abordados, sobretudo aqueles relativos ao procedimento complementar de verificação da autodeclaração (heteroidentificação), já foram objeto de regulamentação por parte do Poder

Executivo Federal por meio da Portaria Normativa n.º 04/2018²⁶⁹, que foi revogada e teve seu conteúdo atualizado pela Instrução Normativa MGI n.º 23/2023²⁷⁰. Ademais, a partir da publicação da Lei n.º 14.142/2025, o Poder Executivo Federal elaborou o Decreto n.º 12.536/2025 que tratou de temas apurados nas ementas das decisões judiciais e sintetizados no Quadro 17.

Neste ponto, com o objetivo de contribuir para a redução da insegurança jurídica, para o aperfeiçoamento da prática administrativa e para as discussões envolvendo uma lacuna, ainda pouco explorada pela literatura, neste marco-objeto, serão recortados, para uma análise qualitativa mais aprofundada, a inter-relação e os atravessamentos das diferentes cotas existentes no serviço público federal (pessoas negras, indígenas, quilombolas e pessoas com deficiência) cujo tensionamento se revela mais evidente em concursos realizados para cargos que possuem uma grande oferta de vagas, porém pulverizadas em diferentes áreas ou especialidades, como é o caso da carreira de professor do magistério superior.

Pondera-se que tal recorte não tem o condão de desprestigiar os demais achados sintetizados no Quadro 23, mas, sim, de explorar um aspecto deste macro-objeto para o qual as normas elaboradas pelo Governo Federal, no exercício de seu poder regulamentar e de sua liberdade conformadora, aparentam ser insuficientes para prevenir os riscos de judicialização no que se refere à sistemática de convocação de candidatos aprovados em diferentes reservas de vagas e, conseqüentemente, eventual preterição ilegal na ordem de nomeação.

Analisando, inicialmente, o art. 1º da Lei n.º 15.142/2025, verifica-se que o Poder Legislativo estabeleceu o percentual de reserva de 30% (trinta por cento) para as pessoas pretas, pardas, indígenas e quilombolas para ingresso mediante concurso público ou para processo seletivo simplificado. Ao longo do texto da lei, não se verifica qualquer tipo de desdobramento deste percentual distribuindo percentuais entre as diferentes categorias étnico-raciais destinatárias da política de ação afirmativa.

Ocorre, no entanto, que o Decreto n.º 12.536/2025, ao regulamentar a respectiva lei, estabeleceu, em seu art. 3º, a seguinte distribuição:

269 BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990/2014. Diário Oficial da União, Brasília, DF, seção 1, 10 abr. 2018. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/14766>. Acesso em: 03 de fevereiro de 2026.

270 BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). Instrução Normativa MGI nº 23, de 25 de julho de 2023. Disciplina a aplicação da reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos e em processos seletivos simplificados, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 jul. 2023, edição 143, seção 1, p. 48. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-mgi-n-23-de-25-de-julho-de-2023-499276293>. Acesso em: 03 de fevereiro de 2026.

Art. 3º Os órgãos e as entidades públicos de que trata este Decreto, ressalvado o disposto em legislação específica, estabelecerão em seus editais de concurso público e de processos seletivos simplificados:

I - reserva de 25% (vinte e cinco por cento) do total de vagas para pessoas pretas e pardas;

II - reserva de 3% (três por cento) do total de vagas para indígenas; e

III - reserva de 2% (dois por cento) do total de vagas para quilombolas.

§ 1º Na hipótese de não haver candidatos quilombolas em número suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para as pessoas indígenas.

§ 2º Na hipótese de não haver candidatos indígenas em número suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para as pessoas quilombolas.

§ 3º Na hipótese de não haver candidatos indígenas ou quilombolas em número suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para as pessoas pretas e pardas, e, por último, para a ampla concorrência.

§ 4º Na hipótese de não haver candidatos aprovados em número suficiente para o preenchimento das vagas em ampla concorrência, as vagas remanescentes serão revertidas para candidatos pretos e pardos, indígenas e quilombolas, observada a proporcionalidade prevista nos incisos I, II e III do caput [...] ²⁷¹.

Ao se analisar as disposições dos incisos I a III do art. 3º do Decreto n.º 12.536/2025, verifica-se que o Poder Executivo Federal, no exercício de seu poder regulamentar, distribuiu o percentual legal de 30% entre pretos, pardos, indígenas e quilombolas. Além disso, estabeleceu, em seus parágrafos, regras sobre destinação de vagas remanescentes em caso de inexistência de candidatos aprovados para a respectiva categoria étnico-racial.

Ao realizar essa distribuição de percentual, entre as diferentes categorias, sem previsão expressa na lei n.º 15.142/2025, o Poder Executivo pode, na prática, criar situações passíveis de questionamentos quanto à sua legalidade. Por exemplo, suponha-se que foi aberto concurso público para determinado cargo com a oferta imediata de 334 (trezentas e trinta e quatro) vagas. Ao se aplicar o percentual estabelecido no art. 1º da Lei n.º 15.142/2025, tem-se a reserva, imediata, de 100,2 (cem inteiros e dois décimos) vagas destinadas à reserva. Neste ponto, é importante salientar que, como não é possível o provimento de percentual de vaga no serviço público, o art. 5º, §2º da respectiva lei estabeleceu as regras de arredondamento, nos seguintes termos:

271 BRASIL. Decreto nº 12.536, de 27 de junho de 2025. Regulamenta a Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025, para dispor sobre reserva de vagas às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas em concursos públicos e em processos seletivos simplificados para contratação por tempo determinado, e sobre a classificação de pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas em caso de inclusão em múltiplas hipóteses de reserva de vagas. Diário Oficial da União, seção 1, edição extra A, p. 1, 27 jun. 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2025/Decreto/D12536.htm. Acesso em: 03 fev. 2026.

Art. 5º A reserva de vagas de que trata o art. 1º desta Lei será aplicada sempre que o número de vagas oferecido no concurso público ou no processo seletivo simplificado for igual ou superior a 2 (dois).

[...]

§ 2º Na hipótese de quantitativo fracionado para as vagas reservadas a pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas, o número será:

I - aumentado para o primeiro inteiro subsequente, na hipótese de fração igual ou maior do que 0,5 (cinco décimos); ou

II - diminuído para o inteiro imediatamente inferior, na hipótese de fração menor do que 0,5 (cinco décimos)²⁷².

Ao aplicar as disposições de arredondamento estabelecidas na Lei n.º 15.142/2025 ao exemplo concreto, verifica-se que o quantitativo de vagas ofertadas à reserva para pessoas pretas, pardas, indígenas e quilombolas é de 100 (cem).

Ocorre, no entanto, que, caso seja aplicado, no exemplo concreto, o cálculo de reserva de vagas de acordo com o estabelecido no art. 3º do Decreto n.º 12.536/2025, tem-se a seguinte realidade quantitativa: i) reserva de 25% (vinte e cinco por cento) do total de vagas para pessoas pretas e pardas, resultando em 83,5 vagas (25% de 334 vagas); ii) reserva de 3% (três por cento) do total de vagas para indígenas, resultando em 10,02 (3% de 334 vagas); e iii) reserva de 2% (dois por cento) do total de vagas para quilombolas 6,68 (2% de 334 vagas).

Considerando a impossibilidade de provimento de percentual de vaga, deve-se aplicar a regra de arredondamento estabelecida no art. 5º, §2º da Lei n.º 15.142/2025, porquanto têm-se, no exemplo prático, os seguintes quantitativos: I) reserva de 25% (vinte e cinco por cento) do total de vagas para pessoas pretas e pardas, resultando em 83,5 vagas (25% de 334 vagas), arredondamento para 84 (oitenta e quatro) vagas; II) reserva de 3% (três por cento) do total de vagas para indígenas, resultando em 10,02 (3% de 334 vagas), arredondamento para 10 (dez) vagas; e III) reserva de 2% (dois por cento) do total de vagas para quilombolas 6,68 (2% de 334 vagas), arredondamento para 7 (sete) vagas.

Ao somar o quantitativo de vagas destinadas à reserva, tem-se o total de 101 (cento e uma) vagas, ou seja, ao se aplicar as disposições do art. 3º do Decreto n.º 12.536/2025 e do art. 5º, §2º da Lei n.º 15.142/2025, apura-se uma diferença matemática de 01 (uma) vaga a mais para a reserva de vagas do que aquela resultante da aplicação dos arts. 1º e 5º, §2º da Lei n.º

272 BRASIL. Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025. Reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União e nos processos seletivos simplificados para o recrutamento de pessoal nas hipóteses de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público para os órgãos da administração pública federal direta, as autarquias e as fundações públicas; e revoga a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Diário Oficial da União, seção 1, p. 1, 4 jun. 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/15142.htm. Acesso em: 03 fev. 2026.

15.142/2025. Nesse sentido, considerando que o quantitativo total de vagas imediatas é fixo, pode haver questionamento por parte de candidato aprovado na ampla concorrência acerca da ilegalidade promovida pelas disposições do decreto federal.

Outrossim, um segundo aspecto crítico vislumbrado é que, ao segmentar o percentual legal (30%) por cada uma das categorias étnico-raciais pretos e pardos (25%), indígenas (3%) e quilombolas (2%) criando “modalidades de cotas” ou “cotas parciais” ou “subcotas”, tal sistemática pode gerar ilegalidades, uma vez que o candidato preto ou pardo, indígena ou quilombola pode não ter obtido pontuação no certame suficiente para figurar entre os candidatos aprovados naquela reserva específica (25%, 3% ou 2%), mas pode ter nota para figurar dentro do limite legal de 30%.

Um terceiro aspecto crítico que se apura no Decreto n.º 12.536/2025 reside em seu art. 21, que estabelece uma sistemática de classificação em caso de inclusão do candidato em múltiplas hipóteses de reserva de vagas, redigida nos seguintes termos:

Art. 21. O candidato que optar por concorrer em múltiplas hipóteses de reserva de vagas será classificado, ao fim do concurso público ou processo seletivo simplificado, exclusivamente na modalidade cujo percentual seja mais elevado, observada a ordem de classificação.

§ 1º Para fins do disposto neste artigo, considera-se o percentual de reserva de vagas estabelecido no edital do concurso público ou processo seletivo simplificado, respeitada a legislação aplicável à hipótese de reserva de vaga.

§ 2º Caso o percentual de vagas reservadas seja igual entre os grupos para os quais o candidato concorrer, a classificação será feita na modalidade em que o candidato obtiver melhor posição relativa na lista específica de classificação.

§ 3º O disposto neste artigo não impede que o candidato seja incluído, apenas para fins informativos, nas listas de classificação de todos os grupos para os quais se inscreveu, incluída a ampla concorrência²⁷³.

A partir do teor do dispositivo normativo, suponha-se que ocorreu a seguinte situação concreta. Determinado candidato aprovado em um concurso público preenche a condição legal de figurar como negro e quilombola, simultaneamente. Os percentuais, de acordo com o art. 3º do Decreto n.º 12.536/2025, são de 25% para os negros e de 2% para os quilombolas, logo,

273 BRASIL. Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025. Reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União e nos processos seletivos simplificados para o recrutamento de pessoal nas hipóteses de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público para os órgãos da administração pública federal direta, as autarquias e as fundações públicas; e revoga a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Diário Oficial da União, seção 1, p. 1, 4 jun. 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/15142.htm. Acesso em: 03 fev. 2026.

neste caso, o candidato será classificado, em virtude do art. 21, *caput*, na modalidade de cotas para negros.

Ocorre, no entanto, que este candidato pode ter obtido nota suficiente para figurar dentro do número de vagas imediatas oferecidas para quilombola e não possuir pontuação para ser aprovado dentro do número de vagas imediatas ofertadas para os negros. Logo, neste exemplo, mesmo preenchidas as condições normativas para o ingresso como quilombola, em virtude do art. 21 do Decreto n.º 12.536/2025; e, mesmo tendo obtido resultado nas etapas avaliativas que credencia este candidato a figurar dentro do quantitativo imediato de vagas ofertadas para quilombolas, o respectivo não será convocado, uma vez que não é a modalidade de cota com maior percentual de reserva.

Afora as potenciais ilegalidades que podem surgir da aplicação do Decreto n.º 12.536/2025 e que, portanto, possuem efeitos circunscritos às cotas étnico-raciais, destaca-se, ainda, outro aspecto crítico relativo à inter-relação entre essa reserva e as cotas para pessoas com deficiência (PcD).

Conforme será detalhado na subseção seguinte, a reserva para PcD encontra previsão no art. 37, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988, e, no âmbito federal, a Lei n.º 8.112/1990 estabelece um limite máximo de 20% (vinte por cento), e o Decreto n.º 9.508/2018 fixa um percentual mínimo de 5% (cinco por cento). A partir de tais previsões normativas, um dos desafios que surge é compatibilizar as políticas de ações afirmativas (étnico-raciais), sobretudo em concursos públicos realizados de forma regionalizada ou segmentados por áreas ou especialidades, como ocorre, por exemplo, para a carreira de Professor do Magistério Superior das universidades federais brasileiras.

Neste ponto, é importante observar que, ao segmentar as cotas de natureza étnico-racial em “modalidades” distintas, como ocorre no Decreto n.º 12.536/2025, a complexidade de articular as reservas torna-se ainda maior, uma vez que as possibilidades de interseções aumentam significativamente. Ademais, pode ocorrer um fenômeno adverso em que uma determinada política de cota com o percentual maior pode acabar “absorvendo” outras políticas de ação afirmativa, caso não haja uma regra que harmonize as reservas distintas previstas em instrumentos normativos diferentes.

Para explicar o efeito descrito no parágrafo anterior, propõe-se o seguinte exemplo: considere que determinada universidade federal proceda à abertura de um concurso público visando ao recrutamento e à seleção de pessoal para o provimento de 50 (cinquenta) vagas para o cargo de provimento efetivo de Professor do Magistério Superior, sendo cada uma das vagas destinadas para uma área ou especialidade distinta para o atendimento de demandas

institucionais específicas (Área 1: Direito Internacional Privado - 1 vaga; Área 2: Cirurgia Geral - 1 vaga; Área 3: Estrutura Metálica - 1 vaga; Área 4: Microeconomia - 1 vaga; História Medieval - 1 vaga; Área 5: Cirurgia de Pequenos Animais - 1 vaga etc.).

Neste exemplo, é importante ponderar que, em virtude do julgamento da ADC n.º 41, os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa. Portanto, se são 50 (cinquenta) vagas para cargo de Professor da Carreira do Magistério Superior, ainda que cada uma das vagas contemple uma área de especialização específica, os percentuais de reserva devem incidir sobre o quantitativo total de vagas.

O percentual de reserva para Pessoa com Deficiência (PcD) pode variar de 5% a 20%, em virtude do que estabelece o art. 1º, §1º do Decreto n.º 9.508/2018 e o art. 5º, §2º da Lei n.º 8.112/1990. Neste exemplo, suponha-se que a autarquia federal, no exercício de sua discricionariedade, tenha adotado o percentual de 10 % (dez por cento). Neste caso, haverá uma reserva imediata de 5 (cinco) vagas do cargo de Professor do Magistério Superior, no âmbito deste concurso, para pessoas com deficiência.

Outrossim, a partir do que estabelece a Lei n.º 15.142/2025 e o art. 3º do Decreto n.º 12.536/2025, tem-se a incidência dos seguintes percentuais e quantitativos de vagas para cada uma das reservas: a) 25% para pretos ou pardos (12,5 vagas); b) 3% para indígenas, ou seja, 1,5 vagas; e c) 2% para quilombolas, resultando em 1 vaga. Considerando as regras de arredondamento previstas no art. 5º, §2º da Lei n.º 15.142/2025 e a impossibilidade do fracionamento de vagas, tem-se, efetivamente, a reserva de: 13 (treze) vagas para pretos e pardos; 2 (duas) vagas para indígenas; e 1 (uma) vaga para quilombolas. A partir da aplicação das reservas de vagas estabelecidas em lei, neste certame, haverá a distribuição de vagas registrada na Tabela 13.

Tabela 13. Exemplo de distribuição de vagas reservadas em concurso público federal

Listas de distribuição das vagas	Quantitativo
Reserva de vagas para pessoas com deficiência (PcD)	05
Reserva de vagas para pessoas pretas ou pardas (PP)	13
Reserva de vagas para pessoas indígenas (PI)	02
Reserva de vagas para pessoas quilombolas (PQ)	01
Ampla concorrência (AC)	29

Total	50
--------------	-----------

Fonte: Elaborada pelo autor (2026).

Diante de tal distribuição de vagas, cumpre salientar que, como se trata de concurso público organizado por especialidade, em que pese se tratar do mesmo cargo, as instituições federais de ensino têm adotado metodologias distintas para realizar a reserva. Uma das possibilidades adotadas consiste no sorteio público realizado de forma prévia às inscrições, de forma que os candidatos possam realizar a inscrição no certame sabendo em quais especialidades serão contempladas com as reservas. O grande risco desta sistemática é que a área sorteada previamente para a respectiva reserva pode não ter candidato cotista aprovado ou habilitado em procedimentos complementares, logo há um risco maior de não haver efetividade da reserva.

A segunda forma apurada a partir da leitura de editais de certames para o cargo de Professor do Magistério Superior consiste na realização de sorteio público das áreas que serão contempladas em cada uma das reservas, o que ocorrerá somente após o resultado do certame e dos procedimentos complementares. Neste caso, aumenta-se a possibilidade de efetivação das reservas estabelecidas em edital, uma vez que o sorteio ocorrerá somente entre as áreas que possuem candidatos aprovados. Os candidatos, todavia, realizam inscrições sem o conhecimento se a vaga imediata prevista em edital será ofertada para a reserva, tampouco qual será o tipo de reserva.

Neste ponto, é importante salientar que, em relação à realização de sorteios, foi ajuizada pelo Partido Rede Sustentabilidade, em 18/08/2025, a Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n.º 1245 contra um concurso público realizado pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e em face da segunda edição do Concurso Público Nacional Unificado (CPNU-2) realizado pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). Até o presente momento, ainda não há decisão judicial do mérito da ação proposta, no entanto, seu julgamento pode acarretar consequências para certames realizados em diferentes localidades do território nacional e que adotam a sistemática do sorteio público.

A terceira forma identificada de se realizar reserva de vagas consiste na adoção de uma lista única classificando os candidatos cotistas aprovados em cada uma das reservas (PP, PI, PQ e PcD) oriundos das diferentes áreas do conhecimento que constaram do edital. Neste ponto, registra-se que há instituições, como é o caso da Universidade Federal de Pelotas (UFPel), que realizam algum tipo de parametrização da nota do candidato, calculando-a de acordo com a

média aritmética das notas de todos os candidatos classificados naquela área específica, e, em seguida, realiza-se a classificação dos candidatos na respectiva lista, conforme detalha o Edital CAP n.º 35/2025:

[...] 10.8. A ordem de classificação dos candidatos nas respectivas listagens de reservas de vagas (negros, PcD, indígenas e quilombolas) considerará o(a) candidato(a) com melhor aproveitamento em sua respectiva área. Para tal, será observado o percentual de aproveitamento do(a) candidato(a) cotista em relação à média das notas finais na respectiva área, ou seja, quanto melhor for a nota do(a) candidato(a) cotista em relação a referida média de sua área, melhor será a sua classificação na lista geral da reserva de vaga.

10.8.1. O referido percentual será registrado com duas casas decimais. O percentual de aproveitamento do(a) candidato(a) será superior a cem por cento (100%) quando este obtiver nota superior à média das notas da respectiva área.

10.8.2. A média das notas finais (MNF) será calculada pelo somatório das Nota de Classificação dos Aprovados de todos os candidatos classificados, e, dividido pela quantidade de notas (candidatos), ambos do respectivo cargo por área.

10.8.3. O cálculo do aproveitamento do candidato em seu cargo/área, dar-se-á da seguinte forma, nota do(a) candidato(a) cotista multiplicado por 100 (cem) e o resultado dividido pela média das notas finais.

Aproveitamento = (Nota do cotista X 100) / MNF

10.9. A referida ordem de classificação do subitem 10.7 visa a garantir equidade entre os respectivos candidatos, por comporem listagem geral única de classificação entre diferentes cargos/área [...] ²⁷⁴.

A adoção da sistemática de lista única parece ser a que melhor promove a inclusão de cotistas em certames estruturados por área de conhecimento. Argumenta-se, no entanto, que a respectiva deve ser conjugada com um modelo de prioridade entre as reservas de vagas de modo a evitar que a efetivação de uma reserva acabe eliminando a possibilidade de efetivação de outra.

Para explicar essa ponderação, é importante retomar o exemplo do concurso realizado para as 50 (cinquenta) vagas de Professor do Magistério Superior e acrescentar à Tabela 13 a coluna contendo as áreas com candidatos aprovados para as respectivas listas, conforme registrado na Tabela 14.

Tabela 14. Exemplo de distribuição de vagas reservadas em concurso público federal - Decreto n.º 12.536/2025

Listas de distribuição das vagas	Quantitativo	Áreas com candidatos aprovados
Reserva de vagas para pessoas com deficiência (PcD)	05	Área 1
Reserva de vagas para pessoas pretas ou pardas (PP)	13	Áreas:

²⁷⁴ UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS. Edital CAP nº 34/2025. Pelotas: UFPel: 2025. Disponível em: https://ces.ufpel.edu.br/conctecadmed0034_2025/. Acesso em: 07 fev. 2026.

		1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15.
Reserva de vagas para pessoas indígenas (PI)	02	Áreas: 1,3, 4
Reserva de vagas para pessoas quilombolas (PQ)	01	Áreas: 1,2,4,5 e 6
Ampla concorrência (AC)	29	Todas as áreas
Total	50	

Fonte: Elaborada pelo autor (2026).

A partir das áreas com candidatos aprovados, passa-se à elaboração das listas contendo as notas parametrizadas, que podem ser obtidas por meio da comparação da nota individual alcançada pelo candidato com a média das notas de todos os candidatos daquela área específica. Em seguida, multiplica-se tal resultado por 100 (cem) com o objetivo de se chegar à parametrização percentual. Tal opção administrativa permite que se comparem as notas entre os candidatos que concorreram nas mesmas áreas, conforme ilustra a Tabela 15.

Tabela 15. Exemplo de efetivação de reserva de vagas em concursos estruturados por áreas ou especialidades - Decreto n.º 12.536/2025

Listas de distribuição das vagas	Quantitativo de vagas	Nota Parametrizada do candidato aprovado
Reserva de vagas para pessoas com deficiência (PcD)	5	Área 1 - nota parametrizada do candidato aprovado: 70%
Reserva de vagas para pessoas pretas ou pardas (PP)	13	Área 1 - nota parametrizada do candidato aprovado: 80% Área 2 - nota parametrizada do candidato aprovado: 81% Área 3 - nota parametrizada do candidato aprovado: 84% Área 4 - nota parametrizada do candidato aprovado: 85% Área 5 - nota parametrizada do candidato aprovado: 75% Área 6 - nota parametrizada do candidato aprovado: 86% Área 7 - nota parametrizada do candidato aprovado: 88% Área 8 - nota parametrizada do candidato aprovado: 90% Área 9 - nota parametrizada do candidato aprovado: 91% Área 10 - nota parametrizada do candidato aprovado: 92% Área 11 - nota parametrizada do candidato aprovado: 93% Área 12 - nota parametrizada do candidato aprovado: 95% Área 13 - nota parametrizada do candidato aprovado: 83% Área 14 - nota parametrizada do candidato aprovado: 96% Área 15 - nota parametrizada do candidato aprovado: 76% Área 16 - nota parametrizada do candidato aprovado: 78% Área 17 - nota parametrizada do candidato aprovado: 70% Área 18 - nota parametrizada do candidato aprovado: 60%

Reserva de vagas para pessoas indígenas (PI)	2	Área 1 - nota parametrizada do candidato aprovado: 76% Área 2 - nota parametrizada do candidato aprovado: 71% Área 4 - nota parametrizada do candidato aprovado: 87%
Reserva de vagas para pessoas quilombolas (PQ)	1	Área 1 - nota parametrizada do candidato aprovado: 77% Área 2 - nota parametrizada do candidato aprovado: 78% Área 4 - nota parametrizada do candidato aprovado: 76% Área 6 - nota parametrizada do candidato aprovado: 73% Área 7 - nota parametrizada do candidato aprovado: 92%
Ampla concorrência (AC)	29	Todas as áreas - as notas parametrizadas dos candidatos foram iguais a 100%.
Total	50	

Fonte: Elaborada pelo autor (2026).

Analizando as notas parametrizadas dos candidatos cotistas constantes da Tabela 15, verifica-se que, em que pese ter havido a reserva de 05 (cinco) vagas para PcDs, em apenas uma única área (Área 1) houve candidato aprovado. Ocorre, no entanto, que, para a Área 1, também houve a aprovação de candidatos para as demais cotas (PP, PI e PQ) com notas parametrizadas, inclusive, maior que a nota do candidato PcD. Logo, se não houver uma regra nas disposições editalícias para harmonizar as diferentes reservas, a cota de PcD, neste exemplo, pode deixar de ser efetivada, mesmo tendo candidato nesta condição aprovado, pois as demais cotas, por possuírem candidatos com maiores notas parametrizadas aprovados para a respectiva área, absorverão vagas, e, conseqüentemente, impossibilita-se a efetivação da cota de PcD.

Destarte, é necessário que os editais de certames estruturados por áreas ou especialidades estabeleçam uma sistemática de precedência de nomeação entre as reservas de vagas, devendo ter prioridade as reservas que possuem a menor quantidade de áreas ou especialidades com candidatos aprovados. O Edital CAP n.º 35/2025 da UFPel traz o exemplo de uma norma desta natureza, nos seguintes termos:

12.4. A nomeação priorizará o(a) candidato(a) que integra o grupo de menor representatividade, conforme a seguinte ordem: quilombolas, indígenas, pessoas com deficiência, negros e ampla concorrência, respeitados os percentuais de reserva de vaga. Essa priorização tem por objetivo promover a efetividade das ações afirmativas previstas neste edital, por comporem listagens com quantitativos inferiores de homologados²⁷⁵.

Logo, no exemplo constante da Tabela 15, deveria ocorrer a nomeação do candidato aprovado na Área 1 na lista de PcD, pois esta foi a única área com candidato aprovado nesta

²⁷⁵ UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS. Edital CAP n.º 34/2025. Pelotas: UFPel: 2025. Disponível em: https://ces.ufpel.edu.br/conctecadmed0034_2025/. Acesso em: 07 fev. 2026.

reserva; se assim não o for, não haverá efetividade desta cota, mesmo havendo candidatos aprovados. Ademais, no caso das reservas para pessoas indígenas, esta deve ser a segunda cota a ser priorizada, uma vez que teve apenas três áreas com candidatos cotistas aprovados (Áreas 1, 2 e 4); como para a Área 1 foi nomeada na lista de PcD, devem ser priorizadas para a nomeação nesta reserva as Áreas 2 e 4.

Em relação às reservas para pessoas quilombolas, a nomeação deverá ocorrer na Área 7, pois as áreas 1, 2 e 4 foram priorizadas nas demais reservas (PcD e PI), e o candidato aprovado na Área 7 possui maior nota parametrizada para ocupar a vaga imediata. A efetivação das 13 (treze) vagas imediatas destinadas às pessoas pretas ou pardas deve ocorrer nas demais áreas e de acordo com a ordem decrescente das notas parametrizadas (3, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 e 17). Para as demais áreas (18 a 50), as nomeações deverão ocorrer na lista da ampla concorrência.

Por outro lado, ao se analisar o exemplo acima, à luz da crítica realizada quanto à criação de “modalidades de cotas” ou “cotas parciais” ou “subcotas” pelo Decreto n.º 12.536/2025, compreende-se, neste trabalho, que legalmente não há previsão de distinção de percentuais separados para pessoas pretas ou pardas (PP), pessoas indígenas (PI) ou pessoas quilombolas (PQ), mas sim a reserva de 30% (trinta por cento) que abrange os três grupos étnico-raciais. Logo, de acordo com a Lei n.º 15.142/2025, no exemplo citado, deveria haver a reserva de 15 (quinze) vagas das 50 (cinquenta) vagas imediatas oferecidas, conforme detalha a Tabela 16.

Tabela 16. Exemplo de distribuição de vagas reservadas em concurso público federal- Lei n.º 15.142/2025

Listas de distribuição das vagas	Quantitativo
Reserva de vagas para pessoas com deficiência (PcD)	05
Reserva de vagas étnico-racial (PP, PI e PQ)	15
Ampla concorrência (AC)	30
Total	50

Fonte: Elaborada pelo autor (2026).

Ao se retomar o exemplo acima, a partir da compreensão da existência do percentual de 30% (trinta por cento) de reserva étnico-racial, em vez de percentuais específicos para cada

uma das modalidades de cotas, como propõe o Decreto n.º 12.536/2025, a configuração das notas parametrizadas no exemplo acima seria a da Tabela 17.

Tabela 17. Exemplo de efetivação de reserva de vagas em concursos estruturados por áreas ou especialidades - Lei n.º 15.142/2025

Listas de distribuição das vagas	Quantitativo de vagas	Nota Parametrizada do candidato aprovado
Reserva de vagas para pessoas com deficiência (PcD)	5	Área 1 - nota parametrizada do candidato aprovado: 70% - Pessoa com Deficiência (PcD)
Reserva de vagas étnico-raciais (para pessoas pretas ou pardas (PP); pessoas indígenas (PI); e pessoas quilombolas (PQ))	15	Área 1 - nota parametrizada do candidato aprovado: 80% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 1 - nota parametrizada do candidato aprovado: 76% - Pessoa Indígena (PI) Área 1 - nota parametrizada do candidato aprovado: 77% - Pessoa Quilombola (PQ) Área 2 - nota parametrizada do candidato aprovado: 81% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 2 - nota parametrizada do candidato aprovado: 71% - Pessoa Indígena (PI) Área 2 - nota parametrizada do candidato aprovado: 78% - Pessoa Quilombola (PQ) Área 3 - nota parametrizada do candidato aprovado: 84% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 4 - nota parametrizada do candidato aprovado: 85% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 4 - nota parametrizada do candidato aprovado: 87% - Pessoa Indígena (PI) Área 4 - nota parametrizada do candidato aprovado: 76% - Pessoa Quilombola (PQ) Área 5 - nota parametrizada do candidato aprovado: 75% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 6 - nota parametrizada do candidato aprovado: 86% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 6 - nota parametrizada do candidato aprovado: 73% - Pessoa Quilombola (PQ) Área 7 - nota parametrizada do candidato aprovado: 88% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 7 - nota parametrizada do candidato aprovado: 92% -

		Pessoa Quilombola (PQ) Área 8 - nota parametrizada do candidato aprovado: 90% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 9 - nota parametrizada do candidato aprovado: 91% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 10 - nota parametrizada do candidato aprovado: 92% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 11 - nota parametrizada do candidato aprovado: 93% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 12 - nota parametrizada do candidato aprovado: 95% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 13 - nota parametrizada do candidato aprovado: 83% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 14 - nota parametrizada do candidato aprovado: 96% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 15 - nota parametrizada do candidato aprovado: 76% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 16 - nota parametrizada do candidato aprovado: 78% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 17 - nota parametrizada do candidato aprovado: 70% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 18 - nota parametrizada do candidato aprovado: 60% - Pessoa Preta ou Parda (PP)
Ampla concorrência (AC)	30	Todas as áreas - as notas parametrizadas dos candidatos foram iguais a 100%.
Total	50	

Fonte: Elaborada pelo autor (2026).

A partir dos dados sintetizados na Tabela 17, a nomeação do candidato PcD continuará sendo na Área 1, uma vez que esta foi a única que teve candidato aprovado nesta cota. No que tange à reserva étnico-racial (PP, PI e PQ), considerando a ordem decrescente das notas parametrizadas, seriam nomeados os candidatos constantes da Tabela 18.

Tabela 18. Exemplo de efetivação de reserva étnico-racial em concursos estruturados por áreas ou especialidades - Lei n.º 15.142/2025

Listas de distribuição das vagas	Quantitativo de vagas	Nota Parametrizada do candidato aprovado
Reserva de vagas étnico-racial (para pessoas pretas ou pardas (PP); pessoas indígenas (PI); e pessoas	15	Área 14 - nota parametrizada do candidato aprovado: 96% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 12 - nota parametrizada do candidato aprovado: 95% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 7 - nota parametrizada do candidato aprovado:

quilombolas (PQ))	92% - Pessoa Quilombola (PQ) Área 10 - nota parametrizada do candidato aprovado: 92% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 4 - nota parametrizada do candidato aprovado: 87% - Pessoa Indígena (PI) Área 11 - nota parametrizada do candidato aprovado: 93% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 9 - nota parametrizada do candidato aprovado: 91% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 8 - nota parametrizada do candidato aprovado: 90% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 6 - nota parametrizada do candidato aprovado: 86% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 3 - nota parametrizada do candidato aprovado: 84% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 13 - nota parametrizada do candidato aprovado: 83% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 2 - nota parametrizada do candidato aprovado: 81% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 15 - nota parametrizada do candidato aprovado: 76% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 16 - nota parametrizada do candidato aprovado: 78% - Pessoa Preta ou Parda (PP) Área 5 - nota parametrizada do candidato aprovado: 75% - Pessoa Preta ou Parda (PP)
-------------------	---

Fonte: Elaborada pelo autor (2026).

Logo, ao se comparar os dados da Tabela 18 decorrentes da compreensão da cota étnico-racial prevista na Lei n.º 15.142/2025 com os dados da Tabela 15, decorrentes da aplicação da sistemática de “modalidades de cotas” prevista no Decreto n.º 12.536/2025, tem-se que: no caso das reservas para pessoas com deficiência, os provimentos, em ambos os casos, devem ocorrer na Área 01, uma vez que esta foi a única reserva com candidato cotista aprovado.

Em relação às cotas étnico-raciais (PP, PI e PQ), no caso da aplicação do Decreto n.º 15.536/2025, os provimentos, considerando a ordem decrescente de nota parametrizada, devem ocorrer nas áreas: 2 (PI); 3 (PP); 4 (PI); 5 (PP); 6 (PP); 7 (PQ); 8(PP); 9(PP); 10 (PP); 11(PP); 12 (PP); 13 (PP); 14 (PP); 15 (PP); 16 (PP) e 17 (PP). Por outro lado, ao se aplicar a Lei n.º 15.142/2025, sem segmentar as modalidades de cotas e considerando a ordem decrescente de nota parametrizada, o provimento das cotas étnico-raciais deveria ocorrer, em cada área, da seguinte forma: 2 (PP); 3 (PP); 4 (PI); 5(PP); 6(PP); 7(PQ); 8 (PP); 9 (PP); 10 (PP); 11 (PP); 12 (PP); 13 (PP); 14 (PP); 15 (PP) e 16 (PP).

Logo, confrontando, a aplicação prática das duas sistemáticas, verificam-se dois pontos de divergências que podem levar à judicialização. O primeiro consiste na ordem de nomeação no caso da Área 2, uma vez que, se forem consideradas as cotas segmentadas por modalidades, nos termos descritos no Decreto n.º 12.536/2025, seria nomeado o candidato indígena, ao passo que, ao se aplicar o teor da Lei n.º 15.142/2025, deveria ser nomeado o candidato preto ou pardo. O segundo ponto de divergência envolve a nomeação do candidato da Área 17 como cotista (PP), uma vez que, pela aplicação da Lei n.º 15.142/2025, o quantitativo total de reserva seria 15 (quinze) vagas, e não 16 (dezesesseis), decorrente da aplicação do Decreto n.º 12.536/2025; portanto, o candidato da ampla concorrência poderia judicializar questionando a aplicação de um percentual superior ao estabelecido em lei.

Apesar de parecer uma hipótese remota e pouco provável de ocorrer, cumpre salientar que o Magistério Federal possui o maior Plano de Carreira do Poder Executivo Federal, segundo dados do mês de dezembro de 2025, extraídos do Painel Estatístico de Pessoal do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, com 138.393 (cento e trinta e oito mil trezentos e noventa e três) servidores ativos nos cargos de Professor do Magistério Superior e Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, ou seja, 23,9% de todo o quadro de pessoal ativo do Poder Executivo Federal. Ademais, a realização de concursos públicos para tal plano de carreira independe de autorização específica, em virtude do art. 7º do Decreto n.º 7.485/2011. Logo, tem-se uma das carreiras com maior volume de concursos públicos realizados anualmente no Brasil e, portanto, com maior potencial de judicialização diante de situações divergentes como as relatadas acima.

Por fim, é importante salientar que, para as demais vagas que, porventura, venham surgir durante a validade do certame, devem ser observados os critérios de alternância e proporcionalidade considerada a relação entre o número total de vagas e o número de vagas reservado a pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas e a outros grupos previstos na legislação, nos termos previstos no art. 9º da Lei n.º 15.142/2025 e art. 8º, §1º do Decreto n.º 9.508/2018. Nesse sentido, no caso do exemplo acima, a partir do surgimento das novas vagas, as nomeações na lista de reserva étnico-racial deveriam ocorrer nas seguintes vagas surgidas: 52ª, 55ª, 59ª, 62ª, 65ª e, assim sucessivamente, caso haja candidatos cotistas aprovados para serem nomeados nas respectivas áreas em que as vagas surgiram.

4.16 Cotas PcD

A Constituição Federal de 1988 estabelece em seu art. 7º, inciso XXXI a vedação de qualquer discriminação quanto ao salário e aos critérios de admissão do trabalhador com deficiência. No contexto específico da Administração Pública, o art. 37, inciso VIII trouxe a previsão de reserva de percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência. Além disso, é importante salientar que o art. 27 da Convenção de Nova York sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro com *status* constitucional, na forma do art. 5º, §3º da Constituição Federal de 1988, estabelece a necessidade de empregar pessoas com deficiência no setor público.

Com o objetivo de dar eficácia ao comando constitucional, o art. 5º, §2º da Lei Federal n.º 8.112/1990 trouxe a previsão de que, nos casos de concursos públicos para recrutamento e seleção de servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, o percentual de reserva para pessoas com deficiência será de até 20% (vinte por cento).

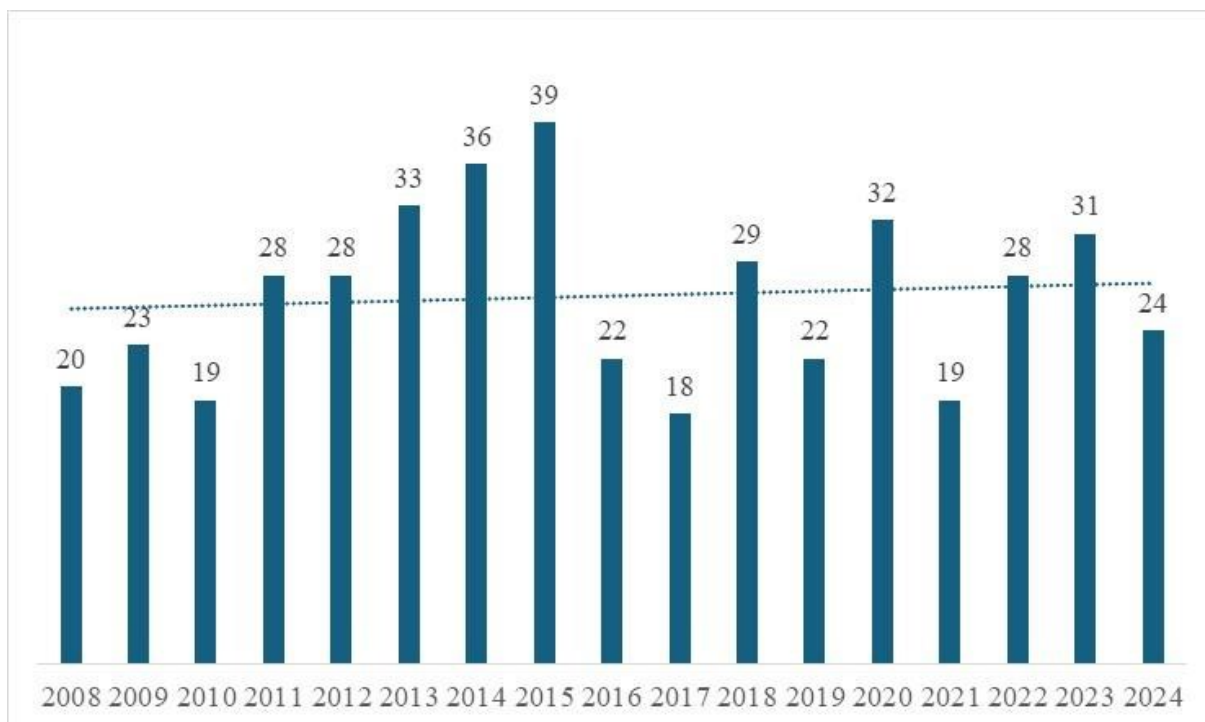
Uma vez firmado o percentual máximo, elucida-se que o Decreto Federal n.º 9.508/2018 estabeleceu o percentual mínimo de 5% (cinco por cento), percentual este que deve ser observado tanto em concursos públicos para o provimento de cargos efetivos quanto em processos seletivos para a contratação de pessoal por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

Logo, a partir das perspectivas normativas, a Administração Pública Federal possui discricionariedade para estabelecer em edital o quantitativo que esteja compreendido de 5% a 20%. Além disso, é importante salientar que, na hipótese em que a aplicação do percentual resultar em número fracionado, este deve ser aumentado para o primeiro número inteiro subsequente, desde que não ultrapasse o limite máximo estabelecido pela Lei n.º 8.112/1990.

Outro ponto relevante a ser registrado neste momento consiste na alteração promovida pelo art. 1º, §4º, inciso II do Decreto n.º 9.508/2018, que passou a prever que, no caso de concurso público regionalizado ou estruturado por especialidade, o percentual mínimo de reserva deve ser aplicado ao total das vagas previstas em edital, ressalvados os casos em que seja demonstrado que a aplicação regionalizada ou por especialidade não implicará redução do número de vagas destinadas às pessoas com deficiência. Antes da previsão estabelecida pelo Decreto n.º 9.508/2018, era comum, em concursos estruturados por áreas, a inexistência de oferta de vagas imediatas destinadas à reserva para pessoas com deficiência.

Os dados quantitativos da pesquisa sintetizados no Gráfico 22 apontam para um volume considerável de judicialização ($n=451$) que supera os valores da mediana ($M = 202$) e da média ($\mu = 316$). A linha de tendência na série histórica (2008 a 2024) apresenta uma leve inclinação positiva, e o número de julgados ao longo dos últimos anos também permanece elevado; logo, trata-se de macro-objeto que demanda atenção da Administração Pública, tendo em vista seu potencial de judicialização.

Gráfico 22. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Cotas para PcD”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

No que se refere ao conteúdo das ementas pertinentes revisadas, o Quadro 18 sintetiza os principais assuntos controvertidos no âmbito deste macro-objeto.

Quadro 18. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Cotas PcD”

1. Necessidade de laudo multidisciplinar para a comprovação da deficiência.
2. Divergências em relação à conclusão da análise realizada pela equipe multidisciplinar.
3. Inconstitucionalidade de exigência de aptidão física plena de candidatos com deficiência.
4. Discussão sobre a não inclusão da surdez unilateral como deficiência para fins de reserva de vagas para PcDs em concursos públicos.
5. Deve-se considerar o número total de vagas para a aplicação do percentual de reserva de vagas.
6. Arredondamento de número fracionário em reserva de vagas.
7. Candidatos com visão monocular são considerados PcDs.

8. A verificação da compatibilidade da deficiência com as funções do cargo deve ser feita durante o estágio probatório.
10. Deve ser reservado no mínimo 5% das vagas, arredondadas para o primeiro número inteiro subsequente, respeitado o limite máximo de 20%.
11. Equívoco na ordem de nomeação de candidatos (Ampla Concorrência, PcD e PP).
12. Concurso regionalizado e ordem de nomeação de candidatos cotistas PcD (deve-se considerar total de vagas ofertadas).
13. A deficiência física ostensiva não é a única que autoriza o candidato a concurso público a se valer do regime do Decreto nº 3.298, de 1999.
14. Candidato que não se declara com necessidades especiais na inscrição não pode ser incluído na lista especial após o resultado final do concurso.
15. Nulidade de concurso por não prever em edital reserva para PcD.
16. Reversão de vagas reservadas a pessoas com deficiência para ampla concorrência em concurso público, quando não há candidatos aprovados nessa condição.
17. Necessidade de apresentação de laudo médico autenticado.
18. Candidato com deficiência que era aposentado por invalidez junto ao INSS pode tomar posse nesta condição devendo cessar o benefício.
19. Excesso de formalismo na exigência de laudo médico recente.
20. Cláusula de barreira para a etapa posterior ou de quantitativo de aprovados e reserva de vagas para PcDs.
21. Entrega de laudo médico com a indicação errada de CID e possibilidade de correção do erro por meio da apresentação de novo documento pelo candidato
22. A doença Miastenia Gravis não se enquadra nas definições de deficiência física previstas no Decreto 3.298/99.
23. Negativa de um candidato com discromatopsia (daltonismo) a concorrer a vaga destinada a portadores de deficiência,
24. Anquilose (rigidez de articulação/atrofia) decorrente de trauma não se enquadrou nos critérios legais para deficiência física em concursos.
25. Falha da Organizadora por não ter adaptado adequadamente a prova para candidato com deficiência.
26. Solicitação de acesso a informações dos fiscais que auxiliaram o candidato PcD durante a realização da prova (dados pessoais e treinamentos que foram ministrados).
27. Reconhecimento da sindactilia com déficit de flexibilidade das articulações como deficiência
28. Reconhecimento da hemiparesia como deficiência.
29. "Pé torto bilateral congênito" foi considerado como deficiência.
30. Abertura de concurso apenas de candidato com deficiência e questionamentos sobre preterição de candidatos da ampla concorrência.
31. Reconhecimento da amputação como deficiência.
32. Reconhecimento de artrite reumatoide como deficiência com comprometimento funcional de mãos, punhos, joelhos, tornozelos e pés, de caráter permanente, que lhe causa limitações ao desempenho de algumas atividades dentro do padrão considerado normal para o ser humano.
33. A sequela de encurtamento do membro inferior direito de 3,1 cm foi considerada como deficiência.
34. A Dystonia por Tarefa - Específica (câimbra ou mal dos escrivães e músicos) impede, conforme perícia judicial, de realizar a escrita normal ou convencional com caneta ou lápis foi considerada deficiência física.
36. Concurso regionalizado e implementação do critério de alternância na convocação dos PcDs.
37. Um indivíduo que recebeu transplante de rim não é automaticamente considerado deficiente físico e pode concorrer em igualdade de condições, a menos que haja comprovação de incapacidade para o desempenho das atividades normais.
38. Discricionariedade administrativa no estabelecimento do percentual compreendido no intervalo de 5% a 20% de reserva de vagas para PcDs.
39. Consideração de monoparesia como deficiência.
40. Reconhecimento do Transtorno do Espectro Autista como deficiência.

41. Reconhecimento da Tróclea Rasa Congênita como deficiência.
--

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

No que se refere aos achados sintetizados no Quadro 18, é possível compreender que os pontos controvertidos orbitam em torno das seguintes temáticas: a) momento de verificação da compatibilidade da deficiência com as funções do cargo; b) se a condição do candidato pode ser enquadrada ou não como deficiência para fins de reserva de vagas em concursos públicos; c) aspectos relacionados à documentação e ao procedimento de verificação da deficiência pela Administração Pública; d) adaptação de provas ou etapas avaliativas; e) alternância, aplicação de percentuais, arredondamento e sistemática de aplicação dos percentuais de reserva; f) ordem de convocação de candidatos em concursos regionalizados ou por especialização considerando outras reservas e a ampla concorrência; e g) cotas para PcD em concursos com cláusula de barreiras entre etapas.

No que se refere ao momento de verificação da compatibilidade da deficiência com as funções do cargo, cumpre elucidar que o art. 5º, §2º da Lei n.º 8.112/1990 assegura às pessoas com deficiência o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a respectiva deficiência. No plano infralegal, o art. 5º, §2º do Decreto Federal n.º 9.508/2018 trouxe a previsão de que o órgão ou a entidade da Administração Pública Federal responsável pela realização do concurso público contará com a assistência de equipe multiprofissional e interdisciplinar, a qual emitirá parecer sobre a natureza das atribuições e das tarefas essenciais do cargo.

Ao se analisar as ementas pertinentes, foram identificados, também, casos em que o candidato com deficiência foi eliminado do concurso público ou teve seu ingresso no serviço público indeferido em virtude da potencial incompatibilidade verificada, pela equipe multiprofissional, entre a deficiência e as atribuições do cargo. Ocorre, no entanto, que o art. 20 da Lei n.º 8.112/1990 preconiza que a aptidão e a capacidade do servidor para o desempenho do cargo serão avaliadas durante o período de estágio probatório.

Nesse contexto, registra-se que o entendimento jurisprudencial preponderante, inclusive com decisão do STF, é no sentido de que a verificação da compatibilidade da deficiência com as atribuições do cargo deve ser verificada durante o estágio probatório, conforme consta da ementa do julgamento do Agravo Regimental em Recurso Extraordinário n.º 1494356 julgado pela segunda turma em 23/09/2024.

Ementa: AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. INTERPOSIÇÃO EM 02.07.2024. CONCURSO PÚBLICO. ESCRIVÃO DE POLÍCIA. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. COMPATIBILIDADE COM AS ATRIBUIÇÕES DO CARGO. ANÁLISE QUE DEVE OCORRER APENAS NA FASE DO ESTÁGIO PROBATÓRIO, CONFORME EDITAL DO CONCURSO. AUSÊNCIA DE PREVISÃO EDITALÍCIA DAS CONDIÇÕES INCAPACITANTES. INCIDÊNCIA DAS SÚMULAS 279 E 454 DO STF. ALEGADA OFENSA AO PRINCÍPIO DA SEPARAÇÃO DE PODERES. IMPROCEDÊNCIA. 1. Eventual divergência em relação ao entendimento adotado pelo juízo a quo, no que concerne à compatibilidade entre a deficiência do recorrido e as atribuições do cargo, seria necessário o reexame de fatos e provas constantes dos autos e das cláusulas editalícias do concurso, o que inviabiliza o processamento do apelo extremo, tendo em vista a vedação contida nas Súmulas 279 e 454 do STF. 2. Além disso, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal é firme no sentido de que não viola o princípio da separação dos poderes o exame da legalidade e abusividade dos atos administrativos pelo Poder Judiciário. 3. Ademais, verifica-se que o acórdão recorrido, ao aplicar, no caso, o princípio da isonomia, está em sintonia com a jurisprudência desta Corte, a qual assentou que é parte das políticas públicas inserir os portadores de necessidades especiais na sociedade e objetiva a igualdade de oportunidades e a humanização das relações sociais, em cumprimento aos fundamentos da República de cidadania e dignidade da pessoa humana, o que se concretiza pela definição de meios para que eles sejam alcançados. Precedentes. 4. Agravo regimental a que se nega provimento, com previsão de aplicação da multa do art. 1.021, §4º, CPC c/c art. 81, § 2º, do CPC. Mantida a decisão agravada quanto aos honorários advocatícios, eis que já majorados nos limites do art. 85, §§ 2º e 3º, do CPC²⁷⁶.

O segundo aspecto com judicialização significativa neste macro-objeto envolve o enquadramento (ou não) da condição do candidato para fins de reserva de vagas em concursos públicos. Acrescenta-se que o art. 4º do Decreto Federal n.º 3.298/1999 estabeleceu as hipóteses nas quais a pessoa é considerada com deficiência. Além disso, a Lei n.º 14.126/2021, no sentido estabelecido pelo STJ na Súmula n.º 377, publicada em 05/05/2009, também classificou a visão monocular como deficiência. Em relação aos casos com previsão normativa expressa e precisa, cumpre salientar que o exercício das autonomias públicas administrativas encontra uma margem menor por parte da Administração Pública, ou seja, trata-se de uma atuação eminentemente vinculada.

Alega-se, no entanto, que há casos em que há uma zona de incerteza no enquadramento da condição do candidato como pessoa com deficiência, a qual tem se manifestado, principalmente, a partir da dimensão conceitual de deficiência previsto no art. 2º da Lei n.º 13.146/2015, o qual concebe a deficiência sob uma perspectiva biopsicossocial como: “impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”. A partir da previsão legal, pode

276 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental no Recurso Extraordinário com Agravo nº 1494356/SE. Relator: Min. Edson Fachin, julgado em 23 set. 2024. Brasília, Supremo Tribunal Federal, 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6926041>. Acesso em: 08 fev. 2026.

haver hipóteses em que, apesar de não estarem expressamente previstas no Decreto n.º 3.298/1999, podem ser compreendidas como deficiência, e, muito provavelmente, neste caso, ocorrerá a judicialização.

Outro ponto identificado como passível de judicialização envolve o reconhecimento da deficiência no caso de pessoa com transtorno do espectro, nos termos previstos no art. 1º da Lei n.º 12.764/2012, a qual considera pessoa com transtorno do espectro autista aquela portadora de síndrome clínica caracterizada das seguintes formas:

Deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento; OU Padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos²⁷⁷.

Em relação ao Transtorno do Espectro Autista (TEA), pondera-se que o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM) da Associação Americana de Psicologia (APA) classifica o TEA em 3 (três) níveis de gravidade²⁷⁸ nos termos sintetizados no Quadro 19.

Quadro 19. Níveis de gravidade para transtorno do espectro autista

Nível de gravidade	Comunicação social	Comportamentos restritos e repetitivos
Nível 1 “Exigindo apoio”	Na ausência de apoio, déficits na comunicação social causam prejuízos notáveis. Dificuldade para iniciar interações sociais e exemplos claros de respostas atípicas ou sem sucesso a aberturas sociais dos outros. Pode parecer apresentar interesse reduzido por interações sociais. Por exemplo, uma pessoa que consegue falar frases completas e envolver-se na comunicação, embora apresente falhas na conversação com os outros e cujas tentativas de fazer amizades são estranhas e comumente malsucedidas.	Inflexibilidade de comportamento causa interferência significativa no funcionamento em um ou mais contextos. Dificuldade em trocar de atividade. Problemas para organização e planejamento são obstáculos à independência.
Nível 2 “Exigindo	Déficits graves nas habilidades de comunicação social verbal e não verbal; prejuízos sociais	Déficits graves nas habilidades de comunicação social verbal e não verbal;

277 BRASIL. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Diário Oficial da União, seção 1, p. 2, 28 dez. 2012 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm. Acesso em: 08 fev. 2026.

278 AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (APA). Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais: DSM-5-TR. Porto Alegre: Artmed, 2023, p. 52.

apoio substancial”	aparentes mesmo na presença de apoio; limitação em dar início a interações sociais e resposta reduzida ou anormal a aberturas sociais que partem de outros. Por exemplo, uma pessoa que fala frases simples, cuja interação se limita a interesses especiais reduzidos e que apresenta comunicação não verbal acentuadamente estranha.	prejuízos sociais aparentes mesmo na presença de apoio; limitação em dar início a interações sociais e resposta reduzida ou anormal a aberturas sociais que partem de outros. Por exemplo, uma pessoa que fala frases simples, cuja interação se limita a interesses especiais reduzidos e que apresenta comunicação não verbal acentuadamente estranha.
Nível 3 “Exigindo apoio muito substancial”	Déficits graves nas habilidades de comunicação social verbal e não verbal causam prejuízos graves de funcionamento, grande limitação em dar início a interações sociais e resposta mínima a aberturas sociais que partem de outros. Por exemplo, uma pessoa com fala inteligível de poucas palavras que raramente inicia as interações e, quando o faz, tem abordagens incomuns apenas para satisfazer a necessidades e reage somente a abordagens sociais muito diretas.	Inflexibilidade de comportamento, extrema dificuldade em lidar com a mudança ou outros comportamentos restritos/repetitivos interferem acentuadamente no funcionamento em todas as esferas. Grande sofrimento/dificuldade para mudar o foco ou as ações.

Fonte: Adaptado do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM), 2023.

Considerando as classificações sintetizadas no Quadro 19, cumpre destacar que o principal ponto controvertido envolve o reconhecimento (ou não), sobretudo nos casos de Nível 1 de gravidade do transtorno do espectro autista, uma vez que o art. 1º, §2º da Lei n.º 12.764/2012 preconiza que a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais.

Em relação a este ponto, pondera-se que não foram identificadas nas ementas revisadas constantes da amostra selecionada. No entanto, há precedente oriundo do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT) que reconheceu, em sede de apelação, o enquadramento da condição de autista da candidata com deficiência para fins de reserva de vagas em concurso público.

DIREITO ADMINISTRATIVO. APELAÇÃO CÍVEL. RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA). EXCLUSÃO DO CANDIDATO POR EXAME ADMISSINAL. AVALIAÇÃO BIOPISICOSSOCIAL. DEFICIÊNCIA RECONHECIDA.

I. Caso em exame

1. Ação ordinária ajuizada por candidato aprovado em concurso público do Distrito Federal, portador de transtorno do espectro autista (TEA), com o objetivo de anular ato administrativo que o excluiu da posse em vaga destinada a pessoas com deficiência (PCD). Alega que foi reconhecido como pessoa com deficiência na avaliação biopsicossocial realizada pela banca examinadora, mas teve sua condição desconsiderada em exame admissinal realizado por junta médica do ente público, em desacordo com os critérios legais. Sentença de procedência que determinou a posse do autor na vaga reservada e declarou a nulidade do ato administrativo.

II. Questão em discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se o transtorno do espectro autista (TEA) do autor configura deficiência para fins de enquadramento nas vagas reservadas a

pessoas com deficiência (PCD) no concurso público; (ii) estabelecer se o exame admissional pode substituir a avaliação biopsicossocial prevista em lei para aferir a condição de deficiência do candidato.

III. Razões de decidir

3. O transtorno do espectro autista (TEA) é considerado legalmente como deficiência, conforme dispõe o art. 1º, § 2º, da Lei nº 12.764/2012 e art. 2º, § 1º, da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), quando presente impedimento de longo prazo que, em interação com barreiras, limita a participação plena e efetiva do indivíduo na sociedade.

4. O autor comprovou sua condição de pessoa com deficiência por meio de laudos médicos detalhados, aceitos pela banca examinadora em avaliação biopsicossocial, nos termos do edital e da legislação vigente.

5. A perícia realizada pela junta médica do ente público, em sede de exame admissional, apresentou conclusão genérica e contrária à avaliação biopsicossocial previamente realizada, sem observar os critérios legais exigidos para análise da condição de deficiência.

6. O exame admissional verifica a aptidão física e mental do candidato para o exercício do cargo (Lei Distrital 840/2011). Não se presta para efetuar nova análise da condição da deficiência devidamente reconhecida nas etapas anteriores do concurso, conforme as regras do edital.

IV. Dispositivo

7. Negou-se provimento ao apelo²⁷⁹.

No que tange a este assunto, cabe registrar que não foi identificada jurisprudência consolidada por parte dos tribunais. Entretanto, é importante salientar que o Censo do ano de 2022 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelou que, no Brasil, 1,2 % da população brasileira, que corresponde a 2,4 milhões de pessoas, possui o diagnóstico de transtorno do espectro autista, sendo que a maior parte se concentra em crianças e adolescentes. Portanto, trata-se de um tema que tende a apresentar potencial de crescimento ao longo dos próximos anos, porquanto é necessário que a Administração Pública aperfeiçoe os métodos e as normas empregadas para a verificação específica do autismo em concurso público.

Outro ponto de judicialização identificado envolve os aspectos formais e procedimentais no momento da verificação da deficiência. De acordo com o art. 5º do Decreto n.º 9.508/2018, contar-se-á com a assistência de equipe multiprofissional e interdisciplinar composta por três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências que o candidato possuir e de diferentes áreas de conhecimento, entre os quais um deverá ser da área de medicina. Registra-se, no entanto, que muitos órgãos e entidades, sobretudo aqueles localizados em municípios de menor porte ou em regiões distantes de centros urbanos, a

279 DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. Acórdão nº 1979617. Relator: Desembargador Sérgio Rocha, julgado em: 12 mar. 2025. Brasília: Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, 2025. Disponível em: <https://jurisdf.tjdft.jus.br/acordaos/eeef3d51-b965-4b76-aa76-69e0b44bfd5c>. Acesso em: 08 fev. 2026.

depender da natureza da deficiência, não possuem profissionais com experiência naquela área específica.

Sendo assim, é importante que a Administração Pública, no exercício de sua liberdade conformadora, estabeleça, no edital do certame, a possibilidade do emprego de tecnologia de telemedicina, conforme previsto no art. 18 da Instrução Normativa Conjunta MGI/MDHC n.º 260, de 26 de junho de 2025²⁸⁰. Afora a previsão normativa, é importante a criação de um banco nacional de cadastro desses profissionais, bem como o estabelecimento de uma rede colaborativa virtual envolvendo diferentes órgãos e entidades com o objetivo de possibilitar a criação de equipes multiprofissionais e interdisciplinares que compartilhem conhecimentos sobre os diferentes tipos de deficiência.

Afora o compartilhamento de recursos humanos, verifica-se que o estabelecimento de um arranjo colaborativo entre órgãos pode envolver, também, o compartilhamento de informações de natureza técnica, de boas práticas, bem como de equipamentos e/ou recursos necessários à adaptação ou de tecnologias assistivas necessárias à realização das provas dos concursos públicos.

Em relação às adaptações, salienta-se que, nas ementas revisadas, foram identificados precedentes do STF versando sobre a sua incidência inclusive em testes de aptidão física, conforme o Recurso Extraordinário n.º 676335 em que constou a “necessidade de adaptação dos testes de aptidão física aos candidatos com deficiência, a depender do tipo e grau da deficiência, consoante exigência do art. 39 do decreto mencionado”. Logo, é importante que a Administração Pública, quando da elaboração das disposições editalícias, estabeleça a possibilidade de solicitação de adaptações razoáveis ou de tecnologias assistivas em todas as etapas avaliativas do certame.

No que tange à judicialização envolvendo a alternância, aplicação de percentuais, arredondamento e sistemática de aplicação dos percentuais de reserva, cumpre salientar que o STF possui decisão quanto à necessidade de se observar o limite mínimo (5%) e máximo (20%) sendo, portanto, ilegal o estabelecimento de regra de arredondamento ou sistemática de aplicação do percentual que resultem quantitativos que extrapolem esses limites, conforme pode ser verificado na ementa do julgamento do Agravo Regimental em Recurso Extraordinário n.º 1367352.

280 BRASIL. Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos; Ministério do Desenvolvimento Humano e da Cidadania. Instrução Normativa Conjunta MGI/MDHC n.º 260, de 26 de junho de 2025. Diário Oficial da União, Brasília, DF, edição 119, seção 1, p. 115, 27 jun. 2025. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-conjunta-mgi-mdhc-n-260-de-26-de-junho-de-2025-638408132>. Acesso em: 08 fev. 2026.

EMENTA Agravo regimental em recurso extraordinário. Direito Administrativo. Concurso público. Portadores de necessidades especiais. Reserva de vagas. Precedentes. 1. A orientação da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal é que a reserva de vagas para portadores de deficiência deve se ater aos limites da lei, na medida da viabilidade das vagas oferecidas, não sendo possível, assim, seu arredondamento no caso de majoração das porcentagens mínima e máxima previstas. Precedentes. 2. Agravo regimental não provido²⁸¹.

No que se refere à ordem de convocação de candidatos em concursos regionalizados ou por especialização considerando outras reservas e a ampla concorrência, cumpre salientar que o entendimento jurisprudencial também tem se consolidado na perspectiva de considerar que o percentual de reserva deve incidir sobre o quantitativo total de vagas ofertado para o respectivo cargo constante do edital, e não apenas sobre a quantidade estabelecida para cada cidade, estado ou região, conforme pode ser verificado na ementa do acórdão julgamento do Recurso Ordinário em Mandado de Segurança n.º 25666 do STF.

EMENTA: CONSTITUCIONAL. DIREITO ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. RESERVA DE VAGAS À ESPECÍFICA CONCORRÊNCIA. ESTRUTURAÇÃO DE FASE DO CONCURSO EM DUAS TURMAS DE FORMAÇÃO. LEI 8.112/1990, ART. 5º, § 2º. DECRETO 3.298/1999. ESPECIFICIDADES DA ESTRUTURA DO CONCURSO. IRRELEVÂNCIA PARA A ALTERAÇÃO DO NÚMERO TOTAL DE VAGAS OFERECIDAS. MODIFICAÇÃO DO NÚMERO DE VAGAS RESERVADAS. IMPOSSIBILIDADE. PROCESSUAL CIVIL. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. 1. Recurso ordinário em mandado de segurança interposto de acórdão do Superior Tribunal de Justiça que entendeu ser plausível o cálculo da quantidade de vagas destinadas à específica concorrência de acordo com o número de turmas do curso de formação. 2. Os limites máximo e mínimo de reserva de vagas para específica concorrência tomam por base de cálculo a quantidade total de vagas oferecidas aos candidatos, para cada cargo público, definido em função da especialidade. Especificidades da estrutura do concurso, que não versem sobre o total de vagas oferecidas para cada área de atuação, especialidade ou cargo público, não influem no cálculo da reserva. 3. Concurso público. Provedimento de cinquenta e quatro vagas para o cargo de fiscal federal agropecuário. Etapa do concurso dividida em duas turmas para frequência ao curso de formação. Convocação, respectivamente, de onze e quarenta e três candidatos em épocas distintas. Reserva de quatro vagas para candidatos portadores de deficiência. Erro de critério. Disponíveis cinquenta e quatro vagas e, destas, reservadas cinco por cento para específica concorrência, três eram as vagas que deveriam ter sido destinadas à específica concorrência. A convocação de quarto candidato, ao invés do impetrante, violou direito líquido e certo à concorrência no certame. Recurso ordinário em mandado de segurança conhecido e provido. Julgado prejudicado, por perda de objeto, o Recurso em Mandado de Segurança nº 25.649²⁸².

281 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental em Recurso Extraordinário nº 1367352. Relator: Min. Dias Toffoli, julgado em 30 maio 2022. Brasília: Supremo Tribunal Federal. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6340709>. Acesso em: 08 fev. 2026.

282 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Ordinário em Mandado de Segurança nº 25666. Relator: Min. Joaquim Barbosa, julgado em: 29 set. 2009. Brasília: Supremo Tribunal Federal. 2009. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6340709>. Acesso em: 08 fev. 2026.

Por fim, é importante esclarecer que a cláusula de barreiras, que constitui outro macro-objeto deste trabalho, nos termos do art. 2º, inciso IV da Instrução Normativa Conjunta MGI/MDHC n.º 260/2025²⁸³, pode ser compreendida como todo e qualquer item do edital que restrinja a quantidade de pessoas habilitadas a seguirem para as próximas fases do certame. Em relação à aplicação da cláusula de barreira nos certames, é importante que a respectiva incida de forma separada para cada uma das listas de políticas de ações afirmativas e para a ampla concorrência. Caso não seja aplicada de forma separada, é possível que candidatos cotistas aprovados em uma etapa não consigam avançar para as demais fases do certame em virtude de estarem concorrendo, neste momento, com todos os candidatos.

Além disso, é importante que eventuais procedimentos complementares previstos no ordenamento jurídico, como, por exemplo, a avaliação por equipe multiprofissional e interdisciplinar, no caso de reservas para pessoas com deficiência, tenham seus resultados publicados antes da incidência da cláusula de barreira, sob o risco de se classificar para as etapas posteriores candidatos que, porventura, possam não preencher os requisitos normativos e, conseqüentemente, poderá ocorrer preterição de candidato legitimamente destinatário da respectiva reserva.

4.17 Curso de Formação

O curso de formação, de acordo com o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI)²⁸⁴, tem o objetivo de ensinar conhecimentos técnicos e habilidades práticas para o exercício do cargo na Administração Pública. Ao tratar sobre esta etapa, Fábio Lins Lessa²⁸⁵ distingue o curso de formação enquanto uma etapa de seleção do concurso público, que constitui o enfoque deste trabalho, daquele destinado à capacitação do servidor após o ingresso dos candidatos no cargo público. Além disso, o autor lamenta a baixa incidência desta etapa nos certames, tendo em vista o potencial deste instituto para o aperfeiçoamento do processo de recrutamento e seleção dos servidores públicos.

283 BRASIL. Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos; Ministério do Desenvolvimento Humano e da Cidadania. Instrução Normativa Conjunta MGI/MDHC n.º 260, de 26 de junho de 2025. Diário Oficial da União, Brasília, DF, edição 119, seção 1, p. 115, 27 jun. 2025. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-conjunta-mgi/mdhc-n-260-de-26-de-junho-de-2025-638408132>. Acesso em: 08 fev. 2026.

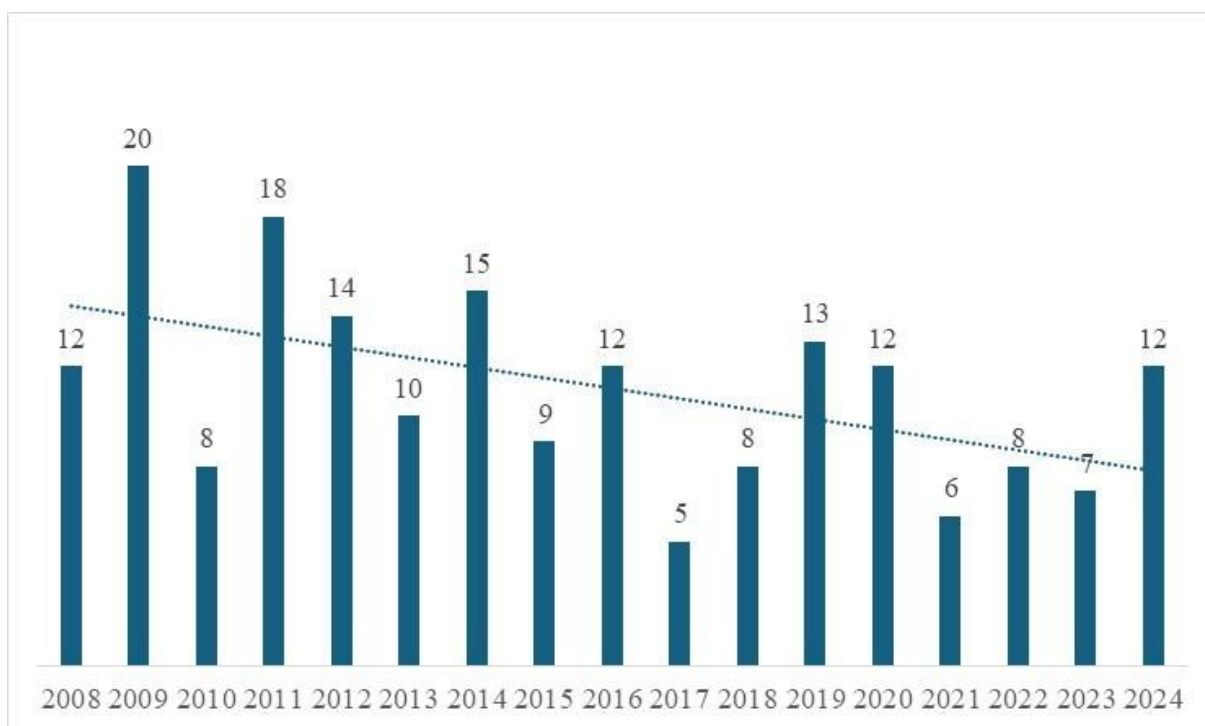
284 BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). Guia referencial para concursos públicos: promoção do ethos público, realidade brasileira, inclusão, diversidade e direitos humanos. Brasília, DF: Enap, 2023, p. 41.

285 CARVALHO, F. L. L. Concursos Públicos no Direito Brasileiro: Teoria Geral, Fundamentos, Princípios, Requisitos, Procedimentos, Controle. Curitiba: Juruá, 2015.

Em relação a esta baixa incidência do curso de formação como etapa de seleção em concursos públicos, cumpre salientar que, ao se analisar os dados relativos à segunda edição do Concurso Público Nacional Unificado²⁸⁶ (CPNU-2), realizada no ano de 2025, há previsão de oferta de 3.652 (três mil seiscentos e cinquenta e duas) vagas, distribuídas entre 32 (trinta e dois) órgãos da Administração Pública Federal, das quais 3.144 (três mil cento e quarenta e quatro) são para nível superior e 508 (quinhentos e oito) são para o nível intermediário, sendo que, deste total, em apenas para 33²⁸⁷ (trinta e três) vagas distribuídas em 3 (três) cargos distintos haverá curso de formação como etapa do concurso, ou seja, em menos de 1% (um por cento) do quantitativo total de vagas ofertadas.

A partir da análise dos dados quantitativos das ementas levantadas no período de 2008 a 2024, verifica-se, no Gráfico 23, uma tendência de redução de judicialização em torno do tema Curso de Formação. Além disso, a baixa média histórica de judicialização pode ser mais um elemento confirmatório da baixa previsão do curso de formação em uma parcela significativa dos concursos públicos brasileiros.

Gráfico 23. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Curso de Formação”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

286 BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. CPNU 2. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/concursonacional/cpnu-2>. Acesso em: 21 ago. 2025.

287 Informação consolidada a partir de documentos disponíveis em: <https://conhecimento.fgv.br/cpnu2>. Acesso em: 21 ago. 2025.

Em que pese a baixa incidência nos certames, registra-se, em uma análise qualitativa, que a judicialização também ocorre no curso de formação, enquanto etapa do concurso, e os principais pontos levantados envolvem os assuntos registrados no Quadro 20.

Quadro 20. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Curso de formação”

1. Pagamento de diárias para deslocamento ao curso.
2. Exclusão de candidatos.
3. Convocação.
4. Classificação no curso de formação.
5. Direito à convocação para curso de formação diante do surgimento de vagas.
6. Frequência mínima.
7. Prazo para matrícula.
8. Caráter eliminatório do curso de formação.
9. Nota mínima.
10. Reprovação em disciplina.
11. Indeferimento de matrícula por ausência de requisitos exigidos.
12. Afastamento de cargo para participação em curso de formação.
13. Possibilidade de realização do curso em data posterior por incapacidade momentânea.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Com base na análise dos temas sintetizados no Quadro 4, é possível identificar que a Administração Pública, ao exercer a sua liberdade conformadora na redação dos editais e regulamentos dos concursos públicos, deve atentar-se, entre outras, para as seguintes dimensões relativas ao curso de formação: a) condições nas quais ocorrerá o curso de formação (local; cronograma; modalidade de ensino; a instrução ocorrerá com os demais servidores no cotidiano do trabalho ou em algum centro/escola de formação; materiais que serão utilizados); b) aspectos acadêmicos que envolvem o curso de formação (frequência, conteúdo, se haverá algum tipo de avaliação ou teste ao final; tipos de instruções; avaliação, critérios para aprovação, caráter classificatório e/ou eliminatório); c) participação do curso de formação (quais candidatos serão convocados, condições para a matrícula; hipóteses de postergação de matrícula; hipóteses de trancamento; hipóteses de desligamento; e desdobramentos em decorrência de desligamento); d) direitos, deveres e responsabilidade dos candidatos ao longo do curso de formação; e) custeio de despesas ao longo do curso de formação; f) recursos administrativos ao longo das etapas do curso de formação; e g) adaptações necessárias considerando a diversidade e a inclusão no serviço público.

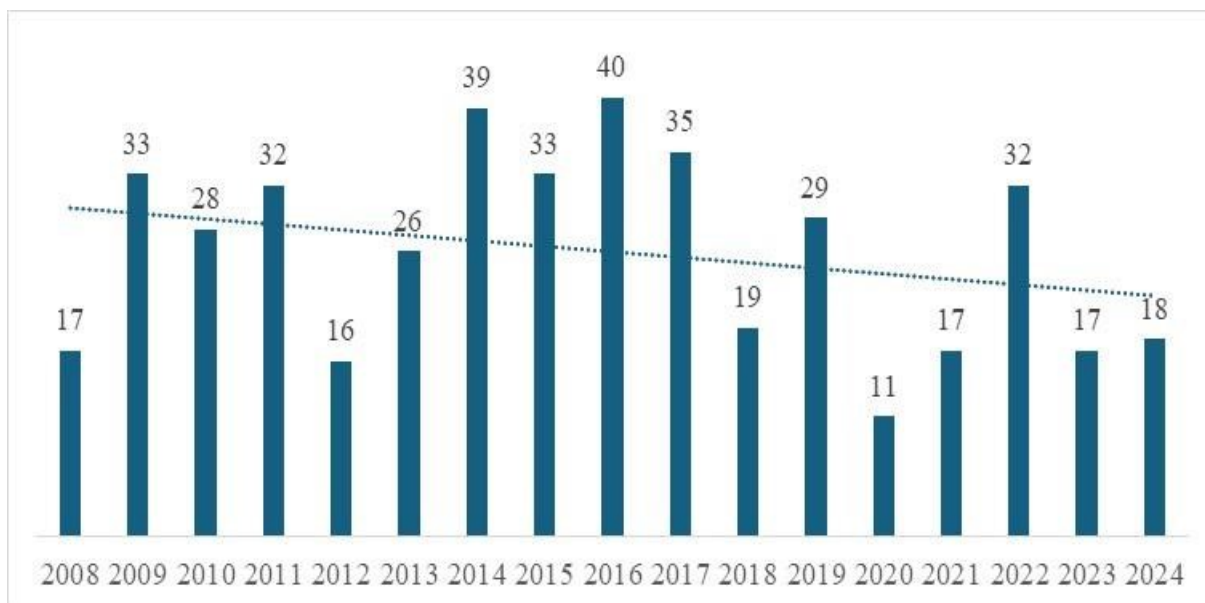
4.18 Exames de Aptidão para Admissão (Física e Mental)

A Lei Federal n.º 8.112/1990 estabelece no art. 5º, inciso VI, que a aptidão física e mental constitui um dos requisitos básicos para a investidura em cargo público federal. Em termos procedimentais, esses exames são realizados, em regra, após a conclusão das provas aplicadas nos certames e fica a cargo do órgão de saúde do trabalhador do órgão ou entidade para o qual o certame é realizado. Alega-se, no entanto, que, em alguns concursos públicos, sobretudo aqueles destinados ao recrutamento e à seleção de pessoal para a polícia militar e para as forças armadas, a inspeção de saúde pode constituir uma das etapas do procedimento e poderá habilitar ou desabilitar o prosseguimento do candidato no certame.

Neste ponto, é importante ponderar que a Administração Pública, no exercício de sua liberdade conformadora empregada na elaboração do edital, deve observar as disposições legais específicas do cargo público de forma a não estabelecer restrições ou critérios de eliminação não previstos no ordenamento jurídico. Além disso, é importante que sejam analisadas a razoabilidade dos atos praticados ao longo do procedimento, o respeito aos direitos e às garantias fundamentais bem como a natureza e as atribuições do cargo para o qual o certame está sendo realizado.

Ao analisar o quantitativo de ementas pertinentes apuradas na série histórica (2008 a 2024), cumpre salientar que o volume de documentos ($n=442$) é superior aos valores da mediana ($M = 202$) e da média ($\mu = 316$) dos demais macro-objetos. Além disso, conforme se extrai do Gráfico 24, a linha de tendência indica uma leve perspectiva de queda, fato este que pode sinalizar uma perspectiva futura de redução de judicialização em torno deste tema.

Gráfico 24. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Exames de aptidão para a admissão (física e mental)”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Em uma perspectiva qualitativa, cumpre salientar que os principais assuntos controvertidos apurados no âmbito deste macro-objeto encontram-se sintetizados no Quadro 21.

Quadro 21. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Exames de aptidão para admissão (física e mental)”

1. Exclusão de candidato por exames ou laudos incompletos.
2. Necessidade de critérios objetivos na verificação de exames médicos em concursos públicos.
3. Eliminação de candidato decorrente de erro ou de atraso no resultado de exame laboratorial.
4. Eliminação de candidato no exame de saúde em virtude de problemas odontológicos ou exigência de um número mínimo de dentes.
5. Possibilidade da realização do exame médico por integrantes da carreira de médicos peritos do INSS.
6. Eliminação de candidato que compareceu ao exame médico com atraso.
7. Remarcação do exame médico.
8. Impossibilidade de exigir prova de acuidade visual em concurso público sem previsão legal.
9. Solicitação de reanálise pelo Poder Judiciário de eliminação no exame médico.
10. Eliminação de candidato que realizou cirurgia de grande porte no ombro.
11. Eliminação de candidato assintomática de doença autoimune.
12. A regra editalícia deve observar os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, estabelecendo exigências pertinentes para o desempenho da função.
13. Razoabilidade do prazo estabelecido para a realização do exame médico.
14. Responsabilidade civil do Estado em caso de erro em avaliação médica em concurso público.
15. Inconstitucionalidade de inspeções de saúde invasivas em concursos da Marinha para candidatas, reconhecendo a violação dos direitos à igualdade, intimidade e privacidade no caso de verificação clínica do estado das mamas e genitais.

16. Reprovação em concurso público devido a exame médico relacionado à doença de Crohn.
17. Falta de razoabilidade na publicação do ato de convocação dos candidatos para o exame médico apenas no Diário Oficial.
18. Exclusão de candidato com acne em concurso público viola a razoabilidade.
19. Eliminação de candidato em virtude de patologia cardíaca.
20. Eliminação de candidato em virtude de hipertensão arterial.
21. Motivação da eliminação de candidato no exame de saúde.
22. A ausência de menção a uma enfermidade no edital não garante aprovação no exame de saúde.
23. Eliminação de candidato em virtude do Índice de Massa Corporal (IMC).
24. Utilização de adaptação razoável (aparelho auditivo, óculos, lentes etc.).
25. Eliminação de candidato com HIV.
26. Exame de candidato que se recupera de enfermidade.
27. Eliminação de candidato em virtude de Hepatite B.
28. É possível o edital estabelecer os critérios e o modus operandi da avaliação de saúde.
29. Falta de acesso ao resultado da avaliação de saúde.
30. Divergência entre laudos da junta médica e de médicos particulares.
31. Eliminação de candidato no exame de saúde pelo julgamento da junta médica de incompatibilidade da deficiência com a função, porém, tal verificação deve ocorrer durante o estágio probatório.
32. Ilegalidade da eliminação de candidato em exame médico pelo fato de ter sido considerado inapto em cargo semelhante do mesmo órgão.
33. Inaptidão de candidato em virtude de infecção urinária tratável.
34. Inaptidão de candidato no exame admissional que foi aprovado em exame demissional.
35. Eliminação de candidata acometida com lúpus eritematoso sistêmico.
36. Ilegalidade de exclusão no exame médico de candidato não eliminado no teste de aptidão física e sua patologia não se encontra explícita em edital.
37. Ilegalidade de exclusão de candidato em virtude de discromatopsia parcial leve (daltonismo).
38. Prorrogação do prazo de entrega de exames em virtude de justo impedimento.
39. Eliminação de candidato em concurso público por falta do número do documento de identidade nos exames médicos ou por falta do número do registro médico: exigência excessiva e desproporcional.
40. Eliminação de candidato em virtude de lesão no joelho passível de correção.
41. Eliminação de candidata em virtude de histórico de câncer de mama.
42. Possibilidade de complementação de exames em sede de recurso administrativo.
43. Ambiguidade de cláusula editalícia inerente ao exame médico.
44. Eliminação de candidato em exame toxicológico em virtude de substância prescrita em tratamento médico emergencial.
45. Eliminação de candidato por problemas de coluna que não inviabilizam o desempenho da função.
46. Ilegalidade de eliminação de candidato com visão monocular em concurso policial.
47. Eliminação de candidato por esclerodermia.
48. Eliminação de candidato em virtude de esporão de calcâneo bilateral.
49. Eliminação de candidato em virtude de hipertensão arterial.
50. Eliminação de candidato em exame médico em virtude de obesidade mórbida.
51. Cirurgia realizada para correção de condição tida como incapacitante no exame médico.
52. Perícias judiciais realizadas em sede de eliminação de exames médicos em concursos públicos.
53. Falta de objetividade na avaliação da aptidão mental.
54. Falha da Administração Pública ao não fornecer ao candidato recibo de entrega de exames médicos.
55. Possibilidade de entrega de exames por procurador.
56. Lesões ou problemas de saúde surgidos durante a realização do curso de formação.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Ao analisar o teor do Quadro 21, é possível verificar que a judicialização em torno da temática envolvendo os exames de aptidão para admissão orbita em torno dos seguintes pontos: i) aspectos de cunho formal envolvendo a convocação, documentos, exames e as informações apresentadas pelos candidatos; ii) competência, critérios, divergência entre profissionais e procedimentos adotados durante a verificação da condição de saúde e recursos; iii) legalidade da eliminação ou exclusão de candidatos em decorrência da condição de saúde verificada; iv) momento, remarcação, repetição e local de realização dos exames; v) motivação para a eliminação de candidato; vi) utilização de adaptações ou realização de cirurgia corretiva ou reparadora; vii) exames de pessoa com deficiência; e viii) aproveitamento de resultado de inspeção realizados por outros órgãos ou entidades.

Ao analisar as ementas, apura-se que, considerando a natureza deste macro-objeto, a grande maioria das decisões do STF é pelo desprovimento do recurso, uma vez que a análise do mérito das ações demandaria a reanálise da matéria fático-probatória. Em que pese o grande volume de desprovimento, cumpre destacar que o STF fixou, no Tema n.º 1015, a tese de que “é inconstitucional a vedação à posse em cargo público de candidato (a) aprovado(a) que, embora tenha sido acometido(a) por doença grave, não apresenta sintoma incapacitante nem possui restrição relevante que impeça o exercício da função pretendida”.

No âmbito do STJ, apura-se que, em regra, as decisões judiciais não têm sido favoráveis às solicitações de remarcação de exames nos casos em que inexistia previsão editalícia, conforme ilustra a ementa do Agravo Interno em Mandado de Segurança n.º 73974.

PROCESSUAL CIVIL. DESPROVIMENTO DO AGRAVO INTERNO. MANUTENÇÃO DA DECISÃO RECORRIDA. I - Na origem, trata-se de mandado de segurança impetrado pelo ora recorrente contra ato de Secretário de Administração do Estado do Amapá, objetivando anular o ato que eliminou o impetrante do concurso público para o provimento do cargo de Professor de Educação Básica e Profissional, disciplina História, em razão de não ter comparecido à inspeção de saúde, determinando sua reconvocação para nova inspeção. No Tribunal a quo, a segurança foi denegada. II - O Supremo Tribunal Federal e o STJ têm o entendimento de que não há direito à remarcação de provas de concurso público ou exame de aptidão física em razão de circunstâncias pessoais dos candidatos, exceto se previsto em edital. No caso dos autos, não há previsão em edital para a possibilidade de remarcação de inspeção de saúde, o que portanto demonstra a ausência de direito líquido e certo a ser amparado nesta via mandamental. III - No caso dos autos, o recorrente busca a concessão da segurança para que seja designada nova data para a realização de inspeção de saúde, ao argumento de que não compareceu na inspeção na data previamente determinada por ter sofrido problemas de saúde. Consoante consignado no voto condutor do acórdão ora recorrido, o recorrente não se desincumbiu de comprovar de plano a existência de justa causa que, eventualmente, poderia justificar a realização de nova inspeção de saúde. IV - Eventual concessão de segurança ocasionaria violação do princípio da isonomia, uma vez que não se comprovou de plano a existência de situação excepcional que pudesse hipoteticamente autorizar o tratamento desigual ao impetrante, de modo a se definir data para a realização de uma

""segunda chamada"", esta, reprise-se, não prevista no edital, referente à inspeção de saúde. V - Agravo interno improvido²⁸⁸.

No que se refere à necessidade de que conste do laudo médico a fundamentação para a eliminação de candidatos, o STJ tem entendido pela sua obrigatoriedade, conforme evidencia trecho da ementa do julgamento do Agravo Interno nos Embargos de Declaração no Recurso Ordinário em Mandado de Segurança n.º 72361, decidido pela Segunda Turma.

ADMINISTRATIVO. AGRAVO INTERNO. RECURSO ORDINÁRIO. MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. EXAME DE SAÚDE. CANDIDATAS CONSIDERADAS INAPTAS PARA EXERCÍCIO DO CARGO DE PROFESSOR. INDEFERIMENTO DA INICIAL. CAUSA DO INDEFERIMENTO AFASTADA. INAPLICABILIDADE DA TEORIA DA CAUSA MADURA. RETORNO À ORIGEM PARA PROCESSAMENTO DO WRIT.

[...]

4. É flagrantemente contrário aos princípios que norteiam a atuação da Administração Pública a exclusão de candidato de concurso público com base em laudo de perito médico oficial desprovido de fundamentação ou motivação adequadas, que não evidencia a incompatibilidade de qualquer eventual condição de saúde do candidato com as atribuições do cargo público almejado, cerceando-lhe o direito de exercer o controle da decisão administrativa [...]²⁸⁹.

Em relação ao prazo estabelecido em edital para entrega de exames ou documentação, o STJ tem compreendido que não cabe sua entrega em desacordo com as disposições editais, ressalvados os casos em que a não apresentação da documentação esteja comprovadamente justificada, conforme ilustra o recorte da ementa do julgamento do Agravo Interno em Mandado de Segurança n.º 70835.

ADMINISTRATIVO E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO. CONCURSO PÚBLICO. NÃO APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTO ESSENCIAL NO PRAZO PREVISTO NO EDITAL. RAZOABILIDADE DA EXIGÊNCIA. DESCLASSIFICAÇÃO. DEMAIS CANDIDATOS CUMPRIRAM A PREVISÃO EDITALÍCIA TEMPESTIVAMENTE. IMPOSSIBILIDADE DE TRATAMENTO PRIVILEGIADO. PRINCÍPIO DA VINCULAÇÃO AO EDITAL. AUSÊNCIA DE CERTEZA E LIQUIDEZ DO DIREITO POSTULADO. PRECEDENTES DO STJ.

[...]

288 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Agravo Interno em Mandado de Segurança n.º 73974. Relator: Min. Francisco Falcão, julgado em 14 out. 2024. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2024. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp?livre=AGRAVO+and+INTERNO+and+EM+and+MANDADO+and+DE+and+SEGURANCA+and+N%BA+and+73974&b=BAEN&p=false&l=10&i=1&operador=AND&ordenacao=TEMA,-DTPB,@NUM,CLAS>. Acesso em: 10 fev. 2026.

289 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Agravo Interno nos Embargos de Declaração no Agravo Interno no Recurso Ordinário em Mandado de Segurança n.º 72361 – MS. Relator: Min. Herman Benjamin, julgado em 29 abr. 2024. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2024. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/julgamento/eletronico/documento/mediado/?documento_tipo=5&documento_sequencial=243137325®istro_numero=202303609335&peticao_numero=202400199836&publicacao_data=20240503&formato=PDF. Acesso em: 10 fev. 2026.

3. É certo que o candidato não comprovou a realização do exame em questão, em data anterior ao prazo para entrega do exame que atestaria sua aptidão, com laudo no sentido de ""audiometria tonal limiar dentro dos padrões de normalidade"" (fl. 137, e-STJ). Assim, fica claro seu erro acerca do prazo para o envio do exame previsto em edital, ainda que em fase de recurso.

4. No caso em tela, portanto, não há nada que justifique ou ampare direito líquido e certo de candidato que simplesmente deixa de entregar a documentação exigida em momento determinado, sob pena expressa de indeferimento, para entregar a documentação em momento diverso daquele estabelecido no edital, o que implicaria evidente vantagem sobre os demais candidatos, estando o acórdão de origem em perfeita consonância com o ordenamento jurídico e com a jurisprudência dominante no STJ²⁹⁰.

Outro tema discutido envolve a desclassificação de candidato na etapa de investigação de saúde no caso de concursos públicos para a carreira militar. Em relação a este aspecto, o STJ, em 20/06/2022, ao julgar o Agravo Interno em Recurso Especial n.º 1948790, concluiu que:

É possível a desclassificação de candidato, na etapa de investigação de saúde em concurso público na carreira militar, na hipótese do mesmo ser portador de vírus HIV assintomático. Isso porque, conforme jurisprudência da corte, não é aceitável admitir a convocação de candidato portador de doença incapacitante que enseja a reforma "ex officio". Além disso, a desclassificação na fase de investigação de saúde amparou-se em cláusula editalícia, não se revelando ilegítima, desproporcional, irrazoável ou desconhecida pelo candidato²⁹¹.

Registra-se, no entanto, que, no bojo do Tema n.º 1015 do STF, cujo julgamento do Recurso Extraordinário n.º 886131 data de 30/11/2023, foi fixada a tese da ocorrência de inconstitucionalidade no caso de vedação de posse em cargo público de candidato(a) aprovado(a) que, embora tenha sido acometido(a) por doença grave, não apresenta sintoma incapacitante nem possui restrição relevante que impeça o exercício da função pretendida. Logo, é possível que esta posição do STJ possa ser objeto de apreciação, uma vez que, aparentemente, parece não se harmonizar com a jurisprudência do STF.

O STJ também foi instado a se manifestar acerca da legalidade (ou não) da Administração Pública, no exercício de sua liberdade conformadora e da apreciatividade, e a

290 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Agravo Interno em Mandado de Segurança n.º 70835. Relator: Min. Herman Benjamin, julgado em 26 jun. 2023. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2023. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/baen/doc.jsp?livre=AGRAVO+and+INTERNO+and+EM+and+MANDADO+and+DE+and+SEGURANCA+and+N%BA+and+70835&b=BAEN&p=false&l=10&i=2&operador=AND&ordenacao=TEMA,-DTPB,@NUM,CLAS>. Acesso em: 10 fev. 2026.

291 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Agravo Interno em Recurso Especial n.º 1948790. Relator: Min. Mauro Campbell Marques, julgado em 29 out. 2025. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2025. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/baen/doc.jsp?livre=1948790&b=BAEN&p=false&l=10&i=1&operador=AND&ordenacao=TEMA,-DTPB,@NUM,CLAS&tipo_visualizacao=RESUMO&tp=T. Acesso em: 10 fev. 2026.

estabelecer, em edital, parâmetros do Índice de Massa Corporal (IMC) para ingresso na carreira militar, conforme consta da ementa do Agravo Interno no Recurso Especial n.º 1761455.

PROCESSUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. INGRESSO NA CARREIRA MILITAR. APTIDÃO FÍSICA. ÍNDICE DE MASSA CORPORAL. PREVISÃO LEGAL ESPECÍFICA. INEXISTÊNCIA.

1. Aos recursos interpostos com fundamento no CPC/2015 (relativos a decisões publicadas a partir de 18 de março de 2016) serão exigidos os requisitos de admissibilidade recursal na forma nele prevista (Enunciado Administrativo n. 3).
2. A lei de regência das forças armadas (Estatuto dos Militares - Lei nº 6.880/80) não elenca nenhuma exigência quanto ao limite de altura, peso ou IMC para o ingresso na carreira, de modo que a previsão de algum desses requisitos, em concursos públicos, somente seria permitida mediante respaldo legal específico, compatível com as atribuições do cargo, sendo insuficiente a mera inclusão como cláusula do edital. 3. Agravo interno desprovido²⁹².

A título de esclarecimento, elucida-se que o IMC constitui um padrão internacional criado para aferir o grau de sobrepeso ou obesidade, o qual consiste na divisão pelo peso em quilogramas pelo quadrado da altura em metros. Apesar de sua utilização, pondera-se que, a depender da composição corporal do candidato, seu resultado pode não refletir um quadro de obesidade, sobretudo quando o candidato apresenta valores elevados de massa muscular ou de massa livre de gordura. Logo, a partir de precedente do STJ, verifica-se uma tendência jurisprudencial quanto à ilegalidade do estabelecimento de determinados parâmetros do IMC como requisito de ingresso ou como critério de caráter eliminatório em concurso público.

Outro tópico apreciado pelo STJ envolvia reprovação de candidato em exame médico de concurso para a Polícia Federal, em decorrência da detecção em exame toxicológico de substância vedada em edital, a qual havia sido ingerida, à época, mediante prescrição médica em virtude de o candidato ter sido submetido a cirurgia. Após a repetição do exame, o resultado foi negativo, e o tribunal compreendeu pela razoabilidade de seu prosseguimento no certame, conforme sintetiza excerto da ementa do Agravo Regimental no Recurso Especial n.º 1182113.

PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. ENUNCIADO ADMINISTRATIVO 3/STJ. CONCURSO PÚBLICO. FASE DE EXAMES MÉDICOS. DECLARAÇÃO DE INAPTIDÃO. TESTAGEM POSITIVA PARA SUBSTÂNCIA PROSCRITA. APRESENTAÇÃO DE JUSTIFICATIVA RAZOÁVEL. PROCEDIMENTO CIRÚRGICO. MEDICAÇÃO ANALGÉSICA PARA O PÓS-OPERATÓRIO. ANULAÇÃO DO ATO ADMINISTRATIVO. VIOLAÇÃO A NORMATIVOS FEDERAIS. PRESTAÇÃO JURISDICIONAL INCOMPLETA. DESCARACTERIZAÇÃO. JULGAMENTO CONTRÁRIO AOS

292 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Agravo Interno no Recurso Especial nº 1761455. Relator: Min. Gurgel de Faria, julgado em 02 dez. 2019. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2019. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/baen/doc.jsp?livre=Agravo+Interno+no+Recurso+Especial+n%BA+1761455&b=BAEN&p=false&l=10&i=4&operador=AND&ordenacao=TEMA,-DTPB,@NUM,CLAS&tipo_visualizacao=RESUMO&tp=T. Acesso em: 10 fev. 2026.

INTERESSES DA PARTE. DESNECESSIDADE DE FORMAÇÃO DE LITISCONSÓRCIO PASSIVO NECESSÁRIO. JURISPRUDÊNCIA DO STJ. VIOLAÇÃO A EDITAL. SÚMULA 284/STF. IMPOSSIBILIDADE DE REVISÃO DO ACERVO PROBATÓRIO. SÚMULA 07/STJ²⁹³.

O STJ também tem decisão no sentido de que a aptidão do candidato deve ser aferida no momento do exame, sendo considerado subjetiva qualquer conjectura futura e incerta acerca da saúde do candidato, conforme pode ser verificado no trecho da ementa do Recurso Especial n.º 1696767.

PROCESSUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. RELATÓRIO MÉDICO SUBJETIVO. COMPROVAÇÃO DE QUE CANDIDATO ENCONTRA-SE APTO AO EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES NO MOMENTO DO EXAME. OFENSA AO ART. 535 DO CPC NÃO CONFIGURADA. REEXAME DO CONTEXTO FÁTICO-PROBATÓRIO. SÚMULA 7/STJ.

1. Hipótese em que o Tribunal local consignou (fl. 183, e-STJ): "Sobredita conclusão trabalha com hipótese futura e incerta, ao presumir que o candidato poderá não ter futuramente condições de saúde para o exercício de suas funções - fato que pode acontecer com qualquer pessoa. Se tem saúde hoje e não foi apontada, objetivamente, nenhuma inaptidão, que se o nomeie e se lhe dê posse ao invés de ficar com sofismas à sua exclusão"²⁹⁴.

Ao apreciar um caso da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais, o STJ compreendeu que é indevida a exclusão de candidata em decorrência de acne, conforme comprova a ementa do julgamento do Agravo Regimental em Recursos Especial n.º 1214561.

ADMINISTRATIVO. AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO ESPECIAL. CONCURSO PÚBLICO. POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS. CANDIDATA PORTADORA DE ACNE. INDEVIDA EXCLUSÃO DO CERTAME. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE. AGRAVO REGIMENTAL DESPROVIDO. 1. A Jurisprudência dos Tribunais orienta que a atuação do Poder Judiciário, no tocante ao controle dos critérios previstos no edital de concurso público, não se limita ao mero exame da sua legalidade formal e da competência dos seus agentes, devendo alcançar, também, a razoabilidade de suas disposições e a sua proporcionalidade aos objetivos visados no certame. 2. Afronta a razoabilidade a exclusão de candidata considerada inapta para o cargo tão-somente por ser portadora de acne, uma vez que esta condição efetivamente não interfere no exercício da atividade policial; circunstância ainda mais evidente no caso dos autos, em que a candidata foi aprovada em todas as demais etapas do certame, e integra a corporação desde 2004. 3. Agravo Regimental do ESTADO DE MINAS GERAIS desprovido²⁹⁵.

293 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. AgRg no REsp n. 1.182.113/PR. Relator: Min. Nefi Cordeiro, Sexta Turma, julgado em 19 ago. 2014, DJe de 2 set. 2014. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2014.

294 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. REsp n. 1.696.767/SP. Relator: Min. Herman Benjamin, Segunda Turma, julgado em 16 nov. 2017, DJe de 19 dez. 2017. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2017.

295 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. AgRg no REsp n. 1.214.561/MG. Relator: Min. Napoleão Nunes Maia Filho, Primeira Turma, julgado em 5 jun. 2012, DJe de 19 jun. 2012. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2012.

No que tange às adaptações razoáveis, há decisão do STJ compreendendo a possibilidade de utilização nos exames de aptidão, conforme ilustra trecho da ementa do Recurso Ordinário em Mandado de Segurança n.º 34902.

ADMINISTRATIVO. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. INAPTIDÃO TEMPORÁRIA CONSTATADA A PRIORI. PERDA PROGRESSIVA DE AUDIÇÃO BILATERAL. LAUDOS COMPLEMENTARES. NECESSIDADE DE SIMPLES USO DE APARELHO AUDITIVO. CONCEITO DE "ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL" (CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E POLÍTICA NACIONAL PARA A INTEGRAÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA). CANDIDATO QUE DEVE SER CONSIDERADO "APTO" PARA O DESEMPENHO DO CARGO PÚBLICO²⁹⁶.

Por fim, cumpre registrar que as ementas revisadas também apontam pela consolidação jurisprudencial em torno do reconhecimento da ilegalidade da exigência de exames invasivos, sobretudo para candidatas do sexo feminino. Em relação a este ponto, cabe destacar, inclusive, que o STF, no julgamento do Recurso Extraordinário n.º 1371053, no bojo do qual foi reconhecida a repercussão geral do Tema n.º 1343, discute a realização de inspeções médicas invasivas e diferenciadas para pessoas do sexo feminino em concursos públicos das Forças Armadas, conforme detalha a ementa a seguir.

RECURSO EXTRAORDINÁRIO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MARINHA DO BRASIL. CONCURSO PÚBLICO. INSPEÇÃO DE SAÚDE. VERIFICAÇÃO CLÍNICA DO “ESTADO DAS MAMAS E GENITAIS” DAS CANDIDATAS. DESNECESSIDADE E INCONSTITUCIONALIDADE RECONHECIDAS NAS INSTÂNCIAS ORDINÁRIAS. NATUREZA CONSTITUCIONAL DA QUESTÃO. RELEVÂNCIA SOCIAL E JURÍDICA. POTENCIAL REPETIÇÃO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. 1. Recurso extraordinário contra acórdão que, em ação civil pública, manteve determinação no sentido de que a União se abstenha de realizar, nas inspeções de saúde dos concursos da Marinha, a verificação clínica do “estado das mamas e genitais” das candidatas, considerando que não haveria proceder equivalente em relação aos candidatos e os exames prévios exigidos já seriam suficientes para aferir a existência de alguma das condições incapacitantes previstas no edital. 2. Tem repercussão geral definir se a realização, em concursos públicos das Forças Armadas, de inspeções médicas invasivas e diferenciadas para pessoas do sexo feminino viola os direitos fundamentais à igualdade, à intimidade e à privacidade²⁹⁷.

296 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. RMS n. 34.902/PR. Relator: Min. Mauro Campbell Marques, Segunda Turma, julgado em 6 dez. 2011, DJe de 13 dez. 2011. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2011.

297 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 1371053. Relator: Min. Luiz Fux, julgado em 18 out. 2024. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2024. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22RE%201371053%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 10 fev. 2026.

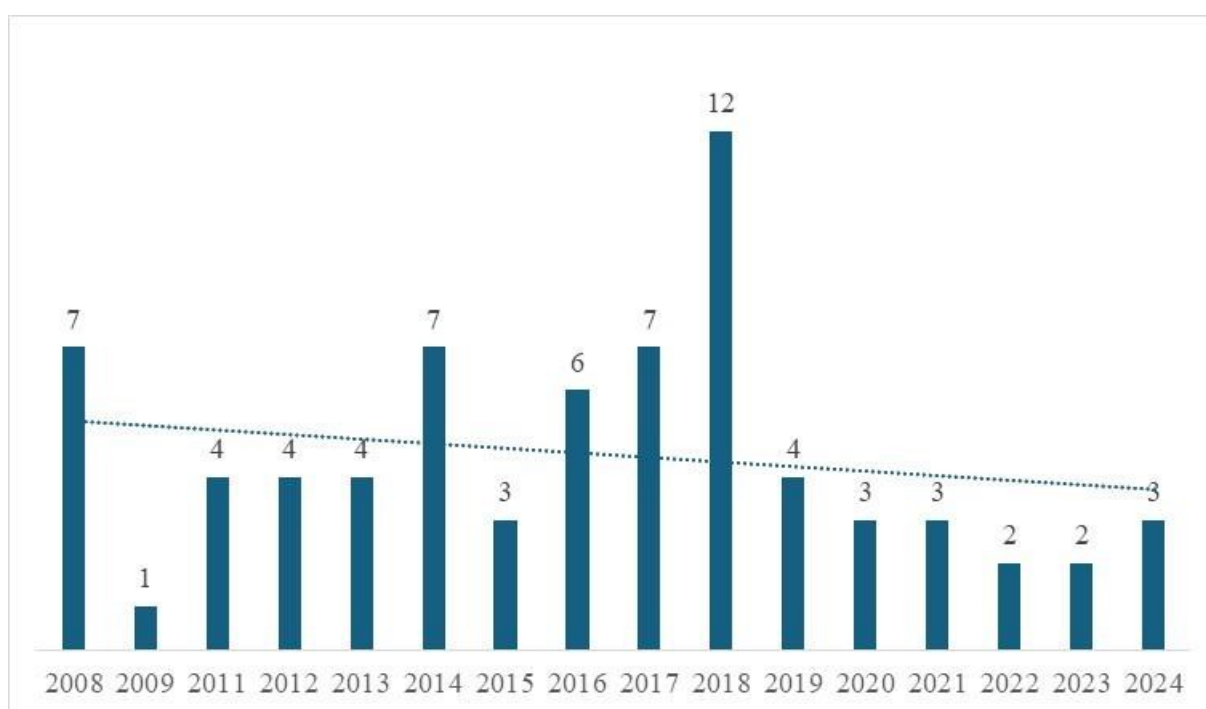
Portanto, em consonância com posição do STF, sugere-se que a Administração Pública, no exercício de sua liberdade conformadora empregada na elaboração dos editais, abstenha-se de prever em edital a necessidade de realização de exames ginecológicos invasivos, como, por exemplo, colpocitologia (Papanicolau) e colposcopia (análise do colo uterino).

4.19 Indeferimento de Posse

Preliminarmente, é importante explicar que a posse é compreendida neste trabalho como o ato de investidura no cargo público que ocorre após a nomeação para o provimento de cargo efetivo de candidato aprovado em concurso público, nos termos do art. 7º da Lei Federal n.º 8.112/1990. Destarte, é neste momento que, em regra, é verificado o preenchimento dos requisitos legais necessários ao provimento do cargo.

Sob um prisma quantitativo, os dados do Gráfico 25 indicam uma tendência de leve queda no período apurado (2008 a 2024). Além disso, a quantidade de ementas pertinentes revisadas (n=72) é inferior à mediana (M = 202) e à média ($\mu = 316$) dos demais macro-objetos.

Gráfico 25. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Indeferimento de posse”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Em termos qualitativos, pondera-se que os principais temas controvertidos apurados a partir da revisão das ementas encontram-se sintetizados no Quadro 22.

Quadro 22. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Indeferimento de posse”

1. Candidato que responde a inquérito ou ação penal.
2. Candidato acometida por câncer.
3. Menoridade civil.
4. Revogação de nomeação de candidato aprovado dentro do número de vagas.
5. Anulação de nomeação.
6. Ausência de requisitos para nomeação.
7. Prorrogação de posse.
8. Nomeação tardia por erro administrativo e indenização.
9. Moléstia incapacitadora.
10. Perda do prazo para posse.
11. Nacionalidade do candidato.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Ao se analisar os itens previstos no Quadro 11, verifica-se que uma das restrições identificadas envolve a situação de candidato que responde inquérito ou ação penal. Acerca deste assunto, cumpre elucidar que o STF tem tese firmada, pelo Tema 22, no seguinte sentido: “sem previsão constitucionalmente adequada e instituída por lei, não é legítima a cláusula de edital de concurso público que restrinja a participação de candidato pelo simples fato de responder a inquérito ou ação penal”. Logo, caso não haja previsão legal específica, a Administração Pública não pode, no exercício de sua liberdade conformadora empregada na elaboração do edital, estabelecer restrição dessa natureza.

Outro tema identificado neste macro-objeto consiste no indeferimento de posse de candidata que fora acometida por câncer e que não apresenta sintomas atuais de restrições para o trabalho. O STF, no Tema n.º 1015, fixou a seguinte tese:

É inconstitucional a vedação à posse em cargo público de candidato (a) aprovado(a) que, embora tenha sido acometido(a) por doença grave, não apresenta sintoma incapacitante nem possui restrição relevante que impeça o exercício da função pretendida (CF, arts. 1º, III, 3º, IV, 5º, caput, 37, caput, I e II)²⁹⁸.

298 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 886.131/MG. Relator: Min. Luís Roberto Barroso, julgado em 30 nov. 2023. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4766104&numeroProcesso=886131&classeProcesso=RE&numeroTema=1015>. Acesso em: 11 fev. 2026.

Portanto, considerando a orientação jurisprudencial fixada pelo STF, os editais dos concursos públicos não devem estabelecer qualquer tipo de vedação pelo simples fato de o candidato já ter sido acometido por alguma doença, mas que demonstra, no momento da posse, aptidão para o exercício das atribuições do cargo. Acrescenta-se, neste ponto, que o teor do Tema n.º 1015 deve ser ponderado pela Administração Pública não somente no caso de câncer, mas também no caso das demais moléstias de natureza grave com o fito de prevenir exclusões ilegais e discriminatórias nos concursos públicos.

No que tange ao requisito de idade mínima de 18 (dezoito) anos, foi identificado um precedente do STJ (Recurso Especial n.º 1.462.659 - RS), estabelecendo a possibilidade de candidata com menos de 18 anos ser empossada, nos seguintes termos:

PROCESSUAL CIVIL. ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. AUXILIAR DE BIBLIOTECA. IDADE MÍNIMA. EMANCIPAÇÃO. AUSÊNCIA DE JUSTIFICAÇÃO DA EXIGÊNCIA LEGAL PARA EXERCÍCIO DA ATRIBUIÇÃO DO CARGO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 683/STF.

1. A Teoria do Fato Consumado tem sido rechaçada pela jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça em casos como o dos autos, em que a participação do candidato no certame seletivo se dá de forma precária, em virtude de decisão judicial.

2. O Supremo Tribunal Federal consolidou sua jurisprudência quanto à constitucionalidade dos limites etários, na súmula 683, segundo a qual: "O limite de idade para a inscrição em concurso público só se legitima em face do art. 7º, XXX, da Constituição, quando possa ser justificado pela natureza das atribuições do cargo a ser preenchido".

3. A exigência de idade mínima para o ingresso em cargo público mediante concurso orienta-se no sentido de que o requisito etário deve ser aferido no momento da posse, e não no da inscrição para o provimento do cargo, por ser tal exigência relativa à atuação da função. Súmula 266/STJ. 4. O requisito de idade mínima de 18 anos deve ser flexibilizado pela natureza das atribuições do cargo de auxiliar de biblioteca, principalmente porque a impetrante possuía dezessete anos e dez meses na data da sua posse, encontrava-se emancipada havia quatro meses e a atividade para qual foi nomeada é plenamente compatível com sua idade, conforme entendeu o Tribunal de origem.

5. Recurso Especial não provido²⁹⁹.

No que concerne a este assunto, em que pese haver decisão do STJ, em sede de recurso especial, a qual não possui caráter vinculante para a Administração Pública, cumpre salientar que a Lei Federal n.º 8.112/1990 fixa, em seu art. 5º, inciso V, a idade mínima de 18 (dezoito) anos como requisito básico para a investidura em cargo público na União. Logo, em virtude do que estabelece o princípio constitucional da legalidade previsto no art. 37, *caput*, não se revela prudente que a Administração Pública faça uso de sua autonomia pública e passe a estabelecer

²⁹⁹ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. REsp n. 1.462.659/RS. Relator: Min. Herman Benjamin, Segunda Turma, julgado em 1 dez. 2015, DJe de 4 fev. 2016. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2015.

em edital ou em regulamento do certame a possibilidade de aceitação de requisito diferente do mínimo expressamente previsto em lei.

Outro aspecto relevante apurado na síntese registrada no Quadro 11 consiste no fato de que a jurisprudência consolidada quanto ao direito subjetivo do candidato aprovado dentro do número de vagas de ser nomeado durante o prazo de validade do certame, a depender do caso, pode sofrer limitação. Segundo o STF, tal instituto não inviabiliza que a Administração Pública possa, posteriormente, recusar a nomeação do candidato aprovado, desde que tal ato seja devidamente motivado, sendo tal motivação suscetível à apreciação pelo Poder Judiciário, conforme evidencia a ementa do julgamento do Agravo Regimental no Recurso Extraordinário n.º 466543, *in verbis*:

EMENTA Agravo regimental no recurso extraordinário. Concurso público. Revogação de nomeação de candidato aprovado dentro do número de vagas previstas no edital. Possibilidade. Precedentes. 1. A jurisprudência desta Corte firmou entendimento no sentido que os candidatos aprovados em concurso público dentro do número de vagas previstas no edital possuem direito subjetivo à nomeação para posse. 2. Entretanto, este Supremo Tribunal Federal também reconhece a possibilidade da recusa, pela Administração Pública, da nomeação de aprovados que passaram dentro do número de vagas previstas no edital, desde que devidamente motivada, sendo que tal motivação é suscetível de apreciação pelo Poder Judiciário. 3. Agravo regimental não provido³⁰⁰.

Em alguns casos, os candidatos realizam inscrição em concurso público, entretanto, no momento da posse, ainda não possuem o requisito de escolaridade exigido. Nesse sentido, é comum que solicitem a prorrogação do prazo para a posse. Ocorre, no entanto, que há estados federativos que estabelecem a possibilidade dessa prorrogação, como ocorre, por exemplo, no estado de Minas Gerais, em que a Lei Estadual n.º 869/1952 estabelece, em seu art. 66, §1º, a possibilidade de prorrogação do prazo por trinta dias, mediante solicitação escrita e fundamentada do candidato e despacho da autoridade competente para dar posse. No caso da União, a Lei Federal n.º 8.112/1990 não traz qualquer tipo de previsão de prorrogação mediante solicitação do interessado.

Nesse contexto, apresenta-se que o STJ, ao julgar o recurso ordinário em mandado de segurança (RMS n.º 72577), deliberou que:

300 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental no Recurso Extraordinário nº 466543. Relator: Min. Dias Toffoli, julgado em 03 abr. 2012. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2012. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22RE%20466543%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 12 fev. 2026.

PROCESSUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. RECURSO EM MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. MANDADO DE SEGURANÇA. DIPLOMA: REQUISITO À POSSE. PRORROGAÇÃO DO PRAZO PARA SUA APRESENTAÇÃO: OFENSA À ISONOMIA. VINCULAÇÃO AO EDITAL. AUSÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO. RECURSO DESPROVIDO.

1. A disposição editalícia de requisitos à investidura aos cargos para os quais prestado concurso, bem como das datas para apresentação da documentação necessária vincula tanto a Administração quanto os candidatos.

2. Incabível a concessão da segurança para prorrogar o prazo previsto em edital para apresentação da documentação indispensável à investidura no cargo de professora da educação fundamental, por ausente direito líquido e certo ao tratamento excepcional injustificado.

3. A recusa da Administração em empossar candidata que não apresentou o diploma dentro do prazo previsto é ato legal.

3. Recurso ordinário desprovido para manter a denegação da segurança³⁰¹.

Portanto, salvo no caso de previsão expressa na legislação, não pode o gestor público, no exercício de suas autonomias públicas, estabelecer a possibilidade de prorrogação do prazo de posse em edital ou regulamento, sob pena de nulidade de seu ato administrativo por vício de legalidade, bem como a possibilidade de responsabilização em virtude de prejuízos causados aos candidatos.

Um tema recorrente no âmbito deste macro-objeto envolve o questionamento se o candidato que, porventura, teve a posse indeferida faz jus (ou não) à indenização. Quanto a esta matéria, o STF, no julgamento do RE n.º 724347, que suscitou o Tema n.º 671, firmou a tese de que: “Na hipótese de posse em cargo público determinada por decisão judicial, o servidor não faz jus à indenização sob fundamento de que deveria ter sido investido em momento anterior, salvo situação de arbitrariedade flagrante”. Destarte, em regra, a indenização não é devida, salvo no caso de arbitrariedade, sendo, assim, importante que o gestor público, no momento em que verifica a documentação entregue pelo candidato, realize uma análise à luz do que estabelecem as disposições constitucionais, legais e editalícias; no caso de dúvidas, que o respectivo formalize consulta junto ao órgão de assessoramento jurídico competente com o fito de prevenir arbitrariedades e, conseqüentemente, prejuízos aos cofres públicos decorrentes de indenização.

Por fim, cumpre elucidar que também consta do Quadro 11 a hipótese de indeferimento de posse em virtude de o candidato nomeado responder inquérito ou ação penal. No que tange a este ponto, registra-se que o STF, no bojo do Tema n.º 22, fixou a tese de que “sem previsão constitucionalmente adequada e instituída por lei, não é legítima a cláusula de edital de concurso público que restrinja a participação de candidato pelo simples fato de responder a inquérito ou

301 MINAS GERAIS. Lei nº 869, de 5 de julho de 1952. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Minas Gerais. Diário do Executivo de Minas Gerais, Belo Horizonte, 5 jul. 1952. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/869/1952/?cons=1>. Acesso em: 12 fev. de 2026.

ação penal”; logo, salvo no caso de previsão constitucional ou legal, a Administração Pública não pode estabelecer, em edital ou regulamento do concurso, restrição desta natureza.

4.20 Ingresso, Manutenção ou Mudança de Pessoal sem Realização Prévia de Concurso

No que concerne a este macro-objeto, cumpre registrar que a Constituição Federal de 1988 estabelece em seu art. 37, inciso II, que a investidura em cargo ou emprego público depende de prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego. No mesmo sentido, o art. 10 da Lei Federal n.º 8.112/1990, que se aplica aos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, também estabelece a necessidade e realização de concursos públicos para o provimento de cargo efetivo.

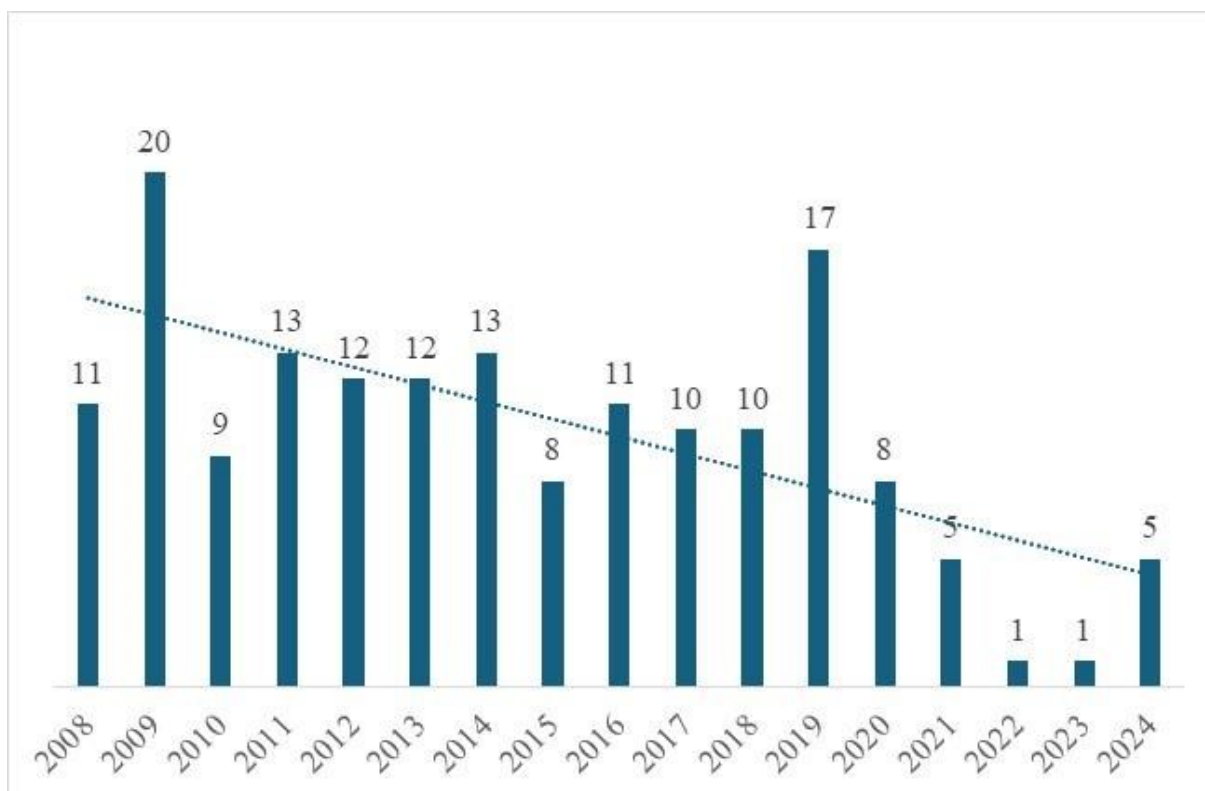
Outrossim, é importante destacar a jurisprudência consolidada pelo STF quanto à inconstitucionalidade de toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público. Neste ponto, salienta-se que tal determinação consta da Súmula n.º 685, que, inclusive, acabou sendo convertida na Súmula Vinculante n.º 43 do STF. O STF também abordou esse assunto no Tema n.º 308, decorrente do julgamento com repercussão geral do Recurso Extraordinário n.º 705140, oportunidade na qual fixou a seguinte tese:

A Constituição de 1988 comina de nulidade as contratações de pessoal pela Administração Pública sem a observância das normas referentes à indispensabilidade da prévia aprovação em concurso público (CF, art. 37, § 2º), não gerando, essas contratações, quaisquer efeitos jurídicos válidos em relação aos empregados contratados, a não ser o direito à percepção dos salários referentes ao período trabalhado e, nos termos do art. 19-A da Lei 8.036/90, ao levantamento dos depósitos efetuados no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS³⁰².

Ao analisar os dados quantitativos (Gráfico 26) relativos à pesquisa realizada, constata-se que o volume de ementas acerca deste tema (n=166) é inferior à mediana (M = 202) e à média (μ = 316). Além disso, a linha de tendência apurada na série histórica possui inclinação descendente significativa, fato que pode decorrer da jurisprudência consolidada em torno da temática. Logo, sob uma perspectiva estritamente quantitativa, não se projeta para o futuro um cenário de judicialização intensa em torno deste macro-objeto.

302 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 705140. Relator: Min. Teori Zavascki, julgado em 28 ago. 2014. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2014. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22RE%20705140%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 13 fev. 2026.

Gráfico 26. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Ingresso, manutenção ou mudança de pessoal sem realização prévia de concurso público”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Apesar da tendência quantitativa, cumpre salientar que, sob um viés qualitativo, as consequências decorrentes de ingresso, manutenção ou mudança de regime de pessoal sem realização prévia de concurso público causam impactos significativos não apenas para os órgãos ou entidades públicas, mas também para as pessoas contratadas que, muitas vezes, permanecem por anos exercendo as atividades e, posteriormente, acabam sendo desligadas do trabalho após o julgamento de processos desta natureza.

Em que pese haver casos de flagrante ilegalidade, principalmente, no ingresso no serviço público, convém registrar que, atualmente, tal prática ocorre de uma forma menos ostensiva aos olhos da sociedade e se dá, por exemplo, por meio da criação de estruturas privadas para prestação de serviços à rede pública, por meio da terceirização ilícita de atividades finalísticas e, ainda, por meio da criação desproporcional de cargos comissionados em estruturas da Administração Pública para o desempenho de funções técnicas típicas de servidores efetivos.

Nesse contexto, o Quadro 23 traz uma síntese dos assuntos relativos a este macro-objeto que constaram do teor das ementas revisadas.

