

**Fernanda Nascimento Oliveira**

**ENTREVISTA PESSOAL COMO FASE DO CONCURSO PÚBLICO NO BRASIL:  
Importância da referida técnica para identificação de um perfil de servidor mais  
adequado às necessidades de cada setor**

**Belo Horizonte**

**2018**

**Fernanda Nascimento Oliveira**

**ENTREVISTA PESSOAL COMO FASE DO CONCURSO PÚBLICO NO BRASIL:  
Importância da referida técnica para identificação de um perfil de servidor mais  
adequado às necessidades de cada setor**

Monografia apresentada ao curso de Especialização em Administração Pública, Planejamento e Gestão Governamental como requisito parcial à obtenção do título de Especialista.

Orientadora: Ana Luiza Gomes de Araújo

**Belo Horizonte**

**2018**

O482e Oliveira, Fernanda Nascimento.  
Entrevista pessoal como fase do concurso público no Brasil [manuscrito] : importância da referida técnica para identificação de um perfil de servidor mais adequado às necessidades de cada setor / Fernanda Nascimento Oliveira. – 2018.  
[12], 76 f. : il.

Monografia de conclusão de Curso (Especialização em Administração Pública, Planejamento e Gestão Governamental) – Fundação João Pinheiro, Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, 2018.

Orientadora: Ana Luiza Gomes de Araújo

Bibliografia: f. 78-88

1. Serviço público – Concursos — Minas Gerais. 2. Entrevistas (Seleção de pessoal) – Serviço público. I. Araújo, Ana Luiza Gomes de. II. Título.

CDU 35.08(815.1)

Autor (por extenso): Fernanda Nascimento Oliveira

Título e subtítulo (se houver): Entrevista Pessoal como fase do Concurso Público no Brasil:  
Importância da referida técnica para identificação de um perfil de servidor mais adequado às  
necessidades de cada setor

Natureza, objetivo, nome da instituição:

Área de concentração:

Aprovada na Banca Examinadora

---

Ana Luiza Gomes de Araújo

---

Cláudia Beatriz M. Monteiro de Lima Nicácio

Belo Horizonte, 06 de dezembro de 2018.

## **AGRADECIMENTOS (OPCIONAL)**

À Deus, por ter me dado saúde e força pra superar as dificuldades e concluir mais esta etapa. A Fundação João Pinheiro, seu corpo docente e Coordenação que me proporcionaram ampliar os horizontes do conhecimento. A Ana Luiza Gomes de Araújo, minha orientadora, pela paciência e compreensão na elaboração deste trabalho. A MGS pela oportunidade de realização deste curso. Aos colegas de curso pelas experiências compartilhadas e pelas ajudas diárias. Aos amigos pela compreensão nas ausências. Ao João Otávio, com quem amo partilhar minha vida, obrigada pela paciência, carinho e principalmente por me trazer a paz em meio a tanta correria. Aos meus pais pelo amor, incentivo, coragem e apoio incondicional.

## EPÍGRAFE

“Eu decidi ficar com o amor. O ódio é um fardo muito grande para suportar”.  
Martin Luther King

## RESUMO

O presente trabalho visa analisar as questões vinculadas a realização da entrevista pessoal/individual como fase do concurso público, visando demonstrar as possibilidades de sua aplicação. Para melhor compreensão do referido tema buscou-se analisar artigos bibliográficos, trabalhos acadêmicos e obras de doutrinadores do Direito Administrativo e Constitucional para demonstrar os métodos de seleção de mão-de-obra da Administração Pública ao longo dos séculos, com enfoque no sistema constitucional brasileiro e na demonstração de como o concurso público chegou à forma de execução atual, nos termos do artigo 37 da Constituição de 1988. Além disso, conceituou-se o instituto do concurso público e as diretrizes que o cercam, e como os princípios do concurso público se vinculam com a entrevista pessoal. Ressalte-se que o concurso público visa a contratação eficiente. Analisou-se, também, a fase do exame psicotécnico/ avaliação psicológica que pode ou não conter a entrevista como uma fase do concurso, bem como se apresentaram os malefícios da indústria concurreira, que levam a aprovação e conseqüente convocação dos candidatos que obtiveram melhor nota, mas que não necessariamente representam os mais bem qualificados e competentes para a execução do serviço público. Por fim, breves apresentações da prova oral e das características do concurso público português vieram para demonstrar os benefícios acerca da utilização da referida técnica, para alcançar a eficiência no concurso público, no que tange a melhor prestação do serviço.

Palavras chave: Concurso público. Brasil. Seleção. Indústria concurreira. Prova oral. Entrevista pessoal.

## **ABSTRACT**

This paper aims to analyze the issues related to the personal / individual interview as the stage of the public contest, aiming to demonstrate the possibilities of its application. For a better understanding of this theme, we sought to analyze bibliographical articles, academic works and works of jurists of the Administrative and Constitutional Law to demonstrate the methods of selection of Public Administration workforce over the centuries, focusing on the Brazilian constitutional system and in the demonstration of how the public tender reached the current form of execution, under the terms of article 37 of the 1988 Constitution. In addition, the institute of the public tender and the guidelines that surround it, and how the principles of the public tender are linked to the personal interview. It should be stressed that the public tender is aimed at efficient contracting. It was also analyzed the phase of the psychological test / psychological evaluation that may or may not contain the interview as a phase of the contest, as well as presented the harms of the concurrent industry, which lead to the approval and consequent summons of the candidates who obtained the best grade , but which do not necessarily represent the most qualified and competent for the execution of the public service. Finally, short presentations of the oral test and the characteristics of the Portuguese public tender came to demonstrate the benefits of using this technique, in order to achieve efficiency in the public tender, regarding the best service provision.

**Keywords:** Public tender. Brazil. Selection. Concurrent industry. Oral test. Personal interview.

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABIN	Agência Brasileira de Inteligência
A.C.	Antes de Cristo
ADCT	Atos das Disposições Constitucionais Transitórias
AGU	Advocacia Geral da União
ANCINE	Agência Nacional de Cinema
ANDACAN	Associação Nacional dos concurreiros
ANPAC	Associação Nacional de Proteção e Apoio aos Concursos
ANVISA	Agência Nacional de Vigilância Sanitária
Art.(s)	Artigo (s)
BACEN	Banco Central
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CBMMG	Corpo de Bombeiros Militares de Minas Gerais
CFP	Conselho Federal de Psicologia
CGU	Controladoria Geral da União
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CR/88	Constituição da República de 1988
CTASP	Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público
CVM	Comissão de Valores Mobiliários
D.	Dom
DJE	Diário do Judiciário Eletrônico
DNIT	Departamento Nacional de Infraestrutura de Transporte
DPU	Defensoria Pública da União
Dr.	Doutor
Ed.	Edição
Etc.	Et Cetera
FGV-RJ	Fundação Getúlio Vargas do Rio de Janeiro
FIOCRUZ	Fundação Oswaldo Cruz
IFMA	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão
INPI	Instituto Nacional de Propriedade Industrial
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MJ	Ministério da Justiça
MMC	Movimento pela moralização dos concursos
MP	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
MRE	Ministério das Relações Exteriores
MS	Ministério da Saúde
nº.	Número
p.	Página
PF	Polícia Federal
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
Prof.	Professor
SAL	Secretaria de Assuntos Legislativos
SATEPSI	Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos
SRF	Secretaria da Receita Federal
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
STM	Superior Tribunal Militar
TRE	Tribunal Regional Eleitoral

TSE  
TST  
UFF

Tribunal Superior Eleitoral  
Tribunal Superior do Trabalho  
Universidade Federal Fluminense

## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

Fig. 1          Circulo Vicioso do modelo de concurso público no Brasil

## LISTA DE SÍMBOLOS

§ Parágrafo

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2 CONCEPÇÃO HISTÓRICA SOBRE O CONCURSO PÚBLICO.....</b>	<b>15</b>
2.1 Diversas Formas de Seleção.....	15
2.2 Concurso Público na Constituição Brasileira .....	18
<b>3 CONCURSO PÚBLICO: DO EDITAL A NOMEAÇÃO .....</b>	<b>23</b>
3.1 Conceito de Concurso Público.....	23
3.2 Fases do Concurso Público .....	26
3.3 Cargo Público.....	32
3.4 Servidor Público .....	34
3.5 Princípios do Concurso Público .....	35
<b>4 INDUSTRIA CONCURSEIRA .....</b>	<b>39</b>
<b>5 EXAME PSICOTÉCNICO/ AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA .....</b>	<b>46</b>
5.1 Conceito e Finalidade .....	46
5.2 Validade e Previsão legal/ Resolução do Conselho Federal de Psicologia.....	48
5.3 Perfil Profissiográfico.....	53
5.4 Judicialização do Exame Psicológico .....	56
<b>6 PROVA ORAL .....</b>	<b>60</b>
<b>7 ENTREVISTA PESSOAL .....</b>	<b>67</b>
7.1 Entrevista no Setor Privado: Recrutamento e Seleção .....	67
7.2 Entrevista no Concurso Público Português e sua Analogia ao Caso Brasileiro .....	68
<b>8 CONCLUSÃO.....</b>	<b>73</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>75</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Os concursos públicos brasileiros visam captar pessoas mais qualificadas para o exercício da função pública, ou seja, tentam buscar através das provas objetivas pessoas cujo perfil se enquadre nas atividades a serem desempenhadas dentro do setor ao qual serão nomeados, evitando-se assim a “má qualificação”, a falta de aptidão ou vocação para o exercício de determinada função, bem como os descasos dos nomeados, e ingresso dos concurseiros.

O concurso público é a forma pela qual a Constituição de 1988 instituiu o acesso aos cargos e empregos públicos, havendo algumas exceções como os cargos comissionados, as contratações temporárias, dentre algumas outras disciplinadas na norma legal. Trata-se de procedimento de ampla concorrência de seleção através da aplicação de provas objetivas de múltipla escolha, avaliação de títulos, da idoneidade pessoal, capacidade técnica, psíquica e física, de modo que tais métodos variam de acordo com o cargo a ser provido e sua complexidade.

Ressalte-se que ao longo da história, o concurso público nem sempre se constituiu na forma pela qual se obtinha o acesso ao serviço público, tendo a legislação brasileira e mundial passado por modificações ao longo dos anos. Como exemplos de processos de seleção da mão-de-obra utilizados na Administração Pública tem-se os institutos da compra e venda dos cargos, transmissão hereditária, arrendamento, etc. Tais formas nem sempre tinham o condão democrático de permitir amplo acesso de todos ao serviço público, nem selecionar os mais capacitados – técnica e psicologicamente, para adentrar ao serviço público, nem tampouco garantir a efetividade na prestação do mesmo.

O acesso ao serviço público tem sido alvo do que comumente se denominou de indústria concurseira, que se constitui na formação de pessoas aptas a passar nas provas de concurso público, mas que não necessariamente sejam as mais capacitadas, as mais eficientes e com vocação para o exercício da função. Os concurseiros são conhecidos como aquelas pessoas que buscam a estabilidade no emprego com salários mais altos, e que buscam a qualquer custo a aprovação.

As provas dos concursos, em regra, são compostas por provas de múltipla escolha, e aqueles que obtém a melhor nota acabam por ser nomeados, de acordo com as vagas disponíveis no edital.

A legislação brasileira não possui muitas normas que disciplinam sobre os concursos públicos, de modo que a Constituição disciplina sobre a obrigatoriedade da sua realização como forma de ingresso, apresenta os princípios que regem a Administração Pública, mas poucas são as leis esparsas que trazem mais alguma regra ou critério de seleção/recrutamento.

Dentre os princípios que merecem destaque tem-se o da impessoalidade, publicidade, isonomia, objetividade, transparência, imparcialidade, seleção mais eficiente para a função pública, ampla concorrência, dentre outros que visam afastar a subjetividade, os sentimentos de “perseguição e terror”, de simpatia e antipatia entre candidato e banca examinadora, principalmente nas fases da avaliação psicológica, prova oral e entrevista pessoal.

Assim, a elaboração do edital se torna importante instrumento nesse procedimento tendo em vista ser ele o possuidor das regras que regem o concurso público, bem como que obriga as partes envolvidas (candidatos e Administração Pública) por se tornar lei entre as partes e se constituir na lei do concurso.

O grande problema a ser debatido ao longo desse trabalho é sobre a possibilidade de aplicação da entrevista pessoal como uma das fases dos concursos públicos no Brasil. Supõe-se que o uso da entrevista possa contribuir no sentido de permitir que sejam identificados os candidatos com perfil mais adequado às funções a serem desempenhadas.

Ressalte-se que no serviço público ocorre a prestação do serviço e o acesso dos cidadãos aos bens e serviços colocados à disposição. Assim, permitir que pessoas pouco capacitadas, não vocacionadas e desinteressadas no exercício da função, levam a uma má qualidade, morosidade e má eficiência do serviço público.

Deste modo o presente trabalho veio para verificar quais as possibilidades jurídicas de aplicação da entrevista pessoal como fase do concurso, bem como as consequências da sua aplicação.

Para tanto, foi realizada pesquisa qualitativa com a análise de artigos científicos, trabalhos acadêmicos, doutrinas, jurisprudências, reportagens, legislação pertinente e estudos de autores diretamente envolvidos com a defesa ou não da realização da entrevista pessoal como fase do concurso público.

Buscou-se identificar em quais países aplica-se o referido instituto como requisito do concurso público, quais as consequências da aplicação do referido no âmbito prático da Administração Pública, bem como foram trazidos alguns conceitos e contextos históricos que se fazem necessários para entender a lógica de sua aplicação.

Ao final da pesquisa bibliográfica foram elaborados 8 (oito) capítulos para exposição das análises e conclusões feitas. O primeiro capítulo constitui essa introdução. Em seguida, foi tratada a “*Concepção histórica sobre concurso público*”, no qual se buscou demonstrar a evolução histórica do processo de seleção de mão-de-obra para a Administração ao longo dos séculos em todo o mundo, dando certo enfoque as evoluções constitucionais brasileiras. O terceiro capítulo – “*Concurso Público: do edital à nomeação*”, apresentou conceitos como concurso público, cargo público, servidor público, além de apresentar as fases do concurso e os princípios que afetam e são afetados diretamente pela a entrevista pessoal. O quarto capítulo – “*Indústria concurseira*”, explicitou em que consiste a referida e como a mesma interfere nos procedimentos do concurso refletindo claramente na prestação do serviço público. No quinto capítulo que traz o “*Exame psicotécnico/ avaliação psicológica*”, observa-se o conceito, finalidade, validade do referido exame e a previsão legal vinculada a Resolução do Conselho Federal de Psicologia, bem como a sua elaboração e reflexos do perfil profissiográfico e as possibilidades e reflexos da judicialização do referido instituto. O sexto capítulo trouxe todo o tema da “*Prova oral*”, como se aplica, quais as bases legais e características de sua execução. Por fim, o sétimo capítulo traz a “*Entrevista pessoal*” e como a mesma se dá no setor privado, como se aplica no concurso público português e quais as familiaridades com esse direito que permitem uma analogia para aplicação ao caso brasileiro. Por fim, têm-se as conclusões da pesquisa.

## 2 CONCEPÇÃO HISTÓRICA SOBRE O CONCURSO PÚBLICO

Faz-se necessário traçar a evolução dos processos de recrutamento e seleção de mão de obra utilizados pela Administração Pública ao longo dos séculos, dando enfoque aos diversos sistemas constitucionais adotados no Brasil.

### 2.1 Diversas Formas de Seleção

Desde a Antiguidade, o Administrador Público conheceu as diversas formas de recrutamento<sup>1</sup> da mão-de-obra, merecendo destaque o sorteio, a compra e venda, a sucessão hereditária, arrendamento, livre nomeação, e finalmente o concurso.

Os mais conhecidos meios de seleção aplicados no decorrer da História, magnanimamente desenvolvidos pelo festejo publicista, foram os seguintes: sorteio, compra e venda, herança, arrendamento, livre nomeação absoluta, livre nomeação relativa e concurso. (CRETELLA JUNIOR, 2002, p. 352-358)

Em Atenas, durante a fase democrática, aproximadamente 500 anos A.C., os cargos eram acessíveis a todos os cidadãos por meio de sorteios. Isto é, tratava-se de escolha entre um ou diversos nomes interessados em assumir o cargo, baseando-se na sorte e na inspiração divina, durante a seleção<sup>2</sup>. Em regra, tal modo não permitia escolher, de forma objetiva, as pessoas por meio de suas capacidades e técnicas.

Tratou-se de modelo usado durante a Antiguidade, especialmente na Grécia:

Como os gregos conferiam elevado valor à noção de isonomia, o sorteio foi considerado a forma mais justa de distribuição de encargos estatais, uma vez que assim todos os cidadãos seriam, de fato, tratados igualmente. Houve também na Grécia Antiga a preocupação em remunerar aqueles que desempenhassem cargos públicos sorteados, para que os menos abastados pudessem suportar os ônus decorrentes das atribuições recebidas. (NOHARA, 2013, p. 634)

---

<sup>1</sup> Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. (PERIARD, 2018)

<sup>2</sup> O processo de seleção tem como objetivo fazer a triagem dos candidatos selecionados de acordo com as necessidades específicas do cargo e da empresa contratante. (PERIARD, 2018)

Tal experiência pode ser observada na história brasileira através do Decreto nº. 1.860/1908, com a ocupação de funções militares (ocupação de cargos efetivos por meio de sorteio).

O segundo sistema instituído foi o da compra e venda de cargos públicos, implantado na França, pelo Rei Carlos VII, tornando-se definitivo em 1529, no reinado de Francisco I, com a criação do escritório de vendas eventuais. Tal modelo permitiu que os cargos públicos se tornassem objetos de valor econômico, assegurando que os cargos públicos ficassem na posse dos mais ricos, e não necessariamente dos mais capazes.

Já na Idade Média ocorreu a compra e venda de cargos públicos de natureza administrativa, quando o Estado, na qualidade de “dono” dos cargos públicos, vendia-os aqueles interessados em ser seus empregados. (TOURINHO, 2008, p. 8)

Outro sistema surgido em paralelo, ou até mesmo antes do sistema de compra e venda, foi a sucessão hereditária, na qual o cargo público era comprado ou cedido a uma pessoa, que o transmitia a seus herdeiros. Entretanto, assim como o modelo de compra e venda, a sucessão não se mostrou eficiente uma vez que os herdeiros não necessariamente tinham capacidade e competência técnica para assumirem os cargos.

Ainda nessa fase os cargos públicos foram alvo de arrendamentos, em que o Estado os cedia aos particulares, por determinado tempo e mediante pagamento ao erário.

Também na Idade Média foi utilizada a sucessão hereditária como forma de ingresso no serviço público. Desta forma, o cargo se transmitia ao herdeiro varão, mais velho, por sucessão causa mortis. Ainda nessa fase, foi utilizado o arrendamento como forma de ingresso no serviço público. Com efeito, cargos públicos eram concedidos aos particulares mediante contraprestação pecuniária. (TOURINHO, 2008, p. 8)

Visando superar as limitações trazidas pelas incapacidades dos sucessores, surgiu a figura dos representantes ou substitutos, que em alguns casos representavam a usurpação do direito da Administração Pública de realizar suas próprias nomeações, bem como não garantiam qualquer probidade ou boa gestão.

No sistema de livre nomeação absoluta o cargo público é atribuído a alguém sem a intervenção de outro Poder. Já o sistema de livre nomeação relativa, consistia na escolha de uma pessoa por uma autoridade com a aprovação de outra.

Pelo sistema da livre nomeação absoluta, a designação para o cargo público era efetuada exclusivamente por uma autoridade, sem a interferência de qualquer outro poder. O sistema da livre nomeação relativa, ao revés, consiste em um ato complexo, no qual a indicação de uma pessoa para ocupar determinado cargo público deve submeter-se ao crivo de outro Poder. (MAIA. QUEIROZ, 2007, p. 4-5)

Entretanto, a Administração Pública exigia ruptura com os sistemas antigos de seleção de agentes públicos, ao qual passou a selecionar seus agentes por meio da eleição. Nesse sentido, Maia e Queiroz:

A eleição, como meio de acesso aos cargos administrativos, que não se confunde com o sistema eleitoral dos parlamentares e Chefes do Poder Executivo, apareceu nos primeiros tempos da Revolução Francesa, quando a radical mudança operada no Estado Francês reclamava, como corretivo imediato aos abusos decorrentes dos sistemas absurdos da Idade Média (venda, herança, arrendamento), a apresentação de um mecanismo seletivo mais justo às teorias da soberania popular. Transplantado da França para os Estados Unidos, o sistema seletivo através da eleição passou a fazer parte integrante do direito público americano, sendo que em grande número de Estados daquele país todos os cargos, inclusive os judicantes, são providos pelo sufrágio. (MAIA. QUEIROZ, 2007, p. 4-5)

A eleição como escolha dos agentes públicos<sup>3</sup> não pode se confundir com a eleição dos representantes e membros do Poder<sup>4</sup>, tendo em vista a diversidade de funções.

Entretanto tal modelo demonstrou-se ineficaz, tendo em vista a corrupção e o fato de não garantir a eleição de pessoas capacitadas tecnicamente. Assim, nesse cenário nasceu o concurso público, que teve suas origens na França de Napoleão Bonaparte (fim da Revolução Francesa) (SOUSA, 2011).

Tal modelo visa afastar todos os males trazidos pelos outros métodos de recrutamento da mão-de-obra, mas assim como os outros, se afastar a utilização dos princípios que regem a Administração, esse modelo também se tornará falho.

---

<sup>3</sup> Agente público é aquele que coloca em prática os meios de exercício da política.

<sup>4</sup> Agente político é aquele que detém o poder de escolhas dos meios utilizados pelos agentes políticos.