Quadro 23. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Ingresso, manutenção ou mudança de pessoal sem realização prévia de concurso público”

1. Serviços notarial e de registro.
2. Sistema “S”.
3. Porcentagem de cargo comissionado.
4. Contratação temporária.
5. Provimento derivado por reenquadramento.
6. Acesso ao cargo no padrão inicial quando aprovado em outro concurso para a mesma carreira.
7. Transposição ou ascensão de cargos ou carreiras ou de regime jurídico.
8. Necessidade de realização de concurso para pessoal de Conselho de fiscalização profissional.
9. Direito ao FGTS em contrato nulo.
10. Terceirização de atividade-fim.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Ao se analisar o Quadro 23, verifica-se a referência ao ingresso em serviços notarial e de registro; quanto a este ponto, cumpre destacar que o STF, no julgamento da ADI n.º 4300, fixou o entendimento de que é inconstitucional a investidura após a Constituição Federal de 1988, seja por meio de provimento ou de remoção, de titularidade de serviços notarial e de registro, sem a realização de concurso público, ainda que houvesse previsão em legislação estadual estabelecendo esta possibilidade antes do advento da Lei n.º 8.935/1994.

O ingresso de pessoal nos Serviços Sociais Autônomos vinculados a entidades sindicais, popularmente conhecido como “Sistema S”, também foi objeto de análise e decisão do STF, com repercussão geral, no Recurso Extraordinário n.º 789874. No julgamento, o STF fixou a tese de que “os serviços sociais autônomos integrantes do denominado Sistema ‘S’ não estão submetidos à exigência de concurso público para contratação de pessoal, nos moldes do art. 37, II, da Constituição Federal” (Tema n.º 569).

A proporção de cargos em comissão ocupados por pessoas que não são servidores públicos também foi objeto de apreciação pelo STF na ADI n.º 5559. Neste ponto, destaca-se que a Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu art. 37, inciso II, que os cargos em comissão se destinam apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento e devem ser preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei. Tratava-se, tal caso, de lei do estado da Paraíba que havia reduzido, na prática, os cargos em comissão do Ministério Público do Estado a serem ocupados por servidores de 50% (cinquenta por cento) para 15% (quinze por cento) do total, e, diante de tal fato, o STF concluiu que:

O dispositivo atacado, a pretexto de levar a efeito um rearranjo nos cargos comissionados reservados aos servidores públicos efetivos, na verdade operou sério desequilíbrio entre estes últimos e aqueles que não têm vínculo com a Administração Pública, em inequívoca burla à exigência constitucional de concurso público, que objetiva, em essência, dar concreção aos princípios abrigados no caput do art. 37 da Lei Maior, em especial aos da moralidade e da impessoalidade³⁰³.

Ainda sobre a temática dos cargos em comissão, acrescenta-se que o STF, no Tema n.º 1010, fixou a seguinte tese:

a) A criação de cargos em comissão somente se justifica para o exercício de funções de direção, chefia e assessoramento, não se prestando ao desempenho de atividades burocráticas, técnicas ou operacionais; b) tal criação deve pressupor a necessária relação de confiança entre a autoridade nomeante e o servidor nomeado; c) o número de cargos comissionados criados deve guardar proporcionalidade com a necessidade que eles visam suprir e com o número de servidores ocupantes de cargos efetivos no ente federativo que os criar; e, d) as atribuições dos cargos em comissão devem estar descritas, de forma clara e objetiva, na própria lei que os instituir³⁰⁴.

Outro ponto constante do Quadro 16 envolve a transposição, ascensão, transferência, enquadramento ou mudança de regime. Em relação a esse assunto, o precedente representativo da Súmula Vinculante n.º 43 do STF estabelece que:

Ação direta de inconstitucionalidade. Ascensão ou acesso, transferência e aproveitamento no tocante a cargos ou empregos públicos. O critério do mérito aferível por concurso público de provas ou de provas e títulos é, no atual sistema constitucional, ressaltados os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração, indispensável para cargo ou emprego público isolado ou em carreira. Para o isolado, em qualquer hipótese; para o em carreira, para o ingresso nela, que só se fará na classe inicial e pelo concurso público de provas ou de provas e títulos, não o sendo, porém, para os cargos subsequentes que nela se escalonam até o final dela, pois, para estes, a investidura se fará pela forma de provimento que é a “promoção”. Estão, pois, banidas das formas de investidura admitidas pela CF/1988 a ascensão e a transferência, que são formas de ingresso em carreira diversa daquela para a qual o servidor público ingressou por concurso e que não são, por isso mesmo, ínsitas ao sistema de provimento em carreira, ao contrário do que sucede com a promoção, sem a qual obviamente não haverá carreira, mas, sim, uma sucessão ascendente de cargos isolados. O inciso II do art. 37 da CF/1988 também não permite

303 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5559. Relator: Min. Ricardo Lewandowski, julgado em 27 set. 2021. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2021. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22ADI%205559%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 13 fev. 2026.

304 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recursos Extraordinário nº 1041210. Relator: Min. Dias Toffoli, julgado em 27 set. 2018. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2018. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true&origem=AP&classeNumeroIncidente=RE%201041210. Acesso em: 13 fev. 2026.

o “aproveitamento”, uma vez que, nesse caso, há igualmente o ingresso em outra carreira sem o concurso exigido pelo mencionado dispositivo³⁰⁵.

Logo, o STF já pacificou o entendimento de que, após a CF/1988, não é possível o ingresso em outro cargo público de provimento efetivo, tampouco a modificação de carreira ou do regime jurídico sem a realização de concurso público.

Outro tema que figurou nas ementas classificadas neste macro-objeto perpassa pela obrigatoriedade de os Conselhos Profissionais realizarem concurso público para a contratação de pessoal. Tal orientação também se encontra consolidada na jurisprudência do STF, conforme demonstram a ADI n.º 1.717 e o Mandado de Segurança n.º 32912.

Por fim, no que se refere à terceirização, cumpre salientar que a temática ainda segue em discussão, não tendo sido identificada, nas ementas revisadas, a existência de um precedente do STF estabelecendo quando a terceirização acaba por se tornar um meio ilícito de admissão de pessoal no setor público. Registra-se, porém, que, no âmbito do TCU, foi identificada a ementa do Acórdão n.º 1573/2008-Plenário que tratou sobre o tema, nos seguintes termos:

RELATÓRIO DE AUDITORIA. CPMI DOS CORREIOS E CPMI DA COMPRA DE VOTOS. PUBLICIDADE E PROPAGANDA. CONSULTORIA. TERCEIRIZAÇÃO. INFORMÁTICA. IRREGULARIDADES DIVERSAS. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO PELA DATAPREV. IMPROCEDÊNCIA DAS JUSTIFICATIVAS. MULTAS. 1. Em situações em que a carência de técnicos da empresa seja aguda ou em que as necessidades de serviços ou sejam pontuais, urgentes e transitórias ou não digam respeito a sistemas de informação e bases de dados típicos da Previdência Social, a contratação de serviços de tecnologia da informação pode ser feita pela Dataprev, de forma específica e transitória, sem que fique caracterizada terceirização indevida e infração à exigência de concurso público³⁰⁶.

Acerca da terceirização, elucida-se que o Plenário do TCU também se manifestou no Acórdão n.º 391/2009, concluindo que:

REPRESENTAÇÃO. UTILIZAÇÃO DE PESSOAL SEM VÍNCULO FORMAL COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE TERCEIRIZADOS EM ATIVIDADE FIM. CONHECIMENTO. PROCEDÊNCIA. DETERMINAÇÕES. AUDIÊNCIAS. A contratação de trabalhador pela Administração Pública com intermediação de

305 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula Vinculante n.º 43. Brasília: Supremo Tribunal Federal. Aprovação: 08 abr. 2015. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=26&sumula=2348>. Acesso em: 13 fev. 2026.

306 BRASIL. Tribunal de Contas da União. Acórdão n.º 1573/2008-Plenário. Relator: Min. Aroldo Cedraz, julgado em 06 ago. 2008. Brasília: Tribunal de Contas da União. 2008. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/redirecional/jurisprudencia-selecionada/JURISPRUDENCIA-SELECIONADA-31055>. Acesso em: 13 fev. 2026.

empresa de prestação de serviços a terceiros para atuação na área-fim representa burla à exigência constitucional do concurso público³⁰⁷.

Não obstante os precedentes do TCU, a percepção que se tem é no sentido de que, com o julgamento da ADPF n.º 324, ainda que não tratando especificamente sobre concursos público, em que se fixou a tese de ser “[...] lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim [...]”, tornou-se, na prática, uma tarefa difícil a comprovação da ilegalidade do emprego de mão de obra terceirizada em substituição ao ingresso de servidores por concurso público.

Além disso, é importante ponderar que o Decreto Federal n.º 9.507/2018, trouxe, expressamente, a vedação da terceirização quando se tratar de serviços que sejam inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou da entidade, salvo no caso de disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.

Considerando tais disposições, destaca-se a necessidade dos órgãos de controle interno e externo promoverem auditorias nos processos de licitação e de contratação de serviços terceirizados, bem como de realizarem fiscalização *in loco* com o objetivo de identificar se as atividades desenvolvidas pelos postos contratados, na prática, constituem atribuições típicas de cargos públicos, configurando, portanto, o emprego de mão de obra terceirizada em substituição ao ingresso de servidores por concurso público.

Para ilustrar a relevância da atuação dos órgãos de controle neste tema, destaca-se trecho do Acórdão T. C. n.º 2437/2025 do Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco (TCE-PE):

RECOMENDAR, com base no disposto no art. 69, parágrafo único, da Lei Estadual nº 12.600/2004, bem como no art. 8º da Res. TC nº 236 /2024, aos atuais gestores do(a) Secretaria de Educação e Esportes de Pernambuco, ou quem vier a sucedê-los, que atendam à(s) medida(s) a seguir relacionada(s): 1. A Secretaria de Educação e Esportes do Estado de Pernambuco deve nomear servidores públicos para o cargo de Analista em Gestão Educacional - Especialidade: Nutrição e Assistente Administrativo Educacional, até exaurir o cadastro de reserva, por GRE e, não celebrar novos contratos temporários ou terceirizados enquanto existirem candidatos aprovados no concurso nessa situação (itens 2.1.1. e 2.1.2.)³⁰⁸.

307 BRASIL. Tribunal de Contas da União. Acórdão nº 391/2009 – Plenário. Relator: Min. André de Carvalho, julgado em: 11 mar. 2009. Brasília: Tribunal de Contas da União, 2009. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/redireciona/acordao-completo/ACORDAO-COMPLETO-1123617>. Acesso em: 13 fev. 2026.

308 PERNAMBUCO. Tribunal de Contas do Estado. Acórdão T.C. nº 2437/2025. Recife: Tribunal de Contas do Estado, 2025. Disponível em: <https://etce.tce.pe.gov.br/epp/ConsultaExternaTCE/listView.seam?cprc=24100991&digito=1>. Acesso em: 28 nov. 2025.

Logo, no que concerne à terceirização de serviços na Administração Pública, cumpre salientar que se trata de uma temática com maior potencial de questionamento neste macro-objeto, tendo em vista que inexistente jurisprudência consolidada, até o presente momento, quanto aos limites da terceirização no setor público no caso de haver concurso público com candidato aprovado em validade.

4.21 Inscrição

Diferentemente do que ocorre em outros países, como, por exemplo, em Portugal, o ordenamento jurídico brasileiro estabelece a possibilidade da cobrança de valor de taxa de inscrição em concursos públicos, conforme pode ser verificado no art. 11 da Lei n.º 8.112/1990 e no art. 42, inciso X do Decreto Federal n.º 9.739/2019. Essa taxa cobrada, em muitos casos, tem o objetivo de custear, total ou parcialmente, os custos decorrentes da realização do concurso público.

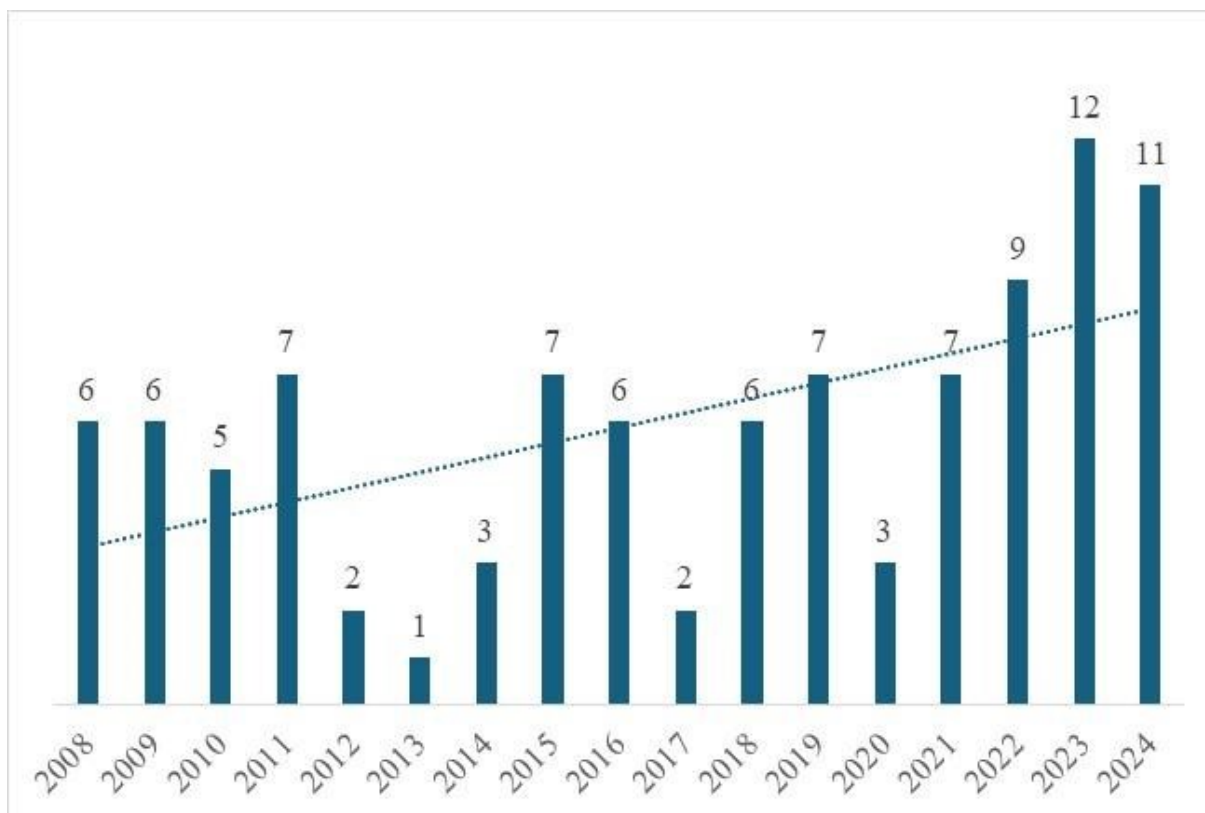
Afora a realização do pagamento, convém registrar que o procedimento de inscrição deve estar descrito de forma detalhada no respectivo edital do certame, bem como os prazos, horários e a descrição pormenorizada de dados e informações que devem, obrigatoriamente, ser transmitidas aos candidatos neste momento. Atualmente, o procedimento de inscrição em concursos públicos ocorre por meio de sistemas eletrônicos disponibilizados pela internet; no entanto, é importante que as instituições disponibilizem computadores com acesso à rede, por meio de parcerias com órgãos públicos ou privados locais, de forma que pessoas que não possuam equipamentos possam se inscrever no certame.

No momento da inscrição, conforme detalhado em outros macro-objetos, os candidatos também realizam ações relevantes para a garantia de direitos previstos na legislação vigente. Entre os procedimentos, destacam-se: a possibilidade de solicitação de isenção do pagamento da taxa de inscrição; a manifestação de interesse em concorrer por meio de ações afirmativas (cotas) previstas na legislação vigente; a solicitação de algum tipo de atendimento especial, tempo adicional, adaptação ou condição diferenciada para a realização das etapas avaliativas do certame; bem como a solicitação de utilização de nome social.

Em termos quantitativos, os valores apurados apontam para uma tendência de crescimento em torno da judicialização deste macro-objeto na série histórica (2008–2024). Porém, o volume total de ementas ($n=100$) é inferior à mediana ($M = 202$) e à média ($\mu = 316$). Logo, em que pese ser um macro-objeto que demanda a atenção pela Administração Pública

sinalizado pela linha de tendência, seu potencial de judicialização dado pelas medidas de posição (média e mediana) não revela uma intensidade muito significativa de judicialização em torno da temática, conforme ilustra o Gráfico 27.

Gráfico 27. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Inscrição”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Em termos qualitativos, o Quadro 24 traz os principais assuntos controvertidos dentro do macro-objeto em foco.

Quadro 24. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Inscrição”

1. Indeferimento de inscrição por pagamento de boleto fora do prazo.
2. Indeferimento de inscrição por existência de ações cíveis contra o candidato.
3. Inscrição em múltiplas localidades.
4. Inexatidão de informações na inscrição.
5. Interpretação equivocada do edital.
6. Apresentação intempestiva de documentos.
7. Inovação editalícia distinta de legislação.
8. Problemas técnicos no site da instituição.
9. Horário de encerramento de inscrição.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Analisando o Quadro 24, sintetizam-se os seguintes pontos de judicialização em torno do macro-objeto: i) disposições editalícias relacionadas à inscrição; ii) aspectos relacionados ao pagamento da taxa; iii) aspectos técnicos relacionados ao procedimento; iv) dificuldades, perda de prazo e equívocos do candidato na inscrição; e v) ilegalidades de disposições relacionadas à inscrição.

Um aspecto relevante de judicialização que ocorre em concursos públicos consiste na ilegalidade da prática de alguns órgãos de solicitação de apresentação de comprovação do requisito de escolaridade no momento da inscrição. Para exemplificar essa situação, colaciona-se o art. 12, §1º do Decreto 94.664/1986, que estabelecia regras para a carreira do Magistério Superior Federal até o advento da Lei Federal n.º 12.772/2012, que estabelecia:

Art. 12. O ingresso na carreira do Magistério Superior dar-se-á mediante habilitação em concurso público de provas e títulos, somente podendo ocorrer no nível 1 de qualquer classe.

1º Para inscrição no concurso a que se refere este artigo, será exigido:

- a) diploma de graduação em curso superior, para a classe de Professor Auxiliar;
- b) grau de Mestre, para a classe de Professor Assistente;
- c) título de Doutor ou de Livre-Docente, para a classe de Professor Adjunto³⁰⁹.

Ao se analisar o teor do dispositivo normativo, tinha-se, à época e por força de um decreto, a exigência de comprovação do requisito de escolaridade no momento da inscrição. Em que pese a Lei n.º 12.772 ter sido aprovada em 2012, encontram-se editais publicados no ano de 2016 que ainda estabeleciam a exigência da comprovação de requisitos de escolaridade, pelos candidatos, no momento da inscrição, como ilustra, por exemplo, o Edital de Concurso Público para Professor do Magistério Superior n.º 23/2016 da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF).

EDITAL Nº 23, DE 29 DE AGOSTO DE 2016
[...]

309 BRASIL. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. Diário Oficial da União, seção 1, p. 1, 31 dez. 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm. Acesso em: 28 nov. 2025.

3.6 Documentos para inscrição, a serem entregues diretamente nas secretarias das respectivas Unidades Acadêmicas, ou mediante via postal:

[...]

d) cópia simples do diploma ou certificado de pós-graduação. Poderá ser aceito outro documento que comprove que o candidato obterá o respectivo título em até 60 (sessenta) dias posterior à data de Instalação da Banca Examinadora do Concurso para qual se inscreverá³¹⁰.

Neste ponto, é importante esclarecer que, desde o ano de 2021, a UFJF não realiza qualquer tipo de deferimento ou indeferimento de inscrição com base no requisito de escolaridade, sendo tal informação, atualmente, verificada somente no momento da posse, nos termos dos arts. 5º e 7º da Lei Federal n.º 8.112/1990. Afora a previsão legal, cumpre salientar, ainda, que o Superior Tribunal de Justiça (STJ), por meio da Súmula n.º 266, publicada em 29 de maio de 2002, fixou o seguinte entendimento: “O diploma ou habilitação legal para o exercício do cargo deve ser exigido na posse e não na inscrição para o concurso público”.

Logo, considerando a orientação jurisprudencial consolidada, recomenda-se que a Administração Pública se abstenha de praticar qualquer ato administrativo com o intuito de condicionar a inscrição no concurso público à comprovação de cumprimento de requisito exigido para a investidura no cargo, uma vez que tal iniciativa exorbita os limites legais dentro dos quais as autonomias públicas podem ser legalmente exercidas e pode contribuir para o aumento da judicialização nos certames.

4.22 Isenção da Taxa de Inscrição

Conforme trabalhado no subitem anterior, no ordenamento jurídico brasileiro há previsão legal de cobrança de taxa de inscrição dos candidatos inscritos. Apesar da previsão da imprescindibilidade do pagamento desta taxa de inscrição, salienta-se que há previsões legais e normativas que estabelecem a possibilidade de o candidato participar dos concursos públicos sem que haja a obrigatoriedade de realizar o pagamento dessa taxa, ou seja, há a concessão da isenção do pagamento da taxa de inscrição.

No âmbito do Poder Executivo Federal, destacam-se as disposições do Decreto n.º 6.593/2008³¹¹ que estabelece, em seu art. 1º, a possibilidade de isenção do pagamento da taxa

310 UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Edital nº 23/2016 – Concurso Público Docentes, Campus Juiz de Fora. Juiz de Fora, UFJF, 2016. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/concursos/concursos-publicos-efetivos/concurso-docentes/editais-2016/23-2016-campus-juiz-de-fora/>. Acesso em: 25 nov. 2025.

311 BRASIL. Decreto nº 6.593, de 2 de outubro de 2008. Regulamenta o art. 11 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto à isenção de pagamento de taxa de inscrição em concursos públicos realizados no âmbito do Poder Executivo federal. Diário Oficial da União, seção 1, p. 3, 03 out. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6593.htm. Acesso em: 24 nov. 2025.

dos concursos públicos para candidato que estiver inscrito no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal - CadÚnico, de que trata o Decreto n.º 6.135, de 26 de junho de 2007 e que seja membro de família de baixa renda. Neste ponto, cabe esclarecer que o art. 5º, inciso II do Decreto Federal n.º 11.016/2022³¹² considera como família de baixa renda aquela que possui renda familiar mensal per capita de até meio salário-mínimo.

Afora o caráter socioeconômico, há, na esfera federal, a possibilidade de concessão de isenção do pagamento da taxa de inscrição em concursos públicos para candidatos, o art. 1º, inciso II da Lei n.º 13.656/2018³¹³ aos candidatos doadores de medula óssea em entidades reconhecidas pelo Ministério da Saúde. Logo, a isenção, neste caso, não tem o objetivo de possibilitar o acesso de pessoas hipossuficientes nos concursos públicos, mas sim de fomentar que um volume maior de pessoas se torne doador de medula óssea no Brasil.

Ao se realizar uma pesquisa no portal eletrônico e Atividades Legislativas da Câmara dos Deputados³¹⁴ utilizando os termos “isenção” e “concurso público” para buscar projetos de Lei (PL), foram encontrados 195 (cento e noventa e cinco) projetos que abordam de forma direta ou indireta a temática. Ao realizar uma análise qualitativa do conteúdo das ementas, foram identificadas, entre outras, propostas de isenção do pagamento da taxa de inscrição em concursos públicos, exemplificadas no Quadro 25.

312 BRASIL. Decreto nº 11.016, de 29 de março de 2022. Regulamenta o Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal, instituído pelo art. 6º-F da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Diário Oficial da União, seção 1, p. 5, 30 mar. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11016.htm. Acesso em: 24 nov. 2025.

313 BRASIL. Lei nº 13.656, de 30 de abril de 2018. Isenta os candidatos que especifica do pagamento de taxa de inscrição em concursos para provimento de cargo efetivo ou emprego permanente em órgãos ou entidades da administração pública direta e indireta da União. Diário Oficial da União, seção 1, p. 1, 2 maio 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13656.htm. Acesso em: 24 nov. 2025.

314 CÂMARA DOS DEPUTADOS. Atividades Legislativas Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa>. Acesso em: 24 nov. 2025.

Quadro 25. Exemplos de hipóteses de isenção do pagamento da taxa de inscrição em concursos públicos identificados em Projetos de Lei (PL) da Câmara dos Deputados

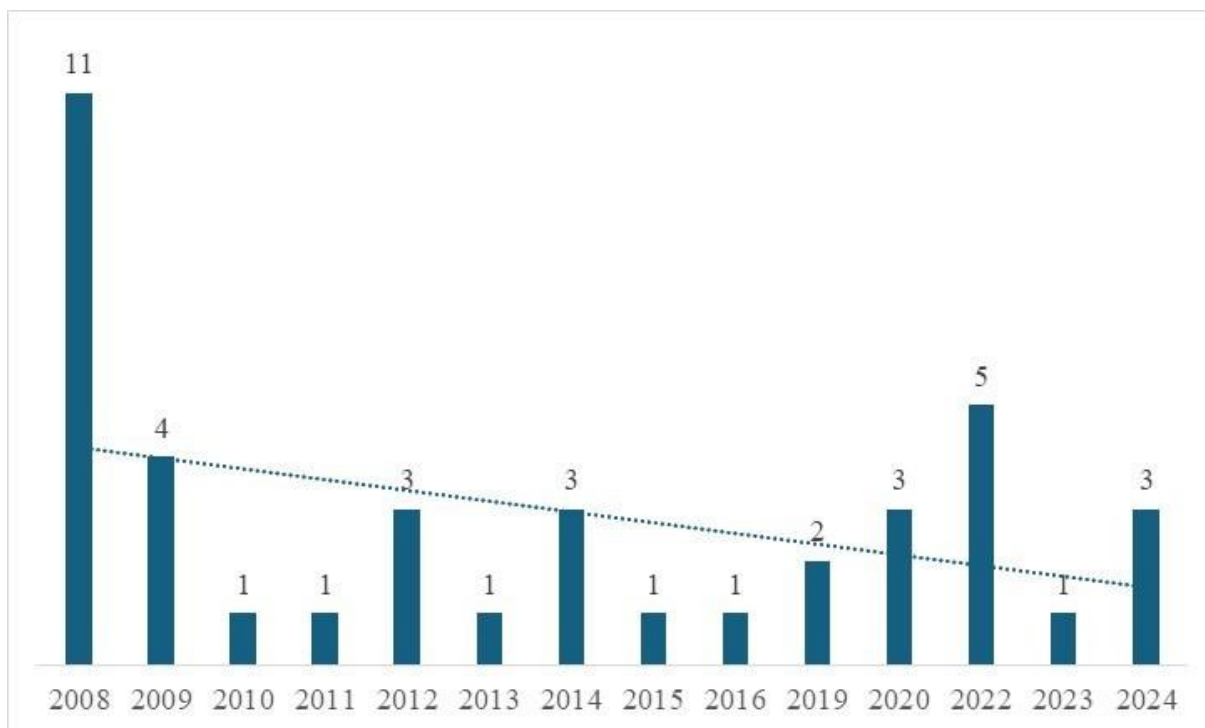
1. Para a candidata doadora de leite materno - PL 4801/2025.
2. Para os eleitores convocados e nomeados, que tenham prestado serviço eleitoral - PL 376/2025
3. Para pessoas que cursaram a graduação na condição de beneficiárias do Fundo de Financiamento Estudantil (FIES) ou do Programa Universidade para Todos (PROUNI) - PL 2267/2025.
4. Para pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) e outras condições de neurodivergência - PL 1399/2025.
5. Para as mães solo - PL 3948/2023.
6. Para aqueles que adotarem responsavelmente animais em situação de vulnerabilidade ou oriundos de organizações sociais de proteção e bem-estar animal - PL 2270/2024.
7. Para as mulheres vítimas de violência doméstica e familiar - PL 697/2024.
8. Para as pessoas com deficiência - PL 54/2022.
9. Para doadores regulares de sangue - PL 2933/2024.
10. Para o cidadão desempregado- PL 2953/2019.
11. Para os que exerçam a atividade de Comissário ou Agente de Proteção da Infância e da Juventude - PL 7693/2017.
12. Para doador de órgãos, tecidos e partes do corpo humano - PL 5416/2013.
13. Para candidato que participar da campanha nacional de vacinação imunizando-se contra a Covid-19 - PL 56/2021.
14. Para os candidatos oriundos de escolas públicas - PL 3272/2012.
15. Para atletas que representem o Brasil em competições internacionais - PL 2111/2011.
16. Para candidatos que comprovarem a doação de livros a bibliotecas públicas - PL 2309/2015.

Fonte: Elaborado pelo autor a partir da análise de dados extraídos do Portal Eletrônico da Câmara dos Deputados (2026).

Ao se analisar o conteúdo do Quadro 25, verifica-se que as propostas legislativas para a concessão da isenção do pagamento da taxa de inscrição em concursos públicos têm natureza diversa, abrangendo casos que envolvem: i) algum tipo de vínculo específico ou prestação de serviço ao setor público; ii) pessoas que tenham realizado algum tipo de doação; iii) pessoas em condição de vulnerabilidade; e iv) proteção ou promoção de direitos de grupos específicos. Logo, as propostas legislativas parecem compreender a concessão da isenção do pagamento da taxa de inscrição em certames como um instrumento de promoção, proteção e incentivo de agendas políticas setoriais e com um caráter simbólico relevante, tendo em vista a quantidade de concursos e o volume de pessoas que os realizam no Brasil.

Em relação aos resultados quantitativos da pesquisa jurisprudencial, cumpre elucidar que este macro-objeto apresenta um volume ($n=40$) inferior à média ($\mu = 299$) e à mediana ($M = 189$) dos demais macro-objetos, apurado na série histórica (2008 a 2024), e uma linha de tendência em decréscimo, conforme pode ser visto no Gráfico 28.

Gráfico 28. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Isenção da taxa de inscrição”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Sob uma perspectiva qualitativa, o Quadro 26 sintetiza os principais temas extraídos do conjunto das ementas pertinentes revisadas sobre o macro-objeto “Isenção da taxa de inscrição”.

Quadro 26. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Isenção de taxa de inscrição”

1. Inconstitucionalidade de isenção da taxa de inscrição concedida aos servidores públicos.
2. Utilização do salário-mínimo como critério para definição dos beneficiários da isenção.
3. Isenção da taxa de inscrição para candidatos de hipossuficientes.
4. Inexistência de previsão de isenção de pagamento de taxa de inscrição.
5. Isenção da taxa de inscrição para doador de sangue.
6. Desnecessidade (ou necessidade) de comprovação da efetiva doação de medula óssea para isentar da taxa de inscrição.
7. Discrecionalidade na escolha do administrador quanto aos critérios para configuração dos casos de isenção da taxa de inscrição.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

A partir dos achados sintetizados no Quadro 26, verifica-se, neste macro-objeto, que um dos pontos controvertidos envolve a judicialização em torno da concessão de isenção de taxa de inscrição a servidores públicos. No que tange a este ponto, salienta-se que o STF, na

Ação Declaratória de Inconstitucionalidade- ADI n.º 5818, declarou a inconstitucionalidade de dispositivo normativo constante da legislação do estado do Ceará que estabelecia a isenção do pagamento da taxa de inscrição em concursos públicos estaduais, nos seguintes termos:

EMENTA. Ação direta de inconstitucionalidade. Artigo 4º, parágrafo único, da Lei nº 11.449, de 2 de junho de 1988, do Estado do Ceará, inserido pela Lei nº 11.551 do referido Estado, de 18 de maio de 1989. Isenção da taxa de inscrição em concursos públicos concedida aos servidores públicos estaduais. Violação do princípio da isonomia ou igualdade. Procedência do pedido. 1. O princípio da igualdade situa-se no âmbito dos direitos e garantias fundamentais, traduzindo-se em valor regente, informativo e irradiante da ordem constitucional e, por conseguinte, de todo o ordenamento jurídico. Nessa esteira, no caput do art. 5º da Constituição Federal consta o preceito de que todos são iguais perante a lei, o que reverbera ao longo do texto constitucional, importando não só a proibição de todas as formas de discriminação, como também a submissão de todos os indivíduos ao amparo e à força da lei de forma isonômica. 2. A noção de igualdade não se encerra em sua dimensão meramente formal, de igualdade perante a lei. Ela contempla ainda um caráter material, pelo qual se busca concretizar a justiça social e os outros objetivos fundamentais da República (art. 3º da CRFB/88). É com base nesse viés material que a lei eventualmente estabelece distinções a fim de compensar os indivíduos que se encontram em situação desprivilegiada para elevá-los ao patamar dos demais. 3. No caso em apreço, o critério utilizado pela norma para a isenção da taxa de inscrição nos concursos públicos estaduais é a existência da qualidade de servidor público estadual. Além de não haver correlação lógica entre o fator de discriminação escolhido pelo Estado do Ceará e o tratamento desigual estipulado pela norma, esse tratamento desigual também não se justifica à luz do ordenamento constitucional. 4. Ao conceder a isenção a uma categoria que teria condições de arcar com os custos da inscrição no certame, o Estado amplia a desvantagem daqueles que, por insuficiência de recursos, não conseguem pagar tal quantia – e, portanto, sequer têm a chance de concorrer por um cargo na Administração estadual –, restringindo, conseqüentemente, o acesso à via do concurso público. A porta de entrada para o concurso público deve ser igualmente acessível a todos os cidadãos, sendo válidas as medidas que fomentem essa igualdade de acesso, e não as que ampliem a desigualdade entre os possíveis candidatos. 5. A categoria beneficiada pela norma ora impugnada não vê sua participação em concursos públicos obstada pela exigência do pagamento da taxa de inscrição. Conseqüentemente, a medida ora analisada não tem a finalidade de promover a igualdade substancial, ou seja, não está voltada à mitigação de uma discriminação ou de uma desigualdade constatada na sociedade. 6. Não se constata a cogitada correlação entre a facilitação da inscrição para servidores públicos e o princípio da eficiência. É que, de um lado, esse benefício não se presta para motivar tais servidores a continuar estudando, a participar de ações de formação continuada e/ou a se preparar para outros certames no âmbito do Estado; de outro, há outras formas de fomentar o bom desempenho no mister público e de valorizar a categoria, o que, porém, não pode se dar pela quebra de isonomia no acesso ao certame. 7. O fato de a taxa de concurso público não ostentar feição tributária não quer dizer que a concessão da sua isenção estaria inserida em um espaço de completa discricionariedade. Nada obriga o Estado a conceder uma isenção dessa natureza, porém, ao fazê-lo, não está autorizado a privilegiar determinados grupos de forma anti-isonômica. Isso porque todo e qualquer ato da Administração Pública se encontra submetido à tábua axiológica da Constituição. Inexistindo justificação razoável para a concessão da isenção, como no caso da lei cearense, a medida importa em privilégio incompatível com a ordem constitucional. 8. O Supremo Tribunal Federal tem o concurso público como mecanismo que, por excelência, proporciona a realização concreta dos princípios constitucionais da isonomia e da impessoalidade, motivo pelo qual, em várias ocasiões, declarou a inconstitucionalidade de normas que veiculavam quebra da igualdade entre os candidatos (v.g., ADI nº 1.350/RO, Rel. Min. Celso de Mello, DJ de 1º/12/06; ADI nº 2.949/MG, Tribunal Pleno, Rel. Min. Joaquim Barbosa, red. do ac. Min. Marco

Aurélio, DJe de 28/5/15; ADI nº 2.364/AL, Tribunal Pleno, Rel. Min. Celso de Mello, DJe 7/3/19; ADI nº 3.522/RS, Tribunal Pleno, Rel. Min. Marco Aurélio, DJ de 12/5/06; e ADI nº 5.776/BA, Tribunal Pleno, Rel. Min. Alexandre de Moraes, DJe de 3/4/19). De outro lado, a Suprema Corte também tem proclamado a constitucionalidade de normas que, com fulcro na ideia de igualdade material, instituem benefício em favor de grupo social desfavorecido (v.g., ADI nº 2.177, Tribunal Pleno, Rel. Min. Gilmar Mendes, DJe de 17/10/19; ADPF nº 186, Tribunal Pleno, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, DJe de 20/10/14; ADI nº 2.672, Tribunal Pleno, Rel. Min. Ellen Gracie, red. do ac. Min. Ayres Britto, DJ de 10/11/06). 9. A norma estadual questionada não se amolda às hipóteses excepcionais mencionadas, pois promove o agrupamento de candidatos em dois grupos bem distintos – os que já são servidores públicos e os que não o são – e concede preferência apenas ao primeiro grupo, resultando em um desarrazoado *discrimen*, desprovido de fundamento jurídico. 10. Pedido julgado procedente para declarar a inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 4º da Lei estadual nº 11.449, de 2 de junho de 1988, inserido pela Lei nº 11.551, de 18 de maio de 1989, do Estado do Ceará. (STF - ADI: 5818 CE, Relator.: RICARDO LEWANDOWSKI, Data de Julgamento: 16/05/2022, Tribunal Pleno, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-155 DIVULG 04-08-2022 PUBLIC 05-08-2022)³¹⁵.

Logo, em respeito ao efeito vinculante das decisões de mérito proferidas pelo STF em sede de ADI, previsto no art. 102, §2º da CF/1988, extrai-se a vedação do estabelecimento de qualquer hipótese de concessão de isenção do pagamento de taxa de inscrição em concurso público com fundamento exclusivo em vínculo funcional ou categoria do serviço público, seja por parte do Poder Legislativo ou, ainda, pelo Poder Executivo no exercício de sua liberdade conformadora.

Abordando outro aspecto controvertido neste macro-objeto, apresenta-se que a Lei n.º 13.656/2018³¹⁶ trouxe a possibilidade de os candidatos doadores de medula óssea em entidades reconhecidas pelo Ministério da Saúde solicitarem a isenção do pagamento da taxa de inscrição em concursos públicos. Ocorre, no entanto, que um dos pontos de tensionamento envolvendo este tema consiste na dúvida se, para fazer jus à isenção, o candidato tem que ter efetivamente realizado alguma doação ou se basta que este candidato esteja cadastrado como doador.

Em relação a este tema, não se tem uma jurisprudência consolidada; no entanto, é importante ponderar que a Lei n.º 13.656/2018 não trouxe a obrigatoriedade de o candidato comprovar a efetiva doação da medula óssea. Ademais, em muitos casos, a efetiva doação somente não ocorre em virtude da inexistência de compatibilidade entre o doador e o receptor.

315 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5818. Relator: Min. Ricardo Lewandowski, julgado em 16 maio 2022. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5310897>. Acesso em: 24 nov. 2025.

316 BRASIL. Lei nº 13.656, de 30 de abril de 2018. Isenta os candidatos que especifica do pagamento de taxa de inscrição em concursos para provimento de cargo efetivo ou emprego permanente em órgãos ou entidades da administração pública direta e indireta da União. Diário Oficial da União, seção 1, p. 1, 2 maio 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13656.htm. Acesso em: 24 nov. 2025.

Embora não haja decisão consolidada, há tribunais, como o Tribunal Regional Federal da 1ª Região, que têm decidido favoravelmente à concessão da isenção a candidatos que estiverem cadastrados mesmo que não tenham realizado doação.

ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. ISENÇÃO DE TAXA DE INSCRIÇÃO. CANDIDATO CADASTRADO COMO DOADOR DE MEDULA ÓSSEA. COMPROVAÇÃO DE EFETIVA DOAÇÃO. DESNECESSIDADE. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. 1. Trata-se de recursos de apelação interpostos pela União Federal e pelo CENTRO BRASILEIRO DE PESQUISA EM AVALIAÇÃO E SELEÇÃO E DE PROMOÇÃO DE EVENTOS (CEBRASPE) contra sentença proferida pelo Juízo da 14ª Vara Federal da Seção Judiciária do Distrito Federal que, nos autos do Mandado de Segurança n. 1001793-68.2023.4.01.3400, determinou que as autoridades coatoras reconhecessem o direito da parte impetrante à isenção ao pagamento da taxa de inscrição relativa aos certames regidos pelo Edital n. 1 - AGU, pelo Edital n. 1 - PFN, e pelo Edital n. 1 - Procurador Federal, todos de 26/12/2022. 2. A Lei n. 13.656/2018, que dispõe sobre a isenção de candidatos do pagamento de taxa de inscrição em concursos para provimento de cargo efetivo ou emprego permanente em órgãos ou entidades da Administração Pública direta e indireta da União, prevê que são isentos do pagamento de taxa de inscrição em concursos públicos os candidatos doadores de medula óssea em entidades reconhecidas pelo Ministério da Saúde. 3. É certo que o incentivo à doação de medula óssea é uma política social na área de saúde, cujo objetivo é estimular as pessoas a se cadastrarem como possíveis doadores, havendo, atualmente, o REDOME - Registro de Doadores Voluntários de Medula Óssea, pelo qual se mantém as informações de todos os doadores voluntários de medula óssea cadastrados no Brasil. 4. Desse modo, a política de incentivo, consubstanciada em isenção de inscrição em concursos públicos, deve alcançar todo aquele que se disponibiliza a ser um possível doador no futuro, a depender da identificação de compatibilidade com um paciente, e não somente quem efetivamente tenha doado, visto que o que se busca é aumentar ao número de possíveis doadores cadastrados, o que, automaticamente, eleva a chance de se identificar um doador em potencial. 5. Este Tribunal já decidiu que não deve se aplicar em casos da espécie qualquer interpretação restritiva, já que a própria lei não trouxe condição ou exigência nesse sentido. Precedentes. 6. Apelações e remessa oficial desprovidas³¹⁷.

Por outro lado, no caso do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, houve o entendimento de que é necessária a efetiva doação:

PEDIDO DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. ADMINISTRATIVO. LEI N. 13.656/2018. DIREITO DOS DOADORES DE MEDULA ÓSSEA À ISENÇÃO DO PAGAMENTO DE TAXA DE INSCRIÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO FEDERAL. FORMA DE COMPROVAÇÃO. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL DEMONSTRADA. INDISPENSABILIDADE DA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTO COMPROBATORIO DA EFETIVA DOAÇÃO. PEDIDO DE UNIFORMIZAÇÃO CONHECIDO E PROVIDO. 1. A questão submetida à uniformização diz respeito à interpretação a ser adotada para o inciso II do art. 1º da Lei n. 13.656/2018 quanto à forma de comprovação do direito dos doadores de medula óssea à isenção do pagamento de taxa de inscrição de

317 BRASIL. Tribunal Regional Federal da 1ª Região. Processo nº 1001793-68.2023.4.01.3400, julgado em 06 nov. 2023. Brasília: Tribunal Regional Federal da 1ª Região, 2023. Disponível em: <https://pje2g-consultapublica.trf1.jus.br/consultapublica/ConsultaPublica/DetalheProcessoConsultaPublica/documentoSeamLoginHTML.seam?ca=0379a7f1aba8a8c3dadff27c27035f2c7c82f107ba6d04d11cfdef7779f44c7bc115ee89f55c6cdeddec986a5cc4faca9d20fd81104640b&idProcessoDoc=354999640>. Acesso em: 24 nov. 2025.

concurso público federal: se basta a inscrição no cadastro de potenciais doadores de medula óssea ou se é necessária a efetiva doação (orientação seguida pela 5ª TR/RS) 2. Fixação da tese jurídica de que "Os candidatos doadores de medula óssea estão isentos do pagamento da taxa de inscrição, nos termos da Lei n. 13.646/2018, sendo indispensável a apresentação de documento comprobatório da efetiva doação para fazer jus à isenção". 3. Pedido de uniformização conhecido e provido com determinação de devolução dos autos à Turma Recursal de origem para adequação do julgado³¹⁸.

Logo, em que pese carecer de orientação jurisprudencial consolidada dos tribunais superiores em torno da temática, compreende-se que: a busca pela maximização dos benefícios decorrentes da política social de fomento à doação de medula óssea prevista em lei, bem como a presunção de boa-fé e da veracidade do ato de cadastramento para a doação realizado pelo candidato em bancos oficiais, dispensa a imprescindibilidade da efetiva doação como condição para fazer jus à isenção prevista na Lei n.º 13.656/2018.

Por fim, é importante ponderar que o edital ou regulamento do concurso público deve estabelecer de forma inequívoca os procedimentos, prazos, horários, dados e informações que devem ser observados pelos candidatos para a solicitação da isenção do pagamento da taxa de inscrição. Além disso, é imprescindível que haja a motivação do indeferimento, bem como a previsão de recurso contra a decisão. Outrossim, após a finalização de todas as etapas do procedimento da isenção (requerimento, resultado, recurso e publicação do resultado dos recursos), que haja um prazo razoável para que o candidato possa realizar o pagamento, caso queira, e possa, assim, participar do certame; caso a Administração Pública não estabeleça tal sistemática, corre-se o risco de o procedimento de isenção se tornar um mecanismo transversal e antijurídico de indeferimento de inscrição.

4.23 Limite de Aprovados por Etapa e no Concurso (Cláusula de Barreira)

Em concursos públicos com mais de uma etapa avaliativa, é comum haver previsão em edital que, após a primeira prova, avançará para as demais fases apenas um quantitativo determinado de candidatos ou, ainda, que somente os candidatos classificados até determinada posição terão suas provas corrigidas. No que se refere a este ponto, cumpre salientar que consta do art. 34 do Decreto federal n.º 9.739/2019 a possibilidade do estabelecimento dessa regra nos

318 BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Pedido de Uniformização de Interpretação de Lei (TRU) n.º 5024224-11.2023.4.04.7000/PR, julgado em 23 ago. 2024. Brasília: Tribunal Regional Federal da 4ª Região, 2024. Disponível em: https://eproc.trf4.jus.br/eproc2trf4/controlador.php?acao=acessar_documento_publico&doc=41724623674749000599915075792&evento=40400383&key=203e0e5302255f74252ba32218ab103cf82e5fdc0d8ea2861f5e15600969d274&hash=a8fd9ad20babeb1ce2e153b58bf41809. Acesso em: 24 nov. 2025.

seguintes termos: “O condicionamento da aprovação em determinada etapa, simultaneamente, à obtenção de nota mínima e à obtenção de classificação mínima na etapa poderá ser estabelecido no edital de abertura do concurso”.

Além do limite de aprovados entre as fases do concurso público, há também a limitação do quantitativo de candidatos que serão considerados aprovados no certame. Em outros termos, ainda que o candidato tenha obtido a pontuação mínima na(s) fase(s) avaliativa(s) do certame, apenas aqueles classificados até determinado quantitativo serão homologados e poderão ser convocados. Neste ponto, alega-se que aspectos críticos relacionados ao limite de aprovados previsto no art. 39 do Decreto Federal n.º 9.739/2019 já foram abordados no macro-objeto “Cadastro de reserva”.

Antes de adentrar aos resultados da pesquisa, pondera-se que a adoção desta sistemática de limite de aprovados entre fases do certame deve ser prevista em edital de forma compatível com as políticas de ações afirmativas previstas em lei, uma vez que a classificação de um determinado número de candidatos pela ordem classificatória pode comprometer a efetividade das reservas, caso a Administração Pública não segmente, neste momento, o quantitativo de aprovados. Com o objetivo de ilustrar tal preocupação, colaciona-se o art. 11 da Instrução Normativa Conjunta MGI/MIR/MPI n.º 261/2025, que disciplina a aplicação da reserva de vagas para pessoas negras, indígenas e quilombolas no âmbito da administração pública federal e dispõe sobre a classificação em caso de inclusão em múltiplas hipóteses de reserva de vagas.

Art. 11. Os editais dos certames deverão assegurar a participação das pessoas negras, indígenas e quilombolas que optarem pela reserva de vagas em todas as etapas do certame, desde que alcançada a nota mínima exigida em cada fase.

§ 1º Os editais dos certames independentes realizados em mais de uma fase deverão:

I - não prever cláusula de barreira especificamente para seleção de quem se candidatou às vagas reservadas; ou

II - estabelecer que o número de pessoas candidatas às vagas reservadas consideradas aprovadas em cada fase do certame será igual ou superior ao número de pessoas candidatas consideradas aprovadas na lista da ampla concorrência.

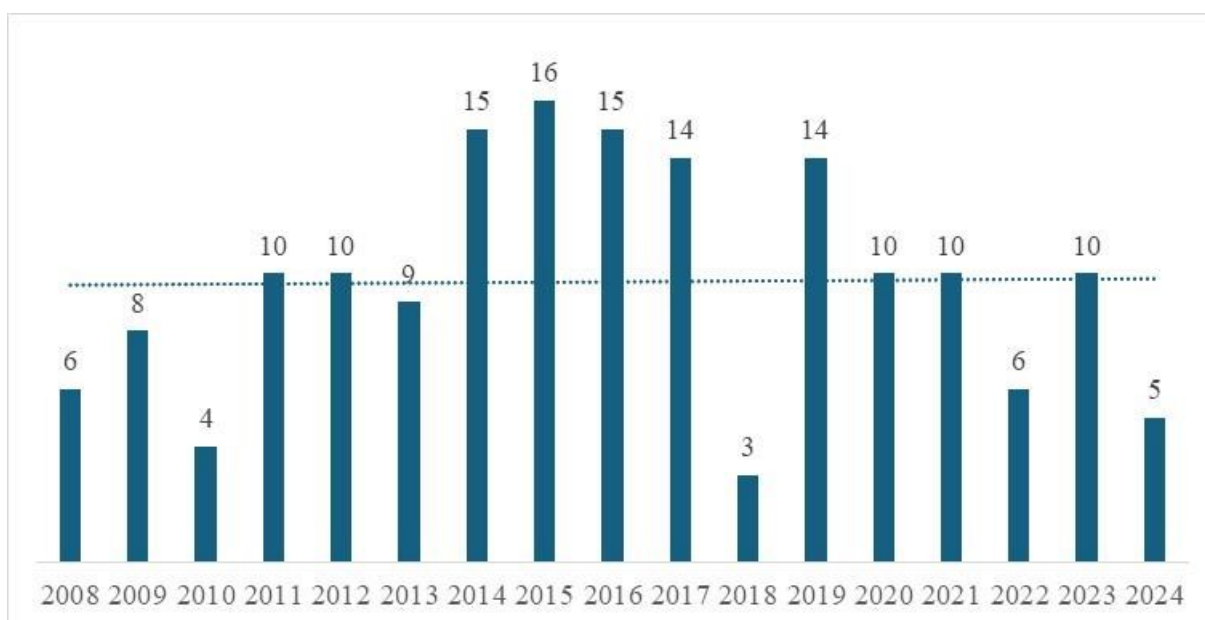
§ 2º Os editais dos certames unificados realizados em mais de uma fase poderão estabelecer cláusula de barreira, não se aplicando as limitações previstas nos incisos I e II do § 1º³¹⁹.

319 BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Ministério da Igualdade Racial, Ministério dos Povos Indígenas. Instrução Normativa Conjunta MGI/MIR/MPI n.º 261, de 27 de junho de 2025. Brasília: MGI, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/concursonacional/cpnu-2/legislacao/documentos/instrucao-normativa-conjunta-mgimirmipi-no-261-de-27-de-junho-de-2025.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2025.

Afora a previsão quanto ao número de candidatos cotistas aprovados, pondera-se, ainda, a necessidade de que eventuais procedimentos complementares aplicáveis aos candidatos que concorrem por meio das ações afirmativas, como, por exemplo, a heteroidentificação — no caso de cotas para pessoas negras — ou a avaliação por equipe multiprofissional e interdisciplinar — no caso de cotas para pessoas com deficiência, também ocorram antes da incidência da cláusula de barreira, uma vez que os candidatos classificados para a etapa subsequente podem ser inabilitados em procedimentos complementares e, ao avançarem para as demais etapas, acabam por suprimir o direito de outros candidatos cotistas habilitados em procedimentos complementares avançarem para as demais etapas do certame.

Retornando aos resultados da pesquisa, elucida-se, sob uma perspectiva quantitativa, que o volume de ementas pertinentes envolvendo o macro-objeto “Limite de aprovados por etapa e no concurso” ($n=165$) é inferior à mediana ($M = 202$) e à média ($\mu = 316$). Além disso, a linha de tendência apurada na série histórica (2008 a 2024) apresenta um comportamento de estabilidade, conforme demonstra o Gráfico 29.

Gráfico 29. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Limite de aprovados por etapa e no concurso”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Em uma perspectiva qualitativa, os assuntos com maior judicialização dentro deste macro-objeto encontram-se sintetizados no Quadro 27.

Quadro 27. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Limite de aprovados por etapa e no concurso”

1. Cláusula de barreira.
2. Alteração do número de candidatos a passarem de fase.
3. Nota de corte.
4. Aprovação em primeira fase e direito adquirido à segunda fase.
5. Limitação do número de candidatos a se submeterem ao psicotécnico.
6. Limitação do número de candidatos para curso de formação.
7. Limitação do número de candidatos para discursiva.
8. Limitação do número de aprovados no concurso.
9. Aprovação fora das vagas e mera expectativa de direito.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

O STF possui jurisprudência consolidada reconhecendo a constitucionalidade da limitação do quantitativo de candidatos que avançam para as etapas posteriores do certame ou que serão homologados no resultado final. Trata-se do Tema n.º 376, e a tese fixada é a de que “É constitucional a regra inserida no edital de concurso público, denominada cláusula de barreira, com o intuito de selecionar apenas os candidatos melhor classificados para prosseguir no certame”. Logo, sob uma perspectiva jurisprudencial, não há óbice constitucional que impeça a Administração Pública de estabelecer, no exercício de sua liberdade conformadora, cláusula de barreira em editais ou regulamentos.

Ao apreciar o tema, o STJ, no julgamento do Agravo Interno no Recurso em Mandado de Segurança n.º 60904, estabeleceu que “[...] não há direito líquido e certo ao candidato que, depois de excluído do certame pela cláusula de barreira (como no caso), demonstra a existência de mais vagas que poderiam ser oportunamente providas pelo mesmo concurso público”. Em outros termos, não configura preterição caso haja exclusão de candidato reprovado no certame em virtude de cláusula de barreira e abertura de novo concurso público para o mesmo cargo.

Além disso, o precedente do STJ identificado não contraria a possibilidade da limitação do número de candidatos convocados para a realização da fase de curso de formação, caso previsto em edital (Agravo Interno nos Embargos de Declaração no Recurso em Mandado de Segurança n.º 71957). Outrossim, o STJ também tem o entendimento de que, no caso de desistência ou inabilitação de candidato na etapa subsequente, não há obrigatoriedade de a Administração Pública convocar candidatos remanescentes, uma vez que a cláusula de barreira prevista em edital tem o efeito de desclassificar os candidatos que não atingem a nota de corte (Agravo Interno no Recurso em Mandado de Segurança n.º 65299).

Por fim, é importante destacar que, em alguns casos, foram verificadas alterações quantitativas da cláusula de barreira por meio de retificação em edital ou, ainda, por meio de

alteração de norma que estabelece o limite de candidatos aprovados. Detalhando melhor este ponto, cita-se o Decreto n.º 11.211/2022³²⁰, por meio do qual o Presidente da República, à época, alterou o quantitativo de candidatos homologados e permitiu, por exemplo, que, ao longo do prazo de validade do concurso público da Polícia Rodoviária Federal, cujo edital³²¹ havia sido publicado em novembro de 2018 e as inscrições finalizadas em dezembro de 2018, fosse convocado o triplo de candidatos aprovados, e não o dobro, nos termos previstos, originariamente no Decreto n.º 9.739/2019.

Sobre esta alteração, pondera-se que práticas dessa natureza podem ter a sua legalidade questionada, uma vez que, quando da publicação do edital e do período de inscrições no concurso, o quantitativo máximo de candidatos homologados no concurso público da PRF previsto em edital era o dobro. Porém, após o término das inscrições e realização das provas, este quantitativo saltou para o triplo. Logo, a alteração do quantitativo de homologados viabilizou que neste concurso pudessem ser convocados até 4500 (quatro mil e quinhentos) candidatos, e não 3000 (três mil), como previsto inicialmente.

Acerca desta prática, podem ser suscitados pelo menos três questionamentos. O primeiro, à luz do princípio da publicidade, é: será que outros candidatos poderiam ter realizado a inscrição, caso essa informação relevante, que altera significativamente o número de candidatos aprovados, tivesse sido publicada anteriormente antes do término das inscrições ou, ainda, por que as inscrições não foram reabertas? O segundo questionamento envolve o princípio da impessoalidade: em que medida tal alteração, a posteriori, não poderia ser utilizada com o objetivo de favorecer determinado candidato? Por fim, há que se questionar ainda a finalidade e o contexto da alteração do Decreto n.º 9.739/2019 que permitiu o aumento significativo de convocação de candidatos aprovados na PRF no contexto das proximidades com as eleições do ano de 2022.

4.24 Mecanismos de Elisão à Realização de Concursos

Preliminarmente, é importante esclarecer que o termo “elisão” constante deste macro-objeto deve ser compreendido como qualquer iniciativa que tenha o objetivo de suprimir a

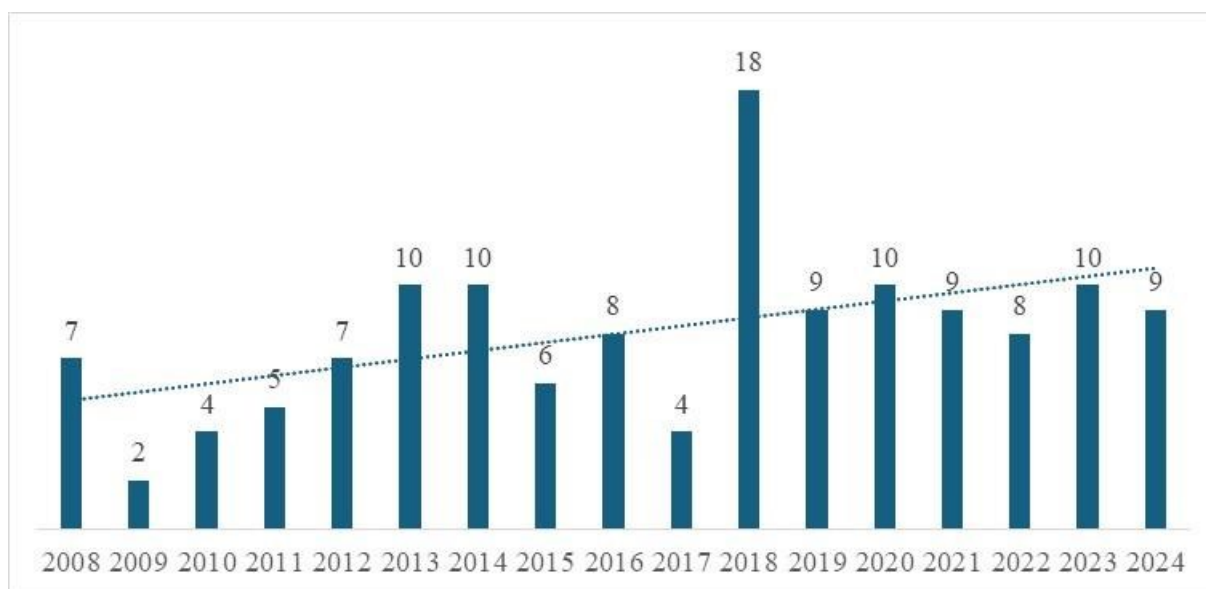
320 BRASIL. Decreto n. 11.211, de 26 de setembro de 2022. Altera o Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, quanto ao limite de candidatos aprovados em concursos públicos com duas etapas e à prorrogação de validade do concurso. Diário Oficial da União, seção 1, p. 13, 27 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Decreto/D11211.htm. Acesso em: 02 dez. 2025.

321 CEBRASPE. Edital nº 1 PRF Policial Rodoviário Federal, de 27 de novembro de 2018. Brasília: CEBRASPE, 2018. Disponível em: https://www.cebraspe.org.br/concursos/prf_18. Acesso em: 02 dez. 2025.

realização de concurso público de provas ou de provas e títulos por meio de atos, normas ou práticas promovidas pelo poder público no exercício de suas autonomias. Nesse sentido, cita-se, por exemplo, o caso de uma Instituição Federal de Ensino (IFE) que, em vez de realizar concurso público para suprir vacância de cargo de professor efetivo, promove sucessivos processos seletivos simplificados e mantém, por anos, sem justificativa plausível, a contratação de professores substitutos, contratados temporariamente com base na Lei Federal n.º 8.745/1993.

Em uma perspectiva quantitativa, cumpre salientar que o volume de ementas pertinentes em torno deste macro-objeto ($n=136$) é inferior à mediana ($M = 202$) e à média ($\mu = 316$). Ademais, ao se analisar a linha de tendência ao longo da série histórica (2008 a 2024), constata-se uma leve alta; porém, parece que tal inclinação foi sensibilizada, principalmente, pelo quantitativo *outlier* do ano de 2018, e não por uma crescente de judicialização ao longo dos últimos anos, conforme demonstra o Gráfico 30.

Gráfico 30. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Limite de aprovados por etapa e no concurso”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Em uma perspectiva qualitativa, o Quadro 28 evidencia os principais assuntos apurados neste macro-objeto.

Quadro 28. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Mecanismos de elisão da realização de concursos”

1. Proporcionalidade entre efetivos e comissionados.
2. Criação de cargos comissionados que não se destinam à direção, chefia e assessoramento.
3. Contratação temporária durante validade de concurso.
4. Contratação de pessoal sem concurso com base em lei autorizadora.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Ao apreciar a Ação Declaratória de Inconstitucionalidade n.º 6803, o STF faz referência expressa à tese fixada no Recurso Extraordinário n.º 1041210, a qual estabelece os contornos jurisprudenciais no que se refere ao tensionamento existente entre criação de cargos em comissão e os cargos efetivos providos mediante concursos públicos. Nesse contexto, a corte constitucional delimitou, no Tema n.º 1010, a seguinte tese:

- a) A criação de cargos em comissão somente se justifica para o exercício de funções de direção, chefia e assessoramento, não se prestando ao desempenho de atividades burocráticas, técnicas ou operacionais;
- b) tal criação deve pressupor a necessária relação de confiança entre a autoridade nomeante e o servidor nomeado;
- c) o número de cargos comissionados criados deve guardar proporcionalidade com a necessidade que eles visam suprir e com o número de servidores ocupantes de cargos efetivos no ente federativo que os criar; e
- d) as atribuições dos cargos em comissão devem estar descritas, de forma clara e objetiva, na própria lei que os instituir³²².

Nesse sentido, desde que observados os limites jurisprudenciais consolidados pelo STF, tem-se que a criação de cargos em comissão não constitui um mecanismo de elisão da realização de concursos públicos para provimento de cargos efetivos, e sim um espaço no qual os Poderes Legislativo e Executivo podem exercer as suas autonomias públicas de acordo com a repartição de competências constitucionalmente previstas.

O segundo ponto que merece análise no âmbito deste macro-objeto envolve a contratação temporária de pessoal e o concurso público enquanto mecanismo impessoal de recrutamento e seleção de servidores públicos. Ao analisar este tema na Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5267, o STF fez referência explícita ao Tema n.º 658, no âmbito do qual foram estabelecidos os limites em que a contratação temporária prevista no art. 37, inciso IX, da Constituição Federal de 1988, será considerada válida:

- Nos termos do art. 37, IX, da Constituição Federal, para que se considere válida a contratação temporária de servidores públicos, é preciso que:
- a) os casos excepcionais estejam previstos em lei;

³²² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 1041210. Relator: Min. Dias Toffoli, julgado em 27 set. 2018. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2018. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadordpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749900672>. Acesso em: 02 dez. 2025.

- b) o prazo de contratação seja predeterminado;
- c) a necessidade seja temporária;
- d) o interesse público seja excepcional;
- e) a contratação seja indispensável, sendo vedada para os serviços ordinários permanentes do Estado que estejam sob o espectro das contingências normais da Administração³²³.

Portanto, a contratação temporária constitui um instituto jurídico excepcional, temporário e que não deve ser utilizado como um mecanismo de suprimento de pessoal para atendimento de serviços permanentes ou ordinários da Administração Pública.

Por fim, as ementas revisadas na pesquisa também evidenciaram a existência de controvérsia em torno da existência de lei estadual ou municipal que, após a Constituição Federal de 1988, autoriza a contratação de pessoal sem a realização de concursos públicos. Neste ponto, cumpre destacar que este assunto converge com outro macro-objeto abordado nesta pesquisa, “Ingresso, manutenção ou mudança de pessoal sem realização prévia de concurso”; portanto, neste momento, a temática será tratada de forma complementar e sem a repetição de precedentes jurisprudenciais já analisados.

Quanto a esta perspectiva, destacam-se contribuições oriundas do julgamento das Ações Direta de Inconstitucionalidade n.º 3434 e 4876, bem como da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n.º 281. No caso da ADI n.º 3434, o STF declarou inconstitucional uma lei do estado do Piauí que previa o aproveitamento de prestadores de serviços, com 10 (dez) ou mais anos de serviço ininterruptos comprovados ao estado, em cargos da Administração Pública sem a devida realização de concurso público. Na ADI n.º 4876, o STF também manifestou pela inconstitucionalidade da lei do estado de Minas Gerais que tornou titulares de cargos efetivos servidores que ingressaram na Administração Pública após 1988. Na ADPF n.º 281 o STF também compreendeu que o provimento de cargos efetivos por pessoas que exerceram mandatos eletivos também viola a Constituição de 1988.

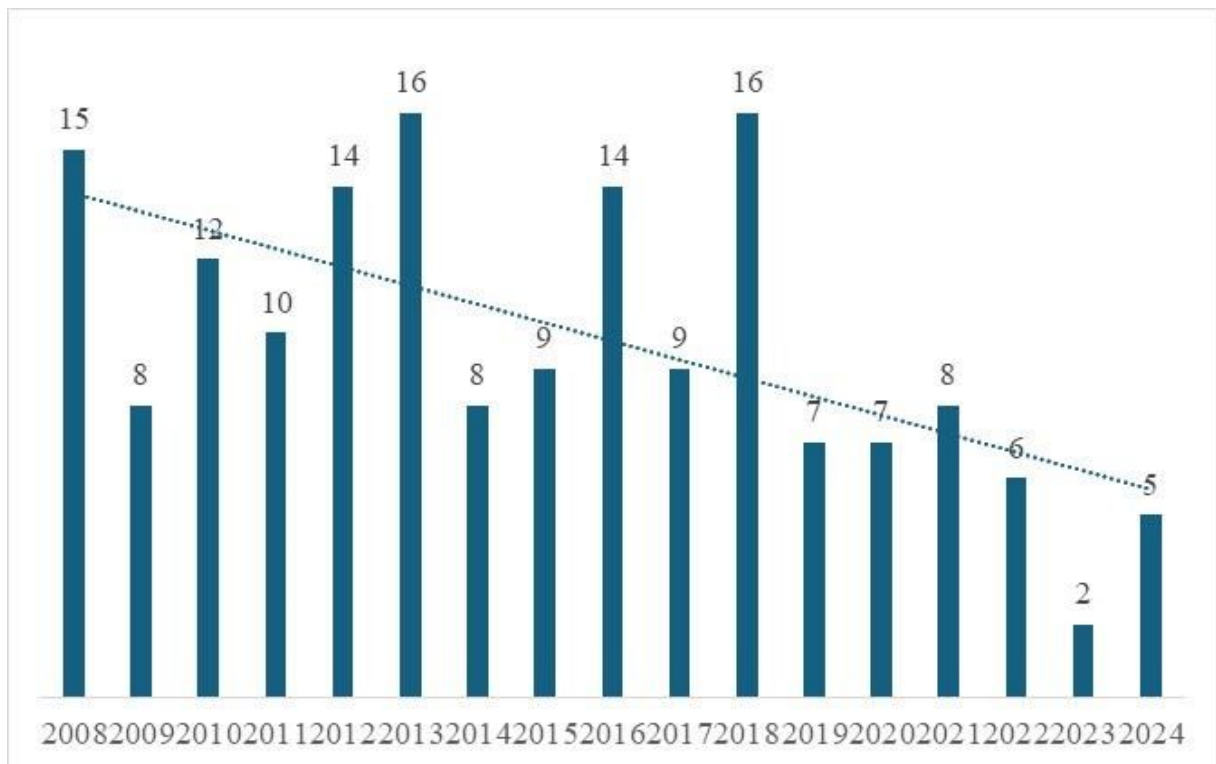
Portanto, a partir dos precedentes revisados, tem-se que qualquer estratégia com o objetivo de promover o ingresso em cargo de provimento efetivo sem a prévia aprovação em concurso público constitui um exercício inconstitucional das autonomias públicas, e o ato ou regulamento estará sujeito à sindicabilidade e, consequentemente, à anulação pelo Poder Judiciário.

323BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5267. Relator: Ministro Luiz Fux, julgado em 15 abr. 2020. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpup/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752545391>. Acesso em: 02 dez. 2025.

4.25 Ordem Classificatória

O art. 10 da lei n.º 8.112/1990 estabelece que a nomeação para cargo de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, devendo ser observados a ordem de classificação e o prazo de sua validade. Apesar de ostentar um aspecto de cunho objetivo que almeja, em alguma medida, institucionalizar uma perspectiva meritocrática nos certames, cumpre ponderar que há tensionamentos judiciais em torno deste macro-objeto “Ordem classificatória”, conforme demonstra o Gráfico 29.

Quadro 29. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Ordem classificatória”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Analisando o Gráfico 29, verifica-se que os valores apurados apontam para uma tendência de queda em torno da judicialização deste macro-objeto na série histórica (2008–2024). O volume total de ementas pertinentes ($n=166$) é um pouco inferior à mediana ($M = 202$) e à média ($\mu = 316$). Logo, sob uma perspectiva quantitativa, parece já ter ocorrido o maior influxo de litígio em torno deste macro-objeto.

Em que pese tratar-se de um macro-objeto distinto, é importante avaliar que a ordem classificatória também está presente de forma transversal em outros tópicos, como, por

exemplo, nas discussões envolvendo preterição de candidatos, cadastro de reserva e reserva de vagas. Nesse sentido, priorizou-se a análise das ementas pertinentes com o objetivo de levantar temas que ainda não haviam sido descortinados no âmbito de outros macro-objetos, de acordo com o que se nota no Quadro 30.

Quadro 30. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Ordem classificatória”

1. Preferência em ordem de classificação ao candidato com maior tempo de serviço no ente.
2. Remanejamento da lista de aprovados.
3. Ordem de classificação e aprovação fora do número de vagas.
4. Desistência de candidato e alteração da ordem classificatória.
5. Empate entre últimos colocados e inclusão de ambos.
6. Critérios de classificação.
7. Convocação de posição inferior por ordem judicial.
8. Ofensa à ordem de classificação.
9. Alteração dos critérios de classificação após a publicação da homologação do resultado final.
10. Ordem de classificação para escolha de lotação.
11. Ordem de classificação para convocação em turmas do curso de formação.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Ao tratar de ordem classificatória, um dos assuntos recorrentes consiste no critério de desempate em concursos públicos. A Lei n.º 10.741/2023, que dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa, estabelece no art. 28 que, em concursos públicos, o primeiro critério de desempate a ser adotado será a idade, dando preferência ao de idade mais avançada. Nesse sentido, no caso de aprovação de pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos em concursos públicos, o primeiro critério de desempate será a idade.

O Código de Processo Penal, Decreto-Lei n.º 3.689/1941, estabelece em seu art. 440 o direito de preferência em concursos públicos; assim, no caso de empate entre candidatos, caso o candidato tenha exercido a função de jurado, o respectivo terá precedência na ordem classificatória, nos termos estabelecidos em edital.

Ao realizar uma breve pesquisa no portal eletrônico de proposições legislativas da Câmara dos Deputados, é possível identificar propostas de parlamentares com o objetivo de estabelecer critérios de naturezas distintas a serem considerados para fins de desempate em concursos públicos, conforme consta do Quadro 31.

Quadro 31. Proposições legislativas versando sobre o critério de desempate em concursos públicos

Documento identificado	Critério proposto
Projeto de Lei n.º 4681/2025	Utilização das horas de atividades voluntárias certificadas por entidades públicas ou privadas como critério de desempate em concursos públicos.
Projeto de Lei n.º 1028/2023	Estabelece a capacitação em Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS como critério de desempate em concursos públicos.
Indicação n.º 708/2023	Apresentação da carteira de vacinação atualizada como critério de desempate nos concursos do Governo Federal.
Projeto de Lei n.º 3245/2021	Estabelece como critério de desempate em concursos públicos a preferência para candidata do sexo feminino em tratamento ou em período de remissão de câncer.
Projeto de Lei n.º 2231/2021	Condição de doador de órgão ou tecido, critério, desempate, concurso público.
Projeto de Lei n.º 4382/2012	Terá prioridade, em caso de empate, em concurso público no qual seja permitida a acumulação de cargos, o candidato que não tenha vínculo com o serviço público em outro cargo que possibilite a acumulação.
Projeto de Lei n.º 4250/2012	Adota como critério de desempate em concursos públicos da Administração Pública federal o desempenho das funções de mesário nos processos eleitorais.
Projeto de Lei n.º 2474/2011	Estabelece a obrigatoriedade de a doação regular de sangue ser fator de desempate em concursos públicos.
Projeto de Lei n.º 1329/2003	Preferência, mulher, chefe, família, critério seletivo, desempate, concurso de provas e títulos, concurso público, cargo público, União Federal, Estados, Municípios, exceção, magistério, técnico.

Fonte: Elaborado pelo autor com base em dados extraídos do Portal Eletrônico da Câmara dos Deputados (2026).

Em que pese a existência de propostas legislativas diversas visando ao estabelecimento de critérios para desempate em concursos públicos, conforme ilustra o Quadro 16, cumpre destacar que tal exercício de autonomia legislativa deve sempre respeitar os limites constitucionais. Nesse contexto, o STF, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5776, decidiu pela inconstitucionalidade de dispositivo de lei estadual que estabelecia o tempo de serviço prestado ao estado da Bahia como critério de preferência de ordem classificatória, nos seguintes termos:

EMENTA: CONSTITUCIONAL. AÇÃO DIRETA. LEI ESTADUAL 6.677/1994 DO ESTADO DA BAHIA. CONCURSO PÚBLICO. EMPATE ENTRE CANDIDATOS. PREFERÊNCIA EM ORDEM DE CLASSIFICAÇÃO A CANDIDATO QUE CONTAR MAIS TEMPO DE SERVIÇO PRESTADO AO ENTE. VIOLAÇÃO DOS ARTS. 5º, 19, III, E 37, CAPUT, DA CONSTITUIÇÃO

FEDERAL. PROCEDÊNCIA DA AÇÃO. 1. Proposta de conversão de referendo de medida cautelar em julgamento definitivo de mérito, considerando a não complexidade da questão de direito em discussão e a instrução dos autos, nos termos do art. 12 da Lei 9.868/1999. 2. Como corolário do princípio da isonomia posto em seu art. 5º, caput, a Constituição Federal enuncia expressamente, no inciso III do art. 19, que é vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios criar distinções entre brasileiros ou preferências entre si. 3. O dispositivo legal impugnado tem o claro propósito de conferir tratamento mais favorável a servidores do Estado da Bahia, em detrimento dos demais Estados da Federação, estando em frontal desacordo com o art. 19, III, da CF, que veda o estabelecimento de distinções entre brasileiros com base na origem ou procedência. Precedentes. 4. Medida cautelar confirmada. Ação Direta de Inconstitucionalidade julgada procedente³²⁴.

Afora o desempate, convém salientar que o STF no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 7458 declarou a inconstitucionalidade de lei do estado da Paraíba que estabelecia uma bonificação de 10% (dez por cento) para os candidatos paraibanos residentes no estado da Paraíba em concursos públicos na área de segurança pública, conforme pode ser verificado na ementa a seguir.

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. CONCURSO PÚBLICO. BÔNUS DE 10% NA NOTA AOS CANDIDATOS PARAIBANOS RESIDENTES NA PARAÍBA. LEI ESTADUAL Nº 12.753/23 - PB. DISCRIMINAÇÃO ARBITRÁRIA. VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA IMPESSOALIDADE E DA ISONOMIA. OFENSA AOS ARTS. 5º, 19, II E 37, II, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. INCONSTITUCIONALIDADE DECLARADA. AÇÃO DIRETA JULGADA PROCEDENTE. 2. Discriminação em razão da origem. Critério espacial que não se justifica como *discrimen* na busca à garantia do fortalecimento da identidade regional no que concerne aos certames da área de segurança pública estadual. 3. Os princípios da administração pública da isonomia e da vedação à desigualdade entre brasileiros são corolários da igualdade perante a lei, vedadas distinções de qualquer natureza ou preferências que ofendam àqueles que preencham os requisitos legais para a investidura em cargo ou emprego público. 4. A imposição legal de critérios de distinção entre os candidatos é admitida tão somente quando acompanhada da devida justificativa em razão de interesse público e/ou em decorrência da natureza e das atribuições do cargo ou emprego a ser preenchido. 5. Ação direta de inconstitucionalidade julgada procedente para declarar a inconstitucionalidade da Lei 12.753/2023, do Estado da Paraíba³²⁵.

Portanto, a partir das decisões do Supremo Tribunal Federal, tem-se que normas relativas ao estabelecimento de critérios de desempate em concursos públicos devem observar os limites constitucionais. Ademais, cumpre salientar, também, que a Administração Pública, no exercício de suas autonomias, também tem o dever de verificar a constitucionalidade, a

324 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5776. Relator: Min. Alexandre de Moraes, julgado em 19 dez. 2018. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2018. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749507441>. Acesso em: 05 dez. 2025.

325 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7458. Relator: Min. Gilmar Mendes, julgado em 19 dez. 2023. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2023. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=773668772>. Acesso em: 05 dez. 2025.

legalidade, a razoabilidade e o interesse público ao prever tais critérios nas disposições editalícias.

Outro ponto relevante a ser abordado neste macro-objeto e que pode trazer impacto na ordem classificatória do certame perpassa pela proporcionalidade e isonomia na composição das notas dos candidatos considerando as diversas etapas seletivas que compõem o concurso. Para explicar melhor este ponto, destaca-se o Acórdão n.º 3010/2014 do Plenário do Tribunal de Contas da União que analisou denúncias de irregularidades no Edital ESAF n.º 48/2013 destinado ao recrutamento e à seleção de servidores para ocupar o cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG).

Em apertada síntese, o caso concreto tratou de supervalorização de pontuação de experiência profissional e, conseqüentemente, da Avaliação de Títulos na composição dos concursos que estaria ferindo a impessoalidade, a eficiência, o livre acesso aos cargos públicos, a proporcionalidade/razoabilidade e a isonomia que culminou com a anulação do certame, conforme detalha a ementa do Acórdão do Plenário do TCU n.º 3010/2014.

DENÚNCIA. MPOG. ESAF. CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE CARGOS DE ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL (EPPGG). QUESTIONAMENTOS SOBRE A RAZOABILIDADE DA PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA, NA PROVA DE TÍTULOS, À EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL EM ATIVIDADES DE GERÊNCIA E QUANTO À OBJETIVIDADE DOS RESPECTIVOS CRITÉRIOS DE AFERIÇÃO. LACUNA DE INFORMAÇÕES NO EDITAL SOBRE O CONCEITO DE ATIVIDADE GERENCIAL. DILIGÊNCIAS. ESCLARECIMENTOS PRESTADOS PELA ESAF E PELO MPOG INSUFICIENTES PARA DEMONSTRAR A OBJETIVIDADE DOS CRITÉRIOS A SER ADOTADOS PARA AFERIÇÃO DA EXPERIÊNCIA GERENCIAL DOS CANDIDATOS. AFRONTA AOS PRINCÍPIOS DA AMPLA CONCORRÊNCIA, DO JULGAMENTO OBJETIVO, DA ISONOMIA E AO INTERESSE PÚBLICO. CONHECIMENTO. PROCEDÊNCIA PARCIAL. DETERMINAÇÃO À ESAF E AO MPOG PARA ANULAÇÃO DO CERTAME. IMPROCEDÊNCIA DAS DEMAIS NOTÍCIAS DE IRREGULARIDADES NO CERTAME. CIÊNCIA AOS INTERESSADOS. ARQUIVAMENTO³²⁶.

Em relação à proporcionalidade entre os diversos instrumentos avaliativos previstos em edital, pondera-se a importância de que a Administração Pública, exercício de sua liberdade conformadora, leve em consideração: a) constitucionalidade e ilegalidade da previsão daquela etapa seletiva; b) os conhecimentos, as habilidades e, quando for o caso, as competências

326 BRASIL. Tribunal de Contas da União. Acórdão do Plenário do TCU nº 3010/2014. Relator: Min. Raimundo Carreiro, julgado em 05 nov. 2024. Brasília: Tribunal de Contas da União, 2024. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/redireciona/jurisprudencia-selecionada/JURISPRUDENCIA-SELECIONADA-15712>. Acesso em: 05 dez. 2025.

necessárias ao desempenho das atribuições do cargo ou emprego público, conforme previsto no art. 9º da Lei n.º 14.965/2024; c) a proporcionalidade no estabelecimento do valor de cada etapa na composição das notas classificatórias; e d) o caráter classificatório da avaliação de títulos e o cuidado para que a sua composição não inviabilize a concorrência entre os candidatos.

No que se refere à ordem classificatória, elucida-se, ainda, que o STF tem entendimento de que há direito subjetivo à nomeação, caso o candidato passe a figurar dentro do número de vagas em virtude da desistência de candidato mais bem classificado, conforme ementa do julgamento do Agravo Interno em Recurso Extraordinário n.º 956521:

EMENTA: DIREITO ADMINISTRATIVO. AGRAVO INTERNO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. CONCURSO PÚBLICO. CANDIDATO QUE PASSA A FIGURAR DENTRO DO NÚMERO DE VAGAS PREVISTAS NO EDITAL. DESISTÊNCIA DE CANDIDATO CLASSIFICADO EM COLOCAÇÃO SUPERIOR. DIREITO SUBJETIVO À NOMEAÇÃO. PRECEDENTES. ALEGADA VIOLAÇÃO AO ART. 2º DA CF/88. IMPROCEDÊNCIA. 1. O Plenário desta Corte firmou entendimento no sentido de que possui direito subjetivo à nomeação o candidato aprovado dentro do número de vagas previstas no edital de concurso público (RE 598.099-RG, Rel. Min. Gilmar Mendes; e RE 837.311-RG, Rel. Min. Luiz Fux). 2. O direito à nomeação também se estende ao candidato aprovado fora do número de vagas previstas no edital, mas que passe a figurar entre as vagas em decorrência da desistência de candidatos classificados em colocação superior. Precedentes. 3. A jurisprudência desta Corte é pacífica no sentido de que não viola o princípio da separação de Poderes o exame, pelo Poder Judiciário, de ato administrativo tido por ilegal ou abusivo. Precedentes. 4. Nos termos do art. 85, § 11, do CPC/2015, fica majorado em 25% o valor da verba honorária fixada anteriormente, observados os limites legais do art. 85, §§ 2º e 3º, do CPC/2015. 5. Agravo interno a que se nega provimento, com aplicação da multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015³²⁷.

Além disso, há precedentes do STF também reafirmando a possibilidade de o candidato melhor classificado solicitar o seu remanejamento para a posição final da lista classificatória do respectivo concurso público, popularmente conhecido como “pedido de final de fila”, conforme se extrai da decisão no Agravo Interno em Recurso Extraordinário n.º 871545:

EMENTA: DIREITO ADMINISTRATIVO. AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. CONCURSO PÚBLICO. ORDEM DE CLASSIFICAÇÃO. SÚMULAS 279, 280 E 454/STF. PRECEDENTES. 1. É possível o remanejamento de aprovado em concurso público, para o final da lista de aprovados, quando pendente diploma exigido para posse no cargo almejado. Essa medida não fere a ordem de classificação, nem prejudica os demais aprovados no concurso. Precedente. 2. Hipótese em que, para dissentir da conclusão do acórdão recorrido, seria necessária a análise da legislação local aplicada

327 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo Interno em Recurso Extraordinário n.º 956521. Relator: Min. Luís Roberto Barroso, julgado em 28 out. 2016. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2016. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=12036614>. Acesso em: 05 dez. 2025.

ao caso e a reapreciação dos fatos, do material probatório constante dos autos e das cláusulas editalícias. Incidência das Súmulas 279 e 454/STF. Precedentes. 2. Agravo regimental que se nega provimento³²⁸.

Em que pese haver decisão do STF, cumpre salientar que há ressalvas, por parte do STJ, no sentido de que, caso inexistir previsão em lei ou em edital respaldando a solicitação de remanejamento da posição classificatória, não será cabível mandado de segurança, conforme explicitado na ementa do julgamento do Recurso Ordinário em Mandado de Segurança n.º 54403:

ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. RECLASSIFICAÇÃO. FALTA DE HABILITAÇÃO NECESSÁRIA PARA O EXERCÍCIO DO CARGO. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL. 1. O recorrente alega que teria direito à reclassificação, sendo posicionado no final da fila classificatória, porquanto ainda não possuía a habilitação necessária para o exercício do cargo, que seria adquirida no semestre seguinte à impetração. 2. Inexistindo previsão legal ou editalícia, é fundamentada a denegação da ordem, porquanto não demonstrada a prova pré-constituída de liquidez e certeza do direito controvertido. Precedente: AgRg no RMS 28.293/RR, Rel. Ministro Nefi Cordeiro, Sexta Turma, DJe 5/2/2016. 3. Recurso Ordinário não provido³²⁹.

Nesse contexto, como um mecanismo de redução de judicialização em concursos públicos e de promoção de maior segurança jurídica, sugere-se que a Administração Pública, quando da elaboração das disposições editalícias, estabeleça expressamente a possibilidade de solicitação de remanejamento do candidato aprovado para o final da lista classificatória do respectivo certame. Ademais, é importante que a Administração estabeleça os contornos procedimentais para requerimento, bem como preveja as consequências decorrentes de tal solicitação pelo candidato.

Por fim, pondera-se que um ponto de tensão judicial envolvendo a ordem classificatória ocorre no caso em que o concurso público é realizado de forma regionalizada ou dividido por localidade, e, posteriormente, há o surgimento de vagas em outras localidades que não estavam previstas em edital; ou, ainda, quando não há quantitativo de candidato aprovado suficiente em determinada localidade e há cargo vago que necessita ser provido. Sobre este

328 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo Interno em Recurso Extraordinário n.º 871545. Relator: Min. Luís Roberto Barroso, julgado em 23 fev. 2023. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2023. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=10469524>. Acesso em: 05 dez. 2025.

329 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Ordinário em Mandado de Segurança n.º 54403. Relator: Min. Herman Benjamin, julgado em 05 set. 2017. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2017. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp?b=ACOR&livre=Recurso+Ordin%Elrio+n%BA+54403&O=JT>. Acesso em: 05 dez. 2025.

tema, destaca-se, por exemplo, a ementa do julgamento do Agravo Interno no Julgamento de Recurso Ordinário em Mandado de Segurança n.º 45702 do STJ:

ADMINISTRATIVO. AGRAVO INTERNO NO RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. CONCURSO PÚBLICO PARA O CARGO DE ANALISTA JUDICIÁRIO DO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE MATO GROSSO. INSCRIÇÃO PARA VAGA NA CAPITAL DO ESTADO. APROVAÇÃO EM COLOCAÇÃO QUE ULTRAPASSA AS VAGAS INICIALMENTE OFERECIDAS PELO EDITAL DO CERTAME PARA PROVIMENTO EM CUIABÁ/MT. SURGIMENTO DE VAGAS EM COMARCA DIVERSA DAQUELA PARA A QUAL O CANDIDATO SE INSCREVEU INICIALMENTE. NOMEAÇÃO DO CANDIDATO EM COMARCA DO INTERIOR, MEDIANTE OPÇÃO OFERTADA PELA ADMINISTRAÇÃO E ACEITA PELO CANDIDATO. PERDA DA COLOCAÇÃO NO POLO PARA O QUAL O CANDIDATO FOI APROVADO, CONFORME PREVISÃO EDITALÍCIA. PARECER DO MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL PELO DESPROVIMENTO DO RECURSO. AGRAVO INTERNO DO PARTICULAR DESPROVIDO. 1. No caso dos autos, há a previsão de perda da colocação no polo para o qual o candidato foi aprovado, caso fosse nomeado em cargo referente a polo diverso. Assim, diante de tal previsão, não há como se reconhecer o direito do Impetrante de permanecer no cadastro de reserva à espera da convocação na localidade inicialmente almejada, ou seja, a Capital do Estado, após a opção por nomeação em comarca diversa. 2. A jurisprudência deste STJ é rigorosamente torrencial e uniforme quanto à obrigatoriedade, tanto por parte dos candidatos, quanto da Administração Pública, de se seguir fielmente as disposições editalícias como garantia do princípio da igualdade, sem que isso signifique qualquer submissão a exigências de ordem meramente positivistas. 3. Agravo Interno do Particular desprovido³³⁰.

Portanto, é importante que a Administração Pública, na hipótese de realização de concursos regionalizados, estabeleça, expressamente, em edital, a possibilidade (ou não) de o candidato ser convocado para ocupar vaga que, porventura, surja em localidade diversa da qual concorreu. Além disso, é importante que se estabeleça previamente sistemática de convocação para tais localidades observando a ordem das notas obtidas pelos candidatos aprovados para o mesmo cargo de forma que haja respeito à ordem classificatória geral do certame.

Neste contexto, uma estratégia que parece ser razoável, no exercício da apreciatividade e da liberdade de conformação pela Administração Pública, consiste na previsão em edital do estabelecimento de listagem geral de classificação, considerando a nota final obtida por todos os candidatos que concorrem ao respectivo cargo, independentemente da localidade. Outrossim, é necessário que as disposições editalícias estabeleçam que novas vagas que, porventura, surjam nas demais localidades não previstas em edital, ao longo da validade do certame, serão providas

330 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Agravo Interno no Recurso Ordinário em Mandado de Segurança nº 45702. Relator: Min. Napoleão Nunes Maia Filho, julgado em 06 nov. 2018. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2018. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/baen/doc.jsp?livre=45702&b=BAEN&p=false&l=10&i=1&operador=AND&ordenacao=TEMA,-DTPB,@NUM,CLAS&tp=T>. Acesso em: 05 dez. 2025.

observando a ordem classificatória desta lista geral. Ademais, conforme se extrai da ementa, é razoável, também, que o candidato que declinar do aproveitamento para outra localidade possa permanecer concorrendo na localidade para a qual realizou a inscrição.

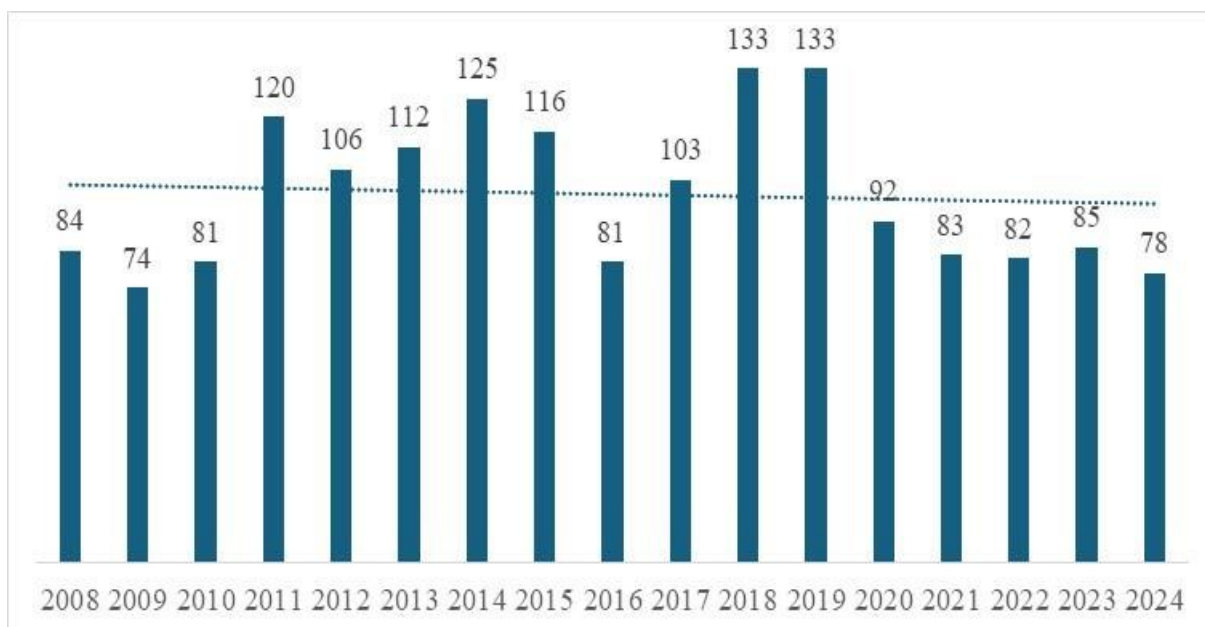
4.26 Outro Tema Relacionado a Concurso Público

A criação deste macro-objeto decorre, naturalmente, da necessidade de se proceder uma calibragem no método aplicado, uma vez que, por mais amplo que seja o rol dos macro-objetos previamente propostos, a pluralidade de assuntos envolvendo a judicialização verificada na análise concreta das ementas revisadas ultrapassa a capacidade de previsão dos pesquisadores. Além disso, ao se analisar o conteúdo das ementas pertinentes, constata-se a existência de interseções de macro-objetos que não permitem a sua classificação em uma única categoria.

Como uma limitação natural do método e da capacidade humana dos pesquisadores, é esperado que este macro-objeto, que possui um alcance conceitual mais abrangente, acabe atraindo um maior quantitativo de ementas. Em relação a esta limitação sugere-se que rodadas futuras de pesquisa e codificações sejam realizadas com o objetivo de compreender esses temas, bem como descortinar novas categorias de macro-objetos.

Em uma vertente quantitativa, cumpre registrar que se trata do macro-objeto com o maior volume de ementas pertinentes ($n=1.688$), ou seja, 15,25% do total da amostra, com uma quantidade significativa de julgados por ano e com uma tendência de estabilidade, conforme pode ser verificado no Gráfico 31.

Gráfico 31. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Outro tema relacionado a Concurso Público”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

A partir dos dados do Gráfico 31, verifica-se que os valores apurados apontam para uma tendência de estabilidade em torno da judicialização deste macro-objeto na série histórica (2008–2024). O volume total de ementas pertinentes ($n=1.688$) é o maior de todos os macro-objetos e, portanto, bastante superior à mediana ($M = 202$) e à média ($\mu = 316$). Neste ponto, pondera-se que a perspectiva quantitativa em torno deste macro-objeto, pela sua natureza, parece ter um efeito reduzido, uma vez que não se consegue promover uma comparação deste macro-objeto com os demais pelo seu elevado nível de generalidade.

Portanto, a perspectiva qualitativa parece ser a contribuição mais significativa deste macro-objeto, uma vez que da agenda estruturada no Quadro 32 podem-se extrair assuntos emergentes com potencial de se tornar novos macro-objetos e, portanto, retroalimentar e expandir as contribuições desta pesquisa. Em outros termos, diferentemente da agenda apurada nos demais tópicos deste trabalho, neste caso específico, os temas descortinados e sintetizados no Quadro 49 devem ser analisados, sob a ótica de se extrair potenciais macro-objetos não visualizados, anteriormente, pelos pesquisadores.

Quadro 32. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Outro tema relacionado a Concurso Público”

1. Acúmulo de cargo público.
2. Adequação ou Inadequação de disposições editalícias.
3. Alocação ou distribuição de vagas existentes ou novas vagas surgidas ao longo da validade do concurso.
4. Anulação do ato de nomeação.

5. Anulação e desdobramentos dos atos de anulação de edital, de questões, de etapas, provas ou do próprio concurso público.
6. Aproveitamento de candidatos aprovados em concurso público realizado por outro órgão, entidade ou em outra localidade.
8. Continuidade do candidato nas demais fases do certame em virtude de decisão judicial.
9. Critérios de desempate em concurso público.
10. Demora ou atraso na nomeação de candidatos aprovados.
12. Desistência e Termo de desistência de posse e seus desdobramentos para os demais candidatos.
15. Discussões sobre a possibilidade de manutenção (ou não) de candidatos em cargo público em virtude do prazo transcorrido desde a investidura irregular.
16. Dispensa de empregados públicos admitidos após aprovação em concurso público.
17. Elevação da nota de corte de concurso público.
18. Estrangeiro naturalizado em posse de cargo público.
21. Ilegalidade ou irregularidade ocorrida no concurso público.
22. Intervenção de pessoas durante a realização de concurso público.
23. Negligência do candidato em perda da data de realização da prova.
24. Nomeação de candidato para ocupar cargo ou localidade diversos.
25. Nomeação precária, suspensão ou tardia de candidatos.
26. Prazo prescricional em termos de ações administrativas ou judiciais envolvendo concurso público.
27. Proibição de participação em concurso público.
31. Reclassificação de candidatos e final de lista.
32. Relotação de candidatos.
33. Remarcação de prova.
34. Requisitos exigidos em edital e para desempenho do cargo público.
35. Responsabilidade civil e pedido de indenização (nomeação tardia, anulação de concurso, ilegalidade e/ou irregularidade).
36. Restrição à competitividade.
37. Revogação, anulação e retificação de edital.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Ao se analisar os temas constantes do Quadro 32, destaca-se para uma análise mais aprofundada do instituto do “aproveitamento de candidatos aprovados concurso público realizado por outro órgão, entidade ou em outra localidade”. Em relação a este tema, elucidase, inicialmente, que o Tribunal de Contas da União (TCU), por meio do acórdão n.º 212/1998, manifestou sobre consulta formulada por parlamentar quanto à legalidade de se realizar o aproveitamento de candidatos aprovados em concurso público realizado por entidade diferente daquela a quem pertencem os cargos a serem providos. Em sua decisão, o TCU concluiu que:

[...] 2 - responder ao ilustre consultante que é legal o aproveitamento de candidatos aprovados em concurso realizado por outro órgão, desde que dentro do mesmo Poder, para provimento de cargo idêntico àquele para o qual foi realizado, que tenha as iguais denominação e descrição e que envolva as mesmas atribuições, competências, direitos e deveres, de tal modo que se exijam idênticos requisitos de habilitação acadêmica e profissional e sejam observadas a ordem de classificação e a finalidade ou destinação prevista no edital, que deverá antever a possibilidade desse aproveitamento, conforme

já se manifestou esta Corte em Sessões de 28.09.94 Dec. nº 633/94-P e de 17.09.97 Dec. nº 627/97-P [...] ³³¹.

A partir do teor do acórdão n.º 212/1998 do TCU, verifica-se que o tribunal estabeleceu um conjunto de requisitos para a efetivação do instituto do aproveitamento do concurso público realizado por outro órgão ou entidade. Ocorre, no entanto, que, por meio do acórdão n.º 569/2006, o TCU, ao apreciar o caso de aproveitamento de concurso público promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Pernambuco) de candidato aprovado no certame realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (Mato Grosso do Sul), exarou o entendimento de que:

[...] 9.2. firmar entendimento, no sentido de que o aproveitamento de candidatos aprovados em concurso realizado por outro órgão, somente poderá alcançar cargos que tenham seu exercício previsto para as mesmas localidades em que terão exercício os servidores do órgão promotor do certame, desde que observados, impreterivelmente, todos os requisitos fixados pela Decisão Normativa/TCU n.º 212/1998 - Plenário, quais sejam: "é legal o aproveitamento de candidatos aprovados em concurso realizado por outro órgão, desde que dentro do mesmo Poder, para provimento de cargo idêntico àquele para o qual foi realizado, que tenha as iguais denominação e descrição e que envolva as mesmas atribuições, competências, direitos e deveres, de tal modo que se exijam idênticos requisitos de habilitação acadêmica e profissional e sejam observadas a ordem de classificação e a finalidade ou destinação prevista no edital, que deverá antever a possibilidade desse aproveitamento" [...] ³³².

A partir do teor do Acórdão n.º 569/2006, verifica-se que, para além dos requisitos estabelecidos no acórdão n.º 212/1998, o TCU também acrescentou a condição de que o certame realizado seja para a mesma localidade em que se almeja suprir a demanda com o aproveitamento. A partir desta decisão, o TCU acabou por inserir um conceito jurídico indeterminado no instituto do aproveitamento de candidatos aprovados em concursos públicos, uma vez que a mesma localidade pode ser compreendida por alguns como sendo o mesmo município; por outros, como sendo o mesmo estado; e por terceiros, como uma mesma região geográfica brasileira.

331 BRASIL. Tribunal de Contas da União. Decisão n.º 212/1998 – Plenário. Relator: Min. Marcos Vinícios Vilaça, julgado em 29 abr. 1998. Brasília: Tribunal de Contas da União, 1998. Disponível em: <https://www.tcu.gov.br/acordaoslegados/1998/Plenario/DC-1998-000212-MV-PL.pdf>. Acesso em: 07 dez. 2025.

332 BRASIL. Tribunal de Contas da União. Acórdão n.º 569/2006 – Plenário. Relator: Min. Ubiratan Aguiar, julgado: 19 abr. 2006. Brasília: Tribunal de Contas da União, 2006. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/redireciona/acordao-completo/ACORDAO-COMPLETO-27913>. Acesso em: 07 dez. 2025.

Por meio do Acórdão n.º 1.618/2018, o TCU acrescentou aos requisitos, estabelecidos nos acórdãos n.º 212/1998 e n.º 569/2006, a necessidade de que o aproveitamento seja devidamente motivado, nos seguintes termos:

[...] 9.2.3. o aproveitamento de candidatos aprovados em concursos públicos:
 9.2.3.1. requer previsão expressa no edital do concurso de onde serão aproveitados os candidatos e a observância da ordem de classificação, a finalidade ou a destinação prevista no edital;
 9.2.3.2. deve ser devidamente motivado, restringir-se a órgãos/entidades do mesmo Poder e ser voltado ao provimento de cargo idêntico àquele para o qual foi realizado o concurso, ou seja, de mesma denominação e que possuam os mesmos requisitos de habilitação acadêmica e profissional, atribuições, competências, direitos e deveres;
 9.2.3.3. somente poderá alcançar cargos que tenham seu exercício previsto para as mesmas localidades em que tenham exercício os servidores do órgão/entidade promotor do certame [...]³³³.

No que se refere ao conceito jurídico indeterminado de “mesma localidade”, cumpre esclarecer que a Primeira Câmara do TCU nos acórdãos n.º 15.739/2018 e 3146/2022 que tratou de um aproveitamento realizado pelo Instituto Federal do Sul de Minas (IFSulMG) de um certame promovido pela Universidade Federal do Estado de São Paulo (UNIFESP), concluiu, em caráter excepcional, que não houve ilegalidade no aproveitamento realizado. Ademais, neste acórdão, há sinalização de entendimento no sentido de que a expressão “mesma localidade” deva ser compreendida como as Regiões Centro-Oeste, Nordeste, Norte, Sudeste e Sul, nos seguintes termos:

[...] 7.27. É dizer: a fundamentação do Acórdão 569/2006-TCU-Plenário é relevante para a interpretação da referida deliberação. Assim, colhe-se do voto do Ministro-Relator Ubiratan Aguiar o seguinte excerto:
 '22. É nesse contexto que entendo necessário restringir, na esteira esposada pelo Secretário da Sefip, a possibilidade de aproveitamento de candidatos aprovados em concursos realizados por outros órgãos, no âmbito de cada Poder, à mesma região geográfica, para melhor garantir o mandamento constitucional, sobretudo no que concerne à observância dos princípios da igualdade e da impessoalidade. Assim sendo, permite-se que todos tenham acesso às informações e às provas do concurso de forma mais isonômica e o atendimento do interesse público, quando a celeridade e a economicidade o justificarem. É claro que tal medida não afasta reprimenda do Tribunal nos casos em que ficar evidenciado que houve prática de atos que transgridem princípios constitucionais'.
 7.28. Ora, São Paulo e Minas Gerais estão localizados na mesma região geográfica: Região Sudeste. Daí porque se entende que o ato de admissão em exame deve ser considerado legal [...]³³⁴.

333 BRASIL. Tribunal de Contas da União. Acórdão n.º 1.618/2018 – Plenário. Relator: Min. Vital do Rêgo, julgado: 18 jul. 2018. Brasília: Tribunal de Contas da União, 2018. Disponível em: <https://contas.tcu.gov.br/sagas/SvlVisualizarRelVotoAcRtf?codFiltro=SAGAS-SESSAO-ENCERRADA&seOcultaPagina=S&item0=632065>. Acesso em: 07 dez. 2025.

334 BRASIL. Tribunal de Contas da União. Acórdão n.º 3.146/2022 – Primeira Câmara. Relator: Min. Antônio Anastasia, julgado em 07 jun. 2022. Brasília: Tribunal de Contas da União, 2022. Disponível em:

A primeira turma do TCU também teve a oportunidade de analisar este tema no acórdão n.º 9.343/2020, oportunidade na qual considerou legal o aproveitamento promovido pelo Instituto Federal de Educação do Amazonas (IFAM) de concurso público realizado pelo Instituto Federal de Educação do Tocantins (IFTO). Ademais, restaram evidentes neste julgamento o caráter excepcional da medida, os prejuízos decorrentes da ausência do servidor, a ausência de qualquer circunstância que pudesse evidenciar uma tentativa de burla ao instituto do concurso público ou, ainda, uma violação do princípio da impessoalidade, uma vez que a instituição demonstrou que tentou realizar, previamente, o aproveitamento de certames promovidos por outras IFEs mais próximas.

[...] A falha decorrente do fato de ser diversa a localidade de desempenho do cargo em relação àquela em que tenham exercício os servidores da entidade promotora pode ser relevada diante das circunstâncias excepcionais do caso concreto. Informações e documentos apresentados pelo IFAM apontam superveniência de emergência não prevista por aquela instituição, derivada de afastamento de único servidor técnico-administrativo do campus de Tefé/AM capaz de realizar as tarefas de administrador, cuja ausência poderia comprometer o desempenho das atividades de apoio ao público interno e externo da instituição [...]³³⁵.

Em relação a este tema, para além das ementas revisadas, cumpre destacar ainda, que recentemente, a questão da localidade foi analisada, novamente, no acórdão n.º 3.964/2025, em um caso que envolveu o aproveitamento promovido pela Universidade Federal de Goiás (UFG) de candidatos aprovados em certames realizados pela Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM) e pelos Institutos Federais do Tocantins (IFTO) e do Mato Grosso (IFMT). Neste acórdão, houve, em caráter excepcional, a flexibilização do entendimento do que se compreende como sendo a mesma localidade, nos seguintes termos:

[...] A interpretação de que o aproveitamento de candidatos aprovados em concurso realizado por outro órgão só poderia alcançar cargos com exercício previsto para as mesmas localidades, não é a melhor exegese para o caso em análise, deve-se observar uma interpretação que considere as peculiaridades do caso concreto, privilegiando os princípios da segurança jurídica e da razoabilidade. Os cargos ocupados pelos servidores na UFG possuem a mesma natureza dos concursos realizados, sendo regidos pela Lei 12.772/2012. Destaca-se, ainda, a importância da presunção de legalidade das admissões e a estabilidade das relações jurídicas. A situação dos servidores envolvidos é singular,

<https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/redireciona/acordao-completo/ACORDAO-COMPLETO-2524688>. Acesso em: 07 dez. 2025.

335 BRASIL. Tribunal de Contas da União. Acórdão n.º 9.343 /2020 – Primeira Câmara. Relator: Min. Walton Alencar Rodrigues, julgado 01 set. 2020. Brasília: Tribunal de Contas da União, 2020. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/redireciona/acordao-completo/ACORDAO-COMPLETO-2405607>. Acesso em: 07 dez. 2025.

pois já são estáveis no serviço público, suas admissões ocorreram há cerca de dez anos e não há evidência que tenha ocorrido má-fé por parte deles. Isso requer uma abordagem que considere as consequências práticas da decisão, em conformidade com o art. 20 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, que enfatiza a necessidade de considerar as consequências práticas da decisão nas esferas administrativa, controladora e judicial.

Por fim, destaca-se que a anulação das admissões não beneficiaria ninguém, trazendo consequências negativas para os servidores, a Universidade Federal de Goiás e o interesse público.

Portanto, a melhor solução jurídica é o julgamento pela legalidade das admissões, considerando os princípios da segurança jurídica, da eficiência e da igualdade, além da importância de uma interpretação jurídica que leve em conta as peculiaridades do caso concreto e as consequências práticas da decisão [...]³³⁶.

A partir da análise dos acórdãos do TCU, extrai-se que o aproveitamento de concurso público deve ser utilizado como medida excepcional e preencher os seguintes pressupostos: a) haver motivação da Administração fundada no interesse público; b) não ser um subterfúgio para a burla ao concurso público, preterição de candidato ou com violação aos princípios da moralidade e da impessoalidade; c) haver previsão expressa no edital do concurso quanto à possibilidade de aproveitamento; d) ocorrer no âmbito do mesmo Poder e para cargos idênticos (nomenclatura, plano de carreira, requisitos, escolaridade e descrição); e) não haver concurso público aberto ou em validade com candidato aprovado na instituição que realiza o aproveitamento do concurso; e f) observar rigorosamente a ordem classificatória e de convocação considerando as vagas reservadas.

No que se refere ao critério “mesma localidade”, a perspectiva mais recente extraída das ementas colacionadas acima parece ser por uma análise do caso concreto, e não por uma delimitação estanque de aspecto geográfico (cidade, estado ou região). Nesse sentido, restando demonstrada que a instituição tentou, ao longo do processo, realizar o aproveitamento de certames promovidos por instituições geograficamente mais próximas antes de proceder ao aproveitamento de certame realizado por instituição mais distante, a perspectiva mais recente do TCU aponta para o julgamento da legalidade do ato de admissão. Destarte, como requisito adicional, sugere-se que: g) o órgão deve demonstrar que tentou, ao longo do processo, realizar, previamente, o aproveitamento de candidatos aprovados em concursos públicos realizados por órgãos ou entidades mais próximos geograficamente.

No âmbito deste macro-objeto, destaca-se, também, que a jurisprudência tem sinalizado favoravelmente aos pedidos de reclassificação para a última posição classificatória

336 BRASIL. Tribunal de Contas da União. Acórdão n.º 3.964/2025 – Primeira Câmara. Relator: Min. Walton Alencar Rodrigues, julgado em 24 jun. 2025. Brasília: Tribunal de Contas da União, 2025. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/redireciona/acordao-completo/ACORDAO-COMPLETO-2522976>. Acesso em: 07 dez. 2025.

ou “final de fila”, mesmo nos casos em que não há previsão expressa em edital de tal possibilidade, conforme pode ser verificado na ementa do julgamento, pelo Supremo Tribunal Federal, do Recurso Ordinário em Mandado de Segurança n.º 25166, *in verbis*:

EMENTA: Concurso público: aprovação: não preenchimento de requisitos para a investidura no cargo pretendido, conforme previsto no Edital 01/2004/STJ, de 26.2.2004 (diploma de conclusão de curso superior): legalidade do ato da Administração, que recusou a posse e determinou a colocação do impetrante na última posição da lista dos aprovados, única solução que não sacrifica a posição de nenhum dos demais aprovados no concurso e habilitados à posse: recurso em mandado de segurança desprovido³³⁷.

No que se refere ao pedido de reclassificação, vislumbra-se um possível tensionamento nos casos envolvendo reserva de vagas, uma vez que o art. 16 do Decreto n.º 12.536/2025 e o art. 5º da Instrução Normativa Conjunta MGI/MDHC n.º 260, de 26 de junho de 2025, estabelecem que os candidatos que concorrem às vagas reservadas às cotas étnico-raciais e para pessoas com deficiência, concorrem, também, na ampla concorrência. Nesse sentido, caso este candidato solicite a reclassificação para o final da lista, qual será o alcance de tal pedido? O candidato deve ser reclassificado para o final de fila apenas na lista para a qual solicita ou o pedido deve abranger todas as listas em que o candidato figura como classificado?

Outro ponto de tensão visualizado no âmbito deste assunto consiste em saber se haveria um limite para que o candidato possa solicitar a reclassificação para a última posição classificatória. Em relação a este ponto, cumpre salientar que o art. 5º da Lei n.º 8.112/1990 e a Súmula n.º 266 do STJ estabelecem que os requisitos exigidos para o provimento efetivo do cargo devem ser comprovados no momento da investidura no cargo público efetivo, que, na esfera federal, ocorre com a posse, ou seja, ato administrativo imediatamente após o ato de nomeação. Sendo assim, defende-se, neste trabalho, que o pedido de reclassificação deve ser formalizado, pelo candidato, antes da publicação do ato de nomeação no Diário Oficial da União (DOU), uma vez que, após a publicação deste ato, o candidato é empossado ou tem a sua nomeação tornada sem efeito.

Por fim, destacam-se, neste macro-objeto, ementas envolvendo a alocação ou distribuição de novas vagas surgidas ao longo da validade do concurso quando o certame é realizado de forma regionalizado. Em certames estruturados por região ou por localidade, pode ocorrer, ao longo de sua validade, a necessidade de se realizar o provimento de cargos em locais

337 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Ordinário em Mandado de Segurança n.º 25166. Relator: Min. Sepúlveda Pertence, julgado em 19 abr. 2005. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2005. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=24987>. Acesso em: 07 dez. 2025.

para os quais não havia previsão imediata de oferta de vagas em edital. Ocorre, no entanto, que as disposições editalícias, em muitos casos, não estabelecem a dinâmica de convocação dos candidatos para ocupar a respectiva vaga.

Neste contexto, a judicialização pode ocorrer por parte do candidato melhor classificado já nomeado e empossado que, mesmo obtendo a melhor classificação no certame, não teve a possibilidade de escolher a vaga aberta naquela localidade. Ademais, há, ainda, a possibilidade de judicialização por parte dos candidatos que foram aprovados em localização geográfica mais próxima daquela em que houve o surgimento da vaga; ou, ainda, pelo candidato em cadastro de reserva que obteve a melhor nota no certame, caso fosse realizada uma classificação geral, independentemente da localidade.

Em relação a este tema, destaca-se que o Superior Tribunal de Justiça, no julgamento do Agravo Regimental em Recurso Ordinário em Mandado de Segurança n.º 23427, em 02/10/2013, reconheceu a preterição de candidata que obteve maior pontuação uma vez que o edital de abertura não previu a utilização do critério de proximidade geográfica, que passou a ser adotado somente após a homologação do resultado do concurso, o que viola o princípio da isonomia, nos seguintes termos:

ADMINISTRATIVO. AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EM MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. AMPLIAÇÃO DO CRITÉRIO GEOGRÁFICO APÓS A HOMOLOGAÇÃO. PRINCÍPIOS DA ISONOMIA E DA VINCULAÇÃO AO EDITAL. VIOLAÇÃO. CANDIDATA COM MELHOR PONTUAÇÃO. PRETERIÇÃO. DIREITO LÍQUIDO E CERTO À NOMEAÇÃO. SÚMULA 15 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. INCIDÊNCIA. 1. O edital de abertura não previu a utilização do critério de proximidade geográfica, que passou a ser adotado somente após a homologação do resultado do concurso, em razão da demanda surgida com a criação de novas Varas Federais no âmbito da 3ª Região. 2. A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça admite a atuação discricionária da Administração na escolha das regras editalícias de concurso público, desde que observados os preceitos constitucionais, notadamente o da igualdade. 3. A ampliação do critério de regionalização das vagas estabelecido na abertura do certame, dando-se nova oportunidade a candidato não aprovado nos termos originalmente previstos, sem estendê-la aos demais participantes entre as quais a impetrante, que obteve pontuação superior à dos nomeados, consubstancia violação dos princípios da isonomia e da vinculação ao edital. 4. Incidência da Súmula nº 15 do Supremo Tribunal Federal: ""Dentro do prazo de validade do concurso, o candidato aprovado tem o direito à nomeação, quando o cargo for preenchido sem observância da classificação."" 5. Agravo regimental a que se nega provimento³³⁸.

338 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Agravo Regimental em Recurso Ordinário em Mandado de Segurança nº 23427. Relator: Min. Og Fernandes, julgado em 02 out. 2012. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2012. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp?livre=%28%22AROMS%22+INPATH+%28CLAS%29+AND+%2223427%22+INPATH+%28NUM%29%29+OR+%28%28%22AGRG+NO+RMS+23427%22%29+INPATH+%28SUCE%29%29&b=BAEN&p=false&thesaurus=JURIDICO&l=10&i=1&operador=AND&ordenação=TEMA,-DTPB,@NUM,CLAS>. Acesso em: 08 dez. 2025.

O STJ, em 19/12/20211, no julgamento do Recurso Ordinário em Mandado de Segurança n.º 28.751, reconheceu a legalidade de disposição editalícia que estabelecia a possibilidade do candidato, no momento da inscrição, de manifestar o interesse em concorrer para determinada localidade e em lista geral, conforme evidencia o trecho da ementa:

ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. CONTROLE JUDICIAL. LIMITAÇÃO. LEGALIDADE E VINCULAÇÃO AO EDITAL. CRITÉRIOS E REGRAS EDITALÍCIAS. ATUAÇÃO DISCRICIONÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO. REGRA DO EDITAL. REGIONALIZAÇÃO. CABIMENTO. OFENSA AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA NÃO CONFIGURADO.

[...]

4. No caso dos autos, o Edital n.º 08, de 08 de junho de 2007, estabeleceu que, caso fosse habilitado no certame e tivessem sido esgotadas as vagas da Unidade Administrativa para a qual inicialmente fizera a opção, o candidato, no momento da inscrição, poderia optar por integrar a denominada "lista geral", para concorrer às demais Unidades Administrativas do Estado de São Paulo. Assim, mesmo não tendo se classificado dentro do número de vagas para a localidade escolhida, permaneceria no certame com possibilidade de concorrer às vagas não ocupadas pela chamada "lista regional". 5. Recurso ordinário conhecido e desprovido³³⁹.

A partir das ementas analisadas, apura-se que tribunais estão compreendendo que há ilegalidade no caso de utilização de critério geográfico para o provimento de novas vagas que, porventura, surjam em outras localidades não previstas em edital ao longo da validade do concurso. Logo, sugere-se que a Administração Pública, no exercício de sua liberdade conformadora, estabeleça, em edital, que, para além da classificação na listagem específica, os candidatos, observadas as reservas legalmente revistas, serão, também, classificados em lista geral e poderão, por essa via, concorrer a vagas que, porventura, surjam em outras localidades durante o prazo de validade do certame. Outrossim, é importante que o candidato manifeste ciência acerca desta possibilidade no ato de inscrição e que eventual desistência em face de convocação em uma das listas (geral ou específica) não acarrete a desclassificação na outra.

4.27 Prazo de Validade e Prorrogação

A Constituição Federal de 1988 preconiza em seu art. 37, inciso III que o prazo de validade do concurso público será de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período. Em complemento, no âmbito da União, o art. 12, §1º da Lei Federal n.º 8.112/1990, estabelece que tal prazo será fixado em edital. Ademais, o STF tem jurisprudência pacífica no sentido de que

³³⁹ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Ordinário em Mandado de Segurança nº 28.751. Relatora: Min. Laurita Vaz, julgado em 06 dez. 2011. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2011. Disponível em: DJE de 19 dez. 2011. Acesso em: 08 dez. 2025.

a prorrogação (ou não) do prazo de validade dos certames constitui matéria que se insere no campo da discricionariedade da Administração Pública, conforme pode ser verificado, por exemplo, na ementa dos Agravos Regimentais em Recurso Extraordinário n.º 594410 e n.º 607590, respectivamente:

EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONCURSO PÚBLICO. APROVADOS FORA DO NÚMERO DE VAGAS PREVISTAS NO EDITAL. PRETERIÇÃO NÃO CONFIGURADA. AUSÊNCIA DE DIREITO SUBJETIVO À NOMEAÇÃO. PRORROGAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO. ATO DISCRICIONÁRIO DA ADMINISTRAÇÃO. PRECEDENTES. O Supremo Tribunal Federal, após reconhecer a existência de repercussão geral da matéria no RE 598.099-RG, julgado sob a relatoria do Ministro Gilmar Mendes, entendeu que, em regra, apenas o candidato aprovado entre as vagas previstas no edital de concurso público tem direito líquido e certo à nomeação. A jurisprudência desta Corte é pacífica ao afirmar se tratar de decisão discricionária da Administração a questão relativa à prorrogação ou não de concurso público. Precedentes. Agravo regimental a que se nega provimento.³⁴⁰

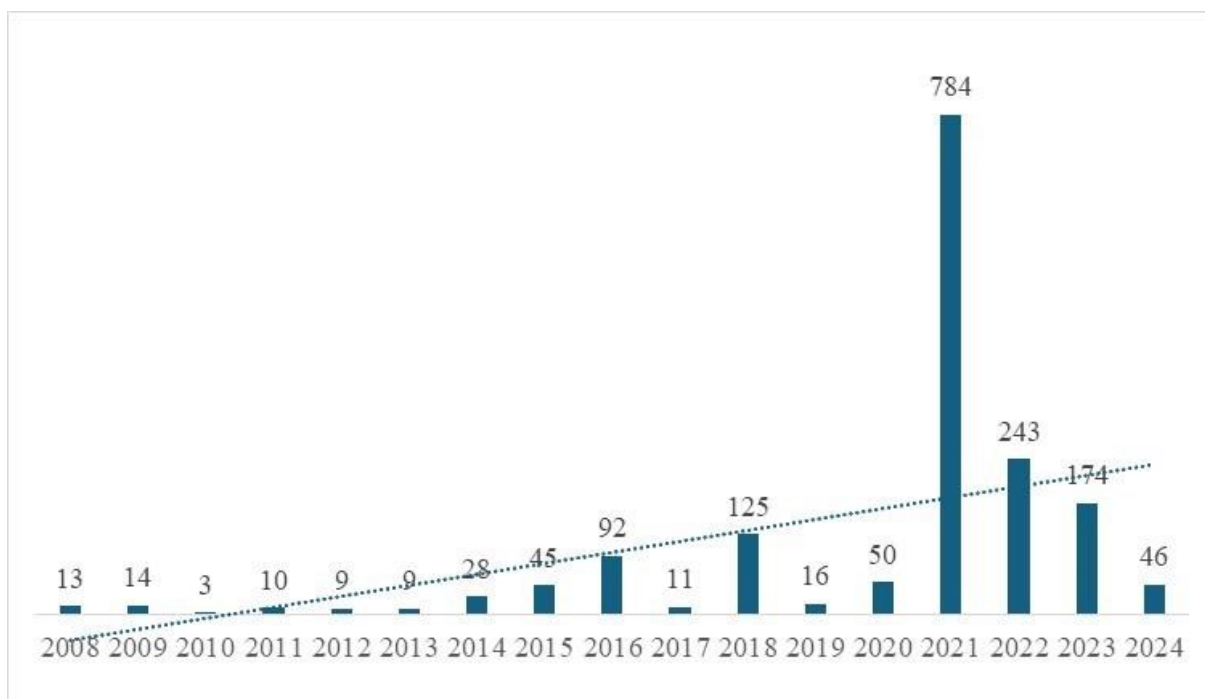
EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONCURSO PÚBLICO. APROVADOS FORA DO NÚMERO DE VAGAS PREVISTAS NO EDITAL. PRETERIÇÃO NÃO CONFIGURADA. AUSÊNCIA DE DIREITO SUBJETIVO À NOMEAÇÃO. PRORROGAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO. ATO DISCRICIONÁRIO DA ADMINISTRAÇÃO. PRECEDENTES. O Supremo Tribunal Federal, após reconhecer a existência de repercussão geral da matéria no RE 598.099-RG, julgado sob a relatoria do Ministro Gilmar Mendes, entendeu que, em regra, apenas o candidato aprovado entre as vagas previstas no edital de concurso público tem direito líquido e certo à nomeação. A jurisprudência desta Corte é pacífica ao afirmar se tratar de decisão discricionária da Administração a questão relativa à prorrogação ou não de concurso público. Precedentes. Agravo regimental a que se nega provimento.³⁴¹.

Em termos quantitativos, o Gráfico 32 aponta para uma leve tendência de crescimento em torno da judicialização deste macro-objeto na série histórica (2008–2024). No que se refere ao volume total de ementas (n=1672), apura-se, a princípio, uma quantidade significativa de ementas pertinentes que supera bastante os valores da mediana (M = 202) e da média (μ = 316), e representa 15,10% do total de macro-objetos, ou seja, o segundo com o maior volume de ementas pertinentes.

Gráfico 32. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Prazo de validade e prorrogação”

340 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n.º 594410. Relator: Min. Dias Toffoli, julgado em 29 abr. 2014. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2012. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=5955199>. Acesso em: 09 dez. 2025.

341 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n.º 607590. Relator: Min. Luís Roberto Barroso, julgado: 11 mar. 2014. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2014. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=5626534>. Acesso em: 09 dez. 2025.



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Diante do cenário apresentado no Gráfico 32, ao se analisar a linha de tendência, verifica-se que a inclinação positiva pode ter sido significativamente sensibilizada pelo total de ementas pertinentes relativas ao ano de 2021, uma vez que a quantidade isolada deste ano de 2021 representa 46,89% do total de ementas pertinentes revisadas. Considerando o comportamento bastante atípico deste *outlier*, procedeu-se a uma análise detalhada dos dados do ano de 2021.