Será tratado mais detalhadamente sobre os concursos públicos nos próximos capítulos, dando enfoque às previsões da Constituição Brasileira e sua evolução histórica.

## **2.2 Concurso Público na Constituição Brasileira**

Nos primeiros anos de governo, o Brasil era governado pelos monarcas portugueses que eram escolhidos pelo rei de Portugal. Sem adentrar muito nos modelos de governo português, a história traz relatos iniciais de expedições, sendo a mais conhecida à chefiada por Martim Afonso de Souza.

Posteriormente instituíram-se as Capitanias hereditárias, na qual porções de terras eram doadas a particulares, que se tornaram autoridades dentro das Capitanias. Entretanto o sistema mostrou-se falho tendo em vista a distância com a Metrópole (Portugal), dentre outros problemas vinculados à administração da terra (SOUSA, 2011).

Assim, visando fortalecer a ideia trazida pelas Capitanias Hereditárias, D. João III instituiu o sistema de Governo Geral, de 1548 até 1808, com a vinda de D. João VI e a ideia de governar o país. Para tanto introduziu serviços como tribunais, escolas, teatros, fábricas, etc., e a criação de três secretarias: a da Guerra e estrangeiros, a da Marinha e Ultramar, e a dos Negócios do Reinado.

A partir da criação dessas secretarias, vieram as nomeações dos ocupantes dos cargos de chefia, que eram feitas livremente (SOUSA, 2011). Tal sistemática prevaleceu no Brasil até, aproximadamente, 1822-1824, quando se instalou o Brasil Império.

Foi em 1824 que surgiu a primeira Constituição, que trazia em seu escopo garantia de liberdade, segurança individual, propriedade, além de assegurar a possibilidade de ingresso em cargos públicos civis, políticos ou militares, sem qualquer distinção que não fosse de talentos ou virtudes (conceitos vinculados à subjetividade).

Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Politicos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Imperio, pela maneira seguinte.

[...]

XIV. Todo o cidadão pode ser admittido aos Cargos Publicos Civis, Politicos, ou Militares, sem outra differença, que não seja dos seus talentos, e virtudes.

[...] (BRASIL, 1824).

Ainda durante o Primeiro Império houve a criação do Decreto Imperial nº 25, de 12 de agosto de 1833, que estabelecia que os ocupantes das cadeiras de professor nos cursos jurídicos de Olinda e São Paulo, bem como a aprovação para o grau de doutor dar-se-iam por meio de votação dos professores assistentes. No mesmo sentido veio o Decreto nº. 440 de 1845 que estabeleceu como os concursos às cadeiras de Primeiras Letras do Município se dariam – possuir conhecimento em moral cristã e na religião católica (MAIA, 2007).

Ressalte-se que os cargos públicos possuem *status* de nobre, dotados de certos privilégios (SOUSA, 2011). Tais conceitos – talento e virtude, utilizados pela Constituição de 1824 são vagos e atrelados à subjetividade.

Mas foi a Constituição de 1891 que trouxe o conceito de acessibilidade ampla por meio de condições de capacidades observadas em lei, inovando com a proibição de cumulações de cargos públicos.

Art. 73. Os cargos publicos civis, ou militares, são accessiveis a todos os brasileiros, observadas as condições de capacidade especial, que a lei estatuir, sendo, porém, vedadas as accumulções remuneradas (BRASIL, 1891).

Assim, como a Constituição de 1824, a Constituição de 1891 nada disciplinou sobre prévia seleção para ingresso no cargo público, apesar de afirmar que competiria à lei, material e formal, estabelecer as condições para admissão, vedando assim os critérios baseados em questões pessoais.

O que pode ser observado até então é que não se verificava uma seleção cujo processo fosse totalmente imparcial quando da escolha dos servidores dos órgãos públicos. Mas com a Assembleia Nacional Constituinte (convocada por Getúlio Vargas) para elaborar a

Carta Constitucional de 1934, observou-se o surgimento do termo “concurso<sup>5</sup>”, como instrumento de seleção.

Art 170 - O Poder Legislativo votará o Estatuto dos Funcionários Públicos, obedecendo às seguintes normas, desde já em vigor:  
 1º) o quadro dos funcionários públicos compreenderá todos os que exerçam cargos públicos, seja qual for a forma do pagamento;  
 2º) a primeira investidura nos postos de carreira das repartições administrativas, e nos demais que a lei determinar, efetuar-se-á depois de exame de sanidade e concurso de provas ou títulos;  
 [...] (BRASIL, 1934).

O que se observa da leitura do texto acima é que a necessidade de concurso se aplicava à primeira investidura, de modo que as demais podiam ser realizadas por meio de promoções verticais, e que o concurso dependia de regulamentação legal e se aplicava a cargos de carreira.

Outra situação que se pode observar na leitura da Lei é que o concurso se limitava a realização de provas ou títulos. Ou seja, se fosse realizado concurso de títulos, critérios subjetivos poderiam ser observados, e mesmo que os títulos indicassem o conhecimento do candidato e a sua experiência, não seria totalmente eficaz para avaliar os conhecimentos e competências para o exercício do posto a ser provido.

A Constituição de 1937, bem como a de 1946 também traziam em seus arts.156 e 186, respectivamente, que a primeira investidura nos cargos públicos se daria por concurso, com pequenas mudanças nas redações dos referidos artigos.

Art 156. O Poder Legislativo organizará o Estatuto dos Funcionários Públicos, obedecendo aos seguintes preceitos desde já em vigor:  
 [...] b) a primeira investidura nos cargos de carreira far-se-á mediante concurso de provas ou de títulos  
 [...] (BRASIL, 1937).

Art 186 - A primeira investidura em cargo de carreira e em outros que a lei determinar efetuar-se-á mediante concurso, precedendo inspeção de saúde.  
 (BRASIL, 1946).

---

<sup>5</sup> Segundo De Plácido e Silva, a expressão concurso deriva do latim *concursum*, de concurrere. (SILVA, 2013, p. 194).

Já a Constituição de 1967 foi a mais restritiva ao dizer que a nomeação em cargo público, não apenas a primeira investidura, dependeria da aprovação em concurso público de provas e títulos, ou apenas de provas, excetuados os cargos comissionados.

Art 95 - Os cargos públicos são acessíveis a todos os brasileiros, preenchidos os requisitos que a lei estabelecer.

§ 1º - A nomeação para cargo público exige aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 2º - Prescinde de concurso a nomeação para cargos em comissão, declarados em lei, de livre nomeação e exoneração.

[...] (BRASIL, 1967).

Ainda, observa-se na referida norma, a inclusão da seleção por provas e títulos, e não apenas por provas ou por títulos, eliminando assim, o caráter subjetivo das “provas” apenas por títulos. Ressalte-se que a Emenda Constitucional de 1969, trouxe um retrocesso ao afirmar que apenas a primeira investidura se daria por concurso público e ao admitir que fossem excetuados do concurso público, os casos indicados em lei.

Art. 97. Os cargos públicos serão acessíveis a todos os brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei.

§ 1º A primeira investidura em cargo público dependerá de aprovação prévia, em concurso público de provas ou de provas e títulos, salvo os casos indicados em lei.

§ 2º Prescindirá de concurso a nomeação para cargos em comissão, declarados em lei, de livre nomeação e exoneração (BRASIL, 1969).

Por fim, a Constituição de 1988 (definiu regras que até hoje vigoram sobre a investidura em cargos públicos), estabeleceu os requisitos e parâmetros para o acesso aos cargos públicos, de modo que a desobediências aos mesmos ferem um dos vários princípios inseridos na respectiva norma – princípio da isonomia.

A Constituição de 1988 fez do concurso público a via exclusiva de investidura em cargo ou emprego público. A ponto de o Supremo Tribunal Federal haver decidido que a maioria dos modos derivados de investidura (mudança de cargo mediante procedimentos internos, tais como o acesso, transposição, progressão) não foi recepcionada pelo novo regime, estando, pois, proibida. (PEREIRA, 2009, p. 738)

Ainda, com a Constituição de 1988, não mais se admitiram as hipóteses de promoções verticais ou por ascensão, permitindo ao candidato de menor complexidade ocupar cargos de maior complexidade e capacidade intelectual.

Não quer aqui dizer que o concurso interno foi abolido da Constituição, mas sim que para os cargos de carreira, o concurso interno não pode implicar em mudança de carreira.

As regras que atualmente vigoram nos concursos públicos brasileiros, em consonância com a Constituição de 1988 serão discutidas nos próximos capítulos, abordando as fases do concurso público, desde a elaboração do edital, até a nomeação do aprovado.

### 3 CONCURSO PÚBLICO: DO EDITAL A NOMEAÇÃO

O concurso materializa o direito de acesso à função pública, através de um procedimento de ampla concorrência de seleção de agente público, com a aplicação de provas com critérios objetivos, avaliação de títulos, avaliação da idoneidade pessoal e capacidade técnica e psíquica.

Durante esse procedimento é importante à observância de alguns princípios, tais como: liberdade de acesso, igualdade e isonomia, além dos demais princípios que regem a Administração Pública, dispostos na Constituição de 1988. Faz-se necessária a observância dos requisitos estabelecidos e o respeito às fases desse procedimento.

#### 3.1 Conceito de Concurso Público

Segundo preceitos constitucionais, o concurso público é condição exigida para ingresso na Administração Pública, de modo que é realizado o concurso público de provas ou provas e títulos, conforme disposição contida no artigo 37, II da Constituição da República de 1988, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego a ser provido.

Entretanto, a referida regra, não se aplica aos cargos comissionados, que são de livre nomeação e exoneração, isto é, são nomeados e investidos no cargo pelo prazo que convir a Administração Pública; nem às contratações por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

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

[...]

IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público;

[...]. (BRASIL, 1988)

Além desses casos, não se aplica a regra do concurso público as nomeações para os cargos vitalícios de Ministro ou Conselheiros dos Tribunais de Contas<sup>7</sup> e de Magistrados dos Tribunais (Ministros do STF, art. 101; STJ, art. 104; TST, art. 111-A e STM, art. 123, VI), bem como as nomeações de um quarto dos cargos de Magistrados da Segunda Instância<sup>8</sup>, e em caráter temporário, dos Ministros do TSE<sup>9</sup> e dos Juízes dos TRE's<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> Art. 73. O Tribunal de Contas da União, integrado por nove Ministros, tem sede no Distrito Federal, quadro próprio de pessoal e jurisdição em todo o território nacional, exercendo, no que couber, as atribuições previstas no art. 96.

[...]

§ 2º Os Ministros do Tribunal de Contas da União serão escolhidos:

I - um terço pelo Presidente da República, com aprovação do Senado Federal, sendo dois alternadamente dentre auditores e membros do Ministério Público junto ao Tribunal, indicados em lista tríplice pelo Tribunal, segundo os critérios de antiguidade e merecimento;

II - dois terços pelo Congresso Nacional. (BRASIL, 1988)

Art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República:

[...]

XV - nomear, observado o disposto no art. 73, os Ministros do Tribunal de Contas da União;

[...]. (BRASIL, 1988)

<sup>8</sup> Art. 94. Um quinto dos lugares dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais dos Estados, e do Distrito Federal e Territórios será composto de membros, do Ministério Público, com mais de dez anos de carreira, e de advogados de notório saber jurídico e de reputação ilibada, com mais de dez anos de efetiva atividade profissional, indicados em lista sêxtupla pelos órgãos de representação das respectivas classes.

Parágrafo único. Recebidas as indicações, o tribunal formará lista tríplice, enviando-a ao Poder Executivo, que, nos vinte dias subsequentes, escolherá um de seus integrantes para nomeação. (BRASIL, 1988)

<sup>9</sup> Art. 119. O Tribunal Superior Eleitoral compor-se-á, no mínimo, de sete membros, escolhidos:

I - mediante eleição, pelo voto secreto:

a) três juízes dentre os Ministros do Supremo Tribunal Federal;

b) dois juízes dentre os Ministros do Superior Tribunal de Justiça;

II - por nomeação do Presidente da República, dois juízes dentre seis advogados de notável saber jurídico e idoneidade moral, indicados pelo Supremo Tribunal Federal.

Parágrafo único. O Tribunal Superior Eleitoral elegerá seu Presidente e o Vice-Presidente dentre os Ministros do Supremo Tribunal Federal, e o Corregedor Eleitoral dentre os Ministros do Superior Tribunal de Justiça. (BRASIL, 1988)

<sup>10</sup> Art. 120. Haverá um Tribunal Regional Eleitoral na Capital de cada Estado e no Distrito Federal.

§ 1º - Os Tribunais Regionais Eleitorais compor-se-ão:

I - mediante eleição, pelo voto secreto:

a) de dois juízes dentre os desembargadores do Tribunal de Justiça;

b) de dois juízes, dentre juízes de direito, escolhidos pelo Tribunal de Justiça;

II - de um juiz do Tribunal Regional Federal com sede na Capital do Estado ou no Distrito Federal, ou, não havendo, de juiz federal, escolhido, em qualquer caso, pelo Tribunal Regional Federal respectivo;

III - por nomeação, pelo Presidente da República, de dois juízes dentre seis advogados de notável saber jurídico e idoneidade moral, indicados pelo Tribunal de Justiça.

§ 2º - O Tribunal Regional Eleitoral elegerá seu Presidente e o Vice-Presidente dentre os desembargadores. (BRASIL, 1988)

Ressalte-se que os cargos comissionados foram criados em todas as esferas da Administração Pública: federal, estadual, distrital e municipal, destinando-se às funções de chefia, assessoramento e direção, conforme artigo 37, inciso V, da CR/88, tendo em vista serem atribuições que precisam de pessoas de confiança e dedicadas (quase que exclusivamente). Isto é, utilizam-se critérios subjetivos (confiança) para provê-los.

Meirelles define o concurso público como o:

[...] meio técnico posto à disposição da administração pública para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público e, ao mesmo tempo, propiciar igual oportunidade a todos os interessados que atendam aos requisitos da lei, fixados de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, consoante determina o art. 37, II, da CF. (MEIRELLES, 2006, p. 434)

Os concursos públicos são marcados pela complexidade da realização e competitividade dos interessados, uma vez que o mesmo não pode impor qualquer restrição discriminatória ou de cunho pessoal, materializando, assim, o princípio da isonomia.

Como bem afirma Neves (2013), no estudo que originou o livro “*O Recrutamento de Trabalhador Público*”<sup>11</sup>, o direito ao acesso à função pública possui várias características, dentre elas: a) o direito a se inscrever no processo; b) de não ser excluído a não ser quando não se enquadrar nos requisitos necessários e desejados para a função pública; c) não ser discriminado nem sujeitar-se a tratamento diferenciado com base em critérios impertinentes; d) não ser preterido durante o processo de seleção; e) condições de igualdade de oportunidade e disputa diante dos demais candidatos.

Os concursos visam, dentre outras características, aferirem aptidões pessoais, selecionando candidatos que se enquadrem no perfil buscado. Ou seja, buscam pessoas qualificadas para o exercício da função pública (evitando perfis inadequados às atribuições a serem desempenhadas).

Assim, no conceito de Carvalho Filho (2009, p. 596):

---

<sup>11</sup> Trata-se de estudo que analisa as questões jurídicas suscitadas pelas queixas apresentadas ao Provedor de Justiça relativas ao concurso de recrutamento de trabalhador público. Estudo desenvolvido em Lisboa/ Portugal, 2013.

Concurso Público é o procedimento administrativo que tem por fim aferir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos ao provimento de cargos e funções públicas. Na aferição pessoal, o Estado verifica a capacidade intelectual, física e psíquica de interessados em ocupar funções públicas e no aspecto seletivo são escolhidos aqueles que ultrapassam as barreiras opostas no procedimento, obedecidas sempre à ordem de classificação. Cuida-se, na verdade, do mais idôneo meio de recrutamento de servidores públicos.

Deste modo, o objetivo principal dos concursos públicos é garantir a seleção de pessoas mais qualificadas para o exercício da atividade pública, sempre respeitando os princípios da isonomia, impessoalidade, publicidade, dentre outros princípios que regem a Administração Pública, visando uma seleção objetiva, não tendenciosa e sem máculas.

Entender as fases do concurso público é de suma importância, uma vez que tal procedimento possui todas as regras entre as partes e o concurso. Ou seja, é no edital, por exemplo, que se verificam os requisitos e características da vaga a ser provida.

### **3.2 Fases do Concurso Público**

Os concursos públicos, em regra, se dividem em fases e conseqüentemente em etapas, que levam o candidato à nomeação, e, portanto à posse, que é a investidura do candidato na função pública. Ou seja, fases sucessivas, seguindo uma lógica decorrente da sua própria natureza e finalidade.

Entretanto, os conceitos de fase e etapa se diferem em cada concurso ou lei que disciplina sobre o referido. No senso comum, etapa se conceitua como “cada uma das fases de um processo ou de uma ação<sup>12</sup>”, já a palavra fase se vincula às partes, diferentes aspectos, cada uma das modificações<sup>13</sup>, ou seja, as palavras chegam a possuir basicamente o mesmo sentido.

A título de exemplo, a Lei nº. 8.112/90, que disciplina sobre o regime jurídico dos servidores da União, das autarquias e das fundações públicas federais, em seu artigo 11 informa que o concurso deverá ser dividido em etapas.

---

<sup>12</sup> ETAPA, 2018.

<sup>13</sup> FASE, 2018.

Art. 11. O concurso será de provas ou de provas e títulos, podendo ser realizado em **duas etapas**, conforme dispuserem a lei e o regulamento do respectivo plano de carreira, condicionada a inscrição do candidato ao pagamento do valor fixado no edital, quando indispensável ao seu custeio, e ressalvadas as hipóteses de isenção nele expressamente previstas. (BRASIL, 1990 destaque nosso)

Já a Lei nº. 9.654/1998, que disciplina sobre a carreira de Policial Rodoviário Federal, trata a fase como divisão do concurso:

Art. 3º O ingresso nos cargos da carreira de que trata esta Lei dar-se-á mediante aprovação em concurso público, **constituído de duas fases, ambas eliminatórias e classificatórias, sendo a primeira de exame psicotécnico e de provas e títulos e a segunda constituída de curso de formação.** [...] (BRASIL, 1998 destaque nosso)

Ainda, a Lei nº. 11.907/2009, que trata dentre outras disposições, do ingresso nos cargos de Especialista em Assistência Penitenciária, de Técnico de Apoio à Assistência Penitenciária e de Agente Penitenciário Federal, entende que o concurso se divide em fases, e as etapas são subdivisões dessa.

Art. 137. O ingresso nos cargos de Especialista em Assistência Penitenciária, de Técnico de Apoio à Assistência Penitenciária e de Agente Penitenciário Federal far-se-á mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, no primeiro padrão da classe inicial. (...)

§ 2º O concurso público de que trata o caput deste artigo poderá ser **organizado em 2 (duas) ou mais fases**, incluindo curso de formação, conforme disposto no edital do certame, observando-se que:

I - a **primeira fase constituir-se-á de 4 (quatro) etapas**, eliminatórias e classificatórias, que incluem provas escritas, prova de aptidão física, prova de aptidão psicológica e investigação para verificação dos antecedentes pessoais do candidato, observado o disposto no art. 77 da Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984; e

II - a **segunda fase, de caráter eliminatório e classificatório**, consistirá na realização de curso de formação, com duração e regras gerais definidas em ato do Diretor-Geral do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça e especificadas no edital do concurso. (BRASIL, 2009 destaque nosso)

Desta forma conclui-se que seja etapa ou fase, deve-se observar a norma que disciplina sobre a carreira a qual se deseja ingressar.

Ultrapassados os conceitos, é importante identificar quais são as fases<sup>14</sup> para se chegar até a posse. A primeira é a definição do quadro de empregados, seguida pela formalização do procedimento (edital, sua publicação), posteriormente a delimitação dos candidatos a submeter-se à seleção (fase que analisará e avaliará a capacidade dos candidatos, obedecendo a sua ordem de classificação), vindo por fase final a homologação dos aprovados.

Quais sejam sinteticamente: lançamento do edital > realização de provas objetivas e conseqüentemente, as provas subjetivas (quando previstas) > divulgação dos resultados > convocação dos aprovados > nomeação > posse.

O edital consiste no instrumento pelo qual o órgão, por meio da banca organizadora, dispõe de todas as fases do processo seletivo ou concurso público - regulamentação, inscrição (data, valores, requisitos), realização das provas, apresentação da documentação inerente, divulgação dos aprovados, prazo de recurso, bem como os critérios de seleção dos candidatos: nota de corte, número de vagas e suas distribuições, etc., sendo publicado em Diário Oficial, em respeito ao princípio da publicidade.

todos os atos que regem o concurso público ligam-se e devem obediência ao edital que não só é o instrumento que convoca candidatos interessados em participar do certame como também contém os ditames que o regerão. (MOTTA, 2005, p. 143)

Segundo Fontainha et al, os editais, do ponto de vista jurídico (evidenciando sua utilidade e finalidade), seriam os instrumentos pelos quais se organizam as etapas e as relações entre os diferentes atores do procedimento.

Ao contrário do que se pode supor, os editais não expressam uma vontade, mas uma *ideologia* que legitima os funcionários públicos e orienta os “concurseiros”. Entendê-los em termos políticos permite compreender a complexa ligação entre as instituições e as entidades organizadoras como os candidatos e o mercado de cursinhos. (FONTAINHA et al, 2014, p. 47)

Ainda, o Decreto Federal nº. 6.944/2009, disciplina sobre os requisitos que devem constar no edital:

---

<sup>14</sup> Nesse trabalho será usada a expressão fases como uma divisão do concurso público, e etapas as subdivisões.