Para a realização da análise detalhada, acessou-se a base de dados original, elaborada a partir dos dados extraídos dos bancos oficiais dos tribunais; na sequência, selecionaram-se apenas no macro-objeto “Prazo de validade e prorrogação” as ementas classificadas como “pertinentes”. Em seguida, na variável “Data de Julgamento”, foram separados os campos de dia, mês e ano em colunas distintas. Posteriormente, foi possível isolar as 784 (setecentas e oitenta e quatro) ementas pertinentes que foram julgadas no ano de 2021, e constatou-se que todas referem-se a julgamentos oriundos do Tribunal de Contas da União (TCU).

Após tal constatação, analisou-se o conteúdo dos campos “Dados do processo ou Decisão” e “Relator” com o objetivo de verificar indício de ocorrência de algum erro sistêmico que, porventura, possa ter ensejado a repetição de dados. Registra-se que, após a verificação dos campos, foi constatado que as ementas se referem a decisões/processos distintos e a relatores distintos; logo, não foi identificado erro de repetição na base de dados.

No que se refere ao conteúdo, constata-se que quase a totalidade das ementas pertinentes refere-se a julgamento de atos de admissão de pessoal contendo extrapolação do prazo de validade de concursos públicos decorrentes de decisão judicial. Neste ponto, cumpre esclarecer que a Constituição Federal de 1988 estabeleceu no art. 71, inciso III, a competência do TCU para apreciar, para fins de registro, a legalidade dos atos de admissão de pessoal na administração. Logo, tais ementas sintetizam acórdãos de apreciação da legalidade de admissão de servidores que ingressaram nos quadros funcionais da Administração Pública após o prazo de validade do concurso público em virtude de decisão judicial que ainda não havia transitado em julgado.

Portanto, considerando que 46,89% das ementas pertinentes deste macro-objeto abordam, essencialmente, um mesmo tema, registram-se, sob um viés qualitativo, os demais assuntos que permeiam este macro-objeto no Quadro 33.

Quadro 33. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Prazo de validade e Prorrogação”

1. Prorrogação do prazo de validade do concurso após o decurso do biênio previsto em edital.
2. Vedação de redistribuição de cargo vago do órgão ou entidade que realizou o concurso durante a validade do certame do respectivo órgão com candidatos aprovados.
3. Não há possibilidade de realização de concurso público com prazo indeterminado de validade.
4. Discussões sobre abertura de novo concurso público ainda no prazo de validade do anterior.
5. Suspensão da validade de concurso público durante a pandemia de COVID-19.
6. Impossibilidade de nomeação após expirado o prazo de validade.
7. A alteração do edital regulador do certame, após a homologação do seu resultado, reduzindo o prazo de validade inicialmente previsto, caracteriza violação ao aludido princípio da vinculação ao edital.
8. Os valores percebidos por servidores que foram investidos no cargo após a validade do concurso não necessitam ser ressarcidos.
9. Legalidade no caso de candidatos convocados na vigência do concurso, mas contratados após o prazo de validade do certame.
10. Prorrogação por decisão judicial do prazo de validade do concurso.
11. Legalidade de candidatos convocados durante o prazo de validade do concurso, mas a publicação do ato somente ocorreu após a validade do certame.
12. Exoneração de servidor admitido após o prazo de validade do concurso.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

A partir dos achados constantes do Quadro 33, destaca-se, inicialmente, o Recurso Extraordinário n.º 581113 do STF, no bojo do qual o motivo para a não prorrogação do concurso público foi analisado pelo tribunal:

Concurso público. Criação, por lei federal, de novos cargos durante o prazo de validade do certame. Posterior regulamentação editada pelo Tribunal Superior

Eleitoral a determinar o aproveitamento, para o preenchimento daqueles cargos, de aprovados em concurso que estivesse em vigor à data da publicação da Lei.

1. A Administração, é certo, não está obrigada a prorrogar o prazo de validade dos concursos públicos; porém, se novos cargos vêm a ser criados, durante tal prazo de validade, mostra-se de todo recomendável que se proceda a essa prorrogação.
2. Na hipótese de haver novas vagas, prestes a serem preenchidas, e razoável número de aprovados em concurso ainda em vigor quando da edição da Lei que criou essas novas vagas, não são justificativas bastantes para o indeferimento da prorrogação da validade de certame público razões de política administrativa interna do Tribunal Regional Eleitoral que realizou o concurso.
3. Recurso extraordinário provido³⁴².

Ao se analisar a ementa do julgado ocorrido em 05/04/2011, tem-se que as circunstâncias que envolviam o caso concreto, a saber, existência de concurso público válido com quantidade significativa de candidato aprovado, criação de novas vagas para o respectivo cargo e a justificativa da não prorrogação da validade do certame com base na política administrativa interna, possibilitaram que o STF procedesse ao controle da discricionariedade e a reduzisse a zero, tendo em vista a inoportunidade por insuficiência e por incompatibilidade de motivo do ato administrativo.

Ainda sobre o afastamento da discricionariedade administrativa na decisão sobre a prorrogação ou não do prazo de validade do concurso, cumpre destacar, também, a decisão do STJ que, em matéria análoga, afastou também a discricionariedade administrativa no julgamento do Agravo Regimental em Recurso Especial n.º 1263916, nos seguintes termos:

ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. APROVAÇÃO FORA DO NÚMERO DE VAGAS PREVISTO NO EDITAL. CRIAÇÃO DE NOVAS VAGAS PELA LEI Nº 10.842/2004 COM O OBJETIVO DE REGULARIZAR AS CONTRATAÇÕES NO ÂMBITO DA JUSTIÇA ELEITORAL. PRORROGAÇÃO DO PRAZO DE VALIDADE DO CONCURSO. DISCRICIONARIEDADE DA ADMINISTRAÇÃO AFASTADA. DIREITO SUBJETIVO À NOMEAÇÃO CONFIRMADO.

1. A mera criação de novos cargos enquanto ainda vigente o concurso não garante, por si só, o direito do candidato aprovado, mas não classificado dentre as vagas ofertadas, à nomeação. Tampouco obriga, a princípio, a administração a prorrogar o prazo de validade do concurso, ato discricionário, submetido ao juízo de oportunidade e conveniência administrativas.
2. No entanto, em recente julgado, o Supremo Tribunal Federal decidiu, com relação aos cargos criados pela Lei nº 10.842/2004, que "na hipótese de haver novas vagas, prestes a serem preenchidas, e razoável número de aprovados em concurso ainda em vigor quando da edição da Lei que criou essas novas vagas, não são justificativas bastantes para o indeferimento da prorrogação da validade de certame público por razões de política administrativa interna do Tribunal Regional Eleitoral que realizou o concurso" (RE 581113/SC, Relator Min. Dias Toffoli, Primeira Turma, DJE 31/05/2011).
3. Não obstante o Tribunal Superior Eleitoral tenha determinado o aproveitamento dos novos cargos pelos candidatos habilitados em concurso público, realizado ou em

³⁴² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n.º 581113. Relator: Min. Dias Toffoli, julgado em 05 abr. 2011. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2011. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=623580>. Acesso em: 10 dez. 2025.

andamento na data de publicação da Lei n.º 10.842/2004 (art. 2º da Resolução nº 21.832/2004), a Administração manteve-se inerte, deixando de nomear os candidatos aprovados para, assim que exaurido o prazo de validade, realizar novo procedimento para o mesmo fim.

4. Afasta-se excepcionalmente a discricionariedade da Administração quanto à nomeação de candidatos aprovados em concurso público fora das vagas previstas no edital, considerando que a edição da Lei n.º 10.842/2004 teve um propósito específico, qual seja, a regularização do quadro de pessoal da Justiça Eleitoral, com a maior brevidade possível.

5. Agravo regimental não provido³⁴³.

Logo, é importante que a Administração Pública, ainda que no exercício de sua autonomia, verifique, de forma responsável, a oportunidade e a conveniência do ato de não prorrogação à luz do interesse público, bem como fundamento o respectivo de forma adequada, sob o risco de haver nulidade do ato administrativo.

Outro ponto que deve ser cuidadosamente analisado pela Administração Pública consiste na atenção à correta contagem do prazo de validade dos concursos públicos, uma vez que a eventual nomeação fora do prazo de validade pode ensejar a exoneração do respectivo e acarretar grandes prejuízos para o candidato. Neste ponto, é importante salientar que os atos de provimento para cargos efetivos são analisados pelo tribunal de contas, logo, ainda que seja por um período extremamente curto de expiração do prazo de validade do certame, é importante que o gestor tenha a prudência de não realizar o ato de nomeação. Em relação a este tema, o STF, no julgamento do Agravo Regimental em Recurso Extraordinário n.º 1167100, manteve a exoneração de servidor nomeado após expirado o prazo de validade do concurso público, conforme pode ser verificado na ementa a seguir.

AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. INTERPOSIÇÃO EM 09.12.2018. DIREITO ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. NOMEAÇÃO DE CANDIDATOS APÓS EXPIRADO O PRAZO DE VALIDADE. AFRONTA AO ART. 37, II e III e § 2º, DA CF. NULIDADE DO ATO ADMINISTRATIVO. EXONERAÇÃO. PRECEDENTES. SÚMULAS 346 E 473 DO STF. PRETENDIDA INCIDÊNCIA DO TEMA 683 DA RG. INAPLICABILIDADE. HIPÓTESE DIVERSA. 1. A controvérsia veiculada no presente feito não guarda similitude com o Tema 683 da sistemática da repercussão geral, cujo recurso paradigma é o ARE 766.304-RG, de relatoria do Min. Marco Aurélio, no qual foi reconhecida a repercussão geral da questão constitucional relativa “à possibilidade de o Judiciário determinar a nomeação de candidato, supostamente preterido em concurso público, em ação ajuizada após o prazo de validade do concurso”, porquanto, na presente hipótese, discute-se a nulidade, por ato administrativo, de nomeação de candidatos após expirado o prazo de validade de concurso público. 2. O Tribunal de origem decidiu a causa em confronto com a jurisprudência consolidada desta Suprema Corte, no julgamento do

343 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Agravo Regimental em Recurso Especial nº 1263916. Relator: Min. Castro Moreira, julgado em 14 ago. 2012. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2012. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp?livre=1263916&operador=E&b=BAEN&tp=T>. Acesso em: 10 dez. 2025.

ARE 899.816-AgR, de relatoria do Dias Toffoli, no qual esta Segunda Turma, firmou o entendimento no sentido de que a nomeação de candidato, após expirado o prazo de validade do concurso público, ofende os princípios insculpidos nos dispositivos do art. 37, II e III e § 2º, da Constituição da República. 3. A Administração pode, a qualquer tempo, rever seus atos eivados de erro ou ilegalidade, sem que isso implique ofensa aos princípios da segurança jurídica, da confiança e da boa-fé objetiva. Súmulas 346 e 473 do STF. 4. Agravo regimental a que se nega provimento, com previsão de aplicação da multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Sem honorários, por se tratar de recurso oriundo de mandado de segurança (Súmula 512/STF)³⁴⁴.

Por fim, destaca-se que, no caso de concursos públicos realizados para empresas públicas e sociedades de economia mista no âmbito federal, as normas vigentes não estabelecem a obrigatoriedade de publicação de ato de nomeação de candidato aprovado. Diferentemente do que ocorre na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, em que a Lei n.º 8.112/1990 estabelece, expressamente, a necessidade de publicação, naquelas entidades esta não constitui a realidade.

Nesse sentido, o TCU tem o entendimento de que a data de convocação do candidato deve ser considerada o marco para a verificação se o ato ocorreu dentro ou fora do prazo de validade do certame. Em que pese a orientação do tribunal, cumpre salientar que o respectivo adverte para a necessidade de que as entidades tentem realizar a convocação e a contratação do candidato dentro do prazo de validade, conforme registrado em trecho do acórdão n.º 1779/2022 da Segunda Câmara do TCU:

[...] 9.2. promover o envio de ciência preventiva e corretiva à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), nos termos do art. 9º da Resolução TCU n.º 315, de 2020, para que, na medida do possível, evite a eventual falta de tempestividade na contratação de pessoal após o prazo de validade do respectivo concurso público ou processo seletivo público e, desse modo, atente para a presteza em buscar a subsequente contratação de pessoal, para além da respectiva convocação, dentro do correspondente prazo [...] ³⁴⁵.

Portanto, orienta-se, sempre que possível, que a área de gestão de pessoas da entidade realize a convocação e efetive a contratação antes de findar o prazo de validade do certame. No entanto, em casos excepcionais, caso não seja possível, é imprescindível que conste do ato de convocação a data de encaminhamento do respectivo para o candidato de forma que se possa

344 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental em Recurso Extraordinário n.º 1167100. Relator: Min. Edson Fachin, julgado em 05 nov. 2019. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2019. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=751502012>. Acesso em: 10 dez. 2025.

345 BRASIL. Tribunal de Contas da União. Acórdão n.º 1.779/2022 – Segunda Câmara. Relator: Min. André de Carvalho, julgado, 19 abr. 2022. Brasília: Tribunal de Contas da União, 2022. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/redireciona/acordao-completo/ACORDAO-COMPLETO-2491264>. Acesso em: 10 dez. 2025.

comprovar de forma inequívoca a tempestividade do ato, sob pena de a admissão ser julgada ilegal.

4.28 Preterição de Candidatos

A Constituição Federal de 1988 estabelece em seu art. 37, inciso II que a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público. Nesse sentido, recortam-se, para análise e discussão no âmbito deste macro-objeto, os casos em que o concurso público é realizado e homologado. Durante a validade do certame, todavia, em virtude da ação ou da omissão da Administração Pública, que pode ser dolosa ou culposa, cria-se uma situação em que os candidatos aprovados fora do número de vagas imediatas oferecidas em edital questionam a legalidade do ato ou da omissão administrativa perante o Poder Judiciário.

Nesse sentido, a preterição de candidatos pode ocorrer, por exemplo, quando o órgão ou entidade possui concurso público com candidato aprovado para determinado cargo. Uma vez surgindo novos cargos, a Administração decide por realizar a movimentação de servidores (remoção) dentro do mesmo órgão ou de cargos entre entidades distintas (redistribuição) para preenchimento da necessidade daquele posto específico, em vez de realizar a nomeação do candidato aprovado no concurso público.

Outro exemplo ocorre quando há concurso público vigente com candidato aprovado e o órgão ou entidade, após o surgimento de cargo vago, opta por realizar um processo seletivo simplificado para a mesma área com o objetivo de realizar contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, com fulcro na Lei n.º 8.745/1993; ou, ainda, quando surgem vagas para o respectivo cargo durante a vigência do certame com candidato aprovado, a Administração não convoca o candidato e, logo em seguida, procede à abertura de novo concurso público visando ao provimento das referidas vagas.

No contexto jurisprudencial, cumpre elucidar que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento, com repercussão geral, do Recurso Extraordinário n.º 598099, em 2013, fixou, no Tema n.º 161, a tese de que “O candidato aprovado em concurso público dentro do número de vagas previsto no edital possui direito subjetivo à nomeação”. No ano de 2016, no julgamento do Recurso Extraordinário n.º 837311, também com repercussão geral, o STF passou a entender que o direito à nomeação também alcança os casos em que o candidato aprovado, mesmo fora das vagas, passa a ter direito à nomeação, nos seguintes termos:

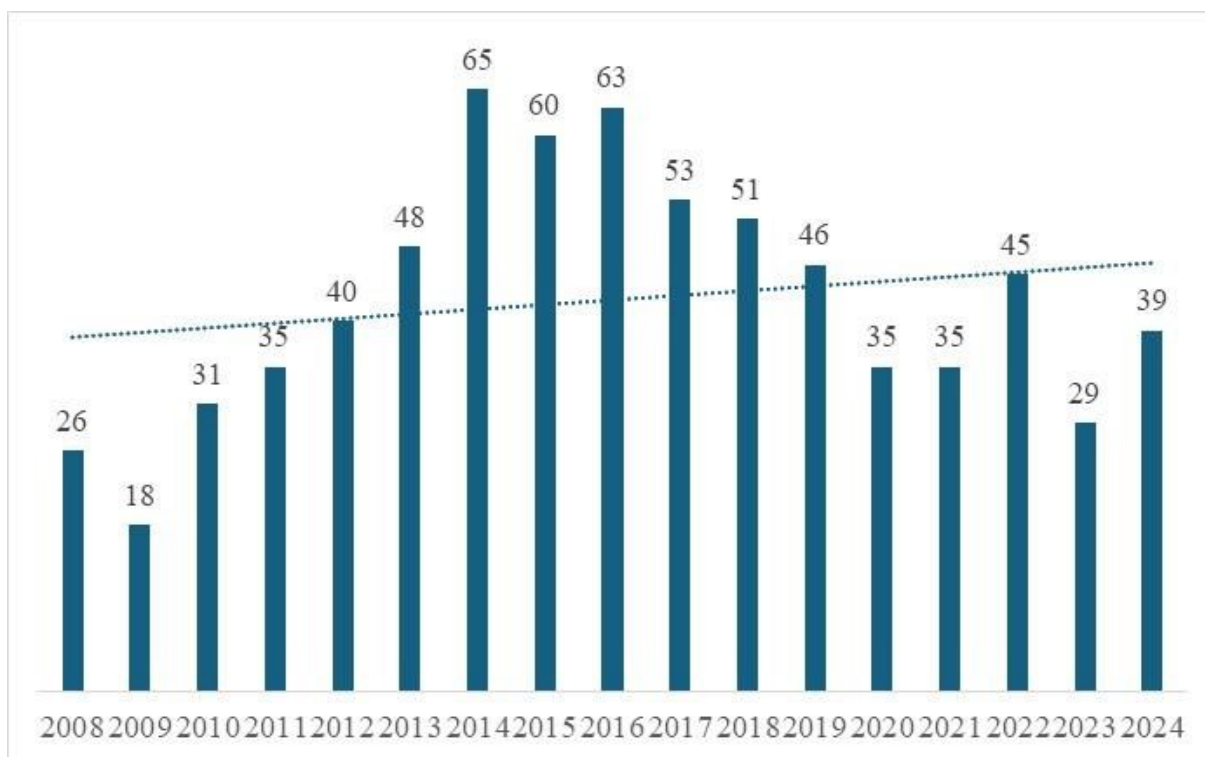
Tema 784. O surgimento de novas vagas ou a abertura de novo concurso para o mesmo cargo, durante o prazo de validade do certame anterior, não gera automaticamente o direito à nomeação dos candidatos aprovados fora das vagas previstas no edital, ressalvadas as hipóteses de preterição arbitrária e imotivada por parte da administração, caracterizada por comportamento tácito ou expresso do Poder Público capaz de revelar a inequívoca necessidade de nomeação do aprovado durante o período de validade do certame, a ser demonstrada de forma cabal pelo candidato. Assim, o direito subjetivo à nomeação do candidato aprovado em concurso público exsurge nas seguintes hipóteses: I – Quando a aprovação ocorrer dentro do número de vagas dentro do edital; II – Quando houver preterição na nomeação por não observância da ordem de classificação; III – Quando surgirem novas vagas, ou for aberto novo concurso durante a validade do certame anterior, e ocorrer a preterição de candidatos de forma arbitrária e imotivada por parte da administração nos termos acima³⁴⁶.

No que se refere ao momento em que a preterição deve ocorrer, o STF, por meio do Tema n.º 683, decorrente do julgamento do Recurso Extraordinário n.º 766304, fixou a tese de que a ação judicial, visando ao reconhecimento do direito à nomeação de candidato aprovado fora das vagas previstas no edital (cadastro de reserva), deve ter como causa de pedir, a preterição ocorrida na vigência do certame. Logo, caso ocorra o surgimento de vagas para o respectivo cargo imediatamente após a vigência do certame com candidato aprovado, não haveria ilegalidade no fato de a Administração Pública não ter convocado o candidato aprovado e ter procedido à abertura de novo concurso público visando ao provimento das referidas vagas surgidas.

Uma vez realizada a apresentação deste macro-objeto, acrescenta-se que, sob um viés quantitativo, o Gráfico 33 aponta para uma tendência de crescimento em torno da judicialização deste macro-objeto na série histórica (2008–2024). No que se refere ao volume total de ementas (n=719), apura-se, a princípio, uma quantidade significativa de ementas pertinentes que supera os valores da mediana ($M = 202$) e da média ($\mu = 316$), e representa 6,49% do total de macro-objetos.

Gráfico 33. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Preterição de candidatos”

346 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n.º 837311. Relator: Min. Luiz Fux., julgado 09 dez. 2015. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2015. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=10744965>. Acesso em: 10 dez. 2025.



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Em uma ótica qualitativa, a revisão das ementas pertinentes viabilizou a elaboração do Quadro 34, o qual sintetiza um conjunto de assuntos que foram objeto de maior judicialização na amostra analisada.

Quadro 34. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Preterição de candidatos”

1. Preterição em virtude da existência de vaga e da contratação em caráter precário para o desempenho das atribuições.
2. Preterição na nomeação por não observância da ordem de classificação.
3. Surgimento de novas vagas, ou abertura de novo concurso durante a validade do certame anterior.
4. A ocupação precária por terceirização para desempenho de atribuições idênticas às de cargo efetivo vago, para o qual há candidatos aprovados em concurso público vigente, configura ato equivalente à preterição da ordem de classificação no certame, ensejando o direito à nomeação.
5. Decisão judicial que determina a nomeação de candidato em concurso público não configura preterição.
6. Transformação de cargo público e preterição de aprovados em concursos para cargo anterior.
7. Preterição em virtude da admissão de pessoal para ocupar cargo em comissão.
8. Preterição de aprovado em concurso em virtude de suposto desvio de função de empregados já contratados.
9. Preterição de candidato aprovado dentro do número de vagas previsto em edital e limites de despesa com pessoal estabelecidos na Lei de Responsabilidade Fiscal.
10. Preterição de candidato em caso de concurso público realizado de forma regionalizada.
11. Surgimento de novas vagas durante a validade de concurso público para formação de cadastro de reserva e exercício da função por servidora municipal cedida e, em caráter precário e reiterado.
12. Preterição arbitrária por lei que adicionava um "bônus" de 10% na nota final classificatória na nota de candidato que comprovasse ser de determinada Unidade Federativa.
13. Preterição decorrente de parceria entre o Poder Público e Organização da Sociedade Civil de Interesse Público quando contratados prestadores de serviços terceirizados para o exercício de funções próprias da atividade fim da entidade pública.
14. Preterição de candidato aprovado em concurso público decorrente aproveitamento de servidor colocado em disponibilidade remunerada.
15. Preterição de servidor aprovado em concurso público na escolha do local de lotação.
16. Preterição em virtude da admissão de servidores aprovados em novo concurso aberto para o mesmo cargo.
17. Preterição no caso de remoção de servidores para a localidade onde existia vaga.
18. Preterição de professores aprovados em concursos públicos em virtude de designação temporária de pessoal em caso de cargos vago.
19. A contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público não constitui obrigatoriamente ato ilegal, desde que justificada a emergencialidade e o propósito de evitar solução de continuidade na prestação do serviço público.
20. Preterição de candidatos aprovados em concursos públicos devido à realização de concurso de remoção.
21. Situações excepcionais podem exigir a recusa da Administração Pública de nomear novos servidores sem, necessariamente, caracterizar preterição. É necessário que a situação justificadora seja dotada das seguintes características:
 - a) Superveniência: os eventuais fatos ensejadores de uma situação excepcional devem ser necessariamente posteriores à publicação do edital do certame público. Pressupõe-se com isso que, ao tempo da publicação do edital, a Administração Pública conheça suficientemente a realidade fática e jurídica que lhe permite oferecer publicamente as vagas para preenchimento via concurso.
 - b) Imprevisibilidade: a situação deve ser determinada por circunstâncias extraordinárias, imprevisíveis à época da publicação do edital. Situações corriqueiras ou mudanças normais das circunstâncias sociais, econômicas e políticas não podem servir de justificativa para que a Administração Pública descumpra o dever de nomeação dos aprovados no concurso público conforme as regras do edital.
 - c) Gravidade: os acontecimentos extraordinários e imprevisíveis devem ser extremamente graves, implicando onerosidade excessiva, dificuldade ou mesmo impossibilidade de cumprimento efetivo das regras do edital. Crises econômicas de grandes proporções, guerras, fenômenos naturais que

causem calamidade pública ou comoção interna podem justificar a atuação excepcional por parte da Administração Pública.

d) Necessidade: a solução drástica e excepcional de não cumprimento do dever de nomeação deve ser extremamente necessária. Isso quer dizer que a Administração somente pode adotar tal medida quando absolutamente não existirem outros meios menos gravosos para lidar com a situação excepcional e imprevisível. Em outros termos, pode-se dizer que essa medida deve ser sempre a última *ratio* da Administração Pública".

22. Preterição decorrente da sistemática de convocação entre a lista de candidatos aprovados na ampla concorrência e nas reservas legais.

23. Preterição decorrente das diferenças ou similitudes de áreas, perfil profissional ou especialidades que podem ser atribuídas ao mesmo cargo.

24. Não configura preterição a abertura de concurso para cargos com mesma nomenclatura, mas para entidades ou regimes de contratação diferentes.

25. Preterição e requisição de servidores de outros órgãos.

26. Preterição e redistribuição de cargos ocupados.

27. Preterição de candidato aprovado em concurso público para carreira do magistério federal e contratação de professor substituto.

28. A cooperação técnica entre órgãos ou entidades não implica, necessariamente, a preterição de candidatos aprovados em concursos públicos.

29. Convocação de Profissionais Temporários Emergenciais para atendimento de necessidades hospitalares excepcionais decorrentes da pandemia de COVID-19 não constitui preterição arbitrária e imotivada de candidata aprovada fora do número de vagas previsto em edital.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Ao analisar a agenda de temas sintetizados no Quadro 34, verifica-se que a judicialização sob o fundamento de preterição de candidatos em concursos públicos pode decorrer de situações diversas. Nesse sentido, considerando a interface deste tema com outros macro-objetos presentes neste trabalho, cumpre esclarecer que serão recortados, para fins de análise qualitativa nesta subseção, os casos em que o tensionamento envolve a compatibilização do concurso público com outros institutos legalmente previstos, *in casu*, a remoção, redistribuição, cessão, requisição e a disponibilidade/aproveitamento.

De acordo com o art. 36 da Lei n.º 8.112/1990, a remoção constitui o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede, e a respectiva pode se manifestar de três formas: 1) de ofício, no interesse da Administração; 2) a pedido a critério da Administração; e 3) a pedido, independentemente do interesse da Administração.

Em relação à terceira forma, a lei assegura a movimentação de pessoal a pedido, independentemente do interesse da Administração, nos seguintes casos: a) para o acompanhamento de cônjuge ou companheiro, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi deslocado no interesse da Administração; b) por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional,

condicionada à comprovação por junta médica oficial; e c) em virtude de processo seletivo promovido, na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas, de acordo com normas preestabelecidas pelo órgão ou entidade em que aqueles estejam lotados.

A partir da análise das ementas pertinentes, verifica-se que somente o ato de remoção de servidores não tem ensejado, por si só, a preterição arbitrária de candidatos aprovados fora do quantitativo de vagas imediatas oferecidas em concursos públicos. Ocorre, no entanto, que a depender das características do caso concreto, tal modalidade de movimentação de servidor pode acabar ocasionando uma preterição arbitrária, conforme ilustra, por exemplo, a ementa do julgamento do Recurso Especial n.º 1473686/PE decidido pelo Superior Tribunal de Justiça em 2016, em que a preterição restou demonstrada nos seguintes termos:

PROCESSUAL CIVIL. ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. TÉCNICO DO MPU. FORMAÇÃO DE CADASTRO RESERVA. PRETERIÇÃO AO DIREITO DE NOMEAÇÃO. CANDIDATOS APROVADOS EM ORDEM INFERIOR DE CLASSIFICAÇÃO.

1. O requerente foi classificado em 1º lugar no concurso para formação de cadastro-reserva para o cargo de Técnico de Apoio Especializado em Transporte do MPU em Pernambuco. 2. No ano seguinte, surgiram duas vagas para o cargo pretendido pelo recorrido, decorrentes de aposentadoria de dois servidores, vagas essas preenchidas mediante concurso de remoção nacional, que ensejou a oferta de outras duas vagas em Passo Fundo /RS e São José dos Campos/SP, as quais foram preenchidas por candidatos classificados no mesmo concurso com notas inferiores à do requerente. 3. Ressalte-se que existe vaga disponível para o cargo de Técnico de Apoio Especializado - Transporte, na Procuradoria da República no Município de Garanhuns/PE, conforme notícia o próprio MPF por intermédio do Edital 32-PGR/MPU, de 26 de setembro de 2012. 4. Não se desconhece a jurisprudência sedimentada no STJ de que somente depois de ofertados os cargos vagos à remoção dos servidores é que deve a Administração Pública contabilizar quantos remanesceram sem provimento e a quais unidades administrativas pertencem, podendo remanejá-los e, então, ofertá-los em concurso público de admissão. 5. Contudo, a hipótese dos autos é diferente, pois o recorrido não almeja as vagas ocupadas pela remoção de dois servidores, mas sim as vagas preenchidas por dois candidatos com notas de classificação inferiores à sua. Ademais, existe vaga disponível para o cargo pretendido, conforme ressaltou alhures o Tribunal regional. 6. O STJ pacificou que a expectativa de direito daquele candidato inserido em cadastro de reserva somente se convola em direito subjetivo à nomeação caso demonstrado de forma cabal que a Administração, durante o período de validade do certame, proveu cargo vago, para o qual há candidatos aprovados em concurso público vigente, com candidatos aprovados com notas inferiores no certame, fazendo nascer para os concursados o direito à nomeação, por imposição do art. 37, IV, da Constituição Federal. 7. Recurso Especial parcialmente conhecido e, nessa parte, não provido³⁴⁷.

Por outro lado, há situações em que o ato de remoção de servidores não configura preterição de candidatos, conforme pode ser observado, por exemplo, no julgamento ocorrido

347 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial n.º 1473686. Relator: Min. Herman Benjamin, julgado em 14 jun. 2016. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2019. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/doc.jsp?livre=1473686&b=ACOR&p=false&l=10&i=1&operador=AND&ordenacao=TEMA,-DTPB,@NUM,CLAS&tp=T>. Acesso em: 13 dez. 2025.

em 2008, pelo STJ, do Recurso Ordinário em Mandado de Segurança n.º 24591, cuja ementa sintetiza:

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. CANDIDATAS APROVADAS DENTRO DO NÚMERO DE VAGAS. TRANSFERÊNCIA DE SERVIDORA POR MOTIVO GRAVE DE SAÚDE NA FAMÍLIA. INEXISTÊNCIA DE PRETERIÇÃO. RECURSO DENEGADO. 1. A aprovação em concurso não cria, para o aprovado, direito à nomeação, mas somente uma mera expectativa de direito. 2. Todavia, caso haja omissão ou recusa na nomeação de candidato devidamente aprovado em concurso público, cujo prazo ainda não expirou, e ficar comprovado nos autos a necessidade da Administração em preencher vagas existentes, este passa a ter direito subjetivo a ser nomeado. 3. A transferência da servidora, que também foi devidamente aprovada em concurso público específico para o cargo, para o Município de Alegrete, deu-se com fulcro no art. 58 da Lei Complementar Estadual - Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis do Estado do Rio Grande do Sul, que permite a remoção, a pedido, do servidor motivado por problemas de saúde; a remoção, por si só, não caracteriza a necessidade perene de preenchimento de vaga na localidade. 4. Não obstante a previsão editalícia de impossibilidade de transferência de servidores empossados durante o estágio probatório, a manutenção de servidor em situação de grave prejuízo violaria o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, que representa significativo vetor interpretativo de toda e qualquer legislação vigente em nosso País. 5. Na ponderação dos valores em questão, não se pode dar primazia à interpretação literal de uma norma em detrimento de direitos fundamentais, como o relativo à saúde, diretamente ligado ao postulado da dignidade da pessoa humana, que deve ser sempre preponderante. 6. Recurso Ordinário desprovido, em conformidade com o parecer ministerial³⁴⁸.

A partir das ementas revisadas, é necessário que o gestor público, diante da situação concreta: a) analise as circunstâncias presentes ponderando se os motivos subjacentes ao ato de movimentação e se o respectivo ostentam caráter arbitrário; b) verifique o arcabouço legal aplicável, uma vez que há normas específicas para determinados cargos e carreiras; c) tente identificar se há (ou não) espaço para o exercício de autonomia pública da Administração ou se a atuação é de natureza vinculada; e d) compreenda as consequências que o ato de remoção poderá acarretar para a dinâmica daquele certame específico no que se refere à ordem classificatória.

Afora o instituto da remoção, outro ponto de judicialização identificado nas ementas revisadas perpassa pela redistribuição, que, nos termos do art. 37 da Lei n.º 8.112/1990, constitui o deslocamento de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago no âmbito do quadro geral de pessoal, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder. O tensionamento do concurso público com a redistribuição ocorre, sobretudo, no caso em que há movimentação de cargo vago

³⁴⁸ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Ordinário em Mandado de Segurança nº 24591. Relator: Min. Napoleão Nunes Maia Filho, julgado 02 set. 2008. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2008. Disponível em: DJe de 22 set. 2008. Acesso em: 13 dez. 2025.

e há concurso público com candidato aprovado para o respectivo cargo no órgão ou entidade de origem do código de vaga desocupado.

Em relação a este ponto, o Plenário do Tribunal de Contas da União, por meio dos Acórdãos n.º 1.308/2014 e n.º 1.176/2022, fixou a imprescindibilidade de que, no caso de redistribuição de cargo vago, inexistia concurso público em andamento ou em vigência para as especialidades dos cargos interessados na redistribuição no órgão de origem do código de vaga desprovido, a fim de resguardar os interesses de candidatos aprovados.

Nesse sentido, é necessário que os gestores públicos tenham cautela ao realizar procedimentos de redistribuição, uma vez que o respectivo instituto possui caráter excepcional, segundo jurisprudência do TCU, principalmente no que se refere ao cumprimento integral dos requisitos estabelecidos na legislação vigente e à verificação, prévia, de inexistência de concurso público em andamento no órgão de origem do código de vaga desprovido.

Outro ponto de judicialização identificado neste macro-objeto perpassa pelo questionamento de preterição indevida no caso de requisição de servidores de outros órgãos ou entidades. O art. 93 da Lei n.º 8.112/1990 estabelece casos em que o servidor público federal pode servir a outros órgãos ou entidades dos Poderes da União, dos Estados, ou do Distrito Federal e dos Municípios para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança e em casos previstos em leis específicas.

Por meio do Decreto n.º 10.185/2021, a temática encontra-se regulamentada no âmbito da administração pública federal, direta e indireta, e compreende que a movimentação para servir a outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, sem suspensão ou interrupção do vínculo com o órgão ou a entidade de origem, no âmbito federal, pode ocorrer por meio de dois outros institutos além da cessão, quais sejam: a requisição e a alteração de exercício para composição da força de trabalho.

A requisição, de acordo com o art. 9º do Decreto n.º 10.185/2021, possui, em regra, o caráter irrecusável pelo órgão de origem do servidor e somente pode ser realizada por órgão ou entidade que possua prerrogativa expressa. A requisição pode ocorrer no âmbito do próprio Poder Executivo, em decorrência da prerrogativa de determinados órgãos ou entidades, como é o caso da Presidência da República, em virtude do que estabelece o art. 2º da Lei n.º 9.007/1995 ou, ainda, da Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD) ou do Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF) em decorrência do art. 56 da Lei n.º 14.600/2023. Por outro lado, a requisição também pode ser realizada pela Justiça Eleitoral, nos termos da Lei n.º 6.999/1982, e pode recair sobre servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Territórios, dos Municípios e das autarquias.

No que se refere ao instituto da cessão, a perspectiva mais consolidada nas ementas revisadas é no sentido de que a respectiva não acarreta preterição de candidato aprovado em concurso público, uma vez que não se trata, efetivamente, do surgimento de novas vagas, conforme ilustra a ementa julgamento do Mandado de Segurança n.º 22487 pelo Superior Tribunal de Justiça, cuja ementa estabelece:

PROCESSUAL CIVIL. ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, PECUÁRIA E ABASTECIMENTO. AGENTE DE INSPEÇÃO SANITÁRIA. ALEGAÇÃO DE PRETERIÇÃO. ACORDO DE COOPERAÇÃO ENTRE A UNIÃO E MUNICÍPIO. AUSÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO DA ILEGALIDADE DO ACORDO. NÃO DEMONSTRAÇÃO DE CARGO VAGO. REPERCUSSÃO GERAL. APLICABILIDADE. 1. Mandado de segurança impetrado com o objetivo de postular a nomeação de aprovada na 5ª (quinta) colocação para cargo no qual foram previstas 3 (três) vagas e houve a desistência da 4ª (quarta) colocada; a impetrante alega que teria sido preterida em razão de acordo de cooperação técnica firmado entre a União e a pessoa jurídica municipal para cessão de servidores para atuar em prol da fiscalização (fls. 60-62). 2. A Primeira Seção já firmou precedente no sentido de que a cooperação entre entes públicos por meio da cessão de servidores não pode ser entendida como preterição: AgRg no MS 19.381/DF, Rel. Ministro Mauro Campbell Marques, Primeira Seção, DJe 1º.2.2013. No mesmo sentido: RMS 44.631/SP, Rel. Ministro Humberto Martins, Segunda Turma, DJe 26.8.2015. 3. No caso dos autos, também não foi demonstrada a existência de cargo vago para ser ocupado, que figura como um imperativo para a convalidação do direito líquido e certo, na contemporânea jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça: MS 19.369/DF (Rel. p/ Acórdão Ministro Mauro Campbell Marques, Primeira Seção, julgado em 26.8.2015, DJe 3.9.2015). 4. O Supremo Tribunal Federal firmou precedente em Repercussão Geral, no qual se indica que, para os aprovados fora das vagas previstas no edital, será somente surgir: "[...] direito subjetivo à nomeação [...]; ii) Quando houver preterição na nomeação por não observância da ordem de classificação (Súmula 15 do STF); iii) Quando surgirem novas vagas, ou for aberto novo concurso durante a validade do certame anterior, e ocorrer a preterição de candidatos aprovados fora das vagas de forma arbitrária e imotivada por parte da administração nos termos acima. [...]" (RE 837.311/PI, Relator Min. Luiz Fux, Tribunal Pleno, publicado no DJe-72 18.4.2016). Segurança denegada³⁴⁹.

Quanto à requisição de servidores por órgãos ou entidades com tal prerrogativa, o entendimento observado nas ementas pertinentes revisadas é que tal ato não acarreta, necessariamente, a preterição de candidatos aprovados fora do número de vagas previstas em edital, conforme pode ser verificado, por exemplo, na ementa do julgamento do Agravo Interno no Agravo em Recurso Especial n.º 2158639 julgado pelo Superior Tribunal de Justiça em 28/03/2023, nos seguintes termos:

PROCESSUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. AGRAVO INTERNO NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO

349 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Mandado de Segurança n.º 22487. Relator: Min. Humberto Martins, julgado em: 10 jun. 2016. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2016. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?num_registro=201600749963. Acesso em: 14 dez. 2025.

JURISDICIONAL. INEXISTÊNCIA. CONCURSO PÚBLICO. CANDIDATO APROVADO FORA DAS VAGAS PREVISTAS NO EDITAL. PRETERIÇÃO NÃO DEMONSTRADA. INVERSÃO DO JULGADO. INVIABILIDADE. REEXAME FÁTICO-PROBATÓRIO. SÚMULA 7/STJ. AGRAVO INTERNO NÃO PROVIDO. 1. Consoante a jurisprudência do STJ, a ausência de fundamentação não deve ser confundida com a adoção de razões contrárias aos interesses da parte, assim, não há violação do art. 489 do CPC/2015 quando o Tribunal de origem decide de modo claro e fundamentado, como ocorre na hipótese. 2. No enfrentamento da matéria, o Tribunal de origem lançou os seguintes fundamentos: ""Entendo que a sentença recorrida merece reforma. Compulsando os autos, verifico que o Edital do certame previu 49 (quarenta e nove) vagas disponíveis na especialidade do autor, que foram todas preenchidas. Além disso, as vagas que foram surgindo, foram preenchidas na ordem de classificação do concurso e durante sua validade, tendo sido nomeados, ao todo, 71 (setenta e um) servidores que a Administração entendia necessários e possíveis diante da previsão orçamentária e autorização do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Dessa forma, considerando que a colocação do autor é 89ª, tenho que, em nenhum momento, possuiu direito adquirido à nomeação, mas mera expectativa de direito. Ressalte-se que não há que se falar em preterição, uma vez que não foi realizado novo concurso quando ainda válido o prestado pelo Autor, nem tampouco houve nomeação de candidatos em detrimento do demandante. Diante disso, não cabe ao Poder Judiciário determinar o imediato preenchimento do cargo, pois isso configuraria ingerência indevida no mérito administrativo. Por fim, o fato de o documento emitido pela Ouvidoria Geral da AGU atestar que a existência de 42 requisitados de diferentes órgãos exercendo a mesma função no quadro administrativo da Advocacia Geral da União, não justifica, por si só, a procedência do pedido formulado na inicial, considerando que, conforme ressaltado pelo Desembargador Federal Élio Wanderley de Siqueira Filho, a opção pela requisição de servidores pode ser mais vantajosa para a Administração, não fazendo surgir o Direito do concursado à nomeação. Assim, dou provimento à apelação, para julgar improcedentes os pedidos"". 3. Com efeito, a Corte Especial do STJ segue a orientação firmada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 837.311/PI, segundo a qual ""o surgimento de novas vagas ou a abertura de novo concurso para o mesmo cargo, durante o prazo de validade do certame anterior, não gera automaticamente direito à nomeação dos candidatos aprovados fora das vagas previstas no edital, ressalvadas as hipóteses de preterição arbitrária e imotivada por parte da administração, caracterizada por comportamento tácito ou expresso do Poder Público capaz de revelar a inequívoca necessidade de nomeação do aprovado durante o período de validade do certame, a ser demonstrada de forma cabal pelo candidato."" (Tema 784/STF). 4. No que tange à contratação precária, ""o Supremo Tribunal Federal (ADI 3.721/CE, Tribunal Pleno, Rel. Ministro Teori Zavascki, DJe de 12/08/2016) entende válida a contratação temporária, quando tiver por finalidade evitar a interrupção da prestação do serviço, isso sem significar vacância ou a existência de cargos vagos. Assim, a contratação temporária de terceiros não constitui, pura e simplesmente, ato ilegal - nem é indicativo da existência de cargo vago, para o qual há candidatos aprovados em cadastro reserva -, devendo ser comprovada, pelo candidato, a ilegalidade da contratação ou a existência de cargos vagos"". 5. Diante das razões acima expendidas, verifica-se que o Tribunal a quo seguiu a jurisprudência do STJ, de modo que se aplica à espécie o enunciado da Súmula 83/STJ: ""Não se conhece do recurso especial pela divergência, quando a orientação do tribunal se firmou no mesmo sentido da decisão recorrida"". 6. Ressalte-se que o entendimento pacificado no âmbito do Superior Tribunal de Justiça é de admitir a aplicação da Súmula 83/STJ aos Recursos Especiais interpostos com fundamento na alínea ""a"" do aludido permissivo constitucional (AgRg no AREsp 354.886/PI, Rel. Min. Regina Helena Costa, Primeira Turma, DJe 11/5/2016). 7. É inviável analisar a tese defendida no Recurso Especial, pois inarredável a revisão do conjunto probatório dos autos para afastar as premissas fáticas estabelecidas pelo acórdão recorrido. Aplica-se, portanto, o óbice da Súmula 7/STJ. 8. Ressalte-se, por fim, que fica prejudicada a análise da divergência jurisprudencial quando a tese sustentada já foi afastada no exame do

Recurso Especial pela alínea ""a"" do permissivo constitucional. 9. Agravo Interno não provido³⁵⁰.

Por fim, acrescenta-se que, ao longo da Lei n.º 8.112/1990, identificam-se situações em que o servidor público será colocado em disponibilidade. O art. 28, §1º, por exemplo, trata da hipótese da extinção do cargo de provimento efetivo no caso de reintegração de servidor cuja penalidade de demissão tenha sido invalidada. Outra hipótese descrita no art. 37, §3º envolve os casos de reorganização ou extinção de órgão ou entidade que implique a extinção do cargo ou declaração de sua desnecessidade no órgão ou entidade.

O retorno do servidor colocado em disponibilidade ocorre por meio do aproveitamento em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado; logo, tal instituto constitui uma forma de provimento de cargo efetivo, conforme estabelece o art. 8º da Lei n.º 8.112/1990.

Nesse contexto, cumpre salientar que também foi identificada ementa tratando de questionamento envolvendo preterição de candidato diante da hipótese de aproveitamento de servidor em disponibilidade, e, na oportunidade, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário n.º 641012, compreendeu que o aproveitamento não implica, necessariamente, a preterição arbitrária.

4.29 Prova de Aptidão Física

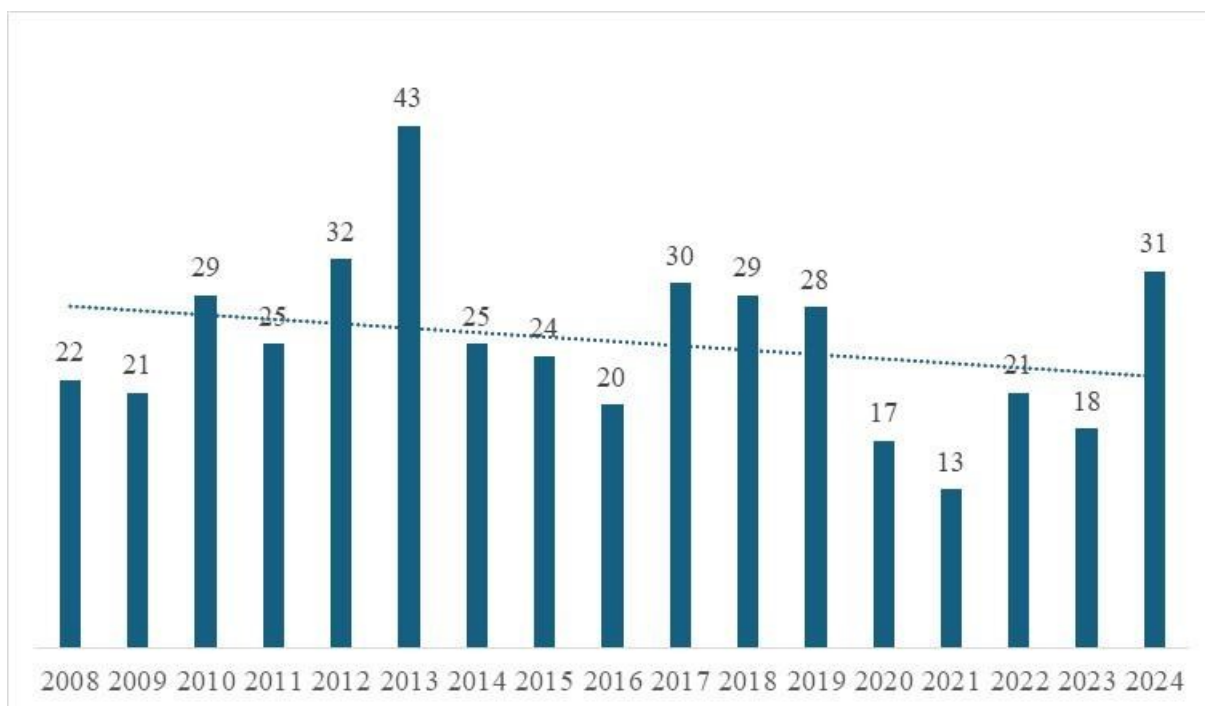
Ao tratar sobre estes testes, o Professor Fábio Lins Lessa Carvalho³⁵¹ preconiza que se trata de um método seletivo de natureza complementar no qual se costuma exigir dos candidatos a realização de exercícios físicos relacionados à psicomotricidade, força, deslocamentos, à velocidade, agilidade e resistência. Nesse sentido, a realização de corrida, flexões de braço, saltos (verticais, laterais e/ou longitudinais), natação, abdominais, barra, *shuttle run* (“corrida de ir e vir”) constituem exemplos de modalidades de exercícios utilizados para a seleção de candidatos.

Sob uma perspectiva quantitativa, verificam-se, em linhas gerais, uma tendência de queda na judicialização em torno deste tema e uma média de 25 (vinte e cinco) ementas por ano ao longo da série histórica da amostra, conforme ilustra o Gráfico 34.

350 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Agravo Interno no Agravo em Recurso Especial nº 2158639. Relator: Min. Herman Benjamin, julgado em 06 mar. 2023. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2023. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?num_registro=202201966707. Acesso em: 14 dez. 2025.

351 CARVALHO, F. L. L. Concursos Públicos no Direito Brasileiro: Teoria Geral, Fundamentos, Princípios, Requisitos, Procedimentos, Controle. Curitiba: Juruá, 2015.

Gráfico 34. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Teste de Aptidão Física”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

A jurisprudência do STF e STJ é firme quanto à possibilidade de aplicação de teste de aptidão física aos candidatos quando houver a necessidade fundamentada de acordo com a natureza das atribuições do cargo; a previsão de aplicação do respectivo em lei do respectivo cargo; e a disposição expressa no edital do certame. Nesse sentido, é importante que a Administração Pública, no exercício de sua liberdade configuradora, estabeleça em edital ou regulamento as características e as condições razoáveis nas quais esses testes serão realizados.

A Administração Pública, no exercício de sua liberdade configuradora empregada na redação das disposições editalícias, deve se atentar também para o exercício da discricionariedade técnica por meio da participação de profissionais capacitados de Educação Física e das demais áreas de saúde de modo que os testes previstos, as condições para a sua realização bem como os parâmetros de pontuação/habilitação sejam elaborados de forma razoável e visando assegurar não apenas a legalidade do certame, mas também a saúde e a integridade física dos candidatos.

Em uma perspectiva qualitativa, ao revisar as ementas dos julgados que trataram especificamente sobre os testes de aptidão física, apuram-se os assuntos com maior intensidade de judicialização sintetizados no Quadro 35.

Quadro 35. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Teste de Aptidão Física”

1. Remarcação de teste físico de candidata que passou por trabalho de parto há alguns dias.
2. Remarcação do teste de aptidão física durante a pandemia de COVID-19.
3. Razoabilidade de exigir teste de barra fixa para o cargo de dentista.
4. Inexiste direito dos candidatos em concurso público à prova de segunda chamada nos testes de aptidão física, salvo disposição editalícia em sentido contrário, em razão de circunstâncias pessoais, ainda que de caráter fisiológico ou de força maior.
5. Exigência do teste de barra fixa dinâmica e barra fixa estática para mulheres em concursos.
6. Remarcação de teste de aptidão física de candidata que realizou cirurgia cesariana dias antes da prova.
7. Descumprimento de regra editalícia pelo fiscal de prova e necessidade de repetição do teste.
8. É inconstitucional a interpretação que exclui o direito de candidatos com deficiência à adaptação razoável em provas físicas de concursos públicos.
9. É inconstitucional a submissão genérica de candidatos com e sem deficiência aos mesmos critérios em provas físicas, sem a demonstração da sua necessidade para o exercício da função pública.
10. Legalidade do teste de aptidão física para os cargos de técnico de segurança/transporte do Ministério Público e Poder Judiciário já que a lei do cargo permite esta definição.
11. Proporcionalidade entre a prova física e as funções do cargo para o qual se realiza o concurso.
12. Legalidade da exigência de atestado médico para a realização do teste de aptidão física.
13. Discussões sobre a razoabilidade da exigência de teste de aptidão física para o cargo de médico.
14. Alegação de questões médicas pelo candidato após reprovação no teste de aptidão física.
15. Critérios diferenciados em teste físico em decorrência da idade.
16. Não é constitucional a exigência de prova física para a habilitação ao cargo de escrivão, cuja natureza é estritamente escriturária.
17. Possibilidade de remarcação do teste de aptidão física para candidatas gestantes.
18. Inadequação do equipamento utilizado para a realização do teste físico e prejuízo ao candidato.
19. Impossibilidade de repetição do teste de aptidão física em virtude de lesão muscular do candidato.
20. Remarcação de teste de aptidão física em decorrência de questões climáticas.
21. Gravação dos testes de aptidão física.
22. O exame de aptidão física em concurso público apenas poderá ser exigido se for amparado em lei, não sendo suficiente a previsão apenas em edital.
23. Local de publicação de ato convocatório para a realização do teste de aptidão física.
24. Remarcação do teste de aptidão física por motivo de saúde.
25. Questionamentos sobre a reprovação, não cumprimento dos exercícios no prazo, exercício executado de forma incompleta ou incorreta ou insuficiência de rendimento em teste de aptidão física.
26. Antecipação das datas do teste de aptidão física.
27. Remarcação do teste de aptidão física para candidata lactante.
29. Exigência de teste de aptidão físico para capelão da polícia.
30. Critérios utilizados para aferição da execução do exercício.
31. Alteração da ordem de execução dos exercícios físicos prevista em edital para a realização do teste.
32. Remarcação do teste físico em decorrência de acidente com o candidato.
33. Previsão de medição de tempo de execução em edital apenas em números inteiros e não em frações.
34. Estabelecimento de parâmetros distintos para aferição da capacidade física entre homens e mulheres.
35. Questionamento quanto à exigência de teste de aptidão física para delegado de polícia.
36. Questionamento quanto à exigência de teste de aptidão física para perito criminal.
37. Questionamento quanto à exigência de teste de aptidão física para guarda municipal.

38. Aleatoriedade na adoção de índices maiores para aprovação no teste físico da etapa do concurso que aqueles exigidos para aprovação subsequente no curso de formação.
39. Problema com o local/condições de realização do teste físico (piscina, pista de corrida, altura de barra etc.) em desacordo com a metragem estabelecida em edital.
40. Falta de razoabilidade na reprovação de candidato por uma fração de tempo mínima (menos de 1 segundo) no teste de natação.
41. Legalidade da exigência de teste físico para cargo de agente dos correios.
42. Legalidade da utilização de máscara para a realização de teste de aptidão física durante a pandemia.
43. Eliminação de candidato por tocar na borda na prova de natação.
44. Eliminação de candidato que tocou na linha de saída no teste de impulsão horizontal ("salto queimado").

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

A partir da análise do Quadro 35, verifica-se que o fenômeno da judicialização sobre o Teste de Aptidão Física se concentra nos seguintes pontos: a) a possibilidade ou não de exigência deste teste para determinados cargos ou empregos públicos, bem como seu caráter apenas eliminatório ou classificatório; b) remarcação, adiamento, modificação da ordem de execução ou antecipação do teste; c) condições físicas, ambientais, dimensões, temperatura e horários em que os testes são realizados; d) condições diferenciadas ou adaptações razoáveis necessárias à realização dos testes; e) desempenho mínimo, aferição da execução do exercício, frações de tempo na marcação e gravação da execução do teste.

A partir da análise das ementas das decisões judiciais, fica evidente que a liberdade configuradora quanto ao estabelecimento dos contornos editalícios sobre o teste, bem como a atividade apreciativa dos examinadores tanto na escolha do local, dia e horário quanto na aferição da execução dos exercícios constituem as formas de manifestação de autonomias públicas que demandam maior atenção por parte da Administração Pública. Nesse sentido, sugere-se que a construção do edital e a aplicação desta etapa ocorram com o acompanhamento de profissionais competentes, sobretudo, da educação física e das demais áreas da saúde e que, se leve em consideração a razoabilidade desses testes diante das atribuições dos cargos ou empregos públicos de modo a não se exigir um esforço desarrazoado do candidato.

Por fim, destaca-se, ainda, a necessidade de a Administração Pública se atentar para a diversidade de gênero no contexto dos testes de aptidão física, uma vez que há editais que trazem padrões mínimos de desempenho diferenciados para candidatos do sexo masculino e do sexo feminino; porém, não estabelecem, de forma clara, quais padrões de desempenho serão observados no caso de candidatos ou candidatas transgênero.

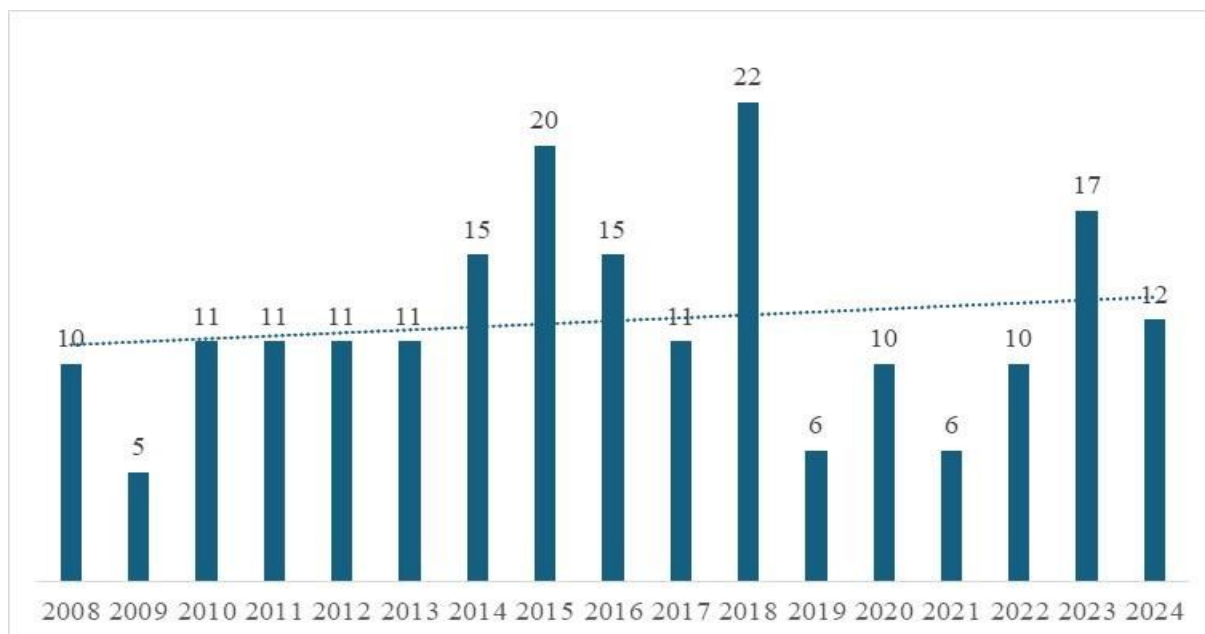
4.30 Prova Escrita Discursiva

Compreende-se como Prova Discursiva aquela em que o candidato redige um texto, responde perguntas abertas, desenvolve ensaio, estudo de caso, dissertação ou produção similar de sua autoria sobre algum tema. A extensão textual, os critérios de correção e o conteúdo, em regra, variam de acordo com o cargo, prova, instituição organizadora, orçamento disponível etc. Esta etapa tende a avaliar o conhecimento teórico de forma mais detalhada e a capacidade argumentativa do candidato e, em regra, reduz a chance de transmissão de respostas e a probabilidade de acerto causal. No entanto, trata-se de uma etapa que avalia uma dimensão apenas teórica e que demanda maior tempo e recursos para a sua operacionalização³⁵².

Ao se analisar os dados quantitativos constantes do Gráfico 35, verifica-se uma leve tendência de aumento da judicialização da Prova Escrita Discursiva na amostra analisada, porém, com um volume de judicialização menor daquele verificado na Prova Escrita Objetiva. A Prova Escrita Discursiva representa cerca de 1,83% das ementas pertinentes revisadas e uma das hipóteses para este volume inferior pode ser explicada pela menor previsão deste instrumento de seleção em concursos públicos, uma vez que parcela significativa de concursos públicos no Brasil conta apenas com a previsão de Prova Escrita Objetiva.

352 OLIVEIRA, A. B. S.; CASTRO JUNIOR, J. L. P.; MONTALVÃO, S. S. O mito da meritocracia: academicismo e falhas metodológicas nos concursos públicos brasileiros. *Revista de Administração Pública*, v. 56, n. 6, p. 699-700, 2022.

Gráfico 35. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Prova Escrita Discursiva”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Ao se analisar o fenômeno da judicialização na Prova Discursiva sob uma perspectiva qualitativa, verifica-se que aspectos relacionados ao motivo, enquanto elemento essencial do ato administrativo, constitui o âmbito de maior questionamento e decorre, em grande parte dos casos, da inexistência, da insuficiência, da inadequabilidade, da incompatibilidade ou da desproporcionalidade dos fundamentos apresentados pelas Bancas Examinadoras na avaliação das provas realizadas pelos candidatos.

Nesse sentido, destacam-se, dos pontos sintetizados no Quadro 36, os questionamentos sobre os critérios de correção/pontuação, erros de correção/pontuação, espelho de correção ou padrão de resposta, rasuras no procedimento de correção e nova correção da Prova Discursiva.

Quadro 36. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Prova Escrita Discursiva”

1. Vista da Prova Escrita Discursiva.
2. Anulação de Prova.
3. Anulação de Questão.
4. Caráter eliminatório da prova.
5. Correção da Prova pela Banca Examinadora.
6. Critérios de correção.
7. Critérios de pontuação.
8. Desconformidade da Prova com as regras do edital.
9. Desconformidade entre a questão e o conteúdo programático estabelecido em edital.
10. Erro flagrante na correção.

11. Erro grosseiro na correção.
12. Erro material na atribuição da nota.
13. Erro na formulação do enunciado.
14. Espelho de correção ou Padrão de Resposta.
15. Flagrante Ilegalidade.
16. Limite de linhas para resposta.
17. Limite de Provas corrigidas.
18. Majoração de notas pela via judicial.
19. Modificação do padrão de resposta da prova escrita discursiva.
20. Motivação da Banca Examinadora.
21. Negativa de acesso pelos candidatos aos critérios de correção.
22. Nota de corte.
23. Nova correção pela Banca Examinadora.
24. Rasura no processo de correção.
25. Recurso contra a prova escrita.
26. Revisão de nota atribuída.
27. Revisão Judicial da Prova e respeito à autonomia da Banca Examinadora.
28. Teratologia na correção.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Além disso, conforme se verifica no Quadro 36, alguns questionamentos quanto à Prova Discursiva também ocorrem na Prova Escrita Objetiva tendo em vista a natureza das provas. Nesse sentido, tem-se a necessidade de cautela no exercício da liberdade conformadora das disposições editais, no que tange aos seguintes aspectos: a) verificação prévia da legalidade das condições nas quais as provas serão realizadas; b) clareza nas disposições quanto ao conjunto de candidatos que avançarão para as Provas Discursivas sem desconsiderar as políticas de ações afirmativas legalmente vigentes; c) possibilidade e procedimento para pedido de vista, acesso aos padrões de correção, chaves de respostas etc.; d) previsão quanto à possibilidade de interposição de recurso ou impugnação; e e) delimitação de contornos no âmbito dos quais a autonomia da Banca Examinadora poderá ser legalmente exercida.

Em uma perspectiva futura, considerando o que estabelece o art. 2º da Lei n.º 14.965/2024, destaca-se, também, a necessidade de que a Prova Discursiva, independentemente de seu formato (redação, ensaio, dissertação, estudo de caso etc.), aborde matérias ou conteúdos relacionados às atribuições do cargo ou emprego público, sob pena de poder ter questionada a sua legalidade, considerando a ineficiência e desconformidade da conveniência utilizada na escolha do objeto.

Além disso, não se pode deixar de evidenciar, ainda, que, com a previsão do art. 8º na Lei n.º 14.965/2024, o qual trouxe a possibilidade da utilização de plataforma eletrônica para a realização das provas, surge a possibilidade do emprego de tecnologia na realização das Provas Discursivas, a qual tem potencial de reduzir o impacto de resíduos sólidos decorrentes do grande

volume de papel utilizado nas provas impressas dos certames, bem como de aproximar as condições nas quais as provas são realizadas da realidade vivenciada em órgãos da Administração Pública cujos atos públicos praticados, em regra, não são manuscritos.

4.31 Prova Escrita Objetiva

A Constituição da República de 1988 estabelece em seu art. 37, inciso II, que a investidura em cargo público efetivo depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo.

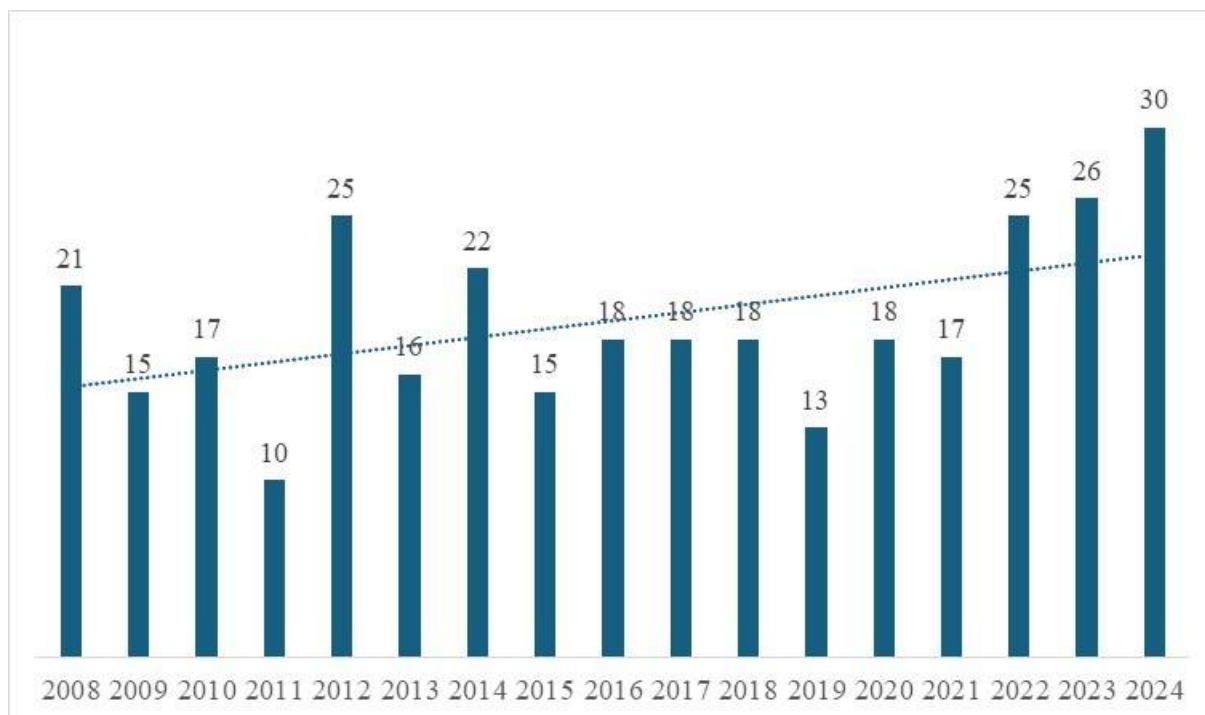
A prova escrita objetiva, que avalia a dimensão apenas teórica (não a prática e/ou a comportamental), constitui o instrumento com maior frequência nos concursos públicos. Em muitos casos, a prova objetiva é utilizada como a única etapa seletiva para cargos de diferentes níveis e funções no setor público, pois permite a avaliação de uma grande população de candidatos simultaneamente, em um curto espaço de tempo e com menores custos. Além disso, apesar de ser mais simples a transmissão de resposta correta, há uma crença de que as provas escritas objetivas reduzem os riscos de favorecimentos³⁵³.

Ao se realizar a análise quantitativa dos resultados da pesquisa, verifica-se que a linha de tendência no período de 2008 a 2024, conforme ilustra o Gráfico 36, apresenta leve inclinação positiva, fato este que indica uma perspectiva moderada de judicialização em torno deste macro-objeto. Pondera-se, no entanto, que as provas escritas objetivas estão presentes na grande maioria dos concursos públicos brasileiros e representa quase 3% do total de ementas pertinentes revisadas.

Logo, em que pese ser uma perspectiva moderada da tendência de judicialização, cumpre registrar que o volume de demandas judiciais, quando comparado com o dos demais macro-objetos, revela-se mais elevado. Dessa feita, o aprofundamento na análise qualitativa dos dados relativos à judicialização da Prova Escrita Objetiva e o estudo sobre possibilidades de se promover medidas de aperfeiçoamento podem contribuir para mitigar riscos de judicialização.

353 OLIVEIRA, A. B. S.; CASTRO JUNIOR, J. L. P.; MONTALVÃO, S. S. O mito da meritocracia: academicismo e falhas metodológicas nos concursos públicos brasileiros. *Revista de Administração Pública*, v. 56, n. 6, p. 699, 2022.

Gráfico 36. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Prova Escrita Objetiva”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Ao analisar e interpretar as ementas dos acórdãos que tratam sobre Prova Escrita Objetiva, apuram-se assuntos com maior intensidade de judicialização nos concursos públicos, conforme sintetizado no Quadro 37.

Quadro 37. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Prova Escrita Objetiva”

1. Anulação de questão que não possui alternativa ou resposta correta.
2. Exigência de prova escrita objetiva após curso de formação em edital sem previsão em lei.
3. Modificação do gabarito preliminar e ausência de previsão de novos recursos para candidatos prejudicados não contraria os princípios do contraditório e ampla defesa.
4. Possibilidade de substituição da Banca Examinadora pelo Poder Judiciário no caso de verificação de:
 - 4.1. Inconstitucionalidade;
 - 4.2. Ilegalidade flagrante;
 - 4.3. Erro grosseiro ou crasso;
 - 4.4. Erro material evidente;
 - 4.5. Teratologia;
 - 4.6. Incompatibilidade com o edital.
5. Impossibilidade de o Poder Judiciário substituir a Banca Examinadora para análise do mérito das questões.
6. Redação do enunciado da questão com caráter dubio.
7. Anulação de questões com duas respostas corretas.
8. Verificação do teor da questão com o conteúdo programática previsto no edital.

9. Cálculo da nota do candidato e peso das questões da Prova de Conhecimentos Gerais e Conhecimento específico quando a nota é calculada por regra de desvio padrão.
10. Exigência de conteúdo atualizado de forma superveniente após a data de publicação do edital.
11. Não há direito adquirido em face do gabarito preliminar e se a sua alteração implicar redução da nota não configura violação de direito subjetivo do candidato.
12. Não há ilegalidade caso o edital não preveja recurso contra o gabarito definitivo.
13. Eliminação de candidato pelo uso de relógio durante a realização da prova objetiva.
14. Exigência de percentual mínimo de pontuação em determinada matéria (50%) para aprovação e quando a aplicação deste percentual incide sobre número ímpar de questões e resulta em números fracionários que ficam além ou aquém de 50%. Neste caso, deve ser seguida a interpretação mais favorável ao candidato.
15. Fraude no processamento das respostas e necessidade de anulação de todo concurso e não apenas dos candidatos favorecidos com a fraude.
16. Divergências doutrinárias nas alternativas de respostas.
17. Possibilidade de uma questão assinalada errada ser contabilizada como pontuação negativa na nota do candidato.
18. Questões da prova objetiva com menos alternativas em alguns cadernos de respostas e mais alternativas em outras devem ser anuladas.
19. Possibilidade de se considerar pareceres técnicos de especialistas na anulação de questões.
20. A conclusão do concurso não impede que o Poder Judiciário aprecie ações relacionadas à Prova Objetiva.
21. O conteúdo programático de editais de concursos públicos deverá trazer, de forma genérica, o que se poderá/será cobrado dos candidatos sem necessidade de descer a minúcias de forma a especificar as ramificações dos pontos gerais.
22. Vista do cartão de resposta.
23. Erro na marcação do cartão de resposta.
24. Número de acertos em prova de conhecimento específico como critério de desempate.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

A partir da análise do Quadro 37, verifica-se, à luz dos contornos teóricos das autonomias públicas abordadas na segunda seção, que há limites estabelecidos pela jurisprudência que devem ser observados pelas Banca Examinadoras no exercício da discricionariedade exercida na Prova Escrita Objetiva. Nesse sentido, caso seja verificada a existência de questões com vício de inconstitucionalidade; ilegalidade flagrante; erro grosseiro, crasso ou material; teratologia; incompatibilidade com o edital; teor da questão em desacordo com o conteúdo programático previsto em edital; dubiedade de enunciados ou alternativas; ausência de alternativa correta; ou pluralidade de alternativas corretas, a atividade discricional da Banca Examinadora estará sujeita ao controle judicial.

A liberdade conformadora ou configuradora a ser exercida pela Administração Pública no momento da redação das disposições editalícias também constitui uma autonomia pública a ser exercida com cautela. Nesse sentido, destacam-se, no contexto da Prova Escrita Objetiva, as seguintes contribuições decorrentes da jurisprudência analisada: a) necessidade de o edital prever, de forma inequívoca, em que momentos tais provas serão realizadas, bem como os cronogramas (datas, locais, horários e fusos) a serem observados; b) a sistemática que será

empregada para o cálculo da nota do candidato evitando-se omissões ou dubiedades; c) esclarecimento sobre materiais, equipamentos e/ou condutas permitidas ou vedadas aos candidatos durante a realização das provas, bem como os desdobramentos decorrentes das respectivas (eliminação, advertência, reprovação, redução de nota, desconsideração da pontuação etc.); e d) previsão de possibilidade e condições para a interposição de recursos, obtenção de vista do cartão/folha de resposta, bem como os limites de acesso a dados/informações de outros candidatos.

Em relação às provas escritas objetivas, cumpre salientar ainda que, em que pese seu caráter objetivo, a partir da entrada em vigor da Lei n.º 14.965/2024, prevista para o mês de janeiro de 2028, pelo menos no âmbito do Poder Executivo Federal, tal etapa deverá, obrigatoriamente, avaliar, de forma eficiente, as capacidades de acordo com as atribuições do cargo ou emprego público para o qual o certame é realizado. Nesse sentido, à luz das contribuições teóricas de Moreira-Neto, quanto aos limites da discricionariedade, caso eventual questão da Prova Escrita Objetiva não tenha sido formulada visando mensurar o domínio de matérias e/ou conteúdos relacionados às atribuições do cargo ou emprego público, nos termos do art. 2º, §1º da Lei n.º 14.965/2024, a respectiva ficará sujeita ao controle pelo Poder Judiciário, tendo em vista a inconveniência de seu objeto que se afigura em desconformidade, sendo absolutamente ineficiente à finalidade legalmente estabelecida.

4.32 Prova Oral

No contexto brasileiro, esta etapa avaliativa é mais frequente em concursos públicos realizados para ingresso em carreiras jurídicas, sobretudo para membros do Poder Judiciário, Ministério Público, Defensoria Pública, Delegado de Polícia e Procuradorias. Ademais, em algumas carreiras específicas da área da Educação, Ciência e Tecnologia, tal etapa avaliativa costuma estar presente e ocorre por meio de arguição de memorial, de projeto ou de plano de atuação profissional.

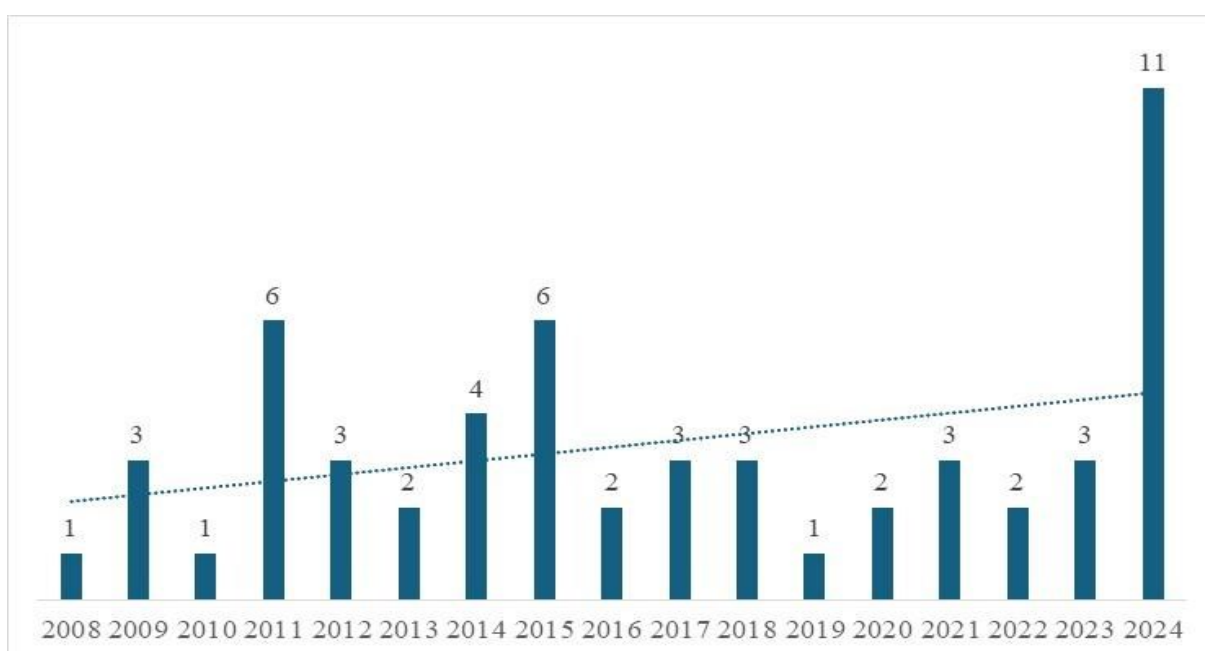
Em regra, a prova oral tende a ocorrer em sessão pública na qual são formuladas perguntas relacionadas a um conjunto de pontos específicos do conteúdo programático estabelecido em edital ou sobre o conteúdo do memorial, projeto e plano de atuação elaborados pelos candidatos. De acordo com o Guia Referencial para Concursos Públicos³⁵⁴ da Escola

354 BRASIL. Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI). Guia referencial para concursos públicos: promoção do *ethos* público, realidade brasileira, inclusão, diversidade e direitos humanos. Brasília: Enap; MGI, 2023, p. 36.

Nacional de Administração Pública (Enap), a prova oral avalia os conhecimentos teóricos do candidato, sua capacidade de argumentação e sua postura em um contexto de maior pressão.

Ao se realizar a análise quantitativa dos dados apurados na amostra, tem-se uma linha de tendência indicando leve crescimento de demandas judiciais em torno da Prova Oral que parece ser sensibilizada, principalmente, pela quantidade de decisões tomadas no ano de 2024 sobre o tema. No entanto, em termos de volume, cumpre salientar que não se trata de um objeto com grande intensidade de judicialização, conforme evidencia o Gráfico 37.

Gráfico 37. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Prova Oral”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Em uma perspectiva analítica qualitativa, elucida-se que o Quadro 38 traz a síntese dos pontos controvertidos identificados nas ementas revisadas quanto a esta etapa avaliativa.

Quadro 38. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Prova Oral”

1. Arredondamento de nota atribuída.
2. Perguntas sobre temas não contemplados no ponto do programa sorteado.
3. Obrigatoriedade da gravação de provas orais.
4. Parcialidade do examinador integrante da comissão organizadora.
5. Comparecimento tardio para a realização da prova.
6. A impossibilidade de interposição de recurso contra a prova oral viola normas constitucionais.
7. O candidato reprovado tem o direito a ter acesso às respectivas folhas de correções, anotações e gravações audiovisuais, com o fim de aferir a regularidade da avaliação e da aplicação dos critérios de correção.

8. A ausência de motivação clara e objetiva quanto às notas atribuídas em provas orais.
9. Ausência de previsão no edital de critérios utilizados para a correção da prova oral.
10. Problemas técnicos na captação e gravação de áudio de alguns candidatos na realização da prova oral e possibilidade de reaplicação apenas para os candidatos que efetivamente sofreram prejuízo.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Ao se analisar o teor do Quadro 38, verifica-se que o contato pessoal estabelecido entre o candidato e o avaliador na realização da Prova Oral suscita, por parte da Administração Pública, a necessidade de cautela no que se refere à garantia da imparcialidade dos membros que integram a Banca Examinadora. Nesse sentido, é importante que, ao exercer a liberdade configuradora na elaboração do edital do respectivo concurso público, a Administração preveja expressamente as hipóteses de impedimento e de suspeição dos membros da Banca Examinadora.

Além disso, é importante que a identidade dos candidatos aprovados para a Prova Oral seja submetida, previamente, à apreciação dos integrantes da banca examinadora de forma que os respectivos possam declarar a inexistência de qualquer impedimento ou suspeição. Afora a autodeclaração, com os avanços tecnológicos, torna-se possível, inclusive, a verificação eletrônica de relações pessoais, sociais e profissionais entre candidatos e membros da banca examinadora. Ademais, como mecanismo de controle social e transparência, é importante que o edital estabeleça a possibilidade de os candidatos arguirem, de forma prévia e fundamentada, a parcialidade de integrante da banca examinadora.

Outro ponto controvertido sobre a Prova Oral e que demanda a atenção por parte da Administração Pública reside na necessidade de gravação da sessão, bem como de treinamento de equipes envolvidas neste procedimento e arquivamento dos registros, uma vez que os julgados analisados apontam para a garantia de acesso a tais documentos, bem como a utilização dos registros para fins de interposição de recursos.

Por fim, destaca-se também que, em virtude da falta de contornos editalícios mais precisos, há questionamentos envolvendo a possibilidade ou impossibilidade de arredondamento de notas, a inexistência de critérios que balizam a correção das provas e, ainda, a ausência de motivos claros para a nota atribuída pelos examinadores. Além disso, considerando as políticas de inclusão, é necessário que a Administração Pública realize adaptações razoáveis nesta etapa de modo que não haja prejuízo para candidatos que possuam algum tipo de deficiência.

4.33 Prova Prática

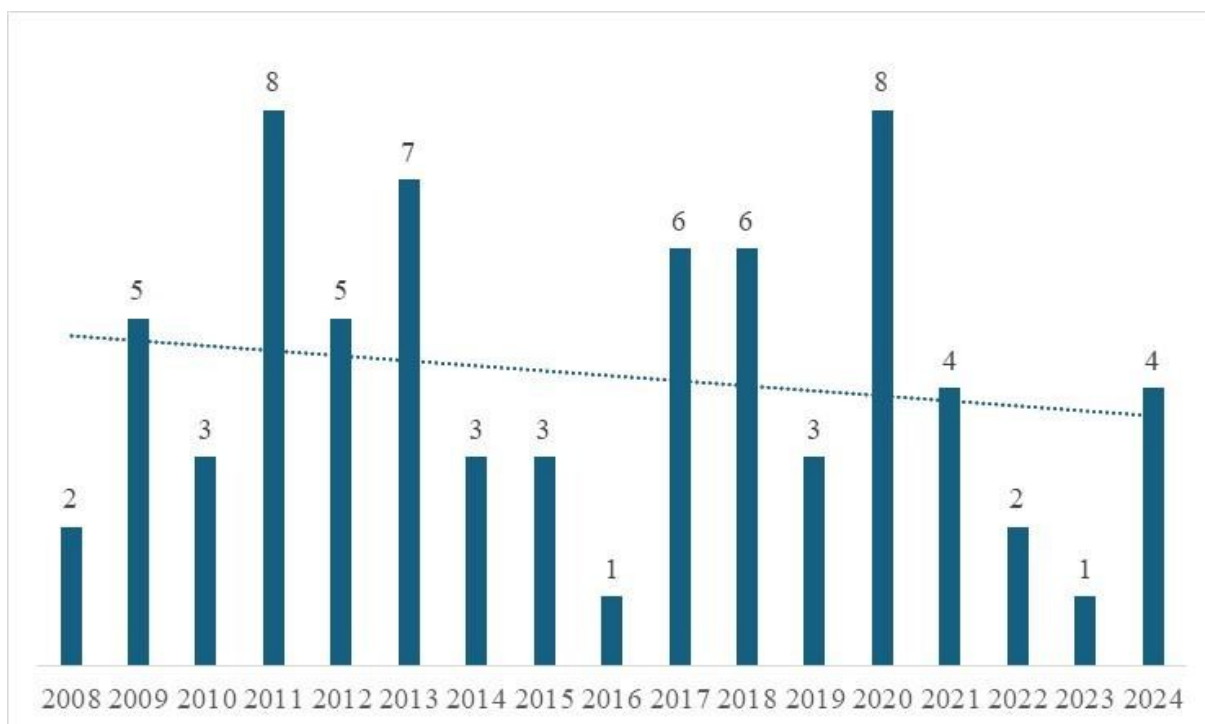
Na Prova Prática³⁵⁵, é avaliada a realização de determinadas tarefas que simulam atividades de trabalho a serem desenvolvidas pelos candidatos e buscam evidenciar não apenas os conhecimentos, mas também habilidades técnicas e comportamentais necessárias ao desempenho das atribuições do cargo. Esta etapa avaliativa possui uma grande potencialidade e vantagem de promover uma seleção com base em competências que realmente são necessárias ao efetivo desempenho de atribuições do cargo. No entanto, não obstante a grande potencialidade de simular situações de cunho prático, trata-se de uma etapa ausente na maioria dos concursos públicos.

O art. 2º da Lei n.º 14.965/2024, que dispõe sobre a relevância de se avaliar não apenas os conhecimentos, mas também as habilidades e competências necessárias ao desempenho com eficiência das atribuições do cargo ou emprego público, sinaliza para a importância de instrumentos que possam aferir a capacidade de execução prática de atividades e aspectos inter-relacionais compatíveis com as atribuições do cargo ou emprego público. Logo, tem-se, pelo menos no que se refere à parcela significativa dos concursos públicos federais, uma diretriz legal que deverá ser seguida pela Administração Pública na formatação dos certames, sob pena da possibilidade de questionamento quanto à sua conformidade e eficiência.

Em um prisma quantitativo, cumpre salientar que o volume de ementas de decisões judiciais sobre este macro-objeto apresenta uma leve tendência de queda, conforme ilustra o Gráfico 38. No entanto, o que chama a atenção no caso da Prova Prática é o volume de decisões ao longo da série histórica, bem como a média de cerca de 5 (cinco) ementas por ano na amostra levantada. Tal achado de cunho quantitativo parece confirmar a hipótese levantada pela literatura de que, em que pese o potencial desta etapa avaliativa, não se verifica uma grande incidência da respectiva nos certames realizados no Brasil.

355 OLIVEIRA, A. B. S.; CASTRO JUNIOR, J. L. P.; MONTALVÃO, S. S. O mito da meritocracia: academicismo e falhas metodológicas nos concursos públicos brasileiros. *Revista de Administração Pública*, v. 56, n. 6, p. 700, 2022.

Gráfico 38. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Prova Prática”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Em relação aos principais pontos controvertidos extraídos das ementas dos julgados analisados, destacam-se as contribuições sintetizadas no Quadro 39.

Quadro 39. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Prova Prática”

1. Legalidade de exigência de teste de direção veicular para ingresso no cargo de técnico (especialidade transporte) do Ministério Público da União.
2. Remarcação da prova prática.
3. Critérios objetivos na correção da prova prática.
4. Mostra-se desarrazoado e abusivo a Administração exigir do candidato, em prova de concurso público, a apreciação de determinado tema para, posteriormente, sequer levá-lo em consideração para a atribuição da nota no momento da correção da prova.
5. Gravação da prova prática.
6. Ausência de candidato na realização da prova prática.
7. Condições de equipamentos e materiais utilizados na Prova Prática.
8. Eliminação de candidato por atraso ou ausência a procedimento meramente informativo sobre a prova prática ofende a razoabilidade e proporcionalidade.
9. Ilegalidade de exigência de habilitação/requisito na realização da prova prática e não no momento da investidura.
10. Previsão clara de critérios de eliminação da prova prática.
11. Condições especiais e adaptações razoáveis para a realização da prova prática.
12. Equipamentos ou materiais que o candidato pode ou não portar na realização da prova prática e desdobramento decorrente de eventual descumprimento das disposições editalícias (eliminação, reprovação, redução de nota etc.).
13. Motivação das notas atribuídas aos candidatos.

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">14. Impedimento e/ou suspeição de membros que integram a Banca Examinadora.15. Condições isonômicas para a realização das provas práticas.16. Tempo para a execução da prova prática.17. Momento para entrega de documento, plano, projeto ou material para a realização da prova prática. |
|---|

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

A Prova Prática, diferentemente das provas escritas, não é marcada pelo anonimato no ato de correção e tende, em regra, a propiciar um contato direto entre os examinadores e os candidatos, sendo assim imprescindível que se tenha cautela na composição das bancas com o fito de se garantir total imparcialidade entre os avaliadores e os candidatos participantes da respectiva etapa.

Além disso, é de suma importância que a Administração Pública, no exercício de sua liberdade conformadora, preveja em edital ou no regulamento do certame, a dinâmica/estrutura detalhada que a prova prática seguirá; as condições em que serão realizadas; os objetivos, finalidade, resultado, comportamento e/ou produto desta etapa; o cronograma previsto com datas horários e locais; os critérios avaliativos com os respectivos parâmetros de pontuação que serão empregados pelos membros da banca examinadora; a gravação das provas, bem como os materiais que poderão ser utilizados durante a sua realização sem que haja a quebra de isonomia.

Afora aspectos relacionados à execução da Prova Prática, as contribuições jurisprudenciais sintetizadas no Quadro 4, apontam, ainda, para a necessidade de se estabelecer um rito procedimental que possa, simultaneamente, avaliar as habilidades/competências inter-relacionais dos candidatos e preservar garantias fundamentais inerentes ao procedimento do concurso público, sobretudo a impessoalidade, a ética, a isonomia e a possibilidade de solicitação de vista e a interposição de recursos.

4.34 Recursos

Ao tratar sobre a temática dos recursos em concursos públicos, tem-se, na realidade, uma manifestação do art. 5º, inciso XXXIV, alínea “a” da CF/1988 que assegura a todos o direito de petição junto ao Poder Público, independentemente do pagamento de taxas. Além disso, na esfera federal, o art. 2º da Lei n.º 9.784/1999 estabelece a garantia de interposição de recursos como um critério a ser observado nos processos administrativos. Ao tratar especificamente sobre o procedimento de concurso público, a Lei Federal n.º 14.965/2024 preconiza que a previsão da forma e prazo para a interposição de recursos constituem elementos essenciais dos editais dos certames.

Ao analisar os editais de concursos públicos do Poder Executivo Federal, foram identificadas duas sistemáticas de previsão de recursos no que se refere às etapas avaliativas. A dinâmica mais comum consiste na abertura de um prazo para a interposição de recurso logo após a divulgação do resultado da respectiva etapa, conforme ilustra o exemplo adaptado do Guia Referencial para Concursos Públicos da Escola Nacional de Administração Pública:

[...] Aplicar as provas objetivas / discursivas
 Divulgar o gabarito oficial preliminar das provas objetivas
 Abrir recurso contra o gabarito oficial preliminar das provas objetivas
 Aplicar a prova de títulos
 Divulgar o resultado provisório da prova de títulos
 Abrir recursos contra o resultado provisório da prova de títulos [...] ³⁵⁶.

Outra dinâmica verificada consiste na realização de todas as etapas de maneira sequencial, e, após a conclusão do conjunto das avaliações, oportuniza-se a interposição de recurso, conforme pode ser verificado, por exemplo, no Edital n.º 51/2025 da Pró-reitora de Gestão de Pessoas da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), que estabelece:

10 – RECURSOS E HOMOLOGAÇÃO
 10.1 Em face de atos e decisões proferidas no concurso, o candidato poderá apresentar impugnação, fundada em ilegalidade, por meio da qual poderá alegar, estritamente, o descumprimento de normas jurídicas (matéria de legalidade) que tenha gerado efetivo prejuízo à proteção de seus direitos.
 [...] 10.1.4 A partir da publicação eletrônica do Resultado do concurso, a impugnação deverá ser protocolada no órgão da Reitoria competente para a gestão de pessoas ou encaminhada eletronicamente para secretaria.progepe@ufjf.br no prazo de 05 (cinco) dias úteis ³⁵⁷.

Ao se analisar as sistemáticas estabelecidas, pondera-se que ambas têm aspectos positivos e negativos. A primeira permite uma maior estabilidade de cada fase avaliativa do certame e, conseqüentemente, maior segurança jurídica, uma vez que a etapa subsequente somente se inicia após o recebimento, análise e decisão dos recursos na via administrativa. Por outro lado, em concursos que possuem um número maior de etapas avaliativas realizadas em momentos distintos, como ocorre, por exemplo, no recrutamento e seleção de pessoal para o cargo de Professor do Magistério Superior, tal sistemática pode onerar os candidatos, pois terão

356 BRASIL. Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI). Guia referencial para concursos públicos: promoção do *ethos* público, realidade brasileira, inclusão, diversidade e direitos humanos. Brasília: Enap; MGI, 2023, p. 28-29.

357 UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Edital n.º 51/2025 – Concurso Magistério Superior, campi Juiz de Fora e Governador Valadares. Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/concursos/concursos-publicos-efetivos/concurso-docentes/editais-2025/51-2025-campi-juiz-de-fora-e-governador-valadares/>. Acesso em: 19 nov. 2025.

que comparecer em momentos distintos para a realização das provas, bem como a Administração Pública que terá que arcar com maiores custos de passagens e de diárias dos membros que integram as bancas examinadoras.

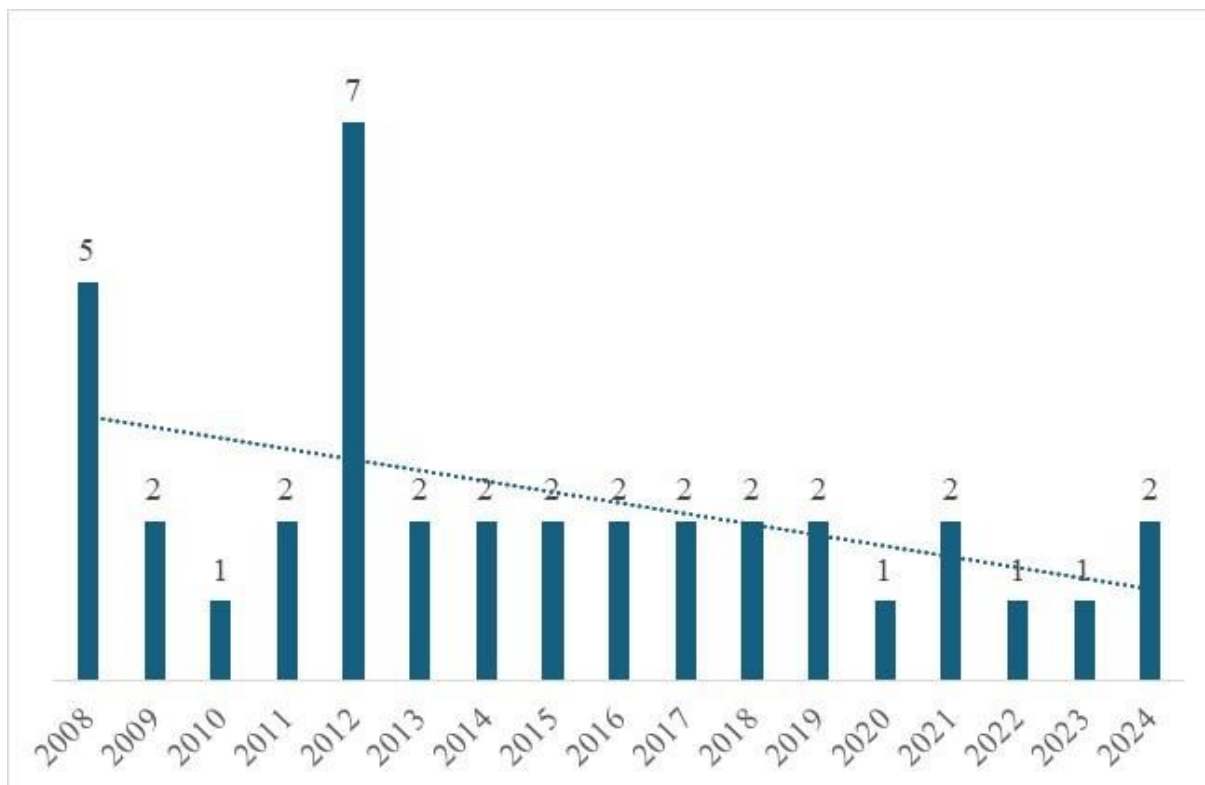
A segunda sistemática gera maior insegurança jurídica, uma vez que não há a estabilização da etapa avaliativa anterior, e, conseqüentemente, há o risco de eventual provimento recursal, a posteriori, o qual pode ensejar a necessidade do refazimento de todas as etapas avaliativas, trazendo prejuízos para os candidatos e para a Administração Pública. Porém, a análise recursal ao final do concurso permite a realização das etapas de seleção de forma concentrada e sequencial, trazendo, a priori, menores custos para a Administração Pública com diárias e passagens dos membros externos e, também, para os candidatos que, porventura, residam em localidades distintas daquela em que o certame ocorre.

Outrossim, é importante considerar que, no caso de alguns concursos públicos, como aqueles destinados à carreira do Magistério Superior, a realização de etapas avaliativas em períodos distintos aumenta, significativamente, a possibilidade de ocorrer conflito de agendas e inviabiliza, por maior período, a realização de outras atividades laborativas por parte dos membros da banca examinadora. Tal situação de incompatibilidade pode, na prática, prejudicar a composição de bancas examinadoras, principalmente, no que se refere à participação de membros externos à instituição.

Logo, considerando que não há na legislação federal vigente descrição disciplinando a sistemática do procedimento recursal nos certames, os órgãos e as entidades da União, no exercício da apreciatividade e da liberdade configuradora, têm autonomia para estabelecerem, em edital, a sistemática que melhor se adeque à realidade e às características de respectivo certame, desde que a dinâmica adotada não viole ou restrinja o exercício do direito recursal dos candidatos.

Ao se analisar os dados registrados no Gráfico 39, apura-se, sob uma perspectiva quantitativa, que a quantidade de ementas pertinentes relativas a este macro-objeto ($n=38$) é inferior à média ($\mu = 299$) e à mediana ($M = 189$) apuradas na série histórica pesquisada (2008 a 2024). Além disso, a temática recursal traz uma linha de tendência decrescente, o que pode indicar um tema com relativa pacificação.

Gráfico 39. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Recursos”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Em uma perspectiva qualitativa, cumpre esclarecer que a análise das ementas evidencia que os assuntos mais controvertidos versam sobre os tópicos registrados no Quadro 40.

Quadro 40. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Recursos”

1. Ausência de previsão de recurso.
2. Protocolo eletrônico de recurso administrativo.
3. Homologação de concurso é ato de competência recursal administrativa.
4. Delegação de competência para análise de recursos.
5. Ausência de apreciação de recurso.
6. Inviabilização do oferecimento de recurso.
7. Perda do prazo para recurso.
8. Demora na divulgação do resultado de recurso administrativo.
9. Prazo de recurso no final de semana.
10. Ilegalidade na redução do prazo para recorrer.
11. Vedação de recurso contra gabarito definitivo.
12. Ausência de fundamentação no resultado de recurso.
13. Taxa para recorrer.
14. Direito à exibição de provas e critérios de correção para fins de interposição de recurso.
15. Falha técnica no sistema informatizado para recurso.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Os achados registrados no Quadro 40 podem ser sintetizados em três pontos centrais. O primeiro envolve questionamentos que tangenciam os pressupostos recursais ou as condições para a interposição do recurso (cabimento, prazos, forma, competência e procedimento de interposição/envio). Em relação a este aspecto, sugere-se que a Administração Pública, no exercício de sua liberdade conformadora empregada na elaboração do edital ou do regulamento do certame, preveja, de forma expressa e inequívoca, tais elementos nos respectivos documentos. Ademais, sugere-se, ainda, que conste do instrumento regulamentador a forma como serão gerenciados os riscos decorrentes da utilização de sistemas/recursos tecnológicos nesta etapa, sobretudo no caso de eventual falha ou intercorrência sistêmica ocorrida na etapa recursal com o fito de trazer maior segurança jurídica.

O segundo aspecto envolve a cobrança de taxa para a interposição de recurso. Neste ponto, salienta-se que o art. 63 da Lei Federal n.º 9.784/1999 não estabelece a cobrança de taxa como sendo um requisito de admissibilidade de recurso na via administrativa. Ademais, o STF, por meio da Súmula Vinculante n.º 21, preconiza que: “É inconstitucional a exigência de depósito ou arrolamento prévios de dinheiro ou bens para admissibilidade de recurso administrativo”. Além disso, nas ementas revisadas, foi encontrado julgado que decidiu, em sede de ação civil pública, pela proibição de cobrança de taxa em concurso público, tendo em vista a desarmonia desta prática com o direito à ampla defesa previsto no art. 5º, incisos XXXIV e LV da CF/1988. A partir dos achados, sugere-se que não conste dos editais dos certames a exigência do recolhimento de taxas de candidatos para a interposição de recursos.

Por fim, cumpre destacar que um dos pontos controvertidos no que concerne aos recursos nos concursos públicos envolve a possibilidade de um candidato ter acesso ao conteúdo das provas realizadas pelos demais concorrentes. Esse tema não possui um posicionamento consolidado nas ementas revisadas. O ponto de maior tensionamento envolve, por um lado, o caráter pessoal do conteúdo de uma prova realizada pelo candidato, logo, protegida pela Lei de Acesso à Informação (LAI) - Lei n.º 12.527/2011, e, por outro, o princípio da publicidade previsto no art. 37 da CF/1988 e a consequente necessidade de transparência nos concursos públicos.

Em relação a este tema, cabe ponderar que a Controladoria Geral da União (CGU), órgão de controle interno do Poder Executivo Federal, publicou a Portaria Normativa CGU n.º 71, de 10 de abril de 2023, a qual trouxe o seguinte enunciado:

Enunciado CGU nº 8/2023 - Provas e concursos públicos
A divulgação de documentos e informações relacionados a candidatos aprovados em seleções para o provimento de cargos públicos, inclusive provas orais, são passíveis

de acesso público, visto que a transparência dos processos seletivos está diretamente relacionada à promoção dos controles administrativo e social da Administração Pública, ressalvadas as informações pessoais sensíveis³⁵⁸.

Diante do teor do enunciado CGU n.º 8/2023, a perspectiva encampada pelo órgão de controle do Poder Executivo Federal é a de que o acesso a documentos e informações inclusive o teor de etapas avaliativas teria um caráter público, sendo, assim, passíveis de acesso por parte dos demais candidatos e outros interessados.

Ocorre, no entanto, que a perspectiva adotada pelo Tribunal Regional Federal da 1ª Região é no sentido de que tais informações ostentam um caráter pessoal, logo estão devidamente protegidas pelo sigilo previsto na Lei n.º 12.527/2011, conforme consta da ementa a seguir:

ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. ACESSO ÀS PROVAS DOS DEMAIS CANDIDATOS. IMPOSSIBILIDADE. INFORMAÇÕES PESSOAIS. DIREITO À PRIVACIDADE. ART. 31 DA LEI 12.527/2011. SENTENÇA CONFIRMADA.

I - O princípio constitucional da publicidade ao qual se submete a Administração Pública não autoriza a divulgação a terceiros dos documentos relativos às provas e avaliações de um candidato submetido a concurso público, os quais devem ser tratados como informações pessoais, tendo em vista que carregam dados sobre o grau de conhecimento adquirido, formação acadêmica, posicionamentos técnicos e práticos sobre determinados temas, erros cometidos, pontos omissos, entendimentos inapropriados e diversos outros aspectos que repercutem na honra e na imagem do candidato .

II - Nos termos do art. 31 da Lei 12.527/2011 (Lei de Acesso a Informação), informações pessoais podem ser divulgadas mediante consentimento expresso da pessoa a que se referem ou para os fins previstos no respectivo § 3º, hipóteses não verificadas nos presentes autos.

III - Apelação desprovida. Sentença confirmada³⁵⁹.

Diante deste cenário em que ainda não se tem uma orientação jurisprudencial consolidada, é importante que haja cautela na regulamentação deste tema em editais e regulamentos dos certames. Nesse contexto, sugere-se que a Administração Pública estabeleça a possibilidade de os candidatos acessarem suas próprias provas e/ou gravações de provas (no caso de prova oral, didática, prática etc.). No que se refere a relatórios, atas, boletins e demais

358 BRASIL. Controladoria-Geral da União (CGU). Gabinete do Ministro. Portaria Normativa CGU n. 71, de 10 de abril de 2023. Aprova enunciados referentes à aplicação da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Diário Oficial da União, Brasília, DF, seção 1, p. 169, 17 abr. 2023. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/76624>. Acesso em: 21 nov. 2025.

359 BRASIL. Tribunal Regional Federal da 1ª Região. Apelação em Mandado de Segurança nº 00228805320164013300. Relator Convocado: Ilan Presser, julgado em 12 fev. 2020. Brasília: Tribunal Regional Federal da 1ª Região, 2020. Disponível em: <https://pje1g-consultapublica.trf1.jus.br/consultapublica/download.seam?cid=50854>. Acesso em: 19 nov. 2025.

registros elaborados e preenchidos pela banca examinadora, sugere-se, de igual modo, e em respeito à transparência, que não haja qualquer tipo de restrição de acesso.

Quanto ao acesso do teor do conteúdo das provas formulado pelos candidatos ou, ainda, eventuais gravações audiovisuais de sua execução, compreende-se, neste trabalho, que a temática ainda não se encontra pacificada, considerando os potenciais riscos decorrentes de seu amplo acesso, sobretudo neste momento atual de intenso processo de divulgação de recortes de conteúdos na internet e de julgamentos/cancelamentos massivos. Sugere-se, assim, que tais informações tenham restrições de acesso na esfera administrativa e, a depender da natureza do caso, que tal restrição seja afastada em sede de processo judicial.

4.35 Requisito de Escolaridade

O art. 5º, inciso IV da Lei Federal n.º 8.112/1990 estabelece que o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo constitui um dos requisitos básicos necessários para a investidura do cargo. Considerando que a investidura do cargo ocorre com a posse, nos termos do art. 7º da referida norma, o candidato, pelo menos no serviço público federal civil, deve comprovar o cumprimento desta condição até o término do prazo legalmente previsto para a posse.

Em relação ao momento para a comprovação do requisito de escolaridade, o STJ, na Súmula n.º 266, fixou o entendimento de que “o diploma ou habilitação legal para o exercício do cargo deve ser exigido na posse e não na inscrição para o concurso público”. Além disso, o art. 42 do Decreto Federal n.º 9.739/2019 estabelece que:

Art. 42. Deverão constar do edital de abertura de inscrições, no mínimo, as seguintes informações:

[...]

VIII - a indicação do nível de escolaridade exigido para a posse no cargo público;

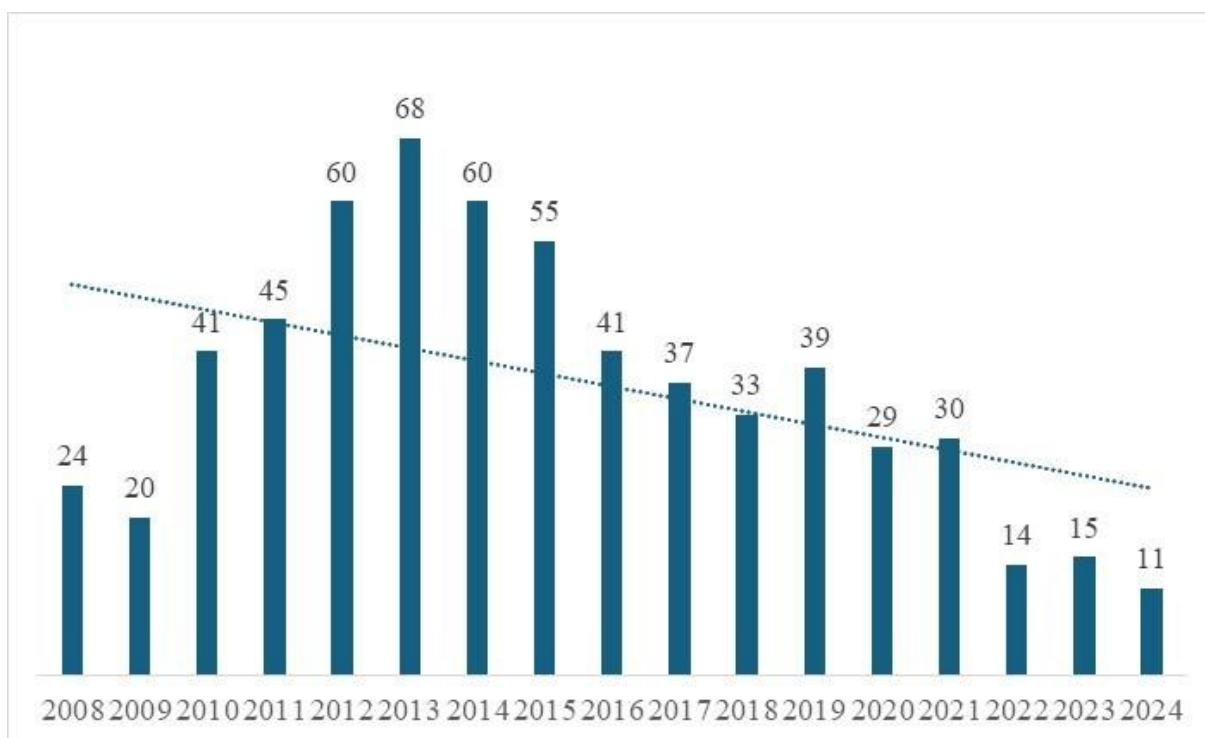
[...]

§1º A escolaridade mínima e a experiência profissional, quando exigidas, serão comprovadas no ato de posse no cargo público, vedada a exigência de comprovação no ato de inscrição no concurso público ou em qualquer de suas etapas, ressalvado o disposto em legislação específica³⁶⁰.

360 BRASIL. Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019. Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIOG. Diário Oficial da União, seção 1, ano 157, n. 61, p. 2-6, 29 mar. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9739.htm. Acesso em: 20 nov. 2025.

Sob uma perspectiva quantitativa, os dados da pesquisa sintetizados no Gráfico 40 evidenciam que este macro-objeto apresenta uma tendência de judicialização decrescente na série histórica analisada (2008 a 2024). O volume de ementas classificadas como pertinentes (n=622) é superior à mediana (M = 202) e à média ($\mu = 316$) dos demais macro-objetos, porém, com quedas significativas nos últimos 5 (cinco) anos pesquisados.

Gráfico 40. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Requisito de escolaridade”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Em um viés qualitativo, o Quadro 41 traz a síntese dos principais temas apurados nas ementas pertinentes no que se refere a este macro-objeto.

Quadro 41. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Requisito de Escolaridade”

1. Momento de comprovação da escolaridade (posse ou inscrição).
2. Exigência de diploma em formação ou área específica.
3. Exigência de comprovação de diploma para inscrição em curso de formação.
4. Escolaridade superior à exigida no edital.
5. Comprovação da escolaridade por meio idôneo diverso do diploma.
6. Exclusão de determinados cursos superiores (tecnólogos e/ou licenciados).
7. Reconhecimento de curso de graduação pelo MEC.
8. Antecipação de colação de grau para fins de nomeação e posse.

9. Prorrogação de posse por impossibilidade de apresentação de diploma por motivo de greve.
10. Registro em Conselho de Classe profissional.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Inicialmente, é importante destacar que um dos assuntos recorrentes nas ementas revisadas, sobretudo em concursos para área da educação e da saúde, envolve o preenchimento (ou não) do requisito de escolaridade na área estabelecida em edital, conforme ilustra a ementa do julgamento do Superior Tribunal de Justiça em sede de Agravo Interno no Recurso em Mandado de Segurança n.º 64093.

PROCESSUAL CIVIL. ADMINISTRATIVO. RECURSO EM MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. EDITAL NORMATIVO. RETIFICAÇÃO. REQUISITOS. INDICAÇÃO DOS CARGOS. MEIOS DE CIÊNCIA E ACOMPANHAMENTO DO CERTAME REGULARMENTE ASSEGURADOS. DEVER DE DILIGÊNCIA DO CANDIDATO. AUSÊNCIA DE ILEGALIDADE NO EXERCÍCIO DA DISCRICIONARIEDADE DA BANCA EXAMINADORA DO CONCURSO. TITULAÇÃO. INDEFERIMENTO. I - Na origem, trata-se de mandado de segurança impetrado contra ato supostamente ilegal do Secretário de Estado de Educação do Distrito Federal e da Gerente de Seleção e Provimento da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal, que objetiva reconhecer a ilegalidade praticada pelas autoridades coatoras que negaram posse a impetrante no cargo de Técnico de Gestão Educacional, especialidade Secretário Escolar, sob a justificativa que, no momento de verificação dos documentos, constatou-se que não foi apresentado o certificado de Curso Técnico em Secretariado. A segurança foi denegada pelo Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. II - Observa-se que foi dado ao edital de retificação das exigências para o cargo para o qual concorreu a recorrente a necessária publicidade, e que o dever de diligência das exatas exigências para o certame em questão caberia à própria recorrente, não sendo possível imputar ao ente público conduta supostamente ilegal. Nesse sentido: STJ, AgInt no MS n. 21.467/DF, relator Ministro Sérgio Kukina, Primeira Seção, julgado em 8/8/2018, DJe 18/9/2018. III - Por seu turno, no que tange à alegação de ausência de previsão legal para a exigência do certificado de Curso de Técnico em Secretariado Escolar, melhor sorte não cerca a recorrente, uma vez que o Edital Normativo n. 23 - SEE/DF/2016, retificado no mês seguinte pelo Edital n. 26 - SEE/DF/2016, esclarece sobre a necessidade de certificação em Curso Técnico em Secretariado Escolar. IV - É possível que o edital do certame estabeleça qualificação profissional na área a ser provida, requisito atendido com o curso técnico em Secretariado Escolar, não restando direito líquido e certo à recorrente. Nesse sentido: STJ, EDcl no AgInt nos EDcl nos EDcl no AgInt no RMS n. 57.018/MG, relator Ministro Francisco Falcão, Segunda Turma, julgado em 3/3/2020, DJe 10/3/2020. V - De outro lado, não se presta a via eleita para dilação probatória, característica do rito ordinário, quando não se verifica direito líquido e certo a amparar a concessão da segurança. VI - Agravo interno improvido³⁶¹.

³⁶¹ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Agravo Interno no Recurso em Mandado de Segurança n.º 64093. Relator: Min. Francisco Falcão, julgado em 24 maio 2021. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2021. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?num_registro=202001863936. Acesso em: 23 nov. 2025.

Em relação a este ponto, cumpre salientar que a jurisprudência tende a respeitar a exigência de escolaridade estabelecida pela Administração Pública quando verificados os seguintes pressupostos: a) a exigência encontra-se dentro dos limites de constitucionalidade e legalidade; b) a delimitação da área revela-se razoável; c) a redação das disposições editalícias é clara e inequívoca; d) a exigência não tem o objetivo de inviabilizar a concorrência nos certames; e e) a previsão encontra-se adequada à luz da natureza das atribuições específicas do cargo público.

Outro tema envolvendo a comprovação dos requisitos de escolaridade com incidência de judicialização, principalmente em certames da área de segurança pública, consiste na delimitação do momento em que deve haver a comprovação do requisito de escolaridade quando o concurso possui curso de formação. A partir da análise das ementas pertinentes, foi possível apurar duas situações distintas, sendo que a primeira ocorre nos casos em que o curso de formação não constitui apenas uma etapa seletiva do certame, mas sim uma escola de formação em que ocorre após ingresso no cargo. Neste caso, há entendimentos nas ementas revisadas de que a posse ocorre no momento da matrícula no curso de formação, logo, é legal a exigência da comprovação do requisito de escolaridade neste momento, conforme precedente do STJ no julgamento do Agravo Interno no Recurso em Mandado de Segurança n.º 40019.

PROCESSUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. AGRAVO INTERNO NO RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. INOVAÇÃO DE TESE RECURSAL. IMPOSSIBILIDADE. CONCURSO PÚBLICO. CURSO DE FORMAÇÃO DE SOLDADOS DO QUADRO DE PRAÇAS POLICIAIS MILITARES DA POLÍCIA MILITAR DE SANTA CATARINA. POSSE QUE SE REALIZA NO MOMENTO DA MATRÍCULA NO RESPECTIVO CURSO DE FORMAÇÃO. DIPLOMA DE NÍVEL SUPERIOR. EXIGÊNCIA. LEGALIDADE, NO CASO CONCRETO. AGRAVO INTERNO PARCIALMENTE CONHECIDO, E, NESSA EXTENSÃO, IMPROVIDO. I. Agravo interno aviado contra decisão que julgara recurso interposto contra acórdão publicado na vigência do CPC/73. II. O agravo interno não comporta inovação de teses recursais. Precedentes: STJ, AgRg no RMS 32.746/MS, Rel. Ministro CASTRO MEIRA, SEGUNDA TURMA, DJe de 01/07/2011; AgRg no RMS 46.868/SP, Rel. Ministro MOURA RIBEIRO, TERCEIRA TURMA, DJe de 17/06/2015. III. Na origem, trata-se de Mandado de Segurança, impetrado pela parte ora agravante, contra ato do Secretário de Estado da Segurança Pública e Defesa do Cidadão e do Comandante Geral da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina, que eliminaram os impetrantes do concurso público Quadro de Praças Policiais Militares da Polícia Militar de Santa Catarina (Edital 008/CES1EP/2011), por não apresentarem diploma de nível superior no momento da matrícula no Curso de Formação de Soldados. Afirmam que o diploma não pode ser exigido antes da posse, nos termos da Súmula 266/STJ. IV. O Tribunal de origem denegou a segurança, ao fundamento de que a matrícula no Curso de Formação consubstancia ato de investidura inicial, não havendo falar em violação aos termos da Súmula 266/STJ. V. Nos termos do art. 13 da Lei estadual 6.218/83 c/c o art. 2º da Lei Complementar estadual 318/2006, os candidatos aprovados no concurso público para Soldado da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina tomarão posse no momento da matrícula no respectivo curso de formação. Assim, a exigência de que a comprovação da escolaridade mínima fosse comprovada no momento da matrícula no

referido curso de formação não importou em ilegalidade ou abusividade. VI. Agravo interno parcialmente conhecido, e, nessa extensão, improvido³⁶².

A segunda situação envolve os casos em que o curso de formação constitui uma fase do certame; nesse caso, o STJ, no julgamento do Agravo Regimental no Agravo em Recurso Especial n.º 846035, concluiu que a súmula n.º 266 viola a exigência de comprovação do requisito de escolaridade para a participação do curso de formação.

PROCESSUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO DO ART. 535 DO CPC/1973. CONCURSO PÚBLICO. EXIGÊNCIA DE DIPLOMA PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSO DE FORMAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA 266/STJ. AGRAVO REGIMENTAL DA UNIÃO A QUE SE NEGA PROVIMENTO. 1. Conforme afirmado na decisão agravada, o Tribunal de origem, ao contrário do alegado, manifestou-se fundamentadamente a respeito de todas as questões postas à sua apreciação e, ao final, decidiu contrariamente aos interesses da parte recorrente, que buscou, com os Embargos de Declaração, a reapreciação do mérito da causa. Logo, em virtude da não ocorrência de omissão, contradição ou obscuridade, não se verifica ofensa ao art. 535 do CPC/1973. 2. O STJ tem o entendimento consolidado de que, com exceção dos concursos para a Magistratura e para o Ministério Público, o diploma, ou a habilitação legal para o exercício do cargo, deve ser exigido na posse, e não na inscrição para o concurso público. Este entendimento restou sedimentado na Súmula 266 desta Corte: O diploma ou habilitação legal para o exercício do cargo deve ser exigido na posse e não na inscrição para o concurso público. 3. Agravo Regimental da UNIÃO a que se nega provimento³⁶³.

Portanto, no que se refere à comprovação do requisito de escolaridade em certames com previsão de curso de formação, a Administração Pública deve abster-se de sua exigência para a matrícula, caso o respectivo constitua uma etapa de seleção do respectivo certame.

O STJ também tem o entendimento pacificado no sentido de que, caso seja exigida, em determinado concurso público, a comprovação de conclusão de curso de ensino médio técnico ou médio profissionalizante como requisito de escolaridade, poderá ser empossado o candidato que apresentar título de curso superior na mesma área, conforme consta do Tema n.º 1094:

Tema Repetitivo nº 1094. O candidato aprovado em concurso público pode assumir cargo que, segundo o edital, exige título de Ensino Médio profissionalizante ou

362 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Agravo Interno no Recurso em Mandado de Segurança nº 40019. Relatora: Min. Assusete Magalhães, julgado em 20 mar. 2023. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2023. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?num_registro=202001863936. Acesso em: 23 nov. 2025.

363 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Agravo Regimental no Agravo em Recurso Especial n.º 846035. Relator: Min. Napoleão Nunes Maia Filho, julgado em 08 abr. 2019. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2019. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?num_registro=201600175167. Acesso em: 23 nov. 2025.

completo com curso técnico em área específica, caso não seja portador desse título, mas detenha diploma de nível superior na mesma área profissional³⁶⁴.

Outro ponto controvertido em que há jurisprudência consolidada do STJ consiste na possibilidade de que o candidato apresente, no momento da posse, outros documentos, e não apenas o diploma, para a comprovação do requisito de escolaridade, conforme ilustra a ementa do Agravo Interno em Recurso Especial n.º 1713037.

PROCESSUAL CIVIL. ADMINISTRATIVO. AGRAVO INTERNO NO RECURSO ESPECIAL. CONCURSO PÚBLICO. EDITAL. COMPROVAÇÃO DA ESCOLARIDADE. DIPLOMA. DEMONSTRAÇÃO POR OUTROS DOCUMENTOS. POSSIBILIDADE. 1 - "A jurisprudência desta Corte está firmada em que, ainda que exigido pelo edital, não pode a falta da apresentação do diploma ser óbice a assunção de cargo público ou mesmo a contabilização de título em concurso, se por outros documentos idôneos se comprove a conclusão do curso superior, mesmo que pendente alguma formalidade para a expedição do diploma. Precedentes: REsp. 1.426.414/PB, Rel. Min. HUMBERTO MARTINS, DJe 24.02.2014 e RMS 25.219/PR, Rel. Min. MARIA THEREZA DE ASSIS MOURA, DJe 14.03.2011." (AgInt no AREsp 415.260/SP, Rel. Ministro NAPOLEÃO NUNES MAIA FILHO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 20/06/2017, DJe 28/06/2017) 2. Agravo interno não provido³⁶⁵.

No estabelecimento do tipo de requisito de escolaridade de nível superior em edital (bacharelado, licenciatura ou tecnológica), é importante que a Administração Pública analise as disposições legais do cargo, bem como o que estabelece a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) - Lei n.º 9.394/1996 de forma que não haja, em edital, restrições indevidas quanto à comprovação da conclusão do curso de graduação.

Nesse contexto, um dos pontos descortinados nas ementas pertinentes perpassa pelas restrições indevidas, em certames que exigem apenas a conclusão de curso superior no nível de graduação, quando o candidato apresenta comprovante de conclusão de curso superior na modalidade de licenciatura ou tecnológica, conforme ilustra a ementa do Agravo Regimental no Agravo em Recurso Especial n.º 149645 do STJ.

ADMINISTRATIVO E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. CONCURSO PÚBLICO. REGRA DO EDITAL PREVENDO A EXCLUSÃO DE PARTICIPAÇÃO DE TECNÓLOGOS E LICENCIADOS. EXCLUSÃO CONSIDERADA INDEVIDA PELO TRIBUNAL DE ORIGEM EM COTEJO ÀS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS. IMPOSSIBILIDADE DE REEXAME DE PROVAS EM ACORDO À SÚMULA

364 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 1888049. Relator: Min. Og Fernandes, julgado em 22 set. 2021. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2021. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?num_registro=202001980451. Acesso em: 23 nov. 2025.

365 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Agravo Interno em Recurso Especial nº 1713037. Relator: Min. Sérgio Kukina, julgado em 16 dez. 2019. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2019. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?num_registro=201602952350. Acesso em: 23 nov. 2025.

7/STJ. JULGADO DEVIDAMENTE FUNDAMENTADO, SEM OFENSA AO ART. 535 DO CPC. AGRAVO REGIMENTAL DA PETROBRAS DESPROVIDO. 1. A alteração da conclusão do Tribunal de origem de que tanto os licenciados, quanto os tecnólogos possuem formação suficiente para os Cargos de Controlador de Movimentação e Transporte e Supridor Elétrico, tirada, à vista das provas realizadas nos autos, implicaria o revolvimento do conteúdo fático-probatório da demanda, o que encontra óbice na Súmula 7/STJ. 2. Inexiste violação ao art. 535 do CPC, haja vista ter o Tribunal de origem apreciado fundamentadamente a controvérsia, não padecendo o acórdão impugnado de qualquer omissão, contradição ou obscuridade. Não é o órgão julgador obrigado a rebater, um a um, todos os argumentos trazidos pelas partes em defesa da tese que apresentaram. Deve apenas enfrentar a demanda, observando as questões relevantes e imprescindíveis à sua resolução. 3. Agravo Regimental da PETROBRAS desprovido³⁶⁶.

Portanto, caso o requisito legal de escolaridade para o provimento do cargo seja o de graduação em nível superior, não deve a Administração Pública, ressalvadas as hipóteses legais específicas necessárias ao desempenho das atribuições do cargo, valer-se de sua liberdade conformadora e estabelecer em edital que somente serão aceitos cursos na modalidade bacharelado.

Por fim, cumpre salientar que a solicitação de colação antecipada em curso de graduação em decorrência de aprovação em concurso público também foi um dos assuntos recorrentes nas ementas revisadas no âmbito deste macro-objeto. Em relação a este ponto, pondera-se que há precedentes judiciais reconhecendo a possibilidade, excepcional, de tal solicitação, caso o candidato aprovado no concurso comprove extraordinário aproveitamento nos estudos, demonstrado por meio de provas e outros instrumentos de avaliação específicos, aplicados por banca examinadora especial, nos termos previstos no art. 47, §2º da Lei n.º 9.394/1999, conforme acórdão do Tribunal Regional Federal da 1ª Região no processo n.º 0003324-92.2013.4.01.4101.

ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. ENSINO SUPERIOR. REMESSA OFICIAL TIDA POR INTERPOSTA. ABREVIATURA DE CURSO. ANTECIPAÇÃO DA COLAÇÃO DE GRAU E EXPEDIÇÃO DE DIPLOMA. POSSIBILIDADE. SITUAÇÃO CONSOLIDADA. 1. Nos termos do art. 14, § 1º, da Lei n. 12.016/2009, concedida a segurança, a sentença estará sujeita obrigatoriamente ao duplo grau de jurisdição. Remessa oficial tida por interposta. 2. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei n. 9.394/1996), no § 2º do art. 47, expressamente autoriza o aluno a obter a abreviação do seu curso superior, quando comprovado o extraordinário aproveitamento nos estudos, demonstrado por meio de provas e outros instrumentos de avaliação específicos, aplicados por banca examinadora especial. 3. No caso, a sentença concedeu a segurança postulada (colação de grau e a expedição do Certificado de Conclusão do Curso de Direito) em razão de a impetrante haver comprovado o atendimento dos requisitos necessários para obtenção da abreviação do

³⁶⁶ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Agravo Regimental no Agravo em Recurso Especial nº 149645. Relator: Min. Napoleão Nunes Maia Filho, julgado em 23 fev. 2016. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2016. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?num_registro=201200517892. Acesso em: 23 nov. 2025.

seu curso superior, nos termos do art. 47, § 2º, da Lei 9.394/1996, com o cumprimento de todas as disciplinas e atividades exigidas pela instituição de ensino superior para a conclusão do curso, mormente em se tratando de hipótese em que a impetrante necessitava da documentação para ocupar cargo público privativo de Bacharel em Direito, para o qual foi aprovada em regular concurso público. 4. Apelação e remessa oficial, tida por interposta, a que se nega provimento³⁶⁷.

Em que pese a perspectiva do TRF-1, elucida-se que não foi identificado, nas ementas revisadas, um padrão jurisprudencial consolidado em torno da temática, logo, trata-se de um assunto no qual ainda pode haver inflexões e que contempla divergências de interpretação e aplicação da norma a depender da realidade do caso concreto.

4.36 Sindicância da Vida Pregressa ou Investigação Social

Segundo o Guia Referencial para Concursos Públicos³⁶⁸ do MGI, esta etapa consiste na pesquisa quanto à conduta e ao relacionamento do candidato e pode envolver consultas e entrevistas com pessoas do círculo social do candidato. O objetivo desta etapa, segundo o Guia do MGI, é verificar a existência de risco para o bom desempenho da função pública e encontra-se previsto, principalmente, em concursos da área da segurança pública.

Ao tratar deste tema, a Lei n.º 4.949/2012 do Distrito Federal, em seu art. 65, preconiza que esta etapa depende de previsão legal para o respectivo cargo, e os critérios para a pesquisa e a busca de dados devem ser fixados no edital do concurso público, sendo vedados a utilização de critérios de natureza subjetiva e o aproveitamento de investigação realizada em outro certame. Além disso, a norma prevê, ainda, a necessidade de que eventual inabilitação seja devidamente fundamentada e que se garanta a possibilidade de interposição de recurso.

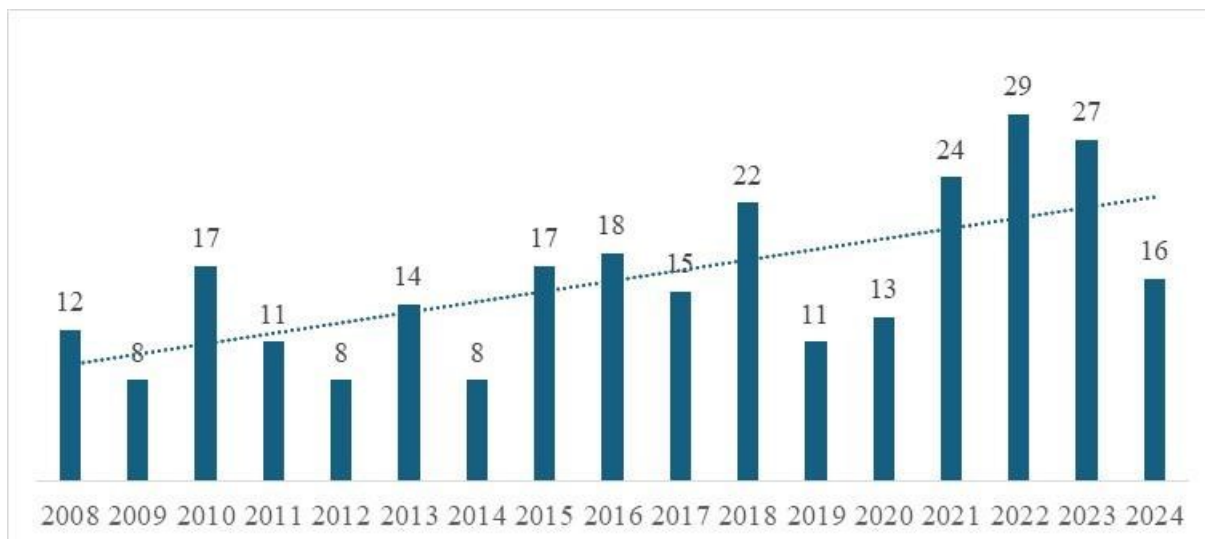
Em uma perspectiva quantitativa, o Gráfico 41 aponta para uma tendência de aumento da judicialização em torno do macro-objeto “Sindicância da vida pregressa ou investigação social” na série histórica analisada. Uma das hipóteses que se levanta para a intensificação deste processo de judicialização sobre este macro-objeto típico de concursos públicos policiais perpassa pelo aumento do volume de certames no Brasil para a área da segurança pública no

367 BRASIL. Tribunal Regional Federal. Apelação Cível n.º 0003324-92.2013.4.01.4101/RO. Relator: Desembargador Federal Néviton Guedes. Brasília: Tribunal Regional Federal, 2015. Disponível em: <https://arquivo.trf1.jus.br/PesquisaMenuArquivo.asp?p1=00033249220134014101&pA=&pN=33249220134014101>. Acesso em: 23 nov. 2025.

368 BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). Guia referencial para concursos públicos: promoção do ethos público, realidade brasileira, inclusão, diversidade e direitos humanos. Brasília, DF: Enap, 2023, p. 100.

período de 2018 a 2022 decorrente, entre outros fatores, da expansão e da chegada ao poder político de candidatos da extrema direita.

Gráfico 41. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Sindicância da vida pregressa ou investigação social”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Ao se analisar as ementas dos julgados relativos a este tema, sob uma vertente qualitativa, foi possível sintetizar o Quadro 42, cujo principal foco da judicialização envolve os diversos motivos que ensejaram a exclusão de candidatos do certame.

Quadro 42. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Sindicância da vida pregressa ou Investigação Social”

1. Exclusão de candidato com base na existência de Boletim de Ocorrência.
2. Inconstitucionalidade de lei ou cláusula editalícia que viola a presunção de inocência.
3. Exclusão de candidato que responde a inquérito policial.
4. Exclusão de candidato que responde a ação penal sem trânsito em julgado.
5. Exclusão de candidato que realizou transação penal.
6. Exclusão de candidato que responde a processo administrativo.
7. Exclusão de candidato que responde a ação civil pública.
8. Em situações excepcionálíssimas e de indiscutível gravidade”, seria permitida a valoração negativa de processos em andamento.
9. Exclusão de candidato condenado que já cumpriu pena.
10. Exclusão de candidato com Termo Circunstanciado de Ocorrência.
11. Omissão ou esquecimento de informações relevantes por parte do candidato no preenchimento de formulários.
12. Valoração da conduta moral.
13. Exclusão de candidato por fatos desabonadores.
14. Estabelecimento de critérios rigorosos para ocupantes de cargos da área da segurança pública considerando a necessidade da proteção da coletividade.

15. Valoração da idoneidade, decore e da conduta ilibada.
16. Exclusão de candidato em virtude da existência de Boletim de Ocorrência.
17. Exclusão do candidato por condutas sociais incompatíveis.
18. Exclusão de candidato em virtude de condenação penal com prescrição da pena.
19. Presunção de legitimidade do relatório de investigação social realizado por agente público.
20. Exclusão de candidato por suspensão condicional da pena.
21. Exclusão de candidato arrolado como testemunha.
22. Exclusão de candidato por infração de trânsito relacionado ao uso de bebida alcoólica.
23. Exclusão de candidato em virtude de processo criminal que teve sentença judicial absolutória.
24. O candidato não pode ser instado a comprovar a inexistência de apontamentos no cartório distribuidor cível justamente em face da ausência de previsão legal para tanto.
25. Eliminação de candidato que admitiu o uso de drogas na juventude.
26. Exclusão de candidato em decorrência de cadastro em serviço de proteção ao crédito.
27. Ausência de apresentação de documentos solicitados em edital.
28. Casos graves em que haja previsão em edital admite a eliminação de candidatos ainda durante a investigação no caso de concursos para a segurança pública.
29. Informações inverídicas apresentadas pelo candidato.
30. Ausência de detalhamento das informações em edital.
31. Razoabilidade dos documentos exigidos em edital.
32. Exclusão de candidato em virtude do cumprimento de medida socioeducativa aplicada há mais de 15 anos.
33. Exclusão de candidata em virtude de visita ao namorado preso por tráfico de drogas.
34. Exclusão de candidato em virtude de laudo de dependência química emitido há mais de 10 (dez) anos.
35. Prazo para apresentação de documentos.
36. Exclusão de candidato que responde a ação de improbidade administrativa.
37. Exclusão de candidato em que há execuções fiscais em face de empresa que figurou como sócio.
38. Exclusão de candidato por demissão por justa causa há menos de 5 (cinco) anos.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

A partir do teor do Quadro 42, tem-se que a indeterminação do alcance jurídico de quais condutas da vida social pregressa podem comprometer aspectos éticos, morais e comportamentais necessários ao desempenho das funções públicas contribui para o surgimento de uma zona de incerteza. Tal zona de incerteza também se encontra presente em termos como “conduta moral incompatível”, “reputação ilibada”, decore”, “idoneidade”, os quais podem assumir facetas distintas a depender da perspectiva do agente que realiza a verificação.

Além disso, a natureza e as atribuições de cada cargo ou função, bem como a missão institucional do órgão ou da entidade que está recrutando e selecionando candidatos, demandam análises contextualizadas e razoáveis das informações levantadas e podem, a depender do caso, considerar que determinada situação possa ser (ou não) hipótese de exclusão de candidatos. Nesse sentido, é importante que as disposições aplicáveis sejam suficientes para o atendimento da finalidade pública e que não violem a dignidade da pessoa humana e a presunção de inocência, e que não promovam discriminações de pessoas em decorrência de origem, raça, gênero, cor, idade e condição econômica.

Em termos procedimentais, registra-se, também, a importância da Administração Pública, no exercício da liberdade conformadora, ao estabelecer, em edital ou regulamento, quais informações e documentos devem ser encaminhados pelos candidatos e as consequências decorrentes de esquecimentos ou de equívocos no envio ou, ainda, de eventual falta de veracidade. Pondera-se, ainda, a necessidade de se verificar não apenas informações de natureza penal, mas também dados de civis ou administrativas que, porventura, possam comprometer aspectos éticos, morais e sociais necessários ao desenvolvimento adequado das atribuições do cargo.

Em que pese não ter sido identificada referência expressa nas ementas revisadas, cumpre destacar os desafios impostos pelo desenvolvimento tecnológico, sobretudo no que tange à checagem de informações, tendo em vista o grande volume de desinformações produzido e difundido em ambientes virtuais. Além disso, um ponto que demanda atenção no cenário atual consiste na análise da possibilidade (e os limites) de investigação de conteúdo ou de rede de relacionamento em plataformas digitais, as quais possibilitam uma atuação para além do limite territorial brasileiro.

Por fim, registra-se, ainda, que uma das lacunas que merecem melhor aperfeiçoamento nesta etapa do concurso público reside na necessidade de se aprofundar os estudos sobre a capilaridade e a constante tentativa de captura de setores do poder público por parte de organizações criminosas. Nesse contexto, levanta-se como uma agenda de pesquisa possível que se realize pesquisa sobre a existência de atuação de organizações criminosas não para fraudar a licitude de certames, mas para financiar a preparação de candidatos para que possam ingressar legitimamente nos quadros da Administração Pública e atuar sem levantar suspeitas, servindo a outros interesses por meio da utilização da estrutura administrativa do poder público.

4.37 Suspensão de Concursos Públicos

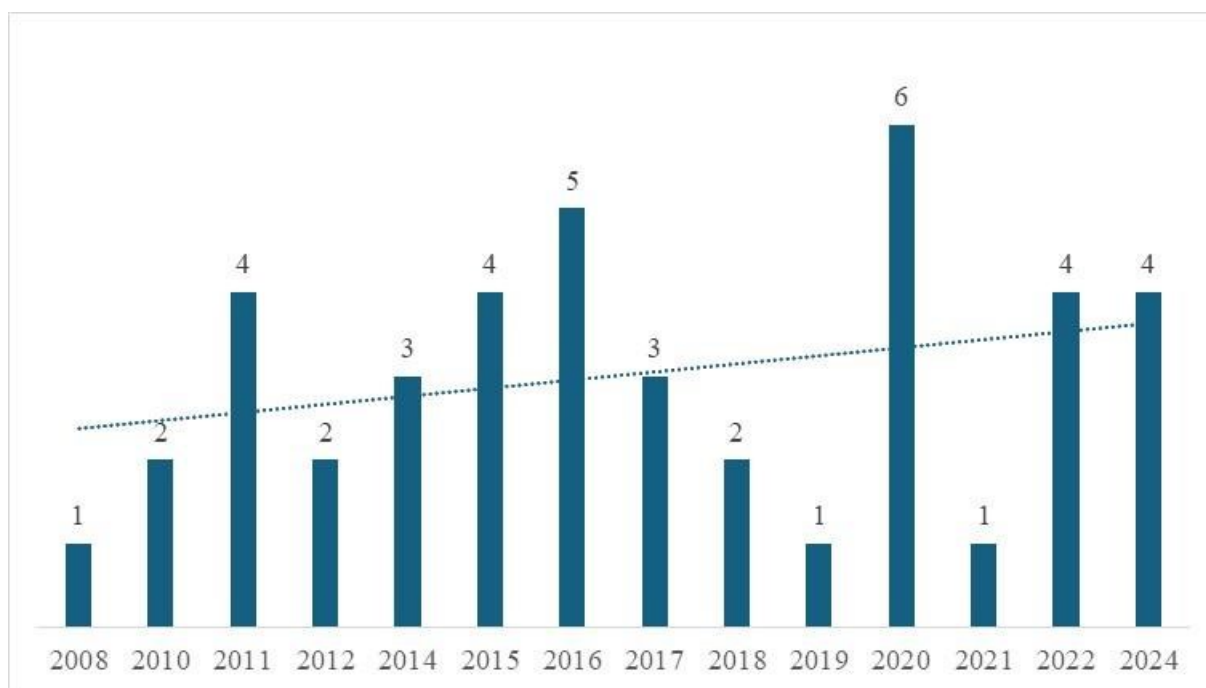
Este macro-objeto contempla decisões judiciais envolvendo a suspensão não apenas de atos procedimentais ao longo da realização do concurso público (isenções, inscrições, procedimentos complementares, provas e atos homologatórios), mas também casos em que todos os atos inerentes à realização do certame já foram concluídos. Em decorrência de alguma circunstância ou ocorrência de possível ilegalidade, de caráter geral ou algo específico daquele concurso específico, todavia, o prazo de sua validade também teve que ser suspenso.

No âmbito dos demais macro-objetos, foram trabalhados, de forma transversal, temas que ensejaram a suspensão de concurso público. Nesse sentido, cita-se, por exemplo, a medida

liminar concedida pelo STF no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 7.433 que determinou a suspensão do concurso público para a Polícia Militar do Distrito Federal por considerar que a limitação estabelecida na Lei Distrital n.º 9.713/1999 violava a igualdade de gênero ao estabelecer que seriam destinadas para as candidatas do sexo feminino 10% (dez por cento) dos cargos do quadro da instituição.

Em um viés quantitativo, conforme demonstra o Gráfico 42, os valores apurados apontam para uma leve tendência de crescimento em torno da judicialização deste macro-objeto na série histórica (2008–2024). Porém, o volume total de ementas (n=42) é bastante inferior à mediana (M = 202) e à média ($\mu = 316$), portanto, não aparenta ser um macro-objeto ensejador de grandes preocupações por parte da Administração Pública. Outrossim, é importante considerar que a pandemia de COVID-19 e a suspensão de concursos públicos previstas em normas elaboradas por diferentes entes federativos contribuíram para o aumento da judicialização do tema a partir do ano de 2020.

Gráfico 42. Distribuição do quantitativo de ementas relacionadas ao macro-objeto “Suspensão de concursos públicos”



Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Sob uma perspectiva qualitativa, o Quadro 43 destaca os principais assuntos abordados nas ementas pertinentes revisadas.

Quadro 43. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do macro-objeto “Suspensão de concursos públicos”

1. O adiamento de exame de concurso público por motivo de biossegurança relacionado à pandemia do COVID-19 não impõe ao Estado o dever de indenizar.
2. Suspensão do prazo de validade do concurso com posterior retomada e nomeação de aprovados.
3. Suspensão de concurso não homologado.
4. Situação pessoal não é fundamento apto ao pedido de suspensão de concurso.
5. Suspensão que acarreta risco de grave lesão à ordem e à saúde públicas.
6. Necessidade de suspensão dos concursos para viabilizar à nova Administração a análise ponderada da seleção pública às luzes da realidade orçamentária e financeira.
7. Suspensão do ato de homologação do resultado final.
8. Responsabilidade civil por demora na conclusão do certame decorrente de suspensão por fraude.
9. Suspensão e anulação por indícios de favorecimento de candidato.
10. Mera irregularidade não enseja suspensão.
11. Suspensão por irregularidade no piso salarial.
12. Suspensão por violação das regras editalícias.

Fonte: Elaborado com a participação do autor no Projeto BRA/21/011 – MGI - PNUD (2025).

Ao se analisar o teor do Quadro 43, verifica-se que muito dos temas atinentes a este macro-objeto envolve a suspensão do concurso público como uma medida incidental relacionada a outro macro-objeto. Nesse sentido, com o objetivo de prevenir repetições desnecessárias e oportunizar a exploração de um assunto que não foi abordado em profundidade nos demais macro-objetos, será dado enfoque, neste tópico, à suspensão de concursos públicos no contexto da pandemia de COVID-19.

Tal recorte é importante, pois diversas decisões judiciais envolvendo os certames foram tomadas no contexto da pandemia. Nesse sentido, revisitar tais ementas pode contribuir para o aperfeiçoamento da atuação administrativa futura em circunstâncias emergenciais de alcance nacional, local e regional.

Inicialmente, esclarece-se que, em 28 de maio de 2020, foi publicada a Lei Complementar Federal n.º 173/2020, que trouxe o Programa Federativo de Enfrentamento ao Coronavírus SARS-CoV-2 (Covid-19). No que se refere, especificamente à temática dos concursos públicos, o art. 10 da norma estabelecia, originalmente, que:

Art. 10. Ficam suspensos os prazos de validade dos concursos públicos já homologados na data da publicação do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, em todo o território nacional, até o término da vigência do estado de calamidade pública estabelecido pela União.

§ 1º (VETADO).

§ 2º Os prazos suspensos voltam a correr a partir do término do período de calamidade pública.

§ 3º A suspensão dos prazos deverá ser publicada pelos organizadores dos concursos nos veículos oficiais previstos no edital do concurso público³⁶⁹.

Em 25/03/2022, foi publicada a Lei Federal n.º 14.314, que alterou a redação deste dispositivo normativo, passando a estabelecer:

Art. 10. Fica suspensa a contagem dos prazos de validade dos concursos públicos já homologados na data da publicação do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, até o término da vedação do aumento de despesa com pessoal por força desta Lei Complementar.

§ 2º A contagem de prazos suspensa volta a correr a partir do dia seguinte ao término do período indicado no caput do art. 8º desta Lei Complementar.

§ 3º A suspensão da contagem de prazos deverá ser publicada pelos respectivos órgãos públicos, com a declaração expressa de todos os efeitos dela decorrentes³⁷⁰.

A partir da alteração legislativa, cumpre salientar que a suspensão do prazo de validade de concursos públicos que estava, originalmente, prevista para acontecer em 31 de dezembro de 2020, uma vez que esta foi a data do término da vigência do estado de calamidade pública estabelecida pela União, concretizou-se somente na data de 31 de dezembro de 2021, considerando que este foi o marco previsto no art. 8º da Lei Complementar n.º 173/2020 para encerramento das restrições que impediam, por exemplo, a admissão ou a contratação de pessoal prevista no art. 8º, inciso IV da norma. Portanto, a contagem do prazo de validade de concursos suspensos foi retomada a partir de 01 de janeiro de 2022.

Ainda sobre a suspensão do prazo de validade dos concursos públicos durante a pandemia de COVID-19, salienta-se que uma dúvida existente entre os gestores de pessoas no âmbito federal consiste em estabelecer o seguinte: a partir de qual data deve ser considerado o início da suspensão do prazo de validade dos concursos públicos? Há uma parcela que defende que a data do início da suspensão deve ser 20/03/2020, data de publicação do decreto Legislativo n.º 06/2020, do Senado Federal. Por outro lado, há aqueles que defendem que a data correta é 27/05/2020, uma vez que somente neste momento foi publicada a Lei complementar n.º 173/2020 estabelecendo a possibilidade de suspensão do prazo de validade dos concursos públicos.

369 BRASIL. Lei Complementar nº 173, de 27 de maio de 2020. Estabelece o Programa Federativo de Enfrentamento ao Coronavírus SARS-CoV-2 (Covid-19), altera a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, e dá outras providências. Diário Oficial da União, seção 1, p. 4, 28 maio 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp173.htm. Acesso em: 27 nov. 2025.

370 BRASIL. Lei nº 14.314, de 24 de março de 2022. Altera a Lei Complementar nº 173, de 27 de maio de 2020, para ajustar o período de suspensão da contagem dos prazos de validade dos concursos públicos em razão dos impactos econômicos decorrentes da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da covid-19. Diário Oficial da União, seção 1, p. 5, 25 mar. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/14314.htm. Acesso em: 27 nov. 2025.

Apesar de parecer uma discussão pretérita, cumpre salientar que pode haver consequências significativas decorrentes do posicionamento adotado. Caso seja considerada a data de 20/03/2020 como o marco para a suspensão, um concurso público pode ter ultrapassado o prazo de legal de validade e, eventualmente, um candidato investido em cargo público pode ter o ato de provimento julgado como ilegal pelo Tribunal de Contas e, pode, inclusive, ser exonerado após o devido processo administrativo. Por outro lado, caso seja considerada a data de 22/05/2020, a validade do certame pode ter encerrado antes do prazo legal, e, consequentemente, candidatos podem ter deixado de ser nomeados neste período. A depender do caso, pode-se, inclusive, configurar uma preterição indevida.

Os que defendem que o início da suspensão do prazo de validade dos concursos deve ser em 20 de março de 2020 sustentam que, juridicamente, esta foi a data de publicação do Decreto Legislativo n.º 06/2020, do Senado Federal, que reconheceu a ocorrência do estado de calamidade pública. Além disso, sustentam, ainda, que a correta interpretação do art. 10, *caput*, da Lei Complementar n.º 173/2020, é no sentido de que a expressão “na data de publicação do Decreto Legislativo n.º 6” refere-se ao período “Ficam suspensos os prazos de validade dos concursos públicos já homologados”, e não apenas ao termo “já homologados”. Por fim, os defensores dessa vertente ponderam que, na prática, em 20 de março de 2020, começam a operar os efeitos e desdobramentos concretos decorrentes da pandemia para a Administração Pública Federal, e não em 27 de maio de 2020, data da publicação da Lei Complementar n.º 173/2020.

Por outro lado, os que compreendem que o início da suspensão da validade do certame deve ser a partir de 22/05/2025 defendem que somente nesta data que foi publicada a Lei Complementar n.º 173/2020, logo, antes desta data, não haveria a possibilidade jurídica de geração de efeitos. Além disso, no que se refere à interpretação do art. 10, compreendem que a expressão “na data de publicação do Decreto Legislativo n.º 6” refere-se somente ao termo “já homologados”. Tanto assim o é, que não há vírgulas na grafia, logo, trata-se de um termo de cunho restritivo, e não explicativo. Por fim, sustentam que, apesar de as consequências da pandemia já estarem presentes no país, juridicamente, a lei não trouxe, de forma expressa, qualquer previsão de efeito retroativo e, portanto, não haveria a possibilidade de a Administração Pública, no exercício de sua autonomia, ampliar os efeitos legais, sob pena de usurpar a competência legislativa.

Em que pesem ambas as perspectivas, apresenta-se que o melhor caminho para a solução da controvérsia seria a previsão desta data na Lei n.º 14.314/2022. No entanto, como não houve referência normativa expressa, considerando o cenário de excepcionalidade, compreende-se que a adoção da contagem a partir de 20/03/2020 não trouxe qualquer prejuízo

para a Administração Pública e possibilitou a convocação de candidatos para atendimento de demandas institucionais, o que parece ser o entendimento mais razoável a ser empregado.

Outro ponto da Lei Complementar n.º 173/2020 que foi objeto de judicialização envolve o alcance das disposições inerentes à suspensão do prazo de validade de concursos públicos. Sobre este tema, o Ministro Presidente do STF, no julgamento da Suspensão de Segurança n.º 5507, compreendeu que as disposições do art. 10 da Lei Complementar n.º 173/2020 aplicam-se somente aos concursos públicos federais, não havendo, portanto, aplicação imediata e obrigatória para os demais entes federativos.

Por fim, ainda no contexto da pandemia, o STF também foi instado a se manifestar se o Estado tem ou não o dever de indenizar candidato pelo adiamento de prova de concurso público por motivo de biossegurança relacionado à pandemia da COVID-19. Em relação a este ponto, no julgamento do Recurso Extraordinário n.º 1455038, com repercussão geral, fixou-se a tese de que “o adiamento de exame de concurso público por motivo de biossegurança relacionado à pandemia da COVID-19 não impõe ao Estado o dever de indenizar” (Tema n.º 1347).

4.38 Considerações Gerais

Partindo do objetivo estabelecido para este capítulo e dos dados colhidos nas ementas da jurisprudência revisada, convém salientar que foram sintetizados temas com maior incidência de judicialização em concursos públicos distribuídos entre os 35 (trinta e cinco) macro-objetos que permeiam as diversas atividades, etapas e procedimentos previstos na realização de certames. Os resultados constituem uma agenda de assuntos que serão objeto de análise visando contribuir para o aperfeiçoamento de instrumentos normativos/orientativos, para a segurança jurídica na atuação dos agentes no campo de *práxis*, bem como para a redução de judicialização em concursos públicos.

A análise dos resultados, à luz da lente teórica das autonomias públicas, permitiu compreender, em termos qualitativos, os limites que circunscrevem o seu exercício no contexto específico dos concursos públicos brasileiros, bem como evidenciaram, em uma perspectiva quantitativa, uma forte atuação do Poder Judiciário no controle dos atos praticados nas diversas etapas avaliativas dos certames.

Para além dos resultados, sugerem-se, ainda, cinco pontos que podem contribuir para o aperfeiçoamento da política de recrutamento e seleção de pessoal na Administração Pública. O primeiro consiste no estabelecimento de arranjos institucionais que promovam diálogo e o

compartilhamento de experiências/soluções das áreas de recrutamento e seleção, as quais, muitas vezes, atuam de forma fragmentada em diferentes entes federativos, órgãos e entidades. O segundo diz respeito à importância do amadurecimento de uma cultura de planejamento e de maior previsibilidade na elaboração das propostas de concursos públicos, de forma que os certames possam ser desenvolvidos de forma aderente às reais necessidades do Poder Público, e não apenas como um instrumento de eliminação massivo de candidatos.

O terceiro ponto de sugestão perpassa pela necessidade da criação ou do fortalecimento de serviços de assessoramento jurídico prestados pelas Procuradorias, Advocacias Públicas e demais órgãos de consultorias jurídicas ou normativas quanto à matéria de pessoal. O quarto aspecto envolve a necessidade de atualização na cultura de organizações públicas quanto ao instituto do concurso público no Brasil, sobretudo a partir do que estabelece a Lei n.º 14.965/2024, bem como a necessidade de sua integração com os demais subsistemas de gestão de pessoas. Por último, sugere-se, ainda, a necessidade do desenvolvimento de sistemas, de tecnologias e de práticas gerenciais necessárias ao suporte das atividades de recrutamento e seleção de pessoas para a Administração Pública, as quais terão maior enfoque no próximo capítulo.

5 O EMPREGO DE TECNOLOGIA EM CONCURSOS PÚBLICOS: REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA E CONTRIBUIÇÕES EMPÍRICAS PARA AS DISCUSSÕES PREVISTAS NO ART. 8º DA LEI N.º 14.965/2024

Em que pese o grande volume de candidatos que realizam concursos públicos no Brasil, registra-se que, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988 até o ano de 2024, inexistia lei federal estabelecendo normas gerais sobre concursos públicos, e tal fato contribuiu para um cenário de intensa judicialização e insegurança jurídica nos certames durante esse período, nos termos apresentados no capítulo anterior.

Um dos principais pontos de inovação promovido pela Lei Federal n.º 14.965/2024 encontra previsão em seu art. 8º e consiste na possibilidade da realização dos certames à distância, de forma on-line ou por meio de plataforma eletrônica com acesso individual seguro e em ambiente controlado. A lei estabelece, ainda, que a aplicação dessa inovação depende de regulamentação, que poderá ser geral para o ente da federação ou específica, de cada órgão ou entidade. Além disso, a norma condiciona a sua aplicação à consulta pública prévia obrigatória, bem como à observância dos padrões de segurança da informação previstos em lei.

Considerando a inovação promovida pela Lei n.º 14.965/2024, o presente capítulo possui três objetivos específicos. O primeiro consiste em realizar um diagnóstico empírico da utilização de tecnologia em concursos públicos brasileiros antes da aprovação da Lei n.º 14.965/2024, buscando compreender em que medida ocorre, bem como suas vantagens e desvantagens.

No segundo objetivo específico, realiza-se uma Revisão Sistemática de Literatura (RSL) de trabalhos acadêmicos que abordam o emprego de tecnologias nos processos de recrutamento e seleção de pessoal para o setor público em diferentes países. Em tal investigação, busca-se extrair as críticas ao modelo vigente, as tecnologias vislumbradas, as suas potencialidades e os seus desafios visando contribuir, em uma perspectiva abstrata, para orientar as discussões sobre a regulamentação do tema no país.

O terceiro objetivo específico consiste na apresentação dos resultados de pesquisa empírica internacional, desenvolvida por meio de entrevistas em profundidade com roteiro semiestruturado, e que registra as percepções de gestor(a) da área de recrutamento e seleção da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) de Portugal, com sede em Lisboa. Elucida-se, neste aspecto, que Portugal, atualmente, realiza a prova de conhecimento de procedimentos concursais de forma eletrônica e em ambiente controlado.

Em uma perspectiva acadêmica, o presente capítulo se justifica pela contribuição científica para o preenchimento de lacuna teórica, uma vez que não foi identificado estudo promovendo a sistematização da literatura sobre o tema. Em um campo de *práxis*, esta etapa amplia a perspectiva analítica sobre a aplicação de tecnologia nos concursos públicos, considerando, principalmente, suas vantagens/potencialidades e desvantagens/desafios, trazendo, assim, contribuições práticas que podem orientar o início dos debates e a construção de proposta de regulamentação do tema no Brasil.

Em termos estruturais, além da introdução e das considerações gerais, este capítulo possui outras três seções. Na seção 5.1, apresentam-se os dados relativos ao diagnóstico inaugural sobre o uso de tecnologia em concursos públicos pelas Instituições Federais de Ensino (IFEs) no Brasil. Na seção 5.2, promove-se a RSL da literatura internacional buscando extrair as críticas aos modelos atuais, as soluções tecnológicas empregadas, suas potencialidades e seus desafios. Por fim, na seção 5.3, apresenta-se o procedimento concursal centralizado realizado em Portugal no qual a prova de conhecimento ocorre à distância, em plataforma eletrônica, bem como são sintetizadas as contribuições levantadas na entrevista em profundidade realizada com pessoa integrante da DGAEP.

5.1 Diagnóstico Sobre o Emprego de Tecnologia em Concursos Públicos no Brasil

Neste ponto, é importante esclarecer, preliminarmente, que resultados parciais da pesquisa empírica desta seção constam do artigo intitulado “Concurso público e o mundo digital: proposta de uma nova sistemática nacionalmente integrada de recrutamento e seleção”, o qual foi premiado no XXXVII Congresso Brasileiro de Direito Administrativo (CBDA), realizado em Maceió-AL, no ano de 2023³⁷¹.

Ao se analisar o teor da Lei n.º 14.965/2024, que dispõe sobre as normas gerais relativas a concursos públicos brasileiros, recorta-se, para fins deste capítulo, o seu art. 8º, que aborda a possibilidade do emprego de tecnologia na realização dos certames, nos seguintes termos:

371 SANTOS, R. L. S. Concurso público e o mundo digital: proposta de uma nova sistemática nacionalmente integrada de recrutamento e seleção. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO ADMINISTRATIVO, 37., 2023, Maceió, AL. Anais [...]. Belo Horizonte: Instituto Brasileiro de Direito Administrativo, 2024. Disponível em: <https://ibda.com.br/wp-content/uploads/2024/03/Resultado-Avaliacao-Artigos-e-Comunicados-Cientificos-CBDA-2023-FINAL.pdf> URL dos anais ou do capítulo. Acesso em: 22 maio 2026.

Art. 8º O concurso poderá ser realizado total ou parcialmente à distância, de forma online ou por plataforma eletrônica com acesso individual seguro e em ambiente controlado, desde que garantida a igualdade de acesso às ferramentas e aos dispositivos do ambiente virtual³⁷².

O dispositivo normativo não possui eficácia plena, uma vez que o parágrafo único condiciona sua aplicação à necessidade de regulamentação, que pode ser realizada de forma geral para o ente federativo ou de forma específica por cada órgão ou entidade. Além disso, estabelece, também, a obrigatoriedade de realização de consulta pública prévia, devendo, para tanto, observar os padrões de segurança da informação previstos em lei.

Em que pese a previsão jurídico-abstrata na lei sancionada em setembro de 2024, salienta-se que, no ano de 2023, quando estava tramitando o Projeto de Lei n.º 2258/2022, foi realizada pesquisa exploratória, por meio de questionário estruturado contendo perguntas objetivas e abertas (Apêndice 1), encaminhado às Instituições Federais de Ensino (IFEs) brasileiras, pela Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.Br.

Neste ponto, destaca-se que a escolha das IFEs, naquele momento, foi realizada uma vez que, em tais instituições, a realização de concursos públicos para cargo de Professor do Magistério Federal, dentro dos limites autorizados, independe de autorização específica do Governo Federal. Logo, mesmo durante os efeitos da pandemia de COVID-19, os concursos públicos para a carreira do Magistério Superior e carreira do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico puderam ser realizados e, em alguns casos, foram identificadas evidências, em editais, estabelecendo a possibilidade de realização de etapas avaliativas de forma remota, como, por exemplo, o Edital n.º 26/2021-UFJF e o Edital n.º 13/2021-UFRN, que estabelecem:

Edital n.º 26/2021 - Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)

[...]

7.1.12 Excepcionalmente, poderá ser autorizada a participação de membro(s) da Banca Examinadora de forma remota, por meio do uso de Tecnologia de Informação e Comunicação que permita o acompanhamento síncrono, devendo, em todos os casos, haver, pelo menos 01 (um) membro atuando de forma presencial³⁷³.

Edital n.º 13/2021 - Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

Prova didática

14.2.3. Caso no período de aplicação das provas ainda esteja vigorando o estado de calamidade pública, decorrente da pandemia pelo COVID-19, a

372 BRASIL. Lei n.º 14.965, de 9 de setembro de 2024. Dispõe sobre as normas gerais relativas a concursos públicos. Diário Oficial da União, seção 1, 10 set. 2024, p. 1. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/114965.htm. Acesso em: 22 jul. 2026.

373 UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Edital n.º 26, de 28 de dezembro de 2021. Juiz de Fora, UFJF, 2021. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/concursos/concursos-publicos-efetivos/concurso-docentes/editais-2021/26-2021-campi-jf-e-gv/>. Acesso em: 22 maio 2026.

etapa da prova didática poderá ser ministrada perante a comissão examinadora em situação remota (videoconferência).

[...]

15.5.1. Caso no período de aplicação das provas ainda esteja vigorando o estado de calamidade pública, decorrente da pandemia pelo COVID-19, a etapa da prova de Memorial e Projeto de Atuação Profissional poderá ser ministrada perante a comissão examinadora em situação remota (videoconferência)³⁷⁴.

A partir dessa evidência, foi encaminhado, nos dias 22 e 23 de maio de 2023, o questionário (Apêndice 1) para 108 (cento e oito) das 110 (cento e dez) Instituições Federais de Ensino (IFEs). Após a análise das respostas, identificou-se que, na prática, 31 (29,80%) entidades públicas dessa natureza já haviam realizado, antes da aprovação da Lei n.º 14.965/2024, alguma prova ou etapa avaliativa, ou haviam viabilizado a participação de membro de banca de concurso público para cargos da Carreira do Magistério Federal de forma remota, por meio do uso de tecnologia.

A pesquisa descortinou, também, que a pandemia de COVID-19 acelerou o processo, uma vez que, antes de março de 2020, somente três instituições responderam que haviam adotado tecnologia em alguma etapa avaliativa dos respectivos concursos públicos. O estudo também aponta que, após o encerramento da pandemia, 25 (vinte e cinco) IFEs mantiveram a previsão da possibilidade de utilização de tecnologia nos seus certames, o que indica uma possível tendência de continuidade deste movimento. O artigo apurou, ainda, por meio de questionário encaminhado às IFEs, as vantagens e as desvantagens do emprego de tecnologias nos concursos públicos, sintetizadas na Tabela 19.

Tabela 19. Indicação de vantagens e desvantagens do uso de tecnologias em certames de IFEs no Brasil

	Vantagens	Freq.	Desvantagens	Freq.
Itens fechados expressos no instrumento de pesquisa	Economia de recursos públicos	23	Aumento do temor de utilização de meios ilícitos na realização do certame	13
	Celeridade no procedimento	15	Não foram identificadas desvantagens.	13
	Aumento da quantidade de candidatos inscritos	12	Perda da qualidade do processo de seleção	5

³⁷⁴ UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. Edital n.º 13/2021-PROGESP. Natal: UFRN, 2021. Disponível em: <https://sigrh.ufrn.br/publico/concursos/243?previousLink=em-andamento>. Acesso em: 22 maio 2026.

Contribuições sugeridas em questão aberta	Redução de impacto ambiental	9	Atrasos no procedimento	2
	Não foram identificadas vantagens.	1	Dificuldade de acesso pelos candidatos	2
			Redução da quantidade de candidatos inscritos	0
	Ampliação do raio de candidatos, alcançando outros estados do Brasil, com profissionais qualificados e com experiências trazidas de outras regiões do Brasil (experiências boas para os alunos e para o grupo de professores regentes) e outros países	2	Insegurança dos examinadores, candidatos e gestores em relação ao uso das TICs (queda de conexão ou energia, lentidão etc.)	6
	Maior disponibilidade de membros externos participarem da seleção como examinadores, com a redução de deslocamento e de duração do procedimento	1	Necessidade de uso de materiais para a realização das provas práticas (fórmulas, quadros, instrumentos etc.)	1
	Flexibilidade de agenda, especialmente para lidar com eventuais intercorrências, como indisponibilidade de membros da comissão julgadora	1	Equívoco dos candidatos que acham que o trabalho será remoto	1
	Proporciona melhor gestão de controle do processo e de comunicação com a equipe executora e candidatos.	1	Aumento no número de publicação de atos (documentos de convocação, cronogramas etc.)	1
	-	-	Isonomia entre os candidatos quanto à ordem de apresentação, por estarem em “sala de espera virtual”	1
	-	-	Ausência de servidores de tecnologia de plantão para suporte	1
	-	-	Dificuldade em ferramentas/integridade de assinatura digitais	1

Fonte: Elaborada pelo autor (2026).

Ao se analisar a Tabela 19, apura-se que a economia de recursos públicos, redução de impacto ambiental, celeridade, flexibilidade, melhoria da gestão, controle e comunicação, bem como o alcance de candidatos de outras regiões no processo de recrutamento, constituem potenciais vantagens da utilização de tecnologias em alguns concursos públicos no Brasil. Por

outro lado, o temor de utilização de meios ilícitos, insegurança, piora na qualidade do processo, riscos quanto aos equipamentos, dificuldades do uso de ferramentas e ausência de suporte de profissionais de tecnologia constituem aspectos apontados como desafios a serem considerados.

Uma vez coletadas contribuições iniciais sobre o emprego de tecnologia na realização de concursos públicos no contexto brasileiro e alcançado o primeiro objetivo específico deste capítulo, passa-se, por ora, à Revisão Sistemática da Literatura que busca recortar, nos trabalhos revisados, elementos sobre o emprego de tecnologias nos processos de recrutamento e seleção de pessoal para o setor público em diferentes países e realidades de modo a se levantar outras potencialidades e riscos envolvendo a temática.

5.2 Revisão Sistemática da Literatura (RSL) Sobre o Uso de Tecnologias em Procedimentos de Recrutamento e Seleção no Serviço Público em Diferentes Países

Em termos procedimentais, elucida-se, inicialmente, que o Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)³⁷⁵ constitui a base de dados pesquisada. O acesso ao sistema foi realizado por meio de *login* na Comunidade Acadêmica Federada (CAFe) mediante cadastro na Universidade Federal Fluminense (UFF). A pesquisa dos trabalhos foi realizada com o emprego de expressões de busca escritas em língua inglesa previstas no Quadro 44, em qualquer campo do texto, no mês de abril de 2024, sem recorte inicial de data, e somente foram analisadas publicações em periódicos revisados por pares, de modo a assegurar um padrão mínimo de qualidade da produção revisada.

Quadro 44. Expressões utilizadas para pesquisar os artigos

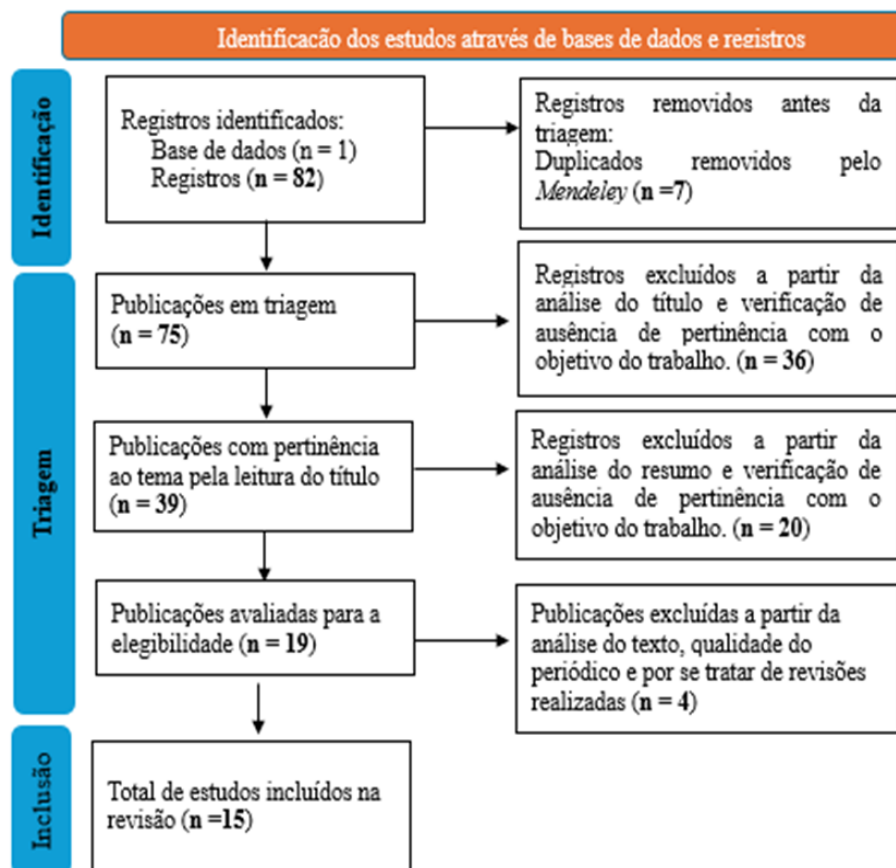
"Public Administration" AND "Technology" AND "Civil service" AND "Recruitment"
"Selection" AND "Artificial intelligence" AND "Public sector"
"Recruitment" AND "Artificial intelligence" AND "Public Sector"
"Information Communication Technology" AND "Public sector" AND "Recruitment"
"Public Administration" AND "Exam" AND "Recruitment"
"Public contest" AND "Artificial intelligence"

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

375 O Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) é um dos maiores acervos científicos virtuais do país, que reúne e disponibiliza conteúdos produzidos nacionalmente e outros assinados com editoras internacionais a instituições de ensino e pesquisa no Brasil. São milhares de periódicos científicos de texto completo e centenas de bases de dados de conteúdos diversos, como artigos, referências, patentes, estatísticas, material audiovisual, normas técnicas, teses, dissertações, livros e obras de referência. Disponível em: <https://www.periodicos.capes.gov.br/index.php/sobre/quem-somos.html>. Acesso em: 07 abr. 2024.

A partir das rodadas das pesquisas realizadas, foram identificados 82 (oitenta e dois) artigos. Na fase de triagem, foram incorporados 75 (setenta e cinco) estudos, uma vez que o *software Mendeley*, utilizado para gerenciar os estudos levantados, apontou para a existência de 07 (sete) trabalhos duplicados. Por fim, foram incluídos para a revisão 15 (quinze) trabalhos, conforme detalha a Figura 4.

Figura 4. Protocolo PRISMA e resultados do levantamento da literatura



Fonte: The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews, 2020.

No que concerne aos resultados da pesquisa, registra-se que os artigos revisados abordam aspectos que se referem, além do Brasil, a outros 12 (doze) países, localizados em continentes diferentes e com data de publicação variando de 1999 a 2024, conforme ilustra o Quadro 45.

Quadro 45. Relação de trabalhos incluídos na RSL

País referenciado em recortes realizados	Ano de Publicação	Título dos artigos revisados
EUA	1999	<i>State of California: Civil Service Testing Moves into Cyberspace</i>
	2007	<i>A Revolution in Public Personnel Administration: The Growth of Web-Based Recruitment and Selection Processes in the Federal Service</i>
	2009	<i>Assessing Electronic Recruitment Implementation in State Governments: Issues and Challenges</i>
	2011	<i>A Model of Public Sector E-Recruitment Adoption in a Time of Hyper Technological Change</i>
China	2013	<i>China's civil service adopts e-HRM ... up to a point</i>
Taiwan	2015	<i>Exam-centred Meritocracy in Taiwan: Hiring by Merit or Examination?</i>
Suécia	2022	<i>Artificial intelligence for the public sector: results of landscaping the use of AI in government across the European Union</i>
Brasil	2022	<i>The myth of meritocracy: academicism and methodological flaws in Brazilian public recruitment</i>
Portugal	2022	<i>AI and public contests: a model to improve the evaluation and selection of public contest candidates in the Police Force</i>
África do Sul	2022	<i>Artificial intelligence and public sector human resource management in South Africa: Opportunities, challenges and prospects</i>
Paquistão	2022	<i>Does the traditional recruitment procedure of higher education institutions cause paper waste?</i>
Grécia	2023	<i>Modelling and Analysis of Neuro Fuzzy Employee Ranking System in the Public Sector</i>
Alemanha	2023	<i>No Thanks, Dear AI! Understanding the Effects of Disclosure and Deployment of Artificial Intelligence in Public Sector Recruitment</i>
Nigéria	2024	<i>Investigating ICT adoption and public value of e-recruitment in the public sector: the role of social media use</i>
Itália	2024	<i>Automation in public sector jobs and services: a framework to analyze public digital transformation's impact in a data-constrained environment</i>

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

Os estudos analisam aspectos relacionados à meritocracia e apresentam o emprego de recursos tecnológicos em processos de recrutamento e seleção de pessoal para os quadros da Administração Pública. As soluções compreendem desde a telefonia até a adoção de modernas tecnologias que empregam inteligência artificial.

Neste ponto, registra-se que não se objetiva, com o levantamento de contribuições da literatura internacional, promover a replicação de algum modelo estrangeiro para a realidade

brasileira, até porque tal proposta não seria viável à luz das especificidades do ordenamento jurídico nacional e das particularidades que envolvem os concursos públicos no Brasil.

Cumprido delimitar, portanto, que o diálogo das contribuições oriundas dos artigos apurados na RSL será realizado buscando extrair elementos que envolvam os seguintes eixos analíticos, quanto ao recrutamento e à seleção no setor público: a) críticas aos modelos vigentes; b) tecnologias empregadas nos procedimentos; c) desafios envolvendo o emprego de tecnologias; d) potencialidades oriundas do emprego de tecnologias. Além disso, será realizada análise dos achados à luz da realidade brasileira sintetizada no Quadro 45 e será inaugurado diálogo sobre sugestões de aperfeiçoamento.

5.2.1 Críticas aos Procedimentos de Recrutamento e Seleção no Setor Público

Ao abordar o caso da Califórnia, nos Estados Unidos da América (EUA), Coffee, Pearce e Nishimura³⁷⁶ registram que a sistemática adotada anteriormente era aplicada em aproximadamente 50 (cinquenta) localidades de todo o estado e consistia em um teste escrito tradicional com 71 (setenta e um) itens que buscava mensurar habilidades dos candidatos quanto aos aspectos numéricos, escrita e compreensão da leitura.

Em relação a esse modelo, os Departamentos estatais chegaram ao consenso de que seu custo era elevado (tempo e recursos), e o objetivo de contratar os melhores candidatos também não estava se concretizando. Ademais, o modelo foi criticado em virtude de impactos adversos que os testes provocavam em relação a afro-americanos, hispânicos, filipinos e asiáticos, fato este que impulsionou a decisão, por parte do Conselho de Pessoal do Estado, quanto à necessidade de reformulação do processo.

Ao tratar sobre a realidade no governo federal nos EUA, Llorens e Kellough³⁷⁷ registram que a ineficiência, atrasos, ausência de flexibilidade e pouca capacidade de atendimento às especificidades levaram a reformas do modelo centralizado de recrutamento e seleção adotado no governo federal nos anos de 1970 e 1980. Os autores destacam, no entanto, que a eficiência decorrente da descentralização do procedimento deve ser combinada com um sistema de coordenação que promova a equidade no processo. Tal contribuição dialoga com a

376 COFFEE, K.; PEARCE, J.; NISHIMURA, R. State of California: Civil Service Testing Moves into Cyberspace. *Public Personnel Management*, v. 28, n. 2, p. 284-285, 1999.

377 LLORENS J. J.; KELLOUGH J. E. A Revolution in Public Personnel Administration: The Growth of Web-Based Recruitment and Selection Processes in the Federal Service. *Public Personnel Management*, v. 36, n. 3, p. 207-208, 2007.

perspectiva societal da Administração Pública abordada por Paes de Paula³⁷⁸ e apresentada no referencial teórico deste estudo, a qual destaca não apenas as dimensões econômico-financeira e institucional-administrativa da Administração Pública, mas também a relevância da dimensão sociopolítica na construção e condução da gestão pública.

Ao realizar uma discussão sobre a realidade de Taiwan, no continente asiático, So³⁷⁹ pondera que a aplicação de exames escritos que testam, principalmente, o conhecimento acadêmico e jurídico dos examinados, por meio de questões de múltipla escolha e redação, sem qualquer tipo de entrevista, constitui, em grande parte, a fonte de legitimidade dos servidores públicos. Nesse sentido, é como se pessoas oriundas de outras fontes de seleção, senão os exames escritos, não atendessem ao critério de mérito e fossem consideradas, portanto, como produtos de práticas administrativas disfuncionais.

O autor conclui que, no modelo analisado em Taiwan, o exame constitui o meio e o fim da meritocracia, portanto, o mérito não é compreendido como a aptidão para fazer o trabalho, mas como ter obtido êxito no exame escrito. Ademais, destaca que o procedimento de recrutamento e seleção se preocupa, muito mais, com a necessidade de prestar contas aos examinados do que com a capacidade de respostas às necessidades institucionais e aos gestores públicos.

No que se refere à realidade verificada no Paquistão, Rehmani *et al.*³⁸⁰ ressaltam que tem havido crescente demanda por vagas no setor público no país em virtude do desemprego que atinge milhares de pós-graduados. Nesse sentido, ao tratar dos procedimentos de recrutamento e seleção para trabalhar em Instituições de Ensino Superior, os autores apontam os problemas decorrentes do volume de cópias de documentos comprobatórios exigidos dos candidatos, desperdício de papel e, conseqüentemente, o aumento da produção de resíduos sólidos no país. A partir desse diagnóstico, o trabalho sugere que os procedimentos tradicionais possam ser substituídos por sistemas on-line para superar este dilema.

Dialogando, em certa medida, com as contribuições internacionais, registra-se que constou dos achados da RSL o trabalho de Oliveira, Castro Junior e Montalvão³⁸¹ que tece críticas à realidade do Brasil no que tange aos seguintes aspectos: a) objetividade das provas;

378 PAES DE PAULA, A. P. Administração pública brasileira entre o gerencialismo e a gestão social. *Revista de Administração de Empresas (RAE)*, v. 45, n. 1, p. 40, 2005.

379 SO, B. W. Y. Exam-centred Meritocracy in Taiwan: Hiring by Merit or Examination? *Australian Journal of Public Administration*, v. 74, n. 3, p. 314, 2015.

380 REHMANI, M. *et al.* Does the traditional recruitment procedure of higher education institutions cause paper waste? *Cogent Business & Management*, v. 9, n. 1, p. 2, 2022. DOI:

381 OLIVEIRA, A. B. S.; CASTRO JUNIOR, J. L. P.; MONTALVÃO, S. S. The myth of meritocracy: academicism and methodological flaws in Brazilian public recruitment. *Revista de Administração Pública*, v. 56, n. 6, p. 694-697, 2022.

b) ênfase na memorização e no academicismo; c) crença coletiva de triunfo do mérito e da impessoalidade; d) pouca atenção à capacidade preditiva; e e) confusão entre a impessoalidade nos procedimentos de recrutamento e a objetivação extrema da seleção.

A partir das críticas apuradas, verifica-se que os desafios enfrentados em procedimento de recrutamento e seleção de pessoal para atuar no setor público não constituem uma particularidade do Brasil. Logo, pesquisar sobre as soluções desenvolvidas em outros países para a melhoria do procedimento pode contribuir, em certa medida, para a discussão e construção de propostas inovadoras e legalmente adequadas à realidade brasileira.

5.2.2 Panorama sobre Tecnologias Empregadas no Recrutamento e Seleção no Setor Público

Ao tratar sobre o recrutamento eletrônico, Llorens³⁸² destaca a variabilidade da adoção desta prática nos diferentes níveis do governo americano. Nesse contexto, o trabalho de Coffee, Pearce e Nishimura³⁸³ aborda o caso de implementação, no estado da Califórnia, a partir de junho de 1996, de um processo de recrutamento e seleção por meio da internet ou do telefone. Em sua versão on-line, o teste foi disponibilizado em uma página eletrônica, e o candidato acessava o respectivo pelo número do seguro social; além disso, era criado um *Personal Identification Number* (PIN) com seis a dez caracteres alfanuméricos.

O teste era estruturado em 10 (dez) partes, e, ao concluir cada parte, os dados eram enviados para evitar perda de informação. As respostas daquela parte que ainda não havia sido enviada podiam ser alteradas. Após o envio do teste, os dados eram processados semanalmente, e a pontuação do exame podia ser acessada pelos candidatos na internet.

Considerando que não havia acesso universal à internet, o teste também foi disponibilizado por telefone (*Telephone Application Process* - TAP). Nesta modalidade, as instruções gerais e as questões eram lidas, e os candidatos respondiam apertando as teclas do telefone. Cada resposta inserida era repetida para o candidato, que podia confirmá-la ou solicitar correção. Após a confirmação, o candidato não podia retornar à questão anterior e alterar a resposta. Segundo o artigo, a maioria dos candidatos concluía os testes em um prazo de 40 (quarenta) minutos.

382 LLORENS J. J. A Model of Public Sector E-Recruitment Adoption in a Time of Hyper Technological Change. *Review of Public Personnel Administration*, v. 31, n. 4, p. 416, 2011.

383 COFFEE, K.; PEARCE, J.; NISHIMURA, R. State of California: Civil Service Testing Moves into Cyberspace. *Public Personnel Management*, v. 28, n. 2, p. 288-289, 1999.

Ainda no contexto norte-americano, Llorens e Kellough³⁸⁴ abordam o caso da publicação, em agosto de 2003, de uma versão atualizada do portal *USAJobs*, que, desde 1996, fornecia, por meio da internet, informações sobre vagas de emprego no governo federal em todo país. A atualização trouxe o conceito *Recruitment One-Stop*, que tornou possível não apenas publicar vagas, mas também oportunizar a candidatura, a criação/armazenamento de currículos na plataforma, bem como a realização de exames inteiramente on-line.

Nesse sentido, ainda que a divulgação do anúncio das vagas pudesse ocorrer em outros sites, para se inscrever, o candidato, necessariamente, era redirecionado para o portal *USAJobs*. A previsão, segundo o estudo, é que o sistema se torne o espaço eletrônico centralizado a partir do qual os candidatos a emprego federal possam identificar as vagas existentes e iniciar o processo de candidatura.

Para além das fronteiras do continente norte-americano, Han, Zhang e Huang³⁸⁵ relatam a adoção de recrutamento e seleção eletrônica na região autônoma de Guangxi Zhuang, na China. Neste caso, trata-se de adoção parcial de tecnologia, pois, em que pese o preenchimento de formulários de candidatura ter ocorrido de forma eletrônica, cada inscrito ainda teria que encaminhar a via física de seu currículo para a equipe de recrutamento.

Avançando tanto numa perspectiva cronológica quanto na evolução das tecnologias aplicadas, Noordt e Misuraca³⁸⁶ promoveram estudo com o objetivo principal de apurar, no contexto da União Europeia, as evidências existentes dos efeitos do uso da Inteligência Artificial (IA) para melhorar as funções essenciais no setor público. No desenvolvimento do trabalho, de orientação qualitativa, os autores realizaram, entre 2019 e 2020, a revisão da literatura e identificaram 250 (duzentos e cinquenta) casos de IAs implantadas em Administrações Públicas.

Entre as soluções identificadas, 03 (três) casos referiam-se à aplicação de IA para melhorar os serviços de recrutamento e seleção na Administração Pública. Os autores destacaram o caso da comuna de Upplands-Bro localizada no condado de Estocolmo na Suécia. No caso identificado, o emprego do robô Tengai busca tornar o processo de recrutamento e seleção menos tendencioso e fornecer *feedbacks* por meio de aplicação de IA.

384 LLORENS J. J.; KELLOUGH J. E. A Revolution in Public Personnel Administration: The Growth of Web-Based Recruitment and Selection Processes in the Federal Service. *Public Personnel Management*, v. 36, n. 3, p. 210-211, 2007.

385 HAN, Y.; ZHANG, J.; HUANG, S. China's civil service adopts e-HRM ... up to a point: Most offices blend paper-based and electronic systems. *Human Resource Management International Digest*, v. 21 n. 4, p. 33, 2013.

386 NOORDT, C. V.; MISURACA, G. Artificial intelligence for the public sector: results of landscaping the use of AI in government across the European Union. *Government Information Quarterly*, v. 39, n. 3, p. 1-2, 2022.

No contexto de um aumento de demanda de candidatos em relação ao quantitativo de vagas existentes, ressalta-se, ainda, o estudo de Gonçalves, Anastasiadou e Santos³⁸⁷ com o objetivo de analisar como as tecnologias de IA poderiam aprimorar os procedimentos concursais, especialmente para a força policial de Portugal. Nesse sentido, o trabalho pretende compreender, por meio de uma revisão sistemática da literatura, como as instituições públicas podem avaliar e selecionar seus candidatos eficientemente durante as diferentes fases do processo de recrutamento com o apoio da IA. De acordo com as autoras, os resultados sugerem que é possível construir soluções de tecnologia de IA para os problemas de avaliação e seleção (*K-means, hierarchical clustering, artificial neural network and convolutional neural network algorithms*) que podem contribuir para a redução da carga de trabalho ao longo do procedimento com responsabilidade.

No contexto das tecnologias mais modernas, Giotopoulos *et al.*³⁸⁸ salientam a adoção de *Adaptive Neuro-Fuzzy Inference System* (ANFIS) como a metodologia para a modelagem de estudo que foi realizado com funcionários públicos da parte ocidental da Grécia. O objetivo principal da pesquisa consiste em avaliar a produtividade e a eficiência dos funcionários públicos por meio de um processo automatizado capaz de estabelecer uma classificação com base em alguns critérios e atributos e, consequentemente, viabilizar a seleção de capital humano na Administração Pública.

Utilizou-se, como base no modelo, o conjunto das seguintes habilidades: a) habilidades acadêmicas (participação em seminários, certificação, cursos de graduação, mestrado e doutorado); b) experiência no setor público (anos trabalhados, responsabilidades, chefe de repartição, chefe de departamento e diretor geral); c) experiência no setor privado (anos trabalhados, responsabilidades, chefe de repartição, chefe de departamento e diretor geral); e d) idade, uma vez que 67 anos constitui a idade máxima para funcionários públicos na legislação da Grécia, segundo Giotopoulos *et al.*³⁸⁹.

O sistema foi capaz de selecionar, entre um conjunto de candidatos, aqueles que melhor cumpriram os requisitos predefinidos do gestor de pessoas. Segundo os autores, o resultado do estudo aponta para um aprimoramento do sistema de seleção de pessoal com base

387 GONÇALVES, M. B.; ANASTASIADOU, M.; SANTOS, V. AI and public contests: a model to improve the evaluation and selection of public contest candidates in the Police Force. *Transforming Government: People, Process and Policy*, v. 16, n. 4, p. 627, 2022.

388 GIOTOPOULOS, K. C. *et al.* Modelling and Analysis of Neuro Fuzzy Employee Ranking System in the Public Sector. *Algorithms*, v. 16, n. 151, p. 1-2, 2023.

389 *Ibid.*, p. 6-7.

em dados que possui potencial de contribuir para superar abordagens tradicionais e para trazer menos subjetividade na gestão de funcionários do setor público.

Nos achados mais recentes, destaca-se, por fim, a publicação do estudo empírico de Keppeler³⁹⁰, de orientação quali-quantitativa, que foi realizado em uma organização pública localizada na Alemanha. Inicialmente, por meio do apoio da IA, foram identificadas 2.000 (duas mil) pessoas, em redes sociais, com o perfil adequado para uma vaga de trabalho; além de identificar o indivíduo, a aplicação enviou mensagem para os candidatos. Paralelamente, houve também a atuação de gestores públicos, que analisaram a adequação dos perfis profissionais à função e contactaram 695 (seiscentos e noventa e cinco) candidatos sem o uso da aplicação de IA. Os resultados do trabalho evidenciam, de forma exploratória, que o emprego da IA apresentou capacidade de prever, em certa medida, como os gestores de pessoas da organização pública em estudo realizam a adequação do perfil do candidato à função.

A partir dos estudos revisados, verifica-se que a aplicação de tecnologias nos procedimentos de recrutamento e seleção no setor público apresenta variação em relação ao tipo de tecnologia empregado que abarcou, ao longo dos anos, desde o telefone até as modernas técnicas de inteligência artificial.

Por fim, é possível descortinar, ainda, que há diferentes graus de aplicação da tecnologia no procedimento de recrutamento e seleção no setor público. Na maioria dos estudos revisados, o emprego da tecnologia circunscreve-se ao ambiente ou ao suporte que viabiliza a realização das técnicas de seleção por humanos (telefone, computador, redes sociais e formulários eletrônicos). Há, no entanto, casos em que a proposta envolve a aplicação da tecnologia para além do suporte, mas como um instrumento efetivo de assessoramento à tomada de decisão humana no que se refere à avaliação de dados, informações e julgamento de competências (técnicas e comportamentais) de candidatos.

5.2.3 Desafios Envolvendo a Tecnologia no Recrutamento e na Seleção no Setor Público

Ao se apurar, a partir da revisão dos artigos, os desafios envolvendo emprego de tecnologia no processo de recrutamento e seleção do setor público, ressaltam-se as seguintes contribuições de Kim e O'Connor³⁹¹, no contexto norte-americano: a) financiamento limitado;

390 KEPPELER, F. No Thanks, Dear AI! Understanding the Effects of Disclosure and Deployment of Artificial Intelligence in Public Sector Recruitment. *Journal of Public Administration Research and Theory*, v. 34, n. 1, p. 39-52, 2023.

391 KIM, S.; O'CONNOR, J. G. Assessing Electronic Recruitment Implementation in State Governments: Issues and Challenges. *Public Personnel Management*, v. 38, n. 1, p. 59-60, 2009.

b) formação inadequada do pessoal de gestão de pessoas; c) dificuldades técnicas e descontinuidades de tecnologias; d) acesso limitado a internet em áreas rurais; e) ausência de integração com os sistemas de gestão de pessoas; f) grande volume de inscrições; g) segurança das informações; h) compromisso limitado da liderança e resistência pública para utilizar recrutamento eletrônico; i) longa duração do processo de contratação; j) apego ao uso do papel; k) interface do sistema pouco amigável para os candidatos; e l) ausência de integração com os demais sistemas de recursos humanos.

Ao tratar da realidade da África do Sul, Chilunjika, Intauno e Chilunjika³⁹² apontam para a ausência de infraestrutura de tecnologia da informação no setor público, bem como para as dificuldades que os servidores de alguns departamentos governamentais possuem para utilizar tecnologias em virtude da falta de acesso, treinamento e habilidades. Além disso, registram que evitar preconceitos quanto à diversidade da língua e da cultura constitui um grande desafio para o emprego de tecnologia nos processos de recrutamento e seleção.

No contexto italiano, ao abordar os riscos da transformação digital, Savignon *et al.*³⁹³ frisam a preocupação apontada pela literatura quanto ao risco de desemprego, sobretudo aqueles mais expostos à automatização, e a de algumas profissões, fato este que contribui para o aumento das desigualdades. Tal desafio também é apontado por Chilunjika, Intauno e Chilunjika³⁹⁴ no cenário sul-africano, no que concerne, especificamente, à ameaça ao número de empregos civis na área de recursos humanos decorrentes da implementação da IA em processos dessa natureza.

Ao tratar especificamente do emprego de *Adaptive Neuro-Fuzzy Inference System* (ANFIS) na Grécia, Giotopoulos *et al.*³⁹⁵ apontam para os desafios que envolvem os custos computacionais da modelagem, o tempo despendido, bem como a necessidade de uma abordagem interdisciplinar com especialistas de diversas áreas, como computação, administração pública e pesquisa operacional.

Em seu estudo, na Alemanha, Keppeler³⁹⁶ pondera que, quando os candidatos possuem ciência prévia do emprego da IA no processo de recrutamento e seleção, há um interesse significativamente menor das pessoas na oferta de emprego, o que evidencia a presença de uma

392 CHILUNJIKI, A.; INTAUNO, K.; CHILUNJIKI, S. R. Artificial intelligence and public sector human resource management in South Africa: Opportunities, challenges and prospects. *SA Journal of Human Resource Management*, v. 20, n. 1, p. 8-9, 2022.

393 SAVIGNON, A. B. *et al.* Automation in public sector jobs and services: a framework to analyze public digital transformation's impact in a data-constrained environment. *Transforming Government: People, Process and Policy*, v. 18, n. 1, p. 51, 2024.

394 CHILUNJIKI; INTAUNO; CHILUNJIKI, *op. cit.*, p. 8.

395 GIOTOPOULOS *et al.*, *op. cit.*, p. 15.

396 KEPPELER, *op. cit.*, p. 47.

chamada “aversão algorítmica”. Outrossim, alerta que tanto os recrutadores humanos quanto as aplicações de IA podem não estar livres de preconceitos ou de ações discriminatórias e, como mecanismo de gerenciamento de risco, reafirma a importância da realização de treinamentos, do estabelecimento de contornos claros de responsabilização e da garantia da transparência no processo de forma a assegurar a igualdade de oportunidade.

Ao desenvolver estudo sobre a Nigéria, Abdulkareem *et al.*³⁹⁷ destacam os riscos registrados pela literatura revisada quanto às possíveis práticas discriminatórias do recrutamento digital em virtude da raça, idade, religião, situação familiar, bem como dos riscos quanto à privacidade e à veracidade de dados e informações registrados pelos candidatos. Os autores registram os desafios de não se promover a exclusão de determinados grupos, sobretudo aqueles que estão em zonas rurais, a baixa capacitação dos funcionários e a infraestrutura inadequada para o acesso e uso de tecnologias. Nesse sentido, ponderam que o estabelecimento de mecanismo de governança e de regulação sobre o recrutamento eletrônico revela-se necessário.

No contexto do recrutamento eletrônico, os autores trazem contribuições de gerenciamento aos formuladores de políticas públicas, educadores e gestores de pessoas quanto aos seguintes aspectos: necessidade do desenvolvimento de competências digitais, estabelecimento de protocolos para a verificação da credibilidade das informações fornecidas pelos candidatos, regulamentação sobre o procedimento viabilizando adaptações, mas sem criar distorções entre agências e necessidade de superar resistências à mudança³⁹⁸.

A partir da análise dos principais desafios colhidos na revisão da literatura, evidencia-se que, afora as questões estruturais que envolvem as atividades estatais e atingem, principalmente, os países mais pobres (restrição de recursos e desigualdades locais/regionais), as preocupações sobre o tema parecem orbitar em torno de três pontos centrais. O primeiro envolve a solução tecnológica propriamente dita (desafios quanto ao acesso, à integração, continuidade, segurança, veracidade, transparência e privacidade); o segundo relaciona-se ao conjunto de riscos derivados da aplicação tecnológica para a sociedade ou determinados grupos sociais (desemprego, preconceitos, discriminações, vieses ou exclusões); e o terceiro está relacionado com a cultura e com a gestão administrativa (resistência, descrença, aversão algorítmica ou ausência de treinamento).

397 ABDULKAREEM, A. K. *et al.* Investigating ICT adoption and public value of e-recruitment in the public sector: the role of social media use. *International Journal of Public Sector Management*, v. 37, n. 2, p. 287-288, 2024.

398 *Ibid.*, p. 299.

5.2.4 Potencialidades da Tecnologia no Recrutamento e na Seleção o Setor Público

Ao tratar dos EUA, Coffee, Pearce e Nishimura³⁹⁹ apontam que a realização dos testes escritos implicava despesas financeiras da ordem de 1,3 milhão de dólares, ao passo que, no novo modelo, com o suporte tecnológico, o custo foi de 0,9 milhão de dólares nos primeiros dois anos de realização e com tendência de queda em decorrência da redução da realização dos exames por telefone. Além disso, registrou que houve a percepção da melhoria da qualidade do pessoal selecionado.

Quanto à percepção dos candidatos, os autores relatam a boa receptividade, sendo que 92% acharam que o exame estava relacionado ao trabalho; 90% compreenderam que informações sobre o exame eram acessíveis e inteligíveis; 85% preferiram este método tecnológico à prova escrita; e 74% igualmente preferiram este método à realização de entrevista. Os autores destacam, ainda, que o sucesso deste projeto foi possível em virtude do trabalho colegiado do Conselho de Pessoal do Estado da Califórnia que contou com a participação de gestores internos, entidades privadas sem fins lucrativos, governo local e agências estaduais.

Ainda no contexto norte-americano, Llorens e Kellough⁴⁰⁰ registram estudos que apontam para a flexibilidade e adaptabilidade dos sistemas na medida em que são as pessoas que definem quais atributos os sistemas automatizados irão medir, como irão medir e tomar decisões na seleção. Ademais, os autores sustentam que o uso de sistema automatizado de contratação é necessário, tendo em vista os ônus decorrentes de processos manuais e baseados em papel.

No que concerne às potencialidades do recrutamento eletrônico na China, Han, Zhang e Huang⁴⁰¹ enfatizam a economia significativa de recursos, a redução de tarefas repetitivas/rotineiras e a maior eficiência no processo que foi possível a partir do envolvimento conjunto das áreas de gestão de pessoas e de tecnologia da informação na construção de uma solução.

Em complemento, ao analisar a realidade paquistanesa, Rehmani *et al.*⁴⁰² acrescentam as potencialidades do emprego das tecnologias nos procedimentos de recrutamento e seleção quanto à redução do volume de resíduos sólidos, ao aumento da transparência e à maior probabilidade de atrair capital humano em virtude do alcance proporcionado pela tecnologia.

399 COFFEE; PEARCE; NISHIMURA, *op. cit.*, p. 293.

400 LLORENS; KELLOUGH, *op. cit.*, p. 215.

401 HAN; ZHANG; HUANG, *op. cit.*, p. 34.

402 REHMANI *et al.*, *op. cit.*, p. 12.

Ao abordar as potencialidades do emprego de tecnologia de IA ao processo de recrutamento e seleção, Chilunjika, Intauno e Chilunjika⁴⁰³ registram a redução do tempo e dos custos envolvidos, redução do uso e dependência de papéis, redução de tarefas administrativas rotineiras, bem como a melhoria da gestão dos dados, uma vez que a IA pode convertê-los em dados eletrônicos, armazená-los e interpretá-los. Complementam que a eficiência no processo também decorre do emprego de *Chatbots* combinado com tecnologia de IA, pois ambos possuem potencial de avaliar a comunicação, o comportamento preditivo e as respostas às perguntas formuladas.

Ao realizar um estudo abordando o contexto de Portugal, Gonçalves, Anastasiadou e Santos⁴⁰⁴ sustentam que a combinação da IA com a tomada de decisão humana, quando o processo é cuidadosamente conduzido, revela-se uma solução justa, objetiva, transparente, imparcial e desprovida de nepotismo ou favoritismos.

Em relação ao robô *Tengai* com aplicação de IA, na Suécia, apurado no estudo de Noordt e Misuraca⁴⁰⁵, destaca-se, em pesquisa realizada, o potencial da solução tecnológica no que se refere ao fornecimento de *feedbacks* durante o processo de seleção. Ao tratar do emprego de IA, no contexto da Grécia, Giotopoulos *et al.* (2023, p. 1) também sobrelevam o potencial que a solução possui para aprimorar os sistemas tradicionais de gestão de pessoas no setor público e reduzir subjetividades ao longo do processo. Por fim, Keppeler⁴⁰⁶, ao realizar um estudo na Alemanha, registra os benefícios do uso de tecnologia no processo decisório dos gestores públicos decorrente da eficiência da análise, filtragem e processamento massivo de dados.

Ao se analisar os achados apurados na literatura revisada, compreende-se que as potencialidades decorrentes do emprego de tecnologias nos processos de recrutamento e seleção no setor público perpassam por três caminhos centrais: a) o aumento de eficiência na execução do procedimento (economia de recursos, redução do tempo, auxílio na análise, sustentabilidade, processamento de dados massivos e automação de atividades rotineiras); b) o aperfeiçoamento do processo de avaliação por meio de suporte ou assessoramento às tomadas de decisões humanas (*feedbacks*, melhoria da gestão dos dados, aumento da capacidade preditiva técnica e comportamental, flexibilidade e adaptabilidade); e c) a percepção de melhoria do procedimento, tanto na perspectiva de candidatos quanto na qualidade de pessoal selecionado, bem como a

403 CHILUNJIKI; INTAUNO; CHILUNJIKI, *op. cit.*, p. 5-6.

404 GONÇALVES; ANASTASIADOU; SANTOS, *op. cit.*, p. 643-645.

405 NOORDT; MISURACA, p. 8.

406 KEPPELER, *op. cit.*, p. 42.

possibilidade de redução de práticas disfuncionais humanas no procedimento de recrutamento e seleção.

5.2.5 A Síntese dos Resultados Apurados na RSL e a Análise à Luz da Realidade Brasileira

A partir dos elementos apurados na RSL e considerando o *gap* de trabalhos acadêmicos versando sobre o instituto dos concursos públicos no Brasil, ressalta-se, como contribuição deste estudo, a síntese registrada no Quadro 46, que consolida, com base nos artigos analisados, as críticas aos modelos de recrutamento e seleção no setor público e a diversidade de soluções tecnológicas, bem como os principais desafios e potencialidades em diferentes momentos, países e contextos. Adicionalmente, também foi possível extrair, dos estudos revisados, elementos que podem contribuir para discussões futuras sobre a gestão administrativa do procedimento de recrutamento e seleção com o apoio de tecnologia.

Quadro 46. Síntese dos elementos levantados na RSL que envolvem tecnologia em processos de recrutamento e seleção no setor público

1. Críticas quanto à dinâmica tradicional de recrutamento e seleção	
1.1. Elevado custo 1.2. Frustração no objetivo de contratar os melhores candidatos 1.3. Atrasos, ausência de flexibilidade e adaptação às especificidades 1.4. O exame (prova) constitui o meio e o fim da meritocracia. 1.5. O mérito não é compreendido como a aptidão para realizar o trabalho. 1.6. Ocorrência de favoritismo 1.7. Desperdício de papel e aumento da produção de resíduos sólidos 1.8. Centralidade na Prova Escrita e descrédito de outros instrumentos de seleção de candidatos	
2. Soluções tecnológicas aplicadas ao recrutamento e seleção identificados	
2.1. Telefone 2.2. Formulário eletrônico disponibilizado pela internet 2.3. Plataforma eletrônica centralizada com acesso pela internet 2.4. Robô com aplicação de Inteligência Artificial 2.5. Inteligência Artificial combinada com decisão humana 2.6. Aplicação de Inteligência artificial em rede social	
3. Síntese dos Desafios	4. Síntese das Potencialidades
3.1. Restrição de recursos, financiamento e investimento em infraestrutura e em tecnologia 3.2. Desigualdades e barreiras regionais e locais de acesso à <i>internet</i> , sobretudo em zonas rurais 3.3. Segurança, privacidade e veracidade da informação	4.1. Redução dos custos 4.2. Redução de tempo 4.3. Automatização de tarefas repetitivas ou rotineiras

3.4. Resistência de pessoal do poder público 3.5. Apego ao uso do papel 3.6. Aversão algorítmica 3.7. Grande volume de candidatos inscritos 3.8. Falta de treinamento, capacitação e atuação interdisciplinar dos servidores públicos 3.9. Ausência de integração com os demais sistemas de recursos humanos 3.10. Ameaça a empregos públicos, sobretudo os expostos à automatização 3.11. Riscos de preconceitos, linguagem e práticas discriminatórias 3.12. Ausência de mecanismos de governança e regulação 3.13. Compromisso limitado da liderança 3.14. Descontinuidade de sistemas	4.4. Flexibilidade e adaptabilidade no que se refere aos atributos que os sistemas automatizados irão medir e como poderão medir 4.5. Receptividade positiva de candidatos 4.6. Percepção de melhoria da qualidade do pessoal selecionado 4.7. Maior sustentabilidade com a redução do emprego de papéis 4.8. Maior alcance na atração de capital humano 4.9. Melhoria da gestão, processamento e interpretação dos dados 4.10. Procedimento realizado de forma mais justa, com redução de preconceitos e favoritismo 4.11. Maior capacidade preditiva do procedimento 4.12. Combinação de tecnologia com a tomada de decisão humana 4.13. Tomada de decisões com base em dados 4.14. Aperfeiçoamento de <i>feedbacks</i> aos candidatos
5. Elementos que podem contribuir para gestão do procedimento com o apoio de tecnologia	
5.1. Gestão colegiada com representação de grupos diversos para prevenir exclusões 5.2. Regulação e Governança 5.3. Realização constante de treinamento, capacitação e desenvolvimento de competências digitais 5.4. Transparência no processo e contornos claros de responsabilização 5.5. Estabelecimento de protocolos de verificação de veracidade das informações fornecidas pelos candidatos 5.6. Desenvolver ações para superar resistências a mudanças 5.7. Combinar a eficiência decorrente da descentralização do procedimento com um sistema de coordenação que promova a equidade 5.8. Transmissão dos dados de etapas avaliativas em parte para prevenir perda de dados	

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

Ao analisar as críticas quanto ao procedimento tradicional de recrutamento e seleção sintetizado no Quadro 46 e a problemática que envolve os certames brasileiros, apuram-se os seguintes pontos de convergência: elevados custos envolvidos; descompasso entre o mérito avaliado nas provas de seleção e a aptidão necessária para realizar o trabalho; e o caráter autorreferenciado do procedimento, uma vez que o exame (prova) passou a ser visto como o meio e o fim da meritocracia nos concursos públicos.

No que se refere ao emprego de tecnologia no procedimento, ao realizar análise comparativa entre a Tabela 19, que aborda parte da realidade brasileira, e o Quadro 46, que sintetiza as contribuições apuradas na RSL, também é possível identificar confluência quanto às vantagens do emprego de tecnologia nos procedimentos de recrutamento e seleção no poder

público, no que se refere à: economia de recursos; maior eficiência; redução do impacto ambiental/sustentabilidade; e flexibilidade no procedimento.

Em relação aos desafios, identificam-se proximidades no que tange à restrição de recursos, de acesso, de suporte e de pessoal; riscos quanto à segurança e integridade da informação; bem como ausência de domínio/treinamento quanto ao uso de tecnologias por parte dos atores envolvidos. No campo dos desafios, cumpre salientar, ainda, que, ao se pesquisar sobre o emprego de tecnologias em certames no Brasil, o receio quanto à utilização de meios ilícitos parece trazer preocupações mais significativas; portanto, o desenvolvimento de estratégias de prevenção e gerenciamento deste risco específico constitui fator relevante em discussões sobre emprego de tecnologia em concursos públicos brasileiros.

Por fim, registra-se, a partir do panorama sintetizado, que há evidências na literatura revisada de que o emprego de tecnologia pode contribuir para o aperfeiçoamento do procedimento de recrutamento e seleção no setor público sobretudo quanto à(ao): a) redução dos custos; b) aperfeiçoamento da capacidade preditiva no procedimento de seleção; c) maior flexibilidade e adaptabilidade ao que será avaliado e como será avaliado; d) sustentabilidade; e e) apoio à tomada de decisão humana com base em dados.

5.3 O emprego de Tecnologia para a Realização da Prova de Conhecimento em Concursos Públicos: o Estudo Empírico do Procedimento Concursal Centralizado da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) - Portugal

Nesta seção, será realizado o terceiro objetivo específico deste capítulo, o qual se desenvolve a partir das contribuições oriundas do diagnóstico da realidade brasileira quanto ao emprego de tecnologia na realização de etapas de concursos públicos e da literatura sintetizadas na seção anterior, bem como da necessidade de se investigar, no campo de *práxis*, o emprego de tecnologia na realização de concursos públicos para contribuir para discussões sobre o art. 8º da Lei n.º 14.965/2024.

Para a realização deste objetivo, foram realizadas pesquisas preliminares em portais eletrônicos de diferentes países com o objetivo de verificar o emprego de recursos tecnológicos na realização de procedimentos de recrutamento e seleção para a Administração Pública. A partir de tais pesquisas, identificou-se que a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) de Portugal, com sede em Lisboa, realiza provas de conhecimento de concursos públicos por meio de plataforma eletrônica.

A partir de tal identificação, o autor, com o apoio da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), participou, presencialmente, do Seminário Concursos Públicos – Fazer Diferente para Fazer a Diferença⁴⁰⁷, realizado em Brasília-DF, no dia 29 de novembro de 2023. No evento, teve a oportunidade de conhecer o Subdiretor-Geral de Administração e Emprego Público de Portugal e estabelecer rápida interlocução sobre o contexto português.

Uma vez identificada a realidade da DGAEP, elaborou-se projeto de investigação internacional contendo proposta de realização de pesquisa empírica junto à DGAEP, no âmbito do Programa de Doutorado-sanduíche no Exterior (PDSE) da CAPES, com o aceite de supervisão internacional do Professor Dr. João Miranda, da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. O projeto foi submetido e selecionado no Edital n.º 03/2023-PPGDIN-UFF⁴⁰⁸ e, posteriormente, sob o n.º PDSE-2023-202428248884, foi homologado, e concedida a bolsa no Edital n.º 30/2023⁴⁰⁹-CAPES-PDSE.

Entre os meses de junho de 2024 e janeiro de 2025, o autor esteve, presencialmente, em Lisboa, aprendendo, em campo, sobre o procedimento concursal centralizado realizado em Portugal e realizando pesquisa empírica com membros da equipe da DGAEP, com o objetivo de levantar elementos que possam contribuir para as discussões sobre o emprego de tecnologia em concursos públicos no Brasil, nos termos previstos no art. 8º da Lei n.º 14.965/2024.

A partir das contribuições da literatura sintetizadas no Quadro 5 e das contribuições colhidas no diagnóstico realizado no Brasil, elaborou-se um roteiro de entrevista semiestruturado (Apêndice 2), contendo 123 (cento e vinte e três) perguntas, do tipo abertas, distribuídas em 5 (cinco) blocos, o qual balizou a investigação em profundidade resultando em mais de 534 (quinhentos e trinta e quatro) minutos de entrevistas que foram objeto de gravação, mediante autorização da gestora participante, e utilizada como base para os registros constantes do Apêndice 4.

O roteiro estrutura-se em 4 (quatro) blocos, sendo o primeiro composto por 18 (dezoito) perguntas, que buscam levantar aspectos gerais sobre a dinâmica do procedimento

407 BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). Seminário Concursos Públicos – Fazer Diferente para Fazer a Diferença. Brasília, 29 nov. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/concursos-publicos-e-provimento-de-pessoal/seminarios/seminario-fazer-diferente-para-fazer-a-diferenca-2023>. Acesso em: 25 maio 2026.

408 UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Edital PPGDIN nº 03/2023. Niterói: UFF, 2023. Disponível em: <https://ppgdin.uff.br/wp-content/uploads/sites/5/2023/12/EDITAL-PPGDIN-No-3-2023-PDSE-CAPES-Resultado-Final.pdf>. Acesso em: 25 maio 2026.

409 BRASIL. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Edital nº 30/2023 – Publicação da Relação de Homologados. Brasília: CAPES, 2023. Disponível em: Edital nº 30/2023. Disponível em: https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/resultados-dos-editais/23012024_Lista_Homologador_PDSE_30_2023.pdf. Acesso em: 25 maio 2026.

concursal e sobre a Prova de Conhecimento em suporte eletrônico e ambiente controlado em Portugal. O segundo bloco contempla 29 (vinte e nove) perguntas que versam sobre elementos relativos às potencialidades do uso de tecnologia em procedimentos de Recrutamento e Seleção de Pessoal no Setor Público.

A terceira parte aborda perguntas relacionadas aos desafios do uso de tecnologia em procedimentos de Recrutamento e Seleção de Pessoal no Setor Público e possui 69 (sessenta e nove) perguntas. Por fim, a quarta etapa do questionário tem o objetivo de levantar a opinião do(a) participante acerca de uma perspectiva futura do emprego de tecnologias de Inteligência Artificial nos procedimentos concursais e contou com 07 (sete) perguntas. Neste ponto, é importante registrar que, ao final de cada bloco e da entrevista, oportuniza-se ao participante o acréscimo de alguma informação.

Cumprе salientar que foi questionado quanto à necessidade (ou não) de submissão e aprovação do instrumento a algum Comitê de Ética de Portugal; no entanto, pela natureza das perguntas, foi informado que o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) é suficiente para a realização da pesquisa. Outrossim, no que se refere ao teor das gravações, frisa-se que o respectivo não será divulgado de forma a se preservar a identidade do participante.

Acrescenta-se, ainda, que os registros constantes do Apêndice 4 não constituem transcrições integrais e literais da fala do participante, de modo a prevenir identificação, mas é o registro mais próximo possível elaborado pelo entrevistador a partir das gravações. Na transcrição dos registros das entrevistas (Apêndice 4), foi utilizado, como instrumento de apoio, o gerador de legenda do portal Youtube, e o conteúdo foi integralmente analisado pelo autor.

5.3.1 Apresentação e Análise da Dinâmica do Procedimento Concursal Centralizado Realizado pela DGAEP em Portugal

Preliminarmente, é importante registrar que a dinâmica de recrutamento e seleção em Portugal possui características distintas do Brasil, uma vez que há diferentes formas de vínculos funcionais com o poder público no país. Nesse sentido, o Artigo 6.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)⁴¹⁰ estabelece que o trabalho em funções públicas pode ser prestado mediante vínculo de emprego público ou por meio de contrato de prestação de serviço.

410 PORTUGAL. Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP). Diário da República, Lisboa, n. 117, série I, 20 jun. 2014. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/35-2014-25676932>. Acesso em: 12 set. 2024.

De acordo com o dispositivo normativo, o vínculo de emprego público é aquele em que uma pessoa singular presta a sua atividade a um empregador público, de forma subordinada e mediante remuneração que pode ser constituída por tempo indeterminado ou determinado (termo resolutivo).

Ao tratar do preenchimento dos postos de trabalho, o Artigo 30 da LTFP⁴¹¹ estabelece que o recrutamento deve ser feito por tempo indeterminado ou a termo resolutivo, considerando a natureza permanente ou transitória da atividade, conforme consolidado no mapa de pessoal. Ademais, estabelece que o recrutamento é realizado por meio de procedimento concursal que pode ser restrito a um conjunto de trabalhadores que já detêm vínculo de emprego público (por tempo indeterminado ou a termo) ou ao público em geral que não possui vínculo de emprego público. Neste último caso, não há óbice quanto à participação de trabalhadores que possuem vínculo de emprego público.

No presente trabalho, serão abordados o recrutamento e a seleção de pessoal para ocupar a modalidade de vínculo de emprego público (por tempo indeterminado ou a termo). Logo, não constitui foco deste tópico do estudo o contrato de prestação de serviço⁴¹². Além disso, cumpre registrar que também não serão analisados os procedimentos de recrutamento e seleção de pessoal para cargos dirigentes⁴¹³, tampouco para postos de trabalho pertencentes a carreiras especiais, como, por exemplo, as hipóteses referenciadas no Artigo 8.º, n.º 2 da LTFP (missões genéricas ou específicas das Forças Armadas, informações de segurança, representação externa do Estado, investigação criminal, segurança pública ou inspeção)⁴¹⁴.

Em 09 de setembro de 2022, foi publicada a Portaria n.º 233/2022⁴¹⁵, da Secretaria de Estado da Administração Pública, que trouxe nova regulamentação para o procedimento concursal de recrutamento e se orientou, segundo seu preâmbulo, por dois objetivos estratégicos. O primeiro consiste em fazer as melhores escolhas e recrutar os trabalhadores mais aptos; já o segundo perpassa pela eficiência e a previsibilidade na atividade de recrutamento. No que tange à legitimidade do instrumento normativo, há o registro expresso de que foram ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autônomas (Açores e Madeira), a Associação Nacional de Municípios Portugueses e a Associação Nacional de Freguesias, e que os procedimentos de negociação coletiva previstos na LTFP também foram observados.

411 *Ibid.*, Artigo 30.º.

412 *Ibid.*, Artigo 6.º, n. 1.

413 *Ibid.*, Artigo 9.º, n. 1, “a”.

414 *Ibid.*, Artigo 8.º, n. 2.

415 PORTUGAL. Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento. Diário da República, Lisboa, n. 175, série I, 9 set. 2022. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/233-2022-200860990>. Acesso em: 12 set. 2024.

No campo principiológico, o Artigo 2º da Portaria n.º 233/2022 estabelece que, afora os princípios gerais de Direito Administrativo, o procedimento concursal será regido por três balizas⁴¹⁶. O princípio da liberdade de acesso ou de candidatura estabelece que todas as pessoas podem candidatar-se nos concursos e têm o direito de não serem excluídas se preencherem os requisitos legalmente previstos. O princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades “proíbe todas as discriminações e o afastamento ou preterição de candidatos admitidos ao procedimento concursal por razões que não concorram para a avaliação da sua capacidade para ocupar o posto de trabalho”. Por fim, o princípio do mérito determina que os métodos e critérios de seleção devem ser “objetivos, adequados às características dos postos de trabalho e aptos a recrutar o melhor candidato”.

No que tange à dinâmica do procedimento concursal, a norma estabelece que o procedimento pode ser comum⁴¹⁷, quando visa à ocupação imediata ou futura de postos de trabalho desocupados previstos no mapa de pessoal de um empregador público; ou centralizado⁴¹⁸, que objetiva a constituição de reservas de recrutamento para a utilização futura de um conjunto de órgãos e serviços públicos da Administração Pública direta e indireta do Estado, conforme ilustra a Figura 5.

O procedimento concursal comum é aberto pelo dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento. O procedimento concursal centralizado⁴¹⁹ é realizado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), que constitui a Entidade de Recrutamento Centralizado (ERC).

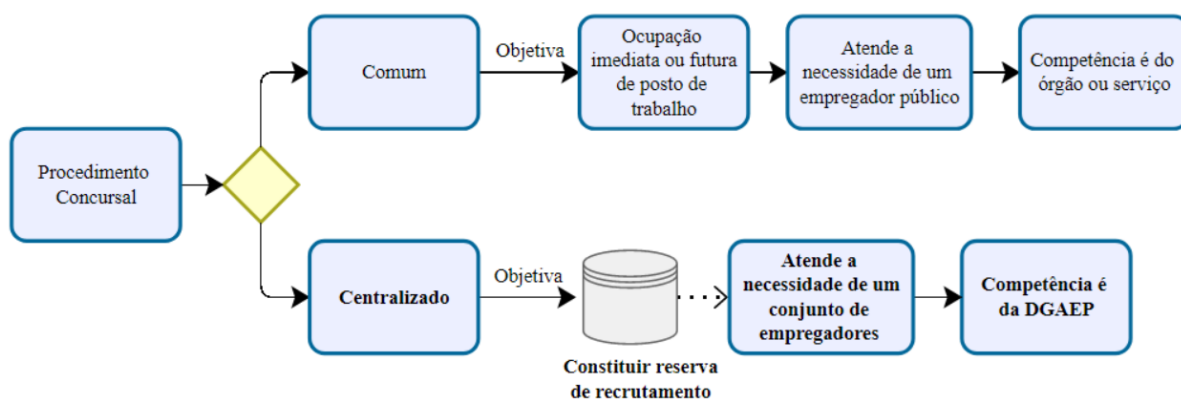
416 *Ibid.*, Artigo 2.º.

417 *Ibid.*, Artigo 4.º, n. 1, “a”.

418 *Ibid.*, Artigo 4.º, n. 1, “b”.

419 *Ibid.*, Artigo 4.º, n. 2.

Figura 5. Procedimento Concursal Comum e Centralizado



Fonte: Elaborada pelo autor a partir da Portaria n.º 233/2022 (2026).

No caso do procedimento concursal comum, é imprescindível⁴²⁰ que haja a existência de posto de trabalho no mapa de pessoal do empregador público, a necessidade de ocupá-lo e a respectiva previsão orçamentária. Além disso, somente haverá a abertura de procedimento concursal comum se não existir candidato aprovado que integre a reserva de recrutamento válida para o respectivo posto de trabalho.

Portanto, uma vez identificada a necessidade de recrutamento de pessoal, caso não haja reserva constituída no âmbito do próprio órgão ou serviço, o dirigente máximo do respectivo deve consultar a DGAEP para verificar se há, ou não, candidato com perfil profissional adequado ao posto de trabalho aprovado em reserva decorrente de procedimento recrutamento centralizado; se houver, não será possível a abertura de procedimento concursal para o respectivo posto⁴²¹.

Uma vez compreendida a distinção entre os institutos, recorta-se, para fins deste estudo, a análise da sistemática que envolve o procedimento concursal centralizado que é realizado pela DGAEP, enquanto Entidade de Recrutamento Centralizado. Logo, não serão abordadas especificidades do procedimento concursal comum exceto as disposições aplicáveis e necessárias à compreensão da sistemática centralizada.

O procedimento concursal centralizado é instaurado mediante a determinação dos membros responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública, por meio de Despacho publicado no Diário da República, instituindo que a DGAEP realize os atos necessários para a constituição de reservas de recrutamento de trabalhadores em funções públicas⁴²². No despacho, também consta a descrição dos perfis profissionais com a indicação

⁴²⁰ *Ibid.*, Artigo 5.º.

⁴²¹ *Ibid.*, Artigo 5.º, n. 5.

⁴²² *Ibid.*, Artigo 29.º, n. 1.

da atividade a exercer ou da área funcional, da carreira e da categoria e, quando imprescindível, da área de formação académica ou profissional⁴²³.

Os candidatos que constam das reservas de recrutamento podem ser chamados para o preenchimento de postos de trabalho por tempo indeterminado ou por um período determinado (certo ou incerto) e localizados em todo o território nacional⁴²⁴. Ressalta-se, no entanto, que a norma estabelece a possibilidade de os candidatos restringirem a sua candidatura a postos de trabalho por tempo indeterminado ou a termo resolutivo, certo ou incerto, bem como delimitar as áreas geográficas desejadas de acordo com as opções previstas no formulário de candidatura⁴²⁵.

Após a publicação do despacho, ocorre a publicação do aviso de abertura do procedimento concursal centralizado de forma integral na Bolsa de Emprego Público (BEP) e por extrato no Diário da República⁴²⁶. Para uma melhor compreensão, a BEP⁴²⁷ consiste em uma base eletrônica de informação e constitui um instrumento que permite vincular, de forma transparente, a oferta e a procura de empregos públicos, bem como a mobilidade dos recursos humanos no âmbito da Administração Pública.

Afora os atos de publicação, nesse momento, ocorre, ainda, a designação do júri, que é responsável por todas as operações do procedimento concursal e constituído por trabalhadores da DGAEP⁴²⁸. O júri é composto por um número ímpar de pessoas e no mínimo três membros efetivos e possui, entre outras, a competência para a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção⁴²⁹.

Neste ponto, é importante esclarecer que o júri é responsável por realizar toda a parte organizativa do procedimento. Logo, incumbe ao júri, por exemplo, a elaboração das atas, recepção e análise de candidaturas, aplicação dos métodos de seleção (ainda que em conjunto com outras entidades), publicação de notas e consolidação de classificações. Por outro lado, não compete ao júri, no procedimento concursal centralizado, elaborar as perguntas da Prova de Conhecimento (PC); para tanto, são admitidos peritos junto às universidades e entidades especializadas que elaboram as perguntas.

423 *Ibid.*, Artigo 29.º, n. 2.

424 *Ibid.*, Artigo 29.º, n. 3.

425 *Ibid.*, Artigo 29.º, n. 4.

426 *Ibid.*, Artigo 11.º, n. 1.

427 PORTUGAL. Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. Bolsa de Emprego Público (BEP): objetivos. Lisboa, 2025. Disponível em: <https://www.bep.gov.pt/pages/SobreBep/Objectivos.aspx>. Acesso em: 6 set. 2024.

428 Portugal. Portaria n.º 233/2022, *op. cit.*, Artigo 30.º, n. 1.

429 *Ibid.*, Artigo 9.º, n. 2.

O procedimento de candidatura, que tem um prazo de duração de 10 (dez) a 15 (quinze) dias úteis⁴³⁰, é realizado de forma virtual, uma vez que o procedimento concursal centralizado se dá em plataforma eletrônica⁴³¹. Encerrado o período de inscrição, o júri realiza, no prazo de até 20 (vinte) dias úteis, a verificação dos requisitos de admissão exigidos, e, se houver exclusão, o candidato é notificado para que apresente as suas alegações exercendo o seu direito ao contraditório e à ampla defesa (audiência dos interessados)⁴³².

No que concerne aos métodos de seleção, a Portaria n.º 233/2022 estabelece a aplicação da Prova de Conhecimento como a primeira fase e a Avaliação Psicológica como a segunda fase⁴³³. A Prova de Conhecimento, além de verificar o adequado conhecimento e a utilização da língua portuguesa, tem o objetivo de avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como a capacidade do candidato para aplicar os respectivos a situações concretas no exercício de determinada função⁴³⁴.

A Avaliação Psicológica⁴³⁵, de carácter exclusivamente eliminatório (apto ou não apto), tem o objetivo de verificar as características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos à luz do perfil de competências previamente definido para o posto. Registra-se que a Avaliação Psicológica possui uma validade de 24 (vinte e quatro meses) a partir da homologação da lista de classificação final, e, durante esse período, o seu resultado pode ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP⁴³⁶.

A classificação final dos candidatos é realizada para cada perfil profissional por ordem classificatória decrescente na Prova de Conhecimento e será elaborada no prazo de 2 (dois) dias úteis contados da conclusão da avaliação psicológica, e todos os candidatos, incluindo os excluídos na aplicação dos métodos de seleção, serão notificados para eventual manifestação (audiência dos interessados)⁴³⁷. Caso haja notas idênticas, os critérios de desempate são, sucessivamente, o maior grau de habilitação e, persistindo o empate, quem realizou a candidatura primeiro (data e hora da última alteração)⁴³⁸.

No prazo de 2 (dois) dias úteis, contados da conclusão da audiência dos interessados, o júri submeterá a lista de classificação final contendo a reserva dos candidatos aprovados para

430 *Ibid.*, Artigo 31.º, n. 2.

431 *Ibid.*, Artigo 31.º, n. 1.

432 *Ibid.*, Artigo 31.º, n. 3 e n. 4.

433 *Ibid.*, Artigo 32.º, n. 1 e n. 2.

434 Portugal. Portaria n.º 233/2022, *op. cit.*, Artigo 17.º, n. 1., “a”.

435 *Ibid.*, Artigo 17.º, n. 1., “b”.

436 *Ibid.*, Artigo 20.º, n. 2., “b”, ii.

437 *Ibid.*, Artigo 33.º, n. 2.

438 *Ibid.*, Artigo 33.º, n. 3.

a homologação pelo dirigente máximo da DGAEP⁴³⁹, que também possui o prazo de 02 (dois) dias úteis⁴⁴⁰ para realizá-lo. Em seguida, os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos na aplicação dos métodos de seleção, são notificados da homologação⁴⁴¹. Posteriormente, a lista de colocação (lista classificatória final) é publicada em plataforma eletrônica⁴⁴².

Os candidatos aprovados integram a “reserva de recrutamento⁴⁴³” para o respectivo perfil profissional, a qual possui uma validade de 18 (dezoito) meses⁴⁴⁴ contados da data do ato de homologação. Sendo assim, ressalvado o caso em que houver insuficiência ou inexistência de candidatos aprovados na lista de reserva para atender às necessidades manifestadas pelos órgãos e serviços⁴⁴⁵, a reserva de recrutamento permanece válida pelo período de um ano e meio.

De acordo com o Artigo 36º da Portaria n.º 233/2022, a dinâmica de recrutamento funciona da seguinte forma: caso haja a necessidade de recrutar trabalhadores que possuam os perfis profissionais identificados na reserva de recrutamento, os dirigentes máximos dos órgãos e serviços devem comunicar a intenção à DGAEP e encaminhar as seguintes informações: a) quantitativo e caracterização dos postos de trabalho; b) se se trata de contratação por prazo indeterminado ou a termo resolutivo (certo ou incerto); c) autorização para recrutamento, se prevista em lei; d) designação do júri responsável pelo procedimento de oferta de colocação (será explicado adiante); e e) indicação do local que será publicitada a ata do júri que aprove os critérios de avaliação dos candidatos.

Uma vez recebidas as informações, a DGAEP publicará a “Oferta de Colocação⁴⁴⁶” prevendo: i) os órgãos ou serviços que pretendem recrutar; ii) o quantitativo e a caracterização de cada posto de trabalho; e iii) o local de trabalho. Uma vez publicada, os candidatos que constam da reserva e recrutamento têm o prazo de 03 (três) dias úteis para manifestar interesse quanto aos postos de trabalho aos quais têm preferência⁴⁴⁷. A partir dessa manifestação dos candidatos classificados, a DGAEP elabora uma lista com os interessados, tendo como referência a lista de ordenação final da reserva, e os órgãos ou serviços demandantes convocam o quantitativo de candidatos, na proporção de até três vezes o número de postos a ocupar, para

439 *Ibid.*, Artigo 34.º, n. 1.

440 *Ibid.*, Artigo 34.º, n. 2.

441 *Ibid.*, Artigo 34.º, n. 3.

442 *Ibid.*, Artigo 34.º, n. 4.

443 *Ibid.*, Artigo 35.º, n. 1.

444 *Ibid.*, Artigo 35.º, n. 3.

445 Portugal. Portaria n.º 233/2022, *op. cit.*, Artigo 35.º, n. 4.

446 *Ibid.*, Artigo 37.º, n. 1.

447 *Ibid.*, Artigo 37.º, n. 2.

a realização de uma Entrevista de Avaliação de Competências, de acordo com a ordem classificatória⁴⁴⁸.

A Entrevista de Avaliação de Competências tem o objetivo, segundo o Artigo 17º. da Portaria n.º 233/2022, de coletar informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências poderá ter o peso máximo de 25% (vinte e cinco por cento)⁴⁴⁹ no cômputo da nota final no procedimento concursal centralizado. A norma estabelece ainda que o candidato pode realizar em cada “Oferta de Colocação” até 10 (dez) entrevistas⁴⁵⁰.

Após a realização das Entrevistas de Avaliação de Competências, os candidatos são notificados da “lista de colocação”, havendo, também, prazo de audiência dos interessados, a ser realizada em 10 (dez) dias úteis⁴⁵¹. Posteriormente, ocorre a homologação, no prazo de até 2 (dois) dias úteis, por parte do dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento⁴⁵².

Esclarece-se que o candidato que, porventura, não figure como aprovado na “lista de colocação” (específica para os postos) permanece, ainda, na mesma posição classificatória na lista final da reserva de recrutamento elaborada com base na Prova de Conhecimento e na Avaliação Psicológica⁴⁵³. Além disso, o procedimento de oferta de colocação repete-se enquanto existirem candidatos na reserva de recrutamento e postos de trabalho que não tenham sido preenchidos⁴⁵⁴. Após a conclusão do procedimento de oferta de colocação, os órgãos ou serviços comunicam à DGAEP a celebração do contrato de trabalho em funções públicas em 5 (cinco) dias úteis⁴⁵⁵.

Um aspecto relevante a ser ponderado é que as contratações podem ser por prazo indeterminado ou a termo resolutivo (certo ou incerto), conforme esclarecido anteriormente. Sendo assim, caso um candidato participe do procedimento de oferta de colocação e seja selecionado para ocupar um determinado posto de trabalho a termo resolutivo, ele poderá regressar para a reserva de recrutamento após a finalização do contrato por prazo determinado, caso a respectiva reserva ainda estiver em validade⁴⁵⁶. Além disso, caso o candidato seja

448 *Ibid.*, Artigo 37.º, n. 3. e n. 4.

449 *Ibid.*, Artigo 37.º, n. 6.

450 Portugal. Portaria n.º 233/2022, *op. cit.*, Artigo 37.º, n. 5.

451 *Ibid.*, Artigo 37.º, n. 7.

452 *Ibid.*, Artigo 37.º, n. 8.

453 *Ibid.*, Artigo 37.º, n. 9.

454 *Ibid.*, Artigo 37.º, n. 9.

455 *Ibid.*, Artigo 38.º.

456 *Ibid.*, Artigo 37.º, n. 11.

colocado em um posto de trabalho por tempo determinado e haja um procedimento de oferta de colocação destinado a preencher o posto de trabalho idêntico, no órgão ou serviço em que exerce a função, só que por prazo indeterminado, ele poderá se opor ao procedimento de oferta de colocação⁴⁵⁷.

Por fim, cumpre salientar que a Portaria n.º 233/2022 trouxe as seguintes hipóteses em que haverá a exclusão do candidato da reserva de recrutamento⁴⁵⁸: i) se houver desistência de permanecer na reserva de recrutamento; ii) se não houver a apresentação de candidatura a qualquer procedimento de oferta de colocação no prazo de um ano da homologação da classificação da reserva; iii) se o candidato se ausentar ou desistir da Entrevista de Avaliação de Competência, no procedimento de oferta de colocação, por motivo que lhe seja imputável; iv) se recusar, em decorrência de procedimento de colocação, a celebração de contrato de trabalho em função pública ou a aceitação de nomeação; v) se encerrar, por sua iniciativa, o contrato a termo resolutivo; e vi) se houver a celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado ou a aceitação da nomeação definitiva em decorrência de procedimento de oferta de colocação.

Realizando uma análise comparativa entre a dinâmica do procedimento concursal centralizado e a sistemática existente no Brasil, verifica-se que o seu objetivo de constituição de uma reserva de recrutamento aproxima-se, em certa medida, do instituto do concurso público para cadastro de reserva previsto no art. 28 do Decreto n.º 9.739/2019. Ocorre, no entanto, que os concursos públicos no Brasil são realizados, do início ao final, para cargos e carreiras expressamente delimitados em edital e de acordo com a opção registrada pelo candidato no ato da inscrição; logo, o cadastro de reserva constituído atenderá, tão somente, à necessidade de pessoal daquele conjunto de cargos/carreiras específicos.

No procedimento concursal centralizado realizado em Portugal, as reservas de recrutamento não são constituídas para o atendimento de necessidade de postos previamente especificados no instrumento de abertura, mas visa à constituição de uma base de candidatos que obtiveram habilitação na Prova de Conhecimento (PC) e que, portanto, poderão se inscrever, durante a validade do procedimento concursal centralizado, nas demais etapas do procedimento de oferta de colocação que serão definidas pelo respectivo júri.

Ao se analisar o procedimento concursal centralizado adotado em Portugal, que constitui o escopo desta seção do trabalho, identificam-se avanços procedimentais e aspectos

457 *Ibid.*, Artigo 37.º, n. 12.

458 *Ibid.*, Artigo 39.º.

críticos que merecem uma reflexão mais aprofundada no que tange às suas possíveis desvantagens, conforme sintetiza o Quadro 47.

Quadro 47. Síntese dos avanços e aspectos críticos percebidos na análise do procedimento concursal centralizado

Avanços (possíveis vantagens)	Aspectos críticos (possíveis desvantagens)
i) ao longo da validade, a reserva de recrutamento pode atender à necessidade de preenchimento de um conjunto de postos não previstos no momento da sua abertura; ii) a possibilidade do emprego de um segundo filtro de seleção (no procedimento de oferta de colocação) pode favorecer a realização de etapas avaliativas com maior aderência às reais atribuições e competências necessárias ao desenvolvimento das atribuições dos postos de trabalho, bem como às características do órgão ou serviço; iii) a possibilidade da utilização da reserva para diferentes postos de trabalho tende a ampliar o potencial de sua utilização e, conseqüentemente, pode majorar as chances de convocação de candidatos; iv) a possibilidade de o candidato participar (ou não) do procedimento de oferta de colocação para determinados postos permite aos respectivos a escolha dos cargos com os quais possuem maior afinidade profissional e pessoal; v) ao realizar uma única Prova de Conhecimento (PC), o candidato poderá aplicar para diferentes postos de trabalho em diferentes regiões; vi) maior celeridade no recrutamento e na seleção para os postos diversos que surgirem ao longo do prazo de validade da reserva de recrutamento; vii) melhoria do procedimento de planejamento e organização do procedimento de recrutamento e seleção, uma vez que, próximo ao encerramento de sua validade, poderia ser iniciado um novo procedimento sem descontinuidade;	i) os candidatos se inscrevem e realizam as Provas de Conhecimento (PC) sem conhecer a quais postos estão efetivamente concorrendo; ii) a contratação do candidato, ainda que melhor classificado na reserva de recrutamento, para ocupar um determinado posto de contratação por tempo indeterminado ou por nomeação, exclui o respectivo da possibilidade de se candidatar a outros postos; iii) ocorra exclusão do candidato da reserva de recrutamento, caso este não apresente uma candidatura ao procedimento de oferta de colocação no prazo de 12 (doze) meses, sendo que a reserva possui vigência de 18 (dezoito) meses. Esta previsão não parece ser razoável, uma vez que pode obrigar o candidato a participar do procedimento de oferta de colocação somente com o intuito de não ser excluído da reserva de recrutamento, contrariando, ainda que em parte, os princípios da liberdade de acesso e do mérito previstos na Portaria n.º 233/2022; iv) a ausência de delimitação expressa no despacho de abertura do procedimento concursal centralizado prevendo o conjunto de postos ou carreiras que deverão valer-se, precipuamente, da reserva de recrutamento pode gerar insegurança jurídica uma vez que alguns órgãos ou serviços públicos podem justificar que a reserva constituída não atende à necessidade descrita pelo órgão e, assim, seria possível a abertura de um procedimento concursal comum; v) a ausência de previsão expressa no despacho de abertura do procedimento concursal centralizado prevendo o conjunto de postos ou

viii) possibilidade de o júri designado pelo órgão aplicar métodos de seleção suplementares de acordo com as previsões estabelecidas na norma; e ix) a inexistência de candidato aprovado na reserva de recrutamento não obsta a abertura de procedimento concursal comum para suprir aquela necessidade específica do órgão ou serviço.	carreiras que deverão valer-se, precipuamente, da reserva de recrutamento pode trazer assimetria de informações para os candidatos na decisão de se candidatar (ou não) e pode, por outro lado, favorecer pessoas que têm acesso a esta informação de determinados órgãos ou serviços públicos; vi) o fato de o candidato ser excluído da reserva de recrutamento caso desista, de forma imotivada, de participar da Entrevista de Avaliação de Competência constitui uma penalidade com aparente falta de razoabilidade, uma vez que o mérito demonstrado na Prova de Conhecimento (PC) que o habilitou a fazer parte da reserva de recrutamento sucumbe diante da ausência na fase do procedimento de oferta de colocação; vii) o fato de o encerramento do contrato a termo resolutivo, por iniciativa do trabalhador, constituir uma hipótese de exclusão do respectivo da reserva de recrutamento também constitui uma aparente desvantagem do procedimento concursal centralizado, uma vez que são múltiplas as causas que levam o trabalhador a requerer o desligamento de um vínculo de trabalho, e, a depender das circunstâncias do caso concreto, tal consequência pode constituir, inclusive, um ônus excessivo para um trabalhador que se encontra em um processo de sofrimento no trabalho.
--	--

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

Uma vez apresentada a dinâmica do procedimento concursal centralizado realizado para a constituição de reservas de recrutamento que poderão ser utilizadas no preenchimento de postos de trabalho no setor público em Portugal, passa-se, por ora, ao registro de contribuições apuradas na entrevista em profundidade, cujo roteiro foi elaborado com base na literatura revisada na seção 4, quanto ao emprego de tecnologia na realização da Prova de Conhecimento (PC).

5.3.2.1 Aspectos Gerais Sobre o Procedimento Concursal e a Realização da Prova de Conhecimento em Suporte Eletrônico e Ambiente Controlado

Nesta primeira etapa da entrevista, buscou-se apurar informações sobre a gestão e a operacionalização do procedimento concursal centralizado. Nesse sentido, recortam-se, para fins deste trabalho, informações quanto à(ao): estrutura organizacional, quantitativo de pessoal envolvido, abrangência do procedimento, momento em que se iniciou a sistemática de realização da prova de conhecimento em meio eletrônico e fornecimento dos equipamentos, conforme ilustra o Quadro 48.

Quadro 48. Síntese de trecho da entrevista que abordou aspectos gerais envolvendo o Procedimento Concursal Centralizado

Tema abordado	Trechos da entrevista referentes ao assunto
Estrutura Organizacional	“A estrutura organizacional da DGAEP compreende um conjunto de subunidades orgânicas, e uma delas, especificamente, está afeta à tramitação deste procedimento concursal que é a Divisão de Recrutamento e Valorização Profissional (DRVP). A Divisão de Recrutamento e Valorização Profissional está vinculada ao Departamento de Estruturas Orgânicas e de Recrutamento (DEOR). Em alguns momentos, temos que nos articular com outras Divisões, como, por exemplo, na abertura do Procedimento Concursal Centralizado tem que ter uma ampla divulgação, logo, há uma atuação conjunta com a equipe da Comunicação. Em outro momento, há uma atuação com a equipe da Informática e com o Departamento de Gestão de Recursos Internos porque é necessário efetuar aquisições ao longo deste do procedimento concursal.”
Quantitativo de pessoal na equipe	“[...] na aplicação da prova de conhecimentos em concreto tivemos a toda a estrutura da DGEP envolvida cerca de 80 (oitenta) trabalhadores em simultâneo para podermos fazer a vigilância da prova. Logo, há momentos, ao longo do procedimento, que temos somente os 5 (cinco) elementos que integram o Júri atuando, mas temos outros momentos em que temos que ter mais trabalhadores.” Especificamente na Divisão de Recrutamento e Valorização Profissional “[...] são 11, porém fazemos outras coisas e nós não estamos afeitos só ao “Recrutamento Centralizado – RC.”
Abrangência do Procedimento Concursal Centralizado	“[...] a abrangência do Recrutamento Centralizado (RC) não tem a ver com uma restrição geográfica, nem com a área governativa. Na realidade, abrange todos aqueles serviços que constam “MARA”. O “MARA” é o Mapa Anual Global Consolidado de Recrutamentos Autorizados. [...] O uso da bolsa é obrigatório, portanto, apenas para os Órgãos da Administração Direta e Indireta do Estado (portanto estamos a falar de Direções Gerais, Secretarias Gerais, Inspeções Gerais e Institutos Públicos).”
Início da realização das Provas de Conhecimento em meio eletrônico	“É recente e acabou por ser antecipada, em grande parte, em decorrência da Pandemia Covid-19. [...] Depois abrimos um Recrutamento Centralizado em 2020, que se prolongou para 2021 [...]”

Suporte eletrônico e o ambiente controlado	“O suporte eletrônico é uma plataforma específica. O candidato acessa e acaba por ter os termos de aceitação. O candidato nunca vê o vigilante, o vigilante é que vê o candidato. A plataforma permite que o candidato faça a sua identificação simplesmente mostrando o cartão de cidadão junto à câmara e permite ao vigilante estar a visualizar vários candidatos em simultâneo. [...] no ambiente controlado o candidato estar a ser visto e ouvido a todo momento.”
Dinâmica de realização da Prova de Conhecimento	“As Provas de Conhecimento são realizadas com consulta com maior grau de dificuldade de forma que uma Inteligência Artificial como o <i>ChatGPT</i> , por exemplo, não consegue responder a prova na sua totalidade [...]”
Fornecimento do equipamento eletrônico para a realização das provas	“Eles são os recursos que os próprios candidatos têm. É claro que, em situações de manifesta incapacidade para assegurar esses recursos, nós arranjam soluções alternativas. Tivemos, por exemplo, cerca de quatro ou cinco pessoas, num universo de 10.000 convocados, a realizar prova de conhecimento em computadores disponibilizados em bibliotecas públicas.”
Desenvolvimento do ambiente eletrônico	“A plataforma que nós utilizamos foi criada por uma <i>spin-off</i> (uma empresa) da Universidade do Minho. Nós fizemos um ‘concurso público’ para adquirir a possibilidade de utilizar a tecnologia, mas não foi criada pelo poder público [...]” “Esta solução específica que nós utilizamos foi desenvolvida especificamente para os estudantes do curso de medicina poderem fazer certas provas académicas à distância e depois a partir daí essa empresa acabou por alargar o seu leque de atuação e neste momento fornece a solução a nível de serviços da Administração Pública.”
Estimativa de candidatos inscritos e aprovados no último procedimento	“Do início ao fim, neste último procedimento centralizado, temos uma estimativa de 20.000 se candidatam; 10.000 são aprovados; 5.000 faltam à prova de conhecimentos; metade fica aprovado na prova de conhecimentos 2500; cerca de 1/3 reprova na avaliação psicológica. Portanto temos uma reserva de recrutamento constituída por parte de 2000 candidatos.”

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

Analisando aspectos inerentes à estrutura organizacional, apura-se, a partir da entrevista, a relevância da intersectorialidade para que o procedimento possa ser realizado. Além disso, destaca-se, também, a necessidade de ajuste do quantitativo de pessoal envolvido em cada etapa do procedimento, de modo que, se consiga, em determinados momentos, assegurar a restrição de acesso a informações sigilosas (como, por exemplo, o teor da Prova de Conhecimento antes de sua realização pelos candidatos); e, em outros, garantir que haja a participação de um quantitativo maior de pessoas, como ocorre na vigilância dos candidatos durante a realização da prova de conhecimento. Em relação a esses pontos, não se verificam diferenças qualitativas significativas de características de um concurso realizado de forma presencial; no entanto, em relação ao quantitativo de pessoal, a entrevista aponta em um sentido diverso, conforme será verificado na seção 4.2.

No que tange ao momento de início do emprego de tecnologia na realização do procedimento de recrutamento e seleção em Portugal, verifica-se, conforme indicado por Santos

(2023), ao pesquisar especificamente concursos públicos para a Carreira do Magistério Federal no Brasil, que a pandemia de COVID-19, de igual modo, impulsionou a mudança do formato de realização. Além disso, é importante verificar que, no procedimento concursal centralizado, há, também, contribuições de universidades portuguesas, seja na indicação de pessoal que atua como peritos elaborando questões para a composição da prova de conhecimento em diferentes áreas, seja no desenvolvimento de inovação tecnológica.

O terceiro aspecto a ser destacado nesta seção perpassa pela possibilidade de os candidatos realizarem consultas em materiais, em formato físico ou eletrônico, durante a realização da prova de conhecimento. No Brasil, em regra, é vedada a realização de consultas durante a realização das provas escritas em concursos públicos; logo, este constitui um relevante traço distintivo ao se comparar as realidades procedimentais dos dois países. Ao questionar o motivo pelo qual se permite a consulta no procedimento concursal centralizado, foi obtida a seguinte resposta:

Neste Recrutamento Centralizado adotamos esse formato por várias razões: para minimizar a fraude, se não permitíssemos a consulta eles iriam tentar fazer consultar de outras formas...então, vamos adaptar a prova a esta realidade em concreto, pois eles vão consultar...eles vão tentar ir ao *Chat GPT*...vamos fazer aqui um conjunto de questões que não seja tão fácil de encontrar por exemplo fazendo um “*Control Find* (Ctrl +F)...que exija já aqui algum apelo a raciocínio e a busca de várias fontes de informação, porque aí também é que nós estamos a testar realmente o conhecimento do candidato, e não apenas a memória.

[...] os peritos terem que afeiçoar a forma como fazem as questões ao uso da tecnologia porque a partir do uso da tecnologia poderá facilitar a realização de fraude na realização da prova de conhecimentos...os candidatos podem, tendo aqui um computador ou telemóvel, qualquer coisa, tentar recorrer mesmo a ferramentas de Inteligência Artificial como o *Chat GPT* etc. A própria redação das perguntas que podem dificultar a obtenção de respostas certas através desse tipo de ferramentas. Portanto exigiu sim mais cuidados [...] ⁴⁵⁹.

A partir desta resposta, verifica-se, em certa medida, um alinhamento entre o que se busca mensurar na prova (“o conhecimento, e não a memória”) no procedimento concursal centralizado em Portugal com uma das críticas apresentadas pela literatura revisada ao modelo atual de concurso público existente no Brasil, no que tange à relevância atribuída ao processo

459 Entrevista concedida ao autor em 2024. Transcrição integral no Apêndice 4.

de memorização⁴⁶⁰, sobretudo de terminologias, prescrições legais e temas simulados por tribunais superiores⁴⁶¹.

Além disso, na entrevista, é citado que há, por parte da Administração Pública, a percepção de que a elaboração das questões das provas necessita de adequação à dinâmica de realização de forma virtual e com a possibilidade de consulta. Em relação a este ponto, cumpre salientar que há críticas da literatura ao modelo brasileiro no que se refere à tendência de padronização⁴⁶² das provas de concurso público. Ressalta-se, neste ponto, que não está sendo defendido neste trabalho que no modelo brasileiro passe a ser permitida a realização de consultas, pelos candidatos, durante a realização das Provas Escritas de forma indiscriminada, mas, tão somente, objetiva-se suscitar reflexões sobre os motivos subjacentes à existência de vedação.