Art. 19. Deverão constar do edital de abertura de inscrições, no mínimo, as seguintes informações:

I - identificação da instituição realizadora do certame e do órgão ou entidade que o promove;

II - menção ao ato ministerial que autorizar a realização do concurso público, quando for o caso;

III - número de cargos ou empregos públicos a serem providos;

IV - quantitativo de cargos ou empregos reservados às pessoas com deficiência e critérios para sua admissão, em consonância com o disposto nos arts. 37 a 44 do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999;

V - denominação do cargo ou emprego público, a classe de ingresso e a remuneração inicial, discriminando-se as parcelas que a compõem;

VI - lei de criação do cargo, emprego público ou carreira, e seus regulamentos;

VII - descrição das atribuições do cargo ou emprego público;

VIII - indicação do nível de escolaridade exigido para a posse no cargo ou emprego;

IX - indicação precisa dos locais, horários e procedimentos de inscrição, bem como das formalidades para sua confirmação;

X - valor da taxa de inscrição e hipóteses de isenção;

XI - orientações para a apresentação do requerimento de isenção da taxa de inscrição, conforme legislação aplicável;

XII - indicação da documentação a ser apresentada no ato de inscrição e quando da realização das provas, bem como do material de uso não permitido nesta fase;

XIII - enunciação precisa das disciplinas das provas e dos eventuais agrupamentos de provas;

XIV - indicação das prováveis datas de realização das provas;

XV - número de etapas do concurso público, com indicação das respectivas fases, seu caráter eliminatório ou eliminatório e classificatório, e indicativo sobre a existência e condições do curso de formação, se for o caso;

XVI - informação de que haverá gravação em caso de prova oral ou defesa de memorial;

XVII - explicitação detalhada da metodologia para classificação no concurso público;

XVIII - exigência, quando cabível, de exames médicos específicos para a carreira ou de exame psicotécnico ou sindicância da vida pregressa;

XIX - regulamentação dos meios de aferição do desempenho do candidato nas provas, observado o disposto na Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003;

XX - fixação do prazo de validade do concurso e da possibilidade de sua prorrogação; e

XXI - disposições sobre o processo de elaboração, apresentação, julgamento, decisão e conhecimento do resultado de recursos.

Parágrafo único. A escolaridade mínima, e a experiência profissional, quando exigidas, deverão ser comprovadas no ato de posse no cargo ou emprego, vedada a exigência de comprovação no ato de inscrição no concurso público ou em qualquer de suas etapas, ressalvado o disposto em legislação específica. (BRASIL, 2009)

Após a publicação do edital, o mesmo só poderá ter seus critérios de posse alterados em razão da mudança de legislação vinculada àquela carreira, desde que ocorrida antes da homologação do concurso. As demais modificações podem gerar reabertura dos

prazos (alteração do conteúdo das provas, por exemplo) ou não (correções de erros de denominações, por exemplo).

Art. 18. O edital do concurso público será:

I - publicado integralmente no Diário Oficial da União, com antecedência mínima de sessenta dias da realização da primeira prova; e

II - divulgado no sítio oficial do órgão ou entidade responsável pela realização do concurso público e da instituição que executará o certame, logo após a sua publicação.

§ 1º A alteração de qualquer dispositivo do edital deverá ser publicada no Diário Oficial da União e divulgada na forma do disposto no inciso II.

§ 2º O prazo de que trata o inciso I poderá ser reduzido mediante ato motivado do Ministro de Estado sob cuja subordinação ou supervisão se encontrar o órgão ou entidade responsável pela realização do concurso público. (BRASIL, 2009)

O edital é lei entre as partes – candidatos e Administração Pública, bem como é a lei do concurso, desde que em conformidade com a legislação que rege a carreira a ser provida, conforme entendimento já apresentado pelo Supremo Tribunal Federal.

O recurso extraordinário a que se refere o presente agravo de instrumento revela-se processualmente viável, eis que se insurge contra acórdão que decidiu a causa em desconformidade com a orientação jurisprudencial que o Supremo Tribunal Federal firmou na matéria em exame. Com efeito, a colenda Primeira Turma desta Suprema Corte, ao julgar o RE 480.129/DF, Rel. Min. MARCO AURÉLIO, fixou entendimento que torna acolhível a pretensão de direito material deduzida pela parte ora agravante: **“CONCURSO PÚBLICO – PARÂMETROS – EDITAL. O edital de concurso, desde que consentâneo com a lei de regência em sentido formal e material, obriga candidatos e Administração Pública** (STF – AI: 850608 RS , Relator: Min. Celso de Mello, Data de Julgamento: 01/12/2011, Data de Publicação: DJe-233. Divulg. 07/12/2011. Public. 09/12/2011 destaque nosso)

Sobre o assunto, Tourinho informa que:

o edital é ato administrativo unilateral, de natureza normativa, forma escrita, que fixa as condições de participação no concurso público, vinculando tanto a Administração Pública, como os candidatos. Daí estatui o brocado jurídico que “o edital é a lei do concurso”. Desta forma, estabelece-se um vínculo entre a Administração Pública e os candidatos, igualmente ao estabelecido na Lei de Licitações Públicas, uma vez que a principal finalidade do certame é proporcionar a toda coletividade igualdade de condições no ingresso ao serviço público. (TOURINHO, 2008, p. 65)

Ressalte-se que os editais podem ser impugnados, nos mesmos termos do artigo 41, parágrafo 1º da Lei nº. 8.666/93 (Lei de Licitações e contratos Administrativos), ao

qual, por analogia, dispõe que deverá ser protocolado o pedido de impugnação até cinco dias úteis antes da data de início do concurso público.

Art. 41. A Administração não pode descumprir as normas e condições do edital, ao qual se acha estritamente vinculada.

§ 1º Qualquer cidadão é parte legítima para impugnar edital de licitação por irregularidade na aplicação desta Lei, devendo protocolar o pedido até 5 (cinco) dias úteis antes da data fixada para a abertura dos envelopes de habilitação, devendo a Administração julgar e responder à impugnação em até 3 (três) dias úteis, sem prejuízo da faculdade prevista no § 1º do art. 113 [...] (BRASIL, 1993)

Maia e Queiroz disciplinam que:

A possibilidade de se impugnar administrativamente o edital, ainda que omisso tal instrumento, deve ser reconhecida aos administrados como imanência do “direito de petição aos Poderes Públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder” (CF/88, art. XXXIV, a, da CF/88). Obviamente, o administrado não só tem o direito de impugnar o edital do concurso, como também de receber uma resposta tempestiva de sua manifestação, em ordem a viabilizar, conforme o caso, a adoção oportuna das medidas judiciais pertinentes antes da fase da realização das provas. (MAIA. QUEIROZ, 2007, p. 90-91)

As provas podem ser de conhecimento (concurso de provas), ou de conhecimento com a apresentação de títulos (concurso de provas e títulos). Aquelas, em sua maioria, consistem em questões objetivas, podendo ainda conter questões discursivas. A apresentação dos títulos se traduz no momento em que o candidato exhibe a documentação atinente a sua formação acadêmica, experiências profissionais, que geram pontos em sua classificação.

Realizadas as provas, divulga-se a listagem contendo o nome dos aprovados e suas classificações, de modo que, começa, a partir daí, a convocar os aprovados, dentro do limite de vagas ofertadas, para assumir a função pública.

Os convocados se submetem aos preceitos constitucionais e ao estatuto da carreira referente à posse, vencimentos, prerrogativas, garantias e obrigações previstas na Constituição da República de 1988.

Cabe aqui mencionar o estágio probatório, que pode ser entendido como o lapso temporal, em que se avalia a aptidão e capacidade do servidor, e possui, em regra, o

prazo de 03 (três) anos, para obter a estabilidade do servidor público, nos termos do artigo 41, da CR/88.

### 3.3 Cargo Público

Meirelles (2006, p. 417) define cargo público como sendo:

O lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e estipêndio correspondente, para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em lei.

A Lei nº. 8.112/90, em seu artigo 3º define cargo público como sendo o conjunto de atribuições destinadas ao servidor público.

Art. 3º Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor.

Parágrafo único. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão. (BRASIL, 1990)

Ainda, na mesma disposição legal encontra-se a afirmação de que “servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público” (BRASIL, 1990). Tal conceito será abordado no próximo tópico.

A investidura no cargo público é ato que materializa a posse – “art. 7º A investidura em cargo público ocorrerá com a posse”. (BRASIL, 1990)

Para tanto, é necessário o preenchimento de alguns requisitos, que estão elencados no regime jurídico dos servidores federais, tendo como principais: ser brasileiro nato ou naturalizado, possuir idade mínima de 18 (dezoito) anos completos na data de investidura, estar em dia com as obrigações militares e eleitorais, gozar de aptidão física e mental, dentre outras.

A título de exemplificação, a Lei nº. 8.112/90 dispõe:

Art. 5º São requisitos básicos para investidura em cargo público:

- I - a nacionalidade brasileira;
- II - o gozo dos direitos políticos;
- III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;
- IV - o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;
- V - a idade mínima de dezoito anos;
- VI - aptidão física e mental.

§ 1º As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em lei.

[...] (BRASIL, 1990)

Na análise do caso português, Neves informa que os métodos e critérios:

(i) devem ser relevantes para aferir da capacidade para o exercício da atividade do posto de trabalho; (ii) a sua densificação em concreto deve fazer-se em função da sua «fiabilidade e validade...para verificar a capacidade dos candidatos» e, bem assim, propriedade «para avaliar as competências que fazem parte do perfil de idoneidade previamente definido»<sup>253</sup>. (NEVES, 2013, p. 88)

Em alguns casos, observam-se similaridades entre o cenário brasileiro e português, quanto aos problemas vinculados aos concursos públicos:

(i) o do afastamento sistemático da avaliação psicológica; (ii) o da utilização privilegiada da avaliação curricular, centrada sobre um prévio contacto funcional com a Administração Pública; (iii) o da realização de provas de conhecimentos que apelam a conhecimentos descritivos, em detrimento da capacidade de aplicação, assentes no conhecimento e/ou indicação de legislação para profissões com elevada dimensão técnica não jurídica; conhecimento legislativo e organizacional, ademais, muitas vezes centrado naquele que advém de uma prévia ligação funcional com a entidade pública que pretende recrutar trabalhador. (NEVES, 2013, p. 88)

Depreende-se, assim, que os concursos não podem prever em seus editais requisitos que reduzam a extensão do alcance da ampla concorrência, a menos que tenham previsão legal e guardem pertinência com as atribuições a serem exercidas.

### 3.4 Servidor Público

É muito comum a confusão terminológica no que tange a utilização das expressões “servidor público”, “agente público” e “funcionário público”<sup>15</sup>. A Constituição de 1988 se limita, muitas vezes, a utilizar a expressão “servidores públicos”, encontrando

---

<sup>15</sup> Expressão inicialmente utilizada da Constituição de 1988, sendo posteriormente substituída pela expressão “servidores públicos”.

previsão nos artigos 37 a 42, e nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT (arts. 17 a 19).

Agentes Públicos, no conceito de Mello (2004, p. 230-231), “é a mais ampla que se pode conceber para designar genérica e indistintamente os sujeitos que servem ao Poder Público como instrumentos expressivos de sua vontade ou ação, ainda quando o façam apenas ocasional ou episodicamente”.

Quanto ao conceito de servidor público, Di Pietro (2003, p.433) afirma que “é o termo utilizado, *lato sensu*, para designar as pessoas físicas que prestam serviço ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos”.

E ainda prossegue:

Servidor público é a expressão empregada ora em sentido amplo para designar pessoas físicas que prestam serviços aos Estados e às entidades da Administração indireta, com vínculo empregatício; ora em sentido menos amplo, que exclui os que prestam serviços às entidades com personalidade jurídica de direito privado. (DI PIETRO, 2003, p. 414)

Já no conceito de Meirelles (2011, p.464-466),

servidores públicos em sentido amplo, no nosso entender, são todos os agentes públicos que se vinculam à Administração Pública, direta e indireta, do Estado, sob regime jurídico (a) estatutário regular, geral ou peculiar, ou (b) administrativo especial, ou (c) celetista (regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), de natureza profissional e empregatícia.

Desta forma, no que tange às doutrinas acima mencionadas, percebe-se que o conceito de servidor público percorre caminhos semelhantes, apesar de ainda não haver um único conceito definido.

Definidos os conceitos acima, é necessário trazer os princípios constitucionais e infralegais vinculados ao instituto da entrevista.

### **3.5 Princípios do Concurso Público**

A Constituição de 1988 apresenta alguns princípios vinculados a Administração Pública e sua garantia de gestão, mas nem todos se vinculam diretamente aos concursos públicos, tendo em vista se tratarem de fundamentos gerais. Assim, como forma de demonstrar a importância dos mesmos aos concursos, mais especificamente à entrevista pessoal como fase dos referidos, o que constitui o objeto de estudo da presente pesquisa, apresentar-se-ão quais são os mais afetados e influenciados pela mesma.

Desse modo, tem-se a apresentação de princípios como o da objetividade, imparcialidade, amplo acesso, meritocracia, impessoalidade, transparência, publicidade, isonomia/ igualdade, etc., de modo que cada um deles desempenha um papel importante na garantia do afastamento à subjetividade, ao sentimento de perseguição e terror, dentre outros.

No que tange ao princípio da objetividade, o edital deve fazer constar todos os critérios de julgamento, trazendo-os sempre de forma objetiva e predeterminada, afastando a subjetividade dos examinadores e dos julgamentos, bem como a discricionariedade, tendo em vista que as decisões não podem se fundar em impressões, preferências, concepções e conceito individuais e intrínsecos.

Nos casos em que as avaliações dependem da capacidade técnica, de raciocínio lógico e conseqüentemente, de comportamento do candidato, o resultado levará em consideração uma pluralidade de fatores, não significando que o concurso que envolva critérios subjetivos será considerado inconstitucional.

A grande crítica reside no fato de adotar critérios subjetivos para identificar e avaliar capacidades que podem ser identificadas objetivamente. Ou seja, basta criar critérios objetivos e meios para se garantir a objetividade na avaliação e, posteriormente, na análise dos resultados obtidos.

Desse modo, caso não seja possível adotar critérios predeterminados para avaliação de características consideradas subjetivas, devem-se adotar instrumentos para neutralizar o subjetivismo, as influências de simpatias e antipatias pessoais, as perseguições, as preferências, etc., tais como gravação das provas orais, e por analogia, das entrevistas, sorteio dos temas alvo das sabatinas, divulgação dos critérios a serem avaliados e das notas atribuídas.

Quanto ao princípio da isonomia, o mesmo pode ser entendido como a atuação da Administração que busca as diferenças entre os candidatos a uma vaga no concurso público, e a partir daí realiza tratamento e julgamento diferentes, mas proporcional.

O que não se admite nos concursos é a “discriminação arbitrária e injustificada<sup>16</sup>”, de modo que “é indispensável que os critérios de discriminação dos candidatos sejam estabelecidos em vista do desempenho apresentado, considerando o fim a que se destina o concurso<sup>17</sup>”. Ademais, o princípio da isonomia se vincula diretamente com o princípio da proporcionalidade.

Ou seja, quando da elaboração da entrevista pessoal, por exemplo, o Estado deverá identificar as características desejáveis para o ocupante do cargo público, fazendo constar de forma detalhada as atribuições do cargo, a responsabilidade incidente sobre o mesmo, as características psíquicas e físicas do candidato, dentre outras, de modo que, no momento da entrevista essas características consigam ser identificadas objetivamente.

A validade dos requisitos e critérios está diretamente ligada às adequações e necessidades das virtudes desejáveis para o servidor público, de modo que, afirmar pela constitucionalidade ou inconstitucionalidade de uma exigência, sem analisar o contexto da avaliação e as circunstâncias é configurar total violação ao princípio da isonomia, bem como configurará sua violação os excessos ou inadequações.

Haverá situações em que o desempenho da competência própria do cargo pressuporá a existência de certas habilidades físicas ou de outras condições materiais ou imateriais, mas, em todo caso, não poderá o Estado furtar-se ao princípio da motivação. (FILHO, 2014, p. 915)

Assim, devem-se tratar todos os candidatos de maneira isonômica, de acordo com os critérios previamente estabelecidos, visando analisar as características desejadas para aquele cargo, sem favorecer qualquer candidato quer seja por afinidade com características subjetivas e pessoais, pois, geralmente, é nas provas orais e/ ou entrevistas pessoais que se consegue observar mais do perfil pessoal de cada candidato.

---

<sup>16</sup> FILHO, Marçal Justen. **Curso de Direito Administrativo**. 10ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo. Revista dos Tribunais, 2014, p. 915.

<sup>17</sup> Ibidem, 2014, p. 915.

O princípio da impessoalidade carrega consigo o caráter de vedação a qualquer preferência pessoal e subjetiva, vinculada à identidade do candidato, e eventuais vínculos que possua e apresente a banca examinadora.

O concurso público deverá obrigatoriamente ser estruturado de modo a impedir qualquer vantagem ou desvantagem relacionada a fatores pertinentes ao relacionamento do candidato com terceiros ou com instituições políticas e sociais. Isso significa que, constatada a existência de algum vínculo dessa ordem, deverão ser adotadas providências destinadas a neutralizar qualquer efeito que essa relação possa gerar. (FILHO, 2014, p. 916)

Isso não significa impor desvantagens, mas sim assegurar a transparência do concurso, e a ausência de interferências, tendo em vista as características pessoais do candidato (ex. ser filho de Desembargador do Tribunal ao qual o candidato presta concurso).

Ou seja, quando da aplicação de uma prova oral não se deve sabatar o candidato com questões de baixa complexidade, e com menor rigor, pelo fato do mesmo apresentar algum tipo de parentesco com alguém influente no meio característico do concurso. Tal raciocínio de metodologia deve ser aplicado a entrevista pessoal.

O princípio da publicidade vem para assegurar a execução dos princípios da objetividade e isonomia, de modo que, quando da previsão de prova oral e/ ou entrevista pessoal deve-se utilizar a gravação da sessão como forma de garantir eventuais questionamentos e demonstração da licitude do ato. Ressalte-se que o sigilo dos atos do concurso deverá existir apenas para garantir a isonomia entre os candidatos.

Por fim, merece destaque o princípio ao qual compete a Administração Pública selecionar os candidatos mais capacitados, técnica e psicologicamente, para os cargos públicos de provimento efetivo. Ou seja, os concursos devem delimitar critérios e características específicas para o exercício das funções públicas, de modo a afastar o que se denomina de concurseiros.

O concurso destina-se a selecionar as pessoas mais capacitadas. Logo, o Estado tem o dever de formular testes e exames aptos e adequados a assegurar que o concurso promova os seus fins, promovendo a seleção dos mais capacitados. (FILHO, 2014, p.919)

Isto é, impõe-se que as provas, escritas, orais e, principalmente as entrevistas possuam vínculo entre as características buscadas nos candidatos que sejam mais adequados (técnica e fisicamente) para as funções públicas alvo nos concursos públicos.

Alguns dos princípios acima mencionados, e os princípios gerais que regem a Administração Pública acabam chocando-se com o que comumente chama-se de indústria concurseira, ou seja, mercado criado em torno dos concursos públicos, de modo que tal tema será abordado no próximo capítulo, na intenção de demonstrar as consequências desse instituto.

#### 4 INDÚSTRIA CONCURSEIRA

Como dito anteriormente, a Administração Pública busca, em um primeiro momento, ou em linhas gerais os perfis mais adequados para exercer a função pública, isto é, os melhores profissionais, os que possuem mais experiência em sua área de conhecimento ou desempenho no sistema de ensino.

Entretanto, quando da organização dos certames nem sempre é possível selecionar esses profissionais, posto que geralmente são recrutados os que têm mais sucesso na realização das provas objetivas (melhores notas).

De forma geral os recrutamentos são feitos por meio de provas de múltipla escolha, seguidas por provas discursivas e aferições de títulos, quando assim previsto no edital.

Em pesquisa realizada por um conjunto de pesquisadores da Fundação Getúlio Vargas do Rio de Janeiro (FGV-RJ) e da Universidade Federal Fluminense (UFF), sob a Coordenação do Prof. Dr. Fernando de Castro Fontainha, que originou o livro “*Processos seletivos para a contratação de servidores públicos*”<sup>18</sup>, analisaram os concursos realizados por alguns órgãos (ABIN, AGU, ANCINE, ANVISA, BACEN, CAPES, CGU, CNPq, CVM, DNIT, DPU, FIOCRUZ, INMETRO, INPI, INSS, MP, MRE, MS, PF, SRF) no período de 2001 a 2010, na qual se observou que “de todos os certames que se utilizam da múltipla escolha como etapa de avaliação, em 96,7% deles ela é eliminatória e classificatória, e, ainda, em 22,21% de todos os certames do recorte ela é a única etapa de seleção” (FONTAINHA et al, 2014, p. 59).

Ou seja, na análise feita por Fontainha et al (2014), os certames aplicam as provas de múltipla escolha como meio classificatório e eliminatório, e tal meio, muitas vezes, não permite que o candidato se depare ou enfrente contextos análogos aos que enfrentará na função pública. Ressalte-se que as habilidades, competências e aptidões do candidato para exercício das funções não fazem parte dos editais, e que os certames selecionam as pessoas

---

<sup>18</sup> O referido trabalho integra o projeto *Pensando o Direito*, organizado pela Secretaria de Assuntos Legislativos (SAL), do Ministério da Justiça (MJ), com apoio do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

que obtém melhores resultados nas provas, e que a prática não é avaliada, nem tampouco se os candidatos possuem formação promovida pela Administração.

Na análise das entrevistas realizadas por Fontainha et al (2014) com os chefes e gestores do INSS, MS e MP, os mesmos identificaram algumas dificuldades no processo de recrutamento, quais sejam:

(i) a construção de um perfil adequado ao trabalho *versus* a defasagem da lei quanto aos cargos e suas atribuições e habilidades; (ii) a ausência de mecanismos que permitam eliminar do quadro aqueles que, uma vez empossados, não produzem ou têm questões comportamentais que influenciam negativamente no cotidiano de trabalho; (iii) a realidade salarial como geradora da alta rotatividade, a conhecida mencionada escadinha; e (iv) a negociação da autorização para realização de certames com o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. [sic] (FONTAINHA et al, 2014, p. 69-70)

Ou seja, dentre os impasses apresentados observa-se em primeiro lugar a dificuldade de alcançar o candidato desejado. Isto é, embora os órgãos tentem selecionar os candidatos com melhores habilidades e capacidades para os cargos, se as provas elaboradas adentrassem muito na análise do perfil do candidato, as mesmas seriam alvo de questionamento quanto à objetividade.

Por todo o exposto acima, os concursos se constituem nos instrumentos que representam o sistema de mérito no momento do recrutamento de empregados para os cargos e funções públicas, de modo que a possibilidade de melhoria no procedimento de seleção viria com um *upgrade* nas legislações, bem como nos instrumentos de gestão de pessoas no setor público.

Coelho (2015) ainda diferencia candidatos concurseiros de candidatos concursando, ou seja, aqueles se traduzem nos indivíduos que buscam a estabilidade e os altos salários do setor público (quando comparados com o mercado) independente da vocação<sup>19</sup> pra o trabalho, além do apego pela aprovação em primeiro lugar. Já estes se caracterizam nos indivíduos que buscam a vocação profissional e veem o concurso como uma fase pré-profissional.

---

<sup>19</sup> Por vocação entende-se o desejo de fazer um bom trabalho em benefício da sociedade, por exemplo, mesmo que represente remuneração menor.

Cabe aqui mencionar que atualmente os concursos públicos são rodeados pelo que se convencionou denominar de *concurseiros*, aos quais se caracterizam pelo desejo de estabilidade no emprego e altos salários em comparação com a média de mercado de trabalho, conforme mencionado acima.

Aproveitando-se do imaginário dos brasileiros em torno do emprego público, alimentado pelo “sonho” por estabilidade, pelo salário garantido e pela alternativa de ocupação em períodos anticíclicos da economia nacional – quando há escassez de postos de trabalho no setor privado e o aumento da taxa de desemprego –, os concursos públicos são divulgados incessantemente pela mídia em chamadas do tipo “*Tantas mil vagas previstas para os concursos neste ano*” ou “*Saíram os editais dos concursos mais esperados neste ano*”<sup>20</sup>. Tais notícias são acompanhadas de anúncios de empresas de preparação que reforçam a idealização do concurso público como tábua de salvação para a vida profissional e comercializam uma gama de produtos/serviços pertinentes aos certames. [sic] (COELHO, 2015, p.72)

A indústria concurseira se mostra presente também através da Associação Nacional de Proteção e Apoio aos Concursos (Anpac), do Movimento pela moralização dos concursos (MMC) e da Associação Nacional dos concurseiros (Andacon). Assim, observa-se que os concursos no Brasil são organizados a partir de uma ideologia concurseira, e não de uma ideologia acadêmica e profissional.

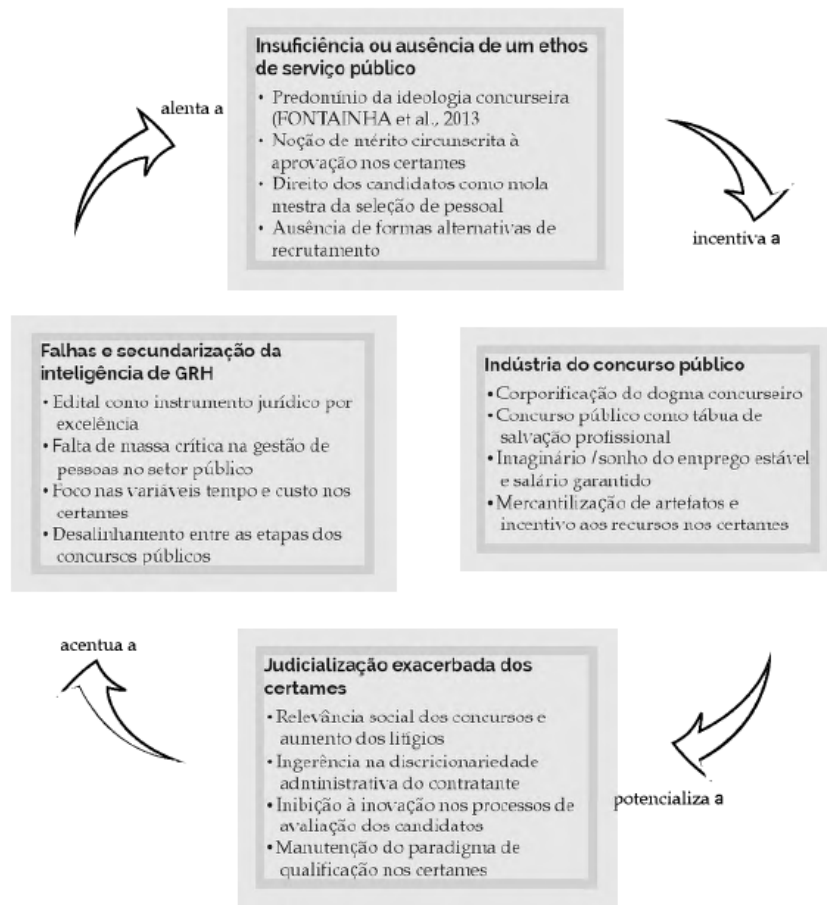
Mas algumas mudanças desse sistema de seleção estão sendo propostos, tais como formas e condições de inscrição, tipos de provas, inclusão de habilidades e competências, dentre outras, de modo a romper totalmente com a ideologia concurseira atualmente vigente.

Garantir o atendimento às reivindicações de uma população cada vez mais exigente dos seus direitos impele mudanças na forma de trabalho dos órgãos públicos. Nos processos de atração e seleção, essas mudanças podem significar não apenas considerar a quantidade requerida de profissionais para atender a determinada área de serviço, mas, principalmente, buscar meios de atrair bons profissionais e selecioná-los por sua qualificação, competência e resolutividade, condições favoráveis à realização dos programas e projetos demandados ao Poder Público pela Carta Constitucional de 1988. (PINTO et al, 2015, p. 28)

---

<sup>20</sup>Como exemplo, ver esta reportagem do site economia UOL: Concursos públicos oferecem 10.588 vagas com salários de até R\$ 29,1 mil. Disponível em:<<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2018/11/19/concursos-publicos.htm>>. Acesso em 21.11.2018

Na análise de Coelho (2015) existem quatro ocorrências vinculadas ao círculo vicioso dos concursos públicos: insuficiência ou ausência de um *ethos* de serviço público, indústria do concurso público, judicialização exacerbada dos certames e as falhas e a secundarização da inteligência de gestão de recursos humanos, merecendo destaque a segunda ocorrência.



FONTE: COELHO, 2015, p. 77.

A primeira delas diz respeito ao fato dos concursos públicos recrutarem os candidatos mais bem preparados e com maior aptidão para as funções públicas. Mas tal afirmação leva a disfuncionalidades nos processos de seleção, isto é, segundo Fontainha et al (2013) os concursos vieram para combater o modelo patrimonial e clientelista, visando a igualdade entre os interessados.

A terceira ocorrência se traduz nos questionamentos judiciais dos certames, de modo que as bancas organizadoras visam manter um padrão de procedimento na realização dos concursos visando evitar os questionamentos administrativos e judiciais sobre os mesmos.

Extremando o argumento, pode-se conjecturar que, muitas vezes, os cursinhos preparatórios e seus professores ditam socialmente o padrão de provas e as bancas de avaliação, temendo uma enxurrada de recursos, apoiam-se nessas tendências, o mesmo repetem o modelo de provas anteriores, o que torna o formato e o conteúdo das questões bastante previsíveis. (COELHO, 2015, p. 74)

Já a quarta ocorrência se vincula às teses exitosas dos concursos públicos brasileiros. Em regra, são considerados assim aqueles que não possuem recursos judiciais interpostos em comparação àqueles que recrutam pessoas mais bem preparadas para as funções. Assim, nesse contexto Fontainha et al (2013, p. 385) afirma que os concursos transformaram-se em um fim em si mesmo, “tendo perdido a característica central de meio para alcançar um fim: a seleção da pessoa mais adequada”.

Retomando a segunda ocorrência, qual seja, a indústria concurseira, entende-se que o elo principal da referida funda-se nos cursinhos, seja na modalidade online (à distância), ou presencial, de modo que alguns se transformam em pós-graduação *lato sensu* voltados para os concursos públicos de nível superior (servindo de pontuação nas provas de títulos nos concursos).

Em torno dessa indústria desenvolvem-se produtos e mercados que a movimentam: confecção de livros, apostilas, jornais, revistas, periódicos, sites e blogs (editorial e gráfico), produção de vídeo-aulas, contratação de professores, monitores e palestrantes (que se tornam *gurus* no ramo concurseiro), serviços de inscrição, viagens, hospedagens, contratação de empresas para elaboração e aplicação das provas, etc.

Assim, a indústria concurseira contribui para a arrecadação de tributos, geração de trabalhos, circulação de renda/ capital, mas colabora para a diluição da ideia de serviço público (serviço de boa qualidade para atendimento dos cidadãos), além do surgimento das “formulas mágicas” para se alcançar a aprovação.

Esses cursos são voltados para a compreensão da lógica interna das provas, não para a preparação do candidato para a função que ele deverá exercer, se

aprovado. É um ensino baseado em simulados e apostilas que detalham apenas os mecanismos para passar neste ou naquele concurso. Não há nenhuma regulação de carga horária ou conteúdos obrigatórios. (BIBIANO, 2014, n.p)

Portanto, os concursos públicos que buscam profissionais mais qualificados, com habilidades e competências para o exercício das funções, tornando a prestação do serviço público melhor para o cidadão, veem se tornando cada vez mais obsoletos.

o problema da desatualização do modelo de concurso público no Brasil, em parte explicado por disfunções como a ideologia concurseira, adicionado ao problema de desalinhamento entre os processos de seleção de pessoal, a fase de entrada e T&D dos aprovados e a avaliação de desempenho inicial dos funcionários públicos (leia-se estágio probatório), acarreta distorções no ingresso no serviço público do Brasil. (COELHO, 2015, p. 82)

Em entrevista realizada com Fernando Fontainha, em novembro de 2014<sup>21</sup>, o mesmo afirma que “a competência do profissional para servir à sociedade não é sequer questionada no processo de seleção. O país perde muito com isso”. Ou seja, é preciso garantir que o cidadão tenha direito e acesso a um serviço prestado por servidores qualificados (habilidades e competências para a função).

O sistema não é feito para captar os melhores egressos do ensino básico ou superior, tampouco seleciona aqueles que já demonstram, no setor privado, competências e habilidades potencialmente aproveitáveis no setor público. O concurso é feito para aquele sujeito que decora os temas exigidos nas provas e cumpre requisitos de títulos, mas não mede se ele é capaz de servir ao cidadão. Após a aprovação na prova, ele passa a atuar no cargo sem nenhum tipo de formação permanente. Podemos dizer, então, que o atual modelo de seleção joga com a sorte: se ela estiver ao nosso lado, o concurso vai atrair e contratar um profissional de qualidade. (BIBIANO, 2014, n.p)

Assim, a falta de vocação e as competências adaptadas aos critérios das provas de concurso levam a baixa eficiência, tendo em vista que os concursos acabam por selecionar os concurseiros e não os concursandos.

Ou seja, a indústria concurseira fomenta o ingresso de pessoas com capacidades inadequadas para a função pública alvo de determinado concurso (inaptidão para a função a ser desempenhada) levando a problemas de curto e longo prazo para a

---

<sup>21</sup> BIBIANO, Bianca. **Seleção ruim de candidatos explica má qualidade do serviço público, diz pesquisador**. 2014. Disponível em:< <https://veja.abril.com.br/educacao/selecao-ruim-de-candidatos-explica-ma-qualidade-do-servico-publico-diz-pesquisador/>>. Acesso em 21.11.2018.

Administração Pública, tais como o elevado gasto com treinamento, alto índice de evasão dos servidores públicos (seja porque os servidores foram aprovados em outro concurso com o qual se identificam mais, ou por questões salariais, e benefícios da função pública), bem como o aumento do gasto com a aquisição de melhores técnicas e práticas de mercado para melhorar a eficiência na prestação do serviço público, bem como a rápida necessidade de preenchimento das vagas em aberto no referido órgão, sem haver qualquer estudo sobre a necessidade de preenchimento e adequação das funções a serem desempenhadas.

Esse último merece pequeno destaque, pois envolve a função do que se denomina de gestão de pessoas na Administração Pública. Isto é, trata-se de um importante setor na concepção de necessidade de elaboração de um concurso, ou seja, se um determinado setor público teve no seu quadro de pessoal 50 (cinquenta) pessoas aposentadas, cabe à gestão de pessoas analisar quais funções ainda precisam ser repostas ou não, bem como adequar e especificar quais as atividades que ainda se fazem necessárias, para que posteriormente realize-se novo concurso, evitando assim, a seleção de pessoas “desnecessárias” para a eficiência do serviço e o mal gasto do dinheiro público.

Portanto, o grande desafio se constitui na construção de concursos públicos que não se restrinjam à captação de melhores classificados em provas e nem no preenchimento a qualquer custo de vagas em aberto, mas sim buscar o “mérito e vocação” nas funções que se fazem necessárias.

Nos próximos capítulos apresentar-se-ão alguns institutos que se assemelham aos objetivos buscados na entrevista pessoal e aos parâmetros de utilização. Isto é, na avaliação psicológica desenvolveu-se regulamentação específica e legal para disciplinar a existência das avaliações nos concursos, assim como no caso das provas orais já existem entendimentos dos Tribunais Superiores e até normatização do CNJ quanto a sua utilização nos concursos de maior complexidade.

## 5 EXAME PSICOTÉCNICO/ AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

Durante a fase de seleção buscam-se apurar a capacidade técnica, física e psíquica dos candidatos para o exercício da função pública, de modo que esta, em regra, seria verificada por meio do exame psicotécnico/ avaliação psicológica.

### 5.1 Conceito e Finalidade

Retomando o processo de ingresso na Administração Pública, é prevista a realização, em alguns concursos públicos, como fase imprescindível, principalmente nos que envolvem as áreas da segurança pública e nacional (policiais, agentes penitenciários, forças armadas, etc.), de exame psicotécnico/ avaliação psicológica.

Tal exame é o instituto pelo qual se consegue aferir as condições psíquicas dos candidatos ao cargo público, isto é, por meio de um conjunto de procedimentos e técnicas científicas, o psicólogo, habilitado, consegue verificar os vários aspectos individuais do candidato ao emprego ou cargo público em razão dos parâmetros estabelecidos conforme as exigências do cargo.

Neves (2013, p. 103), durante o estudo do caso português afirmou que o referido exame (psicológico de seleção) visa aferir a possibilidade de exercício da função pública ou adequações do candidato às aptidões físicas, de personalidade e de competências comportamentais, através de técnicas de natureza psicológica.

Um dos pressupostos da sua legalidade é a «cientificidade e objetividade dos critérios adotados», que devem «ser conhecidos, de forma clara e precisa, antes do exame»<sup>310 311</sup>. Atenta a sua responsabilidade por todas as operações do concurso, «as técnicas psicológicas a seguir e os critérios objetivos de avaliação dos resultados devem ser previamente autorizados pelo júri do concurso, senão mesmo constar do aviso de abertura. Deixar à entidade avaliadora do exame psicológico a liberdade de fixação destes critérios constituiria um procedimento que objetivamente permitiria a manipulação dos resultados do concurso ou, pelo menos, aparentar essa hipótese de manipulação»<sup>312</sup>.

Nesse sentido, Carvalho Filho (2009, p. 623) conceitua como “aquele em que a Administração afere as condições psíquicas do candidato a provimento do cargo público.

Trata-se de requisito legítimo, visto que as funções públicas devem ser exercidas por pessoas mentalmente sãs”.

O “*Manual de Elaboração de Documentos*” decorrentes de avaliações psicológicas, aprovado pela Resolução nº. 007/2003, do Conselho Federal de Psicologia, em suas considerações iniciais informa que:

A avaliação psicológica é entendida como o processo técnico-científico de coleta de dados, estudos e interpretação de informações a respeito dos fenômenos psicológicos, que são resultantes da relação do indivíduo com a sociedade, utilizando-se, para tanto, de estratégias psicológicas - métodos, técnicas e instrumentos. Os resultados das avaliações devem considerar e analisar os condicionantes históricos e sociais e seus efeitos no psiquismo, com a finalidade de servirem como instrumentos para atuar não somente sobre o indivíduo, mas na modificação desses condicionantes que operam desde a formulação da demanda até a conclusão do processo de avaliação psicológica. (BRASIL, 2003)

Por fim, Maia e Queiroz (2007, p.123-124) conceituam avaliação psicológica como sendo:

Um conjunto de procedimentos confiáveis que permitam ao Psicólogo julgar vários aspectos do indivíduo através da observação de seu comportamento em situações padronizadas e pré-definidas. Aplica-se ao estudo de casos individuais ou de grupos nas mais diversas situações. A submissão a testes psicológicos cientificamente desenvolvidos representa uma situação padronizada típica da avaliação psicológica.

A avaliação psicológica é uma das atividades exclusivas do psicólogo, conforme dispõe a Lei nº. 4.119/62, que disciplina sobre o curso de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo.

Art. 13. - Ao portador do diploma de Psicólogo é conferido o direito de ensinar Psicologia nos vários cursos de que trata esta lei, observadas as exigências legais específicas, e a exercer a profissão de Psicólogo.

§ 1º Constitui função privativa do Psicólogo e utilização de métodos e técnicas psicológicas com os seguintes objetivos:

- a) diagnóstico psicológico;
- b) orientação e seleção profissional;
- c) orientação psicopedagógica;
- d) solução de problemas de ajustamento.

§ 2º É da competência do Psicólogo a colaboração em assuntos psicológicos ligados a outras ciências. (BRASIL, 1962)

Assim, depreende-se que a avaliação psicológica pode ser usada para diferentes finalidades, tais como diagnóstico, intervenção, orientação vocacional, pesquisa, seleção, etc. As diferentes técnicas que embasam a avaliação giram em torno das entrevistas psicológicas, dinâmicas de grupo, testes psicológicos, etc.

## 5.2 Validade e Previsão legal/ Resolução do Conselho Federal de Psicologia

Enquanto fase do concurso público possui validade desde que ligada ao edital, a lei do cargo e demais legislações vinculadas.

As avaliações psicológicas são reconhecidas como válidas pelos Tribunais Superiores, desde que haja previsão legal e editalícia da sua realização, que os parâmetros a serem utilizados sejam objetivos, afastando qualquer subjetividade na realização e devolutiva, e por fim, que caiba a interposição de recurso em desfavor do resultado.

Ato Administrativo. Anulação. Candidato reprovado no exame psicológico em concurso público para o cargo de Agente de Segurança Penitenciária de Classe I. Alegada arbitrariedade e subjetividade da prova, como também a ocorrência de violação aos princípios da publicidade e ampla defesa. Inocorrência de tais fatos. **A jurisprudência dos Egrégios Tribunais Superiores, de forma pacífica, reconhece a validade da exigência da aprovação em exame psicológico, desde que: 1) haja previsão legal e editalícia; 2) os critérios adotados para a avaliação sejam objetivos; e 3) caiba interposição de recurso contra o resultado, que deve ser público** (STF 2ª Turma, AI 504.987 ED / MG, Rel. Min. Celso de Mello, j. 17/05/2011; STJ 6ª Turma, AgRg no RMS 29879 / RO, Rel. Min. Rogerio Schietti Cruz, j. 12/11/2013). Conjunto probatório que possibilita aferir a respeitabilidade dos parâmetros previstos no edital de abertura e a existência de critérios objetivos. Improcedência da ação. Manutenção. Recurso não provido. (TJSP - Apelação nº 3004043-87.2013.8.26.0481 - 4ª Câmara Extraordinária de Direito Público – Relator Jarbas Gomes – Julgado em 21.09.2016 – Publicado em 22.09.2016 destaque nosso)

Entretanto, tendo em vista que a maioria dos editais não previam parâmetros de realização do exame, qual era o requisito ou enquadramento que o candidato precisava atingir ou possuir, para ser considerado apto para o cargo público, foram criando-se entendimentos jurisprudenciais no sentido de considerar nulas as cláusulas que previssessem disposições sigilosas, irrecorríveis, e de caráter subjetivo.

ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. EXAME PSICOTÉCNICO. CARÁTER SIGILOSO, IRRECORRÍVEL E SUBJETIVO. NULIDADE. 1

- **É nula de pleno direito a disposição editalícia, contendo previsão de exame psicotécnico sigiloso, irrecorrível e subjetivo.** 2 - Provimento jurisdicional, decretando a nulidade do exame não implica em suprimir uma fase do certame, mas em consignar a sua total falta de aptidão para produzir efeitos. 3 - Recurso conhecido (alínea "c"), mas improvido. (STJ, REsp 442964/PR, Rel. Ministro Fernando Gonçalves, Sexta Turma, julgado em 17/09/2002, DJ 04/08/2003 p. 460 destaque nosso)

Nesse sentido observam-se as disposições da Súmula nº. 686 do Supremo Tribunal Federal que afirma que “só por lei se pode sujeitar a exame psicotécnico a habilitação de candidato a cargo público”.