Ao se analisar de forma conjunta ambas as realidades, não se pode esquecer que os países possuem características territoriais, demográficas, econômicas e sociais bastante diferentes. Portanto, essas distinções devem ser levadas em consideração de modo a não se tentar realizar uma importação acrítica para o Brasil, de um modelo de procedimento administrativo que é responsivo à atual realidade e às necessidades de Portugal.

Nesse sentido, é importante registrar que, em termos territoriais, a área de Portugal⁴⁶³ (92.212 km²) é inferior às dimensões do estado de Santa Catarina⁴⁶⁴ (95.730 km²) e, portanto, cerca de 92 (noventa e duas) vezes menor que as dimensões do território brasileiro. No que tange ao aspecto demográfico, estima-se que a população⁴⁶⁵ de Portugal, em 2021, era de 10,34 milhões de habitantes, ao passo que a população brasileira foi estimada, no mesmo ano, em 213,3 milhões de habitantes⁴⁶⁶, ou seja, um quantitativo que supera em mais de vinte vezes o quantitativo de pessoas em Portugal.

460 MAIA, B. O adestramento para o estado: tradição de conhecimento e técnicas de aprendizado entre candidatos ao serviço público no Brasil. *Anuário Antropológico*, v. 46, n. 1, p. 259-263, 2021.

461 FEITOSA, G. R. P.; PASSOS, D. V. S. O concurso público e as novas competências para o exercício da magistratura: uma análise do atual modelo de seleção. *Sequência: Estudos Jurídicos e Políticos*, v. 38, n. 76, p. 147-149, 2017.

462 MACÊDO, D. F. *et al.* Análise do concurso público como instrumento de seleção de pessoal no setor público: percepção de um grupo de servidores de instituições federais de ensino superior. *Revista Sociais e Humanas*, v. 29, n. 1, p. 103-106, 2016.

463 PORTUGAL. Ministério dos Negócios Estrangeiros. Sobre Portugal. Lisboa, 2020. Disponível em: <https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/sobre-portugal>. Acesso em: 11 nov. 2024.

464 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Cidades e estados: Santa Catarina. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sc.html>. Acesso em: 11 nov. 2024.

465 INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (PORTUGAL). Censos 2021: população residente por município. Lisboa: INE, 2021. Disponível em: <https://tabulador.ine.pt/indicador/?id=0011609>. Acesso em: 11 nov. 2024.

466 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. População estimada do país chega a 213,3 milhões de habitantes em 2021. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em:

Em termos de distribuição de PIB *per capita*, segundo dados do Banco Mundial de 2023⁴⁶⁷, Portugal possui um valor anual de US\$ 27.275,11; já o Brasil, US\$ \$10.043,62, ou seja, a proporção de Portugal é 2,7 vezes maior que a do Brasil. No que tange às projeções do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH⁴⁶⁸), Portugal ocupa a 42^a (quadragésima segunda) posição, ao passo que o Brasil está posicionado na 89^a (octogésima nona) posição. Em termos de renda média, segundo dados de 2022, em Portugal, o valor apurado foi de 1362,37 €, ao passo que, no Brasil, foi de R\$ 2.659. Realizando uma comparação em dólar⁴⁶⁹, em Portugal, a renda média era de US\$ 1.464; enquanto, no Brasil, US\$ 510, ou seja, cerca de 2,9 vezes maior.

A compreensão de tais indicadores revela-se necessária, sobretudo para entender que os países possuem realidades bastantes diferentes e que, portanto, eventual iniciativa do Brasil, quanto à realização de provas de concursos públicos, de forma on-line, nos termos do art. 8º da Lei n.º 14.965/2024, deve ser precedida de análise contextualizada da realidade nacional, sob pena de, materialmente, promover a exclusão de determinada parcela da sociedade dos certames.

Nesse contexto, atribuir aos candidatos, como ocorre em Portugal, a responsabilidade pela disponibilização dos próprios equipamentos eletrônicos para a realização das provas e, em caráter de exceção, disponibilizá-los apenas para aqueles que necessitam pode gerar uma demanda por equipamentos com conexão à internet muito maior que aquela verificada no Procedimento Concursal Centralizado (“cerca de quatro ou cinco pessoas, num universo de 10.000 convocados”), tendo em vista as características sociodemográficas do Brasil.

Uma vez apresentados os aspectos gerais que envolvem a realização do Procedimento Concursal Centralizado, passa-se, por ora, à análise de respostas dadas às questões que integraram o segundo bloco de perguntas que abordou as vantagens ou potencialidades do uso de tecnologia em procedimento de recrutamento e seleção de pessoal no setor público.

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31458-populacao-estimada-do-pais-chega-a-213-3-milhoes-de-habitantes-em-2021>. Acesso em: 11 nov. 2024.

467 BANCO MUNDIAL. PIB per capita (US\$ a preços actuais) - Brazil, Portugal. Washington, DC: Banco Mundial, 2026. Disponível em: <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.PCAP.CD?end=2023&locations=BR-PT&start=1990>. Acesso em: 11 nov. 2024.

468 PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. Relatório do Desenvolvimento Humano (RDH) 2023-2024. New York: United Nations Development Programme (UNDP), 2024. Disponível em: <https://www.undp.org/pt/angola/publications/relatorio-do-desenvolvimento-humano-rdh-2023-2024>. Acesso em: 11 nov. 2024.

469 BANCO CENTRAL DO BRASIL. Conversor de moedas: referência do valor do dólar em 31/12/2022. Brasília, DF: Banco Central do Brasil, 2026. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/conversao>. Acesso em: 11 nov. 2024.

5.3.2 Recortes de Registros Apurados nas Entrevistas e Discussão Sobre a realização da Prova de Conhecimento em Suporte Eletrônico e Ambiente Controlado no Procedimento Concursal Centralizado em Portugal

Pondera-se, inicialmente, que, ao longo desta subseção, serão apresentados recortes de trechos das entrevistas em profundidade realizadas com gestor(a) da DGAEP cujo inteiro teor encontra-se disponível no Apêndice n.º 4 deste trabalho. Logo, não se objetiva, nesta subseção, promover a repetição integral dos achados na pesquisa de campo constantes do Apêndice n.º 4, mas abordar alguns pontos centrais quanto a vantagens/potencialidades e riscos/desvantagens do emprego de tecnologia em concursos públicos que merecem atenção e que podem contribuir para discussões e estabelecimento de regras relativas ao art. 8º da Lei n.º 14.965/2024.

5.3.2.2 Percepção Sobre as Vantagens ou Potencialidades do Uso de Tecnologia em Procedimento de Recrutamento e Seleção de Pessoal no Setor Público

A partir dos achados da RL, o roteiro da entrevista em profundidade abordando as vantagens ou potencialidades do emprego de tecnologia em procedimento de recrutamento e seleção de pessoal no setor público desdobrou-se em 30 (trinta) perguntas abertas distribuídas em torno dos seguintes eixos: aumento de eficiência na realização do procedimento; aperfeiçoamento do processo de avaliação; e percepção quanto à melhoria do procedimento.

5.3.2.2.1 Aumento de Eficiência na Realização do Procedimento

Neste eixo, buscou-se, por meio das perguntas realizadas ao longo da entrevista, o levantamento da percepção da participante em relação aos seguintes temas: a) economia de recursos ou redução de custos; b) redução do tempo ou celeridade procedimento; c) aumento do quantitativo de candidatos inscritos e abrangência geográfica; d) redução de impacto ambiental e sustentabilidade com redução do emprego de papéis; e e) automação de atividades repetitivas ou rotineiras. O recorte do conteúdo das respostas levantadas na entrevista encontra-se sintetizado no Quadro 49.

Quadro 49. Síntese de trechos da entrevista abordando temas relacionados ao aumento da eficiência na realização do procedimento

Tema abordado	Recorte de trechos da entrevista referentes ao assunto
Economia de recursos ou Redução de custos	A redução ou a economia de recursos é provavelmente a parte mais visível relativa à desmaterialização da aplicação dos métodos de seleção, quer a nível de recursos humanos, logísticos, materiais e custos, também. Nós já temos estas duas experiências e podemos comparar o Recrutamento Centralizado de 2019, que foi feito de forma presencial, e o Recrutamento Centralizado de 2023, com um número semelhante de candidatos, feito de forma totalmente desmaterializada. [...] Nos métodos de seleção, observou-se uma redução drástica de custos porque no formato presencial nós tínhamos que alugar espaços em três cidades; tínhamos que arranjar vigilantes, em número muito maior do que aqueles que são necessários no formato on-line; tínhamos que arranjar transporte para os vigilantes; locais para pernoite de vigilantes; imprimir as provas (todos os enunciados, todas as folhas de resposta); depois as folhas de resposta dos candidatos eram corrigidas através de leitor ótico, portanto também tínhamos aqui uma morosidade de tempo muito, muito maior. [...] Portanto, estamos a falar de uma redução muito substancial.
Redução do tempo ou Celeridade procedimento	Contribuí, quer no momento da preparação, quer no momento da correção. A aplicação on-line evita que tenha que ser realizados todos os procedimentos da aplicação presencial, que vão desde preparação de listas de candidatos por sala que os vigilantes têm para marcar as faltas e as presenças, até ao encaixotar as provas de conhecimentos que depois têm que ser guardadas e têm que estar em local seguro porque não podem ser divulgadas... ou seja, todo um conjunto de aspectos muito operacionais que acabam por não ser necessários no formato on-line.
Aumento do quantitativo de candidatos inscritos, ampliação do raio de candidato alcançando (outros estados, regiões ou países) e Maior alcance na atração de capital humano	Nós temos a experiência de 2019 e a de 2023, e o número de candidatos é o mesmo, em torno de 20.000. [...] Agora... em termos de apelo à participação aquilo que se tem observado é que se mantém estável, e eu até diria que, provavelmente, a procura até poderá estar mais relacionada pela situação que o País está a enfrentar, claro que isto sou eu a conjecturar, porque ainda não tivemos nenhum Recrutamento Centralizado em fase de crise de emprego. [...] os candidatos oriundos de vários municípios das regiões autónomas tinham mais dificuldade em vir fazer a prova e costumavam faltar mais. No formato presencial, não vinham e não apanhavam um voo para vir fazer a prova de conhecimentos. No modelo on-line, estamos a falar de cerca de 50% de convocados que acabam por estar presentes, e no modelo presencial ficamos pelos 30% ou trinta e poucos por cento. Na minha opinião, este formato on-line também permite garantir de uma melhor forma a igualdade no acesso ao emprego público... Está certo que os recursos tecnológicos e de internet não estão uniformemente distribuídos no país e temos partes do país que têm mais dificuldades, nomeadamente o interior, mas acaba por se favorecer, de alguma forma, esta coesão territorial através da utilização de meios de aplicação à distância.

Redução de impacto ambiental e sustentabilidade com redução do emprego de papéis.	Para a plataforma eletrônica que temos neste momento, acabamos por não ter que utilizar papel... o papel não vai para o lixo, principalmente daquelas provas e folhas de resposta de quase metade dos candidatos que não comparecem e, portanto, temos aqui economia verde também. [...] Tanto da parte da Administração Pública, pois deixamos de imprimir todas aquelas listagens, provas e folhas de resposta que depois eram inutilizadas; como da parte do candidato, pois, no nosso caso em concreto, permitimos a consulta... as provas foram realizadas com consulta da bibliografia que tanto podia ser em papel como no computador. Portanto, o próprio candidato não tem que estar a imprimir diplomas legais, mas podem perfeitamente consultar nos seus computadores. Aqui eu diria que até é uma das reduções, para além do custo, que é mais impactante. [...] Eu acho que é muito perceptível essa diferença... em termos de impressão de prova, de armazenamento, embalagens... essas questões todas custam cerca de 100.000 €.
Automação de atividades repetitivas ou rotineiras	[...] eu não diria tanto que terá sido a tecnologia da associada à Prova de Conhecimentos... aqui eu daria mais enfoque à plataforma na qual decorre o processo administrativo associado. Os candidatos preenchem o formulário de candidatura, e nós temos um conjunto um algoritmo por trás que faz algumas validações. A nossa portaria, neste momento, não obriga a que os candidatos apresentem comprovativo documental dos seus requisitos de admissão na fase em que se apresentam a concurso. As pessoas concorrem e são admitidas (ou não) apenas com base nas declarações que preenchem no formulário de candidatura e só depois de chegarem ao fim do procedimento e forem chamadas para celebrar o contrato é que se vai verificar se efetivamente são licenciados, se efetivamente têm a nacionalidade que disseram ter, se efetivamente têm a idade que disseram ter... enfim, com os documentos reais comprovar que detêm esses requisitos. Se não tiverem, não podem celebrar contrato. [...] Esta plataforma que atualmente é o Portal do Emprego Público permite-nos também enviar notificações em massa para todos os candidatos ao mesmo tempo... permite que os candidatos tenham a informação toda num só local também e permite ainda que eles possam consultar o processo, a todo momento.

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

Ao se analisar o teor do Quadro 8, verifica-se, a partir do teor da entrevista, a confirmação da evidência levantada na RSL de que o emprego de tecnologia na realização de etapas de concursos públicos possui o potencial de promover a economia de recursos e, conseqüentemente, diminuir os custos envolvidos na realização dos certames. De igual modo, confirmou-se, também, o potencial de promover maior celeridade no procedimento, sobretudo no que se refere a atos operacionais demandados no momento da realização presencial da etapa avaliativa.

No que tange ao aumento do quantitativo de candidatos inscritos, a percepção levantada é a de que a realização das provas de conhecimento à distância, por si só, não teve efeito significativo no aumento do quantitativo de candidatos inscritos. Pondera-se, no entanto, que a entrevista descortinou uma variável importante a ser considerada que consiste no cenário econômico favorável vivenciado por Portugal no momento da realização da pesquisa e, conseqüentemente, um período com menores taxas de desemprego. Neste ponto, cumpre salientar que a taxa de desemprego em Portugal estava em torno de 6,7%, segundo dados do Instituto Nacional de Estatística⁴⁷⁰.

Para além da taxa de desemprego, a percepção do pesquisador é a de que o valor remuneratório para os cargos recrutados por meio do procedimento concursal centralizado em Portugal, quando comparado ao salário mínimo, não tem um distanciamento tão significativo. Para explicar melhor este ponto, cumpre salientar que, ao consultar dados disponibilizados no Sistema Remuneratório da Administração Pública de Portugal⁴⁷¹, apura-se, por exemplo, que a remuneração mensal inicial de um servidor ocupante do cargo de Técnico de Nível Superior no ano de 2026 é de 1.499,15 € e o valor da retribuição mínima mensal garantida⁴⁷² é de 920,00 €. Logo, a proporção entre o valor mensal da remuneração do técnico de nível superior e o salário mínimo vigente é de 1,62. Quando comparada com a renda bruta mensal média do ano de 2025⁴⁷³, 1694 €, verifica-se que a proporção é de 0,88.

Em termos comparativos, ao se revisitar os dados constantes da Tabela 1 do terceiro capítulo deste trabalho (p. 109), verifica-se que, em média, o menor valor remuneratório de cargos do Poder Executivo Federal, no ano de 2026, é de R\$ 6.583,85, ou seja, corresponde a, aproximadamente, 4,06 salários-mínimos vigentes. Ao se comparar com a renda bruta mensal

470 PORTUGAL. Instituto Nacional de Estatística. Estatísticas do emprego. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, 2025. Disponível em: https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=711499212&att_display=n&att_download=y. Acesso em: 30 maio 2026.

471 PORTUGAL. Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. Sistema remuneratório da Administração Pública (SRAP): 2026. Lisboa: DGAEP, 2026. Disponível em: <https://www.dgaep.gov.pt/srap/index.htm>. Acesso em: 30 maio 2026.

472 PORTUGAL. Presidência do Conselho de Ministros. Decreto-Lei n.º 139/2025, de 29 de dezembro: atualização da retribuição mínima mensal garantida. Diário da República, Lisboa, 1.ª série, n. 249, 29 dez. 2025. Disponível em: https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2026/05/Decreto-Lei-n.o-139_2025_RMMG.pdf. Acesso em: 30 maio 2026.

473 PORTUGAL. Governo da República Portuguesa. Salário médio cresce acima do previsto e reforça rendimento das famílias. Lisboa, 2025. Disponível em: <https://portugal.gov.pt/gc25/comunicacao/noticias/salario-medio-cresce-acima-do-previsto-e-reforca-rendimento-das-familias>. Acesso em: 30 maio 2026.

média do ano de 2025⁴⁷⁴, R\$ 3.367,00, verifica-se que a proporção é de, aproximadamente, 1,95.

Diante dos dados levantados, apura-se, ainda, que a diferença remuneratória do serviço público federal, na realidade brasileira, tende a ser maior que a constatada em Portugal, tanto no que diz respeito ao comparativo com o valor do salário-mínimo quanto à renda média dos trabalhadores. Destarte, considerando que a remuneração constitui um dos fatores de atratividade de candidato no setor público, pode ser que a realidade de aplicação de etapas avaliativas à distância possa, no caso brasileiro, ter maior impacto em relação ao aumento do volume de candidatos inscritos nos certames.

Ao abordar a contribuição da realização da prova de conhecimento de forma remota por meio do uso de tecnologia, a entrevista evidencia, de forma empírica, aspectos positivos no que diz respeito à mitigação do impacto ambiental, sobretudo no que tange à redução do emprego de papéis.

Em relação a este ponto, ao pensar na realidade brasileira, destaca-se, por exemplo, que, na segunda edição do Concurso Público Nacional Unificado (CPNU), houve, de acordo com o Ministério da Gestão e Inovação dos Serviços Públicos⁴⁷⁵, 372.971 candidatos ausentes. Ao se levantar o quantitativo de folhas de papel das provas objetivas do CPNU⁴⁷⁶, verifica-se que as respectivas variaram de 9 (nove) a 16 (dezesesseis), caso impressas frente e verso, ou seja, somente com as abstenções foram desperdiçadas, na prova escrita objetiva da segunda edição do CPNU, entre 3,35 milhões a 5,97 milhões de folhas de papel.

Para se ter uma dimensão concreta do tamanho desse desperdício, somente com as ausências, caso tais folhas (tamanho A4) fossem enfileiradas verticalmente e de forma sequencial, equivaleria a uma distância variando de 994 km a 1.307,43 km, ou seja, próximo ao equivalente do percurso entre a cidade do Rio de Janeiro-RJ e Brasília-DF. Ou, ainda, caso colocadas lado a lado, seria o equivalente a uma área variando de 208.939 m² a 372.348 m², quantia suficiente para cobrir com folhas de papel uma área de 29 a 52 campos de futebol do Maracanã.

474 BRASIL. Secretaria de Comunicação Social da Presidência da República. Com recorde histórico, renda média mensal da população brasileira foi de R\$ 3.367 em 2025. Brasília, DF, 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/acompanhe-a-secom/noticias/2026/05/com-recorde-historico-renda-media-mensal-da-populacao-brasileira-foi-de-r-3-367-em-2025>. Acesso em: 30 maio 2026.

475 EMPRESA BRASIL DE COMUNICAÇÃO (EBC). Agência Brasil. CNU 2025 tem 42,8% de abstenção; percentual é menor que o de 2024. Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/concursos/noticia/2025-10/cnu-2025-tem-428-de-abstencao-percentual-e-menor-que-2024>. Acesso em: 30 maio 2026.

476 FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. Concurso Público Nacional Unificado 2. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2025. Disponível em: <https://conhecimento.fgv.br/cpnu2>. Acesso em: 30 maio 2026.

Por fim, no que se refere à automação de atividades repetitivas ou rotineiras, as respostas fornecidas na entrevista não confirmam o achado contido na RSL, logo, não se pode afirmar que tal hipótese conta com evidência empírica na realidade portuguesa apurada junto à DGAEP.

5.3.2.2.2 Aperfeiçoamento do Processo de Avaliação

Nesta subseção, são tratados temas relacionados às possíveis contribuições do emprego de tecnologia no procedimento concursal em Portugal para o aperfeiçoamento do processo avaliativo e, consequentemente, para a melhoria do subsistema de seleção de pessoal para a Administração Pública. A partir dos elementos levantados na RSL e também do diagnóstico sobre o emprego de tecnologia em concursos públicos no Brasil, apuraram-se os elementos sintetizados no Quadro 50.

Quadro 50. Síntese de trechos da entrevista abordando temas relacionados ao aperfeiçoamento do processo de avaliação na realização do procedimento

Tema abordado	Trechos da entrevista referentes ao assunto
Aperfeiçoamento de <i>feedbacks</i> aos candidatos	[...] O único <i>feedback</i> é que eles ficam com a prova que realizaram disponível na sua área pessoal e podem confrontar com a “grelha de correção” do Júri. Então, os candidatos sabem onde é que erraram e onde é que acertaram, mas essa análise de se acertaram mais esta temática ou menos aquela... em que áreas é que precisam de desenvolver mais os seus conhecimentos técnicos [...].
Melhoria da gestão, processamento e interpretação dos dados	[...] Nós no formato on-line só precisamos da prova em si, da lista de candidatos e do respectivo endereço de e-mail e mais nada porque a própria plataforma depois permite-nos extrair a lista de presenças e de ausências. Depois, no momento posterior, a correção é automática, e no final da prova eu tenho a cotação de cada pessoa atribuída automaticamente. Claro que convém, depois, checar, por amostragem, mas passamos de um modelo em que poderíamos demorar eventualmente duas semanas ou mais a produzir resultados, para um modelo em que temos os resultados de forma imediata. A redução é muito substancial em termos de tempo. Claro que temos que ter aqui algum tempo para preparar os vigilantes que irão estar a vigiar a prova, mas também o tínhamos no formato presencial pois todos os vigilantes têm que ter as mesmas instruções, quer seja em sala formato físico, quer seja em sala de formato de digital.

Flexibilidade e adaptabilidade no que se refere aos atributos que os sistemas automatizados irão medir e como poderão medir	Nós, na criação do perfil de competências, sejam as competências técnicas, sejam as competências comportamentais, fazemos um estudo mais macro dos postos de trabalho. Não pode ser tão direcionado para um posto de trabalho específico porque o Recrutamento Centralizado visa a servir vários serviços, portanto, às vezes, por esse caráter mais genérico a prova de conhecimentos poderá não ser tão afeiçãoada à necessidade concreta de cada serviço. [...] Na minha opinião, só mesmo fazendo este estudo de <i>follow up</i>, que não foi feito no primeiro Recrutamento Centralizado, e espero podermos vir a fazê-lo, em 2026 e os ajustes que se revelarem necessários. [...] Eu acho que, para respondermos concretamente e para obtermos respostas que efetivamente importam e que sejam relevantes para podermos fazer melhorias, temos que escutar os serviços.
Maior disponibilidade de membros externos participarem da seleção como examinadores em virtude da redução de deslocamento, duração do procedimento (a.6) e maior possibilidade de compatibilidade de agenda	A composição do Júri é sempre efetuada por Despachos da Diretora Geral, portanto não é a pessoa que decide se vai participar ou não. [...] A disponibilidade foi basicamente a mesma. O fenómeno que aconteceu foi: os peritos terem que afeiçãoar a forma como fazem as questões ao uso da tecnologia, porque, a partir do uso da tecnologia, poderá facilitar a realização de fraude na realização da prova de conhecimentos... os candidatos podem tendo aqui um computador ou telemóvel qualquer coisa tentar recorrer mesmo a ferramentas de Inteligência Artificial como o <i>Chat GPT</i> etc. A própria redação das perguntas que podem dificultar a obtenção de respostas certas através desse tipo de ferramentas. Portanto exigiu sim mais cuidados, mas em termos de disponibilidade foi exatamente igual
Procedimento realizado de forma mais justa, com redução de preconceitos e favoritismo	Então nesse sentido, nem é tanto a questão da tecnologia para a prova de conhecimentos... é mesmo a questão do modelo de Recrutamento Centralizado que abrange vários serviços e candidatos de todo o território nacional, pois existe muito menos probabilidade de existir alguém que conheça o membro do Júri ou que possa influenciar o membro do Júri no sentido de favorecer este ou aquele candidato, torna-se muito menor do que num procedimento local onde trabalham três ou quatro pessoas e onde o eventual <i>lobby</i> pode ser mais forte. Uma das grandes mais valias do Recrutamento Centralizado, seja para os serviços envolvidos, seja para os próprios candidatos, percebe-se um procedimento mais justo e mais imparcial. [...] Em Portugal, o acesso ao emprego público é um direito constitucionalmente protegido, e, portanto, ninguém deve ser prejudicado nem beneficiado em face das condições que tem. O facto de estarmos a utilizar a tecnologia permite, precisamente, que mais pessoas possam realizar a prova de conhecimentos. Por exemplo, eu entrei na Administração Pública através de um concurso nacional e a prova só era realizada em Lisboa, muitas pessoas que não tinham condições de se deslocar a Lisboa acabaram por faltar. No caso do Recrutamento Centralizado, em 2019 muitas também acabaram por faltar porque não tinham como se deslocar ao Porto, a Lisboa ou a Évora. Aqui, sem dúvida nenhuma, que contribui para uma maior justiça.

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

No que tange ao aperfeiçoamento de *feedbacks* aos candidatos, os relatos colhidos em entrevista evidenciam que não há, atualmente, uma devolutiva ao candidato que realiza a prova de conhecimento acerca das competências em que os respectivos obtiveram êxito e daquelas em que o desempenho não foi satisfatório. Sendo assim, em que pese tal potencialidade apontada pela literatura revisada, no campo de *práxis* investigado, a respectiva ainda não constitui uma realidade. Quanto à melhoria da gestão, processamento e interpretação dos dados, a entrevista aponta para maior eficiência, sobretudo em virtude da redução do prazo no processamento de resultados e informações produzidas ao longo do certame.

Ao tratar sobre a flexibilidade e adaptabilidade no que se refere aos atributos que os sistemas automatizados irão medir e como poderão medir, a entrevista evidencia que não é o emprego da tecnologia, propriamente dito, que permite tal possibilidade, mas sim a maneira como o procedimento concursal centralizado se estrutura. Em outros termos, o pressuposto subjacente a essa sistemática de recrutamento e seleção envolve a verificação de competências transversais capazes de atender a diferentes serviços da Administração Pública portuguesa; destarte, as provas de conhecimentos são elaboradas para atendimento de áreas, e não para um determinado cargo específico.

No procedimento concursal centralizado do ano de 2024⁴⁷⁷, foram constituídas reservas de recrutamento (algo semelhante ao cadastro de reserva em concursos públicos no Brasil) para o cargo de Técnico de Nível Superior para as seguintes áreas: i) análise econômica; ii) financeira; iii) gestão patrimonial; iv) jurídica; e v) planejamento, controle e avaliação. Após a constituição da reserva, ocorre o procedimento de oferta de colocação, no qual os candidatos admitidos à reserva de recrutamento têm a oportunidade de se candidatar aos postos de trabalho publicados pelos empregadores públicos, realizando uma etapa de entrevista de avaliação de competências.

Para cada uma das áreas, há um perfil⁴⁷⁸ de competências previamente publicado, que traz informações sobre a carreira/categoria; natureza das funções; áreas de atuação; área de formação; competências técnicas e exigências psicológicas. Ao recortar, por exemplo, o perfil para a área jurídica, tem-se a descrição sintetizada no Quadro 51.

477 PORTUGAL. Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. Emprego Público: recrutamento. Lisboa, 2020. Disponível em: <https://www.empregopublico.gov.pt/Recrutamento>. Acesso em: 1 jun. 2026.

478 PORTUGAL. Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. Perfis profissionais em concurso no Procedimento Concursal Centralizado. Lisboa, 2020. Disponível em: <https://www.empregopublico.gov.pt/Recrutamento>. Acesso em: 1 jun. 2026.

Quadro 51. Exemplo de perfil profissional no Procedimento Concursal Centralizado para a área jurídica

Carreira	Técnico Superior
Área Profissional/Funcional	Jurídica
Descrição da Natureza das funções	- Estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que preparam e fundamentam a decisão; - Elaboração de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; - Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica enquadradas por diretivas ou orientações superiores.
Áreas de Atuação	- Prestar apoio técnico em matéria de definição das políticas e dos objetivos da respetiva área governativa e contribuir para a conceção e a preparação e execução da respetiva política legislativa. - Apoiar a definição do planeamento estratégico e operacional e a sua execução. - Conceber e aplicar instrumentos de acompanhamento e avaliação da execução de programas e estratégias definidos e respetivo impacto. - Representar a instituição, em grupos de trabalho ou redes, nacionais, europeias e internacionais. - Prestar assessoria jurídica e técnica no âmbito das áreas de atuação dos órgãos e serviços. - Apoiar na elaboração de projetos e diplomas legais, regulamentos e outros atos normativos. - Elaborar peças processuais e outra documentação técnico-jurídica. - Assegurar o apoio técnico-jurídico no domínio disciplinar e contencioso. - Contribuir para a aplicação uniforme das leis e regulamentos, nomeadamente através da proposta de divulgação de entendimentos jurídicos a adotar. - Representar em juízo (assegurar a representação da entidade junto dos tribunais). - Apoiar na elaboração de normativos destinados a transpor diretivas comunitárias e internacionais (convenções) para o quadro legislativo nacional. - Elaborar estudos de natureza jurídica que fundamentem e preparem a decisão. - Prestar apoio técnico-jurídico no âmbito de procedimentos para a celebração

	de contratos públicos e aquisição de bens e serviços.
Competências Técnicas	Organização Política e Administrativa do Estado Modelos de Governança e Gestão Pública Princípios da Atividade Administrativa Políticas Públicas: processo e ferramentas Ética e Deontologia no Serviço Público
Conhecimentos de matérias específicas da área de atuação	Direito Administrativo e Contencioso Administrativo Instituições Europeias e Processos de Decisão Direito Financeiro e Tributário Contencioso da União Europeia Direito do Emprego Público Direito Comparado Direito Europeu Legística Direito Internacional Público Direito da Contratação Pública Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados
Exigências Psicológicas	Potencial Cognitivo Raciocínio Lógico: necessário para produzir uma sequência de juízos ou argumentos através de operações de pensamento, habitualmente a indução ou a dedução, para chegar a uma determinada conclusão. Raciocínio crítico verbal: necessário para compreender e avaliar a lógica de várias afirmações relacionadas com um texto Atenção Concentrada: necessária para atender a estímulos (fenómenos, objetos ou tarefas) em condições diversas, durante um determinado período de tempo, sem perda significativa de eficácia. Competências Comportamentais Competências comportamentais inerentes à especificidade da administração pública: Orientação para o Serviço Público Orientação para os Resultados Orientação para a Colaboração Orientação para a Mudança e Inovação Competências comportamentais inerentes à especificidade das áreas de atuação: Organização e Planeamento Trabalho em Equipa Relacionamento Interpessoal e Comunicação Iniciativa e Autonomia Autocontrolo Análise e Resolução de Problemas Representação Institucional e Comunicação

Fonte: Adaptado de DGAEP (2026).

Analisando o conteúdo do Quadro 10, à luz das contribuições levantadas na entrevista (Quadro 9), verifica-se que a estruturação do conteúdo das provas de conhecimento e da etapa de avaliação psicológica com base no perfil profissional demandado pela Administração Pública constitui o elemento que permite a parametrização das etapas de seleção de acordo com as necessidades institucionais, e não, necessariamente, o emprego de tecnologia na realização do procedimento.

No que concerne à maior disponibilidade de membros externos participarem da seleção como examinadores, que constitui um fenômeno da realidade brasileira, a entrevista não evidencia a ocorrência do respectivo na realidade portuguesa. Pondera-se, neste quesito, que a realidade na composição do Júri (algo semelhante à banca examinadora no Brasil) em Portugal é distinta da realidade brasileira, logo não é possível o estabelecimento de uma análise comparativa. Outrossim, a realidade geográfica do território brasileiro, o volume de concursos públicos e de candidatos inscritos são muito maiores no Brasil; sendo assim, o emprego de tecnologia na realização da prova de conhecimento não teve, nesta pesquisa, um efeito sobre a maior disponibilidade de participação dos examinadores.

Ressalta-se, no entanto, que a entrevista descortina uma perspectiva de atuação dos membros do júri quanto à necessidade do aperfeiçoamento da inteligência das perguntas formuladas, na medida em que a presença da capacidade de raciocínio, bem como a capacidade de análise de diversas fontes de informação passaram a ser elementos mais importantes que a memorização de conteúdo.

Por fim, no que se refere à percepção sobre a realização de procedimento de forma mais justa, com redução de preconceitos e favoritismo, a pessoa entrevistada não atribui, em um primeiro momento, necessariamente, ao emprego de tecnologia, mas sim ao modelo de recrutamento centralizado adotado em Portugal que acabou por mitigar eventuais efeitos de *lobby* locais no recrutamento e seleção de pessoal para o setor público. Em um segundo momento, no entanto, há, expressamente, a informação de que o emprego de tecnologia possibilitou a participação de pessoas que, muitas vezes, não teriam condições de se deslocar para realizar a prova de conhecimento, o que aponta para uma perspectiva de maior abrangência e inclusão de candidatos na participação do certame com a realização da prova de conhecimento à distância, sobretudo de pessoas que residem em áreas mais distantes ou que não possuem condições financeiras para se deslocarem até a capital para a realização da prova.

5.3.2.2.3 Percepção Quanto à Melhoria do Procedimento

Neste ponto, busca-se, por meio da entrevista, compreender os seguintes temas: i) receptividade pelos candidatos quanto ao emprego de tecnologia para a realização da prova de conhecimentos; ii) capacidade preditiva do procedimento e da qualidade do pessoal selecionado; e iii) comunicação com a equipe executora e com os candidatos, conforme sintetiza o Quadro 52.

Quadro 52. Síntese de trechos da entrevista abordando temas relacionados à percepção sobre a melhoria na realização do procedimento

Tema abordado	Trechos da entrevista referentes ao assunto
Receptividade positiva pelos candidatos	Parece ser mais positiva...tendo por base a minha percepção e a minha memória no que se refere: à taxa de presenças dos candidatos (que é maior em formato on-line do que em formato presencial); o número de e-mails que recebemos a contestar o facto de a prova ser on-line (que é muito residual); o quantitativo de três ou quatro candidatos para os quais precisamos mesmo de arranjar lugar no universo de 10.000; os registros de satisfação ou de elogios... também existe o contrário e eles existem principalmente em redes sociais... além disso, o número de alegações que recebemos relativamente às condições de realização das provas em formato tecnológico na audiência de interessados é muito pequeno.
Percepção de melhoria da qualidade do pessoal selecionado e Maior capacidade preditiva do procedimento	Não temos como não responder esta questão, pois não temos dados ou estudo sobre este ponto. [...] Para certas funções, não faz sentido termos provas de conhecimento teóricas, porque nós precisamos saber se as pessoas sabem aplicar conhecimentos na prática. O exemplo do músico é muito bom, mas eu, para um jurista, eu quero que ele me saiba fazer um parecer e não apenas decorar que a audiência de interessados está prevista no artigo 113 do CPA. Quanto maior a complexidade da função, mais nós temos tendência a fazer estas provas teóricas. Já para funções com menor complexidade, como motorista ou cozinheiro, as provas são práticas e para esses casos ainda não existe a solução tecnológica. Eu acho que sim, acho que já existem soluções de inteligência artificial a serem instaladas, eventualmente nos Estados Unidos, que irão permitir realizar este tipo de provas no futuro, mas neste momento ainda não temos.
Melhoria da comunicação com a equipe executora e com os candidatos	Percebe-se melhora, tem muito a ver com a maneira como nós montamos a parte logística e organizamos a equipa que está envolvida na organização do procedimento. Nós temos, não como júri, mas, nesse âmbito mais organizativo, as pessoas que vão dar apoio por telefone aos candidatos, as pessoas que vão dar apoio por e-mail aos candidatos e os vigilantes que, para além de vigiar, vão fazer a identificação. Caso estivéssemos em formato presencial, teríamos dois vigilantes por sala, um responsável por piso, e a coordenação disto era toda feita por telefone. [...] Nós estamos todos aqui on-line e as ferramentas que nos permite, caso qualquer coisa que aconteça, que a equipe de suporte entre imediatamente na sala.

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

Em relação ao primeiro ponto, a entrevista evidencia que a percepção dos candidatos parece ser majoritariamente positiva e destaca, como indícios dessa percepção, o menor índice de abstenção dos candidatos; o caráter residual de mensagens contestando o procedimento recebidas pela DGAEP; o baixo volume de solicitações do fornecimento de condições materiais para a realização das provas; o registro na internet de pessoas elogiando o procedimento, bem como o baixo volume de recursos que tratam sobre as condições de realização das provas.

Em que pese esses aspectos positivos, é importante ponderar que a realidade do procedimento concursal em Portugal é bastante distinta da vigente no Brasil, uma vez que, lá, o volume de judicialização envolvendo os certames nem se aproxima da realidade brasileira. Outrossim, ao realizar pesquisas *in loco* e na rede mundial de computadores, não se verifica em Portugal a existência de um mercado estruturado em torno do universo dos concursos públicos, como ocorre no Brasil. Além disso, a dinâmica do mercado de trabalho, o cenário econômico atual e os valores remuneratórios praticados na Administração Pública e no setor privado não têm desencadeado um influxo de candidatos, tanto assim o é que, no caso da primeira edição do Concurso Público Nacional Unificado (CPNU-1), no Brasil, foi registrado o volume de mais de dois milhões de candidatos inscritos e mais de novecentos e setenta mil que realizaram as provas; ao passo que, no procedimento concursal centralizado, o volume de inscritos foi cerca de vinte mil e cerca de dez mil candidatos realizaram as provas.

No que tange ao segundo aspecto, que envolve a melhoria da capacidade preditiva do procedimento, a entrevista evidencia que ainda não há estudos ou dados tratando deste ponto específico. Pondera-se, no entanto, que a entrevista descortina o potencial futuro do emprego de tecnologia em certames visando à verificação não de conhecimentos teóricos apenas, mas também de habilidades práticas necessárias ao desempenho das atribuições efetivas do cargo.

Ao se promover um diálogo deste achado com aspectos críticos relativos à realidade brasileira, é inegável que muitos concursos públicos se tornaram mecanismos formais, legitimados pelo discurso da meritocracia, orientados para a eliminação massiva de candidatos por meio de provas escritas objetivas. Por outro lado, a dimensão do concurso público visando à seleção das pessoas mais habilitadas para o atendimento das reais demandas de grande parte da população brasileira parece ficar em segundo plano.

As principais justificativas para a realização de concursos públicos somente com provas escritas, sobretudo as de cunho objetivo e sem a presença de provas práticas, perpassam pelos custos envolvidos, a agilidade na apuração de resultados e os menores riscos de judicialização. Ao tratar sobre os métodos avaliativos empregados em concursos públicos,

Oliveira, Castro Junior e Montalvão⁴⁷⁹ caracterizam as provas práticas como aquelas em que os avaliadores acompanham a execução de uma atividade relacionada ao trabalho e atribuem notas de acordo com as competências demonstradas pelos candidatos na execução da tarefa proposta. Este instrumento possui a vantagem de avaliar, segundo os autores, não apenas os conhecimentos teóricos, mas também as habilidades e os aspectos comportamentais. Como limitações, os autores destacam o tempo, orçamento, logística e infraestrutura para a sua realização.

No mesmo sentido, Fontainha *et al.*⁴⁸⁰ ponderam que a realização de avaliações de cunho prático ou teórico-prático que possuem maior precisão para aferir se há um alinhamento entre os conhecimentos, habilidades e atitudes do candidato e as competências necessárias ao efetivo desempenho das atribuições do cargo público acabam não sendo uma realidade em muitos certames.

Nessa direção, o questionamento que surge e que pode ser objeto de estudo futuro é: o emprego de tecnologias na realização de concursos públicos pode contribuir para o aperfeiçoamento do procedimento de seleção e promover, com eficiência (tempo e custo), adequação da avaliação dos candidatos às aptidões necessárias ao desempenho das atribuições do cargo público?

Neste momento, as pesquisas realizadas no âmbito deste trabalho não são suficientes para responder, de forma precisa, ao questionamento; no entanto, é um ponto importante de reflexão a ser levado em consideração em discussões, consultas públicas e desenvolvimentos de atos normativos que tenham o objetivo de regulamentar o art. 8º da Lei n.º 14.965/2024.

Por fim, em relação ao terceiro aspecto, que envolve o fluxo de comunicação, a entrevista evidencia maior celeridade e fluidez tanto em relação às equipes quanto no que diz respeito à interação com os candidatos. A percepção do entrevistador, neste ponto, é que o emprego de tecnologia no procedimento concursal centralizado descortinou a necessidade do estabelecimento de uma nova sistemática de organização das equipes envolvidas na organização e aplicação das provas; a importância da realização de treinamentos e simulações com os agentes envolvidos; a existência de um suporte por parte dos gestores e técnicos; bem como a simplificação/acessibilidade da ferramenta tecnológica utilizada, de forma que não haja

479 OLIVEIRA, A. B. S.; CASTRO JUNIOR, J. L. P.; MONTALVÃO, S. S. O mito da meritocracia: academicismo e falhas metodológicas nos concursos públicos brasileiros. *Revista de Administração Pública*, v. 56, n. 6, p. 700, 2022.

480 FONTAINHA, F. C. *et al.* Processos seletivos para a contratação de servidores públicos: Brasil, o país dos concursos? Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2014. p. 59.

barreiras ou falhas na comunicação entre as equipes e com os candidatos durante a realização das provas.

5.3.2.3 Percepção Sobre as Desvantagens ou os Desafios do Uso de Tecnologia em Procedimento de Recrutamento e Seleção de Pessoal no Setor Público

Afora as contribuições empíricas quanto às vantagens e potencialidades do emprego da realização da prova de conhecimento em ambiente eletrônico controlado, sobretudo no que diz respeito às reduções dos custos, eficiência e celeridade no recrutamento e seleção de pessoal, nesta subseção abordam-se, de forma empírica, elementos oriundos da RSL e do diagnóstico realizado no Brasil que podem constituir desafios ou desvantagens de tal inovação, com o fito de contribuir para discussões sobre o art. 8º da Lei n.º 14.965/2024.

5.3.2.3.1 Os Desafios Envolvendo a Utilização de Solução Tecnológica no Procedimento de Recrutamento e Seleção no Setor Público

Nesta subseção, serão abordados os seguintes temas: i) recursos financeiros e de pessoal necessários à realização da prova de conhecimentos em suporte eletrônico; ii) inseguranças dos atores envolvidos na operacionalização; iii) velocidade do procedimento; iv) aumento do receio de utilização de meios ilícitos; e v) descontinuidade de sistemas. Registra-se, neste ponto, que outros temas constam deste bloco, conforme pode ser verificado no Apêndice 4; contudo, considerando a relevância dos achados apurados, recortam-se, neste momento, os elementos sintetizados no Quadro 53.

Quadro 53. Síntese de trechos da entrevista abordando temas relacionados aos desafios da solução tecnológica na realização do procedimento

Tema abordado	Trechos da entrevista referente ao assunto
Restrição de recursos, financiamento e investimento em infraestrutura e em tecnologia. e Ausência de servidores de tecnologia de plantão para suporte.	Pergunta: Na utilização de tecnologia (suporte eletrônico e ambiente controlado) na realização de Provas de Conhecimento (PC) foi necessário algum investimento em infraestrutura de T.I, equipamentos ou softwares? Resposta: [...] nós tivemos necessidade de adquirir o próprio <i>software</i> , a plataforma eletrônica onde realizamos a prova de conhecimentos. Neste caso, eu acho que pelo valor, foi o que se chama um ajuste direto com convite a três entidades ou seja são convidadas três entidades para apresentar propostas tendo em conta o documento com os requisitos ou com as especificações técnicas que nós produzimos, ou seja o documento

	que diz o que é que nós queremos e quanto é que estamos dispostos a pagar por isso. Pergunta: Em termos de equipamentos, em termos de infraestrutura de de tecnologia houve algum outro custo ou alguma outra necessidade de aquisição por parte da DGAEP? Resposta: Não diretamente, porque os computadores já estavam a ser comprados também os portáteis para os trabalhadores no âmbito do financiamento do do do plano de recuperação e resiliência (pacote de apoio da União Europeia para modernizar os serviços da administração pública). [...] Existe sempre aqui um conjunto de recursos que são necessários e que se não existirem têm que ser adquiridos ou alugados. Por exemplo, a rede <i>wireless</i> DGAEP pode não ter capacidade suficiente para estarmos todos a utilizar a mesma rede ao mesmo tempo no dia da aplicação, o risco de ter todos os colaboradores conectados a uma mesma rede no dia da aplicação era muito grande. Pergunta: A sistemática tecnológica empregada na realização da Prova de Conhecimento (suporte eletrónico e ambiente controlado) acarretou a redução ou o aumento dos custos financeiros na realização do procedimento? Poderia, por gentileza, explicar ou exemplificar como ocorreu o aumento ou a redução dos custos financeiros? Resposta: Os custos envolveram algo próximo de 200.000 € só para a prova de conhecimento. Para a plataforma eletrónica que temos neste momento acabamos por não ter que utilizar papel... o papel não vai para o lixo, principalmente daquelas provas e folhas de resposta de quase metade dos candidatos que não comparecem e, portanto, temos aqui economia verde também. A plataforma teve um custo aproximado de 75.000 € para ser utilizada durante 10 anos, portanto estamos a falar de uma redução muito substancial. Precisamos de menos vigilantes, claro que isso depende do número de candidatos e do número de perfis e concurso. No formato online necessitamos, no procedimento realizado em 2023, de cerca de 80 pessoas para vigiar as provas e quando foi em formato presencial tivemos cerca de 200 porque implica sempre dois vigilantes por sala, mais alguém a coordenar todo o edifício ou todo o piso onde está a ser aplicada a prova de conhecimentos e fora o pessoal de apoio. Em termos de Recursos Humanos a diminuição também é grande. Pergunta: Durante a realização da Prova de Conhecimento (PC) de forma eletrónica há a necessidade de funcionários de tecnologia para dar algum tipo de suporte? Resposta: Nós temos sempre um conjunto de funcionários da nossa área da informática para algum apoio relativamente aos nossos computadores. Relativamente ao software temos sempre uma pessoa da empresa conosco. Pergunta: Como ocorre o suporte? Resposta: Há o fornecimento pelo poder público de profissionais de apoio nos nossos computadores e pela contratada na plataforma.
--	---

Insegurança dos examinadores, candidatos e gestores em relação ao uso das tecnologias (queda de conexão ou energia, lentidão etc.) e dificuldades com ferramentas.	Pergunta: Como são tratadas as situações que envolvem desconexão, queda de energia ou ausência de bateria que interrompe(em) a conexão do candidato com o sistema eletrônico durante a realização da Prova de Conhecimento (PC)? Resposta: Pode acontecer né...e pode ser por um período de tempo pequeno ou grande uma coisa é certa. O relógio não para, a prova dura 2 horas, são aquelas 2 horas. O candidato ficou sem bateria e demorou 5 minutos para o computador a carregar e a aceder novamente à prova não vai ter esses 5 minutos extras. Pergunta: Caso ocorra a perda de acesso (desconexão, queda de energia ou término da bateria etc.), as questões da Prova de Conhecimento (PC) já respondidas pelos candidatos são mantidas ou o candidato perde as respostas? Resposta: quando o candidato acede a sua prova está tal e qual como estava e quando perdeu a conexão, as respostas dos candidatos vão sendo gravadas segundo a segundo, portanto e não há aqui real risco de ser perdido. Agora pode acontecer, por acaso nunca aconteceu, uma perda de conexão até que se prolongue até ao final bom aí o júri terá que decidir na hora o que fazer com o candidato. Porque a partir do momento em que se começam a sair outros candidatos da prova, aquela prova passa a estar inutilizada e já não pode ser aplicada a mais ninguém.
Perda da qualidade do processo de seleção. e Atraso no procedimento.	Pergunta: O emprego de tecnologia (suporte eletrônico e ambiente controlado) na realização de Provas de Conhecimento (PC) trouxe algum tipo de atraso no procedimento concursal? Se sim, como ocorreu? Resposta: a resposta é um não! Pelo contrário, a utilização de tecnologia permitiu acelerar em muito a produção de resultados, que são basicamente imediatos. No formato presencial tinha todo um cerimonial...as provas de conhecimentos tinham que ir para a gráfica para ser impressas em sigilo, depois tinham que ser embaladas, depois levadas para os locais com a polícia a acompanhar, as folhas de resposta tinham que ser parametrizadas de forma que são sempre folhas de resposta A4 em que uma parte é relativa ao candidato e ela tem que ser destacável que é para depois a prova ser corrigida, de forma anónima, por um leitor ótico que corrige uma de cada vez. Portanto, o tempo que leva a produzir resultados é muito mas muito superior àquilo que temos agora com o emprego da tecnologia. Pergunta: Há questionamentos por parte dos candidatos quanto à realização da Prova de Conhecimento por meio de suporte eletrônico em ambiente controlado? Se sim, quais aspectos têm maior recorrência de questionamento? Resposta: Não. Relativamente à realização online em ambiente controlado não há questionamentos nenhum agora. Pergunta: Já houve algum processo judicial ou administrativo questionando a realização da Prova de Conhecimento por meio de suporte eletrônico e ambiente controlado? Se sim, poderia relatar sobre os aspectos questionados, caso a matéria não esteja em sigilo?

	Resposta: Não existe nem mesmo nenhum processo judicial ou administrativo.
Aumento do temor de utilização de meios ilícitos na realização do certame. e Segurança, privacidade e veracidade da informação.	Pergunta: Na realização da Prova de Conhecimentos (PC) por meio do suporte eletrônico e ambiente controlado, como ocorre o monitoramento/fiscalização/vigilância do candidato? Resposta: a vigilância do candidato é feita diretamente por um vigilante humano. Os vigilantes têm informação prévia e sabem quais é que são os comportamentos aos quais devem estar atentos e existe um procedimento para que eles possam e depois fornecer ao júri os elementos para que seja o júri do procedimento a decidir se anula ou não a prova daquele candidato. Os candidatos não podem atender o telefone, não podem ter mais pessoas na sala e não podem ficar sem som e não podem ficar sem imagem. Quando o vigilante detecta um comportamento que dentro dessas tipologias, faz um primeiro aviso verbal ao candidato, se não repara a situação é feito um aviso escrito no chat e passado algum tempo faz outro e ao terceiro avisa a equipa de apoio que é para que mais um elemento entre naquela sala e confirme a situação para que exista prova testemunhal e no final é feita uma nota de ocorrências conjunta assinada pelas duas pessoas para que o júri possa decidir perante aquela situação o que é que faz com a prova de conhecimentos daquela pessoa se a considera como válida ou não. Da mesma maneira que nós temos o guia do candidato, também temos o guia do vigilante com tudo detalhado e padronizado para que todos tenham uma atuação o mais Idêntica possível. Pergunta: O candidato realiza a Prova de Conhecimento (PC) por meio do suporte eletrônico e ambiente controlado em um local físico específico indicado pelo poder público ou pode realizar a sua prova a partir de um local físico que escolher (residência, biblioteca, escritório etc.). Resposta: é o local que ele que ele escolher. Pergunta: Como se verifica que o candidato não está empregando alguma ação ou meio proibido durante a realização da Prova de Conhecimento ou que as questões não estão sendo respondidas por outra pessoa? Resposta: não existe certeza absoluta. O facto de nós não podermos utilizar as ferramentas de <i>proctoring</i> aumenta o risco de que isso possa estar a acontecer. Além disso, a imaginação humana não tem limites consoante os sistemas forem desenvolvendo as ferramentas antifraude vai aumentando a forma fraude, portanto não existe certeza a 100%, mas também não existe em formato presencial. Esta é uma das grandes preocupações dos vigilantes, como é que eu vou ter a certeza que os meus candidatos não estão a copiar e ficam muito ansiosos com isso, vocês não vão ter a certeza da mesma maneira que não vão ter a certeza em formato presencial. Nós vamos usar medidas dissuasoras e os candidatos sabem que estão a ser vistos e eles nunca sabem se nós estamos a olhar para eles ou não. Já existem pesquisas da área da Psicologia que nos mostram que, a tendência para a pessoa cometer fraude neste tipo de contextos é mínima e a maior parte das pessoas tende a cumprir aquilo que lhes é dito. É isso, não existe 100% de certeza hoje existe um conjunto de tecnologia que pode ser utilizada mesmo de forma presencial os próprios relógios servem para estar a comunicar com alguém. A forma que nós adotamos também de fazer uma prova com consulta e aumentar um ao grau de exigência, ou seja, estarmos a fazer provas que não fazem só apelo à memória implicam

	que a pessoa vá buscar a resposta mais do que um sítio também dificulta que as respostas possam ser dadas por outras pessoas. Pergunta: Durante a realização da Prova de Conhecimento por meio de suporte eletrônico e ambiente controlado, pode haver outras pessoas presentes no mesmo ambiente físico que o candidato? Resposta: Não. Salvo nos casos de solicitação de algum assistente ou condição especial enviada pelo candidato no ato de candidatura. É o candidato que indica essa pessoa, não é fornecido pela DGAEP e, neste caso, há um vigilante específico para acompanhar a realização da prova por esse candidato.
Descontinuidade de sistemas.	Pergunta: A tecnologia empregada (suporte eletrônico e ambiente controlado) na realização de Provas de Conhecimento (PC) é a mesma desde o início desta metodologia? Houve alguma descontinuidade? Resposta: Na prova de conhecimentos é a mesma, já desde o segundo recrutamento centralizado e perspectiva-se que vá continuar a ser a mesma agora. Pode não ser para sempre porque no fundo é uma prestação de serviços que nós contratamos com uma entidade privada e às vezes por causa dos valores nós podemos estar sujeitos a regras concorrenciais de contratação pública. Imaginemos que o nosso contrato chegava agora ao fim...este é um mercado concorrencial, há várias empresas que fornecem este tipo de soluções e, portanto, dependendo do valor nós poderíamos ser obrigados a abrir um concurso público no âmbito da contratação pública. Nós temos esta questão do Código dos Contratos Públicos em Portugal que, às vezes, limita-nos na escolha dos nossos parceiros tecnológicos. Portanto, para já não houve nenhuma descontinuidade, mas pode vir a haver no futuro. Pergunta: Há alguma integração eletrônica entre a tecnologia empregada na realização de Provas de Conhecimento (PC) e as demais interfaces sistêmicas do procedimento concursal (inscrição, resultados, lista de aprovados, publicação, admissão etc.) ou são sistemas independentes? Resposta: Ainda é isolada. Temos a plataforma que está a ser desenvolvida para tramitar a parte procedimental e por outro temos a plataforma das provas de conhecimentos e a plataforma da avaliação psicológica. Neste momento, cada tarefa é efetuada em cada plataforma. No futuro pretende-se que exista essa integração com o Sistema de Informação e Organização do Estado (SIOR), que serve para monitorização do número de trabalhadores em funções públicas.

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

A partir da entrevista, apura-se que houve dispêndio de valores para a aquisição da plataforma eletrônica. Neste processo, a DGAEP estabeleceu os requisitos e as especificações técnicas demandadas, e entidades apresentaram a proposta para o atendimento da necessidade. No contexto brasileiro, à luz do que preconiza o art. 8º da Lei n.º 14.965/2024, pode haver uma maior eficiência na contratação de solução desta natureza caso a aquisição seja realizada de forma centralizada pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil (SIPEC) e haja a

possibilidade de disponibilização e compartilhamento com os demais órgãos da Administração Pública.

Além disso, ao analisar o que estabelece o art. 28 da Lei n.º 14.133/2021, o diálogo competitivo pode ser uma possível modalidade de licitação a ser empregada, tendo em vista a inovação tecnológica ou técnica necessária ao atendimento das demandas decorrentes da utilização de tecnologia na realização de etapas de concursos públicos, sobretudo no que se refere à possibilidade de seu emprego para realização de simulação de tarefas próprias do cargo ou emprego público. Além disso, por mais que existam plataformas disponíveis, sobretudo para a realização de testes na educação básica e superior, a entrevista evidenciou a necessidade da realização de adaptações para o atendimento de recrutamento e seleção de pessoal. Por mais que possa ser realizada uma descrição prévia da solução desejada, há ainda uma dificuldade na descrição pormenorizada das especificações tecnológicas a serem incorporadas à solução. Neste ponto, destaca-se a imprescindibilidade do chamamento às Instituições Científicas, Tecnológicas e de Inovação (ICTs) brasileiras para contribuírem na definição da solução a ser adquirida.

Outrossim, considerando os custos envolvidos, a necessidade de suporte e a atualização constante, a contratação de solução desta natureza pode ser compartilhada com outros entes federativos, sobretudo com municípios de pequeno porte que não dispõem de recursos financeiros e técnicos para realizar contratação dessa natureza. Suponha-se, por exemplo, que seja desenvolvida uma plataforma que permita a realização simulada de prova didática para recrutamento e seleção de professores para a educação básica na rede federal de ensino, por meio de recursos que permitam, inclusive, o apoio à banca examinadora, de algoritmos que mensuram a capacidade de compreensão e atenção de alunos de determinada faixa etária, por qual motivo não compartilhar essa solução na seleção dos professores que atuam nas redes estaduais e municipais de educação que, na maioria das vezes, são selecionados apenas por provas objetivas?

Suponha-se, por exemplo, que na área da saúde seja desenvolvida plataforma eletrônica que permita aferir, de forma simulada, a habilidade de profissionais na realização de procedimentos que envolvem a atribuição do cargo ou emprego público a ser aplicada em concursos realizados pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), por qual motivo não compartilhar essa solução com as redes estaduais e municipais de saúde, contribuindo, assim, para a melhoria do procedimento recrutamento e seleção do pessoal e, conseqüentemente, dos serviços públicos prestados?

Em relação ao segundo ponto, que perpassa pela insegurança dos atores envolvidos na operacionalização do processo, as respostas à entrevista evidenciam a necessidade de se estabelecer, previamente, planos de contingência no caso de intercorrências envolvendo a realização da prova de conhecimento em plataforma eletrônica. Além disso, é necessário que as pessoas envolvidas na operacionalização tenham treinamento, suporte técnico, fluxo de comunicação bem definido e o apoio de instância decisória para orientação durante toda realização do procedimento. Ao se dialogar sobre este ponto, a percepção do pesquisador é a de que no Brasil, até mesmo em virtude do grande volume de judicialização dos certames, a preocupação com situações inesperadas que possam afetar o roteiro previsto para o desenvolvimento do certame tende a ser objeto de maior preocupação que o verificado na realidade portuguesa.

Quanto ao atraso no procedimento, as informações apuradas na entrevista não confirmam tal achado. Na realidade, as contribuições apontam na direção oposta sinalizando maior celeridade e eficiência no caso de Portugal. Pondera-se, no entanto, que tal contribuição deve ser interpretada de forma contextualizada, uma vez que, ao se levantar perguntar sobre a ocorrência de questionamentos e de judicialização do procedimento realizado pela DGAEP, foi respondido que tais fenômenos praticamente inexistem naquela realidade. Ocorre, no entanto, que, na realidade brasileira, os concursos públicos constituem, em muitos casos, arenas de intenso processo de questionamentos e judicialização; destarte, pode ser que eventuais intercorrências operacionais decorrentes do emprego de tecnologia na realização de etapas avaliativas (queda de energia, desconexão etc.) possam trazer repercussões jurídicas mais profundas e, conseqüentemente, ocasionar a paralisação, atrasos ou necessidade de repetição de etapa avaliativa do certame.

Outro ponto que aparenta ser mais crítico na realidade brasileira reside no temor de utilização de meios ilícitos na realização do certame. Nesse sentido, buscou-se, por meio da entrevista, compreender como ocorre a fiscalização do candidato durante a realização da prova de conhecimentos. Conforme se extrai do Quadro 53, a vigilância é realizada por um humano que passa por um treinamento prévio sobre os comportamentos a serem observados, bem como o procedimento que deverá adotar caso detecte algo fora da normalidade, sendo que o mesmo se inicia por meio de uma advertência verbal, seguida de uma advertência por escrito pelo *chat* da plataforma; caso a situação permaneça, a equipe de apoio é acionada e entra no ambiente virtual para analisar a situação. Neste ponto, é importante salientar que o candidato não é eliminado durante a realização da etapa avaliativa. O que ocorre é que a equipe de apoio elabora uma ata registrando a ocorrência, a qual é subscrita por duas pessoas, e a encaminha,

posteriormente, para o Júri, que é a instância competente por analisar e decidir sobre a eliminação (ou não) do candidato.

Observa-se, nesta seara, que há, no procedimento, uma clareza para os candidatos e para os vigilantes sobre os comportamentos que não são permitidos durante a realização da prova, com base, inclusive, em manuais que são fornecidos previamente para ambos. Além disso, a percepção do pesquisador é a de que a objetividade das providências a serem adotadas durante a realização da prova pelos vigilantes bem como a delimitação clara das responsabilidades de cada um dos atores envolvidos (vigilante, equipe de apoio e júri) acabam por reduzir os desconfortos das pessoas envolvidas na operacionalização do procedimento.

Neste aspecto, cumpre salientar que a preocupação quanto à utilização de meios ilícitos parece ser um ponto de maior apreensão da parte do entrevistador que da pessoa entrevistada, talvez, por se tratar de um assunto mais presente na realidade brasileira. No Brasil, houve, inclusive, a inserção do art. 311-A no Código Penal, pela Lei n.º 12.550/2011, estabelecendo o tipo penal de fraudes em certames de interesse público com previsão de pena de reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa, para a pessoa que utilizar ou divulgar, indevidamente, conteúdo sigiloso de concurso público, com o fim de beneficiar a si ou a outrem, ou de comprometer a credibilidade do certame.

Em que pese a inserção do tipo penal no ordenamento jurídico brasileiro há quase quinze anos, não é incomum a mídia noticiar ações isoladas ou promovidas por organizações criminosas com o intuito de fraudar concursos públicos no país. Acrescenta-se, ainda, que a fraude em concursos públicos constitui uma realidade ainda presente nos dias atuais, conforme ilustra o Quadro 54, o qual traz o recorte de notícias oficiais do último ano (08/06/2025 a 08/06/2026) sobre operações realizadas pela Polícia Federal.

Quadro 54. Exemplos de operações da Polícia Federal realizadas entre 2025 e 2026 visando combater fraudes em concursos e exames

Título	Data	Objetivo	Operação	Link
PF faz operação contra fraudes no Exame da OAB	26/05/2026	“Associação criminosa em um esquema voltado à realização fraudulenta de provas do Exame de Ordem Unificado da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), mediante o uso de documentos de identificação falsificados”.	Rábula	https://www.gov.br/pf/pt-br/assuntos/noticias/2026/05/pf-deflagra-operacao-contra-fraudes-no-exame-da-oab

PF investiga fraude em concurso público em Alagoas	19/05/2026	“As investigações envolvem suspeitas de irregularidades em certames da Polícia Federal para os cargos de agente e de delegado”.	Último Elemento	https://www.gov.br/pf/pt-br/assuntos/noticias/2026/05/pf-investiga-fraude-em-concurso-publico-em-alagoas
PF investiga fraude em concurso público em Campo Grande/MS	30/04/2026	“A investigação tem como objetivo apurar a prática de fraude em concurso público da Polícia Federal”.	<i>Fraudis</i>	https://www.gov.br/pf/pt-br/assuntos/noticias/2026/04/pf-investiga-fraude-em-concurso-publico-em-campo-grande-ms
PF combate fraudes em concursos públicos em três estados	17/03/2026	“As investigações apontam a ocorrência de fraudes em diversos certames, incluindo concursos de Tribunais, de Universidades, de Polícias Cíveis e Militares, entre outros”.	Concorrência Simulada	https://www.gov.br/pf/pt-br/assuntos/noticias/2026/03/pf-deflagra-a-operacao-concorrenca-simulada-contra-fraudes-em-concursos-publicos
PF combate fraudes em concursos públicos	25/11/2025	“O objetivo de investigar um esquema de fraudes a concursos públicos”.	Chiado	https://www.gov.br/pf/pt-br/assuntos/noticias/2025/11/pf-combate-fraudes-em-concursos-publicos
Polícia Federal deflagra operação contra fraudes em concursos públicos	02/10/2025	“Objetivo de desarticular organização criminosa especializada em fraudes a concursos públicos”. [...] “As investigações apontaram fraudes no Concurso Público Nacional Unificado (CPNU) de 2024 e em certames das Polícias Cíveis de Pernambuco e Alagoas, Universidade Federal da Paraíba, Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil”.	Última Fase	https://www.gov.br/pf/pt-br/assuntos/noticias/2025/10/policia-federal-deflagra-operacao-contra-fraudes-em-concursos-publicos
PF deflagra operação contra grupo que oferecia vagas inexistentes em concurso da própria PF	24/09/2025	“Desarticular esquema criminoso responsável pela criação e manutenção de site fraudulento que simulava realização de concurso público da Polícia Federal”.	Certame Fake	https://www.gov.br/pf/pt-br/assuntos/noticias/2025/09/pf-deflagra-operacao-contra-grupo-que-oferecia-vagas-inexistentes-em-concurso-da-propria-pf

Fonte: Polícia Federal (2026).

A partir da análise do Quadro 54, verifica-se que, em um período inferior a um ano, foi divulgada a realização de sete operações somente no âmbito da Polícia Federal com o objetivo de apurar fraudes em certames brasileiros. Além disso, é possível verificar a existência de organizações que atuam de forma articulada em diferentes unidades federativas, valendo-se, principalmente, de sofisticações técnicas e tecnológicas e da corrupção de agentes públicos e de particulares que prestam serviços a entidades privadas que atuam na organização de concursos públicos. Nesse sentido, é possível que o receio adicional do uso de tecnologia na operacionalização de concursos públicos no Brasil também esteja relacionado ao sentimento de insegurança já presente na realização dos certames nos moldes atuais.

Destarte, no caso brasileiro, considerando os aspectos contextuais e culturais que envolvem os certames, a hipótese que se levanta é a de que a realização de concursos públicos por meio de plataforma eletrônica deve ocorrer, pelo menos em seu início, em um ambiente físico também controlado de forma que o candidato realize a atividade avaliativa presencialmente em um espaço no qual se tenham elementos acautelatórios necessários (vigilância, detectores de metais, identificação de candidatos por imagem ou por meio datiloscópico *etc.*).

Ademais, considerando o grande volume de candidatos inscritos, o intenso processo de judicialização, os custos envolvidos, o receio de utilização de meios ilícitos e a crença coletiva na objetividade dos instrumentos de seleção, não se vislumbra, por ora, a possibilidade de supressão de etapa de prova escrita objetiva realizada de forma presencial e sem consulta dos concursos públicos brasileiros. Nesse sentido, é necessário que se desenvolva, dentro dos limites deste modelo, estruturas de perguntas que estejam diretamente alinhadas às atribuições do cargo e às reais necessidades da população e que demandem do candidato não apenas a memorização de fragmentos de conteúdos, mas a aplicação de outras dimensões cognitivas.

A partir dessa perspectiva, a realização de provas por meio de plataformas eletrônicas torna-se uma possibilidade para a aplicação de etapas avaliativas posteriores (provas discursivas, práticas, simulações, estudo de caso *etc.*) a serem realizadas por um conjunto limitado de candidatos aprovados na primeira etapa e classificados para realizar a etapa posterior (cláusula de barreira). Além disso, o seu emprego pode contribuir, ainda, para a redução dos custos decorrentes de deslocamento e manutenção de membros para a composição de bancas examinadoras de forma presencial.

Para mitigar os receios decorrentes da utilização de práticas ilícitas na realização das provas por meio de plataforma eletrônica, sugere-se, por exemplo, que os candidatos realizem tal etapa, de forma presencial, nos centros de informática/tecnologia existentes nas Instituições

Federais de Ensino Superior (IFEs), distribuídas em todo o território nacional, uma vez que, em um raio de 50 km, em torno dos *campi* de 62 (sessenta e duas) Universidades Federais, estão abrangidos 2.734 municípios e um contingente populacional estimado em 120.007.117 pessoas de acordo com o Censo de 2010⁴⁸¹. Neste ponto, salienta-se que a descentralização na aplicação desta etapa pode, inclusive, reduzir os custos para os candidatos e viabilizar a participação daqueles que não possuem condições financeiras para arcar com longas viagens e hospedagem.

Ao retornar para as contribuições da entrevista, cumpre salientar, ainda, a necessidade de se discutir os limites e as possibilidades de incorporação de ferramentas de *proctoring* (monitoramento virtual) à plataforma eletrônica, sobretudo aqueles que utilizam aplicações de inteligência artificial para o apoio à supervisão dos candidatos. Além disso, é importante discutir sobre os limites de acesso, divulgação e armazenamento dos dados produzidos pelos candidatos durante a realização da etapa avaliativa, considerando, por um lado, a natureza pública do concurso e, por outro, o respeito à privacidade, à imagem e à proteção de dados pessoais. Nesse sentido, é fundamental que, nas discussões relativas ao emprego de plataforma eletrônica para a realização de etapa avaliativa, haja a participação da Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD), considerando as competências institucionais previstas no art. 55-J da Lei n.º 13.709/2018.

Por fim, quanto à descontinuidade dos sistemas, a entrevista evidencia que a solução adotada em Portugal foi contratada mediante procedimento licitatório, sendo estabelecido um prazo de dez anos para a utilização da plataforma; logo a tendência é que o sistema utilizado nas edições anteriores do procedimento concursal centralizado da DGAEP continue a ser empregado nos próximos certames.

No contexto da realidade brasileira, considerando a possibilidade de aplicação do art. 8º da Lei n.º 14.965/2024 a procedimentos de recrutamento e seleção de diferentes órgãos e entidades da Administração Pública e considerando, ainda, a competência do órgão central do SIPEC prevista no art. 6º do Decreto Federal n.º 67.326/1970, pode se revelar estratégica a avaliação quanto à aplicação do art. 114 da Lei n.º 14.133/2021 que possibilita a celebração de contrato com duração de até 15 (quinze) anos de duração no caso de contratos envolvendo operação continuada de sistemas estruturantes de tecnologia da informação.

481 MONTEIRO, R. R.; ANGELIN, P. E. Dados georreferenciados dos campi fora de sede e multicampi como instrumento de gestão da informação pelo FORCAMPI. In: ANDRADE, P. M. O.; BOCHICHIO, R. (Org.). Caderno de resumos: I Seminário do Fórum Nacional de Dirigentes de Campus Fora de Sede Multicampi das Instituições Federais de Ensino (FORCAMPI) e V Encontro Nacional de Dirigentes de Campus Fora de Sede/Multicampi das Instituições Federais de Ensino. Governador Valadares: Edição dos Autores, 2025. Disponível em: <https://litoral.ufpr.br/observatoriolitoral/publicacoes/artigos-tecnicos-e-cientificos/>. Acesso em: 8 jun. 2026.

Acrescenta-se, ainda, que o Decreto n.º 10.715/2021 define o Sistema Estruturante de Gestão de Pessoas como sendo o conjunto de sistemas informatizados de gestão de pessoas da administração pública federal que têm por característica centralizar, em plataformas tecnológicas, a execução de atividades de gestão de pessoal da administração pública federal gerenciadas pelo órgão central. Além disso, preconiza, em seu art. 2º, inciso V, que novos sistemas disponibilizados pelo órgão central do Sistema de Gestão e Governança Estratégica de Pessoal Civil da Administração Federal para sistematização de processos de trabalho em gestão de pessoas integrarão os Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal da Administração Pública Federal.

Portanto, é legalmente previsto e juridicamente possível que se estabeleça um sistema estruturante de recrutamento e seleção de pessoal para a Administração Pública Federal que não apenas possibilite a realização de etapas avaliativas por meio de plataforma eletrônica, mas também que promova, de forma integrada, a gestão, a publicidade e o controle dos atos relativos aos concursos realizados pelos diferentes órgãos e entidades do Poder Executivo Federal.

5.3.2.3.2 Os Riscos Para Parcela da Sociedade em Virtude da Aplicação de Tecnologia no Procedimento

Compreende-se, como riscos para parcela da sociedade, um conjunto de temas que possam impactar o aspecto econômico, social ou cultural de parcela da sociedade, ainda que, para uma parcela maior, o efeito possa ser positivo. Em outros termos, por meio das perguntas constantes desta seção do roteiro de entrevista, objetivou-se identificar algum risco marginal ou externalidade que o emprego de tecnologia nos procedimentos concursais poderia acarretar. Nesse contexto, assuntos relacionados à ameaça a empregos públicos, riscos de preconceitos ou práticas discriminatórias, ausência de mecanismos de governança e regulação, bem como atinentes às desigualdades e barreiras locais e regionais, constam do Quadro 55.

Quadro 55. Síntese de trechos da entrevista abordando temas relacionados aos riscos para parcela da sociedade do uso de solução tecnológica na realização do procedimento

Tema abordado	Trechos da entrevista referente ao assunto
Ameaça a empregos públicos, sobretudo os expostos à automatização.	Pergunta: O emprego de tecnologia (suporte eletrônico e ambiente controlado) na realização de Provas de Conhecimento (PC) impactou o quantitativo (aumento ou redução) de funcionários envolvidos na gestão dos procedimentos concursais?

	Resposta: Eu diria que diminuiu em comparação com o primeiro procedimento concursal que teve um número muito maior. Reduz também o pessoal envolvido na impressão das próprias provas de conhecimentos, no próprio transporte das provas de conhecimentos. Pergunta: O emprego de tecnologia (suporte eletrônico e ambiente controlado) na realização de Provas de Conhecimento (PC) impactou o quantitativo (aumento ou redução) de trabalhadores operacionais envolvidos na execução do procedimento concursal (Exemplo.: pessoal de serviços gerais, limpeza, vigilância, transporte etc.)? Resposta: São pessoas, a regra geral, com menor grau de escolaridade. No entanto, nós estamos sempre a falar de serviços públicos e, portanto, não é uma situação em que o emprego da tecnologia possa vir a gerar desemprego.
Riscos de preconceitos, linguagem e práticas discriminatórias.	Pergunta: Existem algumas deficiências físicas ou mentais que podem dificultar ou até mesmo impossibilitar a realização da Prova de Conhecimento de forma eletrônica pelo candidato sem algum atendimento diferenciado. Nesse sentido, há, no procedimento concursal alguma medida específica para a realização da Prova de Conhecimento por esses candidatos? Resposta: Há, a própria lei obriga-nos a adaptar os métodos de seleção, sejam eles quais forem, ao grau e ao tipo de deficiência que o candidato tenha. A maior parte deles foi de deficiência visual e foi solucionada com uma ferramenta que a própria plataforma tem e que depois os computadores deles também têm e que permite às pessoas com esta deficiência fazer a prova na plataforma. Para além dessa adaptação, têm sempre um tempo extra para a realização da prova, desde que o peçam. A regra geral é mais da metade do tempo da duração total da prova. Tivemos um caso em que a adaptação da plataforma não foi suficiente e, portanto, essa pessoa fez a prova à mesma hora que os outros com uma formatação muito específica e ela foi corrigida fora do sistema. Depois pode haver o caso das pessoas necessitarem de um de um assistente que lhes leia as perguntas para eles também é autorizado. Em último caso, se não for possível, a pessoa faz a prova à mesma hora em papel presencial. Pergunta: Como são tratados os casos em que o candidato necessite do apoio ou do cuidado de terceiros em virtude de uma deficiência ou de algum adoecimento durante a realização da Prova de Conhecimento? Resposta: sim. pedem, são autorizados. Sim, tem que ser uma deficiência comprovada, não é? Há possibilidade na deficiência obrigatoriamente, e na gravidez, obrigatoriamente, no adoecer vai do nosso bom senso. Quando o vigilante observa algum tipo de questão, contacta a equipa de coordenação. A equipa de coordenação entra na própria sala. Pergunta: Como os candidatos que possuem deficiência visual realizam a Prova de Conhecimento (PC) de forma eletrônica? Resposta: Depende. Há a possibilidade da utilização dessas ferramentas de adaptações. Em último caso, pode ser mesmo a um assistente pessoal, indicado pelo próprio candidato, a ler as perguntas e a responder. O ideal

	seria a administração pública, por um lado, até por questões de de de garantirmos que é o próprio candidato que está a responder e não o assistente, não é? Por outro lado, a pessoa com deficiência que necessite de assistente a este nível, já ter aquela aquela relação criada, que também é importante para a pessoa com deficiência. Quando temos casos novos, recorremos sempre às associações e mesmo ao Instituto Nacional para Reabilitação para orientações.
Desigualdades e barreiras regionais e locais de acesso à internet, sobretudo em zonas rurais. e Dificuldade de acesso pelos candidatos.	Pergunta: Na realização da Prova de Conhecimento (PC) de forma eletrônica há algum tipo de ação do poder público que viabilize a participação de pessoas que não possuem equipamento para a realização da prova? Se sim, qual ou quais são as ações? Resposta: Quando somos e contactados, nós temos sempre canais de <i>helpdesk</i> telefónico e por e-mail dedicados à realização dos métodos de seleção, e nessa interação conseguimos perceber que efetivamente a pessoa não tem as condições tentamos contactar outros serviços públicos na zona de residência do candidato ou a onde ele se possa deslocar e ser-lhe fornecido um equipamento para ele fazer as provas de conhecimento na mesma hora online...será sempre do estado ou numa escola ou numa biblioteca ou numa câmara municipal. Pergunta: Pelo que compreendi, está mais respondendo essa demanda do que propriamente disponibilizando de uma forma irrestrita? Resposta: Sim, é respondendo aos pedidos dos candidatos. Por exemplo, tivemos uma candidata que estava com medo da conexão por causa dos ventos. Ora, se nós formos arranjar alternativas para todos os candidatos há ausência de recursos. É da responsabilidade deles encontrarem o local e os equipamentos necessários para realizarem a prova, há muita gente também que recorre a amigos ou a conhecidos para terem equipamentos emprestados. Pergunta: Há alguma iniciativa de apoio ou sistemática alternativa para pessoas que não possuem acesso adequado à internet, sobretudo em zonas rurais, para a realização da Prova de Conhecimento de forma eletrônica? Resposta: nós estávamos com receio precisamente das zonas mais do interior do que pudesse acontecer. até porque lá está a internet acaba por não ter um sinal tão forte, mas surpreendentemente não tivemos ocorrência por este motivo durante todo o recrutamento centralizado. Tivemos uma candidata e foi agora nestas últimas provas de uma zona que foi muito afetada por incêndios em outubro, como os incêndios consumiram muitas das infraestruturas a internet era muito instável e ela contactou e nós encontramos alternativas, mas quando lhe demos a alternativa de buscar algum órgão público para realizar a prova, mas ela disse que preferia arriscar e fazer em casa.
Ausência de mecanismos de governança e regulação.	Pergunta: Há na estrutura organizacional algum setor, instância administrativa ou órgão colegiado que realiza a governança do procedimento concursal como um todo? Resposta: Temos três grandes momentos e três grandes eh órgãos, por assim dizer. Durante o procedimento até ser homologada a lista de ordenação final, estes reportes são para o júri. Depois existe um recurso

	hierárquico à diretora geral da DGAEP. Concomitantemente existem também os tribunais administrativos a todo tempo, dependendo do tipo de ato do qual o candidato esteja a reclamar, se for um ato nulo ou potencialmente nulo é todo o tempo, se for um ato anulável é no período de 3 meses a contar da prática do ato. Pergunta: Há na estrutura organizacional algum setor, instância administrativa ou órgão colegiado que atue especificamente na governança da tecnologia (suporte eletrônico e ambiente controlado) empregada na realização de Provas de Conhecimento (PC)? Resposta: Não há uma instância formal, mas o <i>double check</i> é feito.
--	---

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

No que tange à ameaça a empregos públicos, sobretudo os expostos à automatização, a entrevista evidencia, em um primeiro momento, que houve a redução da necessidade de pessoal atuando no procedimento, sobretudo em atividades operacionais, como transporte e impressão de provas. Os achados não evidenciam um risco para empregos públicos propriamente ditos; todavia, em relação a trabalhos de natureza auxiliar, como limpeza, vigilância e serviços gerais, em que pese não tratar de serviços desenvolvidos por empregados públicos, em virtude de terceirização, extrai-se um potencial risco de queda de demanda a partir da realização da prova de conhecimento de forma desmaterializada.

No que se refere à inclusão de pessoas com deficiência, apura-se que, em Portugal, também há a obrigatoriedade legal da realização de adaptações e concessão de tempo adicional, algo semelhante ao previsto no Brasil por meio do Decreto federal n.º 9.508/2018. Neste ponto, destaca-se uma preocupação maior com a deficiência visual que motivou o maior volume de pedidos de tecnologias assistivas ou adaptações para a realização da prova de conhecimento. Quanto ao fornecimento da tecnologia assistiva, a entrevista evidencia que uma parcela significativa da demanda foi atendida por meio de ferramentas instaladas na máquina dos próprios candidatos ou mediante elementos incorporados à plataforma eletrônica na qual a prova de conhecimento é realizada.

Além disso, quando necessário, e em caráter excepcional, é possibilitado que um terceiro acompanhe o candidato e promova a assistência pessoal. Neste quesito, a realidade de Portugal difere da do Brasil, uma vez que, nos casos em que é demandado o apoio por terceiros diretamente ao candidato durante a realização de etapas avaliativas, o fornecimento, em regra, é feito pelo poder público ou pela entidade que está organizando o certame. Por outro lado, a entrevista descortina um ponto de reflexão: partindo de uma perspectiva biopsicossocial sobre a deficiência, em que medida o fornecimento de apoio por terceiro sem qualquer relação com a

pessoa, visando proteger o medo de algum tipo de fraude, pode, na realidade, constituir uma barreira para o acesso ao cargo público para determinados indivíduos?

Outro ponto a ser observado da entrevista é que a atuação da Administração Pública, no caso de Portugal, ocorre somente após a apresentação de uma demanda ou solicitação do candidato, e não há, previamente, a divulgação de um rol de adaptações ou tecnologias assistivas disponibilizadas como ocorre no âmbito federal brasileiro, em que tais informações constam dos editais e também do anexo do Decreto n.º 9.508/2019. Logo, em termos de garantia da inclusão, este é um elemento que necessita ser debatido ao tratar sobre o art. 8º da Lei n.º 14.965/2024.

Outro tema abordado perpassa pelas desigualdades e barreiras regionais e locais de acesso à internet, sobretudo em zonas rurais. Antes de tratar deste tema propriamente dito, é importante trazer alguns dados sobre o acesso à internet em Portugal, de forma que se possa contextualizar, minimamente, a realidade de acesso à internet do campo em que a pesquisa empírica se desenvolve.

De acordo com o Observatório das Desigualdades⁴⁸², que constitui uma entidade independente, localizada no Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do Instituto Universitário de Lisboa (CIES-IUL), a taxa de penetração da internet em Portugal alcançou, em 2024, 90,6% dos domicílios. Ao estratificar esse dado, a pesquisa evidencia que, em domicílios localizados em zonas urbanas, o percentual de acesso é de 94,5%, ao passo que, na zona rural, este percentual cai para 83,8%. O percentual de conexão com a internet, ao se segregar por regiões, consta da Tabela 20.

Tabela 20. Domicílios com acesso à internet em Portugal por região - 2024

Região	Percentual
Norte	88,8%
Algarve	90,7%
Centro	88,2%
Metropolitana de Lisboa	95,4%
Alentejo	86,8%

482 OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES. Taxa de penetração da Internet. Lisboa, 2025. Disponível em: <https://www.observatorio-das-desigualdades.com/2025/04/11/taxa-de-penetracao-da-internet/>. Acesso em: 3 jun. 2026.

Região Autónoma dos Açores	93,7%
Região Autónoma da Madeira	92,6%

Fonte: Eurostat *Annual ICT Survey on Individuals and Households* - Observatório das Desigualdades (2025).

A partir dos dados constantes da Tabela 20, verifica-se que, em todas as regiões do país, há um percentual de acesso à internet superior a 86, 8%, sendo que, na maior parte das regiões, o acesso supera 90%. Ao se levantar a realidade brasileira, os dados do IBGE relativos ao ano de 2024⁴⁸³ demonstram que, em 93,6% dos domicílios, foi utilizada a internet. Ao se analisar a área urbana, este valor alcança 94,7% e, em áreas rurais, 84,8%. Ao se estratificar por regiões geográficas, apuram-se os dados registrados na Tabela 21.

Tabela 21. Domicílios com acesso à internet no Brasil por região - 2024

Região	Geral	Urbana	Rural
Norte	92,1%	95,7%	76,2%
Nordeste	91,3%	93,1%	84,8%
Centro-Oeste	96%	96,3%	92,2%
Sudeste	94,4%	94,9%	85%
Sul	95%	95,5%	90,1%

Fonte: IBGE. Acesso à Internet e à televisão e posse de telefone móvel celular para uso pessoal (2025).

Ao se realizar uma análise comparativa dos dados constantes das Tabelas 20 e 21, não se verificam discrepâncias entre a realidade dos dois países. Pondera-se, no entanto, que a realidade da zona rural da região norte constitui um ponto de atenção e monitoramento, uma vez que o acesso à internet é significativamente inferior que nas demais regiões. Além disso, outros pontos que necessitam ser investigados e discutidos ao se tratar do art. 8º da Lei n.º 14.965/2024 envolvem a qualidade e a estabilidade da rede, bem como o tipo de equipamento utilizado para conexão.

483 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Acesso à Internet e à televisão e posse de telefone móvel celular para uso pessoal 2024: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102193_informativo.pdf. Acesso em: 3 jun. 2026.

Uma vez identificado que não constituem cenários díspares de percentual de acesso à internet, a entrevista aponta a necessidade de se ter um plano alternativo para atendimento dessas regiões, sobretudo por meio do apoio de órgãos com estruturas no local ou na região que viabilizem, caso necessário, a realização da prova de conhecimento nessas instalações (escola, biblioteca, câmara municipal etc.). Além disso, destaca-se, neste ponto, a importância dos canais de comunicação para atendimento das demandas dos candidatos, não apenas pela internet, mas também por meio de telefones, de forma que as particularidades possam ser apresentadas e analisadas pela equipe competente.

Ao longo da entrevista, descortinou-se, ainda, um elemento que não havia sido objeto de questionamento específico do roteiro, que envolve os desastres ambientais e emergências climáticas que têm impactado a realização dos certames. Na entrevista, destacaram-se os incêndios que atingiram Portugal nos últimos anos; no caso brasileiro, cita-se, por exemplo, o adiamento das provas da primeira edição do Concurso Público Nacional Unificado (CPNU), no ano de 2024⁴⁸⁴, em virtude das fortes chuvas que atingiram o estado do Rio Grande do Sul. Logo, discussões sobre este tema e o estabelecimento de medidas de contingências, independentemente da utilização de tecnologia em concursos públicos, necessitam constar da agenda pública que discute políticas de recrutamento e seleção de pessoal para o setor público.

Por fim, no que se refere a mecanismos de governança e regulação, os achados da pesquisa evidenciam um modelo burocrático com maior centralização dos aspectos decisórios na DGAEP e mecanismos formais de controle por meio da possibilidade da interposição de recursos e processos judiciais, os quais são suficientes para o atendimento de princípios republicanos que regem os certames. Ressalta-se, no entanto, que a dimensão sociopolítica, típica de um paradigma societal de gestão pública, parece não encontrar reverberação na sistemática portuguesa. Nesse sentido, a compreensão de um concurso público como um mecanismo de democrático de representatividade, inclusão e possibilidade real de acesso de diferentes segmentos da população parece ficar em segundo plano.

484 BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Ministra Esther Dweck anuncia adiamento do Concurso Público Unificado devido às chuvas que atingem o RS. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2024/maio/ministra-esther-dweck-anuncia-adiamento-do-concurso-publico-unificado-devido-as-chuvas-que-atingem-o-rs>. Acesso em: 3 jun. 2026.

5.3.2.3.3 Os Desafios que envolvem a Cultura e a Gestão do Uso de Tecnologia nos Procedimentos de Recrutamento e Seleção no Poder Público

Nesta seção, são analisados temas que permeiam a gestão e a cultura organizacional, sobretudo na transição entre o formato de concurso público presencial e o realizado por meio do emprego de tecnologia. Nesse contexto, conforme sintetiza o Quadro 56, são tratados aspectos relacionados à liderança, resistência a mudanças, ao treinamento, à integração com os demais subsistemas de gestão de pessoas e é verificado se o fato de a prova ocorrer de forma remota gera (ou não) a confusão nos candidatos sobre a modalidade do desempenho das atribuições do cargo após o ingresso (teletrabalho, híbrido ou presencial).

Quadro 56. Síntese de trechos da entrevista abordando temas relacionados à cultura e à gestão no uso de solução tecnológica na realização do procedimento

Tema abordado	Trechos da entrevista referente ao assunto
Compromisso limitado da liderança.	Pergunta: Como foi o apoio das lideranças da Administração Pública no processo de implementação do uso de tecnologia para a realização da Prova de Conhecimento (PC)? Resposta: Nós temos vários níveis de liderança, não é, na estrutura da administração pública portuguesa e o primeiro nível é mesmo aquele que eu desempenho. O processo de implementação do uso de tecnologia foi sempre, quer agora, quer a primeira vez que ela foi utilizada ao nível do chefe de divisão, que é quem coordena operacionalmente as equipas, quem coordena de forma próxima. Acima temos os diretores de serviço e depois temos a direção superior. O apoio não é tanto na componente operacional, é mais no sentido de agirem como facilitadores caso que surja alguma questão imprevista ou em que seja preciso tomar alguma decisão. Ou, por exemplo, se for preciso contactar outros serviços no sentido de termos vigilantes, se for preciso contactar outros serviços para que candidatos que não têm computador possam ter instalações com computadores para poderem realizar as provas à distância. Esta questão das lideranças tem muito a ver com o modelo ou com o estilo de liderança do líder. Na transição do papel para o digital, tínhamos uma diretora geral que liderava ao ponto de se envolver muito ativamente, tanto que os primeiros contactos com a empresa foram efetuados por ela. Ela sabia e conhecia a plataforma tal e qual como nós. Na altura da transição foi a própria diretora geral que foi a impulsionadora desta mudança com um papel muito ativo de definição de requisitos, de escolha de requisitos, de definição de equipas, de eh um papel mesmo muito presente.
Resistência de pessoal do poder público. e Apego ao uso do papel.	Pergunta: Em relação à adoção de tecnologia na realização da Prova de Conhecimento (PC) foi verificada alguma resistência por parte dos empregados públicos que integram a equipe que gere o procedimento concursal? Resposta:

	Sim, eu diria principalmente receio...receio de, uma vez que estamos a trabalhar num ambiente tecnológico, de poder falhar alguma coisa, algo que está fora do nosso controle, ficar sem luz, ficar sem internet, deixar de ver os candidatos e a da responsabilidade que lhe está associada ou que eles acham que lhes está associada...mais esse fator especificamente por poderem vir a ser responsabilizados por algo que não controlam. Esta resistência foi combatida, deixando claro para eles que os vigilantes nunca tomam decisão em momento algum, pois temos a tal equipa que está por trás para colmatar eventuais falhas. Foi mitigado por via da formação, houve vários momentos de formação para utilização da plataforma com vários textos com em grupo, em grande grupo, em pequenos grupos, inclusivamente em sessões mais restritas para pessoas com menos competências digitais. Houve resistência no início, mas no final toda a gente adorou e quer repetir a experiência. É mais focado nas pessoas que fazem isto pela primeira vez. Tem a ver também, com a cultura organizacional também há equipas em que as pessoas já têm uma vertente tecnológica mais desenvolvida. Mais do que resistência, não houve ninguém que se negasse, houve receio. A partir daí, é muito engraçado que a partir daí criou-se uma proximidade muito maior entre as diferentes equipas da direção geral. Foi positivo.
Falta de treinamento, capacitação e atuação interdisciplinar dos servidores públicos.	Pergunta: Houve algum tipo de treinamento ou capacitação dos funcionários públicos envolvidos na gestão/liderança dos procedimentos concursais que tiveram Prova de Conhecimento em suporte eletrônico e ambiente controlado? Se sim, como foi? Resposta: Sim, porque quem esteve na gestão, foi também a equipa que treinou quem esteve na operacionalização. Pergunta: Houve algum tipo de treinamento ou capacitação das pessoas envolvidas na execução/operacionalização dos procedimentos concursais que tiveram Prova de Conhecimento em suporte eletrônico e ambiente controlado? Se sim, como foi? Resposta: Durante o treino eram efetuadas simulações que serviram tanto para que os vigilantes fossem confrontados com situações que lhes podiam acontecer. O treino para as pessoas que executaram foi muito maior do que para as lideranças. As lideranças estão mais ali para o imprevisto e para decidir. Não temos uma atualização programada, por assim dizer, vai sendo feita à medida que vai sendo necessária. O treinamento é remoto em situação mais próxima possível da real. E convém mesmo que a pessoa esteja com o equipamento que vai utilizar no local onde vai estar para podermos ver se vai haver problemas antecipadamente. E acaba também por servir para que a pessoa no dia em si já se sinta mais confortável, já está mais condicionada para estar ali naquele espaço a fazer aquilo.
Ausência de integração com os demais sistemas de recursos humanos.	Pergunta: Há integração eletrônica que permita a transferência de dados do sistema do processo eletrônico de seleção no qual é realizada a Prova de Conhecimento (PC) com os demais subsistemas de eletrônicos de apoio à gestão de recursos humanos, como, por exemplo, planejamento, contratação, de avaliação, gestão por competências ou de monitoramento de pessoal?

	Resposta: Ainda não. Isto é a médio e longo prazo. O que nós não temos é interligados e só há uma verdadeira gestão de pessoas que permita depois alavancar a o próprio desempenho não só de trabalhadores, como dos próprios serviços públicos. Quando estes subsistemas são integrados, quando se consegue não só recrutar e saber aquilo que queremos recrutar. Então, estamos a falar das competências, não é? Saber aquilo que queremos recrutar de acordo com as competências e das pessoas alocá-las ao serviço, onde elas muito provavelmente terão mais probabilidade de ter melhor desempenho. Avaliar também as necessidades a nível de formação que cada um dos trabalhadores terá para desenvolver as competências que necessita para desempenhar bem as suas as suas funções, identificar talentos. É, portanto, no fundo, aquilo tudo que nós temos na literatura, mas que não existe, não existe ainda na prática. Nós não conseguimos neste momento ter uma perspectiva do que é que vamos precisar em termos de competências e de número de trabalhadores daqui a 5 anos, por exemplo. E nós devemos tê-lo, porque senão estamos sempre em reação, nunca estamos em ação. É preciso haver aqui uma visão mais estratégica e mais de pelo menos de médio prazo de forma integrada.
Equívoco dos candidatos que acham que o trabalho será remoto.	Pergunta: Considerando que Prova de Conhecimento (PC) é realizada em suporte eletrónico e em ambiente controlado, já houve registro de dúvida ou questionamento de candidato que compreendesse que o emprego público, após o ingresso, seria realizado de forma remota ou em regime de teletrabalho? Resposta: Não pelo fato da prova ser realizada de forma remota, mas mais por causa da cultura que foi que se foi enraizando aqui após a pandemia.

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

No que se refere ao compromisso da liderança, a entrevista evidencia que, no caso de Portugal, houve a participação ativa e impulsionadora da liderança e o tom da resposta à pergunta formulada evidencia a importância desse comprometimento para a equipe não apenas no processo de transição, mas também na articulação com demais órgãos da Administração Pública e na tomada de decisões estratégicas. Destarte, a percepção que se apura é que o comprometimento da liderança contribui para o estabelecimento de um clima organizacional mais favorável à transformação da forma de realização da prova de conhecimento.

Em relação ao comportamento dos trabalhadores do órgão frente ao cenário de mudança, ficou evidente que não se trata de uma resistência, mas sim de um receio do que ocorrerá caso haja algum tipo de falha ao longo do procedimento e, consequentemente, o medo de uma responsabilização. Como elementos para mitigar este sentimento, a pessoa entrevistada destaca a relevância do processo de formação e também a segurança e o apoio que a gestão transmitiu à equipe quanto à responsabilidade decisória das lideranças diante das intercorrências. Logo, o estabelecimento de um arranjo de trabalho que possibilitou a sensação de maior segurança por parte dos agentes que atuaram na operacionalização do procedimento

contribuiu para minimizar os receios e as angústias dos trabalhadores que estavam realizando o procedimento de forma desmaterializada pela primeira vez.

No que se refere à capacitação, apura-se que houve o treinamento tanto das lideranças quanto das equipes efetivamente envolvidas na execução do procedimento. Neste aspecto, frisa-se a importância do treinamento prático por meio da simulação de percalços que poderiam ocorrer no dia da realização da prova. Além disso, ficou evidente a relevância da utilização, no treinamento, do mesmo equipamento a ser empregado no dia da prova, bem como da manutenção das pessoas de forma remota que possibilitou, inclusive, o estabelecimento de fluxos de comunicação entre os membros da equipe de forma mais assertiva.

Apurou-se, ainda, que, atualmente, não há interligação entre os dados produzidos pela plataforma eletrônica em que a prova de conhecimento é realizada e os demais sistemas de gerenciamento de pessoal. Neste quesito, ficou demonstrada a necessidade dessa integração sobretudo para a política de alocação estratégica de pessoas, uma vez que, a partir das competências demonstradas na prova de conhecimento, haveria a possibilidade de designação dos candidatos para trabalharem em setores ou órgãos que prestam serviços públicos naquela área em que ficou evidenciado maior domínio de competências.

Por fim, em que pesem as transformações atuais dos arranjos laborais aceleradas pela pandemia de Covid-19, não ficou demonstrada, na realidade portuguesa, qualquer correlação entre a desmaterialização da prova de conhecimento do certame com a expectativa ou garantia de teletrabalho após o ingresso do candidato.

5.3.2.4 Reflexões para o Futuro: o Emprego de Tecnologias Avançadas de Inteligência Artificial (IA) nos Procedimentos de Recrutamento e Seleção de Pessoal no Setor Público

Neste ponto da entrevista, buscou-se, por meio dos achados constantes da RSL, levantar informações e percepções da pessoa participante sobre o emprego de Inteligência Artificial (IA) em concursos públicos. Nesse sentido, trata-se de momento da entrevista voltado mais para percepções futuras que para a realização de um diagnóstico da realidade portuguesa, uma vez que, atualmente, o país não emprega IA em seus procedimentos de recrutamento e seleção centralizado, mas, tão somente, aplicações de informática, nos termos registrados no Quadro 57.

Quadro 57. Síntese de trechos da entrevista envolvendo reflexões futuras no que tange ao emprego de Inteligência Artificial nos procedimentos de recrutamento e seleção de pessoal no setor público

Tema abordado	Trechos da entrevista referente ao assunto
Combinação de tecnologia com a tomada de decisão humana. e Tomada de decisões com base em dados.	Pergunta: Nos procedimentos de recrutamento e seleção para o setor público de Portugal, há, hoje, o emprego de tecnologia de Inteligência Artificial (IA)? Se sim, como funciona tal aplicação? Resposta: Inteligência artificial propriamente, ainda não. Há apenas algumas aplicações de informática. Pergunta: Caso ainda não seja aplicada, compreende, numa perspectiva futura próxima, que tecnologias de Inteligência Artificial (IA) possam ser empregadas ao procedimento de recrutamento e seleção de pessoal para o setor público em Portugal? Resposta: Sim. Eu diria que aquele que é o método de seleção que eventualmente será primeiramente abarcado pela inteligência artificial será a avaliação curricular. É um método documental em que são avaliados, no fundo, habilitações académicas que são ponderadas de forma diferente, experiência profissional, formação académica e avaliação de desempenho. Tudo com base em certificados que são entregues pelos candidatos com as aplicações de inteligência artificial para ler diferentes tipos de documentos. A forma como ela é aplicada hoje em dia é através de entrega de documentação. As pessoas estão a ver a documentação e estão a pontuar de acordo com os critérios. Já existem ferramentas que fazem a leitura de documentos em diversos suportes e, portanto, eu acho que a curto prazo aquilo que podemos ter é a integração dessas ferramentas com as regras de validação de ou de ponderação a dar a cada um dos fatores e aí sim poder ter este método de seleção a ser executado pela máquina, embora não possa ser a máquina a tomar a decisão. Na prova de conhecimento há questões legais, como as que envolvem a funcionalidade de <i>proctoring</i>,... quanto tempo é que elas vão demorar a ser ultrapassadas e se vão ser ultrapassadas? Não sei. Depois lá está, o emprego da inteligência artificial aqui já com a máquina a ver se a pessoa fez ou não adequadamente uma tarefa mais a médio longo prazo. Vai demorar. Pergunta: Qual a percepção do emprego da IA como um mecanismo de apoio à tomada de decisão humana com base em dados no procedimento de recrutamento e seleção no setor público? Resposta: Eu acho que é um movimento importante, mas existe um trabalho de conscientização e de ensinar a máquina muito grande a fazer. Até termos a máquina de apoio à tomada de decisão a funcionar na sua plenitude, exige um trabalho de parametrização, porque é essa parametrização que vai ditar se o trabalho da máquina, bem feito ou não. Depois de termos as soluções criadas, desenhadas, implementadas, testadas, acabamos por tornar os procedimentos mais céleres. Podemos até torná-los mais isentos, quer dos erros, quer de viés humano, e isentos também no sentido de impedir ou minimizar favorecimentos que possam existir. Vai haver sempre resistência à, esta é a minha opinião, ao recrutamento totalmente realizado por inteligência artificial, até porque depois há questões aqui muito de ajuste à cultura organizacional que se

	medem melhor, às vezes até de empatia. Uma solução híbrida eventualmente será melhor.
Aversão algorítmica.	Pergunta: Caso a IA fosse empregada nos processos de recrutamento e seleção para o setor público em Portugal, acredita que poderia haver algum tipo de “aversão algorítmica” por parte dos candidatos, uma vez que uma parcela ou a integralidade do procedimento não estaria sendo operacionalizada por humanos? Resposta: Nos primeiros tempos claro que sim, estamos a falar de mudança. Mas será também mitigado, porque quando isso acontecer já estaremos noutra estado de evolução relativamente à utilização da inteligência artificial noutras áreas. E, portanto, mesmo com as novas gerações, já será algo muito mais natural. Eu confesso que se calhar a primeira vez que eu fosse entrevistada por um assistente virtual ia ser estranho. A segunda eventualmente menos e a terceira também.

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

Em relação ao potencial de utilização de IA em certames, o Quadro 14 evidencia que a etapa de avaliação de títulos, por ostentar um caráter documental e, muitas vezes, demandar a verificação da autenticidade de documentos, seria um ponto de partida interessante para reflexões sobre o emprego de tecnologias dessa natureza. Quanto ao emprego de IA em outras etapas avaliativas, há ponderações no que se refere à necessidade de se discutir sobre o aprendizado, parametrização e testes da máquina antes de sua aplicação em uma situação real. Apura-se, ainda, a percepção sobre sua potencialidade na redução de vieses, erros e favorecimentos.

Nesse sentido, a construção de uma sistemática híbrida, na qual a máquina atue como ferramenta de apoio à decisão humana pode ser um caminho possível, uma vez que um processo de recrutamento e seleção conduzido de forma integral por inteligência artificial pode ser objeto de muita resistência. Por fim, a percepção da pessoa entrevistada é que o cenário de aversão algorítmica tende a reduzir com as próximas gerações e por meio da constante inserção desses instrumentos no cotidiano da sociedade.

5.4 Considerações Gerais

Ao se revisitar os objetivos específicos estabelecidos para este capítulo, verifica-se que o emprego de tecnologia na realização de etapas avaliativas de concursos públicos, pelo menos no âmbito das IFEs, já constituía realidade no âmbito de algumas instituições pesquisadas, sobretudo no que se refere aos certames realizados para a Carreira do Magistério Federal. A partir desse diagnóstico, foi possível traçar, ainda que de forma inaugural, vantagens e

desvantagens da realização de etapas do certame por meio de tecnologias de forma mais aderente à realidade brasileira.

Na realização do segundo objetivo, ampliou-se, a partir da análise de contribuições oriundas de trabalhos acadêmicos envolvendo diferentes contextos e soluções tecnológicas, o quadro sobre as principais potencialidades e os desafios no que se refere à aplicação de tecnologia nos procedimentos de recrutamento e seleção de pessoal para o setor público. Além disso, a partir dessa revisão, foi possível a construção do roteiro de entrevista em profundidade realizada com representante da DGAEP.

No cumprimento do terceiro objetivo específico, descortinou-se a realidade existente no procedimento concursal centralizado em Portugal e possibilitou-se o levantamento de experiências empíricas de órgão que já operacionaliza certames à distância por meio de plataforma digital. Registra-se, neste ponto, que não se propõe neste trabalho a mera importação da solução empregada naquele país, uma vez que há profundas diferenças estruturais, legais, procedimentais, culturais e administrativas. Nesse sentido, as contribuições da entrevista em profundidade buscam trazer elementos adicionais aos debates a serem realizados aqui no Brasil nas discussões envolvendo o art. 8º da Lei n.º 14.965/2024.

Por fim, em que pese não ter sido evidenciados elementos empíricos que permitam aferir, com precisão, se o emprego de tecnologia contribuiu (ou não) para a melhora ou piora da qualidade dos candidatos recrutados e selecionados em Portugal, acredita-se que o emprego de tecnologias na realização de etapas posteriores à prova escrita objetiva em concursos públicos, como, por exemplo, em provas discursivas, provas práticas e em provas que envolvam simulações de situações realísticas, pode contribuir para o aperfeiçoamento do procedimento dos certames e viabilizar a adequação, com eficiência (menor custo e tempo), de etapas avaliativas à mensuração de aptidões necessárias ao desempenho das reais atribuições dos cargos públicos, conforme recomendação da OCDE.

6 PROPOSTA DE REGULAMENTAÇÃO SOBRE CONCURSOS PÚBLICOS NO ÂMBITO DO PODER EXECUTIVO FEDERAL

Neste sexto capítulo deste trabalho, objetiva-se elaborar proposta de regulamentação sobre os concursos públicos no âmbito do Poder Executivo da União, uma vez que o atual Decreto Federal n.º 9.739/2019⁴⁸⁵, que disciplina o tema em âmbito federal, não se revela responsivo às inovações promovidas pela Lei n.º 14.965/2024⁴⁸⁶, tampouco aos aspectos críticos e à judicialização nos procedimentos de recrutamento e seleção. Em relação à necessidade de atualização normativa, Coelho⁴⁸⁷ aponta para a necessidade de se realizar a revisão do Decreto Federal n.º 9.739/2019, como “condição indispensável para a instrução adequada dos novos concursos públicos sem a sensação de uma antinomia jurídica na ponta”.

Preliminarmente, cumpre ponderar que o Decreto n.º 9.739/2019 não trata apenas de norma sobre concurso público no âmbito da Administração Pública Federal, mas aborda, também, medidas de eficiência organizacional e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal (SIORG). Registra-se, neste ponto, que o escopo desta proposta abarca exclusivamente os dispositivos normativos atinentes aos concursos públicos e, portanto, as demais temáticas não serão objeto de análise. Acrescenta-se, ainda, que não se pretende abandonar, por completo, a estrutura normativa existente, mas sim partir de seus elementos e estruturar uma nova proposta que possua maior responsividade às demandas atuais e à Lei n.º 14.965/2024.

No elaboração desta etapa do trabalho houve intenso processo de revisitação das contribuições sintetizadas em cada um dos capítulos anteriores sobretudo no que concerne a: i) perspectiva crítica da meritocracia e do discurso meritocrático e busca de redução de assimetrias; ii) reais necessidades da população a serem atendidas pelos trabalhadores recrutados e selecionados por meio de concursos públicos e processos de seleção; iii)

485 BRASIL. Decreto n.º 9.739, de 28 de março de 2019. Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal – SIOrg. Diário Oficial da União, seção 1, 29 mar. 2019, p. 2. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9739.htm. Acesso em: 22 jul. 2026.

486 BRASIL. Lei n.º 14.965, de 9 de setembro de 2024. Dispõe sobre as normas gerais relativas a concursos públicos. Diário Oficial da União, seção 1, 10 set. 2024, p. 1. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/114965.htm. Acesso em: 22 jul. 2026.

487 COELHO, F. S. A hora e a vez da modernização dos concursos públicos no Brasil. São Paulo: Movimento Pessoas à Frente, 2024. p. 35. Disponível em: <https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2024/08/a-hora-e-a-vez-dos-concursos-publicos-no-brasil-versao-final.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2026.

contribuições extraídas da jurisprudência revisada; iv) contribuições teóricas e empíricas sobre o emprego de tecnologia em procedimentos de recrutamento e seleção.

Além das contribuições constantes dos capítulos anteriores, realizou-se, neste momento, uma análise das normas sobre concurso público de diferentes unidades federativas brasileiras de forma que eventuais avanços já implementados pelos estados pudessem ser analisadas na construção da proposta de aperfeiçoamento da norma federal e, consequentemente, contribuir para a melhoria a política pública de recrutamento e seleção de pessoal na Administração Pública.

Afora a legislação estadual vigente, a partir das contribuições de COELHO⁴⁸⁸, também foi revisado o conteúdo do Projeto de Lei nº 5.089/2020, de relatoria do deputado Flávio Nogueira (PDT/PI), o qual constituía um projeto de lei com abordagem maximalista, com menor grau de discricionariedade dos gestores, e que estabelecia um detalhamento da formalização dos procedimentos prevendo o máximo de circunstâncias para a devida instrumentalização gerencial dos concursos, reduzindo e condicionando a discricionariedade dos gestores públicos.

Ao analisar o teor do projeto de lei, tem-se, a princípio, uma percepção de que o respectivo poderia contribuir para a redução de judicialização de procedimentos de recrutamento e seleção em uma dimensão burocrática sobretudo no que se refere à precisão dos aspectos formais (prazos, competências, atos, vedações etc.). Pondera-se, no entanto, que apesar de a proposta legislativa possuir 149 (cento e quarenta e nove) artigos, o texto possui centralidade na garantia de direitos dos candidatos e deixa em segundo plano as reais necessidades da população a serem atendidas pelos trabalhadores recrutados e selecionados pelos concursos públicos. Outro aspecto crítico que se destaca na proposta normativa perpassa pela baixa densidade normativa no que se refere à capacidade do procedimento de seleção aferir a competência do candidato para o efetivo desempenho das atribuições do cargo, bem como os aspectos éticos, comportamentais e vocacionais para a atuação no serviço público.

A partir de tais registros, sintetiza-se na Figura 6, as diferentes fontes de informações que contribuíram para a elaboração da proposta normativa sobre o recrutamento e seleção de pessoal no âmbito do Poder Executivo Federal. Neste ponto, cumpre salientar que o objetivo na proposta normativa abrange concursos públicos e processos de seleção, visto que, a depender da natureza do vínculo funcional, do órgão ou da entidade, a seleção de pessoal não se dá por meio de concurso público, mas sim por processo seletivo.

488 *Ibid.*, p.13.

Figura 6. Contribuições do trabalho na elaboração da proposta de regulamentação



Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

Uma vez sintetizadas as contribuições subjacentes à elaboração da proposta de regulamentação na Figura 6, passa-se à apresentação do procedimento realizado para o levantamento de contribuições de normas elaboradas pelos estados brasileiros sobre concurso público.

6.1 Apurando Contribuições de Legislações Estaduais Sobre Concursos Públicos

Para a realização do levantamento de informações junto aos estados foi encaminhada solicitação contendo as perguntas constantes do Quadro 58.

Quadro 58. Solicitação de informações sobre normas regulamentando concurso público.

1. Existe alguma norma vigente hoje (lei ordinária, lei complementar ou decreto) que regulamenta, de forma geral, a realização de Concursos Públicos no âmbito do estado?
 - 1.1. Se sim, qual ou quais?
 - 1.2. Solicito, por gentileza, o link ou o documento da respectiva norma.
2. Anteriormente à vigência da(s) norma(s) respondidas no item anterior (caso haja), existia alguma outra norma disciplinando os concursos públicos no Estado?
 - 2.1. Se sim, qual ou quais?
 - 2.2. Solicito, por gentileza, o link ou o documento da respectiva norma.
3. Caso não haja alguma norma vigente hoje, em algum momento o Estado possuía alguma norma disciplinando o tema?
 - 3.1. Se sim, qual ou quais?
 - 3.2. Solicito, por gentileza, o link ou o documento da respectiva norma.

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

Na oportunidade, cumpre salientar que tal solicitação foi encaminhada por meio de serviços públicos de ouvidoria e informação ao cidadão conforme detalha a Tabela 22. Acrescenta-se, ainda, que na data do envio alguns estados não possuíam plataforma eletrônica ou a respectiva estava com instabilidade, nesses casos o pedido foi encaminhado por e-mail conforme registrado na Tabela 22.

Tabela 22. Protocolo de informações sobre normas regulamentando concurso público.

Nº	Estado	Data	Meio de solicitação
1	AC	14/10/2024	Protocolo: 00714.000017/2024-04
2	AL	15/10/2024	Protocolo: sic@cge.al.gov.br
3	AM	00738.2024.000402-57	Protocolo: 00738.2024.000402-57
4	AP	14/10/2024	Protocolo: https://ouvamapa.portal.ap.gov.br/admin/pedidos
5	BA	14/10/2024	Protocolo: 3069941
6	CE	14/10/2024	Protocolo: 3090487
7	DF	14/10/2024	Protocolo: LAI-019156/2024
8	ES	14/10/2024	Protocolo: 2024100956
9	GO	14/10/2024	Protocolo: 2024.1014.120437-96
10	MA	14/10/2024	Protocolo: 65370.001002/2024-39
11	MS	14/10/2024	Protocolo: 03531.202400/0087-08
12	MT	14/10/2024	Protocolo: 407914
13	MG	14/10/2024	Protocolo: 01500.000357/2024-03
14	PA	14/10/2024	Protocolo: SIC.PA Nº 2719/2024 - SEPLAD
15	PI	14/10/2024	Protocolo: 03588202400001065
16	PR	14/10/2024	Protocolo: 167316/2024
17	PE	14/10/2024	Protocolo: 2024125488
18	PB	14/10/2024	Protocolo: 00099.002117/2024-7
19	RJ	15/10/2024	Protocolo: 202410152736644
20	RN	14/10/2024	Protocolo: enviado para ouvidoria@agnrn.com.br
21	RO	14/10/2024	Protocolo: 20241014140721698
22	RS	14/10/2024	Protocolo: 7015113/0168
23	RR	14/10/2024	Protocolo: 01691202400001303
24	SC	14/10/2024	Protocolo: 2024031394
25	SE	14/10/2024	Protocolo: 34798/24-3
26	SP	14/10/2024	Protocolo: 2024101414362118
27	TO	14/10/2024	Protocolo: 02327202400028273

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

Na oportunidade, cumpre salientar que dos 27 (vinte e sete) pedidos formulados, houve resposta a 22 (vinte e duas) solicitações. Do total de respostas, 12 (doze) estados afirmaram que

possuíam lei, lei complementar ou decreto regulamentando de forma geral o instituto do concurso público conforme detalha o Quadro 59.

Quadro 59. Resposta às solicitações de normas estaduais sobre concursos públicos.

Estado	Região	Tipo	Número	Ano
MG	Sudeste	Decreto	42.899	2002
PB	Nordeste	Lei	8.617	2008
PE	Nordeste	Lei	14.538	2011
DF	Centro-Oeste	Lei	4.949	2012
RJ	Sudeste	Decreto	43.876	2012
PR	Sul	Decreto	7.116	2013
SP	Sudeste	Decreto	60.449	2014
AC	Norte	Lei Complementar	345	2018
AM	Norte	Lei	4.605	2018
RS	Sul	Lei	15.266	2019
SC	Sul	Decreto	1.570	2021
RO	Norte	Decreto	24.642	2019

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

Em que pese não constituir escopo deste trabalho, cumpre registrar, neste momento, que a obtenção de informações públicas perante os estados ainda encontra barreiras de acesso, desintegração de informações, excessos de despachos desnecessários para a obtenção de informações simples e elevado nível de fragmentação de competências a ponto de um simples pedido de informação sobre norma vigente ter sido objeto de análise pela procuradoria de determinado estado. Tais aspectos constituem barreiras à transparência pública e necessitam ser analisadas com maior atenção e aperfeiçoados pelas autoridades estaduais.

Ademais, a percepção que se tem, por ora, é a de que, em alguns casos, a instância de ouvidoria encaminha as solicitações para qualquer órgão da estrutura estatal visando, tão somente, ao cumprimento de prazos legais, no entanto, não há qualquer preocupação com assertividade ou conteúdo da resposta fornecida.

Nesse sentido, como mecanismo de dupla checagem, de forma a tentar assegurar que nenhuma norma estadual (lei ou decreto) deixasse de ser contemplada, procedeu-se, também, a busca nos portais das assembleias legislativas de cada um dos estados que não responderam à

solicitação de informação ou que afirmaram que não possuíam norma geral disciplinando concurso público.

Nesta rodada de pesquisa foi identificada a Lei nº 19.587, de 10 de janeiro de 2017, do Estado de Goiás, que não constou da resposta à solicitação de informação encaminhada ao ente federativo. Apurou-se, também, a Lei nº 1172, de 10 de abril de 2017 do Estado de Roraima, cuja solicitação de informação não havia sido respondida. Por fim, salienta-se, ainda, que em relação ao Estado de Alagoas houve resposta ao e-mail encaminhado, no entanto, por falhas sistêmicas, não foi possível o acesso ao sistema informado para consulta do cidadão, nesse sentido, em pesquisa realizada pelo pesquisador, foi identificada a Lei nº 7.858, de 29 de dezembro de 2016.

A partir das respostas obtidas por meio das solicitações de informação aos órgãos públicos e das pesquisas complementares realizadas nos portais eletrônicos de legislação dos estados que não haviam respondido, totalizaram-se 15 (quinze) normas (leis, leis complementares ou decretos) que disciplinam o concurso público no respectivo ente federativo, nos termos sintetizados no Quadro 60.

Quadro 60. Panorama de normas estaduais disciplinando concursos públicos.

Estado	Região	Tipo	Número	Ano
AC ⁴⁸⁹	Norte	Lei Complementar	345	2018
AL ⁴⁹⁰	Nordeste	Lei	7.858	2016
AM ⁴⁹¹	Norte	Lei	4.605	2018
DF ⁴⁹²	Centro-Oeste	Lei	4.949	2012

489 ACRE. Lei Complementar nº 345, de 15 de março de 2018. Dispõe sobre as regras para a realização de concursos públicos para provimento de cargos ou empregos públicos estaduais. Rio Branco: Governo do Estado do Acre, 2018. Disponível em: <https://legis.ac.gov.br/detalhar/4030>. Acesso em: 22 jul. 2026.

490 ALAGOAS. Lei nº 7.858, de 28 de dezembro de 2016. Estabelece normas gerais para realização de concurso público pela Administração Direta, Indireta, Autárquica e Fundacional do Estado de Alagoas. Maceió: Assembleia Legislativa do Estado de Alagoas, 2016. Disponível em: https://sapl.al.al.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2016/1265/1265_texto_integral.pdf. Acesso em: 25 jul. 2026.

491 AMAZONAS. Lei nº 4.605, de 28 de maio de 2018. Estabelece normas gerais para a realização de concurso público pela administração direta, autárquica e fundacional no Estado do Amazonas. Manaus: Assembleia Legislativa do Estado do Amazonas, 2018. Disponível em: <https://sapl.al.am.leg.br/norma/10104>. Acesso em: 22 jul. 2026.

492 DISTRITO FEDERAL. Lei nº 4.949, de 15 de outubro de 2012. Estabelece normas gerais para realização de concurso público pela administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal. Brasília, DF: Governo do Distrito Federal, 2012. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/72625/Lei_4949_15_10_2012.html. Acesso em: 22 jul. 2026.

GO ⁴⁹³	Centro-Oeste	Lei	19.587	2017
MG ⁴⁹⁴	Sudeste	Decreto	42.899	2002
PB ⁴⁹⁵	Nordeste	Lei	8.617	2008
PE ⁴⁹⁶	Nordeste	Lei	14.538	2011
PR ⁴⁹⁷	Sul	Decreto	7.116	2013
RJ ⁴⁹⁸	Sudeste	Decreto	43.876	2012
RO ⁴⁹⁹	Norte	Decreto	24.642	2019
RR ⁵⁰⁰	Norte	Lei	1.172	2017
RS ⁵⁰¹	Sul	Lei	15.266	2019

- 493 GOIÁS. Lei nº 19.587, de 10 de janeiro de 2017. Estabelece normas gerais para a realização de concursos públicos no âmbito da Administração Pública estadual. Goiânia: Casa Civil do Estado de Goiás, 2017. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/98895/lei-19587. Acesso em: 25 jul. 2026.
- 494 MINAS GERAIS. Decreto nº 42.899, de 17 de setembro de 2002. Aprova o Regulamento Geral de Concurso Público para investidura em cargo ou emprego público da administração direta e indireta do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2002. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/42899/2002/?cons=1>. Acesso em: 22 jul. 2026.
- 495 PARAÍBA. Lei nº 8.617, de 30 de junho de 2008. Estabelece normas, no âmbito do Estado da Paraíba, para a realização de concursos públicos e dá outras providências. João Pessoa: Assembleia Legislativa do Estado da Paraíba, 2008. Disponível em: https://sapl.al.pb.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2008/9014/9014_texto_integral.pdf. Acesso em: 22 jul. 2026.
- 496 PARANÁ. Decreto nº 7.116, de 28 de janeiro de 2013. Fica aprovado o Regulamento Geral de Concursos Públicos para provimento de cargo e emprego público do Poder Executivo na Administração Direta e Autárquica. Curitiba: Casa Civil do Governo do Estado do Paraná, 2013. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=85041>. Acesso em: 22 jul. 2026.
- 497 PERNAMBUCO. Lei nº 14.538, de 14 de dezembro de 2011. Institui regras para a realização dos concursos públicos destinados a selecionar candidatos ao ingresso nos cargos e empregos públicos da Administração Direta, Autarquias, Fundações, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista do Estado de Pernambuco. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 2011. Disponível em: <http://legis.alepe.pe.gov.br/Paginas/Impressao/texto.aspx?nomeArquivo=LO145382011>. Acesso em: 22 jul. 2026.
- 498 RIO DE JANEIRO. Decreto nº 43.876, de 8 de outubro de 2012. Regulamenta os concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos integrantes dos quadros permanentes de pessoal do Poder Executivo e das entidades da Administração Indireta do Estado do Rio de Janeiro e dá outras providências. Rio de Janeiro: Governo do Estado do Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: http://silep.fazenda.rj.gov.br/decreto_43876__081012_.htm. Acesso em: 22 jul. 2026.
- 499 RONDÔNIA. Decreto nº 24.642, de 30 de dezembro de 2019. Estabelece as normas gerais sobre concursos públicos, para servidores públicos civis e militares, no âmbito do Poder Executivo da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Estado de Rondônia. Porto Velho: Casa Civil do Estado de Rondônia, 2019. Disponível em: <http://ditel.casacivil.ro.gov.br/COTEL/Livros/Files/DEC24642%20-%20COMPILADO.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2026.
- 500 RORAIMA. Lei nº 1.172, de 10 de abril de 2017. Dispõe sobre as normas gerais relativas a concursos públicos. Boa Vista: Assembleia Legislativa do Estado de Roraima, 2017. Disponível em: <https://sapl.al.rr.leg.br/norma/1842>. Acesso em: 25 jul. 2026.
- 501 RIO GRANDE DO SUL. Lei nº 15.266, de 24 de janeiro de 2019. Dispõe sobre o Estatuto do Concurso Público no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul e dá outras providências. Porto Alegre: Assembleia

SC ⁵⁰²	Sul	Decreto	1.570	2021
SP ⁵⁰³	Sudeste	Decreto	60.449	2014

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

Uma vez delimitado o conjunto de normas estaduais, cumpre salientar que obteve-se o texto integral das normas por meio dos portais oficiais disponíveis, as quais foram arquivadas em pasta eletrônica pelo pesquisador. Afora as normas estaduais, também foi arquivado o texto integral do Decreto Federal nº 9.739/2019, uma vez que o respectivo ainda continua vigente. Em seguida, partindo do quadro de macro-objetos utilizados para a categorização da jurisprudência no Capítulo 4, procedeu-se à análise do conteúdo de cada das normas.

Neste ponto, cumpre registrar que em apoio à análise humana houve o emprego de inteligência artificial delimitado ao conteúdo dos arquivos encaminhados pelo pesquisador. Neste momento, utilizou-se o assistente de pesquisa a ferramenta *Claude IA com aplicação da funcionalidade Opus 5, lançada em 24 de julho de 2026*, de propriedade da empresa Norte-Americana *Anthropic*, que foi utilizada para apoiar a análise do pesquisador na classificação dos dispositivos de cada norma levantada em cada um dos macro-objetos propostos. O resultado desta sistemática encontra-se consolidado na Tabela 23.

Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul, 2019. Disponível em: <http://www.al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/LEI%2015.266.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2026.

502 SANTA CATARINA. Decreto nº 1.570, de 18 de novembro de 2021. Estabelece medidas de eficiência organizacional relativas a concursos públicos no âmbito da Administração Pública Estadual Direta, Autárquica e Fundacional. Florianópolis: Procuradoria-Geral do Estado de Santa Catarina, 2021. Disponível em: <http://server03.pge.sc.gov.br/LegislacaoEstadual/2021/001570-005-0-2021-005.htm>. Acesso em: 22 jul. 2026.