Ainda o Decreto Federal nº. 6.944/2009, em seu artigo 14 afirma que “a realização de avaliação psicológica está condicionada à existência de previsão legal específica e deverá estar prevista no edital”.

Assim, a previsão legal se torna imprescindível também aos empregos públicos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, e as respectivas autarquias, fundações e empresas estatais prestadoras de serviços públicos.

Desta forma, baseando-se na necessidade de atualização e padronização dos procedimentos vinculados às avaliações psicológicas em concursos públicos, o Conselho Federal de Psicologia elaborou a Resolução nº. 002/2016, que prevê parâmetros que devem constar nos editais e na realização dos exames, visando evitar tais nulidades.

Art. 1º - A avaliação psicológica para fins de seleção de candidatos (as) é um processo sistemático, de levantamento e síntese de informações, com base em procedimentos científicos que permitem identificar aspectos psicológicos do(a) candidato(a) compatíveis com o desempenho das atividades e profissiografia do cargo.

§ 1º - Para proceder à avaliação referida no *caput* deste artigo, o(a) psicólogo(a) deverá utilizar métodos e técnicas psicológicas que possuam características e normas reconhecidas pela comunidade científica como adequadas para recursos dessa natureza, com evidências de validade para a descrição e/ou predição dos aspectos psicológicos compatíveis com o desempenho do candidato em relação às atividades e tarefas do cargo.

§ 2º - Optando pelo uso de testes psicológicos, o(a) psicólogo(a) deverá utilizar testes aprovados pelo CFP, de acordo com as Resoluções CFP nº 002/2003 e nº 05/2012, ou resoluções que venham a substituí-las ou alterá-las. (BRASIL, 2016)

E ainda completa:

Art. 2º - Para alcançar os objetivos referidos no artigo anterior, o(a) psicólogo(a) deverá:

I - selecionar métodos e técnicas psicológicas com base nos estudos científicos, que contemplem as atribuições e responsabilidades dos cargos, incluindo a descrição detalhada das atividades e profissiografia do cargo, identificação dos construtos psicológicos necessários e identificação de características restritivas e/ou impeditivas para o desempenho no cargo;

II - à luz dos resultados de cada instrumento, proceder à análise conjunta destes de forma dinâmica, a fim de relacioná-los à profissiografia do cargo, às características necessárias e aos fatores restritivos e/ou impeditivos para o desempenho do cargo;

III - seguir, em todos os procedimentos relacionados à administração, apuração dos resultados e emissão de documentos, a recomendação atualizada dos manuais técnicos adotados a respeito dos procedimentos de aplicação e avaliação quantitativa e qualitativa;

IV- zelar pelo princípio da competência técnica profissional quando da utilização de testes psicológicos. (BRASIL, 2016)

Como bem informa Tourinho (2008, p.89), “há concursos que também contam com a realização de exames psicotécnicos. Tais exames visam verificar se o candidato possui perfil compatível com o cargo ou emprego que se pretende prover”.

Nos termos da Lei Estadual Mineira nº. 5.301/69, observa-se a validade do caráter obrigatório e eliminatório da avaliação psicológica:

Art. 5º O ingresso nas instituições militares estaduais dar-se-á por meio de concurso público, de provas ou de provas e títulos, no posto ou graduação inicial dos quadros previstos no §1º do art. 13 desta Lei, observados os seguintes requisitos:

[...]

VIII – ser aprovado em avaliação psicológica;

IX – ter sanidade física e mental;

[...]

§4º A avaliação psicológica prevista no inciso VIII será realizada por Oficial psicólogo ou comissão de oficiais psicólogos dos quadros da instituição militar ou por psicólogos contratados e terá como base as exigências funcionais e comportamentais do cargo a ser ocupado, compreendendo, no mínimo:

I – teste de personalidade;

II – teste de inteligência;

III – dinâmica de grupo, prova situacional ou anamnese psicológica.

§5º Do resultado da avaliação psicológica cabe recurso à junta examinadora, observados os prazos e procedimentos previstos no edital do concurso.

§6º A junta examinadora a que se refere o § 5º não poderá ser integrada por psicólogo que participou da avaliação prevista no §4º.

§7º Os laudos de avaliação psicológica serão guardados, em caráter confidencial, pela unidade executora do concurso, sob a responsabilidade da seção de psicologia. (BRASIL, 1969)

A título de exemplo, o edital DRH/CRS nº 06/2018, de 29 de junho de 2018 – Concurso nº. 0618: Concurso público para admissão ao curso de formação de soldados da Polícia Militar de Minas Gerais (QPPM), para o ano de 2019 (CFSd QPPM/2019), traz dentre as suas disposições a realização de avaliação psicológica, e as regras que se aplicam a mesma. Confira-se:

6.1 O concurso consiste em 02 (duas) fases:

- a) 1ª FASE: Prova de Conhecimentos (Objetiva).
- b) 2ª FASE: **Avaliações Psicológicas**, Avaliação Física Militar (AFM), Exames de Saúde (preliminares e complementares) e Exame Toxicológico.

6.16 O ingresso no Quadro de Praças da Polícia Militar (QPPM) exige, dentre outros requisitos, **que o candidato seja aprovado em avaliação psicológica, nos termos do art. 5º, inciso VIII, e do art. 13, §1º, inciso III e §4º, tudo da Lei nº 5.301, de 16/10/1969, observada a Resolução Conjunta nº 4.278, de 10/10/2013 e suas alterações, bem como alterações posteriores, caso ocorram.**

**6.17 As avaliações psicológicas serão realizadas em conformidade com a legislação do Conselho Federal de Psicologia, especificamente, a Resolução nº 002, de 21/01/2016, que “Regulamenta a Avaliação Psicológica em Concurso Público e processos seletivos de natureza pública e privada e revoga a Resolução CFP nº 001/2002” e a Resolução nº 9, de 25/04/2018, que “Estabelece diretrizes para a realização de Avaliação Psicológica no exercício profissional da psicóloga e do psicólogo, regulamenta o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos - SATEPSI e revoga as Resoluções nº 002/2003, nº 006/2004 e nº 005/2012 e Notas Técnicas nº 01/2017 e 02/2017”.** (destaque nosso)

Ainda, o edital CBMMG nº01, 06 de fevereiro de 2018: Concurso Público para admissão ao curso de formação de oficiais do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais para o ano de 2019 prevê:

9.7.5- O exame psicológico consistirá em avaliação técnica e padronizada de características cognitivas e de personalidade dos candidatos, mediante o emprego de técnicas científicas aprovadas para uso no Brasil pelo Conselho Federal de Psicologia e de acordo com o §4º do art. 5º da Lei Nº 5.301/69.

9.7.6-Poderão ser aplicadas técnicas coletivas (um psicólogo aplicando instrumentos de avaliação em um grupo de candidatos) e individuais (um psicólogo aplicando instrumentos de avaliação em apenas um candidato).

Assim, no entendimento de Maia e Queiroz (2007, p. 125), a avaliação psicológica seria:

Como uma medida objetiva e padronizada de uma amostra de comportamento. A eficácia do teste psicológico, à sua vez, depende de sua validade, de sua fidedignidade (precisão) e de sua normatização ou padronização.

Conclui-se, como informado anteriormente, que, em regra a avaliação psicológica se baseia na entrevista individual, na aplicação de instrumentos e testes, e na sua avaliação, bem como na utilização de uma base teórica e científica que auxilie no processo.

Ou seja, “bateria” de testes e perguntas que objetivam verificar se os candidatos possuem características de personalidade e habilidades específicas e adequadas para o exercício, conforme perfil profissiográfico.

Salienta-se que o requisito geral de aptidão física e mental para ingresso em cargo público não elimina ou substitui a realização do exame psicotécnico (deverá estar adstrito a uma lei), tendo em vista que a aptidão mental está vinculada com saúde mental, objeto da psiquiatria, e não com coleta de dados, estudos e interpretação de informações ligadas a personalidade e comportamento, objeto do exame psicotécnico.

### **5.3 Perfil Profissiográfico**

Para Sousa (2007, p.85), a

Jurisprudência do STF tem se firmado no sentido de que o exame psicotécnico, embora possa ter caráter eliminatório, deve atender a requisitos tais como: previsão em lei, rigor científico, objetividade e publicidade, “submetendo-se, em sua realização, à observância de critérios técnicos que propiciem base objetiva destinada a viabilizar o controle jurisdicional da legalidade, da correção e da razoabilidade dos parâmetros norteadores da formulação e das conclusões resultantes dos testes psicológicos, sob pena de frustrar-se, de modo ilegítimo, o exercício, pelo candidato, da garantia de acesso ao Poder Judiciário, na hipótese de lesão a direito”.

A divulgação prévia do perfil profissiográfico desejado pela Administração pública em razão dos cargos e funções objetos do concurso público poderia levar os candidatos a induzir comportamentos e direcioná-los aos parâmetros anteriormente estabelecidos pelos psicólogos e/ ou avaliadores.

Assim, a objetividade dos exames ficaria adstrita à ausência de sigilidade nos critérios de avaliação, em razão dos princípios da publicidade e inafastabilidade do conhecimento do Poder Judiciário de lesão ou ameaça a direito.

Alguns órgãos administrativos não se sabe bem porque, ou se é para alguma ocultação escusa, já que não se vislumbra qualquer razão plausível, insistem em conferir ao exame psicotécnico caráter sigiloso, chegando mesmo ao ápice de inserir essa qualificação em cláusula de edital de concurso. Essa imposição é notoriamente ilegítima e ofende literalmente o princípio que assegura a qualquer indivíduo o direito à obtenção de informações perante os órgãos públicos (art. 5º, XXXIII, CF). Afinal, todos têm o direito de saber quais os motivos que conduziram o examinador a considerar o candidato inapto no exame psicotécnico, e, alias, em qualquer tipo de prova. (CARVALHO FILHO, 2009, p. 625)

A validade estaria vinculada a divulgação prévia das características a serem avaliadas, as técnicas que serão utilizadas, o paradigma esperado para o cargo, as razões de aprovação ou não, etc.

Como exemplo tem-se o edital nº. 1/2007 - SAD/ESCOLAGOV/PMMS do concurso público para ingresso no curso de formação de soldados da Polícia Militar do Estado do Mato Grosso:

8.6 - Os instrumentos utilizados para avaliar o perfil psicológico do candidato, a fim de verificar sua capacidade de adaptação e seu potencial de desempenho positivo, serão definidos segundo os critérios objetivos e os parâmetros estabelecidos pela definição do perfil psicológico, adotado como padrão pela PMMS, por meio das seguintes características e dimensões (nível) respectivas: controle emocional (elevado); ansiedade (diminuída); impulsividade (diminuída); domínio psicomotor (adequado); autoconfiança (boa); resistência à frustração (elevada); potencial de desenvolvimento cognitivo (bom); memórias auditiva e visual (boas); controle e canalização produtiva da agressividade (elevados); disposição para o trabalho (elevada); resistência à fadiga psicofísica (boa); iniciativa (adequada); potencial de liderança (adequado); capacidade de cooperar e trabalhar em grupo (boa); relacionamento interpessoal (bom); flexibilidade de conduta (adequada); criatividade (adequada); fluência verbal (bom); sinais fóbicos e disrítmicos (ausentes), atenção concentrada (boa), percepção de detalhes (boa).

Ainda, fez constar a descrição das características a serem avaliadas, as dimensões (níveis), a quantidade de características que eliminaria ou não um candidato, os conceitos utilizados (apto e inapto), etc.:

8.7 - O resultado do Exame de Aptidão Mental (Exame Psicotécnico) será expresso pelos conceitos: a) Apto: significando que o candidato apresentou perfil psicológico pessoal compatível com o perfil psicológico profissional, descrito no presente Edital; b) Inapto: significando que o candidato não apresentou perfil psicológico pessoal compatível com o perfil psicológico profissional, descrito no presente Edital, sendo assim considerado contra-indicado.

Os especialistas do Laboratório de Pesquisa em Avaliação da Universidade de Brasília enfatizam que:

O perfil não costuma ser divulgado em Edital como forma de evitar que os candidatos de concursos públicos não sejam influenciados no momento da avaliação psicológica, procurando dar uma resposta que eles julguem ser a mais adequada. Ou seja, se soubessem previamente que as exigências abrangem uma dose adequada de agressividade, extroversão ou assistência ao próximo poderiam enviesar suas respostas para se adequarem ao perfil, porém, quando fossem atuar no cargo não conseguiriam apresentar tal padrão de comportamento<sup>22</sup>.

Divergente do entendimento acima, Maia e Queiroz entendem que a divulgação prévia do perfil não ofende a objetividade da avaliação, mas poderia violar o princípio da isonomia do certame.

Outro ponto digno de relevo diz respeito à construção jurisprudencial pacífica que exige a adoção de caráter eminentemente objetivo do exame psicotécnico. Sem discordar do manifesto acerto dessa orientação pretoriana, advertimos, no entanto, que a não-divulgação prévia do perfil profissiográfico no edital do concurso, além de garantir a eficácia e a utilidade da avaliação psicológica não ofende a garantia de sua objetividade. Ao revés, a divulgação prévia do perfil é que poderia comprometer o caráter objetivo e impessoal do exame, diante da real possibilidade de inúmeros candidatos buscarem o acompanhamento profissional, com a indicação de dicas e orientações a serem seguidas no contexto da aplicação dos testes psicológicos, comprometendo o seu efetivo resultado, gerando grave lesão ao princípio da isonomia e frustrando a sua utilidade enquanto requisito prévio de admissão aos cargos e empregos públicos. (MAIA. QUEIROZ, 2007, p. 211)

Entretanto, tal entendimento (de que os candidatos poderiam induzir comportamentos) sofreu modificações no sentido de considerar violação aos princípios da legalidade, publicidade e transparência o fato de não se divulgar o perfil profissiográfico em edital, anterior à realização do exame.

---

<sup>22</sup> PASQUALI, Luiz, MOURA, Cristiane Faiad de e VASCONCELOS, Tatiana Severino. **Avaliação Psicológica em Concurso Público: Pergunta e Resposta**, Cartilha produzida pelo LabPAM/UnB.

CONCURSO PÚBLICO – DELEGADO DE POLÍCIA FEDERAL – EDITAIS NºS 24/2004 E 57/2004 – EXAME PSICOTÉCNICO – CONSTITUCIONALIDADE – PERFIL PROFISSIONGRÁFICO SUBJETIVIDADE E SIGILO – INADMISSIBILIDADE. 1. A exigência do exame psicotécnico em concurso público, inclusive com caráter eliminatório, é legítima, autorizada que se acha no art. 37, inciso I, da Constituição Federal. 2. O Colendo STF já entendeu constitucional a realização de exame psicotécnico para fins de admissão em cargos públicos, desde que haja previsão legal e a natureza do cargo assim o exija. 3. A exigibilidade do aludido exame para ingresso na carreira de policial federal consta expressamente do art. 8º, III, do Decreto-lei nº 2.320/87. **4. Editais omissos por não traçarem o perfil profissiográfico que seria exigido para ingresso no curso de formação profissional, ofendendo-se os princípios da legalidade e publicidade.** 5. A exigência de exame psicotécnico em concurso público destina-se a averiguar eventuais desvios de comportamento ou de personalidade que inviabilizem o exercício da função. Diferentemente, a exigência de perfil profissiográfico, tal como procedido pela Administração do concurso em referência, refere-se a determinado perfil adequado buscado pela Academia de Polícia para ingresso no cargo público e não encontra previsão em lei. 6. **O princípio da transparência, constitucionalmente assegurado em concurso público, determina a publicidade de todos os atos como portarias, editais, desde a abertura até o encerramento do concurso, de forma a assegurar a ampla concorrência. Isso se aplica ao exame psicotécnico, de forma que o sigilo aplicado ao perfil profissiográfico também ofende o princípio da transparência.** 7. Exercício do direito de recorrer prejudicado porque somente lhe foi permitido acesso ao laudo-síntese. 8. **Avaliação sigilosa com base em critérios não revelados não permite ao Poder Judiciário aferir eventual lesão ou ameaça de lesão a direito decorrente da utilização, pela Administração, de critérios de avaliação não revelados, em ofensa aos arts. 5º, XXXV, e 37, caput, I e II, da Constituição Federal, impedindo ao juízo se manifestar sobre o perfil desejável e, da mesma forma, a análise com base em critérios subjetivos e a impossibilidade de aferição da legalidade do exame porque os parâmetros não são públicos.** 9. A teor do art. 462 do CPC, impõe-se levar em consideração a superveniência do Decreto nº 6.944/2009, dispondo sobre normas gerais relativas a concursos públicos, o qual já considerou inadmissível a utilização de perfil profissiográfico sigiloso ou não para investigar a personalidade do candidato ao perfil profissiográfico imposto pela Administração. 10. (...) (ARE 988615, Relator(a): Min. Ricardo Lewandowski, julgado em 20/10/2016, publicado em Processo eletrônico DJe-228 DIVULG 25/10/2016 - public 26/10/2016 destaque nosso)

Desse modo, a Administração Pública não deve escolher aleatoriamente os meios de aplicação das avaliações e testes, uma vez que os meios utilizados deverão buscar os candidatos mais adequados ao perfil anteriormente traçado, de acordo com as funções a serem executadas naquele cargo.

#### 5.4 Judicialização do Exame Psicológico

Com o aumento da realização de concursos e a crescente concorrência entre os candidatos, observa-se cada vez mais controvérsias envolvendo as normas dos editais, os critérios de correção, as provas, os gabaritos, dentre outras incidências.

Algumas dessas questões são levadas a conhecimento e posterior julgamento pelo Poder Judiciário, tendo como principal tema a fase da avaliação psicológica.

Ressalte-se que o ato administrativo que gera prejuízos individuais, através da autotutela da Administração, poderá ser anulado, reavaliado ou revogado.

Quanto a essa abordagem, Maia e Queiroz (2007, p. 105) afirmam que o judiciário não admite, nem tampouco reconhece a subjetividade apresentada nas avaliações psicológicas, mas reconhece a subjetividade de provas orais e discursivas.

É curioso notar que a mesma jurisprudência que vem, de um lado, reconhecendo um amplo poder discricionário às bancas examinadoras em sede de provas discursivas e orais, com a consequência adoção de critérios subjetivos dos examinadores na avaliação e correção das respectivas questões, não vem tolerando, de outro lado, a adoção desses mesmos critérios em sede de provas psicotécnicas.

Há algumas discussões teóricas acerca da possibilidade de o Poder Judiciário rever os resultados das avaliações psicológicas. Sousa traz em seu livro “*Controle Judiciário dos Concursos Públicos*” as duas visões, quais sejam: o juiz substituindo a decisão da banca examinadora e o vício de aplicação, e a correção das etapas pela própria comissão.

Sei que é bastante delicado e perigoso abrir-se precedente desse tipo, dado o risco de se trazer o juiz para “compor a banca examinadora”. Mas também acho extremamente injusto que em casos tais o candidato fique refém da desarrazoada correção adotada pela comissão do concurso, por vez carente de motivação. (SOUSA, 2007, p. 50)

Ainda, continua:

De fato, permitir indistintamente que o magistrado reveja critérios subjetivos de correção é lançar o concurso à total insegurança, fulminando a discricionariedade da banca examinadora. Por outro lado, não admitir que em casos especiais o Judiciário examine tais situações, é esvaziar o acesso ao Judiciário previsto no art. 5º, XXXV. (SOUSA, 2007, p. 50)

Isto é, alguns doutrinadores entendem que o Judiciário pode adentrar no mérito do ato administrativo, não substituindo a Administração Pública, mas verificando se a atuação se deu em observância aos princípios constitucionais.

Nesse sentido, para Nohara, as regras previstas no edital são passíveis de controle pelo Poder Judiciário, tendo em vista a Teoria dos Controles dos Atos Administrativos quando da fiscalização da legalidade.

O edital é a lei interna do concurso. As regras do edital são passíveis de análise pelo Poder Judiciário se violarem princípios e regras constitucionais. Muito embora não seja dado ao Judiciário entrar no mérito dos critérios escolhidos pela comissão de concurso, a teoria de controle dos atos administrativos evoluiu para abarcar na verificação da legalidade diversos vícios na realização do certame, inclusive aqueles referentes à irrazoabilidade dos critérios escolhidos. (NOHARA, 2013, p.661)

Mas em decisão recente do Tribunal de Justiça de Minas Gerais, ao julgar a Apelação Civil em reexame necessário nº. 1.0056.08.164312-6/004, o Desembargador relator Oliveira Firmo, em seu voto, afirma que:

Ademais, nem **sequer** poderia ter sido **realizada** a **prova técnica** no candidato para a **aferição** de sua **higidez mental**. É que **esse não é objetivo** ou **matéria** que toquem ao **Judiciário definir**, sob **pena** de, em o sendo, implicar **indevida imiscuição** de um **órgão** do **Poder** em outro, a **periclit**ar o primado da **independência** dos **poderes**.

Em **síntese**, vale dizer, ao **Judiciário não** incumbe **avaliar critério** de **formulação** e **avaliação** – em verdadeira **substituição** à **autoridade** que **preside** o **certame** ou a **membro** da **banca** –, desde que tal **não** se faça ao **arrepio** ou em **direto confronto** à **legalidade** ou a **princípios constitucionais**.

[...]

Nesse **contexto**, em atenção ao princípio da **isonomia**, há de **prevalecer** o **resultado** do **teste** prestado **durante** o concurso, por **preservar** as **condições** a que se **submeterem todos** os **demais** candidatos, previstas na **lei** e no **edital**. [sic]

Por fim, a ementa do julgado traz em seu escopo a apresentação da circunstancialidade, que consiste no momento da realização do exame que não pode ser repetido. Ou seja, quando da realização do exame, o psicólogo analisa o candidato naquele momento, naquele contexto, e essas características não retornam, nem tampouco podem ser identificadas por alguém que não estava presente no momento.

REEXAME NECESSÁRIO – APELAÇÃO CÍVEL – CONSTITUCIONAL – ADMINISTRATIVO – CONCURSO PÚBLICO – EXAME PSICOTÉCNICO – FASE ELIMINATÓRIA – LEGALIDADE. 1. Firmou-se a jurisprudência no sentido de que a juridicidade da exigência de aprovação em exame psicotécnico, para habilitação de candidato a cargo público, condiciona-se à existência de lei em sentido estrito (Supremo Tribunal Federal – STF –, Súmula nº 686). 2. Além da existência de expressa previsão legal e editalícia, há razoabilidade na adoção do psicotécnico como critério de seleção, à vista das especificidades das atividades a serem desenvolvidas pelo Técnico em Segurança Pública. 3. A circunstancialidade que caracteriza o psicotécnico está em apurar, em momento intencionalmente aleatório na vida dos candidatos, uma espécie de amostra do comportamento cotidiano (particularmente sob pressão). O psicotécnico captará aqueles que, no momento do teste, se mostrem aptos ou inaptos – ainda que circunstancialmente. 4. Não é possível a reavaliação das características psicológicas do candidato em exames psicológicos feitos em juízo ou fora dele, pois não há como se reproduzirem as circunstâncias em que realizados naquele momento e ambiente de tensão emocional. 5. Judicialmente, importa discutir a validade e eficácia da técnica ou de sua aplicação, mas não necessariamente o resultado do exame psicotécnico aplicado em concurso público. (TJMG - Ap Cível/Rem Necessária Nº 1.0056.08.164312-6/004 - 7ª Câmara Cível – Relator Des. Oliveira Firmo – julgado em 03.04.2018 – Publicado em 11.04.2018)

Ademais, quando o candidato recebe como devolutiva da avaliação psicológica que o mesmo não está apto ao cargo público, ou que não preenche os parâmetros estabelecidos e recorre ao judiciário para ver seu direito de continuar no certame, acaba por ser beneficiado, uma vez que a decisão judicial acabaria por violar o princípio da isonomia, tendo em vista que o Poder Judiciário o colocaria entre os candidatos recomendados, configurando assim o prejuízo de um candidato em detrimento de outro, em virtude da concorrência que envolve o concurso. Ou seja, o candidato seria beneficiado por continuar no concurso sem a realização de nova avaliação psicológica ou por não refazer novo exame.

Nesse sentido disciplina Meirelles:

(...) não se permite ao Judiciário pronunciar-se sobre o mérito administrativo, ou seja, sobre a conveniência, oportunidade, eficiência ou justiça do ato, porque, se assim agisse, estaria emitindo pronunciamento de administração, e não de jurisdição judiciária. O mérito administrativo, relacionando-se com conveniências do governo ou com elementos técnicos, refoge do âmbito do Poder Judiciário, cuja missão é a de aferir a conformação do ato com a lei escrita, ou na sua falta, com os princípios gerais do Direito. (MEIRELLES, 1991, p. 602-603)

Desta forma, ao judiciário caberia a análise do ato em conformidade com a legislação e os princípios e não a revisão do mérito administrativo.

## 6 PROVA ORAL

Assim como a avaliação psicológica, a prova oral possui requisitos que também podem ser aplicados à entrevista pessoal.

A prova oral se constitui no meio pelo qual o candidato a um concurso público se submete a interpelação presencial dos examinadores da banca organizadora (é o que comumente chama-se de sabatina). Ressalte-se que tal interpelação ocorre em sessão pública aberta para tal destinação, de modo que o referido candidato manifestará sobre os assuntos que são propostos em forma de perguntas, sendo previamente sorteados, de acordo com o conteúdo programático previsto no edital (SIMVOULIDIS, 2017).

No que tange a cobrança de conteúdo não previsto no edital do certame, já manifestou o STF:

MANDADO DE SEGURANÇA. ADMINISTRATIVO. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. CONCURSO PÚBLICO PARA INGRESSO NA MAGISTRATURA. PROVA ORAL. FORMULAÇÃO DE QUESTÕES SOBRE TEMAS NÃO CONTEMPLADOS NO PONTO JURÍDICO SORTEADO. INTERPOSIÇÃO DE RECURSO ADMINISTRATIVO. ALEGADA INVIABILIDADE DE REVISAR A NOTA OBTIDA PELO CANDIDATO (ART. 70, § 1º, DA RESOLUÇÃO CNJ n. 75/2009). DETERMINAÇÃO DE EXCLUSÃO DO CERTAME. IMPOSSIBILIDADE. DISTINÇÃO ENTRE A IRRETRATABILIDADE DA NOTA ATRIBUÍDA AO CANDIDATO EM PROVA ORAL E O EXECÍCIO DO CONTROLE ADMINISTRATIVO DA LEGALIDADE. VINCULAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO ÀS NORMAS ESTABELECIDAS NO EDITAL DE CONCURSO PÚBLICO. ORDEM DE SEGURANÇA CONCEDIDA. (STF – Mandado de Segurança 32.042 Distrito Federal – Segunda Turma – Relatora Ministra Carmem Lúcia – Julgado em 26.08.2014)

A referida avaliação visa analisar o conhecimento intelectual, a inteligência emocional, a oratória, a capacidade de expressão do candidato, etc. A grande distinção entre esse tipo de método e os demais utilizados nos concursos públicos é que não se aplica o princípio da simultaneidade (inquirição de um candidato por vez), uma vez que cada candidato é avaliado individualmente e que a sua identidade, bem como suas características físicas e psicológicas são reveladas para a banca.

Tendo em vista as características que envolvem, a prova oral é um instrumento “delicado”, tendo em vista que pode levar à discricionariedade dos examinadores, abrindo, conseqüentemente, espaço para favorecimentos e perseguições. Mas alguns cuidados precisam ser adotados objetivando a redução desses conceitos, ampliando a objetividade na realização e obtenção de resultados.

Admite-se a prova oral nos concursos que versem sobre cargos com exigências relacionadas às virtudes e habilidades verbais, e/ou quando a prova escrita mostrar-se insuficiente para uma avaliação mais minuciosa das características do candidato.

Desse modo, verifica-se a existência da prova oral, em regra, nos concursos vinculados às carreiras jurídicas, tais como Magistratura (art. 93, inciso I, da CR/88), Ministério Público (art. 129, §3, da CR/88), além das carreiras de Procurador do Estado e União. Para aquelas, o CNJ normatizou os concursos através da Resolução nº. 75, de 2009:

Art. 5º O concurso desenvolver-se-á sucessivamente de acordo com as seguintes etapas:

I - primeira etapa - uma prova objetiva seletiva, de caráter eliminatório e classificatório;

II - segunda etapa - duas provas escritas, de caráter eliminatório e classificatório;

III - terceira etapa - de caráter eliminatório, com as seguintes fases: a) sindicância da vida pregressa e investigação social; b) exame de sanidade física e mental; c) exame psicotécnico;

IV - quarta etapa - uma prova oral, de caráter eliminatório e classificatório;

V - quinta etapa - avaliação de títulos, de caráter classificatório.

§ 1º A participação do candidato em cada etapa ocorrerá necessariamente após habilitação na etapa anterior.

§ 2º Os tribunais poderão realizar, como etapa do certame, curso de formação inicial, de caráter eliminatório ou não. (BRASIL, 2009)

Na terceira etapa (inciso III), verifica-se a existência de um caráter eliminatório, que precede a prova oral, qual seja, a investigação da vida pregressa e social do candidato, bem como a análise dos exames de sanidade física e mental, e dos exames psicotécnicos.

Quando do julgamento do Procedimento de Controle Administrativo nº 510<sup>23</sup> pelo CNJ, o Conselheiro Joaquim Falcão, no voto (vencido) proferido por ocasião do citado julgamento, afirmou que:

O concurso público também não é um fim em si mesmo. Nem apenas privilégio, direito, ou prerrogativa de juízes ou candidatos às vagas da magistratura. É meio também. O concurso, qualquer concurso, deve contribuir para assegurar a independência e a imparcialidade do Poder Judiciário. Deve ser seu testemunho e sua confirmação. Não sua dúvida e sua negação. E o que assegura, aos olhos da Constituição e da cidadania, esta confirmação, este testemunho? A resposta não é difícil. É a garantia de que em todas as fases desde o edital, a inscrição, a seleção das bancas examinadoras, as provas e suas correções, a proclamação dos resultados e a nomeação dos aprovados, prevaleceram os princípios da impessoalidade, da publicidade e da igualdade.

No sítio eletrônico do STJ e STF verifica-se que alguns recursos foram alvo de suas apreciações, mas poucos foram os recursos cujo mérito fora analisando, sendo a maioria não apreciado por tratar-se de revisão de mérito, o que não é passível nas referidas instâncias. Desse modo, com base no julgado abaixo entende-se que o referido órgão – STJ, levou em consideração as disposições editalícias no que tange a realização e resultado da prova oral.

**CONCURSO PÚBLICO. ACESSO. NOTAS.** Na hipótese, **o candidato não tem direito líquido e certo a ter acesso a cada uma das notas que lhe foram atribuídas (por examinador e respectiva matéria) quando da prova oral que prestou no concurso público para provimento do cargo de juiz federal substituto, visto que o edital não prevê tal modo de publicação, pois só contém previsão de divulgar a nota final obtida naquele exame. Dessarte, não existe ofensa aos princípios da publicidade ou legalidade (art. 37 da CF/1988).** Anote-se, por último, que a jurisprudência do STJ entende que, na hipótese de o candidato insurgir-se contra as regras contidas no edital do concurso público, o prazo decadencial referente à impetração do mandamus deve ser contado da data em que publicado esse instrumento convocatório. Precedentes citados: AgRg no RMS 21.693-ES, DJ 30/10/2006, e RMS 16.804-MG, DJ 25/9/2006<sup>24</sup>. (destaque nossos)

<sup>23</sup> O CNJ instaurou o referido Procedimento após o XLI Concurso para Magistratura do Estado do Rio de Janeiro, realizado em 2005/2006, que teve a aprovação de 24 (vinte e quatro) candidatos, dos quais 7 (sete) eram filhos de magistrados. O caso foi julgado em 11.03.2018, tendo o CNJ, por maioria, mantido o resultado do concurso. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/54765/a-necessaria-discussao-sobre-a-prova-oral-para-acesso-as-carreiras-juridicas>>. Acesso em 23.11.2018.

<sup>24</sup> BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. RMS 27.673-PE, Rel. Min. Arnaldo Esteves Lima, julgado em 17/6/2010. Disponível em: <<https://ww2.stj.jus.br/jurisprudencia/externo/informativo/?acao=pesquisar&data=%40DTDE+%3E%3D+19881005&livre=concurso+adj+p%FAblico+e+%28prova+ou+avalia%E7%E3o%29+adj+oral&operador=e&b=INFJ&thesaurus=JURIDICO>>. Acesso em: 22.11.2018.

No exame da decisão abaixo, observa-se a discussão acerca da possibilidade de subjetividade na realização do exame, foi afastada pelo STJ, tendo em vista que seria do caráter da prova a análise dos conhecimentos e perfil do candidato, além da análise de outros aspectos, como fluência verbal, firmeza nas respostas, postura, etc.:

**ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. PROVA ORAL. SUBJETIVISMO. CONDIÇÃO INERENTE AO EXAME. OFENSA AO PRINCÍPIO DA IGUALDADE. INEXISTÊNCIA. RECURSO IMPROVIDO. 1. O caráter subjetivo é inerente ao exame oral, sendo certo que a fluência da prova guarda relação direta com o domínio que o candidato possui sobre a matéria e com suas características pessoais. Dessa forma, o maior ou menor tempo utilizado para sua realização depende das características de cada candidato, situação que não fere o princípio da igualdade. 2. A prova oral não se presta exclusivamente à averiguação dos conhecimentos técnicos do candidato, buscando, também, a análise de seu equilíbrio emocional, experiência e fluência verbal, fatores relevantes para o exercício da profissão de Juiz de Direito. O uso de tais critérios sem previsão no edital não compromete sua legalidade, vez que são próprios dos exames orais. 3. O Poder Judiciário não tem poderes para substituir a banca examinadora, mas tão-somente para averiguar a legalidade dos critérios por ela adotados. 4. Recurso ordinário improvido. (STJ - RMS 19.022/PI, Rel. Ministro Arnaldo Esteves Lima, Quinta Turma, julgado em 28/06/2005, DJ 22/08/2005, p. 306 destaque nosso)**

Ainda, analisando as decisões acerca do referido tema, tem-se que o Tribunal de Contas da União, diante da Denúncia TC 018.115/2010-1 promovida por candidato ao concurso de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão – IFMA (edital nº. 10, de 05 de maio de 2010), enfrentou algumas questões como obrigatoriedade da gravação da prova oral.

No referido caso, o certame “previa a possibilidade de gravação da Prova Didática, realizada em sessão pública, desde que o candidato o requeresse e se responsabilizasse pela gravação e pelos custos provenientes<sup>25</sup>”.

No voto do relator Ubiratam Aguiar, o mesmo manifestou-se no sentido da impositividade da regra contida no artigo 13, parágrafo 3º, do Decreto Federal nº. 6.944, de 2009, que disciplina sobre a gravação da prova oral.

---

<sup>25</sup> Trecho extraído do relatório do julgamento da denúncia TC 018.115/2010.

Art. 13. O concurso público será de provas ou de provas e títulos, podendo ser realizado em duas etapas, conforme dispuser a lei ou o regulamento do respectivo plano de carreira.

§ 1º Quando houver prova de títulos, a apresentação destes deverá ocorrer em data a ser estabelecida no edital, sempre posterior à da inscrição no concurso, ressalvada disposição diversa em lei.

§ 2º A prova de títulos deverá ser realizada como etapa posterior à prova escrita e somente apresentarão os títulos os candidatos aprovados nas etapas anteriores ou que tiverem inscrição aceita no certame.

§ 3º Havendo prova oral ou defesa de memorial, deverá ser realizada em sessão pública e gravada para efeito de registro e avaliação.

[...] (BRASIL, 2009)

Ressalte-se que compete a Administração Pública essa obrigação, não podendo a mesma ser transferida ao candidato, sob pena de constituir-se prejuízo ao controle e transparência.

Cabe esclarecer que a prova oral ferirá os princípios da transparência e da publicidade caso não haja a divulgação das notas, coadunando assim, com o entendimento exposto na análise apresentada no relatório da referida Denúncia:

*a ampla publicação das notas das provas didáticas não serve somente ao interessado, mas a todos que tem um interesse direto ou potencial no concurso, favorece o controle dos atos e dá transparência.(SIC)<sup>26</sup>*

Tem-se ainda, como exemplo, o edital do concurso público para provimento de cargos de juiz do trabalho substituto do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região – 2013, que disciplina em sua redação a previsão da gravação da prova oral – “10.2 Haverá registro em gravação de áudio ou por qualquer outro meio que possibilite a sua posterior reprodução”.

Cammarosano (2005) defende a ideia de que as provas orais devem sofrer registro, seja através de gravação, taquigrafia, estenografia ou estenotipia. Mas também reconhece que a jurisprudência entende que não compete ao Judiciário examinar os critérios adotados pela Administração Pública, desde que atendidos os critérios previamente fixados no edital, e respeitados os princípios constitucionais.

---

<sup>26</sup> Trecho extraído do relatório do julgamento da denúncia TC 018.115/2010.

Ainda defende a ideia de existência de um gabarito para as questões a serem arguidas, de modo que o mesmo deverá ser divulgado juntamente com as notas individuais atribuídas por cada examinador, conferindo assim, objetividade à avaliação oral.

Outro defensor da aplicação das provas orais é Maia (2007), que apresenta diversas medidas capazes de garantir a licitude do procedimento, dentre elas: a proibição da prova ser aplicada por apenas um examinador, realização de sorteio prévio sobre os pontos a serem abordados; realização em sessão pública gravada e com direito de recurso pelo candidato; além é claro de um ambiente propício, sem qualquer tipo de intimidação ou “terror”.

Assim como Maia (2007), Rocha (2006) afirma que algumas medidas podem ser adotadas, tais como a avaliação ser realizada sempre por mais de um examinador, além de ser motivada e individual; com criação de fórmulas estatísticas para impedir que notas discrepantes influenciem drasticamente na pontuação do candidato, além da existência de um gabarito prévio, para orientar os examinadores; com ampla publicidade, e o registro das provas através de filmagem, por exemplo.

Cabe mencionar, por fim, o Projeto de Lei nº. 2140/03<sup>27</sup> de autoria do Deputado Coronel Alves, que disciplina sobre a proibição de realização de provas orais em concursos públicos como critério eliminatório, possuindo apenas critério classificatório.

Art. 1º Esta lei dispõe sobre a proibição de realização de provas orais em concursos públicos.

Art. 2º Fica proibida a realização de prova oral de caráter eliminatório, nos concursos públicos promovidos pela Administração Pública, nos três Poderes.

Parágrafo único - A prova oral quando prevista em lei deverá ser somente com caráter classificatório, com as perguntas e o examinador sorteados no momento da prova, sendo a nota obrigatoriamente atribuída na presença do candidato.

Art. 3º Fica vedada a realização de prova pelo órgão ou entidade a que se destina o concurso.

Art. 4º Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

---

<sup>27</sup> O referido projeto se encontra Aguardando Designação de Relator na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP).

Como se constata no exposto a realização da prova oral, desde que subsidiada pela sua gravação e comprovada a complexidade do cargo almejado, vai de encontro aos princípios da ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, transparência e controle, e garante benefícios, mesmo que a longo prazo à Administração Pública.

No próximo capítulo apresentar-se-á a entrevista pessoal e suas características na esfera privada e as possibilidades de sua aplicação nos concursos públicos.

## **7 ENTREVISTA PESSOAL**

As entrevistas individuais/ pessoais podem vir como uma das etapas da avaliação psicológica, ou como uma fase do concurso.

### **7.1 Entrevista no Setor Privado: Recrutamento e Seleção**

Na iniciativa privada a entrevista se constituiu como uma das fases no processo de emprego ou seleção de candidatos, na qual se avalia o comportamento, perfil do candidato e a motivação para aquela vaga.

Considera-se importante, durante o processo, o candidato saber falar sobre si, sobre suas experiências profissionais e as atividades cotidianas, afinal, será por meio da entrevista que o entrevistador conseguirá traçar o perfil do candidato e verificar se o mesmo se “enquadra” ou não no perfil da vaga ou cargo almejado, se terá bom desempenho interpessoal e técnico, dentre outros aspectos.

Cria-se um parâmetro para, a partir dele, verificar se o candidato apresenta e/ou possui as características esperadas e exigidas para a função. Por exemplo, nas funções relacionadas com agentes prisionais, policiais, precisa-se de pessoas com controle emocional e comportamental, não impulsivos, tendo em vista que, nas situações que enfrentam diariamente, agir segundo seus instintos e na impulsividade, imediatismo pode levar a situações de risco.

No sistema privado, em regra, as entrevistas possuem fator determinante quando da contratação, posto que, pode o candidato possuir bom currículo (diversas experiências profissionais e de aperfeiçoamento), mas não possuir comportamento que se adeque ao tipo de serviço ao qual se candidatou, deixando de demonstrar competências e habilidades necessárias ao parâmetro traçado.

Ressalte-se que os entrevistadores são “verdadeiros” investigadores e profissionais na arte de estabelecer elementos importantes nos quais os candidatos devem se enquadrar.

## 7.2 Entrevista no Concurso Público Português e sua Analogia ao Caso Brasileiro

O tema entrevista pessoal nos concursos públicos ainda é tema pouco discutido nas bibliografias, o que acaba dificultando sua abordagem e as análises das respectivas publicações.

Apesar de o tema ser de extrema importância para os concursos públicos merecendo destaque as consequências positivas, tal como o alcance e a alocação de perfis mais adequados aos setores da Administração Pública, redução de gastos, melhor aproveitamento da mão-de-obra em prol da eficiência no serviço público, ainda é visto com resistência.

Alguns doutrinadores como Bergue (2010) defendem a ideia de que a aplicação de entrevistas pessoais ferem os princípios constitucionais que norteiam a Administração Pública, e que por esta razão não devem ser aplicadas aos concursos públicos que buscam a isonomia entre os candidatos e o respeito às normas.

Nesse sentido observam-se entendimentos jurisprudenciais contrários a realização das entrevistas, tendo em vista que trariam risco ao princípio da impessoalidade, devendo a mesma ser afastada dos certames:

TRT-PR-06-10-2006 SERVIDOR PÚBLICO. CONTRATAÇÃO MEDIANTE APRESENTAÇÃO DE CURRÍCULO E ENTREVISTA PESSOAL. ILEGALIDADE. A seleção de servidores públicos por meio de "entrevista pessoal" abre margem a subjetivismo, que é justamente o que legislador pretendeu evitar ao prever a obrigatoriedade do concurso de provas. Além disso, a eliminação prévia de candidatos mediante análise de currículos não atende ao espírito da norma constitucional, o qual privilegia, antes de outras formas de avaliações, a realização de provas. Não foi a toa que o legislador fixou que os concursos públicos devem ser de "provas ou de provas e títulos", não sendo admissível a contratação de servidores mediante a realização de concurso eliminatório "de títulos", seguida de outra modalidade de avaliação. (TRT-9 13086200529906 PR 13086-2005-29-9-0-6, Relator: Marcia Domingues, 4a. Turma, Data de Publicação: 06/10/2006)<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> COUTINHO, 2014, p.10-11.