503 SÃO PAULO. Decreto nº 60.449, de 15 de maio de 2014. Regulamenta os procedimentos relativos à realização de concursos públicos, no âmbito da Administração Direta e Autárquica do Estado e dá providências correlatas. São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 2014. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/norma/172894>. Acesso em: 25 jul. 2026.

Tabela 23. Análise das normas estaduais e classificação dos dispositivos normativos de acordo com macro-objetos.

Macro-objeto	Dispositivos normativos
Autorização de concursos públicos	Art. 12, inciso II da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 2º, § 2º da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 4º, §§ 3º a 4º; Art. 6º; Art. 12, inciso II da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 2º, incisos I e II do Decreto nº 42.899/2002 do Estado de Minas Gerais; Art. 2º, caput e § 1º; § 5º e § 6º do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 1º, §§ 1º a 2º; Art. 2º; Art. 3º; Art. 6º da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 4º e § 1º da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 65 do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 3º; Art. 4º; Art. 6º; Art. 10 do Decreto nº 24.642/2019 do Estado de Rondônia; Art. 2º; Art. 3º; Art. 4º; Art. 5º do Decreto nº 1.570/2021 do Estado de Santa Catarina; Art. 3º a 8º; Art. 47 do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo; Art. 2º, § 2º, inciso III; Art. 3º, incisos I a III, e p.u.; Art. 5º, incisos I a V; Art. 6º, incisos I a XIV, e p.u.; Art. 7º, §§ 1º e 2º; Art. 26; Art. 27, caput, incisos I a III, e §§ 1º a 4º; Art. 40, caput e §§ 1º e 2º do Decreto Federal nº 9.739/2019.
Avaliação de títulos	Art. 4º da Lei Complementar nº 345/18 do Estado do Acre; Art. 6º, § 11; Art. 72 da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 17; Art. 51 da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 15; Art. 48 da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 12, inciso XX; Art. 46; Art. 49; Art. 60; Art. 61; Art. 61-A da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 8º, inciso XIII; Art. 16 do Decreto nº 42.899/2002 do Estado de Minas Gerais; Art. 13, p.u. (incisos I a VII) da Lei nº 8.617/2008 do Estado da Paraíba; Art. 16, inciso V; Art. 24; Art. 26 do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 23, §§ 1º a 2º da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 2º, §§ 1º a 2º; Art. 46; Art. 89; Art. 90; Art. 91 da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 11, p.u., incisos IX, XI, XII; Art. 20, § 1º; Art. 28, § 3º; Art. 39; Art. 40; Art. 41 do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 5º, § 11 da Lei nº 1.172/2017 do Estado de Roraima; Art. 9º e p.u. do Decreto nº 1.570/2021 do Estado de Santa Catarina; Art. 19, inciso III; Art. 22; Art. 23 do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo; Art. 30, caput e p.u. do Decreto Federal nº 9.739/2019.
Avaliação psicológica	Art. 61 a 68 da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 19; Art. 67 a 71 da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 60 a 64 da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 12, inciso XIX; Art. 35, inciso VII; Art. 42 a 44; Art. 50; Art. 56 da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás;

	Art. 16, inciso VII; Art. 52 a 57 do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 9º, inciso XVI; Art. 24; Art. 25; Art. 36-A da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 46; Art. 78; Art. 79; Art. 80; Art. 81; Art. 82; Art. 83; Art. 84 da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 2º, p.u.; Art. 43, inciso III; Art. 52; Art. 53 do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 12, inciso XX do Decreto nº 24.642/2019 do Estado de Rondônia; Art. 47 a 54 da Lei nº 1.172/2017 do Estado de Roraima; Art. 7º, inciso XVI; Art. 14; Art. 15 do Decreto nº 1.570/2021 do Estado de Santa Catarina; Art. 14, inciso XXII; Art. 19, inciso VI; Art. 26 do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo; Art. 36, caput e §§ 1º a 5º; Art. 37, caput e §§ 1º a 4º; Art. 42, inciso XIX, e § 2º do Decreto Federal nº 9.739/2019.
Banca examinadora	Art. 20, p.u. da Lei Complementar nº 345/18 do Estado do Acre; Art. 6º, § 3º, inciso I; Art. 27 a 29; Art. 37; Art. 47; Art. 69 da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 3º, § 1º; Art. 32; Art. 47; Art. 56; Art. 69 da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 4º-A; Art. 30; Art. 45; Art. 53-A; Art. 62 da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 6º, § 1º, inciso V; Art. 12, inciso I; Art. 29, p.u.; Art. 30; Art. 38; Art. 54; Art. 68, § 3º; Art. 88 da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 2º, inciso I, alínea "c"; Art. 29; Art. 30 do Decreto nº 42.899/2002 do Estado de Minas Gerais; Art. 3º; Art. 5º; Art. 12, p.u. da Lei nº 8.617/2008 do Estado da Paraíba; Art. 14; Art. 15; Art. 32 do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 1º, § 2º; Art. 23-A; Art. 37-A da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 5º; Art. 10, p.u.; Art. 15; Art. 16; Art. 17; Art. 29; Art. 47; Art. 48; Art. 85 da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 7º; Art. 8º; Art. 9º; Art. 10; Art. 26; Art. 29; Art. 30; Art. 33 do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 12, inciso I do Decreto nº 24.642/2019 do Estado de Rondônia; Art. 3º; Art. 5º, §§ 4º a 5º; Art. 19; Art. 20; Art. 21, p.u.; Art. 22; Art. 25; Art. 33; Art. 43; Art. 55; Art. 72 da Lei nº 1.172/2017 do Estado de Roraima; Art. 6º, inciso II; Art. 7º, inciso I do Decreto nº 1.570/2021 do Estado de Santa Catarina; Art. 13, inciso II; Art. 14, inciso I; Art. 34 do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo; Art. 37, § 3º; Art. 41, inciso II; Art. 42, inciso I do Decreto Federal nº 9.739/2019.
Cadastro de reserva	Art. 27 da Lei Complementar nº 345/18 do Estado do Acre; Art. 10; Art. 11, inciso VIII da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 12, § 2º da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 10, § 1º da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 10 da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 35 (vedação) da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco;

	Art. 3º, p.u.; Art. 11, p.u., inciso IV; Art. 63 do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 8º; Anexo Único do Decreto nº 24.642/2019 do Estado de Rondônia; Art. 8º; Art. 20, p.u. do Decreto nº 1.570/2021 do Estado de Santa Catarina; Art. 29, caput e §§ 1º e 2º; Art. 39, § 1º do Decreto Federal nº 9.739/2019.
Comissão organizadora	Art. 20, p.u. da Lei Complementar nº 345/18 do Estado do Acre; Art. 3º, § 2º; Art. 42, § 2º da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 8º-A, § 3º; Art. 8º-D; Art. 8º-G da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 6º; Art. 8º; Art. 14, p.u.; Art. 61; Art. 63; Art. 69, p.u. da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 2º, § 6º, inciso IV do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 1º, § 1º; Art. 11; Art. 37 da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 4º, §§ 1º a 2º; Art. 5º, §§ 2º a 3º; Art. 14; Art. 29; Art. 56, p.u. da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 6º; Art. 7º; Art. 9º do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 11; Art. 12; Art. 37, p.u.; Art. 1º das disposições transitórias do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo.
Comprovação de experiência ou prática profissional	Art. 6º, §§ 11 e 13 da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 46, § 2º; Art. 60, §§ 1º e 4º da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 13, p.u., incisos III e VI da Lei nº 8.617/2008 do Estado da Paraíba; Art. 16, inciso IV; Art. 24 do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 9º, § 1º da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 10, incisos IV a V; Art. 22; Art. 89, § 2º, inciso I; Art. 90, inciso VI da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 16; Art. 36, p.u.; Art. 39; Art. 62 do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 12, p.u. do Decreto nº 24.642/2019 do Estado de Rondônia; Art. 5º, § 13 da Lei nº 1.172/2017 do Estado de Roraima; Art. 14, p.u. do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo; Art. 6º, incisos I e II; Art. 42, inciso VII, e § 1º do Decreto Federal nº 9.739/2019.
Concurso público e corpo (idade, altura, peso)	Art. 6º, §§ 12 e 15; Art. 12, §§ 6º a 7º; Art. 55; Art. 85; Art. 86 da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 44; Art. 76 da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 42 da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 13; Art. 40 da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 11, inciso III do Decreto nº 42.899/2002 do Estado de Minas Gerais; Art. 16 e p.u. da Lei nº 8.617/2008 do Estado da Paraíba; Art. 6º, inciso XV; Art. 48, inciso III do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 25-D da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 21; Art. 22; Art. 71; Art. 73 da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 5º, § 1º; Art. 44; Art. 50; Art. 51; Art. 62, p.u. do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 4º, inciso III; Art. 5º, §§ 12 e 16; Art. 41; Art. 70; Art. 71 da Lei nº 1.172/2017 do Estado de Roraima.

Concurso público e individualidades (tatuagens, piercings, cicatrizes)	Não identificado.
Concurso público, gênero e sexo	Art. 12 a 15 da Lei Complementar nº 345/18 do Estado do Acre; Art. 6º, § 15; Art. 51; Art. 52, p.u. da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 41, § 3º; Art. 42, § 1º da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 10, inciso VII, alínea "a"; Art. 10, inciso XIV; Art. 39; Art. 40; Art. 52, § 3º da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 13; Art. 40, §§ 1º a 3º; Art. 73 da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 4º, inciso I; Art. 6º, inciso III; Art. 16, p.u. da Lei nº 8.617/2008 do Estado da Paraíba; Art. 19, inciso VII, e § 1º, inciso III, alínea "a"; Art. 23-C; Art. 23-D; Art. 23-E; Art. 23-F; Art. 25-C da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 71 da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 24, p.u., inciso II; Art. 49; Art. 60, p.u. do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 12, inciso V do Decreto nº 24.642/2019 do Estado de Rondônia; Art. 4º, inciso III; Art. 5º, § 16; Art. 37; Art. 38; Art. 75, inciso I da Lei nº 1.172/2017 do Estado de Roraima; Art. 12, § 3º do Decreto nº 1.570/2021 do Estado de Santa Catarina; Art. 25 do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo.
Condições especiais para realização do concurso	Art. 12 a 15; Art. 17 da Lei Complementar nº 345/18 do Estado do Acre; Art. 17; Art. 24, § 6º; Art. 31, § 3º; Art. 97 da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 7º, §§ 2º a 3º; Art. 26, § 2º; Art. 34, § 5º; Art. 50; Art. 54, § 3º da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 8º-B; Art. 25; Art. 32, § 5º; Art. 51, § 3º; Art. 52, §§ 3º a 5º da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 33; Art. 39, § 2º; Art. 73; Art. 74 da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 7º, § 2º, inciso III da Lei nº 8.617/2008 do Estado da Paraíba; Art. 37; Art. 38; Art. 39, p.u.; Art. 40 do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 22, §§ 1º a 2º; Art. 22-A; Art. 23-D da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 40; Art. 41, inciso III; Art. 52, inciso I; Art. 87, p.u. da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 21 e p.u. do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 9º, § 4º; Art. 23 da Lei nº 1.172/2017 do Estado de Roraima; Art. 12, § 3º do Decreto nº 1.570/2021 do Estado de Santa Catarina; Art. 24, § 3º do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo; Art. 42, inciso IV do Decreto Federal nº 9.739/2019.
Convocação de aprovados	Art. 22 da Lei Complementar nº 345/18 do Estado do Acre; Art. 80, § 2º; Art. 83 da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 60; Art. 74; Art. 77 da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 8º-N, p.u.; Art. 8º-Q; Art. 68 da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 20, inciso IV; Art. 28-A; Art. 78 a 80; Art. 83 da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás;

	Art. 6º do Decreto nº 42.899/2002 do Estado de Minas Gerais; (Cap. V vetado) da Lei nº 8.617/2008 do Estado da Paraíba; Art. 3º; Art. 5º, § 5º; Art. 58, alínea "a"; Art. 62 do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 9º, § 4º; Art. 10; Art. 32; Art. 33 da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 102; Art. 103 (Art. 104 vetado) da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 13; Art. 61; Art. 62; Art. 63 do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 7º; Art. 13, §§ 1º a 2º do Decreto nº 24.642/2019 do Estado de Rondônia; Art. 65, § 3º; Art. 68 da Lei nº 1.172/2017 do Estado de Roraima; Art. 21; Art. 22 do Decreto nº 1.570/2021 do Estado de Santa Catarina; Art. 39; Art. 40 a 43; Art. 46 do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo; Art. 28, caput e p.u.; Art. 29, § 1º; Art. 39, caput do Decreto Federal nº 9.739/2019.
Cotas negros	Art. 8º; Art. 8º-C a 8º-K; Art. 8º-M a 8º-Q da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 42 do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 9º, inciso V; Art. 22-C a 22-L da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 66, § 2º do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro.
Cotas PcD	Art. 16 da Lei Complementar nº 345/18 do Estado do Acre; Art. 12 da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 7º; Art. 8º da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 8º; Art. 8º-A; Art. 8º-B; Art. 8º-M a 8º-R da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 12, inciso IV; Art. 28; Art. 28-A da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 8º, inciso VI; Art. 27 do Decreto nº 42.899/2002 do Estado de Minas Gerais; Art. 4º, inciso VII; Art. 7º; Art. 11, inciso XIV da Lei nº 8.617/2008 do Estado da Paraíba; Art. 34; Art. 35; Art. 36; Art. 44 do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 9º, inciso V; Art. 19, inciso VI; Art. 22; Art. 22-A; Art. 22-B da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 10, inciso XVII; Art. 37 a 42; Art. 101, § 1º da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 5º; Art. 11, p.u., inciso XV do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 12, inciso IV do Decreto nº 24.642/2019 do Estado de Rondônia; Art. 9º, §§ 2º a 4º; Art. 75, inciso VIII da Lei nº 1.172/2017 do Estado de Roraima; Art. 7º, inciso III; Art. 25 do Decreto nº 1.570/2021 do Estado de Santa Catarina; Art. 14, inciso V; Art. 30, § 1º; Art. 46 do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo; Art. 42, inciso IV do Decreto Federal nº 9.739/2019.

Curso de formação	Art. 24; Art. 25 da Lei Complementar nº 345/18 do Estado do Acre; Art. 19 da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 17 da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 48; Art. 48-A da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 16, inciso IX; Art. 25 do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 9º, inciso XIII; Art. 22, § 1º; Art. 23, §§ 7º a 8º; Art. 23-E; Art. 23-F da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 2º, p.u.; Art. 57; Art. 58; Art. 59; Art. 60; Art. 61; Art. 62 do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 12, inciso XVI; Art. 15 do Decreto nº 24.642/2019 do Estado de Rondônia; Art. 7º, inciso XIV; Art. 19 do Decreto nº 1.570/2021 do Estado de Santa Catarina; Art. 14, inciso XVII; Art. 18, p.u. do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo; Art. 30, caput; Art. 35, caput e §§ 1º e 2º; Art. 42, inciso XV do Decreto Federal nº 9.739/2019.
Exames de aptidão para admissão (física e mental)	Art. 85; Art. 86 da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 12, inciso XVII da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 68-B da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 12, inciso XIX; Art. 35, inciso VI; Art. 50; Art. 81 da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 34; Art. 35 da Lei nº 8.617/2008 do Estado da Paraíba; Art. 16, incisos VI, VII e X; Art. 58 a 60 do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 9º, inciso XVI; Art. 24; Art. 25; Art. 25-A a 25-F da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 71 a 73; Art. 78 a 84 da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 42 a 56 do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 9º, § 2º; Art. 12, inciso XX do Decreto nº 24.642/2019 do Estado de Rondônia; Art. 47 a 54; Art. 70; Art. 71 da Lei nº 1.172/2017 do Estado de Roraima; Art. 7º, inciso XVI do Decreto nº 1.570/2021 do Estado de Santa Catarina; Art. 14, inciso XXI do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo; Art. 42, inciso XIX do Decreto Federal nº 9.739/2019.
Indeferimento de posse	Art. 85; Art. 86 da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 68-B da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 81 da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 34; Art. 35 da Lei nº 8.617/2008 do Estado da Paraíba; Art. 51, § 2º; Art. 59 do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 22-F, p.u., inciso II; Art. 23-F, § 3º, inciso II; Art. 25-C, § 4º, inciso III; Art. 34 da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 103, § 2º da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 57, p.u.; Art. 62; Art. 63, § 3º do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 65, § 1º; Art. 70; Art. 71 da Lei nº 1.172/2017 do Estado de Roraima.
Ingresso/manutenção de pessoal sem concurso prévio	Art. 1º, p.u. da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 9º, incisos II e III; Art. 91, inciso I da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás;

	Art. 65 (aplicação subsidiária) do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 5º; Art. 21 da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 5º do Decreto nº 24.642/2019 do Estado de Rondônia; Art. 42; Art. 43; Art. 48 do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo; Art. 2º, § 2º, inciso VI; Art. 6º, inciso XIV; Art. 27, § 2º do Decreto Federal nº 9.739/2019.
Inscrição	Art. 10; Art. 11 da Lei Complementar nº 345/18 do Estado do Acre; Art. 13 a 23 da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 20 a 28 da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 18 a 27 da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 21; Art. 24; Art. 26; Art. 27 da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 9º a 15 do Decreto nº 42.899/2002 do Estado de Minas Gerais; Art. 24 a 30 da Lei nº 8.617/2008 do Estado da Paraíba; Art. 7º a 13 do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 12 a 21 da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 30 a 35 (Art. 31 e Art. 33 vetados) da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 14 a 19 do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 12, incisos X a XIII do Decreto nº 24.642/2019 do Estado de Rondônia; Art. 9º a 17 da Lei nº 1.172/2017 do Estado de Roraima; Art. 7º, incisos VIII e XI do Decreto nº 1.570/2021 do Estado de Santa Catarina; Art. 14, incisos X e XII; Art. 15; Art. 16; Art. 17 do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo; Art. 38; Art. 41, caput, incisos I e II, e §§ 1º e 2º; Art. 42, incisos IX, X, XI e XII, e § 1º do Decreto Federal nº 9.739/2019.
Isenção da taxa de inscrição	Art. 18; Art. 18-A; Art. 19 da Lei Complementar nº 345/18 do Estado do Acre; Art. 16; Art. 22 da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 12, inciso VII; Art. 20 da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 27 da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 12, inciso X; Art. 23; Art. 23-A (revogado) da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 8º, inciso VIII; Art. 31 do Decreto nº 42.899/2002 do Estado de Minas Gerais; Art. 10, p.u. do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 9º, incisos VII a VIII; Art. 19; Art. 20; Art. 21; Art. 25-D, §§ 1º a 5º da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 6º, inciso II; Art. 11, p.u., inciso V; Art. 18; Art. 31 do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 12, incisos XI e XII do Decreto nº 24.642/2019 do Estado de Rondônia; Art. 7º, incisos IX e X do Decreto nº 1.570/2021 do Estado de Santa Catarina; Art. 14, inciso XI; Art. 17 do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo; Art. 38; Art. 42, incisos X e XI do Decreto Federal nº 9.739/2019.

Limite de aprovados por etapa e no concurso	Art. 6º, § 14 da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 18, p.u. da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 16, p.u. da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 12, inciso XVIII; Art. 47; Art. 57; Art. 58 da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 23, § 6º; Art. 27, §§ 1º a 2º; Art. 28 da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 2º, § 6º; Art. 57; Art. 63, § 1º; Art. 99 da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 7º; Art. 9º; Art. 15, § 2º; Anexo Único do Decreto nº 24.642/2019 do Estado de Rondônia; Art. 4º; Art. 8º, § 2º; Art. 17; Art. 18; Art. 20, p.u. do Decreto nº 1.570/2021 do Estado de Santa Catarina; Art. 30 do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo; Art. 29, § 2º; Art. 34; Art. 35, § 2º; Art. 39, caput e §§ 1º, 1º-A, 2º e 3º; Art. 42, inciso III-A; Anexo II; Anexo III do Decreto Federal nº 9.739/2019.
Mecanismos de elisão da realização de concursos	Art. 27 da Lei Complementar nº 345/18 do Estado do Acre; Art. 10; Art. 11, inciso VIII da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 12, § 2º da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 1º, p.u.; Art. 10, § 1º da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 9º, incisos II a III; Art. 10; Art. 91, inciso I da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 3º, inciso II; Art. 21; Art. 35 da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 3º do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 2º, § 2º, inciso VI; Art. 6º, incisos XIII e XIV; Art. 29, caput e § 1º do Decreto Federal nº 9.739/2019.
Ordem classificatória	Art. 23; Art. 25; Art. 28 da Lei Complementar nº 345/18 do Estado do Acre; Art. 12, § 3º; Art. 80 da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 7º, § 1º, inciso IV; Art. 74; Art. 77 da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 8º-O a 8º-Q; Art. 68 da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 12, inciso XVIII; Art. 57; Art. 62; Art. 78; Art. 80; Art. 82 da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 21, § 1º, inciso III do Decreto nº 42.899/2002 do Estado de Minas Gerais; (Cap. V vetado) da Lei nº 8.617/2008 do Estado da Paraíba; Art. 3º, § 2º; Art. 43 a 46 do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 22-I; Art. 22-L; Art. 27; Art. 28; Art. 29; Art. 31 da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 42; Art. 99; Art. 100; Art. 101; Art. 103 da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 2º, p.u.; Art. 5º, §§ 7º a 8º; Art. 12, incisos III a IV; Art. 24; Art. 61; Art. 63 do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 9º, § 3º; Art. 13; Art. 16 do Decreto nº 24.642/2019 do Estado de Rondônia; Art. 65, § 3º; Art. 68 da Lei nº 1.172/2017 do Estado de Roraima; Art. 20; Art. 22; Art. 23; Art. 24; Art. 25 do Decreto nº 1.570/2021 do Estado de Santa Catarina; Art. 30, § 2º; Art. 39; Art. 41 do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo;

	Art. 34; Art. 39, caput e § 3º; Art. 42, incisos XVIII e XX do Decreto Federal nº 9.739/2019.
Prazo de validade e prorrogação	Art. 22; Art. 23; Art. 25 da Lei Complementar nº 345/18 do Estado do Acre; Art. 6º, § 3º, inciso XIII; Art. 9º da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 6º da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 10, inciso XII; Art. 67-A da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 12, inciso XXI; Art. 48, § 5º; Art. 83 da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 5º do Decreto nº 42.899/2002 do Estado de Minas Gerais; Art. 11, inciso XII da Lei nº 8.617/2008 do Estado da Paraíba; Art. 5º; Art. 47, § 1º do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 9º, inciso XX; Art. 10; Art. 26; Art. 26-A da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 10, inciso XV; Art. 20; Art. 43; Art. 103, § 1º; Art. 111 da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 3º; Art. 4º; Art. 11, p.u., inciso VIII do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 17 do Decreto nº 24.642/2019 do Estado de Rondônia; Art. 5º, § 3º, inciso XII; Art. 65, § 2º da Lei nº 1.172/2017 do Estado de Roraima; Art. 7º, inciso XVII do Decreto nº 1.570/2021 do Estado de Santa Catarina; Art. 10 do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo; Art. 28, caput; Art. 29, caput; Art. 42, inciso XXI; Art. 43, caput e § 1º do Decreto Federal nº 9.739/2019.
Preterição de candidatos	Art. 22; Art. 23; Art. 23-A da Lei Complementar nº 345/18 do Estado do Acre; Art. 80; Art. 81; Art. 83 da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 74; Art. 77 da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 68 da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 78; Art. 83 da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 6º do Decreto nº 42.899/2002 do Estado de Minas Gerais; Art. 6º, inciso II da Lei nº 8.617/2008 do Estado da Paraíba; Art. 67 do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 31; Art. 33; Art. 36 da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 103 da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 61 do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 65, § 3º; Art. 68 da Lei nº 1.172/2017 do Estado de Roraima; Art. 23 do Decreto nº 1.570/2021 do Estado de Santa Catarina; Art. 39; Art. 41 do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo.
Prova de aptidão física	Art. 6º, § 7º; Art. 51 a 55 da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 41 a 44 da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 39 a 42-A da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 35, inciso IV; Art. 40; Art. 50 da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 14 da Lei nº 8.617/2008 do Estado da Paraíba; Art. 16, inciso VI; Art. 31, inciso V do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 25-A; Art. 25-B; Art. 25-C (Art. 23, § 4º) da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 2º, § 4º; Art. 46; Art. 71; Art. 73 (Art. 72 vetado) da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul;

	Art. 43, inciso I; Art. 44 a 49 do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 5º, § 7º; Art. 37 a 41 da Lei nº 1.172/2017 do Estado de Roraima; Art. 12 do Decreto nº 1.570/2021 do Estado de Santa Catarina; Art. 19, inciso V; Art. 25 do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo; Art. 32; Art. 36, § 2º; Art. 42, incisos XIII e XV do Decreto Federal nº 9.739/2019.
Prova escrita discursiva	Art. 6º, § 6º; Art. 45 a 50 da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 36; Art. 38 a 40 da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 34; Art. 36 a 38 da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 35, inciso II; Art. 38; Art. 49; Art. 52; Art. 53 da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 13 da Lei nº 8.617/2008 do Estado da Paraíba; Art. 16, inciso II; Art. 21; Art. 28; Art. 31, incisos II e III do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 23-B, § 3º da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 46, §§ 2º a 4º; Art. 67; Art. 68; Art. 70; Art. 92, § 2º (Art. 69 vetado) da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 25; Art. 27; Art. 28, § 3º do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 5º, § 6º; Art. 33 a 36 da Lei nº 1.172/2017 do Estado de Roraima; Art. 19, inciso II; Art. 21 do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo; Art. 30, p.u.; Art. 42, inciso XIII do Decreto Federal nº 9.739/2019.
Prova escrita objetiva	Art. 24; Art. 43; Art. 44 da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 30; Art. 36; Art. 37 da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 34; Art. 35 da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 35, inciso I; Art. 36; Art. 37; Art. 49 da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 8º, inciso IX do Decreto nº 42.899/2002 do Estado de Minas Gerais; Art. 16, inciso I; Art. 17; Art. 27; Art. 31, inciso I do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 23, § 3º-A; Art. 23-A, inciso III; Art. 23-B, §§ 1º a 2º da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 46, §§ 3º a 4º; Art. 56; Art. 64; Art. 65; Art. 66 da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 12, inciso II; Art. 25; Art. 26; Art. 28, § 2º do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 11, inciso I do Decreto nº 24.642/2019 do Estado de Rondônia; Art. 30; Art. 31; Art. 32 da Lei nº 1.172/2017 do Estado de Roraima; Art. 19, inciso I; Art. 20; Art. 37, inciso I do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo; Art. 30, p.u.; Art. 42, inciso XIII do Decreto Federal nº 9.739/2019.
Prova oral	Art. 69 a 71 da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 47 a 50 da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 45 a 47 da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 35, inciso III; Art. 39; Art. 49; Art. 54 da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 16, § 6º do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná;

	Art. 9º, inciso XIV; Art. 23, § 3º da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 85; Art. 86; Art. 87; Art. 88 da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 32; Art. 33; Art. 34; Art. 35 do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 12, inciso XVIII do Decreto nº 24.642/2019 do Estado de Rondônia; Art. 55; Art. 56 da Lei nº 1.172/2017 do Estado de Roraima; Art. 7º, inciso XV; Art. 10; Art. 11 do Decreto nº 1.570/2021 do Estado de Santa Catarina; Art. 14, inciso XIX; Art. 19, inciso IV; Art. 24 do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo; Art. 31; Art. 36, § 2º; Art. 42, inciso XVII do Decreto Federal nº 9.739/2019.
Prova prática	Art. 6º, §§ 8º a 9º; Art. 56 a 60 da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 45; Art. 46 da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 43; Art. 44 da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 35, inciso V; Art. 41; Art. 55 da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 15 da Lei nº 8.617/2008 do Estado da Paraíba; Art. 16, inciso III; Art. 28 do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 23, § 5º da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 46, § 6º; Art. 74; Art. 75; Art. 76; Art. 77 da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 28, § 3º; Art. 36; Art. 37; Art. 38 do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 5º, §§ 8º a 9º; Art. 42 a 46 da Lei nº 1.172/2017 do Estado de Roraima; Art. 13 do Decreto nº 1.570/2021 do Estado de Santa Catarina; Art. 20, inciso II do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo; Art. 33; Art. 42, inciso XIII do Decreto Federal nº 9.739/2019.
Recursos	Art. 73 a 79; Art. 90 da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 61 a 66; Art. 72, § 4º da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 8º-H; Art. 55 a 59 da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 64 a 70 da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 22 a 25 do Decreto nº 42.899/2002 do Estado de Minas Gerais; Art. 6º, inciso VI; Art. 37, § 3º da Lei nº 8.617/2008 do Estado da Paraíba; Art. 13, p.u.; Art. 30 a 33; Art. 56 do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 9º, inciso XVIII; Art. 23-A, inciso III; Art. 25, §§ 2º a 5º da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 5º, § 3º; Art. 17, inciso III; Art. 56, p.u.; Art. 83; Art. 92 a 98 da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 11, p.u., inciso XIV; Art. 28 a 31; Art. 53, §§ 1º a 3º do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 12, inciso XXIII do Decreto nº 24.642/2019 do Estado de Rondônia; Art. 4º, inciso VI; Art. 57 a 64 da Lei nº 1.172/2017 do Estado de Roraima; Art. 15, §§ 2º a 4º do Decreto nº 1.570/2021 do Estado de Santa Catarina; Art. 14, inciso XXIV; Art. 33 a 37 do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo; Art. 37, §§ 2º, 3º e 4º; Art. 42, inciso XXII, e § 2º do Decreto Federal nº 9.739/2019.

Requisito de escolaridade	Art. 8º, §§ 2º a 3º da Lei Complementar nº 345/18 do Estado do Acre; Art. 6º, § 3º, inciso III; Art. 6º, § 13; Art. 72, inciso III da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 12, inciso IV; Art. 24, § 1º, inciso I; Art. 35; Art. 51, inciso IV da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 10, inciso II; Art. 33; Art. 48, inciso IV da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 12, inciso VIII; Art. 13, § 1º; Art. 22; Art. 60, § 3º da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 11, inciso IV do Decreto nº 42.899/2002 do Estado de Minas Gerais; Art. 11, inciso III; Art. 17 da Lei nº 8.617/2008 do Estado da Paraíba; Art. 6º, inciso II; Art. 48, inciso VI do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 9º, incisos IV e X, e § 1º da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 10, inciso IV; Art. 15; Art. 22; Art. 46, § 2º; Art. 47, § 2º; Art. 90, inciso II da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 16; Art. 20; Art. 62 do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 12, inciso IX, e p.u. do Decreto nº 24.642/2019 do Estado de Rondônia; Art. 5º, § 3º, inciso III; § 13 da Lei nº 1.172/2017 do Estado de Roraima; Art. 7º, inciso VII do Decreto nº 1.570/2021 do Estado de Santa Catarina; Art. 14, inciso IX, e p.u.; Art. 23; Art. 29, § 2º do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo; Art. 6º, inciso I; Art. 42, incisos VI e VIII, e § 1º do Decreto Federal nº 9.739/2019.
Sindicância da vida pregressa / investigação social	Art. 87 a 91 da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 12, inciso XVII; Art. 72 da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 65 da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 12, inciso XIX; Art. 35, inciso VIII; Art. 45; Art. 50 da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 37 da Lei nº 8.617/2008 do Estado da Paraíba; Art. 16, inciso XI; Art. 48, inciso IX; Art. 49 do Decreto nº 7.116/2013 do Estado do Paraná; Art. 9º, inciso XVI da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco; Art. 36 da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 2º, p.u.; Art. 43, inciso IV; Art. 54; Art. 55; Art. 56 do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro; Art. 12, inciso XX do Decreto nº 24.642/2019 do Estado de Rondônia; Art. 72 a 74 da Lei nº 1.172/2017 do Estado de Roraima; Art. 7º, inciso XVI; Art. 16 do Decreto nº 1.570/2021 do Estado de Santa Catarina; Art. 14, inciso XXII; Art. 19, inciso VII; Art. 27 do Decreto nº 60.449/2014 do Estado de São Paulo; Art. 42, inciso XIX do Decreto Federal nº 9.739/2019.
Suspensão de concursos públicos	Art. 82 da Lei nº 7.858/16 do Estado de Alagoas; Art. 15 da Lei nº 4.605/18 do Estado do Amazonas; Art. 13; Art. 67-A da Lei nº 4.949/12 do Distrito Federal; Art. 13, § 3º; Art. 85; Art. 86 da Lei nº 19.587/17 do Estado de Goiás; Art. 4º, p.u. da Lei nº 8.617/2008 do Estado da Paraíba; Art. 26-A da Lei nº 14.538/2011 do Estado de Pernambuco;

	Art. 28; Art. 45 da Lei nº 15.266/2019 do Estado do Rio Grande do Sul; Art. 38; Art. 47 do Decreto nº 43.876/2012 do Estado do Rio de Janeiro.
--	---

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

Ao realizar a organização da estrutura normativa sintetizada na Tabela 23, tornou-se possível conhecer, analisar e extrair contribuições oriundas de diferentes legislações estaduais e do Decreto Federal nº 9.739/2019 segmentadas por macro-objetos, as quais também serão consideradas na construção da proposta normativa.

Para além das normas vigentes, considerando as possíveis contribuições, sobretudo de natureza procedimental, também foi realizada análise do Projeto de Lei nº 5.089/2020 cujo resultado sistematizado dos dispositivos normativos distribuídos por macro-objeto encontra-se na Tabela 24.

Tabela 24. Análise das normas estaduais e classificação dos dispositivos normativos de acordo com macro-objetos.

Macro-objeto	Dispositivos do Projeto de Lei nº 5.089/2020
Autorização de concursos públicos	Art. 9º, incisos I a III; Art. 10, incisos I e II; Art. 11, incisos I e II; Art. 12; Art. 14; Art. 15, incisos I a IX, e p.u.; Art. 16; Art. 17, caput e §§ 1º a 4º; Art. 18, incisos I a IV; Art. 19; Art. 20, caput e §§ 1º a 4º.
Avaliação de títulos	Art. 21; Art. 42, caput e §§ 1º a 3º; Art. 85, inciso IV; Art. 89, inciso I, alínea b, e § 2º; Art. 114, incisos I a VIII, e §§ 1º e 2º; Art. 115, caput e p.u.; Art. 118.
Avaliação psicológica	Art. 21; Art. 85, inciso III; Art. 89, inciso I, alínea a, e § 1º, incisos I a III; Art. 108, caput e p.u.; Art. 109, caput e p.u.; Art. 110, incisos I e II.
Banca examinadora	Art. 3º, inciso III; Art. 4º; Art. 6º, caput e §§ 1º a 3º; Art. 12; Art. 13; Art. 19; Art. 20, caput e §§ 1º a 4º; Art. 23, caput e p.u.; Art. 24; Art. 25, caput e p.u.; Art. 26; Art. 27; Art. 28; Art. 29; Art. 30; Art. 31; Art. 32, caput e p.u.; Art. 69; Art. 70; Art. 119, caput.
Cadastro de reserva	Art. 33, § 2º, inciso III, e § 3º; Art. 34.
Comissão organizadora	Art. 3º, incisos I e II; Art. 4º; Art. 9º, incisos I a III; Art. 10, incisos I e II; Art. 11, incisos I e II; Art. 12; Art. 13; Art. 16; Art. 17, caput e § 3º; Art. 19; Art. 20, § 2º, inciso II; Art. 25, caput; Art. 29; Art. 31; Art. 33, caput e § 2º, inciso I; Art. 70.
Comprovação de experiência ou prática profissional	Art. 33, § 2º, incisos IV e XV; Art. 44; Art. 63; Art. 114, § 2º.

Concurso público e corpo (idade, altura, peso)	Art. 35, inciso III; Art. 43; Art. 47, inciso I; Art. 74, inciso V; Art. 100, caput e p.u..
Concurso público e individualidades (tatuagens, piercings, cicatrizes)	Não identificado.
Concurso público, gênero e sexo	Art. 5º, §§ 1º e 2º; Art. 7º, inciso III; Art. 47, incisos II a IV; Art. 74, § 3º, incisos I a VI; Art. 98, § 5º; Art. 100, caput e p.u.; Art. 104, caput e §§ 1º a 5º; Art. 132, caput e §§ 1º a 5º; Art. 149, inciso I.
Condições especiais para realização do concurso	Art. 5º, §§ 2º e 3º; Art. 37, inciso III; Art. 55, §§ 3º e 4º; Art. 56; Art. 74, caput, incisos I a XI, e §§ 1º a 3º; Art. 104, caput e §§ 1º a 5º; Art. 132, caput e §§ 1º a 5º.
Convocação de aprovados	Art. 8º, p.u.; Art. 131, §§ 3º e 5º; Art. 136; Art. 137; Art. 139; Art. 140, caput e §§ 1º a 8º; Art. 141; Art. 143; Art. 144.
Cotas negros	Art. 33, § 2º, inciso XX; Art. 140, §§ 6º a 8º.
Cotas PcD	Art. 5º, § 3º; Art. 33, § 2º, inciso XX; Art. 37, caput, incisos I a VI, e §§ 1º a 4º; Art. 56; Art. 140, §§ 6º a 8º; Art. 149, inciso VIII.
Curso de formação	Art. 10, inciso I; Art. 50; Art. 76, p.u.; Art. 89, inciso III, e §§ 7º e 8º; Art. 131, caput e §§ 1º a 7º; Art. 132, caput e §§ 1º a 5º.
Exames de aptidão para admissão (física e mental)	Art. 21; Art. 33, § 2º, inciso XVIII; Art. 98, caput e §§ 1º a 6º; Art. 118.
Indeferimento de posse	Art. 22, caput e p.u.; Art. 37, § 4º; Art. 58, § 6º, inciso III; Art. 63; Art. 98, § 3º; Art. 142; Art. 149, § 3º.
Ingresso/manutenção de pessoal sem concurso prévio	Art. 2º, § 4º, incisos I a III; Art. 17, caput; Art. 140, § 4º.
Inscrição	Art. 33, § 2º, incisos VI e VII; Art. 49, § 2º; Art. 53, caput e p.u.; Art. 54; Art. 55, caput e §§ 1º a 5º; Art. 56; Art. 57; Art. 58, caput e §§ 1º e 2º; Art. 59; Art. 60; Art. 61; Art. 62; Art. 149, inciso IV.
Isenção da taxa de inscrição	Art. 17, § 4º, inciso III; Art. 33, § 2º, inciso VII; Art. 58, §§ 3º a 8º.
Limite de aprovados por etapa e no concurso	Art. 33, § 2º, inciso III, e § 3º; Art. 46; Art. 87; Art. 88, § 2º; Art. 131, § 2º; Art. 139.
Mecanismos de elisão da realização de concursos	Art. 2º, § 4º, incisos I a III; Art. 18, incisos I a III; Art. 33, § 2º, inciso III, e § 3º; Art. 34; Art. 138; Art. 143.
Ordem classificatória	Art. 33, § 2º, incisos V e XVII; Art. 37, § 2º; Art. 82; Art. 133, caput e p.u.; Art. 134, caput e p.u.; Art. 135; Art. 139; Art. 140, caput e §§ 1º a 8º; Art. 143.

Prazo de validade e prorrogação	Art. 8º, caput e p.u.; Art. 18, inciso II; Art. 33, § 2º, inciso XXI; Art. 131, § 7º; Art. 137; Art. 140, § 2º; Art. 143.
Preterição de candidatos	Art. 18, inciso II; Art. 104, §§ 4º e 5º; Art. 132, §§ 4º e 5º; Art. 140, §§ 3º a 5º; Art. 143.
Prova de aptidão física	Art. 21; Art. 39; Art. 89, § 6º; Art. 99; Art. 100, caput e p.u.; Art. 101; Art. 102; Art. 103; Art. 104, caput e §§ 1º a 5º; Art. 118.
Prova escrita discursiva	Art. 38; Art. 85, inciso II; Art. 88, inciso II, e §§ 1º e 2º; Art. 94; Art. 95, incisos I a IV; Art. 96, incisos I a IV; Art. 97; Art. 118; Art. 119, § 2º.
Prova escrita objetiva	Art. 85, inciso I; Art. 88, inciso I, e § 2º; Art. 92, caput e p.u.; Art. 93, caput e §§ 1º a 4º; Art. 118; Art. 128, caput e §§ 1º e 2º; Art. 129.
Prova oral	Art. 21; Art. 85, inciso V; Art. 89, inciso II, e §§ 3º e 4º; Art. 111, caput e §§ 1º a 3º; Art. 112, caput e §§ 1º a 6º; Art. 113, caput e p.u.; Art. 118.
Prova prática	Art. 21; Art. 40; Art. 89, § 5º; Art. 105, caput e p.u.; Art. 106; Art. 107, caput e p.u.; Art. 118.
Recursos	Art. 6º, caput e §§ 1º a 3º; Art. 7º, incisos I a V; Art. 33, § 2º, inciso XIX; Art. 49, caput e §§ 1º e 2º; Art. 77, incisos I e II; Art. 83; Art. 97; Art. 109, p.u.; Art. 116 a 130; Art. 134, p.u.; Art. 135; Art. 145, § 4º; Art. 148.
Requisito de escolaridade	Art. 33, § 2º, inciso IV; Art. 44; Art. 63.
Sindicância da vida pregressa / investigação social	Art. 33, § 2º, inciso XVIII; Art. 145, caput e §§ 1º a 5º; Art. 146; Art. 147; Art. 148.
Suspensão de concursos públicos	Art. 52, caput e p.u.; Art. 142; Art. 149, § 1º.

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

A partir da distribuição organizada dos dispositivos normativos estaduais vigentes e do teor do Decreto nº 9.739/2019 constante da Tabela 23, bem como das contribuições constantes do PL nº 5.089/2020 sistematiza-se uma matriz contendo dispositivos normativos organizados por macro-objetos que podem contribuir, juntamente com os demais elementos abordados neste trabalho, para o processo de elaboração de proposta de regulamentação.

Pondera-se por fim, que não se objetiva promover a mera extração e reprodução de dispositivos apurados na proposta de elaboração da regulamentação do tema para a proposta normativa do Poder Executivo Federal, mas sim possibilitar, a partir da legislação sistematizada, realizar as seguintes reflexões: i) analisar criticamente dos dispositivos segmentados por macro-objeto à luz das contribuições levantadas nos capítulos anteriores; ii) realizar de exercícios mentais sobre eventuais implicações práticas decorrentes de cada

dispositivo no campo de *práxis*, sobretudo aqueles com elevado nível de detalhamento; iii) verificar a compatibilidade das contribuições apuradas em cada macro-objeto com a Lei nº 14.965/2024; iv) analisar o alcance dos dispositivos à luz da pluralidade e territorialidade de órgãos e entidades que compõem a Administração Pública Federal; e, v) descortinar aspectos relacionados à gestão de pessoas, às reais necessidades da população e ao efetivo desempenho das atribuições do cargo que, em muitos casos, são secundarizados nos procedimentos de recrutamento e seleção no setor público.

6.2 Proposta de Regulamentação no Âmbito do Poder Executivo Federal

A partir das contribuições pesquisadas, analisadas e sintetizadas ao longo deste trabalho e considerando a necessidade de se refletir sobre a construção de regulamentação responsiva às necessidades plurais dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, houve um esforço de elaboração de uma proposta orientada para o atendimento das reais necessidades da população e que fosse, simultaneamente, capaz de dialogar com a atual realidade do procedimento de recrutamento e seleção por meio de concurso público e que deixasse claro, em consonância com a lei nº 14.965/2024, o direcionamento que se almeja para os concursos públicos e processos de seleção para os próximos anos no âmbito do Poder Executivo Federal.

Quanto ao alcance regulatório, cumpre salientar que na proposta normativa não se almeja regulamentar apenas o instituto do concurso público para a Administração Pública direta, autárquica e fundacional, nos termos previstos na lei nº 8.112/1990, mas também os processos de seleção para as empresas públicas e para as Sociedades de Economia Mista que recebam recursos da União para pagamento de despesas de pessoal ou de custeio em geral. Além disso, a norma poderá ser aplicada, de forma facultativa, aos processos seletivos simplificados visando contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público prevista na lei nº 8.745/1993; aos processos seletivos para recrutamento e seleção de agentes comunitários de saúde e agentes de combate às endemias, nos termos do art. 198, §4º da Constituição Federal; e, ainda, para a para admissão de professores, técnicos e cientistas estrangeiros, nos termos do art. 207, §1º da Constituição Federal.

Nesse sentido, propõem-se a criação de um Programa de Recrutamento e Seleção de Pessoas do Governo Federal que deve observar as seguintes diretrizes: 1) interlocução e diagnóstico com os diferentes setores do governo e da sociedade buscando compreender as reais

demandas da sociedade quanto aos serviços públicos a serem prestados pelo pessoal recrutado e selecionado; 2) informatização, transparência, acessibilidade, publicidade e gratuidade no acesso a atos e informações relativos a concursos públicos e processos seletivos dos órgãos e entidades do governo federal em plataforma eletrônica única, denominada “Portal de Recrutamento e Seleção”; 3) inclusão, diversidade, redução de assimetrias e fomento à representatividade na composição dos quadros da administração pública; 4) prevenção de ilícitos, conformidade e gestão de riscos, bem como articulação com órgãos competentes para o combate a organizações criminosas envolvendo o recrutamento e seleção de pessoal para a administração pública; 5) desenvolvimento, por meio dos diferentes órgãos e entidades de formação e educação públicas, de iniciativas com acesso universal que promovam a formação e a preparação de candidatos orientadas para as necessidades reais da população, responsabilidade, defesa dos direitos humanos, integridade e ética na administração pública; e, 6) orientação dos instrumentos avaliativos para atendimento das necessidades reais da população e para a verificação de competências relacionadas às atribuições dos cargos ou empregos públicos.

Em alinhamento às diretrizes, cumpre salientar que se propõe a estruturação dos procedimentos inerentes ao Programa de Recrutamento e Seleção de Pessoas do Governo Federal em torno de cinco eixos: 1. O Planejamento do programa de recrutamento e seleção. 2. A autorização de abertura de concursos públicos, processos de seleção e de provimentos. 3. A organização de concursos públicos e processos seletivos. 4 - A execução de concursos públicos e processos seletivos; e, 5. O monitoramento de concursos públicos e processos seletivos. A partir de tais eixos, há o desdobramento normativo de procedimentos, orientações, limites, atos administrativos ou atividades inerentes a cada um dos eixos.

Inspirado em uma perspectiva societal, propõe-se a instituição do Comitê de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoal que constitui instância colegiada, representativa e de deliberação democrática, competente por realizar estudos, monitoramento, consolidação de relatórios, formulação de propostas de aperfeiçoamento, apoio à tomada de decisões e orientações sobre recrutamento e seleção de pessoal. Tal instância deve assegurar não apenas a participação e representantes técnicos dos ministérios envolvidos nos procedimentos de recrutamento e seleção (Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e Ministério do Planejamento e Orçamento), mas também a participação da sociedade civil e de representantes de outros órgãos da administração pública.

Diante do diagnóstico realizado no trabalho quanto à ausência de plataforma eletrônica mantida pelo poder público que viabilize o acesso às informações relativas certames de forma

integrada, a disponibilização de informações inerentes aos processos de recrutamento e seleção na Administração Pública brasileira, propõe-se, em termos gerenciais, a criação do “Portal de Recrutamento e Seleção” que consiste em uma ferramenta eletrônica que deve promover, de forma clara, organizada, sistematizada e atualizada a operacionalização de procedimentos e a divulgação de atos e informações relativos a concursos públicos e processos de seleção dos órgãos e entidades do governo federal.

Acrescenta-se, ainda, no que se refere às reservas de vagas para pessoas com deficiência e para pessoas pretas, pardas, indígenas e quilombolas, que a estratégia regulatória adotada por ora não incorporou o conteúdo já disciplinado pelos Decretos nº 9.508/2018 e nº 12.536/2025 que tratam especificamente dos temas e encontram-se vigentes. Pondera-se, no entanto, que a divisão de cotas raciais, nos termos estabelecidos no Decreto nº 12.536/2025, bem como a ausência de uma norma articulando as duas reservas, podem promover, nos termos explicados no Capítulo 4, uma distorção na política de ação afirmativa e, conseqüentemente, a infração aos percentuais de reserva legalmente estabelecidos. Logo, trata de um tema que demanda atenção por parte do Poder Executivo Federal e necessita ser atualizado nos respectivos diplomas normativos.

Por fim, valendo-se, principalmente, das contribuições oriundas da jurisprudência e das normas revisadas, se propõe, dentro dos limites possíveis, um conjunto de normas atinentes aos macro-objetos analisados nos capítulos 4 e 6 que se concentram, principalmente, nos eixos de organização e execução dos certames. Além disso, o texto inaugura, de forma transversal, diálogos sobre o emprego de tecnologia em certames, nos termos do art. 8º da Lei nº 14.965/2024 e estabelece, a partir das contribuições constantes do quinto capítulo deste trabalho, elementos para balizar as discussões sobre o tema. Uma vez registradas as ponderações pertinentes, colaciona-se a íntegra proposta de regulamentação.

PROPOSTA DE DECRETO Nº ____, DE ____ DE ____ DE ____

Dispõe sobre o recrutamento e seleção de pessoal no âmbito do Poder Executivo Federal.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, *caput*, incisos IV e VI, alínea “a”, da Constituição e considerando o disposto no art. 37, inciso

II, da Constituição, na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e na Lei nº 14.965, de 9 de setembro de 2024,

DECRETA:

Capítulo I
Disposições Preliminares

Art. 1º Este decreto estabelece normas sobre o recrutamento e seleção de pessoal civil no âmbito da Administração Pública federal.

§ 1º Ressalvada disposição expressa prevista em regulamento ou em edital, as disposições desta norma não se aplicam a concursos públicos para:

I - a Carreira de Defensor Público Federal prevista na Lei Complementar nº 80, de 12 de janeiro de 1994;

II - as Forças Armadas, nos termos do art. 142, § 3º, inciso X, da Constituição Federal de 1988; e

III - as Empresas Públicas e das Sociedades de Economia Mista que não recebam recursos da União para pagamento de despesas de pessoal ou de custeio em geral.

§ 2º As disposições estabelecidas neste Decreto aplicam-se, subsidiariamente, a concursos públicos para carreiras de membros efetivos da Advocacia-Geral da União (AGU) previstas na Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993.

§ 3º É facultada a aplicação total ou parcial desta norma, se previsto no ato que autorizar sua abertura, em regulamento, em ato normativo ou em edital:

I - de processos seletivos simplificados para contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do art. 37, *caput*, inciso IX da Constituição Federal e do art. 3º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993;

II - de processos seletivos para agentes comunitários de saúde e agentes de combate às endemias, nos termos do art. 198, § 4º da Constituição Federal; e

III - para admissão de professores, técnicos e cientistas estrangeiros, nos termos do art. 207, § 1º da Constituição Federal e da legislação vigente.

Art. 2º Para fins deste decreto, consideram-se como instrumentos de recrutamento e seleção de pessoal:

I - Concurso público: procedimento de recrutamento e seleção de pessoal, mediante a avaliação de candidatos inscritos por provas ou por provas e títulos, com a finalidade de possibilitar a admissão de pessoal para ocupar cargo de provimento efetivo na Administração Pública visando a atender as necessidades da população por meio da prestação de serviços públicos;

II - Processo de seleção: procedimento de recrutamento e seleção de pessoal, mediante a avaliação de candidatos inscritos por provas ou por provas e títulos, com a finalidade de possibilitar a admissão de pessoal para ocupar cargo não efetivo, emprego ou função na Administração Pública visando a atender as necessidades da população por meio da prestação de serviços públicos;

III - Processo seletivo simplificado: procedimento de recrutamento e seleção de pessoal, mediante a avaliação de candidatos inscritos por provas ou por provas e títulos, com a finalidade de possibilitar a admissão de pessoal por tempo determinado na Administração Pública para suprir necessidade temporária de excepcional interesse público da população, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal.

Parágrafo único. Constituem objetivos dos instrumentos de recrutamento e seleção:

I - recrutar e selecionar pessoas de forma isonômica e imparcial visando ao atendimento das necessidades da população;

II - recrutar e selecionar pessoas vocacionadas para a efetiva prestação dos serviços públicos;

III - recrutar e selecionar pessoas que demonstrem aptidão em instrumentos que avaliem os conhecimentos, as habilidades e as competências necessários ao desempenho com eficiência, ética e responsabilidade das atribuições do cargo, emprego ou da função;

IV - promover a inclusão, a diversidade e a representatividade da população brasileira na composição dos quadros funcionais; e

V - prevenir a discriminação ilegítima e ilegal de candidatos.

Art. 3º Fica instituído o Sistema de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoal como parte integrante do Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal da Administração Pública Federal que tem por objetivo disponibilizar soluções tecnológicas centralizadas e integradas que possibilite:

I - o monitoramento da composição da força de trabalho dos órgãos da Administração Pública federal;

II - o planejamento das necessidades pessoal dos órgãos da Administração Pública federal;

III - a autorização da abertura de concurso público, processo de seleção e processo seletivo simplificado e de provimentos ou contratações;

IV - a associação das autorizações de concurso público, processo de seleção e processo seletivo simplificado, bem como de provimentos ou contratações com as políticas públicas relacionadas;

V - o acompanhamento de políticas de ações afirmativas, inclusão, representatividade e diversidade na composição dos quadros;

VI - o monitoramento das etapas do concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado;

VII - publicidade, transparência e centralização da divulgação de informações de concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado;

VIII - acompanhamento de ações judiciais e de órgãos de controle envolvendo concurso público, processo de seleção e processo seletivo simplificado; e

IX - simplificação, integração e suporte técnico e tecnológico para a operacionalização de atos relativos a concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado.

§ 1º O Sistema de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoal será coordenado pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) e contará com o assessoramento colegiado do Comitê de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoal.

§ 2º A coordenação do Sistema de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoal poderá emitir orientações normativas quanto ao planejamento, autorização, gerenciamento, execução, controle e publicidade dos concursos públicos, processos seletivos e processos seletivos simplificados.

§ 3º Os órgãos da Administração Pública federal que realizem concurso público, processo de seleção e processo seletivo simplificado devem, obrigatoriamente, cadastrar os dados e informações no Sistema de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoal.

§ 4º De acordo com ato do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e observados os limites legais e sem que haja aumento de despesas, poderão ser alocadas Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal, contratações de consultorias individuais, bem como realizada alteração de exercício para composição da força de trabalho de servidores, observados os limites legais, normativos e orçamentários.

Art. 4º O Comitê de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoal será instituído por ato do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

§ 1º O Comitê de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoal constitui instância colegiada, representativa e de discussão democrática, que deve realizar estudos, consolidação de relatórios, formulação de propostas de aperfeiçoamento, assessoramento à tomada de decisões e orientações quanto a (o):

I - planejamento de concursos públicos, processos de seleção e processo seletivo simplificado;

II - organização de concursos públicos, processos de seleção e processo seletivo simplificado;

III - execução de concursos públicos, processos de seleção e processo seletivo simplificado; e

IV - monitoramento de concursos públicos, processos de seleção e processo seletivo simplificado.

§ 2º O Comitê de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoal prestará o assessoramento necessário à consulta pública e regulamentação do art. 8º da Lei nº 14.965, de 9 de setembro de 2024 pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

§ 3º O Comitê será coordenado por representante designado pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, na qualidade de órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.

§ 4º A composição deverá assegurar a participação da sociedade civil e de representantes de órgãos da Administração Pública.

§ 5º O Comitê deve contar com a participação de representantes do Ministério do Planejamento e Orçamento.

§ 6º O Comitê de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoal elaborará seu regimento organizando os trabalhos e o seu funcionamento.

§ 7º O Comitê de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoal poderá realizar reuniões de forma remota por meio da utilização de Tecnologias da Informação e Comunicação que garanta o registro e a segurança das informações.

Art. 5º Constituem diretrizes a serem observadas pelo Comitê de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoal:

I - interlocução e diagnóstico com os diferentes setores do governo e da sociedade buscando compreender as reais demandas quanto aos serviços públicos a serem prestados pelo pessoal recrutado e selecionado;

II - informatização, transparência, acessibilidade, publicidade e gratuidade no acesso a atos e informações relativos a concursos públicos, processos de seleção e processos seletivos simplificados dos órgãos e entidades do governo federal em plataforma eletrônica única, denominada Portal de Recrutamento e Seleção;

III - inclusão, diversidade, redução de assimetrias e fomento à representatividade na composição dos quadros da Administração Pública;

IV - prevenção de ilícitos, conformidade e gestão de riscos, bem como articulação com órgãos competentes para o combate a organizações criminosas envolvendo o recrutamento e seleção de pessoal para a Administração Pública;

V - desenvolvimento, por meio dos diferentes órgãos e entidades de formação e educação públicas, de iniciativas com acesso universal que promovam a formação e a preparação de candidatos orientadas para as necessidades reais da população, responsabilidade, defesa dos direitos humanos, integridade e ética na Administração Pública;

e

VI - orientação dos instrumentos avaliativos para atendimento das necessidades reais da população e para a verificação de competências relacionadas às atribuições dos cargos ou empregos públicos.

§ 1º O Portal de Recrutamento e Seleção é de acesso gratuito à população, órgãos e entidades da Administração Pública Federal.

§ 2º O Portal de Recrutamento e Seleção deve garantir, com segurança, a coordenação dos concursos públicos, processos de seleção e processos seletivos simplificados pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e permitir a gestão de forma descentralizada pelos gestores de pessoas dos órgãos e entidades da Administração Pública.

§ 3º O Portal de Recrutamento e Seleção constitui o canal de publicidade e divulgação de notícias e informações qualitativas e quantitativas sobre o recrutamento e seleção de pessoal na Administração Pública federal.

§ 4º O Portal de Recrutamento e Seleção deve ser acessível, estruturado em linguagem de fácil compreensão e possuir ou possibilitar a integração com tecnologias assistivas.

§ 5º O Portal de Recrutamento e Seleção deve ter a integração com a identificação digital única (conta GOV.BR), possibilitar o envio de mensagens eletrônicas de cunho geral ou específico de acordo com o interesse das pessoas cadastradas, bem como possibilitar a realização de filtros de informações.

§ 6º O Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos pode promover a integração do Portal de Recrutamento e Seleção com demais sistemas estruturantes de pessoal e com a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP).

Capítulo II

Planejamento de concursos públicos, processos de seleção e processo seletivo simplificado

Art. 6º O planejamento anual de concursos públicos, processos de seleção e processo seletivo simplificado será realizado no ano anterior e terá seus efeitos para o ano seguinte e deve considerar os seguintes elementos:

I - quantitativos, justificativas, perfis profissionais, impactos, riscos e demais informações sobre necessidades de recrutamento e seleção de pessoal encaminhados pelos órgãos e entidades;

II - dados e informações atuais e de série histórica sobre concursos e processos seletivos realizados para o órgão ou entidade;

III - dados e informações qualitativas e quantitativas sobre a força de trabalho dos órgãos ou das entidades sobretudo quanto a ingressos, cessões, requisições, movimentações, desligamentos, abono de permanência e aposentadorias;

IV - dados e informações de série histórica sobre a necessidade de pessoal para atendimento de contingencialidades decorrentes de casos fortuitos ou de força maior, sobretudo as relativas a emergências climáticas;

V - riscos e impactos para objetivos, áreas ou política públicas prioritárias;

VI - equilíbrio entre os diferentes serviços públicos e o funcionamento dos órgãos e entidades;

VII - previsão de mecanismos para atendimento de demandas contingenciais decorrentes de casos fortuitos ou de força maior; e

VIII - estimativa de impacto orçamentário-financeiro no exercício previsto para o provimento e nos 2 (dois) exercícios seguintes.

§ 1º O conteúdo, prazos e procedimentos para registro e envio de informações pelos órgãos e entidades serão estabelecidos por ato do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, observado o ciclo orçamentário.

§ 2º O planejamento anual será elaborado com apoio e assessoramento do Comitê de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoa, devendo ser consolidado pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e enviado ao Ministério do Planejamento e Orçamento e à Casa Civil até o último dia do mês de julho para subsidiar a elaboração da Lei Orçamentária Anual do ano seguinte.

§ 3º O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos poderá propor ao Comitê de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoa elementos adicionais que deverão ser analisados e considerados na consolidação do planejamento.

§ 4º A consolidação do planejamento anual deve conter, dentre outras informações relevantes:

I - quantitativos e os valores de despesa relativos ao planejamento de recrutamento e seleção de pessoal para cargos efetivos e para empregos públicos das empresas estatais dependentes, nos termos do art. 2º, inciso III a Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000;

II - quantitativos e os valores de despesa estimadas relativos ao planejamento de recrutamento e seleção de pessoal para atendimento de necessidades de contratação por tempo determinado visando o atendimento de necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do art. 37, inciso IX da Constituição Federal; e

III - riscos e os impactos potenciais decorrentes da supressão total ou parcial para cada proposta constante do planejamento.

Autorização de abertura e de admissão

Art. 7º Observados os limites previstos na lei orçamentária para o respectivo ano e o planejamento anual, fica delegada ao Ministro da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos a competência para autorizar a realização de concursos públicos, processos de seleção e processos seletivos simplificados.

§ 1º Os prazos e procedimentos para a autorização de abertura de concurso público, processo de seleção ou de processo seletivo simplificado pelos órgãos e entidades serão estabelecidos por ato do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

§ 2º Desde que observados os limites autorizados para cada instituição, exista cargo vago, os quantitativos informados pelo Ministério da Educação e os limites previstos nos arts. 20 e 21 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, as Instituições Federais de Ensino (IFEs) vinculadas ao Ministério da Educação poderão realizar, mediante deliberação de suas instâncias competentes, na forma do respectivo estatuto, independentemente de prévia autorização do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, concursos públicos para:

I - cargos de Professor do Magistério Superior e Professor Titular-Livre do Magistério Superior;

II - cargos de Professor do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e de Professor Titular-Livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico; e

III - cargos ativos, não extintos ou com vedação de provimento, do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

§ 3º Desde que observados os limites autorizados para cada instituição, os quantitativos informados pelo Ministério da Educação e os limites previstos nos arts. 20 e 21 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, as Instituições Federais de Ensino (IFEs) vinculadas ao Ministério da Educação poderão realizar, mediante deliberação de suas instâncias competentes, na forma do respectivo estatuto, independentemente de prévia autorização do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, processos seletivos simplificados para:

I - professor substituto e visitante, nos termos do art. 2º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993; e

II - profissional especializado, de nível superior, para atendimento a pessoas com deficiência, nos termos do art. 2º, inciso XII, da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993 e de acordo com os quantitativos a serem fixados em ato conjunto do Ministério da Educação e do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

§ 4º Desde que observados os limites e quantitativos legais, independem de autorização específica o provimento ou a contratação das hipóteses previstas nos incisos I, II e III do § 2º e incisos I e II do § 3º.

§ 5º Nos limites autorizados, as contratações de pessoal por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público previstas nos incisos I e II do § 3º serão consideradas nos Grupo de Natureza de Despesa 1 (Pessoal e Encargos Sociais).

§ 6º Os trabalhos dos profissionais previstos no inciso II do § 3º poderão ser compartilhados, mediante a celebração de acordos entre órgãos e entidades, para atendimento de demandas específicas de órgãos da Administração Pública Federal.

§ 7º A competência de autorização estabelecida no *caput* poderá ser subdelegada por ato do Ministro da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

§ 8º O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, de acordo com o planejamento anual, estabelecerá os procedimentos sumários específicos para a autorização de abertura de concurso público, processos de seleção ou processo seletivo simplificado pelos órgãos e entidades para atendimento de contingencialidades decorrentes de casos fortuitos ou de força maior.

Art. 8º Não se aplica a delegação prevista no art. 7º, no caso de autorização de concursos públicos para:

I - carreiras de Advogado da União, de Procurador da Fazenda Nacional e de Procurador Federal, cujos atos de autorização e provimentos serão praticados pelo Advogado-Geral da União;

II - carreira de Diplomata, cujos atos de autorização e provimentos serão realizados pelo Ministro das Relações Exteriores;

III - carreira de Policial Federal, cujos atos de autorização e provimentos serão realizados pelo Ministro da Justiça e Segurança Pública.

Parágrafo único. De acordo com os limites orçamentários, os concursos públicos para o provimento de cargos da carreira prevista no inciso III do *caput* devem ser realizados quando o número de vagas exceder a cinco por cento dos respectivos cargos, ou, com menor número, de acordo com a necessidade e a critério do Ministério da Justiça e Segurança Pública.

Art. 9º No ato de autorização de realização de concurso, processo seletivo ou processo seletivo simplificado deverá ser fixado o prazo para a publicação do edital de abertura e poderão ser estabelecidas orientações adicionais ou complementares a serem observadas pelo órgão ou entidade.

Parágrafo único. De acordo com o ato de autorização, o prazo para a abertura poderá ser prorrogado.

Art. 10 Observados os limites orçamentário e financeiro, o provimento de cargo público efetivo ocorrerá por meio da nomeação, a admissão para o emprego público e de pessoal para o atendimento de necessidade temporária de excepcional interesse público ocorrerá por meio de ato de contratação, observado, em cada caso, as normas específicas aplicáveis.

§ 1º Ressalvados os casos que independem de autorização ou as hipóteses previstas nos incisos I, II e III do art. 8º, a autorização de nomeação para cargo efetivo, bem como de contratação de pessoal para o emprego público ou para o atendimento de necessidade temporária de excepcional interesse público ocorrerá por ato do Ministro da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

§ 2º O ato de autorização de provimento ou de contratação poderá ser objeto de delegação pelo Ministro da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

§ 3º Os prazos, informações e procedimentos para a solicitação de autorização de provimento serão estabelecidos por ato do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

§ 4º Nos casos que independem de autorização ou nas hipóteses previstas nos incisos I, II e III do art. 8º, o provimento ou a contratação devem sempre observar a adequação orçamentária e financeira, bem como a existência de vaga disponível ou de disponibilidade de limite de contratação de pessoal.

§ 5º Para atendimento de contingencialidades decorrentes de casos fortuitos ou de força maior, o Ministro da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos poderá autorizar, previamente, o provimento de cargo ou o preenchimento de vaga para atendimento de necessidade temporária de excepcional interesse público conjuntamente com o ato de autorização de abertura do respectivo concurso, processo de seleção ou do processo seletivo simplificado.

§ 6º A autorização de provimento ou de contratação poderá ser das seguintes modalidades:

I - originário: autorização de provimento de cargo efetivo ou de contratação de pessoal dentro do número de vagas imediatas expressamente previstas no ato de abertura do concurso público ou do processo seletivo;

II - adicional: autorização de provimento de cargo efetivo ou de contratação de pessoal de candidatos aprovados e classificados fora do número de vagas imediatas expressamente previstas no ato de abertura do concurso público ou do processo seletivo;

III - excepcional: autorização de provimento de cargo efetivo ou de contratação de pessoal de candidatos aprovados em concursos públicos, processos de seleção ou processos seletivos realizados, excepcionalmente, para a formação de cadastro de reserva.

Art. 11. O procedimento de autorização de abertura de concurso público, processo de seleção ou de processo seletivo simplificado deverão ser realizados eletronicamente no Portal de Recrutamento e Seleção.

Parágrafo único. As informações qualitativas e quantitativas relativas à autorização serão divulgadas eletronicamente no Portal de Recrutamento e Seleção e os atos oficiais serão publicados no Diário Oficial da União (DOU).

Capítulo III

Organização de procedimentos de recrutamento e seleção

Art. 12 Os concursos públicos, os processos e seleção e os processos seletivos simplificados poderão ser organizados de acordo com as seguintes modalidades:

I - unificado: procedimento visando ao recrutamento e a seleção de pessoal para mais de um órgão ou entidade; e,

II - descentralizados: procedimento visando ao recrutamento e a seleção de pessoal para um único órgão ou entidade.

§ 1º O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, ouvido o Comitê de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoal regulamentará a utilização, em concursos públicos, processos de seleção ou em processos seletivos simplificados, de certificação, proficiência ou de habilitação obtida pelo candidato em exame, teste, avaliação ou prova aplicados pela Administração Pública.

§ 2º A possibilidade de utilização de certificação, proficiência ou de habilitação obtida pelo candidato em exame, teste, avaliação ou prova aplicados pela Administração Pública a que se refere o parágrafo anterior poderá ser aplicado a ambas as modalidades previstas nos incisos I e II do *caput*.

§ 3º As disposições estabelecidas nos §§ 1º e 2º não inviabilizam a continuidade de concursos públicos, processos de seleção ou processos seletivos simplificados que já utilizam certificação, proficiência ou de habilitação obtida pelo candidato em exame, teste, avaliação ou prova aplicados pela Administração Pública federal.

§ 4º O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, ouvido o Comitê de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoal, poderá autorizar a realização de concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado para formação exclusiva de cadastro de reserva.

§ 5º Na hipótese do § 4º, a convocação dos aprovados em cadastro de reserva constitui faculdade da Administração Pública federal e dependerá de autorização do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

Art. 13 O planejamento, organização e o monitoramento dos concursos públicos, processos de seleção ou processos seletivos simplificados serão realizados por comissão organizadora, a qual poderá ser:

I - interna, sendo composta por servidores ou empregados públicos pertencentes aos quadros do mesmo órgão ou entidade;

II - externa, sendo composta por servidores ou empregados públicos pertencentes aos quadros de outro órgão ou entidade da União;

III - mista, sendo composta, parcialmente, por servidores ou empregados públicos pertencentes aos quadros do mesmo órgão ou entidade e, em parte, por servidores ou empregados públicos pertencentes a outros órgãos ou entidades da União.

§ 1º A comissão contará com, no mínimo, 1 (um) membro da área de gestão de pessoas, e os demais membros deverão exercer atividades de complexidade igual ou superior às dos cargos ou empregos públicos a serem providos.

§ 2º A comissão organizadora será composta por número ímpar de membros, ocupantes de cargo ou emprego público, dos quais 1 (um) deles será seu presidente, e decidirá por maioria absoluta.

§ 3º É vedada a participação na comissão de quem mantenha ou tenha tido vínculo com entidades direcionadas à preparação para concursos públicos ou à sua execução nos últimos 3 (três) anos, contados da data de constituição da respectiva comissão.

§ 4º Deve ser substituído o membro da comissão cujo cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, até o terceiro grau, se inscreva como candidato no concurso público ou atue em entidades direcionadas à preparação para concursos públicos ou à sua execução.

§ 5º Ato do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, ouvido o Comitê de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoal, poderá estabelecer outras hipóteses de restrições de participação além das hipóteses contidas nos §§ 3º e 4º.

§ 6º A composição da comissão organizadora deve, sempre que possível, ser diversa, inclusiva e representativa conforme orientações a serem emitidas pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

§ 7º De acordo com a natureza do órgão ou entidade a comissão organizadora de concursos públicos, processos de seleção ou processos seletivos simplificados poderá ser substituída por comissão permanente, órgão ou unidade organizacional integrante da estrutura administrativa devendo seus membros, em todos os casos, observar as vedações estabelecidas nos §§ 3º, 4º e 5º.

Comissão organizadora

Art. 14. Compete à comissão organizadora:

I – planejar todas as etapas do concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado;

II - realizar diagnósticos ou estudos visando identificar as necessidades da população que serão diretamente impactadas pelos serviços públicos prestados pelos trabalhadores que serão recrutados e selecionados;

III - analisar as demandas institucionais do órgão ou entidade que serão diretamente impactadas pelos serviços públicos prestados pelos trabalhadores recrutados e selecionados;

IV - apurar as atribuições transversais e específicas previstas para cada cargo, função ou emprego público para o qual está sendo organizado o concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado;

V – mapear os conhecimentos, as habilidades e, quando for o caso, as competências necessárias ao exercício dos cargos, funções ou empregos públicos;

VI – decidir sobre etapas avaliativas, conteúdo programático e os critérios de avaliação mais adequados com base nas informações constantes dos incisos I a V;

VII – definir, com base nas informações previstas nos incisos I a V as atividades práticas, as habilidades e competências a serem avaliadas;

VIII – decidir sobre o uso de avaliação por títulos, se lei específica não a determinar, bem como sobre os títulos a serem considerados, devendo analisar o que estabelece os incisos I a V e a lei específica do cargo, função ou emprego público;

IX – elaborar e publicar o edital de abertura e os demais atos e comunicados relativos ao concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado;

X – executar ou acompanhar a execução de todas as fases ou etapas;

XI – designar banca examinadora ou os avaliadores das provas, com formação acadêmica e atividade profissional compatíveis e sujeitos às vedações e aos impedimentos previstos nos §§ 3º, 4º e 5º do art. 13 deste decreto;

XII – designar, quando houver, os supervisores do programa de formação previstos nos §§ 3º, 4º e 5º do art. 13;

XIII - gerenciar e fornecer, de forma atualizada, dados e informações do respectivo certame no Portal de Recrutamento e Seleção;

XIV - zelar pela compatibilização e correta aplicação de políticas de ações afirmativas;

XV - decidir sobre casos omissos e questionamentos envolvendo o planejamento e a execução do certame, ressalvados recursos de mérito acadêmico contra atos avaliativos cuja competência é da respectiva banca examinadora;

XVI - se for o caso, apoiar o processo de contratação de instituição especializada na execução de certames, estabelecer os parâmetros de controle, monitoramento, fiscalização, bem como aplicar ou recomendar a aplicação de sanções no caso de descumprimento nos termos previstos na legislação vigente.

§ 1º Por decisão da comissão organizadora, a execução do concurso público ou de suas etapas poderá ser atribuída à instituição especializada que será responsável por assegurar o sigilo das provas e consultará formalmente a comissão organizadora sempre que houver dúvida quanto à execução do concurso público.

§ 2º A instituição especializada poderá auxiliar a comissão organizadora na elaboração do edital e demais atos e comunicados relativos ao certame.

§ 3º Os membros da comissão organizadora não poderão ter acesso prévio ao teor de provas ou avaliações, sendo tais informações sigilosas e de acesso exclusivo da banca examinadora e de avaliadores até a sua realização.

§ 4º Ato do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, ouvido o Comitê de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoal, poderá estabelecer recomendações sobre a execução de concursos públicos, processos de seleção e processos seletivos simplificados por instituição especializada.

Edital

Art. 15 O edital de concursos públicos, processos de seleção ou de processos seletivos simplificados deve ser elaborado com em língua portuguesa, por meio da utilização de linguagem de fácil compreensão e estruturado de forma a possibilitar o acesso adequado por meio de tecnologias assistivas e deve conter, no mínimo, as seguintes informações:

I - a identificação do órgão ou da entidade para o qual será realizado o recrutamento e seleção de pessoal ou o conjunto de órgãos ou de entidades para os quais o certame poderá ser destinado no caso de concursos unificados;

II - a identificação da instituição responsável pela execução do certame;

III - a menção ao ato que autoriza ou disposição normativa que dispensa a exigência de autorização específica para a realização do concurso público;

IV - a nomenclatura, a referência legal ou regulamentar do cargo, emprego, função, carreira, remuneração inicial, benefícios, posição de ingresso e o quantitativo de vagas imediatas oferecidas, ressalvados os casos, excepcionalmente, autorizados de certames destinados exclusivamente à formação de cadastro de reserva ou no caso de certificação;

V - a previsão sobre a aplicação ou não de limite de candidatos aprovados por etapa ou no certame, bem como a posição classificatória a partir da qual os demais candidatos não empatados na última posição classificatória estarão automaticamente reprovados, nos termos do disposto no Anexo I;

VI - o quantitativo de vagas reservadas às políticas de ações afirmativas estabelecidas em lei, eventuais iniciativas de reparação histórica, os procedimentos complementares previstos e a sistemática de convocação dos candidatos, inclusive, no caso de incidência de previsão de limite de candidatos aprovadas a que se refere o inciso V;

VII - a descrição das atribuições do cargo público;

VIII - os conhecimentos, as habilidades e, quando for o caso, as competências necessárias ao exercício das atribuições;

IX - descrição das necessidades da população que serão diretamente impactadas pelos serviços públicos a serem prestados pelos trabalhadores recrutados e selecionados;

X - a indicação dos requisitos, nível de escolaridade e demais exigências previstas em lei que deverão ser comprovados, pelos candidatos, no momento da posse ou da contratação;

XI - a indicação dos locais, de páginas eletrônicas, dos horários, das condições, dos prazos, de condições de acessibilidade, de atendimento especial, da utilização do nome social e da forma de realização da inscrição e de todos os demais procedimentos previstos;

XII - o valor da taxa de inscrição, bem como as hipóteses e procedimentos para requerimento de isenção, conforme legislação ou ato normativo aplicável;

XIII - a indicação das informações preenchidas no ato de inscrição e documentos a serem apresentados na data de realização de provas ou de demais procedimentos do concurso público, processo de seleção ou do processo seletivo simplificado, bem como a indicação de condições, permissões, restrições ou de vedações aplicáveis;

XIV - as etapas, com a indicação das respectivas fases, se houver, bem como o caráter eliminatório e/ou classificatório de cada uma, observadas as normas e orientações vigentes;

XV - as condições de acessibilidade e adaptações para a realização de procedimentos ou provas por pessoas com deficiência, bem como atendimentos específicos no caso de gestantes, lactantes e mulheres vítimas de violência doméstica nos termos previstos na legislação vigente e em orientações a serem publicadas pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos;

XVI - a indicação de locais e das prováveis datas de realização das provas, devendo, sempre que possível, alocar os candidatos em locais próximos ao endereço de residência preenchido no ato de inscrição;

XVII - as etapas avaliativas e os critérios de avaliação, com especificação do conteúdo programático, das atividades práticas e, quando for o caso, das habilidades e das competências a serem avaliados;

XVIII - a sistemática do programa ou curso de formação, com especificação dos tipos e critérios de avaliação, da duração e das responsabilidades dos candidatos aprovados para essa etapa, se houver;

XIX - a explicitação dos critérios de avaliação, da fundamentação da nota atribuída e da metodologia para classificação, observadas as políticas de ações afirmativas;

XX - quando couber, os títulos a serem considerados e a sua forma de avaliação;

XXI - a exigência, quando cabível e especificados em lei, de exames médicos específicos para a carreira ou de avaliação psicológica e investigação social;

XXII - os critérios de classificação, de desempate e de aprovação observadas as disposições sobre ações afirmativas e o que estabelece o Estatuto da Pessoa Idosa;

XXIII - as formas de divulgação dos resultados provisórios, parciais e finais;

XXIV - as disposições sobre o processo de elaboração, interposição, julgamento, decisão e comunicação de decisão de recursos;

XXV - o prazo de validade, a possibilidade de prorrogação e de aproveitamento de candidatos aprovados e classificados por outros órgãos ou entidades observadas as orientações normativas aplicáveis;

XXVI - a informação de que haverá gravação de fase ou etapa avaliativa;

XXVII - a regulamentação dos meios, parâmetros, índices ou critérios de aferição do desempenho do candidato nas provas, testes, avaliações ou etapas;

XXVIII - possibilidade ou impossibilidade de realização de etapa, fase ou procedimento à distância, de forma online ou por plataforma eletrônica com acesso individual seguro e em ambiente controlado, desde que garantida a igualdade de acesso às ferramentas e aos dispositivos do ambiente virtual, observada a regulamentação vigente orientações a serem publicadas pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos;

XXIX - os procedimentos, documentos e informações para avaliação médica e verificação da aptidão física e mental;

XXX - a sistemática de convocação de candidatos considerando as políticas de ação afirmativas;

XXXI - sistemática de alocação após o ingresso caso haja vagas para diferentes órgãos, entidades ou unidades organizacionais, observados, o alinhamento entre as competências mapeadas do candidato selecionado e o atendimento das necessidades da população e institucionais;

XXXII - referência ao estágio probatório ou ao período de experiência após ingresso.

§ 1º A escolaridade mínima e demais requisitos serão comprovados no ato de posse ou da contratação, sendo vedada a exigência de comprovação no ato de inscrição ou na realização de etapas do certame, ressalvado o disposto em legislação específica.

§ 2º É lícito ao candidato apresentar parecer de assistente técnico em fase recursal.

§ 3º Se previsto em legislação específica, o edital poderá estabelecer requisito de idade mínima e máxima para investidura de cargo.

§ 4º O edital poderá estabelecer a possibilidade de aproveitamento de candidato aprovado por outro órgão ou entidade, o qual deve ser motivado e observar a ordem classificatória, as políticas de ações afirmativas, as normas e orientações vigentes.

§ 5º Caso haja concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado válido com candidato aprovado para a mesma área do cargo, função ou emprego público não será possível a realização do aproveitamento a que se refere o parágrafo anterior.

§ 6º Caso candidato com deficiência seja considerado apto na avaliação médica e verificação da aptidão física e mental prevista no inciso XXIX, a aferição da compatibilidade de deficiência com as atribuições do cargo, função ou emprego público ocorrerá durante o estágio probatório ou período de experiência, sendo vedada a eliminação prévia do candidato do concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado exclusivamente pelo fundamento de incompatibilidade.

Art. 16 O edital do concurso público, processo de seleção ou de processo seletivo simplificado será:

I - publicado no Diário Oficial da União;

II - divulgado no Portal de Recrutamento e Seleção, no sítio oficial do órgão ou da entidade responsável pela realização do concurso público e, se couber, no sítio da instituição que executará o certame.

§ 1º No caso de edital para concurso público ou de processo de seleção, a publicação no Diário Oficial da União que trata o inciso I deve ser integral e no caso de processo seletivo simplificado poderá ser mediante extrato.

§ 2º No caso de concurso público ou processo de seleção, o cronograma deverá ser observado um prazo mínimo de 120 (cento e vinte) dias entre a data de publicação do edital de abertura no Diário Oficial da União e a data de realização da primeira prova.

§ 3º No caso de processo seletivo simplificado, deverá ser observado um prazo mínimo de 30 (trinta) dias entre a data de publicação do edital de abertura no Diário Oficial da União e a data de realização da primeira prova.

§ 4º Os prazos previstos nos §§ 2º e 3º poderão ser reduzidos por meio de ato motivado do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, sendo permitida a delegação.

§ 5º Eventuais reduções já realizadas permanecerão vigentes, salvo no caso de revogação ou exaurimento dos efeitos do ato.

§ 6º A alteração de qualquer dispositivo do edital de concurso público ou processo de seleção será publicada no Diário Oficial da União e divulgada nos termos do inciso II do *caput*.

§ 7º A alteração de qualquer dispositivo do edital de processo seletivo simplificado deve ser divulgada nos termos do inciso II do *caput*, sendo dispensada a publicação no Diário Oficial da União, salvo quando atinente ao conteúdo do extrato.

§ 8º Eventual ato de cancelamento ou suspensão de concurso público ou processo de seletivo deve observar a forma de publicação e divulgação previstos no *caput* deste artigo.

Capítulo IV

Execução de procedimentos de recrutamento e seleção

Seção I - Banca Examinadora

Art. 17 As bancas examinadoras serão constituídas por pessoas idôneas com titulação acadêmica igual ou superior à exigida para o cargo, função ou emprego público.

§ 1º Os integrantes das bancas examinadoras estão sujeitos às vedações e aos impedimentos previstos nos §§ 3º, 4º e 5º do art. 13 deste decreto.

§ 2º A composição das bancas examinadoras deve, sempre que possível, ser diversa, inclusiva e representativa conforme orientações a serem emitidas pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

Art. 18 A banca examinadora executará o procedimento de recrutamento e seleção de pessoal por meio da operacionalização dos atos relativos ao concurso público, processo de seleção ou ao processo seletivo simplificado, competindo-lhe:

I - assessorar a comissão organizadora na elaboração de editais e demais atos ou comunicados;

II - elaborar e propor à comissão organizadora o conteúdo programático e estrutura avaliativa;

III - apresentar à comissão organizadora informações sobre a execução dos atos;

IV - aferir os conhecimentos, as habilidades e, nos casos em que couber, as competências necessárias ao desempenho com eficiência das atribuições do cargo ou emprego público por meio das etapas avaliativas previstas em edital;

V - operacionalizar os atos, procedimentos complementares, etapas e fases, observando os documentos relativos à eventual contratação de entidade, editais ou regulamentos aplicáveis;

VI - analisar recursos interpostos contra atos ou procedimentos de competência da banca examinadora.

§ 1º É vedado o compartilhamento de informações sigilosas sobre prova ou avaliação, inclusive com membros da comissão examinadora, antes de sua realização.

§ 2º Na aferição dos conhecimentos, das habilidades e, nos casos em que couber, das competências necessárias ao desempenho das atribuições do cargo ou emprego público, a banca examinadora observará os critérios e parâmetros estabelecidos em edital ou regulamento.

§ 3º Os atos avaliativos de aferição de conhecimentos, das habilidades e, nos casos em que couber, das competências devem ser fundamentados por escrito.

§ 4º Os atos da banca examinadora estarão sujeitos ao controle de legalidade, sendo protegido o mérito avaliativo, salvo no caso de demonstração da ocorrência de ilegalidade ou inconstitucionalidade.

§ 5º No caso de contratação de instituição especializada na execução de concursos públicos, processos de seleção ou de processos seletivos simplificados, serão aplicadas sanções definidas nos instrumentos de contratação no caso de descumprimento de normas constantes de normas, editais ou regulamentos aplicáveis.

§ 6º No caso de contratação de instituição especializada na execução de concursos públicos, processos de seleção ou de processos seletivos simplificados, serão operacionalizadas reduções de valores devidos pela prestação de serviço, nos termos previstos nos instrumentos de contratação, em caso de atos, falhas, nulidades ou omissões que comprometam a qualidade ou a quantidade do serviço prestado.

Seção II - Da inscrição

Art. 19 A realização de inscrição em concurso público, processo de seleção ou em processo seletivo simplificado pressupõe a leitura e aceitação dos termos e condições estabelecidos no respectivo edital.

§ 1º Caso a pessoa que atue em órgãos, entidades ou setores competentes pelo recrutamento e seleção se inscreva em concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado o respectivo não poderá ter acesso a informações restritas ou atuar em qualquer ato, fase, rotina ou procedimento relacionado ao respectivo certame.

§ 2º É obrigatória a divulgação da relação nominal e de quantitativos de candidatos inscritos, inclusive, por cargo, função, emprego e/ou especialidade em portal eletrônico específico do respectivo concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado, bem como no Portal de Recrutamento e Seleção.

§ 3º As inscrições deverão ser realizadas, obrigatoriamente, em formato eletrônico por meio da internet e o endereço de acesso deve ser publicado em portal eletrônico específico e no Portal de Recrutamento e Seleção.

§ 4º Será divulgado no Portal de Recrutamento e Seleção os endereços, dias e horários nos quais serão disponibilizados equipamentos para que as pessoas que necessitarem possam ter acesso à internet e equipamento para a realização de inscrição em concursos públicos, processos de seleção ou processos seletivos simplificados.

§ 5º O valor da inscrição será fixado em edital e não poderá exceder a 1% (um por cento) do valor do maior vencimento básico da Administração Pública federal vigente.

§ 6º O valor da taxa de inscrição sempre será recolhido por meio de Guia de Recolhimento de Receitas da União (GRU) emitida por meio de elementos que permitam identificar o órgão ou entidade da Administração Pública federal e o certame a que se refere.

§ 7º O valor da inscrição deve ser fixado de forma razoável, considerando o valor da remuneração ou salário do cargo, emprego ou função, bem como o quantitativo de fases e etapas e o custo de realização do certame.

§ 8º De acordo com decisão institucional do órgão ou entidade, o edital poderá dispensar a obrigatoriedade do pagamento de taxa de inscrição.

§ 9º Caso haja anulação, revogação ou retificação de requisito do cargo ou carreira ocorrida após a realização da inscrição que implique a exclusão de determinados candidatos, bem como o pagamento em duplicidade, o valor devido da taxa de inscrição será obrigatoriamente devolvido.

§ 10 Outras verificações, ajustes e alterações de disposições, datas, horários e locais de realização de provas, etapas, fases ou evento do concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado não acarretam a obrigatoriedade do dever de devolução.

§ 11 No ato da inscrição deve ser assegurado o direito do candidato de requerer, nos termos da legislação vigente:

I - a participação por meio de políticas de ações afirmativas;

II - o acesso a tecnologias assistivas e adaptações razoáveis, nos termos das normas vigentes;

III - a utilização de nome social;

IV - o direito à mãe de amamentar seus filhos;

V - tempo adicional, no caso de pessoa com deficiência; e

VI - condições específicas para realização de etapas, provas ou eventos.

§ 12 Até o final do prazo de inscrição, nos termos previstos em edital, o candidato poderá alterar dados, documentos e informações fornecidas.

§ 13 As inscrições em concursos públicos, processos de seleção ou processos seletivos simplificados da Administração Pública federal observarão o horário de Brasília.

§ 14 É nula a inscrição de candidato que utilize de informação ou documento falso ou que oculte informação ou fato relevante previsto em edital, sem prejuízo da responsabilidade administrativa, civil ou criminal.

§ 15 Os órgão e entidades deverão adotar práticas e medidas que garantam a segurança de dados, documentos ou informações pessoais dos candidatos.

§ 16 É de inteira responsabilidade do candidato manter seus dados atualizados junto aos órgãos ou entidades para os quais o certame é realizado.

Seção III - Da isenção do pagamento da taxa de inscrição

Art. 20 Os editais estabelecerão a possibilidade de solicitação de isenção do pagamento da taxa de inscrição.

§ 1º A forma, os prazos, procedimentos, bem como a possibilidade de solicitação da desistência do requerimento de isenção devem ser estabelecidos em edital.

§ 2º O cumprimento dos requisitos ou condições para a concessão da isenção deverá ser comprovado pelo candidato no momento da sua inscrição, nos termos estabelecidos em edital.

§ 3º É de responsabilidade exclusiva do candidato, sob pena de indeferimento, realizar a solicitação de isenção, indicar corretamente a hipótese de isenção que pretenda pleitear, bem como a fornecer informações e eventuais documentos necessários, nos termos estabelecidos em edital.

§ 4º A veracidade das informações prestadas no requerimento de isenção é de inteira responsabilidade do candidato, podendo este ser responsabilizado, a qualquer momento, no caso do fornecimento de informações inverídicas ou de serem utilizados documentos falsos.

§ 5º O edital deve estabelecer o cronograma para publicação do resultado provisório das solicitações de isenção, os procedimentos e prazos recursais e a divulgação do resultado final de caráter irrecorrível.

§ 6º Após a publicação do resultado final do pedido de isenção, deverá ser assegurado aos candidatos que tiveram seu pedido de isenção indeferido, prazo para a efetivação do pagamento da taxa antes do encerramento do período de inscrição previsto em edital.

§ 7º No caso de solicitação de isenção do pagamento da taxa de inscrição por ser doador de medula óssea, nos termos do art. 1º, inciso II da Lei nº 13.656/2018, será exigido do candidato a comprovação do cadastro junto às entidades reconhecidas pelo Ministério da

Saúde, nos termos previstos em edital, ainda que a efetiva doação não tenha ocorrido no momento da solicitação.

§ 8º Os resultados provisório e final das solicitações de isenção deverão ser publicados contendo a relação nominal dos candidatos que tiveram seus pedidos deferidos e indeferidos, bem como o motivo do indeferimento.

§ 9º Além da disponibilização em portal eletrônico específico do respectivo concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado, os atos, procedimentos, prazos e recursos sobre isenção devem ser publicados no Portal de Recrutamento e Seleção.

Seção IV - Dos Requisitos

Art. 21 Os requisitos para a investidura, a escolaridade mínima e a experiência profissional, quando exigida no concurso público, serão comprovadas no ato de posse no cargo público ou de contratação, no caso de processo seletivo ou processo seletivo simplificado, vedada a exigência de comprovação no ato de inscrição ou em qualquer de suas etapas, ressalvado o disposto em legislação específica.

§ 1º No estabelecimento dos requisitos de escolaridade deve ser observado:

I - as disposições legais e normativas aplicáveis;

II - se houver o estabelecimento de área específica ou de especialidade, a razoabilidade entre a delimitação da formação e as exigências para o desempenho das atribuições do cargo e/ou competências específicas necessárias à realização do interesse institucional; e

III - a previsão em edital de forma clara sobre os requisitos de escolaridade.

§ 2º No caso de haver curso de formação como etapa avaliativa do concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado, o requisito de escolaridade não poderá ser exigido como condição para sua matrícula.

§ 3º No caso de haver curso de formação após a posse no cargo ou admissão ao emprego, o requisito de escolaridade deve ser exigido no momento da posse ou da contratação.

§ 4º Caso o cargo, função ou emprego exija a conclusão de ensino médio profissionalizante ou ensino médio completo com curso técnico em área específica, o órgão de gestão de pessoas poderá analisar o cumprimento do requisito de escolaridade caso o candidato não seja portador desse título, mas detenha diploma de nível superior na mesma área profissional.

§ 5º Somente serão aceitos documentos comprobatórios de requisito de escolaridade expedido por instituições autorizadas ou reconhecidas pelos órgãos públicos brasileiros competentes e no caso de documentos emitidos por instituições estrangeiras deverão ser revalidados no Brasil.

§ 6º Caso o candidato tenha sido acometido por doença grave e não apresente sintoma incapacitante, nem possua restrição relevante que impeça o exercício do cargo ou emprego

pretendido, a inspeção médica oficial poderá verificar o preenchimento da aptidão física e mental de acordo com a legislação aplicável.

§ 7º O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos poderá emitir orientações sobre o procedimento de verificação dos requisitos.

Seção V - Da Classificação, do desempate, dos resultados e dos limites de candidatos aprovados

Art. 22 A convocação dos candidatos para preenchimento de vagas imediatas e para as que vierem surgir ao longo da validade do concurso público, do processo de seleção ou do processo seletivo simplificado observará a ordem classificatória, respeitadas as políticas de ações afirmativas aplicáveis.

§ 1º O edital deve estabelecer a ordem de convocação dos candidatos.

§ 2º A ordem de convocação estabelecida em edital deve prevenir a ocorrência de preterição indevida de candidatos aprovados.

§ 3º De acordo com a necessidade institucional do órgão ou da entidade a ordem de classificação no concurso público, processo de seleção ou processo seletivo pode ou não ser utilizada como critério de lotação ou alocação de pessoal devendo tal informação constar do respectivo edital.

§ 4º O candidato convocado poderá solicitar o reposicionamento para a última posição classificatória do concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado nos termos estabelecidos em edital.

§ 5º Os gestores de pessoas, na articulação com os demais subsistemas de recursos humanos, devem observar a existência de concurso público, processo de seleção e processos seletivos simplificados em validade com candidato aprovado para área específica do respectivo cargo, função ou emprego de modo a prevenir preterição indevida.

§ 6º A convocação do candidato deve ser publicada no Diário Oficial da União (DOU), divulgada no Portal de Recrutamento e Seleção e encaminhada, por escrito para o candidato, por meio do endereço eletrônico fornecido pelo candidato no ato da inscrição ou atualização posterior.

Art. 23 O edital estabelecerá os critérios de desempate observado o que estabelece a legislação vigente.

§ 1º O primeiro critério de desempate será o estabelecido no art. 27 da Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003.

§ 2º O exercício efetivo da função de jurado do Tribunal do Júri, nos termos do art. 439 do Código de Processo Penal, constitui critério de desempate nos termos previstos em edital.

§ 3º É vedado o estabelecimento de critérios de desempate de cunho discriminatório ilegal ou em virtude de o candidato possuir ou ter possuído algum vínculo funcional com a Administração Pública.

Art. 24 O edital poderá condicionar a aprovação em determinada etapa avaliativa ao atendimento cumulativo de nota mínima e de classificação mínima.

§ 1º O condicionamento a que se refere o *caput* não pode implicar restrição à efetividade de políticas de ações afirmativas de candidatos aprovados nesta condição, nos termos da legislação vigente.

§ 2º O edital deve estabelecer disposições que possibilitem compatibilizar o limite de candidatos aprovados com as políticas de ações afirmativas, nos termos da legislação vigente.

§ 3º Como mecanismo de equidade, poderão ser estabelecidas notas mínimas distintas entre homens e mulheres, visando a proporcionalidade entre candidatos e candidatas que classificados para as etapas subsequentes.

§ 4º Como mecanismo de busca pela efetividade em políticas de ações afirmativas, poderão ser estabelecidas notas mínimas distintas entre a ampla concorrência e candidatos que concorrem nessa condição.

Art. 25 Os resultados de procedimentos e de etapas avaliativas serão divulgados em portal eletrônico específico do certame e no Portal de Recrutamento e Seleção.

§ 1º O edital deve estabelecer os recursos para cada procedimento e etapa avaliativa, bem como os prazos para sua interposição e decisão.

§ 2º Os resultados de recursos também serão divulgados em portal eletrônico específico do certame e no Portal de Recrutamento e Seleção.

§ 3º A homologação do resultado final de concursos públicos, processo de seleção e de processos seletivos simplificados, observadas a ordem de classificação e as políticas de ações afirmativas, serão publicados no Diário Oficial da União e no Portal de Recrutamento e Seleção.

§ 4º O edital ou o ato de autorização, respeitada a ordem de classificação, poderá estabelecer limites para o quantitativo de candidatos aprovados e homologados, nos termos do Anexo I.

§ 5º Os candidatos não classificados no quantitativo máximo de aprovados de que trata o Anexo I, nos termos previstos em edital, ainda que tenham atingido nota mínima, estarão automaticamente reprovados no concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado.

§ 6º Nenhum dos candidatos empatados na última classificação do limite de aprovados será considerado reprovado para fins dos limites previstos nos §§ 4º e 5º.

§ 7º Na hipótese do estabelecimento de limites de candidatos aprovados e homologados será observado o mesmo quantitativo da lista da ampla concorrência em cada uma das listas de ações afirmativas.

§ 8º De acordo com o edital ou com o ato de autorização do concurso, caso haja a convocação de todos os candidatos aprovados da ampla concorrência ou de determinada política de ações afirmativas, poderá ser convocado candidatos aprovados remanescentes da ampla concorrência ou de outras políticas de ações afirmativas.

Art. 26. O concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado terá a validade máxima de dois anos, contados da data de sua homologação.

§ 1º O prazo de que trata o *caput* poderá ser prorrogado uma vez, por igual período, caso haja previsão no edital.

§ 2º De acordo com orientações do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos poderá ser suspenso o prazo de validade de concurso público, processo de seleção ou de processo seletivo simplificado no caso de ocorrência do estado de calamidade pública de âmbito nacional, nos termos da solicitação do Presidente da República e decretada pelo Congresso Nacional.

Seção VI - Das etapas avaliativas

Art. 27 As etapas avaliativas compreendem o conjunto de instrumentos de aferição ou seleção previstos em edital ou em regulamento com o objetivo de verificar os conhecimentos, habilidades e competências dos candidatos.

§ 1º Sem prejuízo de outras formas ou etapas de avaliação previstas no edital, o concurso público ou processo de seleção compreenderá, no mínimo, a avaliação por provas ou por provas e títulos.

§ 2º É vedada em qualquer fase ou etapa do concurso público a discriminação ilegítima e ilegal de candidatos, com base em aspectos como idade, sexo, estado civil, condição física, deficiência, etnia, naturalidade, proveniência ou local de origem, observadas as políticas de ações afirmativas previstas em legislação específica.

§ 3º No estabelecimento das etapas avaliativas, da estrutura, do conteúdo e dos critérios devem ser observados:

I - os conhecimentos, as habilidades e, quando for o caso, as competências necessárias ao exercício das atribuições dos cargos ou empregos públicos;

II - as reais demandas da sociedade quanto aos serviços públicos a serem prestados pelo pessoal recrutado e selecionado;

III - demandas institucionais do órgão ou entidade ou do ou conjunto de órgãos ou entidades que serão diretamente impactadas pelos serviços públicos prestados pelos trabalhadores que serão recrutados e selecionados;

IV - ética e vocação para atuação no serviço público;

V - aspectos particulares do cargo, função ou emprego;

VI - necessidades e orientações fornecidas pela comissão organizadora; e

VII - documentos orientadores da contratação, no caso de contratação de instituição especializada.

§ 4º As etapas avaliativas podem ser estruturadas em mais de uma fase, nos termos previstos em edital.

§ 5º O conteúdo programático poderá ser comum ou específico por etapa avaliativa.

§ 6º O edital estabelecerá para cada etapa os critérios avaliativos, os parâmetros de pontuação e a forma de cálculo de resultados.

§ 7º O edital poderá estabelecer pesos, proporções ou percentuais distintos para etapas diferentes no cômputo do resultado do certame.

§ 8º A indicação de bibliografia não é obrigatória.

§ 9º O edital indicará o documento e as condições de apresentação pelo candidato na data de realização das etapas avaliativas, sendo permitida a exibição em formatos digitais nos respectivos aplicativos oficiais.

§ 10 Como medida de segurança e sem que haja violação de procedimento de desidentificação, quando cabível, poderá haver, em qualquer etapa do concurso ou processo de seleção, o registro de imagem ou datiloscópica de candidatos.

§ 11 As etapas avaliativas deverão ser elaboradas de modo a propiciar a igualdade de condições e viabilizar adaptações razoáveis nos termos da legislação vigente para os candidatos com deficiência.

§ 12 O local de realização das etapas avaliativas deve observar as solicitações de acessibilidade dos candidatos no ato de inscrição e sempre que possível, no caso de certames com provas em diferentes localidades deve-se buscar a alocação do candidato em local mais próximo de sua residência.

§ 13 O edital estabelecerá os materiais, os objetos, equipamentos e os instrumentos necessários à realização da prova, bem como se deverão ser providenciados pelo candidato ou fornecidos pela banca examinadora.

§ 14 Ao candidato que solicitar no ato da inscrição e nos termos previstos em edital atendimento diferenciado em virtude de convicção religiosa que o impeça de realizar a etapa avaliativa simultaneamente com os demais candidatos, a depender da natureza da etapa, deve permanecer reservado local especial fiscalizado para que o respectivo aguarde, de forma isolada, o término do horário impeditivo de modo a preservar o sigilo da respectiva etapa avaliativa.

Art. 28 Dentre outras previstas em edital ou em regulamento, constituem modalidades de etapas avaliativas do concurso público e do processo de seleção:

- I - Prova Objetiva;
- II - Prova Escrita;
- III - Prova Prática;
- IV - Prova Oral;
- V - Teste Físico;
- VI - Avaliação de Títulos;
- VII - Investigação Social;
- VIII - Curso de Formação; e
- IX - Avaliação Psicológica.

Parágrafo único. O edital poderá estabelecer uma ou mais etapa avaliativa para o respectivo concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado.

O uso de tecnologia

Art. 29 Nos termos da regulamentação a ser elaborada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos com o assessoramento do Comitê de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoal, as etapas de concursos públicos, processos de seleção ou de processo seletivo simplificado poderão ser realizados total ou parcialmente à distância, de forma online ou por plataforma eletrônica com acesso individual seguro e em ambiente controlado, desde que garantida a igualdade de acesso às ferramentas e aos dispositivos do ambiente virtual.

§ 1º A regulamentação do disposto neste artigo será precedida de consulta pública a ser organizada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos com o assessoramento do Comitê de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoal.

§ 2º Na discussão e regulamentação deste tema, os órgãos competentes deverão analisar, dentre outros, os seguintes elementos:

- I - Desigualdades e barreiras regionais e locais de acesso;
- II - Acessibilidade, inclusão e diversidade;
- III - Prevenção e combate à utilização de meios ilícitos nos certames;
- IV - Segurança, privacidade, proteção de dados e veracidade de informações;
- V - Mapeamento de soluções tecnológicas disponíveis, bem como estimativa de recursos e investimentos necessários;
- VI - Necessidades de treinamento e capacitação de recursos humanos envolvidos;

VII - Integração e interoperabilidade com os demais sistemas;

VIII - Análise de eficiência, quanto aos custos, recursos, tempo, qualidade do procedimento e do pessoal recrutado e selecionado;

IX - Sustentabilidade e redução da produção de resíduos sólidos; e

X - Adequação das etapas avaliativas a serem realizadas com o emprego de solução tecnológica com as atribuições e com as reais necessidades da população destinatária dos serviços públicos.

§ 3º Ao longo do processo de discussão serão realizados estudos e pesquisas, podendo haver, inclusive, a autorização de realização de projeto piloto pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos com o objetivo de contribuir para a regulamentação.

§ 4º Caso o órgão ou entidade da Administração Pública Federal já realize ou tenha realizado concurso público ou processo de seleção total ou parcialmente à distância, de forma online ou por plataforma eletrônica com acesso individual seguro e em ambiente controlado, a respectiva deverá informar ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

§ 5º O disposto neste artigo não acarreta nulidade ou inviabilidade da realização de concurso público ou processo de seleção total ou parcialmente à distância, de forma online ou por plataforma eletrônica com acesso individual seguro e em ambiente controlado por órgãos ou entidades que já tenham disciplinado a matéria.

§ 6º Após a regulamentação, os órgãos e entidades deverão adequar as suas normas à regulamentação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

Prova Objetiva

Art. 30 A prova objetiva visa a aferir, principalmente, os conhecimentos e constitui a modalidade de etapa avaliativa na qual o candidato deve analisar o enunciado e escolher a resposta adequada dentre às alternativas previstas ou analisar itens e classificá-los como corretos ou incorretos.

§ 1º A prova objetiva poderá ser classificatória, eliminatória ou, ainda, classificatória e eliminatória.

§ 2º A prova objetiva deve ter como referência o conteúdo programático previsto em edital.

§ 3º A prova objetiva deve abordar temas, situações, problemas, hipóteses, cenários ou casos concretos envolvendo os conhecimentos necessários ao efetivo desempenho das atribuições do cargo e/ou as demandas da sociedade quanto aos serviços públicos a serem prestados pelo pessoal recrutado e selecionado.

§ 4º A prova objetiva deve aferir a capacidade de análise, raciocínio e tomada de decisão do candidato e não apenas a memorização.

§ 5º Os enunciados, alternativas ou itens da prova objetiva devem ser elaborados de forma clara, evitando-se dubiedades.

§ 6º Serão nulas as questões de prova objetiva que possuírem vício de inconstitucionalidade, ilegalidade flagrante, erro grosseiro ou erro material evidente, teratologia ou incompatibilidade com o edital.

§ 7º Caso a prova objetiva seja elaborada por instituição especializada na execução de certames, a ocorrência de situações descritas no § 6º poderá ensejar a penalidade da respectiva nos termos previstos nos documentos de contratação.

§ 8º Após a realização da prova objetiva será divulgado o gabarito preliminar no portal eletrônico específico do respectivo concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado e no Portal de Recrutamento e Seleção contra o qual poderá ser interposto recurso nos termos previstos em edital.

§ 9º Após a análise e decisão dos recursos, será divulgado gabarito definitivo portal eletrônico específico do respectivo concurso ou processo de seleção e no Portal de Recrutamento e Seleção contra o qual não caberá recurso.

§ 10 Caso haja a anulação de questão ou de item constante da prova objetiva, a pontuação correspondente será atribuída a todos os candidatos.

§ 11 Caso haja a alteração de resposta ou de alternativa correta do gabarito em fase de recurso a respectiva alteração terá impacto na nota de todos os candidatos.

§ 12 As questões ou itens distintos poderão ter impactos variáveis ou negativos no cômputo da nota do candidato na prova objetiva.

§ 13 Após a divulgação do gabarito definitivo, será publicado o resultado preliminar da prova objetiva no portal eletrônico específico do respectivo concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado e no Portal de Recrutamento e Seleção contra o qual poderá ser interposto recurso nos termos previstos em edital.

§ 14 Após a análise e decisão dos recursos será divulgado o resultado definitivo da prova objetiva no portal eletrônico específico do respectivo concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado e no Portal de Recrutamento e Seleção contra o qual não caberá recurso.

§ 15 O edital poderá estabelecer nota mínima para a aprovação na prova objetiva, inclusive, por disciplinas ou conhecimentos que integram a estrutura da respectiva etapa avaliativa.

§ 16 O edital poderá estabelecer pontuação mínima distinta no caso de políticas de ações afirmativas.

§ 17 O edital poderá condicionar a aprovação na prova objetiva, simultaneamente, à obtenção de nota mínima e à obtenção de classificação mínima, respeitadas as políticas de ações afirmativas.

§18 Na realização desta etapa avaliativa devem ser garantidas a acessibilidade e as adaptações razoáveis necessárias à realização por candidato com deficiência, inclusive por meio do emprego de tecnologias assistivas.

Prova Escrita

Art. 31 A prova escrita visa a aferir conhecimentos e habilidades e desenvolve-se por meio da elaboração texto e/ou demonstração de raciocínio escrito na qual o candidato deve discorrer sobre ponto constante do conteúdo programático e/ou responder a perguntas formuladas, podendo contemplar, dentre outras tipologias previstas em edital, a elaboração de documentos, demonstrações, roteiros, situações-problemas, propostas de ação, estudo de casos, análise de cenários ou de situações.

§ 1º A prova escrita envolve o domínio do conhecimento teórico, técnico e/ou científico e deve evidenciar habilidade escrita por meio da demonstração da capacidade de organização, análise, sistematização, crítica, raciocínio, solução de problemas, proposição, criatividade e/ou tomada de decisão do candidato e não apenas a memorização.

§ 2º O edital estabelecerá a forma e a dinâmica da prova escrita para o respectivo concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado, a qual poderá ser de caráter eliminatório, classificatório ou, ainda, eliminatório e classificatório.

§ 3º As orientações, limites, proibições, duração e outras informações necessárias à execução da prova escrita devem ser claras e constar do respectivo edital.

§ 4º Os critérios de correção e os parâmetros de pontuação serão estabelecidos em edital.

§ 5º Para cada prova escrita corrigida será elaborado, pela banca examinadora, documento de atribuição de nota tendo como referência os critérios e parâmetros previstos em edital.

§ 6º O edital poderá estabelecer outros documentos balizadores de correção da prova escrita.

§ 7º A prova escrita será corrigida pela banca examinadora sem que haja identificação do respectivo candidato.

§ 8º No caso de atuação de mais de um examinador na correção da prova escrita, o edital estabelecerá como será calculada a nota atribuída.

§ 9º O candidato poderá solicitar e ter acesso à sua própria prova escrita, bem como ao documento de correção de sua própria prova.

§ 10 Serão nulas as questões de prova escrita que possuírem vício de inconstitucionalidade, ilegalidade flagrante, erro grosseiro ou erro material evidente, teratologia ou incompatibilidade com o edital.

§ 11 Caso a prova escrita seja elaborada por instituição especializada na execução de certames, a ocorrência de situações descritas no § 10 poderá ensejar a penalidade da respectiva nos termos previstos nos documentos de contratação.

§ 12 O resultado da prova escrita será publicado no portal eletrônico específico do respectivo concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado e no Portal de Recrutamento e Seleção contra o qual poderá ser interposto recurso nos termos previstos em edital.

§ 13 O edital poderá estabelecer nota mínima para a aprovação na prova escrita, inclusive, por perguntas que integram a respectiva etapa avaliativa.

§ 14 O edital poderá condicionar a aprovação na prova escrita, simultaneamente, à obtenção de nota mínima e à obtenção de classificação mínima, respeitadas as políticas de ações afirmativas.

§ 15 O edital poderá estabelecer a possibilidade de realização da prova escrita em equipamentos tecnológicos, hipótese em que o respectivo deverá ser fornecido aos candidatos pela banca examinadora ou pelo órgão ou entidade pública, devendo, em todos os casos, ser assegurado, no mínimo:

I - a divulgação de informações sobre equipamentos, sistemas, plataformas e/ou programas que serão utilizados para a execução;

II - o acesso individual seguro;

III - o ambiente controlado;

IV - a igualdade de acesso às ferramentas e aos dispositivos do ambiente virtual; e

V - adaptações razoáveis e acessibilidade.

§ 16 Na hipótese dos § 15 deve ser observado o que estabelece o art. 29.

§ 17 Na realização desta etapa avaliativa devem ser garantidas a acessibilidade e as adaptações razoáveis necessárias à realização por candidato com deficiência, inclusive por meio do emprego de tecnologias assistivas.

Prova Prática

Art. 32 A prova prática visa a evidenciar habilidades específicas, capacidade tática e/ou técnico-operacional do candidato de demonstrar, desenvolver, elaborar, criticar ou executar processos, atividades ou tarefas que envolvam conhecimentos, habilidades e/ou competências compatíveis com as atribuições do cargo, função ou emprego público.

§ 1º Observados os limites legais, normativos, éticos e profissionais, o edital estabelecerá:

I - natureza, objetivos, forma, etapas, dinâmica, procedimentos e orientações;

II - indicação de materiais, instrumentos, aparelhos ou técnicas a serem utilizadas;

III - possibilidade de consulta a materiais e suas condições;

IV - indicação de quais recursos serão disponibilizados pela banca examinadora para a realização das provas;

V - indicação de quais instrumentos, materiais, equipamentos poderão ser levados pelos candidatos para a realização da prova e suas respectivas condições de utilização;

VI - os critérios avaliativos, os parâmetros de pontuação e a sistemática recursal;

VII - seu caráter eliminatório, classificatório ou, ainda, eliminatório e classificatório.

§ 2º Observados os limites legais, normativos, éticos e profissionais, as provas práticas poderão envolver simulação do desempenho de atribuições próprias do cargo, função ou emprego público.

§ 3º A prova prática deverá ser gravada em áudio e vídeo para efeito de registro e avaliação, sendo seu conteúdo de acesso restrito e acessível mediante requerimento do próprio candidato quanto ao conteúdo exclusivo de sua própria prova.

§ 4º É vedada a gravação da prova prática por pessoas que estejam assistindo a sua realização.

§ 5º A prova prática poderá ser realizada simultaneamente por todos os candidatos ou de forma sequencial.

§ 6º Quando previsto em lei, o edital poderá estabelecer a exigência de apresentação de documento, certificação ou habilitação específica que permita ao candidato realizar a prova prática.

§ 7º Na realização desta etapa avaliativa devem ser garantidas a acessibilidade e as adaptações razoáveis necessárias à realização por candidato com deficiência, inclusive por meio do emprego de tecnologias assistivas.

Prova Oral

Art. 33 A prova oral pode avaliar conhecimentos, habilidades ou competências dos candidatos relacionadas à atribuição do cargo.

§ 1º No que se refere à prova oral, o edital estabelecerá, dentre outros, os seguintes aspectos:

I - a dinâmica, a duração e o conteúdo a ser objeto da avaliação;

II - a possibilidade de consulta a materiais e suas condições;

III - a indicação de quais recursos serão disponibilizados pela banca examinadora para a sua realização;

IV - a indicação de quais instrumentos, materiais, equipamentos poderão ser levados pelos candidatos para a realização e suas respectivas condições de utilização;

V - os critérios avaliativos, os parâmetros de pontuação e a sistemática recursal; e

VI - seu caráter eliminatório, classificatório ou, ainda, eliminatório e classificatório.

§ 2º A nota atribuída ao candidato pela banca examinadora deverá ser fundamentada.

§ 3º A prova oral ocorrerá em sessão pública, devendo o edital estabelecer os procedimentos de acesso e permanência do público durante a sua realização.

§ 4º A prova oral deverá ser gravada em áudio e em vídeo, sendo seu conteúdo de acesso restrito e acessível mediante requerimento do próprio candidato quanto ao conteúdo exclusivo de sua própria prova.

§ 5º É vedada a gravação da prova oral por pessoas que estejam assistindo a sua realização.

§ 6º A prova oral poderá ser realizada em uma mesma data, turno ou horário para todos os candidatos ou por meio da separação em grupos nos termos previstos em edital e de forma a se assegurar a isonomia entre os candidatos.

§ 7º O candidato aprovado e classificado para a prova oral não poderá assistir à execução da prova de outros candidatos.

§ 8º O edital poderá estabelecer disposições sobre sigilo e isolamento de candidatos durante a execução da prova oral, observando, em todos os casos, a razoabilidade e a dignidade da pessoa humana.

§ 9º Na realização desta etapa avaliativa devem ser garantidas a acessibilidade e as adaptações razoáveis necessárias à realização por candidato com deficiência, inclusive por meio do emprego de tecnologias assistivas.

Teste Físico

Art. 34 Nos termos previstos em edital, o teste físico deve ser aplicado visando a aferir a habilidade e a capacidade do candidato para desempenhar as atribuições do cargo, quando a natureza do respectivo exigir.

§ 1º A comissão organizadora e a banca examinadora deverão analisar as atribuições do cargo e as disposições legais e normativas aplicáveis e verificar, previamente, a possibilidade de realização de teste físico no respectivo concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado.

§ 2º O teste físico quando aplicável deve ser planejado e executado com o assessoramento, orientação e participação técnica de profissionais habilitados da área da saúde.

§ 3º Havendo possibilidade, a comissão organizadora, a banca examinadora e os profissionais habilitados da área de saúde estabelecerão em edital a dinâmica do teste físico prevendo:

I - a natureza, a duração, ordem de realização, forma de execução e modalidades de testes a serem realizados;

II - local, horário, equipamentos, materiais e demais condições para a realização;

III - desempenho mínimo, a forma adequada de execução, o mecanismo de aferição e parâmetros de pontuação;

IV - materiais, vestimentas, calçados e equipamentos, devendo estabelecer, inclusive, aquelas poderão ou que deverão ser obrigatoriamente utilizados na realização do teste, bem como a responsabilidade pelo seu fornecimento;

V - acessibilidade e as adaptações razoáveis necessárias à realização por candidato com deficiência, inclusive por meio do emprego de tecnologias assistivas;

VI - a obrigatoriedade de remarcação dos testes para candidatas gestantes ou que tenham realizado parto ou sofrido aborto;

VII - as hipóteses de eliminação do candidato durante a realização do teste físico;

VIII - os critérios avaliativos, os parâmetros de pontuação e a sistemática recursal; e

IX - seu caráter eliminatório, classificatório ou, ainda, eliminatório e classificatório.

§ 4º A dinâmica teste físico deverá ser estabelecido de forma razoável considerando as disposições legais e normativas aplicáveis, bem como as atribuições do cargo, função ou emprego.

§ 5º Ressalvadas as hipóteses legais, normativas ou estabelecidas expressamente em edital, inexistente direito à remarcação de testes de aptidão física em razão de circunstâncias pessoais, ainda que de caráter fisiológico ou de força maior.

§ 6º Observada a razoabilidade, o edital poderá estabelecer, previamente, condições, tipos de testes, desempenho mínimos ou forma de execução diferentes de acordo com o gênero, condição ou idade de candidatos.

§ 7º O candidato classificado para o teste físico deve apresentar atestado médico para a realização desta etapa, devendo o edital estabelecer, de forma razoável, as condições, prazos e forma.

§ 8º Os equipamentos, materiais e local devem assegurar as condições necessárias à realização adequada do teste pelo candidato.

§ 9º O teste físico deverá ser gravado em áudio e em vídeo, sendo seu conteúdo de acesso restrito e acessível mediante requerimento do próprio candidato quanto ao conteúdo exclusivo de seu próprio teste.

§ 10 É vedada a gravação do teste físico por pessoas que estejam assistindo a sua realização.

§ 11 As hipóteses de eliminação em teste físico serão estabelecidas em edital.

§ 12 O teste físico pode ser realizado de forma coletiva ou conjunta, porém a aferição do desempenho é individual.

§ 13 Nos termos estabelecidos em edital, os testes físicos poderão ser realizados em equipamentos ou dispositivos que simulem ou reproduzam o seu desempenho de atividades.

§ 14 É obrigatória a disponibilização de profissionais da área de saúde e Unidade de Terapia Intensiva (UTI) móvel aptos para pronto atendimento de emergência no local de para a realização de teste físico.

§ 15 É vedada a aplicação de teste físico entre as 11 (onze) e as 15 (quinze) horas ou após 17h15min, salvo aqueles executados em ambiente coberto, iluminado e climatizado.

§ 16 O desempenho do candidato na prova física deve ser julgado por especialista, por escrito e fundamentadamente.

§ 17 Na realização desta etapa avaliativa devem ser garantidas a acessibilidade e as adaptações razoáveis necessárias à realização por candidato com deficiência.

Avaliação de Títulos

Art. 35 A Avaliação de Títulos consiste na apreciação e valoração, pela banca examinadora, dos documentos comprobatórios da titulação apresentados pelos candidatos de acordo com os critérios e parâmetros estabelecidos em edital.

§ 1º A avaliação por títulos terá caráter exclusivamente classificatório.

§ 2º Dentre outros elementos previstos em edital e de acordo com as atribuições do cargo, função ou emprego público, na avaliação de títulos poderá ser considerada a formação acadêmica, certificações, habilitações, experiência profissional, aprovação em outros certames e/ou produção científica.

§ 3º A pertinência da inclusão da etapa de avaliação de títulos deve ser verificada considerando os conhecimentos, as habilidades e as competências necessários ao desempenho das atribuições do cargo ou emprego público.

§ 4º Caso haja pertinência da avaliação de títulos, o edital deverá estabelecer:

I - forma de comprovação de cada título;

II - informações mínimas que devem constar dos documentos apresentados pelos candidatos, sendo vedado o formalismo excessivo;

III - a forma de verificação da veracidade ou autenticidade das informações fornecidas pelos candidatos;

IV - os critérios avaliativos e os parâmetros de pontuação a serem observados pela banca examinadora; e

V - sistemática recursal.

§ 5º O edital poderá estabelecer:

I - delimitação temporal dos títulos a serem considerados;

II - limitação da possibilidade de acúmulo ou contagem concomitante de títulos;

III - limitação da área ou do campo específico que a titulação será considerada;

IV - o condicionamento da avaliação de títulos à aprovação em etapas anteriores do concurso ou processo de seleção, respeitadas as políticas de ações afirmativas; e

V - delimitação de que somente os candidatos aprovados em etapas anteriores apresentarão os títulos.

§ 6º Somente poderão ser contabilizados títulos fornecidos por instituição estrangeira, se estiverem revalidados no Brasil, de acordo com a legislação vigente.

Investigação Social

Art. 36 A investigação social, de caráter eliminatório, consiste na apuração da vida pregressa e atual dos candidatos inscritos em concursos públicos, processos seletivos ou processos seletivos simplificados, nos aspectos ético, social, funcional, comportamental, civil e criminal, quando a legislação do cargo, função ou emprego exigir.

§ 1º Na investigação social poderão ser empregadas diferentes técnicas de pesquisa e de levantamento de dados e de informações, inclusive em meios digitais.

§ 2º A comissão organizadora poderá instituir comissão específica para a realização desta etapa de investigação social.

§ 3º Os membros da comissão específica devem ser servidores públicos estáveis e não podem incorrer em vedações e impedimentos previstos nos §§ 3º, 4º e 5º do art. 13 deste decreto.

§ 4º O edital estabelecerá os documentos e informações que os candidatos devem apresentar nesta etapa, podendo prever, inclusive, o fornecimento de certidões judiciais e extrajudiciais, bem como de antecedentes criminais.

§ 5º O edital poderá delimitar o período que os documentos e informações devem se referir.

§ 6º Os órgãos e entidades poderão solicitar a colaboração de instituições de inteligência e investigação para a realização desta etapa avaliativa, podendo, inclusive, haver colaboração e compartilhamento de dados e informações entre os entes federativos.

§ 7º Nos limites legais, o edital poderá estabelecer a obrigatoriedade do fornecimento de informações pessoais e confidenciais pelo candidato nesta etapa avaliativa.

§ 8º O órgão ou entidade pública poderá solicitar ao candidato o fornecimento de dados, informações ou documentos adicionais.

§ 9º O edital deve estabelecer as hipóteses ou elementos de inabilitação que serão considerados na etapa de investigação social.

§ 10 As decisões nesta etapa serão devidamente fundamentadas e observarão o que estabelece o edital e a legislação aplicável.

§ 11 Os candidatos que prestarem informações falsas ou que omitirem dados ou informações relevantes serão eliminados do concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado.

§ 12 O edital estabelecerá a sistemática recursal nesta etapa.

§ 13 O Poder Executivo Federal poderá estabelecer instrumento de colaboração e apoio para a investigação social em concursos ou processos de seleção realizados por outros entes federativos.

Curso ou Programa de Formação

Art. 37 A realização de curso ou programa de formação é facultativa, ressalvada disposição diversa em lei específica.

§ 1º O curso ou programa de formação poderá ser de caráter eliminatório, classificatório ou, ainda, eliminatório e classificatório.

§ 2º O curso ou programa de formação terá, dentre outros objetivos estabelecidos em edital:

I - introduzir os candidatos às atividades, dinâmica e serviços promovidos do órgão ou entidade;

II - desenvolver conhecimentos, habilidades ou competências necessárias ao desempenho das atribuições do cargo, função ou emprego público;

III - avaliar desempenho do candidato na execução de atividades que exijam o emprego de conhecimento, habilidade ou competências ligadas ao desempenho das atribuições do cargo, função ou emprego público;

IV – promover a instrução quanto à missão do órgão ou entidade, aspectos éticos e sobre as reais necessidades dos destinatários do serviço público; e

V – realizar o treinamento para as atividades, as práticas e as rotinas próprias do cargo, função ou emprego público.