Por outro lado têm-se autores que defendem a aplicação da entrevista nos certames, levando em consideração os benefícios que a referida prova pode trazer ao serviço público. Assim, têm-se alguns entendimentos favoráveis a sua realização:

RECURSO EM SEDE DE PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO. TRIBUNAL DE JUSTIÇA. CONCURSO PÚBLICO PARA OUTORGA DE DELEGAÇÕES DE SERVENTIAS EXTRAJUDICIAIS. EXAME PSICOTÉCNICO E ENTREVISTA PESSOAL. RESOLUÇÃO CNJ 81. LEGALIDADE. INEXISTÊNCIA DE FATO NOVO. NÃO PROVIMENTO. I. Procedimento de controle administrativo contra a exigência de exame psicotécnico e de entrevista pessoal em Concurso Público para Outorga de Delegações de Serventias Extrajudiciais. **II. A Resolução CNJ 81/2009 prevê a submissão dos candidatos a exames de personalidade, compreendidos o psicotécnico e a entrevista pessoal.** III. **O Edital nº 01 – TJBA – Notários e Oficiais de Registro, de 17 de julho de 2013, nos itens 11.1 e 11.2, contempla expressamente os institutos do teste psicotécnico e da entrevista pessoal.** IV. Inexistindo, nas razões recursais, qualquer elemento novo capaz de alterar o entendimento adotado, a decisão monocrática combatida deve ser mantida. V. Recurso conhecido, uma vez que tempestivo, mas que, no mérito, nega-se provimento. (CNJ - RA – Recurso Administrativo em PCA - Procedimento de Controle Administrativo - 0004806-83.2015.2.00.0000 - Rel. Carlos Augusto de Barros Levenhagem - 5ª Sessão Virtual - j. 09/12/2015 destaques nossos)

JUIZADOS ESPECIAIS DA FAZENDA PÚBLICA. ADMINISTRATIVO. SERVIDOR INTEGRANTE DA CARREIRA MAGISTÉRIO PÚBLICO DO DISTRITO FEDERAL. CONCURSO PARA ATUAÇÃO EM UNIDADES ESCOLARES ESPECIALIZADAS. FASES DO CERTAME. ENTREVISTA ORAL PREVISTA NO EDITAL. ENTREVISTA ESCRITA NÃO PREVISTA EXPRESSAMENTE NO EDITAL. INAPTIDÃO CONSTATADA EM AMBAS ENTREVISTAS. INEXISTÊNCIA DE NECESSIDADE DO EXCEPCIONAL CONTROLE JUDICIAL. RECURSO CONHECIDO E IMPROVIDO. 1. Requer o autor/recorrente a reforma da sentença que julgou improcedente o pedido contido na inicial, a fim de que seja determinada a sua submissão a nova entrevista oral, nos termos do edital do concurso, e a concessão e certificado de aptidão para concorrer a vaga de professor no sistema prisional. 2. (...) . Entretanto, na fase de entrevista do concurso conseguiu somar apenas 15 pontos, quando o necessário para aprovação seria, no mínimo, 25 pontos. 3. Não há qualquer ilegalidade na submissão dos candidatos a entrevista, desde que esta esteja prevista no edital. De acordo com o art. 27, inciso III, da Portaria nº 314, de 27 de setembro de 2016: Para ser considerado apto, o servidor interessado deverá, obrigatoriamente, submeter-se as seguintes fases: (...) c) Entrevista: máximo de 50 (cinquenta) pontos e mínimo 25 (vinte e cinco pontos). A entrevista constará de exposição oral do candidato, com duração de 15 (quinze) minutos, quando serão observadas postura didático-pedagógica e o perfil profissional do candidato (...) 4. Da detida análise dos autos, verifica-se que o candidato foi submetido à entrevista oral e escrita, tendo sido reprovado em decorrência de ambas entrevistas, como descreve a conclusão do documento de id. 1637648: Diante da análise realizada, a

banca entendeu que as respostas por escrito confirmaram a percepção obtida pelas respostas na entrevista oral (...). 5. Com efeito, ainda que desconsiderada a aplicação de entrevista escrita, a inaptidão para o cargo permaneceria constatada. 6. Portanto, ante a ausência de ilegalidade na reprovação do recorrente, inexistente, no caso concreto, a necessidade do excepcional controle judicial. 7. Ressalta-se que o Poder Judiciário não pode, em nome da razoabilidade, estabelecer regras distintas para candidatos que participaram do concurso em igualdade de condições, especialmente quando fundamentada a reprovação do candidato. 8. Recurso conhecido e improvido. 9. Condenado o recorrente ao pagamento das custas processuais e honorários advocatícios, estes fixados em 10% sobre o valor da causa. 10. A súmula de julgamento servirá como acórdão, conforme regra do art. 46 da Lei 9.099/95. (TJ-DF 07372851020168070016 DF 0737285-10.2016.8.07.0016, Relator: Eduardo Henrique Rosas, Data de Julgamento: 29/06/2017, 3ª Turma Recursal dos Juizados Especiais do Distrito Federal, Data de Publicação: Publicado no DJE : 04/07/2017 . Pág.: Sem Página Cadastrada).

Em análise ao estudo desenvolvido por Neves (2013), conseguiram-se identificar diversas similitudes do concurso público brasileiro com o concurso público português para recrutamento de servidor – identificação da necessidade de reposição do quadro de pessoal, elaboração do edital, realização de prova de conhecimento (escrita), prova oral, entrevista pessoal, avaliação curricular (títulos), exame psicológico, dentre outros.

Ainda ao ler as disposições trazidas no livro “*O Recrutamento de Trabalhador Público*” (NEVES, 2013), verifica-se que no caso português a entrevista tem por objetivo aferir a idoneidade pessoal e a motivação do candidato ao emprego público, através de critérios definidos. Entretanto a relação interpessoal traçada não leva, obrigatoriamente, a dependência de critérios pessoais desvinculados de objetividade.

A objetividade do método busca:

- (1) A predefinição do objeto da entrevista, isto é, dos temas ou assuntos sobre que versará;
- (2) A fixação prévia dos parâmetros e critérios de apreciação e valoração;
- (3) A publicidade da própria entrevista<sup>275</sup>;
- (4) A fundamentação das respectivas deliberações. (NEVES, 2013, p. 93)

Ao analisar o item “4”, acima, pode-se verificar certa analogia com o princípio das decisões fundamentadas do judiciário, ou seja, no direito português a garantia da fundamentação dos atos administrativos garante às partes o direito de ter acesso às razões das decisões.

Ainda, a legislação portuguesa distingue “entrevista de avaliação de competências” de “entrevista profissional de seleção”. Aquela visa obter informações sobre o comportamento profissional relacionado com as competências essenciais para o exercício da função, permitindo uma análise das experiências, qualificações e motivações profissionais através de suas vivências, enquanto esta busca avaliar, objetivamente e sistematicamente, os aspectos comportamentais e experiências profissionais demonstrados durante a entrevista, dando ênfase aos aspectos vinculados à capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

A avaliação por competências se baseia num conjunto de questões diretamente vinculadas ao perfil previamente definido.

Já no direito brasileiro, segundo Parpinelli, Lunardelli (2006), quando da publicação do artigo “*Avaliação psicológica em processos seletivos: contribuições da abordagem sistêmica*”, a entrevista seria caracterizada como uma interação para busca de dados através de uma fonte de informação (entrevistado). Ainda, para Goulart Júnior (2003) os dados envolvidos na entrevista psicológica estão relacionados às diferentes dimensões psicológicas do candidato.

Ressalte-se que o fato de a entrevista ser realizada por um ser humano, passível de interação subjetiva, não a invalida, nem tampouco a considera inconstitucional.

A entrevista apresenta pontos positivos e negativos, mas não pode ser invalidada, do ponto de vista sistêmico, já que aspectos opostos de um mesmo fenômeno podem ser confrontados e superados, sem negá-los ou reduzi-los.

Assim, o pensador sistêmico foca as relações na entrevista; ultrapassando uma forma de pensar disjuntiva e adotando a atitude ‘e-e’, ele pensará a articulação e a própria subjetividade do entrevistador, ou seja, sua epistemologia, seus valores e crenças. (PARPINELLI, LUNARDELLI, 2006, p. 467)

Um aspecto negativo da entrevista seria a influência interpessoal do entrevistado e entrevistador, um sob o outro. O ponto positivo é que as entrevistas, bem

estruturadas, podem permitir, desde que deixando de lado a subjetividade, alcançar os objetivos almejados.

A grande crítica das entrevistas diz respeito à possibilidade de falta de objetividade no processo, tendo em vista a interação entre entrevistado e entrevistador. Assim, caberá ao entrevistador manter-se competente, comprometido e ético quando da observação à realidade que faz parte.

Deste modo entende-se que, apesar da controvérsia, e do entendimento diverso dos tribunais brasileiros pode-se concluir pela aplicação da entrevista, para cargos especificamente definidos, adotando-se os devidos cuidados em prol de uma seleção impessoal.

## 8 CONCLUSÃO

Ao longo da história do recrutamento e seleção da mão-de-obra para a Administração Pública observa-se que até o surgimento do concurso público como método de recrutamento, os meios não utilizavam técnicas objetivas para análise das características de cada candidato, mas sim, critérios subjetivos vinculados a virtudes e talentos, por exemplo.

Ou seja, na fase inicial dos recrutamentos, os sorteios, as compra e vendas, arrendamentos, sucessão hereditária de cargos públicos, não conseguiam captar, necessariamente, candidatos com maior capacidade técnica, intelectual e profissional acerca das funções a serem desenvolvidas. Em algumas hipóteses, o acesso aos cargos vinha como uma forma de arrecadação de verbas ao erário, ou troca de favores políticas, transformando o serviço público em um meio, sem fim definido.

O concurso público, no Brasil, ganhou os contornos aplicados atualmente na Constituição de 1988, mas foi na Constituição de 1934 que o termo concurso surgiu pela primeira vez, sofrendo modificações e retrocessos ao longo dos anos. Ou seja, na Constituição de 1937 observava-se a presença do concurso na primeira investidura dos cargos públicos, mas a Emenda Constitucional de 1969 trouxe o retrocesso ao admitir que fossem excetuados alguns cargos do concurso público.

Ressalte-se que os concursos não possuem muitas regulamentações que disciplinam os seus procedimentos, uma vez que a sua previsão se encontra apenas no artigo 37 da CR/88. Ademais, as legislações infraconstitucionais disciplinam sobre a carreira ao qual o candidato irá concorrer e sobre algumas fases que podem constar no processo (avaliação psicológica, por exemplo).

Apesar de o concurso ser a “exigência” constitucional para ingresso na carreira pública, existem algumas exceções como os cargos comissionados, as contratações por tempo determinado e as nomeações para cargos vitalícios de Ministros e Conselheiros, por exemplo.

Do ponto de vista jurídico os editais seriam os instrumentos que organizam as fases e as relações entre os diferentes atores do procedimento. Em síntese tem-se as fases da verificação da necessidade do concurso para preenchimento das vagas, elaboração do edital,

regras sobre realização das provas (objetivas, subjetivas), apresentação dos títulos, divulgação dos resultados, convocação dos aprovados, nomeação, tomada de posse.

Ressalte-se que servidor público é a pessoa investida no cargo público, e esse se materializa com a posse. Existe ainda, no direito brasileiro o instituto do estágio probatório que se materializa no lapso temporal, em que se avalia a aptidão e capacidade do servidor pelo prazo de 3 anos, para se obter a estabilidade do servidor público.

Importante destacar a figura dos princípios da objetividade, isonomia, impessoalidade, publicidade, transparência e seleção de candidatos mais capacitados, técnica e psicologicamente para a Administração Pública, que garantem que os concursos públicos não violem a ética constitucional.

Percebe-se que o atual modelo de concurso público realizado no Brasil, no qual se baseia em provas de múltipla escolha, seleciona os candidatos que obtém melhores notas, e acaba por não permitir que o serviço público seja feito com eficiência e boa qualidade quando do acesso do cidadão ao mesmo.

Para o atendimento efetivo das necessidades dos setores públicos e dos cidadãos demonstrou-se ao longo desse trabalho que institutos como avaliação psicológica e prova oral, possuem características que se coadunam com a utilização da entrevista pessoal nos concursos públicos, no que tange ao procedimento de seleção da mão-de-obra mais qualificada e/ ou desejada.

Ou seja, concursos que buscam preencher vagas nas carreiras policiais utilizam a avaliação psicológica como forma de identificar se o candidato possui características de personalidade que se adequam ao perfil da função a ser desenvolvida. Isto é, para um agente penitenciário é preciso possuir equilíbrio emocional, de modo que imediatismos e impulsividades podem colocar o mesmo em situações indesejáveis e de risco a própria vida e a de terceiros.

Nas carreiras jurídicas de magistratura utilizam-se a prova oral como forma de verificar se o candidato ao cargo de juiz, por exemplo, possui segurança no momento de responder as perguntas formuladas (cujo tema foi previamente sorteado), se possui fluência

verbal, boa postura e comportamento, dentre outras características que são inerentes a função de julgar.

Entretanto, tais institutos vão de encontro ao que se denominou de indústria concursista, que se caracterizam com a realização de provas de múltipla escolha, de caráter classificatório e eliminatório, no qual permite o recrutamento do candidato que obtiver melhor nota. Ainda se caracteriza pelo não enfrentamento do candidato com contextos análogos aos que enfrentará na função pública.

Cabe destacar que a indústria concursista movimenta produtos e mercado, isto é, contratação de professores, monitores e palestrantes, elaboração e venda de materiais de estudos e aula, criação de cursinhos especializados em determinada carreira, serviços de viagem, hospedagem e inscrição, além da arrecadação de tributos, circulação de renda e capital, e as “formulas” de aprovação.

Tal conceito leva aos setores públicos os denominados concursistas, que são aqueles candidatos que em regra buscam estabilidade na função e altos salários quando comparados com o mercado de trabalho, de modo que pessoas que possuem vocação para o exercício da função e veem o concurso como uma fase pré-profissional, as vezes acabam não sendo selecionados.

O grande mal da referida indústria é que a mesma acaba gerando uma padronização nos procedimentos dos concursos públicos, com a realização dos mesmos tipos de prova, “cobrança” dos mesmos conteúdos técnicos, mesmos critérios para avaliação, isso como forma de evitar a judicialização do certame para questionar algumas de suas regras, além do baixo custo, evitando assim a utilização de fases como avaliação psicológica, realização de prova oral e entrevista pessoal que acabam por gerar elevação dos custos de realização e demora no preenchimento das vagas, mas que em contrapartida auxiliariam na seleção do perfil desejado.

Com isso são gerados problemas de longo e curto prazo para a Administração Pública, tais como a dificuldade de atingir e captar o perfil desejado, alta rotatividade dos servidores (uma vez que os concursistas estão sempre em busca dos melhores salários e

benefícios), aumento dos gastos com treinamento para qualificação da mão-de-obra e obtenção de melhores práticas e técnicas, além do preenchimento de atividades obsoletas.

Deste modo, para romper com essa ideologia concurseira, a implantação da entrevista pessoal viria como forma de auxiliar na busca pelo perfil mais adequado com as habilidades, competências e aptidões para o exercício da função.

Por fim, as utilizações dos mesmos procedimentos atualmente adotados na realização da avaliação psicológica e da prova oral poderiam tornar a etapa da entrevista pessoal objetiva, imparcial, isonômica, atraindo, possivelmente, pessoas mais qualificadas para as funções públicas, reduzindo ainda o gasto desnecessário do dinheiro público, além de melhorar a qualidade e eficiência na prestação do serviço. Tais resultados e utilização podem ser observados no concurso público português que se assemelha em quase sua totalidade com o concurso brasileiro.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A ILEGALIDADE da entrevista em concurso público. 15 Maio 2015. Disponível:<<http://www.ibnadvocacia.adv.br/artigos/a-ilegalidade-da-entrevista-em-concurso-publico>>. Acesso em 05.02. 2018.

ALMEIDA, Etenize Cerqueira de. **Perfil do servidor público na gestão municipal: aproximações e distâncias** entre o perfil apresentado na literatura sobre reforma do Estado e a realidade em Santo Antônio de Jesus. 2013. 45p. Monografia apresentada para graduação em Tecnólogo em Gestão Pública. Universidade Federal do Recôncavo da Bahia. Disponível em:<[https://www1.ufrb.edu.br/gestaopublica/images/phocadownload/tcc\\_concluido\\_20131/DE%20ALMEIDA%20Perfil%20do%20servidor%20pblico%20na%20gesto%20municipal.pdf](https://www1.ufrb.edu.br/gestaopublica/images/phocadownload/tcc_concluido_20131/DE%20ALMEIDA%20Perfil%20do%20servidor%20pblico%20na%20gesto%20municipal.pdf)>. Acesso em 03.08.2018.

APROVADOS em concurso, mas sem emprego...2013. Disponível em:<[https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/selecao/2013/09/16/Selecao\\_Interna,388313/aprovados-em-concurso-mas-sem-emprego.shtml](https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/selecao/2013/09/16/Selecao_Interna,388313/aprovados-em-concurso-mas-sem-emprego.shtml)>. Acesso em 21.11.2018.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROTEÇÃO E APOIO AOS CONCURSOS. São Paulo. Disponível em:<<https://www.anpac.org.br/>>. Acesso em 21.11.2018.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS CONCURSEIROS. Santa Catarina, 2004. Disponível em:<<http://www.andacon.org/>>. Acesso em 21.11.2018.

BERGUE, Sandro Trescastro. CAMÕES, Marizaura Reis de Souza. PANTOJA, Maria Júlia. **Gestão de Pessoas: bases Teóricas e Experiências no Setor Público**. Brasília: ENAP, 2010. Disponível em: <<http://www.enap.gov.br/documents/586010/603556/Livro.pdf/b295469b-faec-42f2-9544-69b1984e17a8>>. Acesso em 12.06.2018.

BIBIANO, Bianca. **Seleção ruim de candidatos explica má qualidade do serviço público, diz pesquisador**. 2014. Disponível em:< <https://veja.abril.com.br/educacao/selecao-ruim-de-candidatos-explica-ma-qualidade-do-servico-publico-diz-pesquisador/>>. Acesso em 21.11.2018.

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. **Uma Reforma Gerencial da Administração Pública no Brasil**. Brasília: Revista do Serviço Público, Ano 49, número 1, janeiro-março 1998: 5-42. Disponível em: <[http://www.bresserpereira.org.br/papers/1997/97.Reforma\\_gerencial-RSP.pdf](http://www.bresserpereira.org.br/papers/1997/97.Reforma_gerencial-RSP.pdf)> Acesso em 07.09.2018.

BONEZZI, C.A, PEDRAÇA, L.L.O.CESA, Londrina, PR, 2008. Disponível em:<[http://www.escoladegoverno.pr.gov.br/.../a\\_nova\\_administracao\\_publica.a..](http://www.escoladegoverno.pr.gov.br/.../a_nova_administracao_publica.a..)>. Acesso em 08.09.2018.

BRASIL. Constituição Política do Imperio do Brazil, de 25 de março de 1824. Elaborada por um Conselho de Estado e outorgada pelo Imperador D. Pedro I. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm)>. Acesso em 27.09.2018.

**BRASIL.** Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm)>. Acesso em 04.10.2018.

**BRASIL.** Constituição de 1937, de 10 de novembro de 1937. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, decretada pelo Presidente da República. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1930-1939/constituicao-35093-10-novembro-1937-532849-publicacaooriginal-15246-pl.html>>. Acesso em 04.10.2018.

**BRASIL.** Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946. A Mesa da Assembléia Constituinte promulga a Constituição dos Estados Unidos do Brasil e o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos termos dos seus arts. 218 e 36, respectivamente, e manda a todas as autoridades, às quais couber o conhecimento e a execução desses atos, que os executem e façam executar e observar fiel e inteiramente como neles se contêm. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm)>. Acesso em 04.10.2018.

**BRASIL.** Constituição da República Federativa do Brasil, de 24 de janeiro de 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm)>. Acesso em 04.10.2018.

**BRASIL.** Constituição de 1891, de 24 de fevereiro de 1891. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, decretada e promulgada pelo Congresso Nacional Constituinte. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1824-1899/constituicao-35081-24-fevereiro-1891-532699-publicacaooriginal-15017-pl.html>>. Acesso em 04.10.2018.

**BRASIL.** Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em 07.05.2018.

**BRASIL.** Decreto nº. 440, de 10 de dezembro de 1845. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/legislacao/PublicacaoSigen.action?id=387650&tipoDocumento=DEC-n&tipoTexto=PUB>>. Acesso em 04.10.2018.

**BRASIL.** Decreto Federal nº. 6.944, de 21 de ago. 2009. Estabelece medidas organizacionais para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, dispõe sobre normas gerais relativas a concursos públicos, organiza sob a forma de sistema as atividades de organização e inovação institucional do Governo Federal, e dá outras

providências. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6944.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6944.htm)>. Acesso em 25.08.2018.

**BRASIL.** Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969. Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc\\_anterior1988/emc01-69.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm)>. Acesso em 04.10.2018.

**BRASIL.** Lei nº. 1.860, de 04 de janeiro de 1908. Regula o alistamento o sorteio militar e reorganiza o Exército. Disponível em:< <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1900-1909/lei-1860-4-janeiro-1908-580934-publicacaooriginal-103780-pl.html>>. Acesso em 26.09.2018.

**BRASIL.** Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962. Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4119-27-agosto-1962-353841-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em 08.10.2018.

**BRASIL.** Lei Estadual Mineira nº. 5.301, de 16 de outubro de 1969. Contém o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais. Disponível em:< <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=5301&ano=1969>>. Acesso em 26.09.2018.

**BRASIL.** Lei nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm)>. Acesso em 20.08.2018.

**BRASIL.** Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8666cons.htm)>. Acesso em 25.08.2018.

**BRASIL.** Lei nº. 9.654, de 02 de junho de 1998. Cria a carreira de Policial Rodoviário Federal e dá outras providências. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19654.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19654.htm)>. Acesso em 20.08.2018.