§ 3º A instrução e o treinamento do candidato poderão ser feitos por meio de aulas, cursos, palestras ou outras dinâmicas de ensino, presenciais ou a distância, e serão avaliados por meio de instrumentos que garantam impessoalidade na avaliação.

§ 4º O treinamento para as atividades terá por base práticas que integrem a rotina do cargo, função ou emprego público, vedado o exercício de competências decisórias que possam impor dever ou condicionar direito.

§ 5º Será considerado reprovado e, conseqüentemente, eliminado do concurso, o candidato que não formalizar matrícula para o curso ou programa de formação dentro do prazo fixado pelo ato de convocação ou que não cumprir a carga horária mínima estabelecida em edital ou regulamento.

§ 6º O edital também poderá estabelecer etapas avaliativas a serem realizadas ao longo ou ao final do curso ou programa de formação de caráter eliminatório, classificatório ou, ainda, eliminatório e classificatório.

§ 7º A duração do curso ou programa de formação será definida em regulamento ou no edital.

§ 8º Caso haja vagas disponíveis, a lotação de servidores poderá ser realizada com base em aspectos verificados ao longo do curso ou programa de formação, nos termos estabelecidos em edital.

§ 9º O edital ou regulamento estabelecerá cronograma, dinâmica, procedimentos e critérios e parâmetros de habilitação, bem como hipóteses de eliminação e sistemática recursal nesta etapa.

§ 10 Na realização desta etapa avaliativa devem ser garantidas a acessibilidade e as adaptações razoáveis necessárias à realização por candidato com deficiência, inclusive por meio do emprego de tecnologias assistivas.

Avaliação Psicológica

Art. 38 A avaliação psicológica somente será aplicada quando houver existência de previsão legal específica para o respectivo cargo, função ou emprego público e disposição expressa em edital.

§ 1º A avaliação psicológica possui caráter exclusivamente eliminatório e será realizada por meio de procedimentos científicos conduzidos por profissionais com formação específica devidamente habilitados.

§ 2º A avaliação psicológica tem a finalidade de aferir a compatibilidade das características psicológicas do candidato com as atribuições do cargo, função ou emprego.

§ 3º Os requisitos psicológicos serão estabelecidos em edital, por meio de estudo científico:

I - das atribuições e das responsabilidades dos cargos, funções ou empregos públicos;

II - da descrição detalhada das atividades e das tarefas;

III - da identificação dos conhecimentos, das habilidades e das características pessoais necessários para sua execução; e

IV - da identificação de características restritivas ou impeditivas para o desempenho do cargo, função ou emprego.

§ 4º A avaliação psicológica será realizada após a aplicação das provas objetivas, escritas, orais e de teste físico, quando houver.

§ 5º A avaliação psicológica será realizada por meio do uso de instrumentos científicos de avaliação psicológica capazes de aferir, de forma objetiva e padronizada, os requisitos psicológicos.

§ 6º É vedada a realização de avaliação psicológica exclusivamente por meio de entrevista.

§ 7º A avaliação psicológica será realizada com a participação de, no mínimo, 3 (três) profissionais com formação específica devidamente habilitados.

§ 8º Os profissionais habilitados estão sujeitos às vedações e aos impedimentos previstos nos §§ 3º, 4º e 5º do art. 13 deste decreto e deverão manter sigilo sobre a avaliação realizada.

§ 9º Nos termos e prazos estabelecidos em edital, independentemente do resultado, deve ser assegurado ao candidato ou ao seu procurador devidamente constituído o direito ao acesso do teor dos seus próprios testes psicológicos e do seu resultado, sendo vedado o acesso a informações ou documentos de outros candidatos.

§ 10 O resultado final da avaliação psicológica do candidato será divulgado exclusivamente como “apto” ou “inapto”.

§ 11 Os prazos, procedimentos e a forma de interposição de recurso acerca do resultado da avaliação psicológica serão estabelecidos em edital.

§ 12 É facultado ao candidato apresentar parecer de assistente técnico na fase recursal.

§ 13 Os recursos serão julgados com a participação de, no mínimo, 3 (três) profissionais com formação específica devidamente habilitados, nos termos da legislação vigente.

§ 14 Os profissionais com formação específica devidamente habilitados que efetuaram avaliações psicológicas no certame não poderão participar de julgamento de recursos.

§ 15 Os profissionais com formação específica devidamente habilitados competentes para análise e julgamento de recursos estão sujeitos às vedações e aos impedimentos

previstos nos §§ 3º, 4º e 5º do art. 13 deste decreto e deverão manter sigilo sobre a avaliação realizada.

§ 16 Na hipótese de no julgamento do recurso se entender que a documentação e a fundamentação da avaliação psicológica são insuficientes para se concluir sobre as condições do candidato, a avaliação psicológica será anulada e será realizado nova avaliação.

§ 17 Os resultados de avaliações psicológicas realizadas em outros concursos, processos seletivos ou processos seletivos simplificados não serão considerados.

§18 Na realização desta etapa avaliativa devem ser garantidas a acessibilidade e as adaptações razoáveis necessárias à realização por candidato com deficiência, inclusive por meio do emprego de tecnologias assistivas.

Capítulo V

Monitoramento de procedimentos de recrutamento e seleção

Art. 39 O monitoramento constitui eixo transversal e envolve o planejamento, a organização e a execução dos concursos públicos, processos de seleção e dos processos seletivos simplificados e consiste na elaboração, sistematização e análise de dados, informações, relatórios, indicadores e estudos qualitativos ou quantitativos que poderão contribuir para a tomada de decisões e para o aperfeiçoamento da política de recrutamento e seleção de pessoal no âmbito do Poder Executivo Federal.

§ 1º O monitoramento deve verificar de forma periódica a efetividade:

I - do cumprimento das diretrizes estabelecidas no art. 5º deste decreto;

II - do atendimento aos elementos orientadores do eixo do planejamento estabelecidos no art. 6º deste decreto;

III - da organização e execução dos concursos públicos, processos de seleção e processos seletivos simplificados, sobretudo por meio de dados e informações fornecidas por órgãos e entidades por meio do Portal de Recrutamento e Seleção;

IV - do atendimento das reais necessidades da população por meio do recrutamento e seleção, sobretudo por meio da análise de dados e informações oriundos de ouvidorias, mecanismos de participação social e indicadores de qualidade do serviço público; e

V - das políticas de ações afirmativas, da inclusão e da diversidade na composição da força de trabalho da Administração Pública Federal; e

VI - a necessidade de pessoal para atendimento de contingencialidades decorrentes de casos fortuitos ou de força maior, inclusive para atendimento de emergências climáticas.

§ 2º O monitoramento do programa de recrutamento deve analisar informações sobre avaliação de desempenho dos trabalhadores recrutados e selecionados, inclusive as realizadas durante o estágio probatório ou período de experiência.

§ 3º Nos concursos públicos, processos de seleção ou processos seletivos simplificados poderão ser solicitados o preenchimento de questionários ou outros instrumentos de pesquisa, cujos resultados serão analisados de forma anônima e que será utilizado para o aperfeiçoamento da política de recrutamento e seleção de pessoal.

§ 4º O monitoramento será realizado pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos com o assessoramento do Comitê de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoal.

Capítulo VI

Disposições transitórias e finais

Art. 40 A aprovação em concurso público fora do número de vagas imediatas oferecidas em edital não garante ao candidato o direito de ingresso no cargo, emprego ou função.

Parágrafo único. Durante o prazo de validade do concurso público, processo de seleção ou do processo seletivo simplificado, a nomeação ou contratação de candidato aprovado será efetivada, atendendo ao interesse, à conveniência da Administração, bem como à legislação pertinente.

Art. 41 O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos poderá editar atos complementares necessários à aplicação deste decreto e será o responsável por dirimir eventuais dúvidas, podendo solicitar o assessoramento do Comitê de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoal.

Art. 42 Aplicam-se as disposições do Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, e os procedimentos complementares estabelecidos pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos aos concursos públicos autorizados até a data de entrada em vigor deste Decreto.

Parágrafo único. Na hipótese do caput, o órgão ou a entidade poderá optar pela aplicação das disposições deste decreto de forma imediata devendo fazer referência expressa em edital.

Art. 43 Caso o servidor ou o empregado do órgão ou entidade atue na preparação de candidatos para concursos públicos, processos seletivos ou processos seletivos simplificados, os respectivos não poderão ter acesso a informações restritas ou atuar em qualquer ato, fase, rotina ou procedimento relacionado aos certames do órgão ou entidade.

Parágrafo único. Fica vedado ao servidor ou empregado do órgão ou entidade realizar qualquer tipo de publicação, publicidade ou divulgação de produto e serviço destinado à preparação para concurso público em ambiente de trabalho.

Art. 44 O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos poderá estabelecer acordos, instrumentos de cooperação ou articulação com estados e municípios, sobretudo os de menor porte, visando a apoiar procedimentos de recrutamento e seleção de pessoal, podendo, inclusive, viabilizar a integração ou licenciamento do Portal de Recrutamento e Seleção.

Art. 45 Ficam revogados os arts. 27 a 43 do Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, ressalvada a sua aplicação aos certames em andamento ou na hipótese prevista no art. 42 deste decreto.

Art. 46 Nos termos do art. 13 da Lei nº 14.965, de 9 de setembro de 2024, fica estabelecida a possibilidade de aplicação antecipada dos efeitos da referida lei quanto aos concursos públicos, processos de seleção e processos seletivos simplificados em âmbito federal autorizados antes de 01 de janeiro de 2028.

Parágrafo único. Na hipótese do *caput*, tal informação deve constar expressamente do ato de autorização ou do edital de abertura do respectivo concurso público, processo de seleção ou processo seletivo simplificado.

Art. 47 Este Decreto entra em vigor em xx de xxxxxx de xxxx.

ANEXO I

QUANTIDADE DE VAGAS X QUANTIDADE MÁXIMA DE CANDIDATOS APROVADOS

QUANTIDADE DE VAGAS PREVISTAS NO EDITAL POR CARGO	QUANTIDADE MÁXIMA DE CANDIDATOS APROVADOS
1	15
2	17
3	19
4	22
5	27
6	31
7	36
8	40
9	44
10	48
11	51

12	54
13	58
14	61
15	63
16	66
17	69
18	71
19	73
20	76
21	78
22	80
23	82
24	83
25	85
26	86
27	87
28	88
29	89
30 ou mais	triplo da quantidade de vagas

6.3 Considerações Gerais

Ao longo dos capítulos anteriores, os esforços concentraram-se na sistematização e na análise dos principais desafios e aspectos disfuncionais dos concursos públicos brasileiros na atualidade, o que corresponde à primeira parte do objetivo geral desta tese. Este sexto capítulo, por sua vez, dedicou-se à elaboração de proposta de regulamentação da matéria no âmbito do Poder Executivo Federal, em alinhamento com a Lei n.º 14.965/2024. Com a minuta sistematizada na seção anterior, completa-se o objetivo proposto para o presente trabalho.

A minuta avança sobre temas que sequer constavam da estrutura normativa do Decreto n.º 9.739/2019, atualmente em vigor. Destacam-se: i) o protagonismo do atendimento às reais necessidades da população ao longo do procedimento; ii) o planejamento colegiado e programado do recrutamento e da seleção; iii) a modernização gerencial mediante o desenvolvimento de plataforma eletrônica pelo Poder Executivo Federal; iv) o tratamento das contingências, sobretudo as decorrentes de emergências climáticas; v) a fixação de balizas para o emprego de tecnologia nos concursos públicos e processos seletivos; e vi) a maior densidade regulatória em temas com elevada judicialização, preservada a autonomia dos órgãos e entidades para o atendimento de suas necessidades.

Registre-se que se optou por não incorporar ao texto temas relevantes já disciplinados em outros decretos do próprio Poder Executivo Federal, como o Decreto n.º 6.593/2008⁵⁰⁴ (isenção do pagamento da taxa de inscrição), o Decreto n.º 9.508/2018⁵⁰⁵ (reserva de vagas para pessoas com deficiência) e o Decreto n.º 12.536/2025⁵⁰⁶ (reserva de vagas para pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas). Também em razão da extensão do projeto, a proposta dialoga com essas normas e viabiliza sua integração — ou a de outras que venham a substituí-las — sem aglutiná-las em um único texto.

504 BRASIL. Decreto n.º 6.593, de 2 de outubro de 2008. Regulamenta o art. 11 da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto à isenção de pagamento de taxa de inscrição em concursos públicos realizados no âmbito do Poder Executivo federal. Diário Oficial da União, seção 1, 3 out. 2008, p. 3. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6593.htm. Acesso em: 22 jul. 2026.

505 BRASIL. Decreto n.º 9.508, de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Diário Oficial da União, seção 1, 25 set. 2018, p. 3. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em: 22 jul. 2026.

506 BRASIL. Decreto n.º 12.536, de 27 de junho de 2025. Regulamenta a Lei n.º 15.142, de 3 de junho de 2025, para dispor sobre reserva de vagas às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas em concursos públicos e em processos seletivos simplificados para contratação por tempo determinado, e sobre a classificação de pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas em caso de inclusão em múltiplas hipóteses de reserva de vagas. Diário Oficial da União, seção 1, edição extra A, 27 jun. 2025, p. 1. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/decreto/d12536.htm. Acesso em: 22 jul. 2026.

Por fim, o texto apresentado na seção anterior não constitui proposta integralmente finalizada, mas ponto de partida construído a partir de contribuições empíricas e teóricas, que merece análise técnica e, posteriormente, debate com os diferentes órgãos, entidades e fóruns de gestão de pessoas da Administração Pública Federal. Sugere-se, ainda, que se assegure a participação social por meio de consulta pública, de modo que outras contribuições possam ser examinadas e, eventualmente, incorporadas.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos termos registrados na introdução, cumpre reiterar que o objetivo geral desta tese de doutorado consiste em sistematizar e analisar os principais desafios e aspectos disfuncionais que envolvem os concursos públicos brasileiros nos dias atuais e propor, em alinhamento com a Lei n.º 14.965/2024, medidas de aperfeiçoamento, por meio de sugestão de regulamentação sobre a temática, no âmbito do Poder Executivo Federal. Registra-se que o referido objetivo foi alcançado, na medida em que as contribuições oriundas do referencial teórico, da literatura revisada e da jurisprudência pesquisada evidenciaram a existência de pontos críticos que demandam a atenção do Poder Executivo Federal quanto à normatização, planejamento, organização e execução dos certames. Além disso, a partir da proposta normativa elaborada, conclui-se a segunda parte do objetivo pactuado para este trabalho, com a sugestão da redação inicial de proposta de decreto.

Os achados levantados ao longo dos capítulos confirmam a hipótese norteadora do presente trabalho, segundo a qual a judicialização recorrente, a predominância de uma concepção formal de mérito, bem como a insuficiência normativa no âmbito do Poder Executivo Federal contribuem para a manutenção de concursos públicos cujos instrumentos avaliativos nem sempre são aderentes às atribuições do cargo e às necessidades do serviço público. A partir de tal diagnóstico e em resposta à pergunta norteadora prevista na introdução, cumpre esclarecer que a proposta de regulamentação consolidada no sexto capítulo foi balizada pelo esforço de amenizar os aspectos críticos apurados; de alinhar os certames às reais necessidades públicas; e de promover maior segurança jurídica dos instrumentos avaliativos e vinculação com as atribuições do cargo, emprego ou função.

Ao revisitar a introdução deste trabalho, apuram-se os seguintes objetivos específicos: *i*) estruturar as contribuições teóricas necessárias à compreensão e análise crítica dos desafios envolvendo os concursos públicos; *ii*) levantar, sistematizar e analisar desafios e aspectos disfuncionais envolvendo os concursos públicos na atualidade; *iii*) estudar o fenômeno da judicialização nos concursos públicos buscando levantar, a partir da análise das ementas dos julgados, contribuições para o aperfeiçoamento do procedimento de concurso público; *iv*) compreender as potencialidades e os riscos decorrentes do emprego de tecnologias no processo de recrutamento e seleção de pessoal em outros países visando contribuir para a regulamentação dessa inovação promovida pela Lei n.º 14.965/2024; e *v*) elaborar proposta de regulamentação sobre a temática, no âmbito do Poder Executivo Federal.

O primeiro objetivo específico deste trabalho desenvolveu-se no capítulo dois, por meio do referencial teórico elaborado como lente analítica para a compreensão do fenômeno e estruturou-se em duas partes. Como resultados deste capítulo, cumpre salientar que na primeira parte, promoveu-se um diálogo entre contribuições teóricas de autores clássicos (Max Weber, Jürgen Habermas, Pierre Bourdieu e Michael Young) e de autores contemporâneos (Michael Sandel e Daniel Markovits) com o objetivo de se compreender paradigmas da Administração Pública, sobretudo no que concerne à superação do patrimonialismo e à emergência da burocracia, bem como ao dogma meritocrático e isonômico que permeia a arena de discussões sobre o instituto do concurso público no país. Em um segundo momento, foi apresentado um panorama sobre as diferentes formas de manifestação das autonomias públicas (liberdade de conformação ou de configuração; discricionariedade em sentido técnico-jurídico; margem de livre apreciação de conceitos jurídicos indeterminados; e apreciatividade), com base em contribuições teóricas de autores do Direito Administrativo, com o objetivo de compreender, principalmente, os limites e as possibilidades de seu controle no contexto específico dos concursos públicos.

Em cumprimento ao segundo objetivo específico, no capítulo três realizou-se uma Revisão Sistemática da Literatura (RSL) cujo principal resultado foi o mapeamento do estado da arte dos principais pontos críticos ou disfuncionais envolvendo a sistemática atual dos concursos públicos no país. Nesse estudo, extraíram-se, a partir das contribuições oriundas dos trabalhos acadêmicos revisados, reflexões sobre a dinâmica dos concursos públicos no país com o propósito de contribuir, sob uma perspectiva crítica, para a elaboração de norma regulamentadora da Lei n.º 14.965/2024 no âmbito do Poder Executivo Federal. Os resultados sintetizados neste capítulo estruturam-se nos seguintes eixos: 1) Mitigação da perspectiva crítica dos concursos públicos por meio do discurso meritocrático; 2) Concurso Público: um diálogo sobre heranças meritocráticas, aristocracia do talento e capital cultural; 3) O mercado bilionário em torno do concurso público no Brasil; 4) O concurso público como procedimento de recrutamento e seleção de pessoas visando ao desempenho das atribuições do cargo e ao atendimento das necessidades públicas; e 5) Concurso público e mundo do trabalho.

No quarto capítulo, que constitui um estudo empírico e colaborativo, de orientação quali-quantitativa, realizou-se o terceiro objetivo específico deste trabalho, mediante a análise de ementas de decisões judiciais envolvendo concursos públicos, à luz da lente teórica do controle judicial das autonomias públicas. Nesta etapa, foram analisadas, em conjunto com outros pesquisadores, quase vinte mil ementas de decisões judiciais, oriundas de diferentes tribunais, envolvendo os concursos públicos. A partir dos resultados de tal estudo foi possível

sistematizar os principais pontos controvertidos em cada uma das fases ou etapas operacionais dos concursos públicos, oportunizando a proposição de contornos normativos que possam, efetivamente, prevenir ou mitigar a judicialização nos certames brasileiros. Em relação a este capítulo, destaca-se a relevância da contribuição de seus resultados para o aperfeiçoamento de normas que versam especificamente sobre os instrumentos avaliativos, os quais constituem um dos principais pontos de judicialização dos concursos públicos no país.

O quinto capítulo foi dedicado ao estudo sobre o emprego de tecnologia em processos de recrutamento e seleção de pessoal para a Administração Pública em diferentes países, de modo a levantar potencialidades e riscos decorrentes da inovação promovida pelo art. 8º da Lei n.º 14.965/2024. Neste capítulo, destacam-se dois resultados. O primeiro consiste na realização de uma Revisão Sistemática da Literatura mediante a análise de artigos publicados em periódicos revisados por pares, que abordam o emprego de tecnologias em processos de recrutamento e seleção de pessoal no setor público com o objetivo de levantar, principalmente, as tecnologias vislumbradas, suas potencialidades e seus desafios. O segundo resultado, de caráter empírico, desenvolveu-se a partir das contribuições apuradas na RSL, que possibilitou a elaboração de roteiro de entrevista realizada com gestores da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) em Portugal, uma vez que, nesse país, já ocorre a aplicação de provas de concursos públicos por meio de plataforma eletrônica com acesso individual seguro e em ambiente controlado, nos termos da inovação trazida pela Lei n.º 14.965/2024.

Como resultado do sexto capítulo deste trabalho, destaca-se a apresentação da proposta de regulamentação sobre os concursos públicos no âmbito do Poder Executivo Federal, uma vez que o atual Decreto Federal n.º 9.739/2019, que disciplina o tema em âmbito federal, não se revela responsivo às inovações promovidas pela Lei n.º 14.965/2024 e aos aspectos críticos e disfuncionais apurados ao longo do trabalho. Para a realização o alcance desse resultado, foram consideradas as contribuições sintetizadas em cada um dos capítulos anteriores. Além disso, realizou-se, também, uma análise das normas sobre concurso público de diferentes unidades federativas brasileiras de forma que eventuais avanços já implementados por outros entes possam contribuir para a proposta de aperfeiçoamento da norma federal e, conseqüentemente, melhorar a política pública de recrutamento e seleção de pessoal na Administração Pública. Pondera-se, neste ponto, que a proposta de regulamentação não constitui um produto hermético e finalizado no âmbito deste trabalho, mas um ponto de partida, construído a partir de contribuições empíricas e teóricas, e que merece uma análise técnica pelos órgãos públicos competentes e, posteriormente, o debate com os diferentes órgãos, entidades e fóruns de gestão de pessoas da Administração Pública Federal e com a população, mediante

consultas públicas, uma vez que se trata de um tema que promove o envolvimento de milhões de pessoas no Brasil.

A partir da realização dos objetivos geral e específicos, bem como dos resultados encontrados em cada um dos capítulos, compreende-se que o presente trabalho sistematiza uma contribuição teórica e empírica inédita, seja no campo jurídico do Direito Administrativo, mediante o estudo jurisprudencial, legal e normativo, seja no campo da Gestão de Pessoas no âmbito da Administração Pública ao discutir reflexões críticas e mecanismos de aperfeiçoamento da política pública de recrutamento e seleção de pessoal. Além disso, cumpre destacar que a associação de diferentes metodologias, os dados empíricos analisados e sistematizados, bem como a interdisciplinaridade dos temas estudados em cada um dos capítulos possibilitaram a elaboração de uma proposta normativa alicerçada em um estudo científico, que não desconsidera os avanços jurídico-administrativos já alcançados, os quais, porém, podem e necessitam ser aperfeiçoados.

Outrossim, considerando que se trata de um trabalho desenvolvido em uma instituição pública de ensino, compreende-se que os objetivos e resultados alcançados constituem retribuições à sociedade brasileira pelos investimentos públicos realizados. Nesse contexto, como contribuição concreta deste estudo, registra-se que o presente trabalho será encaminhado para conhecimento da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) de forma que a proposta possa ser analisada, debatida, aperfeiçoada e, posteriormente, compartilhada para oportunizar o debate democrático com a sociedade que constitui a principal destinatária dos serviços públicos prestados pelos trabalhadores dos órgãos e das entidades públicas.

Pondera-se, neste ponto, que o presente estudo possui limitações, seja em razão dos métodos utilizados, seja pela ausência da abordagem de temas relevantes que envolvem a complexidade dos concursos públicos e procedimentos de seleção de pessoal no Brasil. Em termos metodológicos, aponta-se como uma de suas limitações o estabelecimento do macro-objeto “outro tema relacionado ao concurso” desenvolvido no quarto capítulo, uma vez que o respectivo contemplou mais de 15% da amostra revisada e, portanto, demanda análise mais aprofundada da qual pode, inclusive, originar novos “macro-objetos” que podem não ter sido analisados neste trabalho.

Outra limitação do método diz respeito à entrevista em profundidade realizada com representante da DGAEP, uma vez que a respectiva contou com a participação de apenas uma única pessoa. Neste ponto, em que pese o esforço do pesquisador que desenvolveu pesquisa presencialmente em campo, justifica-se que, naquele momento, o órgão público contava com

intensas demandas laborativas e, portanto, houve a disponibilidade, pela direção, de dois gestores, no entanto, apenas um participou efetivamente do estudo.

Além disso, destaca-se, como limitação do estudo, a ausência de abordagens teóricas e empíricas acerca da dimensão política e discursiva do instituto dos concursos públicos no contexto específico do Brasil. Considerando que trata-se de um tema com entrância em diferentes camadas sociais e que também conta com a participação de atores que possuem interesses diversos, a construção de estratégias de comunicação, de esclarecimentos e de diálogos com a sociedade constituem aspectos relevantes no processo de construção da legitimidade e institucionalização da proposta de regulamentação.

Como agenda de pesquisa futura, sugere-se que os estudos possam elaborar instrumentos de avaliação e verificação da efetividade das políticas de recrutamento e seleção na Administração Pública Federal, uma vez que os achados da pesquisa evidenciaram que não há uma integração, tampouco uma retroalimentação dos concursos públicos ou dos processos de seleção com dados e informações sobre o que a sociedade necessita e espera da prestação daquele serviço público. Sugere-se, ainda, que sejam realizados estudos sobre a regulamentação do tema no âmbito dos municípios, sobretudo os de pequeno porte, bem como que sejam mapeados os impactos das alterações promovidas pela Lei nº 14.965/2024 nos certames promovidos por esses entes.

Na oportunidade, como sugestão de possibilidade de implementação prática da proposta de regulamentação no âmbito do Poder Executivo Federal, sugere-se os passos registrados na Tabela 25.

Tabela 25. Proposta de cronograma executivo relativo à proposta de regulamentação

Fases	Descrição	Período (2027)	Precedência	Ator principal	Produto / Ação
1	Análise e definição da estratégia regulamentadora	jan - fev	-	MGI	Decisão entre integração normativa e norma consolidada
1.1	Apresentação e análise da proposta	jan	-	Equipe técnica do MGI	Nota técnica
1.2	Discussão interna sobre a estratégia	fev	1.1	MGI	Estratégia definida; minuta ajustada
2	Análise de aspectos relacionados aos pontos orçamentários	mar	1	Ministério do Planejamento	Manifestação orçamentária
3	Discussão com ministérios e entidades com interface	abr - jun	2	MGI + órgãos setoriais	Minuta aperfeiçoada tecnicamente

3.1	Soluções tecnológicas	abr - mai	2	Serpro	Contribuições incorporadas
3.2	Tratamento de dados nos certames	abr - mai	2	ANPD	Manifestação técnica
3.3	Ações afirmativas e igualdade de gênero	abr - jun	2	MIR, MDHC, Ministério das Mulheres	Contribuições incorporadas
3.4	Prevenção de ilícitos e crime organizado	mai - jun	2	MJSP	Contribuições incorporadas
3.5	Preparação, formação e gestão por competências	mai - jun	2	Enap	Contribuições incorporadas
4	Consulta pública e oitiva de gestores	jul - ago	3	MGI	Contribuições sistematizadas; legitimação da proposta
4.1	Consulta pública à sociedade e atores institucionais	jul - ago	3	MGI	Relatório de contribuições
4.2	Reuniões com gestores de pessoas e fóruns	jul - ago	3	Órgãos do Sipeç, FORGEPE, FORGEP	Relatórios de reunião
5	Consolidação jurídica e interlocução com o controle	set - out	4	MGI e AGU	Texto normativo consolidado
5.1	Análise das contribuições e consolidação	set	4.1, 4.2	MGI com assessoramento da AGU	Minuta consolidada
5.2	Interlocução com CGU, MPF e TCU	set - out	5.1	MGI / AGU	Contribuições para prevenção de judicialização
5.3	Reanálise técnica e jurídica dos ajustes	out	5.2	MGI e AGU	Texto final e motivos
6	Tramitação na Casa Civil e edição do decreto	nov	5	Casa Civil / Presidência da República	Decreto assinado e publicado
6.1	Análise de impacto regulatório e exposição de motivos	nov	5.3	Casa Civil	AIR e exposição de motivos
6.2	Ajustes finais e providências para assinatura	nov	6.1	Casa Civil	Publicação no DOU
7	Transição e implementação operacional	nov - dez	6	MGI / Comitê de Gestão	Certames em curso preservados
7.1	Normas e procedimentos de transição	nov - dez	6.2	MGI	Regras de transição editadas
7.2	Organização e reunião do Comitê de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoal	dez	6.2	Comitê de Gestão	Atos de implementação definidos
8	Difusão federativa	dez 2027 - 2028	6	MGI / CNM	Arranjos de colaboração União–Municípios

Fonte: Elaborada pelo autor (2026).

A partir do conteúdo da Tabela 25, como primeiro passo, sugere-se que o conteúdo da proposta seja apresentado e analisado pela equipe técnica do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). Em seguida, que seja discutido internamente sobre qual estratégia regulamentadora o Ministério compreende ser mais adequada, se seria a manutenção do texto do decreto nos seus moldes atuais, que permite a integração com outros decretos específicos, como, por exemplo, o Decreto nº 3.298/1999, nº 6.593/2008, nº 9.508/2018 e nº 12.536/2025; ou, se seria mais adequado, a reunião de todas as normas dentro do texto de um mesmo instrumento normativo, criando uma norma consolidada sobre os concursos públicos. Neste ponto, cumpre esclarecer que a proposta de regulamentação estabelecida neste trabalho foi concebida de modo a permitir a adoção das duas estratégias, sendo que, no caso da segunda, haveria a necessidade de incorporação dos demais regulamentos ao corpo da proposta de decreto.

Como um segundo passo, após a conclusão da análise e ajustes no âmbito do MGI que a proposta seja apresentada ao Ministério do Planejamento (MP) para análise de aspectos orçamentários. Sugere-se, também, que a proposta seja objeto de uma discussão com equipes de ministérios e entidades que possuem interfaces com a proposta de regulamentação, com o objetivo de contribuir para o aperfeiçoamento técnico da proposta de regulamentação. Nessa etapa, sugere-se que haja interlocuções com a equipe do Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro) com o objetivo de apurar contribuições na proposta de construção de soluções tecnológicas; com a equipe da Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD) no que diz respeito ao tratamento dos dados no âmbito dos certames; com o Ministério da Igualdade Racial (MIR), com o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania e com o Ministério das Mulheres para tratar sobre políticas de ações afirmativas e medidas de igualdade de gênero. Sugere-se, ainda, interlocuções com o Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP) com o objetivo de verificar medidas de combate ao crime organizado e prevenção de ilícitos relacionados aos concursos públicos, bem como com a Escola Nacional de Administração Pública (Enap), no que se refere aos aspectos normativos relacionados à preparação, formação e gestão pro competências.

Uma vez aperfeiçoado o texto sob uma perspectiva técnica e a partir das contribuições dos órgãos com *expertise*, sugere-se a realização de consultas públicas de forma a possibilitar o envio de contribuições pela sociedade e pelos atores institucionais que atuam nos concursos públicos. Sugere-se, também, que sejam realizadas reuniões com os gestores de pessoas dos diversos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, inclusive com fóruns organizados, como é o caso do Fórum Nacional de Pró-reitores de Gestão de Pessoas

(FORGEPE) e Fórum de Dirigentes de Gestão de Pessoas do Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (FORGEP). Essa etapa é fundamental não apenas para o processo de aperfeiçoamento técnico, mas também para a legitimidade e institucionalização da proposta de regulamentação.

Após a análise das contribuições levantadas na consulta pública, sugere-se ao MGI que proceda à análise e consolidação da proposta normativa com o assessoramento jurídico da Advocacia Geral da União (AGU). Em seguida, considerando o intenso processo de judicialização e atuação de órgãos de controle em torno dos certames, sugere-se, ainda, que haja interlocuções com a Controladoria Geral da União (CGU), com o Ministério Público Federal (MPF) e Tribunal de Contas da União (TCU) com o objetivo de apresentar a proposta normativa e analisar eventuais contribuições ao ajuste de pontos que possam contribuir para prevenção de ações envolvendo os procedimentos de recrutamento e seleção, os quais devem ser novamente analisados e discutidos pela equipe técnica do MGI e da AGU.

Após a consolidação do texto normativo e de seus motivos, sugere-se que o respectivo seja encaminhado à Casa Civil para análise de impacto regulatório, exposição de motivos, ajustes finais e providências necessárias à assinatura pelo Presidente da República. Pondera-se, ainda, que esse processo poderia ocorrer no ano de 2027, uma vez que a partir de 1º de janeiro de 2028, entra em vigor a Lei nº 14.965/2024 e, caso essas medidas não sejam realizadas previamente, poderá ocorrer riscos à implementação da respectiva norma.

Pondera-se, neste ponto, a necessidade do estabelecimento normas e procedimentos de transição entre as atuais normas e a proposta de regulamentação, de forma que procedimentos de recrutamento e seleção em curso não sejam afetados. Além disso, que haja, ainda em 2027, a organização e reunião do Comitê de Gestão de Recrutamento e Seleção de Pessoal de forma que possam ser estabelecidos os atos necessários à implementação das disposições normativas na prática.

Por fim, sugere-se que, após aprovação da norma, que a respectiva seja apresentada à Confederação Nacional de Municípios (CNM) de forma que os gestores possam conhecer a norma do Governo Federal, bem como para o estabelecimento de diálogos em torno de arranjos institucionais necessário à colaboração entre a União e os Municípios, sobretudo aqueles de pequeno porte, nos termos previstos na proposta de regulamentação.

REFERÊNCIAS

ABDULKAREEM, A. K. *et al.* Investigating ICT adoption and public value of e-recruitment in the public sector: the role of social media use. **International Journal of Public Sector Management**, v. 37, n. 2, p. 284-304, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1108/ijpsm-10-2023-0307>

ACRE. **Lei Complementar nº 345, de 15 de março de 2018**. Dispõe sobre as regras para a realização de concursos públicos para provimento de cargos ou empregos públicos estaduais. Rio Branco: Governo do Estado do Acre, 2018. Disponível em: <https://legis.ac.gov.br/detalhar/4030>. Acesso em: 22 jul. 2026.

AGÊNCIA BRASIL. **PF indícia Torres e Vasques por uso ilegal da PRF nas eleições de 2022**. Brasília: Empresa Brasil de Comunicação (EBC), 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2024-08/pf-indicia-torres-e-vasques-por-uso-ilegal-da-prf-nas-eleicoes-de-2022>. Acesso em: 06 out. 2025.

ALAGOAS. **Lei nº 7.858, de 28 de dezembro de 2016**. Estabelece normas gerais para realização de concurso público pela Administração Direta, Indireta, Autárquica e Fundacional do Estado de Alagoas. Maceió: Assembleia Legislativa do Estado de Alagoas, 2016. Disponível em: https://sapl.al.al.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2016/1265/1265_texto_in_tegral.pdf. Acesso em: 25 jul. 2026.

ALBRECHT, P. A. T.; KRAWULSKI, E. Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 2, p. 211-226, 2011. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v14i2p211-226>

AMAZONAS. **Lei nº 4.605, de 28 de maio de 2018**. Estabelece normas gerais para a realização de concurso público pela administração direta, autárquica e fundacional no Estado do Amazonas. Manaus: Assembleia Legislativa do Estado do Amazonas, 2018. Disponível em: <https://sapl.al.am.leg.br/norma/10104>. Acesso em: 22 jul. 2026.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (APA). **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais: DSM-5-TR**. Porto Alegre: Artmed, 2023.

ASSIS, L. G. C.; RIBEIRO, C.V. S. Fui aprovado em concurso público. E agora? Uma análise do prazer e sofrimento no trabalho dos analistas administrativos do Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 20, n. 2, p. 159-172, 2017. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v20i2p159-172>

AYALA, B. D. **O (Défice de) Controlo Judicial da Margem de Livre Decisão Administrativa**. Lisboa: Lex, 1995.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Conversor de moedas**: referência do valor do dólar em 31/12/2022. Brasília, DF: Banco Central do Brasil, 2026. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/conversao>. Acesso em: 11 nov. 2024.

BANCO MUNDIAL. **PIB per cápita (US\$ a precios actuales) - Brazil, Portugal.** Washington, DC: Banco Mundial, 2026. Disponível em: <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.PCAP.CD?end=2023&locations=BR-PT&start=1990>. Acesso em: 11 nov. 2024.

BANDEIRA DE MELLO, C. A. **Discrecionalidade e Controle Jurisdicional.** 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

BOURDIEU, P. **Esboço de uma teoria prática.** Lisboa: Celta Editora, 2002.

BOURDIEU, P. Les trois états du capital culturel. In: Actes de la recherche en sciences sociales. **L'institution Scolaire**, v. 30, novembre, 1979, p. 3.

BOURDIEU, P. **O poder simbólico.** 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

BOURDIEU, P.; PASSERON, J. C. **A reprodução:** elementos para uma teoria do sistema de ensino. 3. ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1992.

BRAGA, P. E. A. *et al.* Formação de banca para concurso docente e os princípios da administração pública. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 15, n. 2, 2023. DOI: <https://doi.org/10.21118/apgs.v15i3.14409>.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Atividades Legislativas Câmara dos Deputados.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa>. Acesso em: 24 nov. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Parecer às Emendas de Plenário ao PL n.º 252, de 2003.** Projeto de lei nº 252, de 2003. Dispõe sobre as normas gerais relativas a concursos públicos. Relator: Deputado Eduardo Cury. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2022. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2201487&filename=Parecer-CCJC-2022-08-04. Acesso em: 20 nov. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 324/2024.** Brasília: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2418320>. Acesso em: 15 nov. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros 2018.** Brasília, DF: CNJ, 2018.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2024.** Brasília, CNJ, 2024, p. 283-284. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/05/justica-em-numeros-2024.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 650, de 29 de setembro de 2025.** Regulamenta, no âmbito do Poder Judiciário, o exercício da docência pelos integrantes da magistratura nacional e a participação de magistrados em eventos. Brasília: CNJ, 2025. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original2207282025092968db03204e666.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2026.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. **Resolução nº 224, de 26 de fevereiro de 2021**. Dispõe sobre a impossibilidade do exercício das atividades de coaching e similares pelos membros do Ministério Público brasileiro. Brasília: CNMP, 2025. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/2021/Resoluo-n-224-2021-1.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2026.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, seção 1, p. 1, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 nov. 2025.

BRASIL. Controladoria-Geral da União (CGU). Gabinete do Ministro. Portaria Normativa CGU n. 71, de 10 de abril de 2023. Aprova enunciados referentes à aplicação da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. **Diário Oficial da União**, seção 1, p. 169, 17 abr. 2023. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/76624>. Acesso em: 21 nov. 2025.

BRASIL. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Portal de Periódicos**. Brasília: CAPES, 2023. Disponível em: <https://www-periodicos-capes-gov-br.ezl.periodicos.capes.gov.br/>. Acesso em: 19 jul. 2024.

BRASIL. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Editais nº 30/2023 – Publicação da Relação de Homologados**. Brasília: CAPES, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/resultados-dos-editais/23012024_Lista_Homologador_PDSE_30_2023.pdf. Acesso em: 25 maio 2026.

BRASIL. Decreto n. 11.211, de 26 de setembro de 2022. Altera o Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, quanto ao limite de candidatos aprovados em concursos públicos com duas etapas e à prorrogação de validade do concurso. **Diário Oficial da União**, seção 1, p. 13, 27 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Decreto/D11211.htm. Acesso em: 02 dez. 2025.

BRASIL. Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019. Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal – SIORG. **Diário Oficial da União**, seção 1, p. 2, 29 mar. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9739.htm. Acesso em: 22 jul. 2026.

BRASIL. Decreto nº 11.016, de 29 de março de 2022. Regulamenta o Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal, instituído pelo art. 6º-F da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. **Diário Oficial da União**, seção 1, p. 5, 30 mar. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11016.htm. Acesso em: 24 nov. 2025.

BRASIL. Decreto nº 12.536, de 27 de junho de 2025. Regulamenta a Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025, para dispor sobre reserva de vagas às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas em concursos públicos e em processos seletivos simplificados para contratação por tempo determinado, e sobre a classificação de pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas em caso de inclusão em múltiplas hipóteses de reserva de vagas. **Diário Oficial da União**, seção 1, edição extra A, p. 1, 27

jun. 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2025/Decreto/D12536.htm . Acesso em: 03 fev. 2026.

BRASIL. Decreto nº 6.593, de 2 de outubro de 2008. Regulamenta o art. 11 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto à isenção de pagamento de taxa de inscrição em concursos públicos realizados no âmbito do Poder Executivo federal. **Diário Oficial da União**, seção 1, p. 3, 03 out. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6593.htm. Acesso em: 24 nov. 2025.

BRASIL. Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos de provimento em comissão e de funções de confiança na administração pública federal direta, autárquica e fundacional. **Diário Oficial da União**, seção 1, p. 3, 25 set. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em: 17 nov. 2025.

BRASIL. Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019. Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIOG. **Diário Oficial da União**, seção 1, ano 157, n. 61, p. 2-6, 29 mar. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9739.htm. Acesso em: 20 nov. 2025.

BRASIL. Lei Complementar nº 173, de 27 de maio de 2020. Estabelece o Programa Federativo de Enfrentamento ao Coronavírus SARS-CoV-2 (Covid-19), altera a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, seção 1, p. 4, 28 maio 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp173.htm. Acesso em: 27 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.965, de 9 de setembro de 2024. Dispõe sobre as normas gerais relativas a concursos públicos. **Diário Oficial da União**, seção 1, p. 1, 10 set. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/14965.htm. Acesso em: 22 jul. 2026.

BRASIL. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Diário Oficial da União**, seção 1, p. 2, 28 dez. 2012 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/12764.htm. Acesso em: 08 fev. 2026.

BRASIL. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22

de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, seção 1, p. 1, 31 dez. 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm. Acesso em: 28 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.656, de 30 de abril de 2018. Isenta os candidatos que especifica do pagamento de taxa de inscrição em concursos para provimento de cargo efetivo ou emprego permanente em órgãos ou entidades da administração pública direta e indireta da União. **Diário Oficial da União**, seção 1, p. 1, 2 maio 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13656.htm. Acesso em: 24 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.872, de 17 de setembro de 2019. Estabelece o direito de as mães amamentarem seus filhos durante a realização de concursos públicos na administração pública direta e indireta dos Poderes da União. **Diário Oficial da União**, seção 1, p. 2, 18 set. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/113872.htm. Acesso em: 17 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.314, de 24 de março de 2022. Altera a Lei Complementar nº 173, de 27 de maio de 2020, para ajustar o período de suspensão da contagem dos prazos de validade dos concursos públicos em razão dos impactos econômicos decorrentes da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da covid-19. **Diário Oficial da União**, seção 1, p. 5, 25 mar. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114314.htm. Acesso em: 27 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.751, de 12 de dezembro de 2023. Institui a Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, nos termos do inciso XXI do caput do art. 22 da Constituição Federal, altera a Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018, e revoga dispositivos do Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969. **Diário Oficial da União**, seção 1, p. 2, 13 dez. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114751.htm. Acesso em: 13 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.965, de 09 de setembro de 2024. Dispõe sobre as normas gerais relativas a concursos públicos. **Diário Oficial da União**, seção 1, p. 1, 10 set. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/114965.htm. Acesso em: 20 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025. Reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União e nos processos seletivos simplificados para o recrutamento de pessoal nas hipóteses de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público para os órgãos da administração pública federal direta, as autarquias e as fundações públicas; e revoga a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. **Diário Oficial da União**, seção 1, p. 1, 4 jun. 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/115142.htm. Acesso em: 03 fev. 2026.

BRASIL. Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, seção 1, p. 24777, 11 dez. 1980, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6880.htm. Acesso em: 13 nov. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). **Entenda as autorizações para criação e provimento de cargos e gratificações da Lei Orçamentária de 2026**. Brasília: MGI, 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2026/janeiro/entenda-as-autorizacoes-para-criacao-e-provimento-de-cargos-e-gratificacoes-da-lei-orcamentaria-de-2026>. Acesso em: 06 abr. 2026.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). Instrução Normativa Conjunta MGI/MDHC nº 54, de 29 de agosto de 2024. Estabelece diretrizes para o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis, transexuais ou transgêneras nos concursos públicos para provimento de cargos públicos e nos processos seletivos simplificados para a contratação por tempo determinado de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. **Diário Oficial da União**, seção 1, edição 172, p. 36, 05 set. 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-conjunta-mgi/mdhc-n-54-de-29-de-agosto-de-2024-582635565>. Acesso em: 17 nov. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). Instrução Normativa MGI nº 23, de 25 de julho de 2023. Disciplina a aplicação da reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos e em processos seletivos simplificados, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. **Diário Oficial da União**, seção 1, edição 143, p. 48, 28 jul. 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-mgi-n-23-de-25-de-julho-de-2023-499276293>. Acesso em: 03 fev. 2026.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). **Guia referencial para concursos públicos: promoção do *ethos* público, realidade brasileira, inclusão, diversidade e direitos humanos**. Brasília, DF: Enap, 2023.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). Observatório de Pessoal. **Distribuição de servidores ativos do Poder Executivo Federal Civil por Cor/Raça e Etnia**. Brasília: Governo Federal, 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). Observatório de Pessoal. **Painel Estatístico de Pessoal (PEP)**. Brasília, DF: Governo Federal, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/painel-estatistico-de-pessoal>. Acesso em: 18 abr. 2026.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). **Seminário Concursos Públicos - Fazer Diferente para Fazer a Diferença**. Brasília, 29 nov. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/concursos-publicos-e-provimento-de-pessoal/seminarios/seminario-fazer-diferente-para-fazer-a-diferenca-2023>. Acesso em: 25 maio 2026.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Observatório de Pessoal. **Tabela de remuneração dos servidores públicos federais civis e dos ex-territórios**. Brasília, DF: Governo Federal, 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de>

[pepovbr/tabela-de-remuneracao-dos-servidores-publicos-federais-civis-e-dos-ex-territorios](https://www.gov.br/pep/pt-br/assuntos/indicadores-de-desempenho/indicador-10). Acesso em: 18 abr. 2026.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **CPNU 2**: medida inovadora de equidade de gênero garante 57,12% de mulheres classificadas para a segunda fase. Brasília, DF, 12 nov. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2025/novembro/cpnu-2-medida-inovadora-de-equidade-de-genero-garante-57-12-de-mulheres-classificadas-para-a-segunda-fase>. Acesso em: 17 nov. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **CPNU 2**. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/concursonacional/cpnu-2>. Acesso em: 21 ago. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Observatório de Pessoal. **Painel Estatístico de Pessoal (PEP)**. Brasília, DF: Governo Federal, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/painel-estatistico-de-pessoal>. Acesso em: 18 abr. 2026.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Instrução Normativa Conjunta MGI/MIR/MPI nº 261, de 27 de junho de 2025. Disciplina a aplicação da reserva de vagas para pessoas negras, indígenas e quilombolas no âmbito da administração pública federal e dispõe sobre a classificação em caso de inclusão em múltiplas hipóteses de reserva de vagas. **Diário Oficial da União**, seção 1 - extra A, edição 119-A, p. 2, 27 jun. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/concursonacional/cpnu-2/legislacao/documentos/instrucao-normativa-conjunta-mgimirmipi-no-261-de-27-de-junho-de-2025.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Projeto BRA/21/011 - Modernização e Aprimoramento da Gestão da Propriedade Estatal da União**. Brasília, DF: MGI, 2011. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/pndp-1/TRBRA21011.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Ministra Esther Dweck anuncia adiamento do Concurso Público Unificado devido às chuvas que atingem o RS**. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2024/maio/ministra-esther-dweck-anuncia-adiamento-do-concurso-publico-unificado-devido-as-chuvas-que-atingem-o-rs>. Acesso em: 3 jun. 2026.

BRASIL. Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI). **Guia referencial para concursos públicos**: promoção do ethos público, realidade brasileira, inclusão, diversidade e direitos humanos. Brasília: Enap; MGI, 2023.

BRASIL. Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos; Ministério do Desenvolvimento Humano e da Cidadania. Instrução Normativa Conjunta MGI/MDHC nº 260, de 26 de junho de 2025. **Diário Oficial da União**, edição 119, seção 1, p. 115, 27 jun. 2025. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-conjunta-mgi/mdhc-n-260-de-26-de-junho-de-2025-638408132>. Acesso em: 08 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Planejamento e do Orçamento. **Orçamento em Números**: Projeto de Lei Orçamentária Anual - PLOA. Brasília: MPO, 2026. Disponível em:

<https://www.gov.br/planejamento/pt-br/assuntos/orcamento/orcamento-em-numeros/ploa-2026/acao-governamental>. Acesso em: 06 abr. 2026.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990/2014. **Diário Oficial da União**, seção 1, 10 abr. 2018. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/14766>. Acesso em: 03 fev. 2026.

BRASIL. Polícia Federal. **PF inicia Curso de Formação Profissional para 651 alunos**. Brasília, DF: Polícia Federal, 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/pf/pt-br/assuntos/noticias/2026/01/pf-inicia-curso-de-formacao-profissional-para-651-alunos>. Acesso em: 22 abr. 2026.

BRASIL. Secretaria de Comunicação Social da Presidência da República. **Com recorde histórico, renda média mensal da população brasileira foi de R\$ 3.367 em 2025**. Brasília, DF, 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/acompanhe-a-secom/noticias/2026/05/com-recorde-historico-renda-media-mensal-da-populacao-brasileira-foi-de-r-3-367-em-2025>. Acesso em: 30 maio 2026.

BRASIL. Senado Federal. **Parecer n. 72/2024**. Brasília, DF: Senado Federal, 2024. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/154456>. Acesso em: 08 maio 2026.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado n.º 92, de 2000**. Brasília, DF: Senado Federal, 2000. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/43692>. Acesso em: 11 maio 2026.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei n.º 2.258, de 2022 (Substitutivo da Câmara dos Deputados ao Projeto de Lei do Senado n.º 92, de 2000)**. Dispõe sobre as normas gerais relativas a concursos públicos. Brasília, DF: Senado Federal, 2022. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/154456>. Acesso em: 20 nov. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Interno em Mandado de Segurança nº 73974**. Relator: Min. Francisco Falcão, julgado em 14 out. 2024. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2024. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp?livre=AGRAVO+and+INTERNO+and+EM+and+MANDADO+and+DE+and+SEGURANCA+and+N%BA+and+73974&b=BAEN&p=false&l=10&i=1&operador=AND&ordenacao=TEMA,-DTPB,@NUM,CLAS>. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Interno em Mandado de Segurança nº 70835**. Relator: Min. Herman Benjamin, julgado em 26 jun. 2023. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2023. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/baen/doc.jsp?livre=AGRAVO+and+INTERNO+and+EM+and+MANDADO+and+DE+and+SEGURANCA+and+N%BA+and+70835&b=BAEN&p=false&l=10&i=2&operador=AND&ordenacao=TEMA,-DTPB,@NUM,CLAS>. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Interno em Recurso Especial nº 1948790**. Relator: Min. Mauro Campbell Marques, julgado em 29 out. 2025. Brasília: Superior Tribunal de

Justiça, 2025. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/baen/doc.jsp?livre=1948790&b=BAEN&p=false&l=10&i=1&operador=AND&ordenacao=TEMA,-DTPB,@NUM,CLAS&tipo_visualizacao=RESUMO&tp=T. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Interno em Recurso Especial nº 1713037**. Relator: Min. Sérgio Kukina, julgado em 16 dez. 2019. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2019. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?num_registro=201602952350. Acesso em: 23 nov. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Interno no Agravo em Recurso Especial nº 2158639**. Relator: Min. Herman Benjamin, julgado em 06 mar. 2023. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2023. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?num_registro=202201966707. Acesso em: 14 dez. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Interno no Recurso em Mandado de Segurança nº 73306-AC**. Relator: Min. Teodoro Silva Santos, julgado em 17 out. 2024. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2024. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/julgamento/electronico/documento/mediado/?documento_tipo=5&documento_sequencial=278037422®istro_numero=202401217915&peticao_numero=202400696859&publicacao_data=20241028&formato=PDF. Acesso em: 20 nov. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Interno no Recurso Especial nº 1761455**. Relator: Min. Gurgel de Faria, julgado em 02 dez. 2019. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2019. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/baen/doc.jsp?livre=Agravo+Interno+no+Recurso+Especial+nº%BA+1761455&b=BAEN&p=false&l=10&i=4&operador=AND&ordenacao=TEMA,-DTPB,@NUM,CLAS&tipo_visualizacao=RESUMO&tp=T. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Interno no Recurso em Mandado de Segurança nº 64093**. Relator: Min. Francisco Falcão, julgado em 24 maio 2021. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2021. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?num_registro=202001863936. Acesso em: 23 nov. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Interno no Recurso em Mandado de Segurança nº 40019**. Relatora: Min. Assusete Magalhães, julgado em 20 mar. 2023. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2023. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?num_registro=202001863936. Acesso em: 23 nov. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Interno no Recurso Ordinário em Mandado de Segurança nº 45702**. Relator: Min. Napoleão Nunes Maia Filho, julgado em 06 nov. 2018. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2018. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/baen/doc.jsp?livre=45702&b=BAEN&p=false&l=10&i=1&operador=AND&ordenacao=TEMA,-DTPB,@NUM,CLAS&tp=T>. Acesso em: 05 dez. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Interno nos Embargos de Declaração no Agravo Interno no Recurso Ordinário em Mandado de Segurança nº 72361 – MS**. Relator: Min. Herman Benjamin, julgado em 29 abr. 2024. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2024. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/julgamento/electronico/documento/mediado/?documento_tipo=5&documento_sequencial=243137325®istro_numero=202303609335&peticao_numero=202400199836&publicacao_data=20240503&formato=PDF. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Regimental em Recurso Ordinário em Mandado de Segurança nº 23427**. Relator: Min. Og Fernandes, julgado em 02 out. 2012. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2012. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp?livre=%28%22AROMS%22+INPATH+%28CLAS%29+AND+%2223427%22+INPATH+%28NUM%29%29+OR+%28%28%22AGRG+NO+RMS+23427%22%29+INPATH+%28SUCE%29%29&b=BAEN&p=false&thesaurus=JURIDICO&l=10&i=1&operador=AND&ordenacao=TEMA,-DTPB,@NUM,CLAS>. Acesso em: 08 dez. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Regimental em Recurso Especial nº 1263916**. Relator: Min. Castro Moreira, julgado em 14 ago. 2012. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2012. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp?livre=1263916&operador=E&b=BAEN&tp=T>. Acesso em: 10 dez. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Regimental no Agravo em Recurso Especial nº 846035**. Relator: Min. Napoleão Nunes Maia Filho, julgado em 08 abr. 2019. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2019. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?num_registro=201600175167. Acesso em: 23 nov. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Regimental no Agravo em Recurso Especial nº 149645**. Relator: Min. Napoleão Nunes Maia Filho, julgado em 23 fev. 2016. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2016. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?num_registro=201200517892. Acesso em: 23 nov. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **AgRg no REsp n. 1.182.113/PR**. Relator: Min. Nefi Cordeiro, Sexta Turma, julgado em 19 ago. 2014, DJe de 2 set. 2014. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2014.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **AgRg no REsp n. 1.214.561/MG**. Relator: Min. Napoleão Nunes Maia Filho, Primeira Turma, julgado em 5 jun. 2012, DJe de 19 jun. 2012. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2012.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Mandado de Segurança nº 22487**. Relator: Min. Humberto Martins, julgado em: 10 jun. 2016. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2016. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?num_registro=201600749963. Acesso em: 14 dez. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial n.º 1473686**. Relator: Min. Herman Benjamin, julgado em 14 jun. 2016. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2019. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/doc.jsp?livre=1473686&b=ACOR&p=false&l=10&i=1&operador=AND&ordenacao=TEMA,-DTPB,@NUM,CLAS&tp=T>. Acesso em: 13 dez. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 1086075/MG**. Relator: Min. Antônio Saldanha Palheiro, julgado em 20 set. 2016. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2016. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?aplicacao=processos.ea&tipoPesquisa=tipoPesquisaGenerica&termo=REsp%201086075>. Acesso em: 13 nov. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 1888049**. Relator: Min. Og Fernandes, julgado em 22 set. 2021. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2021. Disponível em:

https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?num_registro=202001980451. Acesso em: 23 nov. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 2133602/RJ**. Relator: Min. Teodoro Silva Santos, julgado em 12 nov. 2025. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2025. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?tipoPesquisa=tipoPesquisaNumeroRegistro&termo=20240112657>. Acesso em: 17 nov. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 2146658**. Relatora: Min. Regina Helena Costa, julgado em 20 ago. 2024. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2024. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?num_registro=202401753266. Acesso em: 20 nov. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Ordinário em Mandado de Segurança nº 54403**. Relator: Min. Herman Benjamin, julgado em 05 set. 2017. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2017. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp?b=ACOR&livre=Recurso+Ordin%Elrio+n%BA+54403&O=JT>. Acesso em: 05 dez. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Ordinário em Mandado de Segurança nº 28.751**. Relatora: Min. Laurita Vaz, julgado em 06 dez. 2011. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2011. Disponível em: DJe de 19 dez. 2011. Acesso em: 08 dez. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Ordinário em Mandado de Segurança nº 24591**. Relator: Min. Napoleão Nunes Maia Filho, julgado em 02 set. 2008. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2008. Disponível em: DJe de 22 set. 2008. Acesso em: 13 dez. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **REsp n. 1.462.659/RS**. Relator: Min. Herman Benjamin, Segunda Turma, julgado em 1 dez. 2015, DJe de 4 fev. 2016. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2015.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **REsp n. 1.696.767/SP**. Relator: Min. Herman Benjamin, Segunda Turma, julgado em 16 nov. 2017, DJe de 19 dez. 2017. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2017.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **RMS n. 34.902/PR**. Relator: Min. Mauro Campbell Marques, Segunda Turma, julgado em 6 dez. 2011, DJe de 13 dez. 2011. Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2011.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7433/DF**. Relator: Min. Cristiano Zanin, julgado em 06 maio 2024. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6717313>. Acesso em: 14 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 7488/MG**. Relator: Min. Nunes Marques, julgado em 20 set. 2024. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6764977>. Acesso em: 14 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 7490/GO**. Relator: Min. Luiz Fux, julgado em 17 jun. 2024. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6765062>. Acesso em: 14 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 6476/DF**. Relator: Min. Roberto Barroso, julgado em 08 set. 2021. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5949232>. Acesso em: 18 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5559**. Relator: Min. Ricardo Lewandowski, julgado em 27 set. 2021. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2021. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22ADI%205559%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 13 fev. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5818**. Relator: Min. Ricardo Lewandowski, julgado em 16 maio 2022. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5310897>. Acesso em: 24 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5267**. Relator: Ministro Luiz Fux, julgado em 15 abr. 2020. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752545391>. Acesso em: 02 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5776**. Relator: Min. Alexandre de Moraes, julgado em 19 dez. 2018. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2018. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=74950744> 1. Acesso em: 05 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 7458**. Relator: Min. Gilmar Mendes, julgado em 19 dez. 2023. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2023. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=77366877> 2. Acesso em: 05 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo Interno em Recurso Extraordinário n.º 956521**. Relator: Min. Luís Roberto Barroso, julgado em 28 out. 2016. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2016. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=12036614>. Acesso em: 05 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo Interno em Recurso Extraordinário n.º 871545**. Relator: Min. Luís Roberto Barroso, julgado em 23 fev. 2023. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2023. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=10469524>. Acesso em: 05 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo Regimental em Recurso Extraordinário n.º 1367352**. Relator: Min. Dias Toffoli, julgado em 30 maio 2022. Brasília: Supremo Tribunal

Federal. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6340709>. Acesso em: 08 fev. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo Regimental em Recurso Extraordinário nº 1167100**. Relator: Min. Edson Fachin, julgado em 05 nov. 2019. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2019. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=751502012>. Acesso em: 10 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo Regimental no Recurso Extraordinário com Agravo nº 1494356/SE**. Relator: Min. Edson Fachin, julgado em 23 set. 2024. Brasília, Supremo Tribunal Federal, 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6926041>. Acesso em: 08 fev. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo Regimental no Recurso Extraordinário nº 466543**. Relator: Min. Dias Toffoli, julgado em 03 abr. 2012. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2012. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22RE%20466543%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=score&sortBy=desc&isAdvanced=true>. Acesso em: 12 fev. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n.º 581113**. Relator: Min. Dias Toffoli, julgado em 05 abr. 2011. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2011. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=623580>. Acesso em: 10 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n.º 594410**. Relator: Min. Dias Toffoli, julgado em 29 abr. 2014. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2012. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=5955199>. Acesso em: 09 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n.º 607590**. Relator: Min. Luís Roberto Barroso, julgado: 11 mar. 2014. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2014. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=5626534>. Acesso em: 09 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n.º 837311**. Relator: Min. Luiz Fux., julgado 09 dez. 2015. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2015. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=10744965>. Acesso em: 10 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1.316.010/PA**. Tema nº 1.164 da Repercussão Geral. Relator: Min. Flávio Dino, julgado em: 10 out. 2025. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2025. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6128716&numeroProcesso=1316010&classeProcesso=RE&numeroTema=1164>. Acesso em: 19 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1041210**. Relator: Min. Dias Toffoli, julgado em 27 set. 2018. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2018. Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749900672>. Acesso em: 02 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1371053**. Relator: Min. Luiz Fux, julgado em 18 out. 2024. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2024. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22RE%201371053%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1530083/DF**. Relator: Min. Gilmar Mendes, julgado em 27 ago. 2025. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2025. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=7120334&numeroProcesso=1530083&classeProcesso=RE&numeroTema=1388>. Acesso em: 13 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 611874/DF**. Relator: Min. Dias Toffoli, julgado em 26 nov. 2020. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=3861938&numeroProcesso=611874&classeProcesso=RE&numeroTema=386>. Acesso em: 18 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 705140**. Relator: Min. Teori Zavascki, julgado em 28 ago. 2014. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2014. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22RE%20705140%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 13 fev. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 886.131/MG**. Relator: Min. Luís Roberto Barroso, julgado em 30 nov. 2023. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4766104&numeroProcesso=886131&classeProcesso=RE&numeroTema=1015>. Acesso em: 11 fev. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Ordinário em Mandado de Segurança nº 25666**. Relator: Min. Joaquim Barbosa, julgado em: 29 set. 2009. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2009. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6340709>. Acesso em: 08 fev. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Ordinário em Mandado de Segurança nº 25166**. Relator: Min. Sepúlveda Pertence, julgado em 19 abr. 2005. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2005. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=24987>. Acesso em: 07 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recursos Extraordinário nº 1041210**. Relator: Min. Dias Toffoli, julgado em 27 set. 2018. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2018. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true&origem=AP&classeNumeroIncidente=RE%201041210. Acesso em: 13 fev. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante nº 43**. Brasília: Supremo Tribunal Federal, publicada em 17 abr. 2015. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=26&sumula=2348>. Acesso em: 13 fev. 2026.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Acórdão do Plenário do TCU nº 3010/2014**. Relator: Min. Raimundo Carreiro, julgado em 05 nov. 2024. Brasília: Tribunal de Contas da União, 2024. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/redireciona/jurisprudencia-selecionada/JURISPRUDENCIA-SELECIONADA-15712>. Acesso em: 05 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Acórdão n.º 3.146/2022 – Primeira Câmara**. Relator: Min. Antônio Anastasia, julgado em 07 jun. 2022. Brasília: Tribunal de Contas da União, 2022. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/redireciona/acordao-completo/ACORDAO-COMPLETO-2524688>. Acesso em: 07 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Acórdão n.º 3.964/2025 – Primeira Câmara**. Relator: Min. Walton Alencar Rodrigues, julgado em 24 jun. 2025. Brasília: Tribunal de Contas da União, 2025. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/redireciona/acordao-completo/ACORDAO-COMPLETO-2522976>. Acesso em: 07 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Acórdão n.º 9.343 /2020 – Primeira Câmara**. Relator: Min. Walton Alencar Rodrigues, julgado 01 set. 2020. Brasília: Tribunal de Contas da União, 2020. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/redireciona/acordao-completo/ACORDAO-COMPLETO-2405607>. Acesso em: 07 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Acórdão nº 1.779/2022 – Segunda Câmara**. Relator: Min. André de Carvalho, julgado, 19 abr. 2022. Brasília: Tribunal de Contas da União, 2022. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/redireciona/acordao-completo/ACORDAO-COMPLETO-2491264>. Acesso em: 10 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Acórdão nº 1573/2008 – Plenário**. Relator: Min. Aroldo Cedraz, julgado em 06 ago. 2008. Brasília: Tribunal de Contas da União, 2008. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/redireciona/jurisprudencia-selecionada/JURISPRUDENCIA-SELECIONADA-31055>. Acesso em: 13 fev. 2026.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Acórdão nº 391/2009 – Plenário**. Relator: Min. André de Carvalho, julgado em: 11 mar. 2009. Brasília: Tribunal de Contas da União, 2009. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/redireciona/acordao-completo/ACORDAO-COMPLETO-1123617>. Acesso em: 13 fev. 2026.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Decisão n.º 1.618/2018 – Plenário**. Relator: Min. Vital do Rêgo, julgado: 18 jul. 2018. Brasília: Tribunal de Contas da União, 2018. Disponível em: <https://contas.tcu.gov.br/sagas/SvlVisualizarRelVotoAcRtf?codFiltro=SAGAS-SESSAO-ENCERRADA&seOcultaPagina=S&item0=632065>. Acesso em: 07 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Decisão n.º 212/1998 – Plenário**. Relator: Min. Marcos Vinícios Vilaça, julgado em 29 abr. 1998. Brasília: Tribunal de Contas da União, 1998. Disponível em: <https://www.tcu.gov.br/acordaoslegados/1998/Plenario/DC-1998-000212-MV-PL.pdf>. Acesso em: 07 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 1ª Região. **Apelação em Mandado de Segurança nº 00228805320164013300**. Relator Convocado: Ilan Presser, julgado em 12 fev. 2020. Brasília: Tribunal Regional Federal da 1ª Região, 2020. Disponível em: <https://pje1g-consultapublica.trf1.jus.br/consultapublica/download.seam?cid=50854>. Acesso em: 19 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 1ª Região. **Processo nº 1001793-68.2023.4.01.3400, julgado em 06 nov. 2023**. Brasília: Tribunal Regional Federal da 1ª Região, 2023. Disponível em: <https://pje2g-consultapublica.trf1.jus.br/consultapublica/ConsultaPublica/DetalheProcessoConsultaPublica/documentoSemLoginHTML.seam?ca=0379a7f1aba8a8c3dadff27c27035f2c7c82f107ba6d04d11cfdef7779f44c7bc115ee89f55c6cdeddec986a5cc4faca9d20fd81104640b&idProcessoDoc=354999640>. Acesso em: 24 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Pedido de Uniformização de Interpretação de Lei (TRU) nº 5024224-11.2023.4.04.7000/PR, julgado em 23 ago. 2024**. Brasília: Tribunal Regional Federal da 4ª Região, 2024. Disponível em: https://eproc.trf4.jus.br/eproc2trf4/controlador.php?acao=acessar_documento_publico&doc=41724623674749000599915075792&evento=40400383&key=203e0e5302255f74252ba32218ab103cf82e5fdc0d8ea2861f5e15600969d274&hash=a8fd9ad20babeb1ce2e153b58bf41809. Acesso em: 24 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional Federal. **Apelação Cível nº 0003324-92.2013.4.01.4101/RO**. Relator: Desembargador Federal Néviton Guedes. Brasília: Tribunal Regional Federal, 2015. Disponível em: <https://arquivo.trf1.jus.br/PesquisaMenuArquivo.asp?p1=00033249220134014101&pA=&pN=33249220134014101>. Acesso em: 23 nov. 2025.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, v. 47, n. 1, p. 11-12, 1996.

CARVALHO FILHO, J. S. A Discricionariedade: Análise de seu Delineamento Jurídico. In: GARCIA, E. (Org.). **Discricionariedade Administrativa**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

CARVALHO FILHO, J. S. **Manual de Direito Administrativo**. 37. ed. Barueri: Atlas, 2023.

CARVALHO, F. L. L. **Concursos Públicos no Direito Brasileiro: Teoria Geral, Fundamentos, Princípios, Requisitos, Procedimentos, Controle**. Curitiba: Juruá, 2015.

CARVALHO, F. L. L. O Controle Administrativo dos Concursos Públicos no Direito Brasileiro e o Papel da Advocacia Pública. **Revista Internacional Consinter de Direito**, v. 2, n. 3, p. 183-203, 2016. DOI: <https://doi.org/10.19135/revista.consinter.00003.08>.

CARVALHO, J. M. História intelectual no Brasil: a retórica como chave de leitura. **Topoi Revista de História**, v. 1, n. 1, p. 123-152, 2000. DOI: <https://doi.org/10.1590/2237-101X001001003>.

CASTELAR, I. V. *et al.* Uma análise dos determinantes de desempenho em concurso público. **Economia Aplicada**, v. 14, n. 1, p. 81-98, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-80502010000100006>.

CEBRASPE. **Edital nº 1 PRF Policial Rodoviário Federal, de 27 de novembro de 2018.** Brasília: CEBRASPE, 2018. Disponível em: <https://www.cebraspe.org.br/concursos/prf>. Acesso em: 02 dez. 2025.

CHILUNJIKA, A.; INTAUNO, K.; CHILUNJIKA, S. R. Artificial intelligence and public sector human resource management in South Africa: Opportunities, challenges and prospects. **SA Journal of Human Resource Management**, v. 20, n. 1, p. 1-12, 2022. DOI: <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1972>

COELHO, F. S. **A hora e a vez da modernização dos concursos públicos no Brasil.** São Paulo: Movimento Pessoas à Frente, 2024. Disponível em: <https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2024/08/a-hora-e-a-vez-dos-concursos-publicos-no-brasil-versaao-final.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2026.

COELHO, F. S.; MENON, I. O. A quantas anda a gestão de recursos humanos no setor público brasileiro? Um ensaio a partir das (dis)funções do processo de recrutamento e seleção – os concursos públicos. **Revista do Serviço Público**, v. 69, p. 151-180, 2018. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v69i0.3497>.

COFFEE, K.; PEARCE, J.; NISHIMURA, R. State of California: Civil Service Testing Moves into Cyberspace. **Public Personnel Management**, v. 28, n. 2, p. 283-300, 1999. DOI: <https://doi.org/10.1177/009102609902800209>

CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. **Portal de Jurisprudência Unificada. Base de dados consultada no período de 01/01/2008 a 09/12/2024.** Disponível em: <https://www2.cjf.jus.br/jurisprudencia/unificada/>. Acesso em: 09 dez. 2024.

CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. **Portal de Jurisprudência Unificada. Base de dados consultada no período de 01/01/2008 a 31/12/2018.** Disponível em: <https://www2.cjf.jus.br/jurisprudencia/unificada/>. Acesso em: 09 dez. 2024.

CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. **Portal de Jurisprudência Unificada. Base de dados consultada no período de 01/01/2008 a 09/12/2024.** Disponível em: <https://www2.cjf.jus.br/jurisprudencia/unificada/>. Acesso em: 09 dez. 2024.

CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. **Portal de Jurisprudência Unificada. Base de dados consultada no período de 01/01/2008 a 31/12/2014.** Disponível em: <https://www2.cjf.jus.br/jurisprudencia/unificada/>. Acesso em: 09 dez. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico étnico-racial no Poder Judiciário.** Brasília: CNJ, 2023, p. 31.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Perfil étnico-racial do Ministério Público Brasileiro.** Brasília: CNMP, 2023, p. 20.

CORREIO BRAZILIENSE. **Ex-PM, dono de cursinho do qual Bolsonaro fez propaganda, defendeu violência:** “agredia homens, mulheres, crianças, velhos e adolescentes” [vídeo]. Brasília, DF, 25 out. 2020. Disponível em: <https://blogs.correio braziliense.com.br/papodeconcurseiro/ex->

pm-dono-de-cursinho-do-qual-bolsonaro-fez-propaganda-defendeu-violencia-agredia-homens-mulheres-criancas-velhos-e-adolescentes/. Acesso em: 21 abr. 2026.

CORREIO BRAZILIENSE. **Nova lei permite realização de concursos públicos on-line**. Brasília, 9 set. 2024. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2024/09/6934332-nova-lei-permite-realizacao-de-concursos-publicos-on-line.html>. Acesso em: 8 maio 2026.

DAROCA, E. D. **Discrecionalidad administrativa y planeamiento urbanístico**: construcción teórica y análisis jurisprudencial. 2. ed. Pamplona: Aranzadi, 1999.

DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO. Conselho Superior. Resolução CSDPU nº 222, de 1º de agosto de 2024. **Diário Oficial da União**, seção 1, n. 149, p. 212, 5 ago. 2024. Disponível em: <https://www.dpu.def.br/conselho-superior-old/resolucoes/81156-resolucao-n-csdpu-n-222-de-1-de-agosto-de-2024-dispoe-sobre-a-adocao-de-aco-es-afirmativas-no-ambito-da-dpu-nos-processos-seletivos-de-concursos-publicos-da-dpu-para-pessoas-autodeclaradas-trans>. Acesso em: 15 nov. 2025.

Di PIETRO, M. S. Z. **Discricionariedade Administrativa na Constituição de 1988**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

DISTRITO FEDERAL. **Lei nº 4.949, de 15 de outubro de 2012**. Estabelece normas gerais para realização de concurso público pela administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal. Brasília, DF: Governo do Distrito Federal, 2012. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/72625/Lei_4949_15_10_2012.html. Acesso em: 22 jul. 2026.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. **Acórdão nº 1979617**. Relator: Desembargador Sérgio Rocha, julgado em: 12 mar. 2025. Brasília: Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, 2025. Disponível em: <https://jurisdf.tjdft.jus.br/acordaos/eeef3d51-b965-4b76-aa76-69e0b44bfd5c>. Acesso em: 08 fev. 2026.

DWORKIN, R. **Levando os direitos a sério**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

EMPRESA BRASIL DE COMUNICAÇÃO (EBC). Agência Brasil. **CNU 2025 tem 42,8% de abstenção; percentual é menor que o de 2024**. Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/concursos/noticia/2025-10/cnu-2025-tem-428-de-abstencao-percentual-e-menor-que-2024>. Acesso em: 30 maio 2026.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ENAP). **Home**. Disponível em: <https://www.enap.gov.br/>. Acesso em: 21 abr. 2026.

ESPÍRITO SANTO. **Lei nº 3.196, de 09 de janeiro de 1978**. Disponível em: <https://www3.al.es.gov.br/arquivo/documents/legislacao/html/lei31961978.html>. Acesso em: 13 nov. 2025.

ESTADÃO. **Lula sanciona lei que muda regras para concursos e permite prova à distância.** São Paulo, 9 set. 2024. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/politica/lula-sanciona-lei-que-muda-regras-para-concursos-e-permite-prova-a-distancia/>. Acesso em: 8 maio 2026.

FEITOSA, G. R. P.; PASSOS, D. V. S. O concurso público e as novas competências para o exercício da magistratura: uma análise do atual modelo de seleção. **Sequência: Estudos Jurídicos e Políticos**, v. 38, n. 76, p. 131-154, 2017. DOI: <https://doi.org/10.5007/2177-7055.2017v38n76p131>.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Lula sanciona lei que prevê concurso público com prova online.** São Paulo, 9 set. 2024. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/09/lula-sanciona-lei-que-preve-concurso-publico-com-prova-online.shtml>. Acesso em: 8 maio 2026.

FONTAINHA, F. C. *et al.* **Processos seletivos para a contratação de servidores públicos: Brasil, o país dos concursos?** Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2014.

FONTAINHA, F. C. O perfil do aluno da EMERJ: um estudo sobre “concursandos”. **Revista da EMERJ**, v. 14, n. 56, p. 7-31, 2011. DOI: <https://doi.org/10.13140/2.1.1308.0005>

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Concurso Público Nacional Unificado 2.** Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2025. Disponível em: <https://conhecimento.fgv.br/cpnu2>. Acesso em: 30 maio 2026.

G1. **Lula sanciona lei que cria regras nacionais para concursos públicos e permite provas online.** Rio de Janeiro, 9 set. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2024/09/09/lula-sanciona-lei-que-cria-regras-nacionais-para-concursos-publicos-e-permite-provas-online.ghtml>. Acesso em: 8 maio 2026.

GERSON, Daniel; NEUHAUS, Felicitas. **OECD Public Service Leadership and Capability Review of Brazil:** analytical scan. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2022. Disponível em: [https://one.oecd.org/document/GOV/PGC/PEM\(2022\)2/en/pdf](https://one.oecd.org/document/GOV/PGC/PEM(2022)2/en/pdf). Acesso em: 19 jul. 2024.

GIOTOPOULOS, K. C. *et al.* Modelling and Analysis of Neuro Fuzzy Employee Ranking System in the Public Sector. **Algorithms**, v. 16, n. 3, p. 1-18, 2023. DOI: <https://doi.org/10.3390/a16030151>

GOIÁS. **Lei nº 19.587, de 10 de janeiro de 2017.** Estabelece normas gerais para a realização de concursos públicos no âmbito da Administração Pública estadual. Goiânia: Casa Civil do Estado de Goiás, 2017. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/98895/lei-19587. Acesso em: 25 jul. 2026.

GOIÁS. **Lei nº 8.033, de 2 de dezembro de 1975.** Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/88165/lei-8033. Acesso em: 13 nov. 2025.

GOMES NETO, E.; AMARAL, D. P. Seleção de diretores escolares no estado de São Paulo: o concurso público e as credenciais meritocráticas do candidato. **Revista Tempos e Espaços em Educação**, v. 17, n. 36, e21335, 2024. DOI: <https://doi.org/10.20952/revtee.v17i36.21335>

GONÇALVES, M. B.; ANASTASIADOU, M.; SANTOS, V. AI and public contests: a model to improve the evaluation and selection of public contest candidates in the Police Force. **Transforming Government: People, Process and Policy**, v. 16, n. 4, p. 627-648, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1108/TG-05-2022-0078>

GUIMARÃES, D. B.; ARRAES, R. A. Atributos individuais, background familiar e as chances de sucesso dos candidatos ao vestibular da UFC. **Contextus: Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 8, n. 2, p. 81-94, 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufc.br/contextus/article/view/32129>. Acesso em: 09 maio 2026.

HABERMAS, J. **Técnica e ciência como ideologia**. Lisboa: Edições 70, 1997.

HAN, Y.; ZHANG, J.; HUANG, S. China's civil service adopts e-HRM ... up to a point: Most offices blend paper-based and electronic systems. **Human Resource Management International Digest**, v. 21 n. 4, p. 33-34, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1108/HRMID-04-2013-0022>

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Acesso à Internet e à televisão e posse de telefone móvel celular para uso pessoal 2024**: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102193_informativo.pdf. Acesso em: 3 jun. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Alfabetização**. Brasília: IBGE, 2022. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/territorio/22321-alfabetizacao.html>. Acesso em: 15 abr. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo 2022**: proporção da população com nível superior completo aumenta de 6,8% em 2000 para 18,4% em 2022. Agência de Notícias IBGE, 26 fev. 2025. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/42742-censo-2022-proporc-o-da-populacao-com-nivel-superior-completo-aumenta-de-6-8-em-2000-para-18-4-em-2022>. Acesso em: 6 mar. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cidades e estados**: Santa Catarina. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sc.html>. Acesso em: 11 nov. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **População estimada do país chega a 213,3 milhões de habitantes em 2021**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31458-populacao-estimada-do-pais-chega-a-213-3-milhoes-de-habitantes-em-2021>. Acesso em: 11 nov. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Quantidade de homens e mulheres**. Brasília: IBGE, 2022. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 17 nov. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de Indicadores Sociais**: Trabalho. Brasília: IBGE, 2026. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho.html>. Acesso em: 01 maio 2025.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (PORTUGAL). **Censos 2021**: população residente por município. Lisboa: INE, 2021. Disponível em: <https://tabulador.ine.pt/indicador/?id=0011609>. Acesso em: 11 nov. 2024.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Censo escolar 2024**: dados abertos. Brasília, DF: INEP, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/inep-data/estatisticas-censo-escolar>. Acesso em: 03 mar. 2026.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Apresentação do Censo da Educação Superior 2024**. Brasília, DF: INEP, 2025. Disponível em: https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2024/apresentacao_censo_da_educacao_superior_2024.pdf. Acesso em: 03 mar. 2026.

JALOTO, A.; PRIMI, R. Fatores socioeconômicos associados ao desempenho no Enem. **Em Aberto**, v. 34, n. 112, p. 125-141, 2021. DOI: <https://doi.org/10.24109/2176-6673.emaberto.34i112.5002>

JUSTEN FILHO, M. **Curso de Direito Administrativo**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2025.

KEPPELER, F. No Thanks, Dear AI! Understanding the Effects of Disclosure and Deployment of Artificial Intelligence in Public Sector Recruitment. **Journal of Public Administration Research and Theory**, v. 34, n. 1, p. 39-52, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1093/jopart/muad009>

KIM, S.; O'CONNOR, J. G. Assessing Electronic Recruitment Implementation in State Governments: Issues and Challenges. **Public Personnel Management**, v. 38, n. 1, p. 47-66, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1177/009102600903800104>

LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**. 9. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021.

LEAL, F. G.; SILVA, A. C. F.; DALMAU, M. B. L. Análise das avaliações dos concursos públicos realizados pelas IFES para o cargo de secretário-executivo sob a ótica da gestão por competência. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 40, p. 191-207, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.5007/2175-8077.2014v16n40p191>

LLORENS J. J. A Model of Public Sector E-Recruitment Adoption in a Time of Hyper Technological Change. **Review of Public Personnel Administration**, v. 31, n. 4, p. 410-423, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1177/0734371X11421498>

LLORENS J. J.; KELLOUGH J. E. A Revolution in Public Personnel Administration: The Growth of Web-Based Recruitment and Selection Processes in the Federal Service. **Public Personnel Management**, v. 36, n. 3, p. 207-221, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1177/00910260070360030>

LOBATO, F. H. S. Mercado das viagens para concursos públicos no Brasil: perfil e experiências de concurseiros. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, v. 17, p. e2690, 2023. DOI: <https://doi.org/10.7784/rbtur.v17.2690>.

LOBATO, F. H. S.; ALBERTO, D. P. S. O estudo é com você, a viagem é com a gente: As agências de turismo especializadas em viagens a concursos públicos no Brasil. **Turismo: Visão e Ação**, v. 21, n. 2, p. 82-101, 2019. DOI: <https://doi.org/10.14210/rtva.v21n2.p82-101>.

MACÊDO, D. F. *et al.* Análise do concurso público como instrumento de seleção de pessoal no setor público: percepção de um grupo de servidores de instituições federais de ensino superior. **Revista Sociais e Humanas**, v. 29, n. 1, p. 92-110, 2016. DOI: <https://doi.org/10.5902/2317175820898>.

MAIA, B. A institucionalização do concurso público no Brasil: uma análise sócio histórica. **Revista do Serviço Público**, v. 72, n. 3, p. 663-684, 2021. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP>. Acesso em: 9 maio 2026.

MAIA, B. O adestramento para o estado: tradição de conhecimento e técnicas de aprendizado entre candidatos ao serviço público no Brasil. **Anuário Antropológico**, v. 46, n. 1, p. 253-271, 2021. DOI: <https://doi.org/10.4000/aa.7691>

MAIA, B. Virando estado. O processo de sujeição burocrática entre candidatos ao serviço público no Brasil. **Runa, Ciudad Autónoma de Buenos Aires**, v. 41, n. 2, p. 203-219, 2020. DOI: <https://doi.org/10.34096/runa.v41i2.7271>.

MANKIW, N. G. **Introdução à economia**. São Paulo: Cengage Learning, 2013. p. 4.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARKOVITS, D. **A cilada da meritocracia**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021.

MATIAS-PEREIRA, J. **Curso de administração pública: foco nas instituições e ações governamentais**. 4. ed. rev. atual. São Paulo: Atlas, 2014. p. 127.

MATO GROSSO. **Lei Complementar nº 555, de 29 de dezembro de 2014**. Disponível em: <https://www.pm.mt.gov.br/-/7711459-lei-complementar-n-555-de-29-de-dezembro-de-2014>. Acesso em: 13 nov. 2025.

METRÓPOLES. **Policia da PRF ensina alunos de cursinho a usar gás em viatura [vídeo]**. YouTube, 25 de out. de 2023. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=F44Rn73t8HI>. Acesso 21 abr. 2026.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 42.899, de 17 de setembro de 2002**. Aprova o Regulamento Geral de Concurso Público para investidura em cargo ou emprego público da administração direta e indireta do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2002. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/42899/2002/?cons=1>. Acesso em: 22 jul. 2026.

MINAS GERAIS. **Lei nº 5.301, de 16 de outubro de 1969**. Contém o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, 1969. Disponível em:

<https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/5301/1969/?cons=1>. Acesso em: 13 nov. 2025.

MINAS GERAIS. **Lei nº 869, de 5 de julho de 1952**. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, 1952. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/869/1952/?cons=1>. Acesso em: 12 fev. 2026.

MONTEIRO, R. R.; ANGELIN, P. E. Dados georreferenciados dos campi fora de sede e multicampi como instrumento de gestão da informação pelo FORCAMPI. In: ANDRADE, P. M. O.; BOCHICHIO, R. (Org.). **Caderno de resumos: I Seminário do Fórum Nacional de Dirigentes de Campus Fora de Sede Multicampi das Instituições Federais de Ensino (FORCAMPI) e V Encontro Nacional de Dirigentes de Campus Fora de Sede/Multicampi das Instituições Federais de Ensino**. Governador Valadares: Edição dos Autores, 2025. Disponível em: <https://litoral.ufpr.br/observatoriolitoral/publicacoes/artigos-tecnicos-e-cientificos/>. Acesso em: 8 jun. 2026.

MOREIRA NETO, D. F. **Curso de Direito Administrativo**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2014. 2024.

MOREIRA NETO, D. F. **Legitimidade e discricionariedade**: novas reflexões sobre os limites e controle de discricionariedade. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

NOORDT, C. V.; MISURACA, G. Artificial intelligence for the public sector: results of landscaping the use of AI in government across the European Union. **Government Information Quarterly**, v. 39, n. 3, e101714, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.giq.2022.101714>

OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES. **Taxa de penetração da Internet**. Lisboa, 2025. Disponível em: <https://www.observatorio-das-desigualdades.com/2025/04/11/taxa-de-penetracao-da-internet/>. Acesso em: 3 jun. 2026.

OLIVEIRA, A. B. S.; CASTRO JUNIOR, J. L. P.; MONTALVÃO, S. S. O mito da meritocracia: academicismo e falhas metodológicas nos concursos públicos brasileiros. **Revista de Administração Pública**, v. 56, n. 6, p. 694-720, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-761220220150>.

OLIVEIRA, A. B. S.; CASTRO JUNIOR, J. L. P.; MONTALVÃO, S. S. The myth of meritocracy: academicism and methodological flaws in Brazilian public recruitment. **Revista de Administração Pública**, v. 56, n. 6, p. 694-720, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-761220220150x>

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). **Avaliação da Gestão de Recursos Humanos no Governo**: Relatório da OCDE: Brasil: Governo Federal (Portuguese version). Paris: OECD Publishing, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264086098-pt>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A ALIMENTAÇÃO E AGRICULTURA (FAO). **Brasil em resumo**. Brasília: FAO, 2026. Disponível em: <https://www.fao.org/brasil/fao-no-brasil/brasil-em-resumo/pt/>. Acesso em: 06 out. 2025.

PAES DE PAULA, A. P. Administração pública brasileira entre o gerencialismo e a gestão social. **Revista de Administração de Empresas (RAE)**, v. 45, n. 1, p. 36-49, 2005. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/37088>. Acesso em: 9 mar. 2026.

PAGE, M. J.; McKENZIE, J. E.; BOSSUYT, P. M. *et al.* The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. **British Medical Journal (BMJ)**, v. 372, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>.

PARAÍBA. **Lei nº 8.617, de 30 de junho de 2008**. Estabelece normas, no âmbito do Estado da Paraíba, para a realização de concursos públicos e dá outras providências. João Pessoa: Assembleia Legislativa do Estado da Paraíba, 2008. Disponível em: https://sapl.al.pb.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2008/9014/9014_texto_integral.pdf. Acesso em: 22 jul. 2026.

PARANÁ. **Decreto nº 7.116, de 28 de janeiro de 2013**. Fica aprovado o Regulamento Geral de Concursos Públicos para provimento de cargo e emprego público do Poder Executivo na Administração Direta e Autárquica. Curitiba: Casa Civil do Governo do Estado do Paraná, 2013. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=85041>. Acesso em: 22 jul. 2026.

PEREIRA, R. B. Expansão universitária e mercado de trabalho: consequências no campo do Direito. **Cadernos de Pesquisa**, v. 49, n. 171, p. 34-58, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/198053145788>.

PERNAMBUCO. **Lei nº 14.538, de 14 de dezembro de 2011**. Institui regras para a realização dos concursos públicos destinados a selecionar candidatos ao ingresso nos cargos e empregos públicos da Administração Direta, Autarquias, Fundações, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista do Estado de Pernambuco. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 2011. Disponível em: <http://legis.alepe.pe.gov.br/Paginas/Impressao/texto.aspx?nomeArquivo=LO145382011>. Acesso em: 22 jul. 2026.

PERNAMBUCO. Tribunal de Contas do Estado. **Acórdão T.C. nº 2437/2025**. Recife: Tribunal de Contas do Estado, 2025. Disponível em: [https://etce.tce.pe.gov.br/epp/ConsultaExternaTCE/listVew.seam?cprc=24100991&digito=1](https://etce.tce.pe.gov.br/epp/ConsultaExternaTCE/listView.seam?cprc=24100991&digito=1). Acesso em: 28 nov. 2025.

PIKETTY, T. **O capital no século XXI**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.

PIPELINE VALOR. Qconcursos compra Folha Dirigida, site com 2,4 milhões de concurseiros. **Pipeline Valor**, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://pipelinevalor.globo.com/startups/noticia/qconcursos-compra-folha-dirigida-site-com-24-milhoes-de-concurseiros.ghtml>. Acesso em: 21 abr. 2026.

PLUTARCH. The Life of Pyrrhus. In: **The Parallel Lives**. vol. IX. Loeb Classical Library, 1920. p. 347-461. Disponível em: <https://penelope.uchicago.edu/Thayer/E/Roman/Texts/Plutarch/Lives/home.html>. Acesso em: 7 maio 2026.

PORTUGAL. Assembleia da República. **Constituição da República Portuguesa**. Lisboa: Assembleia da República, 2005. Disponível em:

<https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>. Acesso em: 20 nov. 2025.

PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 139/2025, de 29 de dezembro. Atualiza o valor da retribuição mínima mensal garantida para 2026. **Diário da República**, Lisboa, 1.ª série, n. 249, 29 dez. 2025. Disponível em: https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2026/05/Decreto-Lei-n.o-139_2025_RMMG.pdf. Acesso em: 30 maio 2026.

PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 78/2003, de 23 de abril. Lisboa: **Diário da República**, 2003. Disponível em: <https://www.bep.gov.pt/pages/SobreBep/Diploma.aspx>. Acesso em: 10 jul. 2023.

PORTUGAL. Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. **Bolsa de Emprego Público (BEP):** objetivos. Lisboa, 2025. Disponível em: <https://www.bep.gov.pt/pages/SobreBep/Objectivos.aspx>. Acesso em: 6 set. 2024.

PORTUGAL. Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. **Emprego Público: recrutamento**. Lisboa, 2020. Disponível em: <https://www.empregopublico.gov.pt/Recrutamento>. Acesso em: 1 jun. 2026.

PORTUGAL. Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. **Perfis profissionais em concurso no Procedimento Concursal Centralizado**. Lisboa, 2020. Disponível em: <https://www.empregopublico.gov.pt/Recrutamento>. Acesso em: 1 jun. 2026.

PORTUGAL. Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. **Sistema remuneratório da Administração Pública (SRAP):** 2026. Lisboa: DGAEP, 2026. Disponível em: <https://www.dgaep.gov.pt/srap/index.htm>. Acesso em: 30 maio 2026.

PORTUGAL. Governo da República Portuguesa. **Salário médio cresce acima do previsto e reforça rendimento das famílias**. Lisboa, 2025. Disponível em: <https://portugal.gov.pt/gc25/comunicacao/noticias/salario-medio-cresce-acima-do-previsto-e-reforca-rendimento-das-familias>. Acesso em: 30 maio 2026.

PORTUGAL. Instituto Nacional de Estatística (INE). **Censos 2021**. População residente (N.º) por local de residência à data dos Censos (NUTS 2013), sexo e grupo etário (por ciclos de vida). Lisboa: INE, 2021. Disponível em: <https://tabulador.ine.pt/indicador/?id=0011609>.

PORTUGAL. Instituto Nacional de Estatística. **Estatísticas do emprego**. Lisboa: INE, 2025. Disponível em: https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=711499212&att_display=n&att_download=y. Acesso em: 30 maio 2026.

PORTUGAL. Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP). **Diário da República**, Lisboa, n. 117, série I, 20 jun. 2014. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/35-2014-25676932>. Acesso em: 12 set. 2024.

PORTUGAL. Ministério dos Negócios Estrangeiros. **Portal Diplomático Sobre Portugal**. Lisboa, 2020. Disponível em: <https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/sobre-portugal>. Acesso em: 11 nov. 2024.

PORTUGAL. Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento. **Diário da República**, Lisboa, n. 175, série I, 9 set. 2022. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/233-2022-200860990>. Acesso em: 12 set. 2024.

PRISMA STATEMENT. **Fluxograma PRISMA 2020**: para novas revisões sistemáticas que incluíram buscas apenas em bases de dados e registros. Disponível em: <https://www.prisma-statement.org/prisma-2020-flow-diagram>. Acesso em: 07 abr. 2026.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Relatório do Desenvolvimento Humano 2023/2024**: reimaginar a cooperação num mundo polarizado. New York: PNUD, 2024. Disponível em: <https://www.undp.org/pt/angola/publications/relatorio-do-desenvolvimento-humano-rdh-2023-2024>. Acesso em: 19 jul. 2024.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. **Relatório do Desenvolvimento Humano (RDH) 2023-2024**. New York: United Nations Development Programme (UNDP), 2024. Disponível em: <https://www.undp.org/pt/angola/publications/relatorio-do-desenvolvimento-humano-rdh-2023-2024>. Acesso em: 11 nov. 2024.

QCONCURSOS. **Folha Dirigida agora é por Qconcursos**. Rio de Janeiro: Qconcursos, 2026. Disponível em: <https://folha.qconcursos.com/n/folha-dirigida-por-q-concursos>. Acesso em: 21 abr. 2026.

RABELO, L. F. Na era da expertise: formação e qualificação dos servidores públicos durante a Segunda Guerra Mundial. **Revista Mundos do Trabalho**, v. 11, p. 1-21, 2019.

REHMANI, M. *et al.* Does the traditional recruitment procedure of higher education institutions cause paper waste? **Cogent Business & Management**, v. 9, n. 1, e2151679, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2151679>

REVISTA DO SERVIÇO PÚBLICO. O sistema do mérito e o ensino. *Revista do Serviço Público*, Rio de Janeiro, v. 74, n. 3, p. 259-260, 1957. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v74i03.4325>.

REVISTA DO SERVIÇO PÚBLICO. Os Concursos: Garantia Constitucional e Condição de Eficiência. **Revista do Serviço Público**, v. 72, n. 2, p. 147-148, 1956. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v72i02.4397>

RIBEIRO, C. V. S.; MANCEBO, D. Concurso público, uma alternativa sensata frente às turbulências do mundo do trabalho? **Trabalho & Educação**, v. 18, n. 1, p. 145-156, 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/8626>. Acesso em: 10 maio. 2026.

RIBEIRO, L.; KERCHE, F.; AMARAL, O. E. **Quem são e o que pensam os(as) integrantes do Ministério Público no Brasil?** Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 2025.

RIO DE JANEIRO. **Decreto nº 43.876, de 8 de outubro de 2012**. Regulamenta os concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos integrantes dos quadros permanentes de pessoal do Poder Executivo e das entidades da Administração Indireta do Estado do Rio de Janeiro e dá outras providências. Rio de Janeiro: Governo do Estado do Rio de Janeiro,

2012. Disponível em: http://silep.fazenda.rj.gov.br/decreto_43876_081012_.htm. Acesso em: 22 jul. 2026.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 15.266, de 24 de janeiro de 2019.** Dispõe sobre o Estatuto do Concurso Público no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul e dá outras providências. Porto Alegre: Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul, 2019. Disponível em: <http://www.al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/LEI%2015.266.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2026.

RODRÍGUEZ, Tomás-Ramón Fernández. De nuevo sobre el poder discrecional y su ejercicio arbitrário. **Revista Española de Derecho Administrativo**, n. 80, p. 577-612, 1993.

RONDÔNIA. **Decreto nº 24.642, de 30 de dezembro de 2019.** Estabelece as normas gerais sobre concursos públicos, para servidores públicos civis e militares, no âmbito do Poder Executivo da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Estado de Rondônia. Porto Velho: Casa Civil do Estado de Rondônia, 2019. Disponível em: <http://ditel.casacivil.ro.gov.br/COTEL/Livros/Files/DEC24642%20-%20COMPILADO.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2026.

RORAIMA. **Lei nº 1.172, de 10 de abril de 2017.** Dispõe sobre as normas gerais relativas a concursos públicos. Boa Vista: Assembleia Legislativa do Estado de Roraima, 2017. Disponível em: <https://sapl.al.rr.leg.br/norma/1842>. Acesso em: 25 jul. 2026.

SADDY, A. **Apreciatividade e Discrecionalidade administrativa.** 2. ed. Rio de Janeiro: CEEJ, 2020.

SADDY, A. **Curso de Direito Administrativo Brasileiro.** Rio de Janeiro: CEEJ, 2025. v. 1.

SADDY, A. **Curso de Direito Administrativo Brasileiro.** Rio de Janeiro: CEEJ, 2025. v. 3.

SANDEL, Michael J. **A tirania do mérito: o que aconteceu com o bem comum?** 10. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2025.

SANTA CATARINA. **Decreto nº 1.570, de 18 de novembro de 2021.** Estabelece medidas de eficiência organizacional relativas a concursos públicos no âmbito da Administração Pública Estadual Direta, Autárquica e Fundacional. Florianópolis: Procuradoria-Geral do Estado de Santa Catarina, 2021. Disponível em: <http://server03.pge.sc.gov.br/LegislacaoEstadual/2021/001570-005-0-2021-005.htm>. Acesso em: 22 jul. 2026.

SANTOS, R. L. S. **Concurso público e o mundo digital: proposta de uma nova sistemática nacionalmente integrada de recrutamento e seleção.** In: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO ADMINISTRATIVO, 37., 2023, Maceió, AL. *Anais [...]*. Belo Horizonte: Instituto Brasileiro de Direito Administrativo, 2024. Disponível em: <https://ibda.com.br/wp-content/uploads/2024/03/Resultado-Avaliacao-Artigos-e-Comunicados-Cientificos-CBDA-2023-FINAL.pdf>. Acesso em: 22 maio 2026.

SÃO PAULO. **Decreto nº 60.449, de 15 de maio de 2014.** Regulamenta os procedimentos relativos à realização de concursos públicos, no âmbito da Administração Direta e Autárquica do

Estado e dá providências correlatas. São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 2014. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/norma/172894>. Acesso em: 25 jul. 2026.

SAVIGNON, A. B. *et al.* Automation in public sector jobs and services: a framework to analyze public digital transformation's impact in a data-constrained environment. **Transforming Government: People, Process and Policy**, v. 18, n. 1, p. 49-70, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1108/TG-04-2023-0044>

SILVA, M. M. Redes de relações sociais e acesso ao emprego entre os jovens: o discurso da meritocracia em questão. **Educação & Sociedade**, v. 31, n. 110, p. 243-260, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0101-73302010000100013>.

SIQUEIRA, E. S. *et al.* Seleção de docentes em universidades federais: uma análise dos regulamentos. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 77, p. 725-748, 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=399538143006>. Acesso em: 10 maio. 2026.

SO, B. W. Y. Exam-centred Meritocracy in Taiwan: Hiring by Merit or Examination? **Australian Journal of Public Administration**, v. 74, n. 3, p. 312-323, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12139>

SOUSA, A. F. Os "conceitos legais indeterminados" no direito administrativo alemão. **Revista de Direito Administrativo**, v. 166, p. 276- 291, 1986. DOI: <https://doi.org/10.12660/rda.v166.1986.45356>.

SOUZA, A. L. G.; FREITAS, E. A governança educacional no contexto dos concursos públicos no Distrito Federal. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, v. 7, n. 27, 2016.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Resolução nº 06/2025**. Disponível em: <https://doc.tce.mg.gov.br/Alerta/Detalhe/1111628424>. Acesso em: 15 nov. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 2ª REGIÃO. **Portal de Jurisprudência do TRF-2**. Base de dados consultada no período de 01 jan. 2019 a 09 dez. 2024. Disponível em: <https://juris.trf2.jus.br/>. Acesso em: 09 dez. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO. **Portal de Jurisprudência do TRF-4**. Base de dados consultada no período de 01 jan. 2008 a 09 dez. 2024. Disponível em: <https://eproc-jur.trf4.jus.br/>. Acesso em: 09 dez. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO. **Portal de Jurisprudência do TRF-5**. Base de dados consultada no período de 01 jan. 2015 a 09 dez. 2024. Disponível em: <https://juliapesquisa.trf5.jus.br/julia-pesquisa/pesquisa#consulta>. Acesso em: 09 dez. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. Serviço Europeu de Seleção do Pessoal (EPSO). Anúncio de concursos gerais. **Jornal Oficial da União Europeia**, série C, C 324 A, 14 set. 2023. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:C2023/324A/01>. Acesso em: 19 jul. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. **Edital nº 23/2016 – Concurso Público Docentes, Campus Juiz de Fora.** Juiz de Fora, UFJF, 2016. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/concursos/concursos-publicos-efetivos/concurso-docentes/editais-2016/23-2016-campus-juiz-de-fora/>. Acesso em: 25 nov. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. **Edital nº 26, de 28 de dezembro de 2021.** Juiz de Fora, UFJF, 2021. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/concursos/concursos-publicos-efetivos/concurso-docentes/editais-2021/26-2021-campi-jf-e-gv/>. Acesso em: 22 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. **Edital nº 51/2025 – Concurso Magistério Superior, campi Juiz de Fora e Governador Valadares.** Juiz de Fora: UFJF, 2025. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/concursos/concursos-publicos-efetivos/concurso-docentes/editais-2025/51-2025-campi-juiz-de-fora-e-governador-valadares/>. Acesso em: 19 nov. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS. **Edital CAP nº 34/2025.** Pelotas: UFPel: 2025. Disponível em: https://ces.ufpel.edu.br/conctecadmed0034_2025/. Acesso em: 07 fev. 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Resolução Normativa nº 181/2023 - CUn.** Florianópolis: UFSC, 2023. Disponível em: <https://conselhouniversitario.ufsc.br/sessoes-resolucoes-normativas/>. Acesso em: 15 nov. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. **Edital nº 13/2021-PROGESP.** Natal: UFRN, 2021. Disponível em: <https://sigrh.ufrn.br/publico/concursos/243?previousLink=em-andamento>. Acesso em: 22 maio 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. **Edital PPGDIN nº 03/2023.** Niterói: UFF, 2023. Disponível em: <https://ppgdin.uff.br/wp-content/uploads/sites/5/2023/12/EDITAL-PPGDIN-No-3-2023-PDSE-CAPES-Resultado-Final.pdf>. Acesso em: 25 maio 2026.

VALLE, I. R.; BARRICHELLO, F. A.; TOMASI, J. Seleção meritocrática versus desigualdades sociais: quem são os inscritos e os classificados nos vestibulares da UFSC (1998-2007)? **Linhas Críticas**, v. 16, n. 31, p. 391-418. 2011. DOI: <https://doi.org/10.26512/lc.v16i31.3641>.

VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, v. 22, n. 3, p. 765-790, dez. 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-06182013000300007>.

VENCO, S.; SOUSA, F. O crepúsculo da função pública: distopia ou realidade? **Revista Educación, Política y Sociedad**, v. 6, n. 1, p. 149-176. 2021. DOI: <https://doi.org/10.15366/rep2021.6.1.006>.

WAHRLICH, B. M. S. O Sistema de mérito na Administração Federal Brasileira. **Revista do Serviço Público**, v. 76, n. 2, p. 237-254, 1957. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v76i02.4253>.

WEBER, M. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo.** São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

WEBER, M. **Economia e sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. Brasília: Editora Universidade de Brasília; São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 1999. v. 2.

WELLE, D. O novo sonho do concurseiro: ser influenciador digital. **IstoÉ Dinheiro**, 6 out. 2024. Disponível em: <https://istoedinheiro.com.br/o-novo-sonho-do-concurseiro-ser-influenciador-digital>. Acesso em: 22 abr. 2026.

YDUQS. **Aquisição Qconcursos**: fortalecendo o nosso Ensino Digital. Rio de Janeiro: YDUQS, 2021. Disponível em: <https://www.yduqs.com.br/Download.aspx?Arquivo=HeQvXEJHZdN5aC+ZzLjkYA==>. Acesso em: 21 abr. 2026.

YDUQS. **Fato relevante YDUQS adquire a edtech qconcursos e avança no ecossistema digital**. Rio de Janeiro: YDUQS, 2021. Disponível em: <https://www.yduqs.com.br/Download.aspx?Arquivo=Ism97M1168oNo85+GmJYlw==&IdCanal=xzyfPuNv+j+iLpg6rec3zA==>. Acesso em: 21 abr. 2026.

YOUNG, M. D. **The rise of the meritocracy**: 1870-2033: an essay on education and equality. Australia: Penguin Books Pty Ltd, 1961.

APÊNDICE 1: Questionário de Solicitação de Informação sobre a utilização de tecnologia em concursos públicos

Solicitação de Informações

Informação 1 - A instituição já realizou alguma prova ou etapa avaliativa de concurso público para cargos da carreira do Magistério Federal de forma remota, por meio do uso de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC)?

☐ Sim

☐ Não

Informação 2 - Antes do início de medidas restritivas decorrentes da pandemia COVID-19, a instituição já havia realizado provas ou etapas avaliativas de concursos públicos para cargos da carreira do Magistério Federal de forma remota, por meio do uso de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC)?

☐ Sim

☐ Não

Informação 3 – Durante o período que estavam vigentes as medidas restritivas decorrentes da pandemia COVID-19, a instituição realizou provas ou etapas avaliativas de concursos públicos para cargos da carreira do Magistério Federal de forma remota, por meio do uso de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC)?

☐ Sim

☐ Não

Informação 4 – Após o término das medidas restritivas decorrentes da pandemia COVID-19 e retorno das atividades, a instituição possui a previsão de alguma atividade remota relativa às provas ou etapas avaliativas de concursos públicos para cargos da carreira do Magistério Federal por meio do uso de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC)?

☐ Sim

☐ Não

Informação 5 – Caso tenha utilizado TIC em alguma atividade remota relativa às provas ou etapas avaliativas de concursos públicos para cargos da carreira do Magistério Federal foi identificada alguma vantagem?

☐ celeridade no procedimento.

☐ economia de recursos públicos.

☐ redução de impacto ambiental.

☐ aumento da quantidade de candidatos inscritos.

☐ não foram identificadas vantagens.

5.1. Caso tenha(m) sido identificada(s) outra(s) vantagem(ens), por gentileza, informe quais:

Informação 6 – Caso tenha utilizado TIC em alguma atividade remota relativa às provas ou etapas avaliativas de concursos públicos para cargos da carreira do Magistério Federal foi identificada alguma desvantagem?

- ☐ atrasos no procedimento.
- ☐ perda da qualidade do processo de seleção.
- ☐ aumento do temor de utilização de meios ilícitos na realização do certame.
- ☐ não foram identificadas desvantagens.
- ☐ redução da quantidade de candidatos inscritos.
- ☐ dificuldade de acesso pelos candidatos.

6.1. Caso tenha(m) sido identificada(s) outra(s) desvantagem(ens), por gentileza, informe quais:

Informação 7 - Há na instituição algum ato normativo autorizando a realização de atividade remota relativa às provas ou etapas avaliativas de concursos públicos para cargos da carreira do Magistério Federal por meio do uso de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC)?

- ☐ Sim
- ☐ Não

7.1 Se sim, qual endereço eletrônico para acesso?

Informação 8 - Caso tenha utilizado TIC em alguma atividade remota relativa às provas ou etapas avaliativas de concursos públicos para cargos da carreira do Magistério Federal foi identificada alguma ação judicial questionando algum aspecto deste procedimento?

- ☐ Sim
- ☐ Não

8.1. Caso tenha sido identificado algum processo judicial, qual o número do processo e tribunal o respectivo tramita?

Informação 9 - Caso tenha utilizado TIC em alguma atividade remota relativa às provas ou etapas avaliativas de concursos públicos para cargos da carreira do Magistério Federal foi identificada alguma ação de órgão de controle questionando algum aspecto deste procedimento?

- ☐ Sim
- ☐ Não

9.1. Caso tenha sido identificado algum processo de órgão de controle, qual o número do processo e órgão o respectivo tramita?

APÊNDICE 2: Roteiro de Entrevista realizada na Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) em Portugal

Projeto: Entrevista Semiestruturada Entrevistador: Rafael Lucas da Silva Santos Entrevistado (s): Funcionários e Gestores da Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)			
ROTEIRO SUGERIDO			
Bloco 1 - Conhecendo a dinâmica do procedimento concursal em Portugal (BL-1).			
Descrição	Contexto da Pergunta	Fonte da Literatura Revisada	Perguntas a serem realizadas.
Aspectos gerais sobre o Procedimento Concursal e a realização da Prova de Conhecimento em suporte eletrónico e ambiente controlado.	Compreensão sobre a dinâmica da Prova de Conhecimento (PC) realizada em suporte eletrónico e em ambiente controlado - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)	Não se aplica, pois objetiva-se conhecer a realidade da DGAEP.	BL-1 - 1. Qual é a estrutura organizacional competente para a gestão do procedimento concursal centralizado? A qual esta estrutura organizacional encontra-se vinculada? Existem órgãos subordinado a essa estrutura? Quantos empregados públicos do setor atuam diretamente neste procedimento? BL-1 - 2. O órgão realiza procedimento concursal para toda estrutura administrativa pública de Portugal ou somente para um conjunto de distritos ou determinados órgãos ou serviços? Há alguma norma ou documento que estabelece a delimitação de competências/jurisdição? BL-1 - 2.1. O que é e qual é a função do Júri no procedimento concursal? BL-1 - 2.2. É o Juri que elabora as questões que constam da Prova de Conhecimento (PC)? BL-1 - 3. A previsão de Prova de Conhecimento (PC) em procedimento concursal é algo recente ou já existia?

			Qual norma instrumento normativo que traz esta exigência? BL-1 - 3.1. A partir de que momento passou a ser adotado o suporte eletrônico e ambiente controlado para a realização da Prova de Conhecimento de procedimento concursal? BL-1 - 4. O que é, e como funciona o suporte eletrônico e ambiente controlado no qual é realizada a Prova de Conhecimento (PC) do Procedimento Concursal? BL-1 - 4.1. Para realizar a Prova de Conhecimento (PC) o candidato precisa obrigatoriamente manter-se conectado à internet durante toda avaliação? BL-1 - 4.2. Os equipamentos utilizados para a realização da Prova de Conhecimento (PC) são fornecidos pelo Poder Público ou devem ser providenciados pelos candidatos com recursos próprios? BL-1 - 4.2.1. Caso não seja fornecido pelo poder públicos, o candidato não poderá realizar a Prova de Conhecimento (PC) se não possuir o equipamento? BL-1 - 5. A tecnologia empregada na realização da Prova de Conhecimento (suporte eletrônico e ambiente controlado) foi desenvolvida pelo poder público de Portugal ou são ofertadas por outras organizações? 5 BL-1 -.1. Caso seja ofertada por outras organizações, há algum custo para o setor público? BL-1 - 5.2. Trata-se de uma tecnologia desenvolvida para esta finalidade
--	--	--	---

			específica ou foi realizada a adaptação de aplicações/ferramentas existentes? BL-1 - 6. Há alguma restrição de que o candidato realize a Prova de Conhecimento em suporte eletrónico e ambiente controlado em outro País que não integra o Estado Português? BL-1 - 7. Há algum registo ou uma estimativa média do quantitativo de candidatos inscritos em procedimentos concursais nos quais as Provas de Conhecimentos (PC) tenham sido realizadas em suporte eletrónico e ambiente controlado? BL-1 - 7.1. Há algum registo ou uma estimativa média do quantitativo de candidatos aprovados em procedimentos concursais nos quais as Provas de Conhecimentos (PC) tenham sido realizadas em suporte eletrónico e ambiente controlado? BL-1 - 7.1.1. Compreende que a realização da Prova de Conhecimento (PC) em suporte eletrónico e ambiente controlado afetou o quantitativo de candidatos aprovados ou reprovados nesta etapa? BL-1 - 8. Em relação aos aspectos gerais sobre o procedimento concursal, sobretudo no que se refere ao emprego de tecnologia na realização do procedimento, há algo mais que gostaria de acrescentar?
--	--	--	--

Bloco 2 – Perguntas elaboradas de acordo com as vantagens ou potencialidades do uso de tecnologia em procedimento de Recrutamento e Seleção de Pessoal no Setor Público (BL-2).			
Dimensão	Tema das perguntas de acordo com a Literatura Revisada	Nº dos Itens da RSL	Perguntas a serem realizadas
Percepção quanto ao aumento de eficiência na execução do procedimento	Economia de recursos (4.1) ou Redução de custos (a.1)	Itens 4.1 e a.1	BL – 2 - 1. A utilização de tecnologia (suporte eletrônico e ambiente controlado) na realização de Provas de Conhecimento (PC) trouxe algum tipo de economia de recursos públicos para o procedimento concursal? Se sim, como foi e quais recursos (humanos, logísticos, materiais etc.) foram economizados? BL – 2 - 1.1. A sistemática tecnológica empregada na realização da Prova de Conhecimento (suporte eletrônico e ambiente controlado) acarretou a redução ou o aumento dos custos financeiros na realização do procedimento? Poderia, por gentileza, explicar ou exemplificar como ocorreu o aumento ou a redução dos custos financeiros?
	Redução do tempo (4.2) ou Celeridade no procedimento (a.2)	Itens 4.2 e a.2	BL – 2 - 2. O emprego da tecnologia na realização de Prova de Conhecimento (PC) contribuiu para a celeridade no procedimento? Se sim, poderia, por gentileza, explicar ou exemplificar eventos que demonstram tal percepção?
	Aumento do quantitativo de candidatos inscritos (a.3), ampliação do raio de candidato alcançando (outros estados, regiões ou países) (a.5) e Maior alcance na atração de capital humano (4.8).	Itens a.3, a.5 e 4.8	BL – 2 - 3. O emprego de tecnologia para a realização da Prova de Conhecimento (PC) impactou (aumento ou redução) o quantitativo de candidatos inscritos no procedimento concursal? BL – 2 - 3.1. A realização da Prova de Conhecimento (PC) por meio de tecnologia contribuiu para ampliar o alcance geográfico de candidatos inscritos no procedimento (candidatos oriundos de outros municípios, freguesias ou regiões autônomas)? BL – 2 - 3.2. O procedimento concursal em Portugal admite a participação de pessoas que não possuem a cidadania portuguesa? Se sim, como se dá esta participação? BL – 2 - 3.2.1. Caso admita a participação de pessoas que não possuam a cidadania portuguesa, pergunta-se: o emprego de tecnologia para a realização da Prova de Conhecimento (PC) impactou (aumento ou

			redução) o quantitativo de candidatos, que não são cidadãos portugueses, inscritos no procedimento concursal?
	Redução de impacto ambiental (a.4) Sustentabilidade com redução do emprego de papéis (4.7)	Itens a.4 e 4.7	BL – 2 - 4. O emprego de tecnologia na realização do Prova de Conhecimento (PC) contribuiu para a redução do uso de papéis e, consequentemente, para maior sustentabilidade no procedimento? BL – 2 - 4.1. Poderia nos explicar, caso tenha havido, a redução do uso de papéis em comparação com sistemáticas adotadas em procedimentos concursais anteriores?
	Automação de atividades repetitivas ou rotineiras (4.3)	Item 4.3	BL – 2 - 5. O emprego de tecnologia na realização do Prova de Conhecimento (PC) trouxe algum tipo de automação, agilidade ou maior eficiência para as atividades repetitivas ou rotineiras desenvolvidas no procedimento concursal? Exemplo: conferência manual de documentos, correção de provas, publicação de atos, envio de notificações etc.
Percepção quanto ao aperfeiçoamento do processo de avaliação	Aperfeiçoamento de <i>feedbacks</i> aos candidatos (4.14).	Item 4.14	BL – 2 - 6. Ao realizar a Prova de Conhecimento (PC) de forma eletrônica, os candidatos recebem algum tipo de <i>feedback</i> acerca de sua avaliação? Por exemplo: conteúdo da prova em relação aos quais os candidatos necessitam melhorar em virtude do desempenho das questões ou quantas questões acertaram por nível de dificuldade. Se sim, como ocorre?
	Melhoria da gestão, processamento e interpretação dos dados.	Item 4.9	BL – 2 - 7. A realização da Prova de Conhecimento (PC) de forma eletrônica trouxe mais eficiência no processamento dos resultados do teste realizado pelos candidatos? Se sim, poderia dar exemplos ou explicações de momentos do procedimento em que se percebe esta eficiência? BL – 2 - 7.1. Assim que finaliza a realização da Prova de Conhecimento na Plataforma eletrônica é fornecido para o candidato algum tipo de relatório sobre as respostas que ele efetivamente assinalou durante a realização da prova? BL – 2 - 7.2. Já houve questionamento por parte do candidato no sentido de que a resposta que ele assinalou quando da realização da prova foi diferente daquela registrada e processada no sistema para fins de cômputo de sua nota? Se sim, como foi? BL – 2 - 7.3. Há publicidade sobre como a plataforma eletrônica recebe, registra,

			processa e consolida as respostas dadas pelos candidatos na Prova de Conhecimento (PC) ou trata de informações restritas quanto ao funcionamento da solução tecnológica?
	Flexibilidade e adaptabilidade no que se refere aos atributos que os sistemas automatizados irão medir e como poderão medir (4.4)	Item 4.4	BL – 2 - 8. A partir do emprego da tecnologia na Prova de Conhecimento (PC) foi identificada alguma melhoria ou piora no instrumento avaliativo de verificação do alinhamento entre os conhecimentos demonstrados pelos candidatos e o perfil de competências das funções? Se sim, como ocorreu esta melhoria? BL – 2 – 8.1. A adoção de tecnologia como suporte para a Prova de Conhecimento (PC) contribuiu para a realização de um exame mais aderente às reais competências necessárias ao desempenho das atribuições do emprego público? Se sim, como foi essa contribuição?
	Maior disponibilidade de membros externos participarem da seleção como examinadores em virtude da redução de deslocamento, duração do procedimento (a.6) e maior possibilidade de compatibilidade de agenda (a.7).	Itens a.6 e a.7	BL – 2 - 9. A realização da Prova de Conhecimento de forma eletrônica contribuiu para a maior (ou menor) disponibilidade de membros participarem da composição do Júri? BL – 2 - 9. 1. A realização da Prova de Conhecimento de forma eletrônica contribuiu para a maior disponibilidade de pessoas efetuarem a elaboração de questões para a prova? BL – 2 – 9.1. Se sim, compreende que essa maior disponibilidade, se houver, pode estar relacionada a algum fenômeno, como a redução de deslocamentos, duração do procedimento, compatibilidade de agenda ou compreende que seja outro fator?
	Procedimento realizado de forma mais justa, com redução de preconceitos e favoritismo (4.10).	Item 4.10	BL – 2 – 10. A adoção de tecnologia como suporte para a Prova de Conhecimento (PC) contribuiu para a realização de um exame mais impessoal? Se sim, como foi essa contribuição? BL – 2 – 10.1. A adoção de tecnologia como suporte para a Prova de Conhecimento (PC) contribuiu para a realização de um exame mais democrático? Se sim, como foi essa contribuição?
Percepção quanto à melhoria do procedimento	Receptividade positiva pelos candidatos.	Item 4.5	BL – 2 – 11. Qual a percepção acerca da receptividade dos candidatos no que se refere à adoção de tecnologia como suporte para a realização da Prova de Conhecimento (PC)?

			BL – 2 – 11.1. Já houve alguma pesquisa ou estudo que levantou este tipo de informação? BL – 2 – 11.2. Há o registro de alguma insatisfação por parte dos candidatos? Se sim, qual ou quais? BL – 2 – 11.3. Há registro de alguma satisfação ou elogio por parte dos candidatos? Se sim, qual ou quais?
	Percepção de melhoria da qualidade do pessoal selecionado (4.6) e Maior capacidade preditiva do procedimento (4.11).	Itens 4.6 e 4.11	BL – 2 – 12. O emprego de tecnologia para realização da Prova de Conhecimento (PC) contribuiu de alguma forma para a qualidade do pessoal (melhora ou piora) selecionado? Se sim, como se percebe tal fenômeno?
	Melhoria da comunicação com a equipe executora e com os candidatos.	Item a.8	BL – 2 – 13. A adoção de tecnologia como suporte para a realização da Prova de Conhecimento (PC) contribuiu para a melhoria ou piora da comunicação da equipe envolvida na execução do procedimento concursal durante a realização desta etapa avaliativa? BL – 2 – 13.1. O uso da tecnologia contribuiu para melhorar ou piorar a comunicação com os candidatos durante a realização da Prova de Conhecimento (PC)?
			BL-2 - 14. Em relação às vantagens e potencialidades sobre o emprego de tecnologia na realização do procedimento, há algo mais que gostaria de acrescentar?

Bloco 3 – Perguntas elaboradas de acordo com desvantagens ou desafios do uso de tecnologia em procedimento de Recrutamento e Seleção de Pessoal no Setor Público.			
Dimensão	Tema das perguntas de acordo com a Literatura Revisada	Nº dos Itens da RSL	Perguntas a serem realizadas
Percepção quanto aos desafios envolvendo a utilização solução tecnológica no procedimento de recrutamento e seleção no setor público	Restrição de recursos, financiamento e investimento em infraestrutura e em tecnologia (3.1) e Ausência de servidores de tecnologia de plantão para suporte. (b.11)	Itens 3.1 e b.11	BL – 3 – 1. Na utilização de tecnologia (suporte eletrônico e ambiente controlado) na realização de Provas de Conhecimento (PC) foi necessário algum investimento em infraestrutura de T.I, equipamentos ou <i>softwares</i>? Há algum documento de acesso público que registra tais informações? BL – 3- 1.1. A atual estrutura atende de forma satisfatória a demanda ou são necessários investimentos e recursos para este projeto? BL – 3 – 2. Durante a realização da Prova de Conhecimento (PC) de forma eletrônica há a necessidade de funcionários de tecnologia para dar algum tipo de suporte? BL – 3 – 2.1. Se sim, há o fornecimento pelo poder público desses profissionais de apoio para a realização do procedimento? BL – 3 – 2.2. Como ocorre o suporte?
	Desigualdades e barreiras regionais e locais de acesso à <i>internet</i> , sobretudo em zonas rurais (3.2) e Dificuldade de acesso pelos candidatos (b.4).	Itens 3.2 e b.4	BL – 3 – 3. Na realização da Prova de Conhecimento (PC) de forma eletrônica há algum tipo de ação do poder público que viabilize a participação de pessoas que não possuem equipamento para a realização da prova? Se sim, qual ou quais são as ações? BL – 3 – 3.1. Há alguma iniciativa de apoio ou sistemática alternativa para pessoas que não possuem acesso adequado à <i>internet</i>, sobretudo em zonas rurais, para a realização da Prova de Conhecimento de forma eletrônica? BL – 3 – 3.2. Há algum requisito sistêmico ou de <i>hardware</i> do equipamento utilizado pelo candidato na realização da Prova de Conhecimento? Caso sim, o que ocorre se o equipamento do candidato não o possuir?

			BL – 3 – 3.3. Há alguma ação educativa prévia ou algum tipo de material instrucional que ensine o candidato a aprender como acessar e realizar o exame ou, ainda, algum local de apoio que possa auxiliá-lo previamente?
Insegurança dos examinadores, candidatos e gestores em relação ao uso das tecnologias (queda de conexão ou energia, lentidão etc.) e dificuldades com ferramentas (b.12).	Item b.6 e b.12		BL – 3 – 4. Como são tratadas as situações que envolvem desconexão, queda de energia ou ausência de bateria que interrompe(em) a conexão do candidato com o sistema eletrônico durante a realização da Prova de Conhecimento (PC)? BL – 3 – 4.1. Caso ocorra a perda de acesso (desconexão, queda de energia ou término da bateria etc.), as questões da Prova de Conhecimento (PC) já respondidas pelos candidatos são mantidas ou o candidato perde as respostas?
Perda da qualidade do processo de seleção (b.2) e Atraso no procedimento (b.3)	Itens b.2 e b.3		BL – 3 – 5. O emprego de tecnologia (suporte eletrônico e ambiente controlado) na realização de Provas de Conhecimento (PC) trouxe algum tipo de atraso no procedimento concursal? Se sim, como ocorreu? BL – 3 – 5.1. Há questionamentos por parte dos candidatos quanto à realização da Prova de Conhecimento por meio de suporte eletrônico em ambiente controlado? Se sim, quais aspectos tem maior recorrência de questionamento? BL – 3 – 5.2. Já houve algum processo judicial ou administrativo questionando a realização da Prova de Conhecimento por meio de suporte eletrônico e ambiente controlado? Se sim, poderia relatar sobre os aspectos questionados, caso a matéria não esteja em sigilo?
Aumento do temor de utilização de meios ilícitos na realização do certame (b.1) e Segurança, privacidade e	Item b.1 e 3.3		BL – 3 – 6. Na realização da Prova de Conhecimentos (PC) por meio do suporte eletrônico e ambiente controlado como ocorre o monitoramento/fiscalização/vigilância do candidato? BL – 3 – 6.1. O candidato realiza a Prova de Conhecimento (PC) por meio do suporte eletrônico e ambiente controlado em um local físico

	veracidade da informação (3.3).		específico indicado pelo poder público ou pode realizar a sua prova a partir de um local físico que escolher (residência, biblioteca, escritório etc.). BL – 3 – 6.2. Caso o candidato possa escolher o ambiente, há alguma orientação ou obrigação de ambiente físico de onde o candidato deve realizar a Prova de Conhecimento? BL – 3 – 6.3. Como se verifica que o candidato não está empregando alguma ação ou meio proibido durante a realização da Prova de Conhecimento ou que as questões não estão sendo respondidas por outra pessoa? BL – 3 – 6.4. Durante a realização da Prova de Conhecimento (PC) por meio de suporte eletrônico e ambiente controlado, o candidato pode se ausentar do local em que está realizando a avaliação? O candidato pode ir ao banheiro? BL – 3 – 6.5. Durante a realização da Prova de Conhecimento, por meio de suporte eletrônico e ambiente controlado, o candidato pode retornar e mudar respostas de questões já respondidas ou, uma vez enviada a resposta, o candidato não pode alterá-las? BL – 3 – 6.6. Durante a realização da Prova de Conhecimento por meio de suporte eletrônico e ambiente controlado, pode haver outras pessoas presentes no mesmo ambiente físico que o candidato? BL – 3 – 6.7. No sistema eletrônico no qual a Prova de Conhecimento (PC) é realizada há algum tipo de proteção contra “invasão” ou “<i>hackeamento</i>”? BL – 3 – 6.8. Durante a realização da Prova de Conhecimento (PC) em suporte eletrônico o candidato tem que permanecer com a sua câmera ligada? BL – 3 – 6.8.1. Na realização da Prova de Conhecimento (PC) há o emprego de algum tipo de sistema ou estratégia <i>proctoring</i>?
--	---------------------------------	--	---

			BL – 3 – 6.8.1. Se sim, qual o tipo de <i>proctoring</i> utilizado presencial (realizado por humano), gravado (realizado por humano a partir da análise das imagens gravadas) ou automatizado (com o emprego de IA)? BL – 3 – 6.9. Há algum tipo de gravação da imagem do candidato durante a realização da Prova de Conhecimento (PC) por meio do suporte eletrônico? BL – 3 – 6.9.1. Se sim, como essas imagens são armazenadas e quais são as finalidades para as quais podem ser utilizadas? BL – 3 – 6.10. Há algum tipo de gravação da tela do equipamento do candidato durante a realização da Prova de Conhecimento (PC) por meio do suporte eletrônico? BL – 3 – 6.11. Pode ocorrer a eliminação do candidato durante a realização da Prova de Conhecimento (PC) em suporte eletrônico? Se sim, como quais são as hipóteses e como ocorre? BL – 3 – 6.12. Os dados e informações dos candidatos durante a realização das Provas de Conhecimento em sistema eletrônico possuem algum tipo de proteção para evitar vazamentos ou divulgação indevida? BL – 3 – 6.13. As questões das Provas de Conhecimento (PC) são elaboradas diretamente na plataforma eletrônica utilizada para a sua realização ou elaborada em outro equipamento e, posteriormente, é transferida para a plataforma? BL – 3 – 6.13.1. A elaboração das questões da Prova de Conhecimento (PC) é realizada em algum ambiente controlado em espaço destinado a tal atividade presencial na estrutura da DGAEP ou outro órgão público ou o especialista pode elaborar a Prova de Conhecimento (PC) de forma remota? BL – 3 – 6.14. Há algum mecanismo ou prática de segurança, inclusive segurança da informação eletrônica, que reduza o risco de vazamento ou
--	--	--	---

			acesso indevido às questões elaboradas antes da realização das provas? BL – 3 – 6.14.1. Após a realização da Prova de Conhecimento (PC), o inteiro teor da respectiva é tornada pública? Como funciona o acesso às provas e às respostas pelo candidato?
	Descontinuidade de sistemas (3.14).	Item 3.14	BL – 3 – 7. A tecnologia empregada (suporte eletrônico e ambiente controlado) na realização de Provas de Conhecimento (PC) é a mesma desde o início desta metodologia? Houve alguma descontinuidade? BL – 3 – 7.1. Houve a necessidade de alguma atualização ou melhoria? Se sim, como ocorreu? BL – 3 – 7.2. Há alguma integração eletrônica entre a tecnologia empregada na realização de Provas de Conhecimento (PC) e as demais interfaces sistêmicas do procedimento concursal (inscrição, resultados, lista de aprovados, publicação, admissão etc.) ou são sistemas independentes?
	Necessidade de uso de materiais para a realização das provas práticas (fórmulas, quadros, instrumentos etc.) (b.7)	Item b.7	BL – 3 – 8. Para além da Prova de Conhecimento (PC), há o emprego de tecnologia em outra etapa avaliativa do procedimento concursal? Se sim, como se dá tal utilização? BL – 3 – 8.1. Caso haja, ocorre alguma adaptação em materiais para a sua realização? BL – 3 – 8.2. Caso não haja, existe algum projeto ou proposta neste sentido?
	Grande volume de candidatos inscritos (3.7)	Item 3.7	BL – 3 – 9. O grande volume de candidatos inscritos constitui um desafio para a realização da Prova de Conhecimento (PC) de forma eletrônica? BL – 3 – 9.1. Caso tenha um grande volume de candidatos inscritos, há algum plano de gerenciamento diferenciado? BL – 3 – 9.2. Caso tenha um grande volume de candidatos inscritos, como ocorre a fiscalização/vigilância/monitoramento dos candidatos?

			BL – 3 – 9.3. O maior volume de candidatos implica maiores (ou menores) custos financeiros para a realização da Prova de Conhecimento (PC) de forma eletrônica?
Percepção quanto aos riscos para parcela da sociedade em virtude da aplicação de tecnologia no procedimento.	Ameaça a empregos públicos, sobretudo os expostos à automatização (3.10).	Itens 3.10	BL – 3 – 10. O emprego de tecnologia (suporte eletrônico e ambiente controlado) na realização de Provas de Conhecimento (PC) impactou o quantitativo (aumento ou redução) de funcionários envolvidos na gestão dos procedimentos concursais? BL – 3 – 10.1. O emprego de tecnologia (suporte eletrônico e ambiente controlado) na realização de Provas de Conhecimento (PC) impactou o quantitativo (aumento ou redução) de trabalhadores operacionais envolvidos na execução do procedimento concursal (Exemplo.: pessoal de serviços gerais, limpeza, vigilância, transporte etc.)?
	Riscos de preconceitos, linguagem e práticas discriminatórias (3.11).	Item 3.11	BL – 3 – 11. Existem algumas deficiências físicas ou mentais que podem dificultar ou até mesmo impossibilitar a realização da Prova de Conhecimento de forma eletrônica pelo candidato sem algum atendimento diferenciado. Nesse sentido, há, no procedimento concursal alguma medida específica para a realização da Prova de Conhecimento por esses candidatos? BL – 3 – 11.1. Como são tratados os casos em que o candidato necessita do apoio ou do cuidado de terceiros em virtude de uma deficiência ou de algum adoecimento durante a realização da Prova de Conhecimento? BL – 3 – 11.2. Existem recursos para o atendimento de condição especial (Exemplo: audiodescrição, linguagem de sinais etc.) ou acessibilidade integrados ao suporte eletrônico em que é realizada a Prova de Conhecimento (PC)? Se sim, quais? BL – 3 – 11.3. Como os candidatos que possuem deficiência visual realizam a Prova de Conhecimento (PC) de forma eletrônica? BL – 3 – 11.4. Os candidatos que necessitam de algum tipo de adaptação em seus equipamentos

			eletrônicos em virtude de alguma deficiência, condição especial ou adoecimento podem utilizar os equipamentos adaptados? Neste caso, há algum procedimento específico? BL – 3 – 11.5. Há alguma preocupação com a linguagem utilizada no suporte eletrônico em que se realiza a Prova de Conhecimento (PC) de forma que possa ser compreendido por pessoas de diferentes origens, níveis de escolaridade, diferentes culturas ou classe social?
	Ausência de mecanismos de governança e regulação.	Item 3.12	BL – 3 – 12. Além do despacho de abertura, existe alguma outra norma do poder público regulando o uso de tecnologia (suporte eletrônico e ambiente controlado) na realização de Provas de Conhecimento (PC)? Se sim, é possível ter acesso a este documento? BL – 3 – 12.1. Há na estrutura organizacional algum setor, instância administrativa ou órgão colegiado que realiza a governança do procedimento concursal como um todo? BL – 3 – 12.2. Há na estrutura organizacional algum setor, instância administrativa ou órgão colegiado que atue especificamente na governança da tecnologia (suporte eletrônico e ambiente controlado) empregada na realização de Provas de Conhecimento (PC)?
	Isonomia entre os candidatos quanto à ordem de apresentação, por estarem em “sala de espera virtual”.	Item b.10	BL – 3 – 13. Todos os candidatos realizam a Prova de Conhecimento (PC) em suporte eletrônico e ambiente controlado de forma síncrona? BL – 3 – 14. Todos os candidatos realizam a prova de forma simultânea ou há horários ou momentos diferenciados para a realização das Provas de Conhecimento (Ex.: um grupo realiza no horário “x” o outro no horário “y”)?
Percepção quanto aos desafios que envolvem a cultura e a gestão do uso de tecnologia	Compromisso limitado da liderança (3.13),	Item 3.13	BL – 3 – 15. Como foi o apoio das lideranças da Administração Pública no processo de implementação o uso de tecnologia para a realização da Prova de Conhecimento (PC)? BL – 3 – 16. Compreende que o apoio (ou a falta de apoio) da gestão constitua um fator importante

nos procedimentos de recrutamento e seleção no poder público.			para a realização deste movimento de adoção do uso de tecnologia na realização da Prova de Conhecimento (PC) no setor público?
	Resistência de pessoal do poder público (3.4) e Apego ao uso do papel (3.5).	Item 3.5	BL – 3 – 17. Em relação à adoção tecnologia na realização da Prova de Conhecimento (PC) foi verificada alguma resistência por parte dos empregados públicos que integram a equipe que gere o procedimento concursal? BL – 3 – 17.1. Como foi a aceitação dos funcionários do órgão quanto a realização da Prova de Conhecimento (PC) sem o emprego do papel físico? Houve algum movimento de resistência ou de apego ao uso do papel? BL – 3 – 17.2. Após o ingresso de funcionários aprovados em procedimento concursal com Prova de Conhecimento (PC) realizada com o apoio de tecnologia, foi percebido algum tipo de preconceito, resistência ou crítica ao mérito/competência/legitimidade dos novos funcionários por parte daqueles que realizaram a Prova de Conhecimento sem o apoio de tecnologia? BL – 3 – 17.3. Sob uma perspectiva da cultura organizacional, houve a necessidade de alguma ação de sensibilização (capacitação, reuniões, campanhas etc.) para compreender a adoção da tecnologia na Prova de Conhecimento (PC)?
	Falta de treinamento, capacitação e atuação interdisciplinar dos servidores públicos (3.8)	Item 3.8	BL – 3 – 18. Houve algum tipo de treinamento ou capacitação dos funcionários públicos envolvidos na gestão/liderança dos procedimentos concursais que tiveram Prova de Conhecimento em suporte eletrônico e ambiente controlado? Se sim, como foi? BL – 3 – 19. Houve algum tipo de treinamento ou capacitação das pessoas envolvidos na execução/operacionalização dos procedimentos concursais que tiveram Prova de Conhecimento em suporte eletrônico e ambiente controlado? Se sim, como foi? BL – 3 – 20. Para além do pessoal da área de gestão de pessoas, houve a necessidade de atuação interdisciplinar com outros setores (Exemplo: Setor

			de tecnologia da informação) no procedimento concursal no qual a Prova de Conhecimento (PC) tenha sido realizada em suporte eletrônico e ambiente controlado? Se sim, quais setores e como se desenvolve esta relação ao longo do procedimento?
	Ausência de integração com os demais sistemas de recursos humanos (3.9).	Item 3.9	BL – 3 – 21. Há integração eletrônica que permita a transferência de dados do sistema do processo eletrônico de seleção no qual é realizada a Prova de Conhecimento (PC) com os demais subsistemas de eletrônicos de apoio à gestão de recursos humanos, como, por exemplo, planejamento, contratação, de avaliação, gestão por competências ou de monitoramento de pessoal?
	Equívoco dos candidatos que acham que o trabalho será remoto.	Item b.8	BL – 3 – 22. Considerando que Prova de Conhecimento (PC) é realizada em suporte eletrônico e em ambiente controlado, já houve registro de dúvida ou questionamento de candidato que compreendesse que o emprego público, após o ingresso, seria realizado de forma remota ou em regime de teletrabalho? BL – 3 – 22.1. Há nas normas ou no Despacho de abertura algum tipo de referência do regime que o trabalho será desempenhado (presencial ou teletrabalho)? Caso sim, podemos acessar esta informação?
			BL-3 - 23. Em relação às desvantagens e desafios sobre o emprego de tecnologia na realização do procedimento, há algo mais que gostaria de acrescentar?

Bloco 4 – Perguntas elaboradas buscando compreender a realidade e uma perspectiva futura do emprego de tecnologias de Inteligência Artificial.			
Dimensão	Fonte da Literatura Revisada	Nº dos Itens da RSL	Perguntas a serem realizadas
Reflexões para o futuro: o emprego de tecnologias avançadas de Inteligência Artificial (IA) nos procedimentos de Recrutamento e Seleção de pessoal no setor público.	Combinação de tecnologia com a tomada de decisão humana (item 4.12) e Tomada de decisões com base em dados (item 4.13)	Itens 4.12 e 4.13.	BL – 4 – 1. Nos procedimentos de recrutamento e seleção para o setor público de Portugal, há, hoje, o emprego de tecnologia de Inteligência Artificial (IA)? Se sim, como funciona tal aplicação? BL – 4 – 1.1. Caso ainda não seja aplicada, compreende, em uma perspectiva futura próxima, que tecnologias de Inteligência Artificial (IA) possam ser empregadas ao procedimento de recrutamento e seleção de pessoal para o setor público em Portugal? BL – 4 – 1.1.1. Qual a percepção do emprego da IA como um mecanismo de apoio à tomada de decisão humana com base em dados no procedimento de recrutamento e seleção no setor público? BL – 4 – 1.2. Há algum instrumento normativo aplicável à realidade de Portugal que autoriza ou veda a possibilidade de IA como um mecanismo de apoio à tomada de decisão humana? Se sim, qual? BL – 4 – 1.3. Qual a percepção do emprego da IA como um mecanismo de substituição à tomada de decisão humana no procedimento de recrutamento e seleção no setor público? BL – 4 – 1.3.1. Há algum instrumento normativo aplicável à realidade de Portugal que autoriza ou veda a possibilidade de IA como um mecanismo de substituição à tomada de decisão humana?
	Aversão algorítmica (3.6).	Item 3.6	BL – 4 – 2. Caso a IA fosse empregada nos processos de recrutamento e seleção para o setor público em Portugal, acredita que poderia haver algum tipo de “aversão algorítmica” por parte dos candidatos, uma vez que uma parcela ou a integralidade do procedimento não estaria sendo operacionalizada por humanos?

BL-5 - 1. Em relação ao emprego de tecnologia na realização do procedimento, há algo mais que gostaria de acrescentar?

APÊNDICE 3: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Tema do Estudo: **CONCURSO PÚBLICO E TECNOLOGIAS**

Pesquisador Responsável: **RAFAEL LUCAS DA SILVA SANTOS**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O (A) Senhor (a) está sendo convidado (a) a participar, voluntariamente, de uma pesquisa. Por favor, leia este documento com atenção antes de assiná-lo. Caso haja alguma palavra ou frase que o (a) senhor (a) não consiga entender, converse com o pesquisador responsável para esclarecê-los.

A proposta deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) é explicar sobre o estudo e solicitar a sua permissão para participar do respectivo.

O **objetivo** desta pesquisa é **analisar o Procedimento Concursal Centralizado realizado pela Direção Geral de Administração e Emprego Público (DGAEP) em Portugal no qual há previsão da realização de Provas de Conhecimento (PC) em suporte eletrônico e ambiente controlado e se justifica pela necessidade de compreender o emprego de tecnologias nos procedimentos de recrutamento e seleção de pessoal e contribuir para as discussões a serem realizadas no setor público no Brasil.**

Se o(a) Sr.(a) aceitar participar da pesquisa, os procedimentos envolvidos em sua participação são os seguintes:

a) Realização de entrevista por meio da realização de perguntas, pelo pesquisador, de acordo com o roteiro previamente encaminhado para a DGAEP.

b) Gravação de áudio das respostas, sendo que a gravação não será divulgada e servirá, apenas, para o registro das informações e sua posterior transcrição pelo pesquisador.

c) Transcrição das respostas a ser realizada pelo pesquisador.

d) Envio, por e-mail, da transcrição da resposta para a conferência do participante e possibilidade de solicitar alteração ou correção no prazo de até 10 (dez) dias.

Aplicam-se à presente pesquisa as seguintes condições:

1) Todas as informações necessárias e dúvidas sobre esta pesquisa poderão ser esclarecidas antes, durante e após a sua realização, inclusive, pelo e-mail do pesquisador.

2) A sua participação é voluntária, livre e o fato de não querer participar ou de querer interromper a participação, durante a sua realização, não implica qualquer tipo de sanção ou tratamento diferenciado.

3) O(a) pesquisador(a) não divulgará ou publicará o seu nome ou material que indique sua participação.

4) Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada.

5) Você não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar.

6) Toda pesquisa com seres humanos envolve algum tipo de risco ou desconforto, neste estudo o principal desconforto será possíveis interrupções ao longo do desenvolvimento da sua jornada de trabalho.

7) Não está previsto nenhum tipo de pagamento pela sua participação na pesquisa e o(a) Senhor (a) não terá nenhuma despesa.

8) Pelo presente fica autorizada, respeitadas as demais condições previstas neste documento, a elaboração, publicação e divulgação de trabalhos e artigos acadêmicos decorrentes da presente pesquisa em periódicos e eventos científicos. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo absoluto, bem como em todas as fases da pesquisa.

Caso o(a) Sr.(a) tenha dúvidas, poderá entrar em contato com o pesquisador responsável RAFAEL LUCAS DA SILVA SANTOS, pelo telefone +5532988860346 e/ou pelo e-mail **rlss.jf@gmail.com**

Esse Termo é assinado em duas vias, sendo uma do(a) Sr.(a) e a outra para os pesquisadores.

Declaração de Consentimento

Concordo em participar do estudo sobre o tema **CONCURSO PÚBLICO E TECNOLOGIAS**

_____ _____ Nome do participante	_____ _____ Assinatura do participante
--	--

Eu, RAFAEL LUCAS DA SILVA SANTOS, declaro cumprir as exigências contidas nos itens IV.3 e IV.4, da Resolução nº 466/2012 MS.

Assinatura do pesquisador

Data

_____/_____/_____
Data

**APÊNDICE 4: Registro entrevistas realizadas com gestor(a) da Direção Geral da
Administração e do Emprego Público (DGAEP)**

ENTREVISTADOR - PERGUNTA - BL-1 - 1. Qual é a estrutura organizacional competente para a gestão do procedimento concursal centralizado? A qual esta estrutura organizacional encontra-se vinculada? Existem órgãos subordinados a essa estrutura? Quantos empregados públicos do setor atuam diretamente neste procedimento?

RESPOSTA - E1 - Esta parece uma pergunta simples, mas não é! O primeiro ponto envolve compreender as diferenças conceituais de Direito Administrativo entre Portugal e o Brasil. A estrutura organizacional que compete gerir o Procedimento Concursal Centralizado é a Direção Geral e da Administração e do Emprego Público (DGAEP), ela está vinculada à realização deste procedimento concursal tanto pela Portaria nº 233/2022, quanto pelos diplomas relacionados especificamente com a estrutura orgânica e com as atribuições e competências da DGAEP. A estrutura organizacional da DGAEP compreende um conjunto de subunidades orgânicas e uma delas, especificamente, está afeta à tramitação deste procedimento concursal que é a Divisão de Recrutamento e Valorização Profissional (DRVP). A Divisão de Recrutamento e Valorização Profissional está vinculada ao Departamento de Estruturas Orgânicas e de Recrutamento (DEOR). Em alguns momentos temos que nos articular com outras Divisões, como, por exemplo, na abertura do Procedimento Concursal Centralizado tem que ter uma ampla divulgação, logo, há uma atuação conjunta com a equipa da Comunicação. Em outro momento há uma atuação com a equipa da Informática, e com o Departamento de Gestão de Recursos Internos porque é necessário efetuar aquisições ao longo deste do procedimento concursal. E na aplicação da prova de conhecimentos em concreto tivemos a toda a estrutura da DGEF envolvida cerca de ou mais de 80 (oitenta) trabalhadores em simultâneo para podermos fazer a vigilância da prova. Logo, há momentos, ao longo do procedimento, que temos somente os 5 (cinco) elementos que integram o Júri atuando, mas temos outros momentos em que temos que ter mais trabalhadores, como ocorreu, por exemplo, no momento da análise de candidaturas que envolveu todos os trabalhadores do departamento ou na audiência dos interessados em que precisamos da colaboração do juristas, por exemplo.

ENTREVISTADOR: Na Divisão de Recrutamento e Valorização Profissional (DRVP), qual o quantitativo de trabalhadores que atuam diretamente neste procedimento concursal centralizado?

RESPOSTA E1: São 11, porém fazemos outras coisas e nós não estamos afeitos só ao “Recrutamento Centralizado – RC” (como é chamado de forma abreviada o Procedimento Concursal Centralizado).

ENTREVISTADOR - PERGUNTA – BL - 1 - 2. O órgão realiza procedimento concursal para toda estrutura administrativa pública de Portugal ou somente para um conjunto de distritos ou determinados órgãos ou serviços? Há alguma norma ou documento que estabelece a delimitação de competências/jurisdição?

RESPOSTA E2: Sobre esta questão é importante esclarecer que a abrangência do Recrutamento Centralizado (RC) não tem a ver com uma restrição geográfica, nem com a área governativa. Na realidade, abrange todos aqueles serviços que constam “MARA”. O “MARA” é o Mapa Anual Global Consolidado de Recrutamentos Autorizados. Para a sua elaboração há, previamente, uma identificação de necessidades dos serviços junto a cada uma das tutelas das

áreas governativas a que pertencem, depois este mapa é validado e sancionado pelo Ministério das Finanças e daí surge, então, um documento (MARA) que é convertido em um Despacho onde constam todos os organismos que foram autorizados a fazer recrutamento externo. Este recrutamento, portanto, poder ser realizado por meio do Recrutamento Centralizado (RC) que a DGAEP, enquanto entidade de recrutamento centralizado, desenvolve; ou por outros procedimentos concursais externos que eles possam abrir, independentemente, de virem ou não aqui à DGAEP. Portanto, a delimitação do MARA tem a ver mesmo com as necessidades que foram previamente identificadas e que foram autorizadas, portanto, pelas tutelas e pelas Finanças.

RESPOSTA E1: Por via da Autonomia Constitucional, que é dada às autarquias e às regiões autónomas (Açores e Madeira) esses órgãos não têm a obrigatoriedade de recorrer à bolsa de reserva de recrutamento que é constituída no âmbito do Procedimento Concursal Centralizado. O uso da bolsa é obrigatório, portanto, apenas para os Órgãos da Administração Direta e Indireta do Estado (portanto estamos a falar de Direções Gerais, Secretarias Gerais, Inspeções Gerais e Institutos Públicos). Como estamos a falar de serviços que acabam por estar diretamente envolvidos no apoio e na definição das políticas públicas por parte do governo e o governo está centralizado em Lisboa, muitas das vezes, a maioria dos postos de trabalho é destinada para a zona de Lisboa ou do Porto. Mas existem serviços desta natureza que também possuem delegações e são serviços desconcentrados e acabam por existir postos de trabalho em âmbito nacional, embora sejam em número mais reduzido. Logo, o Mapa anual global consolidado de recrutamentos autorizados (MARA) diz respeito só a estes órgãos e serviços da Administração Direta e Indireta do Estado.

ENTREVISTADOR: BL-1 - 2.1. O que é e qual é a função do Júri no procedimento concursal?

RESPOSTA E1: O Procedimento Concursal Centralizado geralmente é realizado para áreas que são identificadas como deficitárias numa globalidade de serviços da Administração Direta e Indireta. Neste processo nós identificamos, por exemplo, se existe ou se pode existir *déficit* de trabalhadores na área dos recursos humanos ou *déficit* de trabalhadores na área financeira por aí fora. A partir do momento em que se faz esta identificação, é elaborado um Perfil de Competências para cada uma das áreas para as quais vai ser aberto o Procedimento Concursal Centralizado e se detalha as competências técnicas e competências comportamentais, as quais serão, no fundo, as competências transversais a todas as pessoas que vierem a desempenhar aquela função e é isso que vai ser depois avaliado durante o procedimento concursal. A partir deste perfil ou perfis, o Júri sabe para que áreas é preciso abrir o procedimento concursal e compete-lhe, portanto, fazer toda a parte organizativa: elaborar as atas; receber as candidaturas; analisar as candidaturas do ponto de vista dos requisitos de admissão ao procedimento; elaborar a lista de candidatos a admitir e a excluir; submeter essa lista à audiência prévia de todos os candidatos; receber as alegações; analisar para saber se é para manter ou é para modificar a decisão de admissão ou de exclusão que foi que foi a tomada...Além disso, o Juri é responsável pela aplicação dos métodos de seleção (ainda que em conjunto com outras entidades); por fazer sair as respectivas listas de resultados; no final, fazer as classificações finais, e quem é que ficou excluído e ou admitido no procedimento. Posteriormente, submete-se o procedimento à homologação do dirigente máximo e, a partir daí, que se considera constituída a reserva de recrutamento.

RESPOSTA E2: no fundo são os primeiros artigos da Portaria nº 233/2022, seus artigos 7º, 8º e 9º que se aplicam supletivamente aqui no Recrutamento Centralizado (RC).

É o dirigente máximo da entidade de Recrutamento Centralizado, que neste caso é a DGAEP, que designa ao Júri que deve ser constituído pelos trabalhadores da sua entidade (no caso, trabalhadores da DGAEP). Mas aplicam-se também, supletivamente, as normas da composição e competências do Júri que está nesses primeiros artigos da Portaria nº 233/2022. Enquanto, num procedimento concursal comum, é sempre o dirigente máximo do serviço designa a constituição do Júri para aquele procedimento específico.

ENTREVISTADOR: BL-1 - 2.2. É o Juri que elabora as questões que constam da Prova de Conhecimento (PC)?

RESPOSTA E1: Não! O Júri é responsável por olhar para o Perfil de Competências e perceber quais é que são as áreas temáticas mais importantes a abordar. Além disso, pode determinar se a prova de conhecimento vai ser constituída por 60 questões ou por 50 questões, duração da prova de conhecimento, e qual a ponderação que vai ser atribuída a cada questão e quantas alternativas terão cada questão, uma vez que as provas, geralmente, são de escolha múltipla porque num “procedimento de massa” seria muito difícil fazer de outra forma. Portanto o Júri define todos esses critérios. Como estamos a falar de áreas de conhecimento nas quais o Júri não tem conhecimentos técnicos o bastante, socorremos ao trabalho de “Peritos” que contratamos nas Universidades (na Academia) para fazerem as questões direcionadas para áreas concretas, como, por exemplo, Contratações Pública, Direito Administrativo...

RESPOSTA E2: [...] Direito Comunitário etc.

ENTREVISTADOR: em relação aos “Peritos” e às pessoas que integram o “Júri”, há algum tipo de regramento quanto ao impedimento e suspeição de participação em virtude de relação com candidato(s)?

RESPOSTA E1: Sim. Quer relativamente aos peritos, quer na própria constituição do Júri, o código do procedimento administrativo tem um conjunto de requisitos que podem fazer com que uma pessoa não possa participar. Por exemplo, se tiver um irmão participando do procedimento, não posso participar como Perito ou como Juri pois não pode haver qualquer acesso à Prova de Conhecimentos.

ENTREVISTADOR: BL-1 - 3. A previsão de Prova de Conhecimento (PC) em procedimento concursal é algo recente ou já existia? Qual norma instrumento normativo que traz esta exigência?

RESPOSTA E2: Desde a década de 80 que já existe Provas de Conhecimentos nos concursos.

RESPOSTA E1: Ainda continua a ser o método privilegiado no ingresso. Seja no ingresso, seja depois em concursos internos, porque nós também temos concursos internos para mudar de um serviço de um serviço para outro.

ENTREVISTADOR: BL-1 - 3.1. A partir de que momento passou a ser adotado o suporte eletrónico e ambiente controlado para a realização da Prova de Conhecimento de procedimento concursal?

RESPOSTA E1: É recente, e acabou por ser antecipada, em grande parte, em decorrência da Pandemia Covid-19. Nós fizemos um primeiro Recrutamento Centralizado no ano 2019, cujas Provas de Conhecimento foram feitas em papel em três localidades: Porto, Évora e Lisboa. As

dificuldades logísticas de operacionalização e os custos são absurdamente maiores. Depois abrimos um Recrutamento Centralizado em 2020, que se prolongou para 2021, já em plena pandemia, e com o número muito menor de candidatos do que este procedimento concursal que fizemos agora em 2023, mas já nessa altura se aplicaram todos os métodos de seleção completamente à distância.

ENTREVISTADOR: Em levantamento realizado no ano passado, não foi identificado no Brasil, em sede de concursos públicos federais, a utilização de plataforma eletrônica para a realização de provas, mesmo porque, tal sistemática passou a ser prevista pela Lei nº 14.965/2024. O que se identificou foi a utilização de tecnologia em concursos públicos de algumas Universidades Federais que viabilizaram a realização da “Prova Didática” com os membros da Banca Examinadora participando de forma virtual. Porém, a partir da aprovação da Lei nº 14.965/2024, uma das preocupações que surge perpassa pelo receio de fraude e ou invasões de sistema.

RESPOSTA E1: Nós temos algumas questões relacionadas ao Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais. As soluções tecnológicas já permitem, por exemplo acionar sistemas de *Proctoring* em que cada vez que o candidato tenta mudar de janela ou tenta mudar para outro computador para abrir um *browser* para fazer uma pesquisa que seria ilícita, em uma prova sem consulta, por exemplo, é emitido um sinal sonoro e é efetuado um registro automático. Nesse sentido, seria possível, inclusive, que o Júri definisse um número máximo de vezes que o candidato poderia incorrer em “infrações” e a máquina poderia excluir automaticamente o candidato. Essas soluções já existem e outras ainda estão em desenvolvimento, no entanto, necessitaria de autorização da Autoridade Nacional de Controlo de Dados Pessoais (CNPd), tendo em vista que estas soluções podem representar intromissões demasiadas do *software* nos candidatos.

ENTREVISTADOR: BL-1 - 4. O que é, e como funciona o suporte eletrônico e ambiente controlado no qual é realizada a Prova de Conhecimento (PC) do Procedimento Concursal?

RESPOSTA E1: O suporte eletrônico é uma plataforma específica. O candidato acessa e acaba por ter os termos de aceitação. O candidato nunca vê o vigilante, o vigilante é que vê o candidato. A plataforma permite que o candidato faça a sua identificação simplesmente mostrando o cartão de cidadão junto à câmara e permite ao vigilante estar a visualizar vários candidatos em simultâneo.

O ambiente controlado o candidato estar a ser visto e ouvido a todo momento. As Provas de Conhecimento são realizadas com consulta com maior grau de dificuldade de forma que uma Inteligência Artificial como o *ChatGPT*, por exemplo, não consegue responder a prova na sua totalidade. Durante a aplicação é elencado um conjunto de comportamentos que podem ser indicadores de fraude (ter outra pessoa na sala, falar ao telefone ou não se visualizar a imagem do candidato), caso haja indício de ocorrência, os vigilantes chamam uma pessoa da equipa de apoio para que duas pessoas possam tomar nota da ocorrência, como prova testemunhal, no final é elaborado um auto de notícia que é submetido ao Júri para análise e o Júri pode deliberar por anular (ou não) a prova daquele candidato. Ainda não houve prova anulada por este motivo.

ENTREVISTADOR: BL-1 - 4.1. Para realizar a Prova de Conhecimento (PC) o candidato precisa obrigatoriamente manter-se conectado à internet durante toda avaliação?

RESPOSTA E1: Sim.

ENTREVISTADOR: BL-1 - 4.2. Os equipamentos utilizados para a realização da Prova de Conhecimento (PC) são fornecidos pelo Poder Público ou devem ser providenciados pelos candidatos com recursos próprios?

RESPOSTA E1: Eles são os recursos que os próprios candidatos têm. É claro que em situações de manifesta incapacidade para assegurar esses recursos nós arranjamos soluções alternativas. Tivemos, por exemplo, cerca de quatro ou cinco pessoas, num universo de 10.000 convocados, a realizar prova de conhecimento em computadores disponibilizados em bibliotecas públicas. Mas a regra é que são os próprios candidatos que têm que assegurar que possuem todas as condições tecnológicas computador e internet para realizar a Prova de Conhecimento (PC).

ENTREVISTADOR: BL-1 - 4.2.1. Caso não seja fornecido pelo poder públicos, o candidato não poderá realizar a Prova de Conhecimento (PC) se não possuir o equipamento?

RESPOSTA E1: No caso de impossibilidade, temos que arranjar alternativa porque o direito de acesso ao emprego público é um direito constitucionalmente protegido e então quando efetivamente estamos perante pessoas que não têm equipamento e internet temos que arranjar forma de colmatar essa situação.

ENTREVISTADOR: BL-1 - 5. A tecnologia empregada na realização da Prova de Conhecimento (suporte eletrónico e ambiente controlado) foi desenvolvida pelo poder público de Portugal ou é ofertada por outras organizações?

RESPOSTA E1: A plataforma que nós utilizamos foi criada por uma *spin-off* (uma empresa) da Universidade do Minho. Nós fizemos um “concurso público” para adquirir a possibilidade de utilizar a tecnologia, mas não foi criada pelo poder público.

ENTREVISTADOR: A parte de suporte é essa empresa que oferece?

RESPOSTA E1: Sim.

ENTREVISTADOR: BL-1 - 5.1. Caso seja ofertada por outras organizações, há algum custo para o setor público?

RESPOSTA E2: Há.

ENTREVISTADOR: BL-1 - 5.2. Trata-se de uma tecnologia desenvolvida para esta finalidade específica ou foi realizada a adaptação de aplicações/ferramentas existentes?

RESPOSTA E1: Esta solução específica que nós utilizamos foi desenvolvida especificamente para os estudantes do curso de medicina poderem fazer certas provas académicas à distância e depois a partir daí essa empresa acabou por alargar o seu leque de atuação e neste momento fornece a solução a nível de serviços da Administração Pública.

ENTREVISTADOR: BL-1 - 6. Há alguma restrição de que o candidato realize a Prova de Conhecimento em suporte eletrónico e ambiente controlado em outro País que não integra o Estado Português?

RESPOSTA E2: Não, desde que tenha as condições tecnológicas asseguradas e realize a prova à mesma hora aqui.

RESPOSTA E1: A única coisa que tem que ser garantida é que todos os mesma prova à mesma hora. Por exemplo o caso da região autónoma dos Açores, onde é uma hora mais cedo, na convocatória pusemos que os candidatos tinham que se apresentar para a verificação de identidade às 9h da manhã e tivemos uma candidata que perguntou: “9h da manhã de onde? É que eu sou dos Açores”. Ela lá teve que se apresentar às 8h, porque era 9 horas de Portugal Continental.

ENTREVISTADOR: BL-1 - 7. Há algum registro ou uma estimativa média do quantitativo de candidatos inscritos em procedimentos concursais nos quais as Provas de Conhecimentos (PC) tenham sido realizadas em suporte eletrónico e ambiente controlado?

RESPOSTA E1: Sim, nesta última edição 20.000 candidataram-se, 10.000 foram admitidos a concurso, pois preenchiam os requisitos de admissão.

ENTREVISTADOR: Na fase de candidatura (inscrição) é feita essa análise que se os candidatos preenchem ou não os requisitos?

RESPOSTA E1: Sim, nós temos também uma plataforma eletrónica que os candidatos preenchem o formulário de candidatura com os seus dados. Essa plataforma faz uma análise preliminar dos dados dos candidatos de acordo com a licenciatura exigida. Se o procedimento for para a área da sociologia, por exemplo, não é admitido um engenheiro aeronáutico.

ENTREVISTADOR: BL-1 - 7.1. Há algum registro ou uma estimativa média do quantitativo de candidatos aprovados em procedimentos concursais nos quais as Provas de Conhecimentos (PC) tenham sido realizadas em suporte eletrónico e ambiente controlado?

RESPOSTA E1: Do início ao fim, neste último procedimento centralizado, temos uma estimativa de 20.000 se candidatam; 10.000 são aprovados; 5.000 faltam à prova de conhecimentos; Metade fica aprovado na prova de conhecimentos 2500; cerca de 1/3 reprova na avaliação psicológica. Portanto temos uma reserva de recrutamento constituída por parte de 2000 candidatos.

ENTREVISTADOR: BL-1 - 7.1.1. Compreende que a realização da Prova de Conhecimento (PC) em suporte eletrónico e ambiente controlado afetou o quantitativo de candidatos aprovados ou reprovados nesta etapa?

RESPOSTA E2: Eu acho que não é a utilização da plataforma ou da tecnologia que afeta estes números em termos finais, porque isso resulta do mérito que eles obtêm ao longo da aplicação dos métodos de seleção. Portanto, é um facilitador ter a plataforma para abranger um maior número de candidatos porque quem vem de longe não tem que se deslocar, não há necessidade de instalações...portanto há uma série de facilidades e de celeridade no processo. O resultado final é aquele que tanto faz ser na prova escrita como ser na prova eletrónica, é o mérito que é obtido, portanto, não parece que seja afetada em termos finais.

ENTREVISTADOR: em comparação com a edição anterior realizada de forma presencial, o número de inscritos sofreu grandes variações ou manteve-se praticamente os mesmos?

RESPOSTA E1: A diferença não é significativa, mas claro que acabam por haver mais pessoas a faltar quando é presencial. O número de aprovados na prova de conhecimentos ou na avaliação psicológica é muito idêntico, portanto, em termos de resultado final a acaba por depender mais da forma como são concebidos os métodos de seleção e o que é que avaliam em si. Às vezes, a questão também do espaço temporal em que vai desde a publicação do concurso até a realização da prova, isto também tem influência...não pode não pode ser com uma antecedência muito pequena, mas também não pode ser com uma antecedência muito grande.

Portanto, eu não considero que o fator “aplicação à distância eletrónico” seja o fator crucial para o número de candidatos aprovados no final. Há um conjunto de circunstâncias que contribuem mais para isso do que propriamente o facto de ser tecnológico. Agora é claro que a questão tecnológica tem a sua vantagem, por exemplo: em 2019 as provas conhecimento foram feitas em três cidades e implicou deslocamento das pessoas, impressão das provas de conhecimento e depois mais de metade faltou e mais de metade das provas foram para o lixo..., mas, não é um fator decisivo não para o número de candidatos.

ENTREVISTADOR: BL-1 - 8. Em relação aos aspectos gerais sobre o procedimento concursal, sobretudo no que se refere ao emprego de tecnologia na realização do procedimento, há algo mais que gostaria de acrescentar?

RESPOSTA E1: Não

RESPOSTA E2: Não

ENTREVISTADOR - BL – 2 - 1. A utilização de tecnologia (suporte eletrónico e ambiente controlado) na realização de Provas de Conhecimento (PC) trouxe algum tipo de economia de recursos públicos para o procedimento concursal? Se sim, como foi e quais recursos (humanos, logísticos, materiais etc.) foram economizados?

RESPOSTA - E1 - A redução ou a economia de recursos é provavelmente a parte mais visível relativa à desmaterialização da aplicação dos métodos de seleção, quer a nível de recursos humanos, logísticos, materiais e custos, também. Nós já temos estas duas experiências e podemos comparar o Recrutamento Centralizado de 2019, que foi feito de forma presencial, e o Recrutamento Centralizado de 2023, com um número semelhante de candidatos, feito de forma totalmente desmaterializada.

Em ambos os procedimentos as candidaturas foram todas realizadas online; a análise de candidaturas também foi feita online em plataforma eletrónica.

Nos métodos de seleção observou-se uma redução drástica de custos porque no formato presencial nós tínhamos que alugar espaços em três cidades; tínhamos que arranjar vigilantes, em número muito maior do que aqueles que são necessários no formato online; tínhamos que arranjar transporte para os vigilantes; locais para pernoite de vigilantes; imprimir as provas (todos os enunciados, todas as folhas de resposta); depois as folhas de resposta dos candidatos eram corrigidas através de leitor ótico, portanto também tínhamos aqui uma morosidade de tempo muito muito maior.

A Avaliação Psicológica (AP) já era, em 2019, realizada em computador, mas ainda em formato presencial com computadores em universidades e as pessoas deslocavam-se e faziam a

avaliação psicológica nos computadores. Havia maiores custos com o aluguel de salas e com maior número de vigilantes envolvidos.

ENTREVISTADOR - BL – 2 - 1.1. A sistemática tecnológica empregada na realização da Prova de Conhecimento (suporte eletrônico e ambiente controlado) acarretou a redução ou o aumento dos custos financeiros na realização do procedimento? Poderia, por gentileza, explicar ou exemplificar como ocorreu o aumento ou a redução dos custos financeiros?

RESPOSTA - E1 - Os custos envolveram algo próximo de 200.000 € só para a prova de conhecimento. Para a plataforma eletrônica que temos neste momento acabamos por não ter que utilizar papel... o papel não vai para o lixo, principalmente daquelas provas e folhas de resposta de quase metade dos candidatos que não comparecem e, portanto, temos aqui economia verde também.

A plataforma teve um custo aproximado de 75.000 € para ser utilizada durante 10 anos, portanto estamos a falar de uma redução muito substancial. Precisamos de menos vigilantes, claro que isso depende do número de candidatos e do número de perfis e concurso. No formato online necessitamos, no procedimento realizado em 2023, de cerca de 80 pessoas para vigiar as provas e quando foi em formato presencial tivemos cerca de 200 porque implica sempre dois vigilantes por sala, mais alguém a coordenar todo o edifício ou todo o piso onde está a ser aplicada a prova de conhecimentos e fora o pessoal de apoio. Em termos de Recursos Humanos a diminuição também é grande.

ENTREVISTADOR - BL – 2 - 2. O emprego da tecnologia na realização de Prova de Conhecimento (PC) contribuiu para a celeridade no procedimento? Se sim, poderia, por gentileza, explicar ou exemplificar eventos que demonstram tal percepção?

RESPOSTA - E1 Contribui, quer no momento da preparação, quer no momento da correção. A aplicação online evita que tenha que ser realizados todos os procedimentos da aplicação presencial, que vão desde preparação de listas de candidatos por sala que os vigilantes têm para marcar as faltas e as e as presenças, até ao encaixotar das provas de conhecimentos que depois têm que ser guardadas e têm que estar em local seguro porque não podem ser divulgadas... ou seja, todo um conjunto de aspectos muito operacionais que acabam por não ser necessários no formato online. Nós no formato online só precisamos da prova em si, da lista de candidatos e do respectivo endereço de e-mail e mais nada porque a própria plataforma depois permite-nos extrair a lista de presenças e de ausências. Depois, no momento posterior, a correção é automática e no final da prova eu tenho a cotação de cada pessoa atribuída automaticamente. Claro que convém, depois, checar, por amostragem, mas passamos de um modelo em que poderíamos demorar eventualmente duas semanas ou mais a produzir resultados, para um modelo em que temos os resultados de forma imediata. A redução é muito substancial em termos de tempo. Claro que temos que ter aqui algum tempo para preparar os vigilantes que irão estar a vigiar a prova, mas também o tínhamos no formato presencial pois todos os vigilantes têm que ter as mesmas instruções, quer seja em sala formato físico, quer seja em sala de formato de digital.

ENTREVISTADOR – Aproveitando esta temática do treinamento dos vigilantes, esta ação ocorre hoje de forma presencial ou online?

RESPOSTA - E1 É efetuado de forma remota. Estas sessões de formação são ministradas online com os vigilantes na própria plataforma. Geralmente, quando são grupos novos de vigilantes, fazemos três sessões. A primeira é sempre a “sessão do susto” pois as pessoas não estão habituadas...nós ainda estamos muito na cultura do papel na Administração Pública e as

peessoas têm medo. Na primeira sessão convém que seja de forma mais ligeira com os formadores demonstrando na plataforma como é que se faz. No dia a seguir já se treina em pequenos grupos onde as pessoas estarão mais à vontade para simular na plataforma. Por fim, na véspera da prova há uma “sessãozinha”, de cerca de 1 hora, para termos a certeza que estamos todos alinhados e para fazer um *refresh* dos principais pontos a serem observados e retirar eventuais dúvidas que ainda subsistam.

Além disso, é verificado se os canais de comunicação estão alinhados porque os vigilantes possuem uma equipa que lhes dá suporte. Sempre que o vigilante, por exemplo, se depara com um candidato que o computador não tem imagem, contacta esta equipa de suporte que em conjunto com os técnicos da empresa da solução tecnológica tenta verificar se há aqui alguma coisa que se possa fazer ou não ou, em último caso, remete a questão, depois, para a decisão do Júri.

ENTREVISTADOR – No Brasil, às vezes, temos situações de ausência de fiscais no dia da realização de provas. O fato dos vigilantes atuarem de forma remota afetou a abstenção dos respectivos no dia da realização da Prova de Conhecimento?

RESPOSTA - E1 No formato presencial, principalmente, quando as pessoas tinham que se deslocar para outras cidades, as faltas, por parte dos vigilantes, eram maiores. Agora a vigilância é feita a partir da casa dos próprios vigilantes, pois nós não queremos que as pessoas estejam fisicamente no mesmo edifício até porque sobrecarrega a própria rede e acarreta todos os problemas tecnológicos poderiam impedir a vigilância. No Recrutamento Centralizado de 2023 não tivemos nenhum vigilante que faltasse, mas temos, sempre, um conjunto de vigilantes suplentes que ficam “alerta” à mesma hora para o caso alguém adoeça ou aconteça qualquer eventualidade, mas não tivemos ninguém agora em 2023 (a prova já foi em 2024) que tivesse faltado.

ENTREVISTADOR – BL – 2 - 3. O emprego de tecnologia para a realização da Prova de Conhecimento (PC) impactou (aumento ou redução) o quantitativo de candidatos inscritos no procedimento concursal?

RESPOSTA - E1 No caso do Recrutamento Centralizado, não! Nós temos a experiência 2019 e a de 2023 e o número de candidatos é o mesmo, em torno de 20.000.

Agora...em termos de apelo à participação aquilo que se tem observado é que se mantém estável e eu até diria que, provavelmente, a procura até poderá estar mais relacionada pela situação que o País está a enfrentar, claro que, isto sou eu a conjecturar, porque ainda não tivemos nenhum Recrutamento Centralizado em fase de crise de emprego. Mas eu diria que o principal fator que fará aumentar o número de candidatos no Recrutamento Centralizado será precisamente uma crise no desemprego ou será um aumento bastante atrativo nas remunerações associadas.

ENTREVISTADOR - BL – 2 - 3.1. A realização da Prova de Conhecimento (PC) por meio de tecnologia contribuiu para ampliar o alcance geográfico de candidatos inscritos no procedimento (candidatos oriundos de outros municípios, freguesias ou regiões autónomas)?

RESPOSTA - E1 Em termos de alcance geográfico também não, mas os candidatos oriundos de vários municípios das regiões autónomas tinham mais dificuldade em vir fazer a prova e costumavam faltar mais. No formato presencial não vinham e não apanhavam um voo para vir fazer a prova de conhecimentos.

No modelo online estamos a falar de cerca de 50% de convocados que acabam por estar presentes e no modelo presencial ficamos pelos 30% ou trinta e poucos por cento. Na minha

opinião, este formato online também permite garantir de uma melhor forma a igualdade no acesso ao emprego público...Está certo que os recursos tecnológicos e de internet não estão uniformemente distribuídos no país e temos partes do país que têm mais dificuldades, nomeadamente o interior, mas acaba por se favorecer de alguma forma esta coesão territorial através da utilização de meios de aplicação à distância.

ENTREVISTADOR - BL – 2 - 3.2. O procedimento concursal em Portugal admite a participação de pessoas que não possuem a cidadania portuguesa? Se sim, como se dá esta participação?

RESPOSTA - E1 A nossa Constituição prevê os mesmos direitos aos cidadãos estrangeiros em matéria de acesso ao emprego por exemplo, desde que não seja para o exercício de funções ligadas à soberania. No âmbito do Recrutamento Centralizado nós estamos perante carreiras gerais, são carreiras meramente técnicas não estão ligadas ao exercício de poderes de autoridade, nem de soberania, portanto, não podemos excluir cidadãos estrangeiros.

ENTREVISTADOR - BL – 2 - 3.2.1. Caso admita a participação de pessoas que não possuam a cidadania portuguesa, pergunta-se: o emprego de tecnologia para a realização da Prova de Conhecimento (PC) impactou (aumento ou redução) o quantitativo de candidatos, que não são cidadãos portugueses, inscritos no procedimento concursal?

RESPOSTA - E1 - Diria que não haverá grande diferença, mas aqui não tenho tanta segurança quanto aos números.

ENTREVISTADOR - BL – 2 - 4. O emprego de tecnologia na realização do Prova de Conhecimento (PC) contribuiu para a redução do uso de papéis e, consequentemente, para maior sustentabilidade no procedimento?

RESPOSTA - E1 – Totalmente...totalmente! Tanto da parte da Administração Pública, pois deixamos de imprimir todas aquelas listagens, provas e folhas de resposta que depois eram inutilizadas; como da parte do candidato, pois, no nosso caso em concreto permitimos a consulta...as provas foram realizadas com consulta da bibliografia que tanto podia ser em papel como no computador. Portanto, o próprio candidato não tem que estar a imprimir diplomas legais, mas podem perfeitamente consultar nos seus computadores. Aqui eu diria que até é uma das reduções, para além do custo, que é mais impactante.

ENTREVISTADOR - Na hora da realização da prova se o candidato tiver um conjunto de livros digitalizados, por exemplo, ele pode consultá-los durante a realização da prova?

RESPOSTA - E1 – SIM! Neste recrutamento Centralizado adotamos esse formato por várias razões: para minimizar a fraude, se não permitíssemos a consulta eles iriam tentar fazer consultar de outras formas...então, vamos adaptar a prova a esta realidade em concreto, pois eles vão consultar...eles vão tentar ir ao *Chat GPT*...vamos fazer aqui um conjunto de questões que não seja tão fácil de encontrar por exemplo fazendo um “*Control Find* (Ctrl +F)...que exija já aqui algum apelo a raciocínio e a busca de várias fontes de informação, porque aí também é que nós estamos a testar realmente o conhecimento do candidato e não apenas a memória.

ENTREVISTADOR - BL – 2 - 4.1. Poderia nos explicar, caso tenha havido, a redução do uso de papéis em comparação com sistemáticas adotadas em procedimentos concursais anteriores?

RESPOSTA - E1 Eu acho que é muito perceptível essa diferença... em termos de impressão de prova, de armazenamento, embalagens...essas questões todas cerca de 100.000 €.

ENTREVISTADOR - BL – 2 - 5. O emprego de tecnologia na realização do Prova de Conhecimento (PC) trouxe algum tipo de automação, agilidade ou maior eficiência para as atividades repetitivas ou rotineiras desenvolvidas no procedimento concursal? Exemplo: conferência manual de documentos, correção de provas, publicação de atos, envio de notificações etc.

RESPOSTA - E1 Sim...eu não diria tanto que terá sido a tecnologia da associada à Prova de Conhecimentos ...aqui eu daria mais enfoque à plataforma na qual decorre o processo administrativo associado. Os candidatos preenchem o formulário de candidatura e nós temos um conjunto um algoritmo por trás que faz algumas validações. A nossa portaria, neste momento, não obriga a que os candidatos apresentem comprovativo documental dos seus requisitos de admissão na fase em que se apresentam a concurso. As pessoas concorrem e são admitidas (ou não) apenas com base nas declarações que preenchem no formulário de candidatura e só depois de chegarem ao fim do procedimento e forem chamadas para celebrar o contrato é que se vai verificar se efetivamente são licenciados, se efetivamente têm a nacionalidade que disseram ter, se efetivamente têm a idade que disseram ter... enfim, com os documentos reais comprovar que detêm esses requisitos. Se não tiverem, não podem celebrar contrato.

Portanto, esta parte que surgiu agora com a portaria 233/2022 associada ao algoritmo que está criado por trás da plataforma onde os candidatos preenchem o formulário de candidatura permite-nos ter uma pré-análise de que resulta numa lista de admitidos e excluídos efetuada pelo próprio sistema tecnológico...uma pré-análise, claro que depois tem que ser visto pelo Júri, mas não estamos a ver diploma ou certificado de habilitação a certificado de habilitação e se o candidato tem licenciatura naquela área ou não como aconteceu por exemplo em 2019 e demorou mais de 3 meses.

Esta plataforma que atualmente é o Portal do Emprego Público permite-nos também enviar notificações em massa para todos os candidatos ao mesmo tempo...permite que os candidatos tenham a informação toda num só local também e permite ainda, que eles possam consultar o processo, a todo momento. Estão lá carregadas as atas do Júri, a sua prova quando e pode comparar com o com o enunciado aprovado pelo Júri para ver se a correção foi bem feita ou não...permite-lhes um acesso de outra forma teria que ser feito eventualmente e em formato presencial. A plataforma permite que esses documentos estejam disponíveis a qualquer momento para os interessados e permite a pronunciarem audiência dos interessados.

ENTREVISTADOR – Uma dúvida: no que consiste a chamada “audiências de interessados”?

RESPOSTA - E1 Cada vez que a Administração Pública vai tomar uma decisão que seja potencialmente desfavorável ao interessado tem que lhe dar um período que se chama o período de “audiência de interessados” ou da “audiência prévia” para que informando qual é o sentido provável da decisão e o porquê (fundamentos de facto e de direito) ele possa vir contrapor se assim o entender. Temos que garantir que antes de ser tomada a decisão final os candidatos são chamados a ser ouvidos no procedimento.

ENTREVISTADOR – Aproveitando a referência à Portaria nº 233/2022, no que consiste a “grelha classificativa” e a “grelha de correção”?

RESPOSTA - E1 É a lista de ordenação final dos candidatos e essa é a lista que onde tem os candidatos ordenados de acordo com o mérito que tiveram em cada um dos métodos de seleção e aplicados os critérios de desempate em caso de igualdade de classificação. Já a “grelha de correção” é o conjunto de respostas certas.

ENTREVISTADOR – BL – 2 - 6. Ao realizar a Prova de Conhecimento (PC) de forma eletrônica, os candidatos recebem algum tipo de *feedback* acerca de sua avaliação? Por exemplo: conteúdo da prova em relação aos quais os candidatos necessitam melhorar em virtude do desempenho das questões ou quantas questões acertaram por nível de dificuldade. Se sim, como ocorre?

RESPOSTA - E1. Não, isso não acontece. O único *feedback* é que eles ficam com a prova que realizaram disponível na sua área pessoal e podem confrontar com a “grelha de correção” do Júri. Então os candidatos sabem onde é que erraram e onde é que acertaram, mas essa análise de se acertaram mais esta temática ou menos aquela...em que áreas é que precisam de desenvolver mais os seus conhecimentos técnicos...essa análise não é efetuada. A menos que o candidato queira partilhar a sua prova de conhecimentos, e não é obrigado a fazê-lo, essas informações não são transmitidas aos serviços também.

ENTREVISTADOR – BL – 2 - 7. A realização da Prova de Conhecimento (PC) de forma eletrônica trouxe mais eficiência no processamento dos resultados do teste realizado pelos candidatos? Se sim, poderia dar exemplos ou explicações de momentos do procedimento em que se percebe esta eficiência?

RESPOSTA - E1. Sim, conforme explicado anteriormente.

ENTREVISTADOR – BL – 2 - 7.1. Assim que finaliza a realização da Prova de Conhecimento na Plataforma eletrônica é fornecido para o candidato algum tipo de relatório sobre as respostas que ele efetivamente assinalou durante a realização da prova?

RESPOSTA - E1. A plataforma de realização da prova de conhecimentos permite extrair a prova que efetivamente cada candidato realizou e depois é efetuado um *upload* em massa e cada candidato tem acesso a sua prova com as respostas assinaladas.

ENTREVISTADOR – BL – 2 - 7.2. Já houve questionamento por parte do candidato no sentido de que a resposta que ele assinalou quando da realização da prova foi diferente daquela registrada e processada no sistema para fins de cômputo de sua nota? Se sim, como foi?

RESPOSTA - E1. Não.

ENTREVISTADOR – BL – 2 - 7.3. Há publicidade sobre como a plataforma eletrônica recebe, registra, processa e consolida as respostas dadas pelos candidatos na Prova de Conhecimento (PC) ou trata de informações restritas quanto ao funcionamento da solução tecnológica?

RESPOSTA - E1. Os candidatos sabem acerca da plataforma é explicado no guia. Sabem que o canal de visualização é único; sabem que é uma ligação *peer to peer*; sabem que as respostas que vão dando vão sendo gravadas periodicamente (acho que de segundo a segundo), é lhes dito que a prova de conhecimentos é realizada em plataforma eletrônica em ambiente controlado.

ENTREVISTADOR – BL – 2 - 8. A partir do emprego da tecnologia na Prova de Conhecimento (PC) foi identificada alguma melhoria ou piora no instrumento avaliativo de verificação do alinhamento entre os conhecimentos demonstrados pelos candidatos e o perfil de competências das funções? Se sim, como ocorreu esta melhoria?

RESPOSTA - E1 : Relativamente a esta questão eu poderia teorizar acerca da mesma, mas eu acho que mais do que isso, é importante referir que qualquer consideração que eu fizesse acerca deste aspecto seria puramente com base na minha percepção subjetiva, porque eu acho que tem que ser feito um estudo de *follow up*, ou seja, daqui a um ou dois anos questionarmos os serviços acerca dessa mesma questão.

Nós na criação do perfil de competências, sejam as competências técnicas, sejam as competências comportamentais, fazemos um estudo mais macro dos postos de trabalho. Não pode ser tão direcionado para um posto de trabalho específico porque o Recrutamento Centralizado visa a servir vários serviços, portanto, às vezes, por esse carácter mais genérico a prova de conhecimentos poderá não ser tão afeiçoada à necessidade concreta de cada serviço. Mas, por outro lado, depois de ingressarem na Administração Pública, estes trabalhadores que entram pelo Recrutamento Centralizado têm uma formação obrigatória inicial que serve, no fundo, para dotar estes trabalhadores de mais conhecimento técnico acerca daquilo que é ser trabalhador nas funções públicas.

Na minha opinião só mesmo fazendo este estudo de *follow up*, que não foi feito no primeiro Recrutamento Centralizado, e espero podermos vir a fazê-lo, em 2026 e os ajustes que se revelarem necessários.

Eu acho que para respondermos concretamente e para obtermos respostas que efetivamente importem e que sejam relevantes para podermos fazer melhorias, temos que ao escutar os serviços.

ENTREVISTADOR – BL – 2 – 8.1. A adoção de tecnologia como suporte para a Prova de Conhecimento (PC) contribuiu para a realização de um exame mais aderente às reais competências necessárias ao desempenho das atribuições do emprego público? Se sim, como foi essa contribuição?

RESPOSTA - E1 - Não temos como saber. Em 2019, quando se fizeram as provas, em papel, também não foi feito esse estudo de *follow-up*.

ENTREVISTADOR – BL – 2 - 9. A realização da Prova de Conhecimento de forma eletrônica contribuiu para a maior (ou menor) disponibilidade de membros participarem da composição do Júri?

RESPOSTA - E1: A composição do Júri é sempre efetuada por Despachos da Diretora Geral, portanto não é a pessoa que decide se vai participar ou não. A questão de a Prova de Conhecimento ser feita de forma eletrônica isso não tem sido o fator nem positivo nem negativo para a adesão. Por parte dos membros que compõem o júri aqui existe, às vezes, alguma resistência por causa de outros fatores que tem a ver muito com a pressão temporal e com o facto de ser um procedimento de massas...é um procedimento com uma visibilidade política grande.

ENTREVISTADOR – BL – 2 - 9. 1. A realização da Prova de Conhecimento de forma eletrônica contribuiu para a maior disponibilidade de pessoas efetuarem a elaboração de questões para a prova?

RESPOSTA - E1 - Não. A disponibilidade foi basicamente a mesma. O fenómeno que aconteceu foi: os peritos terem que afeiçoar a forma como fazem as questões ao uso da tecnologia porque a partir do uso da tecnologia poderá facilitar a realização de fraude na realização da prova de conhecimentos...os candidatos podem tendo aqui um computador ou telemóvel qualquer coisa tentar recorrer mesmo a ferramentas de Inteligência Artificial como o *Chat GPT* etc. A própria redação das perguntas que podem dificultar a obtenção de respostas certas através desse tipo de ferramentas. Portanto exigiu sim mais cuidados, mas em termos de disponibilidade foi exatamente igual.

ENTREVISTADOR – BL – 2 - 9. 1. A realização da Prova de Conhecimento de forma eletrônica contribuiu para a maior disponibilidade de pessoas efetuarem a elaboração de questões para a prova?

RESPOSTA - E1 – A disponibilidade de participação dos membros é a mesma não foi alterada com essa questão.

ENTREVISTADOR – BL – 2 – 10. A adoção de tecnologia como suporte para a Prova de Conhecimento (PC) contribuiu para a realização de um exame mais impessoal? Se sim, como foi essa contribuição?

RESPOSTA - E1: Eu acho que impessoal propriamente dito, eventualmente, o candidato poderá sentir isso e porque através desta plataforma ele nunca vê ninguém (nem outros candidatos, nem os vigilantes) e ele está a ser visto.

O candidato tem um *chat* no qual pode pôr questões e tem à disposição números de telefone de *Help Desk* para esclarecer ou dar apoio em algumas situações relacionadas com acessibilidade na plataforma.

Questões relacionadas com a prova nunca se respondem isso também nunca se respondia no formato presencial portanto no formato presencial.

Acredito que para os candidatos possa parecer mais impessoal.

ENTREVISTADOR – O uso da tecnologia afetou o risco de eventual vazamento ou captura do concurso por parte de algumas pessoa ou grupos de pessoas que tenham interesse em, eventualmente, desvirtuar o certame e favorecer determinado candidato com a divulgação ilícita prévia do teor das questões da Prova de Conhecimento ou, ainda, das respostas corretas às perguntas?

RESPOSTA - E1 – Então nesse sentido, nem é tanto a questão da tecnologia para a prova de conhecimentos...é mesmo a questão do modelo de Recrutamento Centralizado que abrange vários serviços e candidatos de todo o território nacional, pois existe muito menos probabilidade de existir alguém que conheça o membro do Júri ou que possa influenciar o membro do Júri no sentido de favorecer este ou aquele candidato, torna-se muito menor do que num procedimento local onde trabalham três ou quatro pessoas e onde o eventual *lobby* pode ser muito mais forte. Uma das grandes mais valias do Recrutamento Centralizado, seja para os serviços envolvidos, seja para os próprios candidatos, percebe-se um procedimento mais justo e mais imparcial. Neste modelo as provas estão protegidas por palavras passas e nenhum perito conhece a prova inteira e são poucas pessoas, num procedimento com 20.000 candidatos, que conhecem a prova inteira (o Júri) e estamos abrangidos por um por um sistema deontológico que temos que cumprir, então a chance é mínima... é muito reduzida.

Há aqui um conjunto de mecanismos que também permite e minimizar o risco de fraude e o júri, no fundo, acaba por estar tão longe dos candidatos que o risco de favorecimentos aqui é muito menor e os próprios candidatos percebem isso.

ENTREVISTADOR - BL – 2 – 10.1. A adoção de tecnologia como suporte para a Prova de Conhecimento (PC) contribuiu para a realização de um exame mais democrático? Se sim, como foi essa contribuição?

RESPOSTA - E1 – Viabiliza mais, isso não tenho dúvidas absolutamente nenhuma, embora ainda não tenha feito esse estudo aqui relativamente ao recrutamento que abrimos em 2023.

A mais valia é, por não envolver a deslocamento de pessoas como em 2019, há mais candidatos que fazem efetivamente a prova.

Claro que existem aqui questões relativas a cidades ou localidades mais no interior do país onde a internet possa não ser tão forte ou pessoas com baixos rendimentos que também possam não ter computador como aconteceu, agora, no Recrutamento Centralizado. Nesses casos, essas pessoas contactam e nós arranjam alternativas de forma a que elas possam dirigir-se a uma escola ou uma biblioteca ou a uma Câmara Municipal a que lhes possa aceder um computador com câmara e com tudo o que precisam para fazer a prova de conhecimentos. Não é algo que seja dado a escolher, ao candidato, a início, caso contrário, teríamos que contratar, desde logo, computadores em todo o país e não é a ideia..., mas acaba sempre por haver três ou quatro pessoas para as quais temos que arranjar alternativa.

Em Portugal o acesso ao emprego público é um direito constitucionalmente protegido e, portanto, ninguém deve ser prejudicado nem beneficiado em face das condições que tem.

O facto de estarmos a utilizar a tecnologia permite, precisamente, que mais pessoas possam realizar a prova de conhecimentos.

Por exemplo, eu entrei na Administração Pública através de um concurso nacional e a prova só era realizada em Lisboa, muitas pessoas que não tinham condições de se deslocar a Lisboa acabaram por faltar.

No caso do Recrutamento Centralizado em 2019 muitas também acabaram por faltar porque não tinham como se deslocar ao Porto, a Lisboa ou a Évora.

Aqui, sem dúvida nenhuma, que contribui para uma maior justiça.

ENTREVISTADOR - BL – 2 – 11. Qual a percepção acerca da receptividade dos candidatos no que se refere à adoção de tecnologia como suporte para a realização da Prova de Conhecimento (PC)?

RESPOSTA - E1 – Parece ser mais positiva...tendo por base a minha percepção e a minha memória no que se refere à: taxa de presenças dos candidatos (que é maior em formato online do que em formato presencial); o número de e-mails que recebemos a contestar o facto de a prova ser online (que é muito residual); o quantitativo de três ou quatro candidatos para os quais precisamos mesmo de arranjar lugar no universo de 10.000; os registos de satisfação ou de elogios...também existe o contrário e eles existem principalmente em redes sociais...além disso, o número de alegações que recebemos relativamente às condições de realização das provas em formato tecnológico na audiência de interessados é muito pequeno. É claro que existe muito aquela ideia que não adianta reclamar, portanto tudo isto pode ser um bocadinho enviesado.

ENTREVISTADOR - BL – 2 – 11.1. Já houve alguma pesquisa ou estudo que levantou este tipo de informação?

RESPOSTA - E1 – É a percepção com base nesses elementos citados, porém, não foi feito um estudo ou pesquisa trabalhando os dados.

ENTREVISTADOR - BL – 2 – 11.2. Há o registro de alguma insatisfação por parte dos candidatos? Se sim, qual ou quais?

RESPOSTA - E1 – As principais questões reclamadas pelos candidatos são: estava a fazer a prova fiquei sem internet; ou não consegui aceder à prova até à hora de início e não pude realizar a prova... muitas vezes estão relacionadas à queda de conexão, porém, plataforma grava as respostas que os candidatos dão ao segundo, então, se eu tiver a fazer a prova de conhecimentos e a internet for abaixo quando a internet retornar eu posso regressar a partir de onde estava. As questões dos acessos geralmente devem-se à falta de interesse prévio dos candidatos porque nós temos quatro ou cinco dias que disponibilizamos “provas demonstrativas online” para que os candidatos possam se ambientar a plataforma e para que no dia consigam aceder. Também disponibilizamos um guia de orientação.

ENTREVISTADOR – Este teste disponibilizado previamente possui qual finalidade? Tem alguma relação com o conteúdo da Prova de Conhecimento?

RESPOSTA - E1 – Esse período de teste é só mesmo para plataforma. O teste que nós colocamos lá é para eles poderem estar não é ver como é que usar as funcionalidades...são testes de perguntas de cultura geral completamente diferentes da matéria que irá ser objeto de avaliação na prova de conhecimentos.

ENTREVISTADOR – Este período de teste é feito com que antecedência da Prova de Conhecimento?

RESPOSTA - E1 – Ah...não há uma regra fixa, eu julgo que aqui foi uma semana antes. Durante esse período eles não têm o *Help Desk* telefónico, mas tem um endereço de e-mail para o qual podem enviar dúvidas. Portanto, existe um período em que é dado apoio aos candidatos para que no dia da prova não existam dificuldades de acesso.

ENTREVISTADOR – Geralmente recebem muitos e-mails relatando dificuldades ou nem tantos?

RESPOSTA - E1 – Sim, é mais no dia da prova, pois as pessoas não fizeram aquilo que deviam testar.

ENTREVISTADOR – Há a divulgação da existência deste teste de forma prévia?

RESPOSTA - E1 – Sim...na chamada fala que vai ter esse teste e os candidatos são informados até mesmo por e-mail dentro da plataforma. A taxa de adesão aos testes anda à volta dos 30% dos candidatos.

ENTREVISTADOR – BL – 2 – 11.3. Há registro de alguma satisfação ou elogio por parte dos candidatos? Se sim, qual ou quais?

RESPOSTA - E1 – Sim, há alguns registros como já falado.

ENTREVISTADOR – BL – 2 – 12. O emprego de tecnologia para realização da Prova de Conhecimento (PC) contribuiu de alguma forma para a qualidade do pessoal (melhora ou piora) selecionado? Se sim, como se percebe tal fenômeno?

RESPOSTA - E1 - Não temos como não responder esta questão, pois não temos dados ou estudo sobre este ponto.

ENTREVISTADOR – BL – 2 – 13. A adoção de tecnologia como suporte para a realização da Prova de Conhecimento (PC) contribuiu para a melhoria ou piora da comunicação da equipe envolvida na execução do procedimento concursal durante a realização desta etapa avaliativa?

RESPOSTA - E1 – Percebe-se melhora, tem muito a ver com a maneira como nós montamos a parte logística e organizamos a equipa que está envolvida na organização do procedimento. Nós temos, não como júri, mas nesse âmbito mais organizativo as pessoas que vão dar apoio por telefone aos candidatos, as pessoas que vão dar apoio por e-mail aos candidatos e os vigilantes que, para além de vigiar, vão fazer a identificação. Caso estivéssemos em formato presencial teríamos dois vigilantes por sala, um responsável por piso e a coordenação disto era toda feita por telefone.

ENTREVISTADOR – BL – 2 – 13.1. O uso da tecnologia contribuiu para melhorar ou piorar a comunicação com os candidatos durante a realização da Prova de Conhecimento (PC)?

RESPOSTA - E1 - Nós estamos todos aqui online e as ferramentas que nos permite, caso qualquer coisa que aconteça, que a equipe de suporte entre imediatamente na sala.

BL-2 - 14. Em relação às vantagens e potencialidades sobre o emprego de tecnologia na realização do procedimento, há algo mais que gostaria de acrescentar?

RESPOSTA - E1: Não.

Dimensão: Percepção quanto aos desafios envolvendo a utilização solução tecnológica no procedimento de recrutamento e seleção no setor público

Temas: Restrição de recursos, financiamento e investimento em infraestrutura e em tecnologia (3.1) e Ausência de servidores de tecnologia de plantão para suporte. (b.11)

BL – 3 – 1. Na utilização de tecnologia (suporte eletrónico e ambiente controlado) na realização de Provas de Conhecimento (PC) foi necessário algum investimento em infraestrutura de T.I, equipamentos ou softwares? Há algum documento de acesso público que registre tais informações?

RESPOSTA: Sim foi nós tivemos necessidade de de adquirir o próprio *software* não é eh a plataforma eletrónica onde realizamos a prova de conhecimentos. Existe um documento de acesso público, eu posso tentar encontrar e isto porque em quaisquer aquisições em Portugal feitas por por serviços públicos têm que seguir o código da contratação pública e quando estamos acima de determinados valores temos que abrir concursos. Neste caso, eu acho que pelo valor foi o que se chama um um ajuste direto com convite a três entidades ou seja são convidadas três entidades para para apresentar propostas tendo em conta o documento com os requisitos ou com as especificações técnicas que nós produzimos, ou seja o documento que diz o que é que nós queremos e quanto é que estamos dispostos a pagar por isso. Depois toda essa

tramitação tem que ser registrada num Portal, onde estão registrados todos os contratos públicos acima de determinado valor na administração pública. Essa documentação é de acesso público. **Em termos de equipamentos, em termos de infraestrutura de tecnologia houve algum outro custo ou alguma outra necessidade de aquisição por parte da DGAEP?**

RESPOSTA: Não diretamente, porque os computadores já estavam a ser comprados também os portáteis para os trabalhadores no âmbito do financiamento do do plano de recuperação e resiliência (pacote de apoio da União Europeia para modernizar os serviços da administração pública). Os equipamentos já têm os requisitos necessários para trabalhar com aquela aplicação. Em termos de licenças, não! Esta licença é para 10 ou 12 anos e inclui todas as atualizações que venham a ser feitas ao programa. Portanto, se nós olharmos de forma direta, dizemos que não, mas isso não é bem verdade. Existe sempre aqui um conjunto de recursos que são necessários e que se não existirem tem que ser adquiridos ou alugados. Por exemplo, a rede wireless DGAEP pode não ter capacidade suficiente para estarmos todos a utilizar a mesma rede ao mesmo tempo no dia da aplicação, o risco de ter todos os colaboradores conectados a uma mesma rede no dia da aplicação era muito grande.

BL – 3- 1.1. A atual estrutura atende de forma satisfatória a demanda ou são necessários investimentos e recursos para este projeto?

RESPOSTA: A estrutura em si sim, responde a às nossas necessidades. Agora há questões que é necessário explorar até junto da comissão nacional de proteção de dados...as questões da vigilância, porque a plataforma em si tem um conjunto de ferramentas de detecção da ou minimização da realização de fraude que não podemos utilizar porque elas são consideradas demasiadamente invasivas da esfera privada do candidato. Atualmente exige-se que os candidatos permitam que o software aceda ao computador deles e essas questões ainda têm que ser ali trabalhadas em conjunto com a com a comissão nacional de proteção de dados pessoais que tende a ser muito restritiva a estas aplicações e portanto como nós não utilizamos essas ferramentas precisamos de mais vigilância humana e, eventualmente, pode não ser tão eficaz. Estou a falar, por exemplo, daquelas ferramentas de quando o candidato tenta sair da de um ecrã para o outro aquilo apita e nós ainda não a utilizamos. Acho que é necessário aqui até fazer um trabalho de colaboração para podermos melhorar a utilização desta plataforma dentro daquilo que é o quadro legal de proteção dados. Outro ponto é a captação de imagem em termos de acesso ou de utilização de ferramentas de *proctoring* que impliquem a permissão do acesso pelo candidato ao seu computador.

BL – 3 – 2. Durante a realização da Prova de Conhecimento (PC) de forma eletrônica há a necessidade de funcionários de tecnologia para dar algum tipo de suporte?

RESPOSTA: Nós temos sempre um conjunto de funcionários da nossa área da informática para algum apoio relativamente aos nossos computadores. Relativamente ao *software* temos sempre uma pessoa da empresa conosco.

BL – 3 – 2.1. Se sim, há o fornecimento pelo poder público desses profissionais de apoio para a realização do procedimento?

RESPOSTA: Sim.

BL – 3 – 2.2. Como ocorre o suporte?

RESPOSTA: Há o fornecimento pelo poder público de profissionais de apoio nos nossos computadores e pela contratada na plataforma.

Há evoluções ao software muito com o nosso apoio por via do *feedback* que vamos tendo, pois acabamos por fazer procedimentos muito grandes e há sempre contributos que podemos dar e portanto eles vão fazendo atualização e melhorando o sistema também com aquilo que vão acompanhando.

Temas: Desigualdades e barreiras regionais e locais de acesso à internet, sobretudo em zonas rurais (3.2) e Dificuldade de acesso pelos candidatos (b.4).

BL – 3 – 3. Na realização da Prova de Conhecimento (PC) de forma eletrônica há algum tipo de ação do poder público que viabilize a participação de pessoas que não possuem equipamento para a realização da prova? Se sim, qual ou quais são as ações?

RESPOSTA: Quando somos e contactados, nós temos sempre canais de *helpdesk* telefónico e por e-mail dedicados à realização dos métodos de seleção, e nessa interação conseguimos perceber que efetivamente a pessoa não tem as condições tentamos contactar outros serviços públicos na zona de residência do candidato ou a onde ele se possa deslocar e ser-lhe fornecido um equipamento para ele fazer as provas de conhecimento na mesma hora online...será sempre do estado ou numa escola ou numa biblioteca ou numa numa câmara municipal. Não existe aqui nenhum procedimento oficial mas acaba por ser por serem estas as etapas que seguimos para que ninguém fique de fora por não possuir o equipamento.

Entrevistador: Pelo que compreendi, está mais respondendo essa demanda do que propriamente disponibilizando de uma forma irrestrita?

RESPOSTA: Sim, é respondendo aos pedidos dos candidatos. Por exemplo, tivemos uma candidata que estava com medo da conexão por causa dos ventos. Ora, se nós formos arranjar alternativas para todos os candidatos há ausência de recursos. É da responsabilidade deles encontrarem o local e os equipamentos necessários para realizarem a prova, há muita gente também que recorre a amigos ou a conhecidos para terem equipamentos emprestados.

Entrevistador: por onde é feita a comunicação do candidato sobre essa demanda?

Resposta: É mesmo através de e-mail. Os canais de comunicação são divulgados na convocatória para a realização do método ou na convocatória ou então no próprio guia do candidato que geralmente acompanha a convocatória ou seja nós dizemos qual é o endereço de correio eletrónico para o qual tem que enviar e-mail.

Entrevistador: os candidatos têm que apresentar alguma comprovação da condição?

RESPOSTA: Não. O número de contatos é muito residual.

BL – 3 – 3.1. Há alguma iniciativa de apoio ou sistemática alternativa para pessoas que não possuem acesso adequado à internet, sobretudo em zonas rurais, para a realização da Prova de Conhecimento de forma eletrônica?

RESPOSTA: nós estávamos com receio precisamente das zonas mais do interior do que pudesse acontecer. até porque lá está a internet acaba por não ter um sinal tão forte, mas surpreendentemente não tivemos ocorrência por este motivo durante todo o recrutamento centralizado.

Tivemos uma candidata e foi agora nestas últimas provas de uma zona que foi muito afetada por incêndios em outubro, como os incêndios consumiram muitas das infraestruturas a internet era muito instável e ela contactou e nós encontramos alternativas, mas quando lhe demos a alternativa de buscar algum órgão público para realizar a prova, mas ela disse que preferia arriscar e fazer em casa.

Entrevistador: os órgãos públicos quando demandados, atendem às solicitações de apoio?

RESPOSTA: essa comunicação tem sido atendida.

BL – 3 – 3.2. Há algum requisito sistêmico ou de hardware do equipamento utilizado pelo candidato na realização da Prova de Conhecimento? Caso sim, o que ocorre se o equipamento do candidato não o possuir?

Resposta: é indicado ao candidato na convocatória e o candidato não tendo, somos nós a encontrar uma alternativa para para para o candidato poder fazer a prova de conhecimentos.

BL – 3 – 3.3. Há alguma ação educativa prévia ou algum tipo de material instrucional que ensine o candidato a aprender como acessar e realizar o exame ou, ainda, algum local de apoio que possa auxiliá-lo previamente?

RESPOSTA: Há dois instrumentos. O guia do candidato, que explica passo a passo o que é que ele tem que fazer para aceder à prova; e fazemos aquele período das provas demonstrativas, na qual o candidato pode familiarizar com não só com a plataforma ou seja todo o todos os locais onde tem que clicar até chegar onde é necessário e também fazer uma prova de sobre outra matéria qualquer de treino de familiarização com a plataforma.

No futuro, se calhar, acho que vamos juntar ao guia do candidato tutoriais em vídeo, pois as pessoas são muito imediatistas e quando recebem um guia com 15 ou 20 páginas mesmo que seja cheio de imagens passa à frente não querem ver nada daquilo. Se fosse um tutorial só assim dois ou três minutos que às vezes é o suficiente. Temos que melhorar os nossos canais de comunicação de forma a não perdermos candidatos que nós queremos ter por questões de usabilidade.

Temas: Insegurança dos examinadores, candidatos e gestores em relação ao uso das tecnologias (queda de conexão ou energia, lentidão etc.) e dificuldades com ferramentas (b.12).

BL – 3 – 4. Como são tratadas as situações que envolvem desconexão, queda de energia ou ausência de bateria que interrompe(em) a conexão do candidato com o sistema eletrônico durante a realização da Prova de Conhecimento (PC)?

RESPOSTA: Pode acontecer né...e pode ser por um período de tempo pequeno ou grande uma coisa é certa. O relógio não para, a prova dura 2 horas, são aquelas 2 horas. O candidato ficou sem bateria e demorou 5 minutos para o computador a carregar e a aceder novamente à prova não vai ter esses 5 minutos extras.

BL – 3 – 4.1. Caso ocorra a perda de acesso (desconexão, queda de energia ou término da bateria etc.), as questões da Prova de Conhecimento (PC) já respondidas pelos candidatos são mantidas ou o candidato perde as respostas?

RESPOSTA: quando o candidato acede a sua prova está tal e qual como estava e quando perdeu a conexão, as respostas dos candidatos vão sendo gravadas segundo a segundo portanto e não há aqui real risco de ser perdido. Agora pode acontecer, por acaso nunca aconteceu, uma perda de conexão até que se prolongue até ao final bom aí o júri terá que decidir na hora o que fazer com o candidato. Porque a partir do momento em que se começam a sair outros candidatos da prova, aquela prova passa a estar inutilizada e já não pode ser aplicada a mais ninguém.

Temas: Perda da qualidade do processo de seleção (b.2) e Atraso no procedimento (b.3)
BL – 3 – 5. O emprego de tecnologia (suporte eletrónico e ambiente controlado) na realização de Provas de Conhecimento (PC) trouxe algum tipo de atraso no procedimento concursal? Se sim, como ocorreu?

RESPOSTA: a resposta é um não! Pelo contrário, a utilização de tecnologia permitiu acelerar em muito a produção de resultados, que são basicamente imediatos. No formato presencial tinha todo um cerimonial...as provas de conhecimentos tinham que ir para a gráfica para ser impressas em sigilo, depois tinham que ser embaladas, depois levadas para os locais com a polícia a acompanhar, as folhas de resposta tinham que ser parametrizadas de forma que são sempre folhas de resposta A4 em que uma parte é relativa ao candidato e ela tem que ser destacável que é para depois a prova ser corrigida, de forma anónima, por um leitor ótico que corrige uma de cada vez. Portanto, o tempo que leva a produzir resultados é muito mas muito superior àquilo que temos agora com o emprego da tecnologia.

BL – 3 – 5.1. Há questionamentos por parte dos candidatos quanto à realização da Prova de Conhecimento por meio de suporte eletrónico em ambiente controlado? Se sim, quais aspectos tem maior recorrência de questionamento?

RESPOSTA: Não. Relativamente à realização online em ambiente controlado não há questionamentos nenhum agora.

BL – 3 – 5.2. Já houve algum processo judicial ou administrativo questionando a realização da Prova de Conhecimento por meio de suporte eletrónico e ambiente controlado? Se sim, poderia relatar sobre os aspectos questionados, caso a matéria não esteja em sigilo?

RESPOSTA: Não existe nem mesmo nenhum processo judicial ou administrativo.

Temas: Aumento do temor de utilização de meios ilícitos na realização do certame (b.1) e Segurança, privacidade e veracidade da informação (3.3).

BL – 3 – 6. Na realização da Prova de Conhecimentos (PC) por meio do suporte eletrónico e ambiente controlado, como ocorre o monitoramento/fiscalização/vigilância do candidato?

RESPOSTA: a vigilância do candidato é feita diretamente por um vigilante humano. Os vigilantes têm informação prévia e sabem quais é que são os comportamentos aos quais devem estar atentos e existe um procedimento para que eles possam e depois fornecer ao júri os elementos para que seja o júri do procedimento a decidir se anula ou não a prova daquele candidato. Os candidatos não podem atender o telefone, não podem ter mais pessoas na sala e não podem ficar sem som e não podem ficar sem imagem. Quando o vigilante detecta um comportamento que dentro dessas tipologias, faz um primeiro aviso verbal ao candidato, se não

repara a situação é feito um aviso escrito no chat e passado algum tempo faz outro e ao terceiro avisa a equipa de apoio que é para que mais um elemento entre naquela sala e confirme a situação para que exista prova testemunhal e no final é feita uma nota de ocorrências conjunta assinada pelas duas pessoas para que o júri possa decidir perante aquela situação o que é que faz com a prova de conhecimentos daquela pessoa se a considera como válida ou não. Da mesma maneira que nós temos o guia do candidato, também temos o guia do vigilante com tudo detalhado e padronizado para que todos tenham uma atuação o mais Idêntica possível.

BL – 3 – 6.1. O candidato realiza a Prova de Conhecimento (PC) por meio do suporte eletrônico e ambiente controlado em um local físico específico indicado pelo poder público ou pode realizar a sua prova a partir de um local físico que escolher (residência, biblioteca, escritório etc.).

RESPOSTA: é o local que ele que ele escolher.

BL – 3 – 6.2. Caso o candidato possa escolher o ambiente, há alguma orientação ou obrigação de ambiente físico de onde o candidato deve realizar a Prova de Conhecimento?

RESPOSTA: Nós também damos, no guia do candidato, conselhos sobre o que é que poderá ser um local apropriado para se fazer uma prova, não é um local sem interrupções sem ruídos.

BL – 3 – 6.3. Como se verifica que o candidato não está empregando alguma ação ou meio proibido durante a realização da Prova de Conhecimento ou que as questões não estão sendo respondidas por outra pessoa?

RESPOSTA: não existe certeza absoluta. O facto de nós não podermos utilizar as ferramentas de *proctoring* aumenta o risco de que isso possa estar a acontecer. Além disso, a imaginação humana não tem limites consoante os sistemas forem desenvolvendo as ferramentas antifraude vai aumentando a forma fraude, portanto não existe certeza a 100%, mas também não existe em formato presencial. Esta é uma das grandes preocupações dos vigilantes, como é que eu vou ter a certeza que os meus candidatos não estão a copiar e ficam muito ansiosos com isso, vocês não vão ter a certeza da mesma maneira que não vão ter a certeza em formato presencial. Nós vamos usar medidas dissuasoras e os candidatos sabem que estão a ser vistos e eles nunca sabem se nós estamos a olhar para eles ou não. Já existem pesquisas da área da Psicologia que nos mostram que, a tendência para a pessoa cometer fraude neste tipo de contextos é mínima e a maior parte das pessoas tende a cumprir aquilo que lhes é dito. É isso, não existe 100% de certeza hoje existe um conjunto de tecnologia que pode ser utilizada mesmo de forma presencial os próprios relógios servem para estar a comunicar com alguém. A forma que nós adotamos também de fazer uma prova com consulta e aumentar um ao grau de exigência, ou seja, estarmos a fazer provas que não fazem só apelo à memória implicam que a pessoa vá buscar a resposta mais do que um sítio também dificulta que as respostas possam ser dadas por outras pessoas.

BL – 3 – 6.4. Durante a realização da Prova de Conhecimento (PC) por meio de suporte eletrônico e ambiente controlado, o candidato pode se ausentar do local em que está realizando a avaliação? O candidato pode ir ao banheiro?

RESPOSTA: À partida, não. Agora, podem existir condições médicas que nos são transmitidas antes e nesses casos há uma autorização especial ou tempo especial.

BL – 3 – 6.5. Durante a realização da Prova de Conhecimento, por meio de suporte eletrônico e ambiente controlado, o candidato pode retornar e mudar respostas de questões já respondidas ou, uma vez enviada a resposta, o candidato não pode alterá-las?

RESPOSTA: Hoje pode. é claro que depende também da forma como parametrizar o *software* poderíamos fazer isso obrigar os candidatos a responder de forma sequencial, já não poder voltar atrás etc.

BL – 3 – 6.6. Durante a realização da Prova de Conhecimento por meio de suporte eletrônico e ambiente controlado, pode haver outras pessoas presentes no mesmo ambiente físico que o candidato?

RESPOSTA: Não. Salvo nos casos de solicitação de algum assistente ou condição especial enviada pelo candidato no ato de candidatura. É o candidato que indica essa pessoa, não é fornecido pela DGAEP e, neste caso, há um vigilante específico para acompanhar a realização da prova por esse candidato.

BL – 3 – 6.7. No sistema eletrônico no qual a Prova de Conhecimento (PC) é realizada há algum tipo de proteção contra “invasão” ou “hackeamento”?

RESPOSTA: sim! Mas por segurança não há detalhamento.

BL – 3 – 6.8. Durante a realização da Prova de Conhecimento (PC) em suporte eletrônico o candidato tem que permanecer com a sua câmera ligada?

RESPOSTA: Sim, sempre com câmera e som ligados.

BL – 3 – 6.8.1. Na realização da Prova de Conhecimento (PC) há o emprego de algum tipo de sistema ou estratégia proctoring?

RESPOSTA: ele existe. Está disponível para ser utilizado neste momento, portanto não é por causa das questões da proteção de dados pessoais. A utilização dessas ferramentas sem autorização da comissão nacional de proteção de dados poderia, posteriormente, invalidar todo o procedimento concursal e portanto antes de termos autorização não vamos correr o risco. Hoje há na plataforma a possibilidade do próprio proctoring excluir o candidato caso a respectiva ferramenta seja parametrizada e utilizada.

BL – 3 – 6.8.2. Se sim, qual o tipo de proctoring utilizado presencial (realizado por humano), gravado (realizado por humano a partir da análise das imagens gravadas) ou automatizado (com o emprego de IA)?

RESPOSTA: A vigilância é humana. Não há gravação. Existe, mas ainda não é aplicado de forma automatizada.

BL – 3 – 6.9. Há algum tipo de gravação da imagem do candidato durante a realização da Prova de Conhecimento (PC) por meio do suporte eletrônico?

RESPOSTA: Não.

BL – 3 – 6.9.1. Se sim, como essas imagens são armazenadas e quais são as finalidades para as quais podem ser utilizadas?

RESPOSTA: Pergunta prejudicada por conta da resposta da pergunta BL - 3 - 6.9.

BL – 3 – 6.10. Há algum tipo de gravação da tela do equipamento do candidato durante a realização da Prova de Conhecimento (PC) por meio do suporte eletrônico?

RESPOSTA: Também não. A plataforma permite, mas não há.

BL – 3 – 6.11. Pode ocorrer a eliminação do candidato durante a realização da Prova de Conhecimento (PC) em suporte eletrônico? Se sim, como quais são as hipóteses e como ocorre?

RESPOSTA: O vigilante reporta as situações ocorridas durante a prova na lista de comportamentos eventualmente fraudulentos. As hipóteses de exclusão estão previstas no guia do candidato. A decisão neste caso não é tomada durante a prova, é tomada pelo júri depois de realizada a prova, quando está a analisar todas as ocorrências da da prova de conhecimentos.

BL – 3 – 6.12. Os dados e informações dos candidatos durante a realização das Provas de Conhecimento em sistema eletrônico possuem algum tipo de proteção para evitar vazamentos ou divulgação indevida?

RESPOSTA: Não. Se alguém tira uma imagem de um candidato qualquer, divulga e é apanhada e depois existem mecanismos disciplinares.

BL – 3 – 6.13. As questões das Provas de Conhecimento (PC) são elaboradas diretamente na plataforma eletrônica utilizada para a sua realização ou elaborada em outro equipamento e, posteriormente, é transferida para a plataforma?

RESPOSTA: As questões da prova são elaboradas por peritos e encaminhadas por arquivos encriptados por palavras-passe. Posteriormente, há *upload* na plataforma.

BL – 3 – 6.13.1. A elaboração das questões da Prova de Conhecimento (PC) é realizada em algum ambiente controlado em espaço destinado a tal atividade presencial na estrutura da DGAEP ou outro órgão público ou o especialista pode elaborar a Prova de Conhecimento (PC) de forma remota?

RESPOSTA: onde os peritos escolherem, mas há procedimentos de segurança de proteção do arquivo.

BL – 3 – 6.14. Há algum mecanismo ou prática de segurança, inclusive segurança da informação eletrônica, que reduza o risco de vazamento ou acesso indevido às questões elaboradas antes da realização das provas?

RESPOSTA: Damos aos peritos indicações muito precisas de como é que e como fazer chegar as questões. O número de pessoas com acesso à totalidade das questões antes da prova é bastante restrito.

BL – 3 – 6.14.1. Após a realização da Prova de Conhecimento (PC), o inteiro teor da respectiva é tornada pública? Como funciona o acesso às provas e às respostas pelo candidato?

RESPOSTA: Sim antes da realização da prova de conhecimentos o júri reúne-se para aprovar o conteúdo da prova. O júri compila todas as questões, transforma no então num documento e assina a ata através de chave móvel digital, a qual é tornada pública para os candidatos. Depois que a prova é realizada, a prova, que é anexo da ata, é tornada pública. A plataforma permite a elaboração de ficheiros PDF por cada candidato com as respostas que cada um deu a cada uma das questões e depois é feita a importação das provas na área pessoal de cada candidato no portal do emprego público, ou seja, no sítio onde o candidato fez a sua candidatura vai ter acesso à às atas e à prova de conhecimentos assinada pelo júri, bem como acesso a sua classificação na prova de conhecimentos.

Dimensão: Percepção quanto aos desafios envolvendo a utilização solução tecnológica no procedimento de recrutamento e seleção no setor público

Tema: Descontinuidade de sistemas (3.14).

BL – 3 – 7. A tecnologia empregada (suporte eletrônico e ambiente controlado) na realização de Provas de Conhecimento (PC) é a mesma desde o início desta metodologia? Houve alguma descontinuidade?

RESPOSTA: Na prova de conhecimentos é a mesma, já desde o segundo recrutamento centralizado e perspectiva-se que vá continuar a ser a mesma agora. Pode não ser para sempre porque no fundo é uma prestação de serviços que nós contratamos com uma entidade privada e às vezes por causa dos valores nós podemos estar sujeitos a regras concorrenciais de contratação pública. Imaginemos que o nosso contrato chegava agora ao fim...este é um mercado concorrencial, há várias empresas que fornecem este tipo de soluções e, portanto, dependendo do valor nós poderíamos ser obrigados a abrir um concurso público no âmbito da contratação pública. Nós temos esta questão do Código dos Contratos Públicos em Portugal que, às vezes, limita-nos na escolha dos nossos parceiros tecnológicos. Portanto, para já não houve nenhuma descontinuidade, mas pode vir a haver no futuro.

BL – 3 – 7.1. Houve a necessidade de alguma atualização ou melhoria? Se sim, como ocorreu?

RESPOSTA: Nós estamos em monitorização e melhoria constante. Vamos identificando pequenos aspectos a melhorar. Um deles que eu me lembro...os candidatos são convocados para entrar na plataforma uma hora antes da realização da prova para podermos proceder à verificação da identidade. Eles quando entravam tinham dois ecrãzinhos, um para o check-in e o outro para a prova. Reparamos que às vezes eles não chegavam a aceder ao check-in porque ficavam perdidos na plataforma. Evoluímos no sentido de quando os candidatos entram, entram diretamente para o check-in. Houve, pelo menos, essa melhoria e correu bem porque ficaram menos candidatos para trás. E a empresa que trabalha conosco é bastante rápida a fazer as atualizações a nível de programação.

BL – 3 – 7.2. Há alguma integração eletrônica entre a tecnologia empregada na realização de Provas de Conhecimento (PC) e as demais interfaces sistêmicas do procedimento concursal (inscrição, resultados, lista de aprovados, publicação, admissão etc.) ou são sistemas independentes?

RESPOSTA: Ainda é isolada. Temos a plataforma que está a ser desenvolvida para tramitar a parte procedimental e por outro temos a plataforma das provas de conhecimentos e a plataforma da avaliação psicológica. Neste momento, cada tarefa é efetuada em cada plataforma. No futuro pretende-se que exista essa integração com o Sistema de Informação e Organização do Estado (SIOR), que serve para monitorização do número de trabalhadores em funções públicas.

Tema: Necessidade de uso de materiais para a realização das provas práticas (fórmulas, quadros, instrumentos etc.) (b.7)

BL – 3 – 8. Para além da Prova de Conhecimento (PC), há o emprego de tecnologia em outra etapa avaliativa do procedimento concursal? Se sim, como se dá tal utilização?

RESPOSTA: Para certas funções, não faz sentido termos provas de conhecimento teóricas, por que nós precisamos saber se as pessoas sabem aplicar conhecimentos na prática. O exemplo do músico é muito bom, mas eu para um jurista eu quero que ele me saiba fazer um parecer e não apenas decorar que a audiência de interessados está prevista no artigo 113 do CPA. Quanto

maior a complexidade da função, mais nós temos tendência a fazer estas provas teóricas. Já para funções com menor complexidade, como motorista ou cozinheiro, as provas são práticas e para esses casos ainda não existe a solução tecnológica. Eu acho que sim, acho que já existem soluções de inteligência artificial a serem instaladas, eventualmente nos Estados Unidos, que irão permitir realizar este tipo de provas no futuro, mas neste momento ainda não temos.

BL – 3 – 8.1. Caso haja, ocorre alguma adaptação em materiais para a sua realização?

Pergunta prejudicada.

BL – 3 – 8.2. Caso não haja, existe algum projeto ou proposta neste sentido?

RESPOSTA: Há algumas ideias, mas ainda bem incipientes e compartilhadas com poucas pessoas, mas há sempre que pensar na Comissão Nacional de Proteção de Dados principalmente no que tange a tomada de decisão por algoritmos. É preciso que o quadro legal também avance e acompanhe essa evolução.

Tema: Grande volume de candidatos inscritos (3.7)

BL – 3 – 9. O grande volume de candidatos inscritos constitui um desafio para a realização da Prova de Conhecimento (PC) de forma eletrônica?

RESPOSTA: É, porque o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) não nos deixa utilizar todas as potencialidades que a plataforma tem, como as funcionalidades de *proctoring* (vigilância automatizada). A utilização dessas funcionalidades diminuiria o número de vigilantes humanos necessários, portanto, não podendo recorrer a essas funcionalidades, temos sempre que ter um maior número de vigilantes humanos. Já testamos que o ideal são salas no máximo com 50 pessoas por vigilante. Se temos um procedimento com 1.000 candidatos, precisamos de muitos. Nas provas do último recrutamento centralizado, em dois dias a DGAEP parou para aplicar a prova, foram perto de 80 pessoas entre vigilantes, suplentes e apoio de helpdesk telefônico e por e-mail.

BL – 3 – 9.1. Caso tenha um grande volume de candidatos inscritos, há algum plano de gerenciamento diferenciado?

RESPOSTA: Os candidatos de um procedimento têm que fazer todos a prova à mesma hora. E, portanto, se nós precisarmos de mais vigilantes do que aqueles que temos no nosso próprio serviço, vamos ter que recorrer a outros serviços eventualmente da mesma área governativa, que é mais fácil, eh, ou até alargar. Até agora o pessoal da DGAEP foi suficiente, mas nós quando fazemos a primeira lista de admitidos e excluídos, que depois vai a audiência de interessados, nós já conseguimos ter noção se vamos ter maior necessidade de um plano B., Isto é cerca de um mês antes da realização das provas de conhecimentos

BL – 3 – 9.2. Caso tenha um grande volume de candidatos inscritos, como ocorre a fiscalização/vigilância/monitoramento dos candidatos?

RESPOSTA: o próprio vigilante vai fazer a identificação dos candidatos e portanto nós chegamos a este número para além de aquilo que é exequível uma pessoa estar a ver porque não consegue ver os 50 na janela. A fase da identificação envolve passar por cada um dos candidatos, pedir-lhes que mostre o documento de identificação junto à câmara, tem que se conseguir ver. Há sempre contratemplos e, portanto, no espaço de 1 hora dá para fazer 50 fazer E nós sim, temos sempre suplentes

BL – 3 – 9.3. O maior volume de candidatos implica maiores (ou menores) custos financeiros para a realização da Prova de Conhecimento (PC) de forma eletrônica?

RESPOSTA: caso seja necessário contratar vigilantes, a empresa também tem vigilantes que possam ser contratados e aí sim tem custos financeiros.

Bloco: Percepção quanto aos riscos para parcela da sociedade em virtude da aplicação de tecnologia no procedimento.

Tema: Ameaça a empregos públicos, sobretudo os expostos à automatização (3.10).

BL – 3 – 10. O emprego de tecnologia (suporte eletrônico e ambiente controlado) na realização de Provas de Conhecimento (PC) impactou o quantitativo (aumento ou redução) de funcionários envolvidos na gestão dos procedimentos concursais?

RESPOSTA: Eu diria que diminuiu em comparação com o primeiro procedimento concursal que teve um número muito maior. Reduz também o pessoal envolvido na impressão das próprias provas de conhecimentos, no próprio transporte das provas de conhecimentos.

BL – 3 – 10.1. O emprego de tecnologia (suporte eletrônico e ambiente controlado) na realização de Provas de Conhecimento (PC) impactou o quantitativo (aumento ou redução) de trabalhadores operacionais envolvidos na execução do procedimento concursal (Exemplo.: pessoal de serviços gerais, limpeza, vigilância, transporte etc.)?

RESPOSTA: São pessoas, a regra geral, com menor grau de escolaridade. No entanto, nós estamos sempre a falar de serviços públicos e, portanto, não é uma situação em que o emprego da tecnologia possa vir a gerar desemprego.

Tema: Riscos de preconceitos, linguagem e práticas discriminatórias (3.11)

BL – 3 – 11. Existem algumas deficiências físicas ou mentais que podem dificultar ou até mesmo impossibilitar a realização da Prova de Conhecimento de forma eletrônica pelo candidato sem algum atendimento diferenciado. Nesse sentido, há, no procedimento concursal alguma medida específica para a realização da Prova de Conhecimento por esses candidatos?

RESPOSTA: Há, a própria lei obriga-nos a adaptar os métodos de seleção, sejam eles quais forem, ao grau e ao tipo de deficiência que o candidato tenha. A maior parte deles foi de deficiência visual e foi solucionada com uma ferramenta que a própria plataforma tem e que depois os computadores deles também têm e que permite às pessoas com esta deficiência fazer a prova na plataforma. Para além dessa adaptação, têm sempre um tempo extra para a realização da prova, desde que o peçam. A regra geral é mais da metade do tempo da duração total da prova. Tivemos um caso em que a adaptação da plataforma não foi suficiente e, portanto, essa pessoa fez a prova à mesma hora que os outros com uma formatação muito específica e ela foi corrigida fora do sistema. Depois pode haver o caso das pessoas necessitarem de um de um assistente que lhes leia as perguntas para eles também é autorizado. Em último caso, se não for possível, a pessoa faz a prova à mesma hora em papel presencial.

BL – 3 – 11.1. Como são tratados os casos em que o candidato necessite do apoio ou do cuidado de terceiros em virtude de uma deficiência ou de algum adoecimento durante a realização da Prova de Conhecimento?

RESPOSTA: sim. pedem, são autorizados. Sim, tem que ser uma deficiência comprovada, não é? Há possibilidade na deficiência obrigatoriamente, e na gravidez, obrigatoriamente, no adoecer vai do nosso bom senso. Quando o vigilante observa algum tipo de questão, contacta a equipa de coordenação. A equipa de coordenação entra na própria sala.

BL – 3 – 11.2. Existem recursos para o atendimento de condição especial (Exemplo: audiodescrição, linguagem de sinais etc.) ou acessibilidade integrados ao suporte eletrónico em que é realizada a Prova de Conhecimento (PC)? Se sim, quais?

RESPOSTA: A plataforma é compatível com ferramentas de acessibilidades presentes nos computadores dos candidatos.

BL – 3 – 11.3. Como os candidatos que possuem deficiência visual realizam a Prova de Conhecimento (PC) de forma eletrónica?

RESPOSTA: Depende. Há a possibilidade da utilização dessas ferramentas de adaptações. Em último caso, pode ser mesmo a um assistente pessoal, indicado pelo próprio candidato, a ler as perguntas e a responder. O ideal seria a administração pública, por um lado, até por questões de de de garantirmos que é o próprio candidato que está a responder e não o assistente, não é? Por outro lado, a pessoa com deficiência que necessite de assistente a este nível, já ter aquela aquela relação criada, que também é importante para a pessoa com deficiência. Quando temos casos novos, recorremos sempre às associações e mesmo ao Instituto Nacional para Reabilitação para orientações.

BL – 3 – 11.4. Os candidatos que necessitam de algum tipo de adaptação em seus equipamentos eletrónicos em virtude de alguma deficiência, condição especial ou adoecimento podem utilizar os equipamentos adaptados? Neste caso, há algum procedimento específico?

RESPOSTA: Podem, podem lá está, isso só tem é que ser requerido ao júri. No formulário de candidatura existe um campo para que as pessoas indiquem o grau de eficiência que têm, o tipo de eficiência e as condições específicas que necessitam para realizar os métodos. Nós fazemos um contacto personalizado com as pessoas mesmo. Nós pomos mesmo uma pessoa da equipa a contactar com a pessoa para perceber em concreto quais é que são as necessidades para e depois se for se for necessário aconselham-nos com outras entidades para tentar e dar a melhor resposta possível.

BL – 3 – 11.5. Há alguma preocupação com a linguagem utilizada no suporte eletrónico em que se realiza a Prova de Conhecimento (PC) de forma que possa ser compreendido por pessoas de diferentes origens, níveis de escolaridade, diferentes culturas ou classe social?

RESPOSTA: Não. Se o procedimento é para contratar licenciados, a linguagem é para licenciados e não para não licenciados. Se a prova de conhecimentos é para contratar juristas, ela tem os verbos complicados. Relativamente às origens diferentes culturas ou classe social, às vezes pode haver algum cuidado não se fazer perguntas que possam suscitar e questões aqui de sensibilidades de certos grupos sociais, etc.

Tema: Ausência de mecanismos de governança e regulação.

BL – 3 – 12. Além do despacho de abertura, existe alguma outra norma do poder público regulando o uso de tecnologia (suporte eletrônico e ambiente controlado) na realização de Provas de Conhecimento (PC)? Se sim, é possível ter acesso a este documento?

Resposta: Não há um regulamento específico.

BL – 3 – 12.1. Há na estrutura organizacional algum setor, instância administrativa ou órgão colegiado que realiza a governança do procedimento concursal como um todo?

RESPOSTA: Temos três grandes momentos e três grandes eh órgãos, por assim dizer. Durante o procedimento até ser homologada a lista de ordenação final, estes reportes são para o júri. Depois existe um recurso hierárquico à diretora geral da DGAEP. Concomitantemente existem também os tribunais administrativos a todo tempo, dependendo do tipo de de de ato do qual o candidato esteja a reclamar, se for um ato nulo ou potencialmente nulo é todo o tempo, se for um ato anulável é é no período de 3 meses a contar da da prática do ato.

BL – 3 – 12.2. Há na estrutura organizacional algum setor, instância administrativa ou órgão colegiado que atue especificamente na governança da tecnologia (suporte eletrônico e ambiente controlado) empregada na realização de Provas de Conhecimento (PC)?

RESPOSTA: Não há uma instância formal, mas o double check é feito.

Tema: Isonomia entre os candidatos quanto à ordem de apresentação, por estarem em “sala de espera virtual”.

BL – 3 – 13. Todos os candidatos realizam a Prova de Conhecimento (PC) em suporte eletrônico e ambiente controlado de forma síncrona?

RESPOSTA: Sim, desde que seja a mesma prova de conhecimento do mesmo procedimento concursal.

BL – 3 – 14. Todos os candidatos realizam a prova de forma simultânea ou há horários ou momentos diferenciados para a realização das Provas de Conhecimento (Ex.: um grupo realiza no horário “x” o outro no horário “y”)?

RESPOSTA: pode eventualmente existir se algum dia se optar pela modalidade que se utilizou no recrutamento no primeiro recrutamento centralizado que foi em papel. Tínhamos na mesma, cinco perfis a concurso e para todos eles havia tal e qual como neste recrutamento centralizado uma parte da matéria que era comum e depois havia a matéria específica, a matéria específica do direito, a matéria específica da economia, etc, etc. E então resolveu-se que todos os os candidatos, independentemente do procedimento, faziam a primeira parte, a parte comum num dia e depois consoante a área específica, iam fazendo noutros dias. Isto pode acontecer. A parte que é específica da da do perfil a concurso tem que ser sempre em simultâneo.

Bloco: Percepção quanto aos desafios que envolvem a cultura e a gestão do uso de tecnologia nos procedimentos de recrutamento e seleção no poder público.

Tema: Compromisso limitado da liderança (3.13)

BL – 3 – 15. Como foi o apoio das lideranças da Administração Pública no processo de implementação o uso de tecnologia para a realização da Prova de Conhecimento (PC)?

RESPOSTA: Nós temos vários níveis de liderança, não é, na estrutura da administração pública portuguesa e o primeiro nível é mesmo aquele que eu desempenho. O processo de implementação do uso de tecnologia foi sempre, quer agora, quer a primeira vez que ela foi utilizada ao nível do chefe de divisão, que é quem coordena operacionalmente as equipas, quem coordena de forma próxima. Acima temos os diretores de serviço e depois temos a direção superior. O apoio não é tanto na componente operacional, é mais no sentido de agirem como facilitadores caso que surja alguma questão imprevista ou em que seja preciso tomar alguma decisão. Ou, por exemplo, se for preciso contactar outros serviços no sentido de termos vigilantes, se for preciso contactar outros serviços para que candidatos que não têm computador possam ter instalações com computadores para poderem realizar as provas à distância.

Esta questão das lideranças tem muito a ver com o modelo ou com o estilo de liderança do líder. Na transição do papel para o digital, tínhamos uma diretora geral que liderava ao ponto de se envolver muito ativamente, tanto que os primeiros contactos com a empresa foram efetuados por ela. Ela sabia e conhecia a plataforma tal e qual como nós. Na altura da transição foi a própria diretora geral que foi a impulsionadora desta mudança com um papel muito ativo de definição de requisitos, de escolha de requisitos, de definição de equipas, de eh um papel mesmo muito presente.

BL – 3 – 16. Compreende que o apoio (ou a falta de apoio) da gestão constitua um fator importante para a realização deste movimento de adoção do uso de tecnologia na realização da Prova de Conhecimento (PC) no setor público?

RESPOSTA: Sim, eu acho que sim. Torna rápido operacionalizar aqui certos aspectos com os outros dirigentes das outras unidades orgânicas.

Resistência de pessoal do poder público (3.4) e Apego ao uso do papel (3.5).

BL – 3 – 17. Em relação à adoção tecnologia na realização da Prova de Conhecimento (PC) foi verificada alguma resistência por parte dos empregados públicos que integram a equipe que gere o procedimento concursal?

RESPOSTA: Sim, eu diria principalmente receio...receio de, uma vez que estamos a trabalhar num ambiente tecnológico, de poder falhar alguma coisa, algo que está fora do nosso controle, ficar sem luz, ficar sem internet, deixar de ver os candidatos e a da responsabilidade que lhe está associada ou que eles acham que lhes está associada...mais esse fator especificamente por poderem vir a ser responsabilizados por algo que não controlam. Esta resistência foi combatida, deixando claro para eles que os vigilantes nunca tomam decisão em momento algum, pois temos a tal equipa que está por trás para colmatar eventuais falhas. Foi mitigado por via da formação, houve vários momentos de formação para utilização da plataforma com vários textos com em grupo, em grande grupo, em pequenos grupos, inclusivamente em sessões mais restritas para pessoas com menos competências digitais. Houve resistência no início, mas no final toda a gente adorou e quer repetir a experiência. É mais focado nas pessoas que fazem isto pela primeira vez. Tem a ver também, com a cultura organizacional também há equipas em que as pessoas já têm uma vertente tecnológica mais desenvolvida. Mais do que resistência, não houve ninguém que se negasse, houve receio. A partir daí, é muito engraçado que a partir daí criou-se uma proximidade muito maior entre as diferentes equipas da direção geral. Foi positivo.

BL – 3 – 17.1. Como foi a aceitação dos funcionários do órgão quanto a realização da Prova de Conhecimento (PC) sem o emprego do papel físico? Houve algum movimento de resistência ou de apego ao uso do papel?

RESPOSTA: Misto, nisto e tem a ver com o perfil das pessoas. Existe um conjunto de instrumentos que é fornecido aos vigilantes e ao pessoal do *helpdesk* que inclui guias, inclui as listas dos candidatos...todo o material que eles precisam para poderem depois no dia desempenhar o papel para o qual foram designados. Metade imprime, outra metade não. Portanto, ainda não abandonamos completamente o papel. Se está há muito tempo num cargo público muito associado à utilização do papel, é mais difícil a transição para o digital.

BL – 3 – 17.2. Após o ingresso de funcionários aprovados em procedimento concursal com Prova de Conhecimento (PC) realizada com o apoio de tecnologia, foi percebido algum tipo de preconceito, resistência ou crítica ao mérito/competência/legitimidade dos novos funcionários por parte daqueles que realizaram a Prova de Conhecimento sem o apoio de tecnologia?

RESPOSTA: Não. Não há eh aqui nenhum preconceito relativamente à prova de conhecimentos.

BL – 3 – 17.3. Sob uma perspectiva da cultura organizacional, houve a necessidade de alguma ação de sensibilização (capacitação, reuniões, campanhas etc.) para compreender a adoção da tecnologia na Prova de Conhecimento (PC)?

RESPOSTA: Sim, mais de capacitação.

Tema: Falta de treinamento, capacitação e atuação interdisciplinar dos servidores públicos (3.8)

BL – 3 – 18. Houve algum tipo de treinamento ou capacitação dos funcionários públicos envolvidos na gestão/liderança dos procedimentos concursais que tiveram Prova de Conhecimento em suporte eletrónico e ambiente controlado? Se sim, como foi?

RESPOSTA: Sim, porque quem esteve na gestão, foi também a equipa que treinou quem esteve na operacionalização.

BL – 3 – 19. Houve algum tipo de treinamento ou capacitação das pessoas envolvidas na execução/operacionalização dos procedimentos concursais que tiveram Prova de Conhecimento em suporte eletrónico e ambiente controlado? Se sim, como foi?

RESPOSTA: Durante o treino eram efetuadas simulações que serviram tanto para que os vigilantes fossem confrontados com situações que lhes podiam acontecer. O treino para as pessoas que executaram foi muito maior do que para as lideranças. As lideranças estão mais ali para o imprevisto e para decidir.

Não temos uma atualização programada, por assim dizer, vai sendo feita à medida que vai sendo necessária.

O treinamento é remoto em situação mais próxima possível da real. E convém mesmo que a pessoa esteja com o equipamento que vai utilizar no local onde vai estar para podermos ver se vai haver problemas antecipadamente. E acaba também por servir para que a pessoa no dia em si já se sinta mais confortável, já está mais condicionada para estar ali naquele espaço a fazer aquilo.

BL – 3 – 20. Para além do pessoal da área de gestão de pessoas, houve a necessidade de atuação interdisciplinar com outros setores (Exemplo: Setor de tecnologia da informação) no procedimento concursal no qual a Prova de Conhecimento (PC) tenha sido realizada em suporte eletrônico e ambiente controlado? Se sim, quais setores e como se desenvolve esta relação ao longo do procedimento?

Resposta:

RESPOSTA: Sim. Essa parte de tecnologia, essa parte de infraestrutura. Houve equipes que prepararam as máquinas, que visse que elas tinham as características mínimas ou não. Eles estão sempre na retaguarda, não todos, mas estão sempre na retaguarda para o caso de acontecer algum problema que eles possam tentar solucionar. Houve também intervenção do encarregado de proteção de dados pessoais, eh, por causa daquelas questões de das funcionalidades que podemos utilizar ou não.

Temas: Ausência de integração com os demais sistemas de recursos humanos (3.9).

BL – 3 – 21. Há integração eletrônica que permita a transferência de dados do sistema do processo eletrônico de seleção no qual é realizada a Prova de Conhecimento (PC) com os demais subsistemas de eletrônicos de apoio à gestão de recursos humanos, como, por exemplo, planejamento, contratação, de avaliação, gestão por competências ou de monitoramento de pessoal?

RESPOSTA: Ainda não. Isto é a médio e longo prazo. O que nós não temos é interligados e só há uma verdadeira gestão de pessoas que permita depois alavancar a o próprio desempenho não só de trabalhadores, como dos próprios serviços públicos. Quando estes subsistemas são integrados, quando se consegue não só recrutar e saber aquilo que queremos recrutar. Então, estamos a falar das competências, não é? Saber aquilo que queremos recrutar de acordo com as competências e das pessoas alocá-las ao serviço, onde elas muito provavelmente terão mais probabilidade de ter melhor desempenho. Avaliar também as necessidades a nível de formação que cada um dos trabalhadores terá para desenvolver as competências que necessita para desempenhar bem as suas as suas funções, identificar talentos. É, portanto, no fundo, aquilo tudo que nós temos na literatura, mas que não existe, não existe ainda na prática. Nós não conseguimos neste momento ter uma perspectiva do que é que vamos precisar em termos de competências e de número de trabalhadores daqui a 5 anos, por exemplo. Entendi. E nós devemos tê-lo, porque senão estamos sempre em reação, nunca estamos em ação. É preciso haver aqui uma visão mais estratégica e mais de pelo menos de médio prazo de forma integrada.

Tema: Equívoco dos candidatos que acham que o trabalho será remoto.

BL – 3 – 22. Considerando que Prova de Conhecimento (PC) é realizada em suporte eletrônico e em ambiente controlado, já houve registro de dúvida ou questionamento de candidato que compreendesse que o emprego público, após o ingresso, seria realizado de forma remota ou em regime de teletrabalho?

RESPOSTA: Não pelo fato da prova ser realizada de forma remota, mas mais por causa da cultura que foi que se foi enraizando aqui após a pandemia.

BL – 3 – 22.1. Há nas normas ou no Despacho de abertura algum tipo de referência do regime que o trabalho será desempenhado (presencial ou teletrabalho)? Caso sim, podemos acessar esta informação?

RESPOSTA: Há nas no despacho de abertura.

BL-3 - 23. Em relação às desvantagens e desafios sobre o emprego de tecnologia na realização do procedimento, há algo mais que gostaria de acrescentar?

RESPOSTA: Não. É mesmo esta questão de podermos incluir outros modelos de provas, aquelas também chegamos a falar de simulação de práticas no modelo à distância e a utilização da inteligência artificial.

BLOCO: Reflexões para o futuro: o emprego de tecnologias avançadas de Inteligência Artificial (IA) nos procedimentos de Recrutamento e Seleção de pessoal no setor público. Tema: Combinação de tecnologia com a tomada de decisão humana (item 4.12) e Tomada de decisões com base em dados (item 4.13)

BL – 4 – 1. Nos procedimentos de recrutamento e seleção para o setor público de Portugal, há, hoje, o emprego de tecnologia de Inteligência Artificial (IA)? Se sim, como funciona tal aplicação?

RESPOSTA: Inteligência artificial propriamente, ainda não. Há apenas algumas aplicações de informática.

BL – 4 – 1.1. Caso ainda não seja aplicada, compreende, numa perspectiva futura próxima, que tecnologias de Inteligência Artificial (IA) possam ser empregadas ao procedimento de recrutamento e seleção de pessoal para o setor público em Portugal?

RESPOSTA: Sim. Eu diria que aquele que é o método de seleção que eventualmente será primeiramente abarcado pela inteligência artificial será a avaliação curricular. É um método documental em que são avaliados, no fundo, habilitações académicas que são ponderadas de forma diferente, experiência profissional, formação académica e avaliação de desempenho. Tudo com base em certificados que são entregues pelos candidatos com as aplicações de inteligência artificial para ler diferentes tipos de documentos. A forma como ela é aplicada hoje em dia é através de entrega de documentação. As pessoas estão a ver a documentação e estão a pontuar de acordo com os critérios. Já existem ferramentas que fazem a leitura de documentos em diversos suportes e, portanto, eu acho que a curto prazo aquilo que podemos ter é a integração dessas ferramentas com as regras de validação de ou de ponderação a dar a cada um dos fatores e aí sim poder ter este método de seleção a ser hum executado pela máquina, embora não possa ser a máquina a tomar a decisão. Na prova de conhecimento há questões legais, como as que envolve a funcionalidade de *proctoring*,... quanto tempo é que elas vão demorar a ser ultrapassadas e se vão ser ultrapassadas? Não sei. Depois lá está, o emprego da da inteligência artificial aqui já com a máquina a ver se a pessoa fez ou não adequadamente uma tarefa mais a médio longo prazo. Vai demorar.

BL – 4 – 1.1.1. Qual a percepção do emprego da IA como um mecanismo de apoio à tomada de decisão humana com base em dados no procedimento de recrutamento e seleção no setor público?

RESPOSTA: Eu acho que é um movimento importante, mas existe um trabalho de conscientização e de de ensinar a máquina muito grande a fazer. Até termos a máquina de apoio à tomada de decisão a funcionar na sua plenitude, exige um trabalho de parametrização, porque

é essa parametrização que vai ditar se o trabalho da máquina, bem feito ou não. Depois de termos as soluções criadas, desenhadas, implementadas, testadas, acabamos por tornar os procedimentos mais céleres. Podemos até torná-los mais isentos, quer dos erros, quer de viés humano, e isentos também no sentido de impedir ou minimizar favorecimentos que possam existir. Vai haver sempre resistência à, esta é a minha opinião, ao recrutamento totalmente realizado por inteligência artificial, até porque depois há questões aqui muito de ajuste à cultura organizacional que se medem melhor, às vezes até de empatia. Uma solução híbrida eventualmente será melhor.

BL – 4 – 1.2. Há algum instrumento normativo aplicável à realidade de Portugal que autoriza ou veda a possibilidade de IA como um mecanismo de apoio à tomada de decisão humana? Se sim, qual?

RESPOSTA: Vedar, não veda. Mas o regulamento de proteção de dados pessoais restringe.

BL – 4 – 1.3. Qual a percepção do emprego da IA como um mecanismo de substituição à tomada de decisão humana no procedimento de recrutamento e seleção no setor público?

RESPOSTA: A substituição total, não! Há aspectos muito *soft* da cultura organizacional que não.

BL – 4 – 1.3.1. Há algum instrumento normativo aplicável à realidade de Portugal que autoriza ou veda a possibilidade de IA como um mecanismo de substituição à tomada de decisão humana?

RESPOSTA: Sim, é vedado pelo Regulamento de Proteção de Dados.

Tema: Aversão algorítmica (3.6).

BL – 4 – 2. Caso a IA fosse empregada nos processos de recrutamento e seleção para o setor público em Portugal, acredita que poderia haver algum tipo de “aversão algorítmica” por parte dos candidatos, uma vez que uma parcela ou a integralidade do procedimento não estaria sendo operacionalizada por humanos?

RESPOSTA: Nos primeiros tempos claro que sim, estamos a falar de mudança. Mas será também mitigado, porque quando isso acontecer já estaremos noutro estado de evolução relativamente à utilização da inteligência artificial noutras áreas. E, portanto, mesmo com as novas gerações, já será algo muito mais natural. Eu confesso que se calhar a primeira vez que eu fosse entrevistada por um assistente virtual ia ser estranho. A segunda eventualmente menos e a terceira também.

BL-5 - 1. Em relação ao emprego de tecnologia na realização do procedimento, há algo mais que gostaria de acrescentar?

RESPOSTA: Não.