**BRASIL.** Lei nº.11.907, de 02 de fevereiro de 2009. Dispõe sobre a reestruturação da composição remuneratória das Carreiras de Oficial de Chancelaria e de Assistente de Chancelaria [...]. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Lei/L11907.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11907.htm)>. Acesso em 20.08.2018.

**BRASIL.** Projeto de Lei nº. 2.140, de 02 de outubro de 2003. Dispõe sobre a proibição de realização de provas orais em concursos públicos e dá outras providências. Disponível em:<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=136044>>. Acesso em 23.11.2018.

**BRASIL.** Supremo Tribunal Federal. Súmula nº. 686, de 24 de setembro de 2003. Disponível em:< <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=1506>>. Acesso em 25.08.2018.

**BRASIL.** Supremo Tribunal Federal. Embargos de Declaração em Agravo de Instrumento 504987, de 17 de maio de 2011. Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20051733/embdecl-no-agravo-de-instrumento-ai-504987-mg>>. Acesso em: 25.08.2018.

**BRASIL.** Supremo Tribunal Federal. Agravo de Instrumento 850608/ RS, 01 de dezembro de 2011. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000076063&base=baseMonocraticas>>. Acesso em 25.08.2018.

**BRASIL.** Supremo Tribunal Federal. Mandado de Segurança 32.042/ DF, 26 de agosto de 2014. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6645419>>. Acesso em 23.11.2018.

**BRASIL.** Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial 442964/PR, 17 de setembro de 2002. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/234749/recurso-especial-resp-442964-pr-2002-0077716-4/inteiro-teor-100195470>>. Acesso em: 25.08.2018.

**BRASIL.** Supremo Tribunal Federal. Agravo em Recurso Especial ARE 988615, de 20 de dezembro de 2016. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000297604&base=baseMonocraticas>>. Acesso em: 25.08.2018.

**BRASIL.** Supremo Tribunal Federal. Agravo em Recurso Extraordinário 949539, de 29 de novembro de 2016. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000297604&base=baseMonocraticas>>. Acesso em: 21.11.2018.

**BRASIL.** Tribunal de Contas da União. Denúncia TC 018.115/2010. Disponível em: <<https://tcu.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/316507336/1811520101/inteiro-teor-316507406>>. Acesso em: 22.11.2018.

**BRASIL.** Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. Apelação Civil em reexame necessário nº. 1.0056.08.164312-6/004, de 03 de abril de 2008. Disponível em: <https://tj-mg.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/565510758/ap-civel-rem-necessaria-ac-10056081643126004-mg>>. Acesso em: 22.11.2018.

**BRASIL.** Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Apelação Civil nº. 3004043-87.2013.8.26.0481. Disponível em: <<https://tj-sp.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/387620439/apelacao-apl-30040438720138260481-sp-3004043-8720138260481/inteiro-teor-387620459>>. Acesso em: 22.11.2018.

**BRASIL.** Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. Recurso 0737285-10.2016.8.07.0016, de 29 de junho de 2017. Disponível em: <<https://tj-df.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/500975567/7372851020168070016-df-0737285-1020168070016?ref=juris-tabs>>. Acesso em 22.11.2018.

**BRASIL.** Superior Tribunal de Justiça. Recurso em Mandado de Segurança nº. 27.673-PE, de 17 de junho de 2010. Disponível em: <<https://ww2.stj.jus.br/jurisprudencia/externo/informativo/?acao=pesquisar&data=%40DTDE+%3E%3D+19881005&livre=concurso+adj+p%FAblico+e+%28prova+ou+avalia%E7%E3o%29+adj+oral&operador=e&b=INFJ&thesaurus=JURIDICO>>. Acesso em: 22.11.2018.

**BRASIL.** Superior Tribunal de Justiça. Recurso em Mandado de Segurança nº. 45.854/MS, de 28 de abril de 2015. Disponível em: <[https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1402274&num\\_registro=201401476036&data=20150514&formato=PDF](https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1402274&num_registro=201401476036&data=20150514&formato=PDF)>. Acesso em: 22.11.2018.

**BRASIL.** Superior Tribunal de Justiça. Agravo Regimental em Recurso de Mandado de Segurança 21.693/ES, de 03 de outubro de 2006. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/9053139/agravo-regimental-no-recurso-em-mandado-de-seguranca-agrg-no-rms-21693-es-2006-0069124-5?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 21.11.2018.

**BRASIL.** Superior Tribunal de Justiça. Recurso Ordinário em Mandado de Segurança 19.022/PI, de 28 de junho de 2005. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/71932/recurso-ordinario-em-mandado-de-seguranca-rms-19022-pi-2004-0137821-1>>. Acesso em: 21.11.2018.

CAMMAROSANO, Márcio. Concurso público – imposição constitucional e operacionalização. In: MOTA, Fabrício. (Coord.). **Concurso público e constituição**. Belo Horizonte; Fórum, 2005.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito administrativo**. 21ª ed. Rio de Janeiro. Lumen Juris, 2009.

\_\_\_\_\_. **Manual de Direito Administrativo**. 22ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

COELHO, Fernando de Souza. **Repensando os concursos públicos no Brasil**: subsídios para discussão à luz da gestão de pessoas no setor público. In: BASSOTI, Ivani Maria (Org.). Uma nova gestão é possível. 1ª ed. São Paulo FUNDAP: Unidade Central de Recursos Humanos da Secretaria de Planejamento e Gestão, 2015.

CONCURSO. **Edital**. Concurso público para admissão ao curso de formação de oficiais do corpo de bombeiros militar de Minas Gerais para o ano de 2019. Edital CBMMG nº 01, 06 de fevereiro de 2018. Disponível em: <<http://www.bombeiros.mg.gov.br/images/concursos/CFOBM19/edital.pdf>>. Acesso em 26.09.2018.

CONCURSO. **Edital**. Concurso Público para Admissão ao Curso de Formação de Soldados da Polícia Militar de Minas Gerais (Qppm), para o ano de 2019 (CFSd QPPM/2019). Edital DRH/CRS nº 06/2018, de 29 de junho de 2018. Disponível em: <<https://www.policiamilitar.mg.gov.br/conteudoportal/sites/concurso/29062018181932470.pdf>>. Acesso em 26.09.2018

**CONCURSO. Edital.** Concurso Público para Ingresso no Curso de Formação/Soldado PM. EDITAL n. 1/2007 - SAD/ESCOLAGOV/PMMS, de 19 de novembro de 2007. Disponível em:<[https://jcconcursos.uol.com.br/arquivos/pdf/PM\\_Edital\\_7929.pdf](https://jcconcursos.uol.com.br/arquivos/pdf/PM_Edital_7929.pdf)>. Acesso em 09.10.2018.

**CONCURSO. Edital.** Concurso Público para Provimento de Cargos de Juiz do Trabalho Substituto do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região – 2013. Edital, 23 de maio de 2006. Disponível em:<<https://trt1.jus.br/documents/22233/708949/Edital+de+Abertura.pdf/d09afe3f-563f-452b-af6a-24a2b987bd37?version=1.0>>. Acesso em 23.11.2018.

**CONCURSO. Edital.** Concurso Público, destinado ao provimento de cargo efetivo da carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão - IFMA. Edital nº 10, de 05 de maio de 2010. Disponível em:<[https://portal.ifma.edu.br/wp-content/uploads/2009/07/images\\_arquivos\\_concursos\\_copeac\\_edital\\_10\\_10\\_docente\\_edital\\_magisterio\\_2010.pdf](https://portal.ifma.edu.br/wp-content/uploads/2009/07/images_arquivos_concursos_copeac_edital_10_10_docente_edital_magisterio_2010.pdf)>. Acesso em 22.11.2018.

**CONCURSOS públicos oferecem 10.588 vagas com salários de até R\$ 29,1 mil.** Disponível em:<<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2018/11/19/concursos-publicos.htm>>. Acesso em 21.11.2018.

**CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA.** Resolução CFP nº 007/2003, 1 de junho de 2003. Institui o Manual de Elaboração de Documentos Escritos produzidos pelo psicólogo, decorrentes de avaliação psicológica e revoga a Resolução CFP nº 17/2002. Disponível em:<[https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2002/12/resolucao2002\\_17.PDF](https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2002/12/resolucao2002_17.PDF)>. Acesso em 24.08.2018.

**CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA.** Resolução CFP nº 002/2016, 21 de janeiro de 2016. Regulamenta a avaliação psicológica em Concurso Público e processos seletivos de natureza pública e privada e revoga a Resolução CFP nº. 001/2002. Disponível em:<<http://satepsi.cfp.org.br/docs/Resolucao002-2016.pdf>>. Acesso em 24.08.2018.

**CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA.** Procedimento de Controle Administrativo 510, 10 de março de 2008. Disponível:<<http://www.cnj.jus.br/acompanhamentoprocessualportal/faces/jsf/consultarandamentoprocessual/DocumentoEletronico.jsp?id=7856>>. Acesso em 21.11.2018.

**CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA.** Procedimento de Controle Administrativo 0004806-83.2015.2.00.0000, 09 dez. 2015 Disponível:<<http://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam;jsessionid=E756EFC5F0D26AFED749205337DD81D1?jurisprudenciaIdJuris=47809&indiceListaJurisprudencia=5&firstResult=4100&tipoPesquisa=BANCO>>. Acesso em 29.05.2018.

**CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA.** Resolução n.º 75, de 12 de Maio de 2009. Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. Disponível em:<[http://www.cnj.jus.br/images/stories/docs\\_cnj/resolucao/rescnj\\_75b.pdf](http://www.cnj.jus.br/images/stories/docs_cnj/resolucao/rescnj_75b.pdf)>. Acesso em 23.11.2018.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS MUNICÍPIOS – CNM **Nova Administração Pública**: Gestão Municipal e Tendências Contemporâneas / Confederação Nacional do Município – Brasília: CNM, 2008. 64 p. Vol. 6. Disponível em:<[www.cnm.com.br/](http://www.cnm.com.br/)>. Acesso em 08.09.2018.

COSTIN, Claudia. **Administração Pública**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COUTINHO, Alessandro Dantas. **Entrevista Pessoal em Concursos Públicos**. LICICON – Revista de Licitações e Contratos. Instituto Negócios Públicos: Curitiba, PR, ano VII, n.82, p.230-233, outubro 2014. Disponível em:<[https://sollicita.com.br/Content/ConteudoDinamico/MaterialProfessores/rpsbxrdLICICON\\_\\_Entrevista\\_pessoal\\_em\\_concursos\\_publicos.pdf](https://sollicita.com.br/Content/ConteudoDinamico/MaterialProfessores/rpsbxrdLICICON__Entrevista_pessoal_em_concursos_publicos.pdf)>. Acesso em 05.02.2018.

COUTINHO, Alessandro Dantas. **Pontos importantes sobre a prova oral nos concursos públicos**. 2016. Disponível em:<<http://genjuridico.com.br/2016/04/05/pontos-importantes-sobre-a-prova-oral-nos-concursos-publicos/>>. Acesso em 22.10.2018.

CRETELLA JÚNIOR, José. **Curso de Direito Administrativo**, 18ª ed., Rio de Janeiro, Forense, 2002.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. São Paulo Jurídico Atlas, 2003.

SILVA, Edgar Félix da. **O Que Falta ao Instituto do Concurso Público?** . Assis. 2010. Monografia (graduação em Direito) - Instituto Municipal de Educação de Assis – IMESA. Disponível em:<<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0811230247.pdf>>. Acesso em 22.11.2018.

ETAPA. Dicionário online Aurélio, 20 ago. 2018. Disponível em:<<https://dicionariodoaurelio.com/etapa>>. Acesso em 20.08.2018.

ENTREVISTA pessoal. Disponível:<<http://www.cv-resume.org/curriculum-vitae/procura-emprego/entrevista-pessoal.php>>. Acesso em 17. Mai. 2018.

EXAMES Psicológicos e Psicotécnicos. Disponível:<<http://www.tudosobreconcursos.com/informacoes-gerais/exames-psicologicos-e-psicotecnicos>>. Acesso em 05. Fev. 2018.

EXISTE entrevista em concurso público? Blog Concurseiro Paulista. 12/04/2017. Disponível:<<http://blog.concurseiro paulista.com/existe-entrevista-em-concurso-publico/>>. Acesso em 05. Fev. 2018.

FASE. Dicionário online Aurélio, 20 ago. 2018. Disponível em:<<https://dicionariodoaurelio.com/fase>>. Acesso em 20.08.2018.

FILHO, Marçal Justen. **Curso de Direito Administrativo**. 10ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo. Revista dos Tribunais, 2014.

FONTAINHA, Fernando de Castro et al. **Processos seletivos para a contratação de servidores públicos**: Brasil, o país dos concursos? In: BRASIL. Ministério da Justiça.

Secretaria de Assuntos Legislativos. Mecanismos jurídicos para a modernização e transparência da gestão pública. Brasília, DF, 2013. (Série Pensando o Direito, n. 49). v. 1. Disponível em: < <http://pensando.mj.gov.br/wp-content/uploads/2016/06/MECANISMOS-JUR%20C%20DDICOS-PARA-A-MODERNIZA%20C%2087%20C%2083O-E-TRANSPAR%20C%20ANCIA-DA-GEST%20C%2083O-P%20C%209ABLICA-VOLUME-I-PARTE-II.pdf>>. Acesso em 21.11.2018

\_\_\_\_\_. **Processos seletivos para a contratação de servidores públicos: Brasil, o país dos concursos?**. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 2014. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/11929/Processos%20seletivos%20para%20a%20contrata%20c%20a7%20c%20a3o%20de%20servidores%20p%20c%20bablicos%20-20Brasil%20c%20o%20pa%20c%20ads%20dos%20concursos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 14.06.2018

FORTINI, Cristiana. VIEIRA, Virginia Kirchmeyer. **Ponderações sobre a prova de títulos nos concursos públicos**. Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais. Edição Especial — ano XXVIII — Disponível em: <<http://revista1.tce.mg.gov.br/Content/Upload/Materia/925.pdf>>. Acesso em: 26.09.2018.

GOULART JÚNIOR, E. **Avaliação psicológica em processos seletivos: uma análise da atuação do psicólogo em consultorias de recursos humanos da cidade de Bauru**. (2003).

GUSMÃO. Carlos. **Existe entrevista em concurso público?**. Disponível: <<http://blog.concurseiropaulista.com/existe-entrevista-em-concurso-publico/>>. Acesso em 29.05.2018.

GRANJEIRO, Gabriel. **Concurso público: um pouco do passado, para você se preparar para o futuro**. 2017. Disponível em: <<https://blog.grancursosonline.com.br/concurso-publico-passado-futuro/>>. Acesso em 26.09.2018.

Haidar. . **CNJ julga concurso que teve entrevistas secretas**. 17 de setembro de 2012. Disponível: < <https://www.conjur.com.br/2012-set-17/cnj-julga-concurso-teve-entrevistas-secretas-perguntas-indiscretas>>. Acesso em 05.02.2018.

MACEDO et al(2015) **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**. Disponível: <[https://www.researchgate.net/profile/Andrew\\_Finger/publication/305463154\\_Analise\\_do\\_Concurso\\_Publico\\_como\\_instrumento\\_de\\_Selecao\\_de\\_pessoal\\_no\\_setor\\_publico\\_percepcao\\_de\\_um\\_grupo\\_de\\_servidores\\_de\\_Instituicoes\\_Federais\\_de\\_Ensino\\_Superior/links/578f8f8508ae35e97c427b45/Analise-do-Concurso-Publico-como-instrumento-de-Selecao-de-pessoal-no-setor-publico-percepcao-de-um-grupo-de-servidores-de-Instituicoes-Federais-de-Ensino-Superior.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Andrew_Finger/publication/305463154_Analise_do_Concurso_Publico_como_instrumento_de_Selecao_de_pessoal_no_setor_publico_percepcao_de_um_grupo_de_servidores_de_Instituicoes_Federais_de_Ensino_Superior/links/578f8f8508ae35e97c427b45/Analise-do-Concurso-Publico-como-instrumento-de-Selecao-de-pessoal-no-setor-publico-percepcao-de-um-grupo-de-servidores-de-Instituicoes-Federais-de-Ensino-Superior.pdf)>. Acesso em 17.05.2018.

MAIA, Marcio Barbosa. **O regime jurídico do concurso público e o seu controle jurisdicional**. São Paulo: Saraiva, 2007.

MAIA, Márcio Barbosa; QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro de. **O Regime Jurídico do Concurso Público e o seu Controle Jurisdicional**. 1ª ed., São Paulo, Saraiva, 2007.

MAIMONI, Alexandre. **A necessária discussão sobre a prova oral para acesso às carreiras jurídicas**. 2016. Disponível em:<<https://jus.com.br/imprimir/54765/a-necessaria-discussao-sobre-a-prova-oral-para-acesso-as-carreiras-juridicas>>. Acesso em 22.11.2018.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 17ª ed., São Paulo: Malheiros, 2004.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 16ª ed., São Paulo: Malheiros, 1991.

\_\_\_\_\_. **Direito Administrativo Brasileiro**, 32ª ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

\_\_\_\_\_. **Direito Administrativo Brasileiro**, 38ª edição, atualizada até a Emenda Constitucional 68, de 21.12.2011.

MOTTA, Carlos Pinto Coelho (Org.). **Curso Prático de Direito Administrativo**. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2004.

MOTTA, Fabrício. (Coord.). **Concurso público e constituição**. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2005.

NEVES, Ana Fernanda. **O Recrutamento de Trabalhador Público**. Lisboa. Portugal. 2013. Disponível em:<[http://www.provedor-jus.pt/archive/doc/O\\_Recrutamento\\_de\\_Trabalhador\\_Publico.pdf](http://www.provedor-jus.pt/archive/doc/O_Recrutamento_de_Trabalhador_Publico.pdf)>. Acesso em 14.06.2018.

NOHARA, Irene Patrícia. **Direito Administrativo**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.

OLIVEIRA, Andréa Glória Franco de. **Gestão de pessoas por competência: gerenciamento e capacitação de servidores público**. 2005. 25p. Monografia apresentada ao curso de pós-graduação em Administração Judiciária da Fundação Getúlio Vargas. Disponível em:<[http://www.tjrj.jus.br/c/document\\_library/get\\_file?uuid=528dc622-ec75-462b-9f68-88d9a3839ae6](http://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=528dc622-ec75-462b-9f68-88d9a3839ae6)>. Acesso em 03.08.2018.

PARPINELLI, Renata Fabiana. LUNARDELLI, Maria Cristina Frollini. **Avaliação psicológica em processos seletivos: contribuições da abordagem sistêmica**. 2006. Disponível:<<http://www.scielo.br/pdf/estpsi/v23n4/v23n4a14.pdf>>. Acesso em 22.05.2018.

PASQUALI, Luiz, MOURA, Cristiane Faiad de e VASCONCELOS, Tatiana Severino. **Avaliação Psicológica em Concurso Público: Pergunta e Resposta**, Cartilha produzida pelo LabPAM/UnB.

PAULA, Ana Paula Paes de. **Por uma nova gestão pública: limites e potencialidades da experiência contemporânea**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

PEREIRA, L.C.B. Revista do Serviço Público/Fundação Escola Nacional de Administração Pública — v.1, n.1 (nov. 1937) — Ano 49, n.1 (Jan-Mar/1998). Brasília: ENAP, 1937.

PEREIRA Júnior, Jessé Torres. **Art. 37, incisos e parágrafos**. In: BONAVIDES,

Paulo (org.); MIRANDA, Jorge (org.); MOURA AGRA, Walber (org.). **Comentários à Constituição Federal de 1988**. Rio de Janeiro: GEN/Forense, 2009.

PERIARD, Claudia. Valente. **A diferença entre recrutamento e seleção**. 2018. Disponível em: < <http://www.sobreadministracao.com/diferenca-recrutamento-selecao/>>. Acesso em 14.12.2018.

PINTO, Sandra Souza et al. **Recrutamento e seleção: um novo processo é possível**. In: BASSOTI, Ivani Maria (Org.). Uma nova gestão é possível. 1ª ed. São Paulo FUNDAP: Unidade Central de Recursos Humanos da Secretaria de Planejamento e Gestão, 2015.

PORTELA. Cícero. **OAB quer exclusão de entrevista em concurso para cartórios**. Disponível: < <https://www.portalodia.com/noticias/politica/oab-quer-exclusao-de-entrevista-em-concurso-para-cartorios-178815.html>>. Acesso em 29.05. 2018.

ROCHA, Francisco Lobello de Oliveira. **Regime jurídico dos concursos públicos**. São Paulo: Dialética, 2006.

RESENDE, Enio. **O Livro das Competências: desenvolvimento das competências: a melhor auto ajuda para pessoas, organizações e sociedade**. 2 ed. Rio de Janeiro: Qualitymark. 2003

SANTOS, Gabrielle de Matos Pacheco dos Santos. **A Evolução Histórica e Jurisprudencial do Concurso Público no Brasil**. Brasília – DF. 2010. Monografia (graduação em Direito) - Universidade Católica de Brasília. Disponível em: < <https://repositorio.ucb.br/jspui/bitstream/10869/2396/2/Gabrielle%20de%20Matos%20Pacheco%20dos%20Santos.pdf>>. Acesso em 22.11.2018.

SIMVOULIDIS, Nickolas Nogueira. **O controle jurisdicional das provas em concurso público**. Rio de Janeiro. 2017. Monografia (graduação em Direito) - Escola de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro. Disponível em: < <http://www.unirio.br/unirio/ccjp/arquivos/tcc/2017-1-tcc-nickolas-nogueira-simvoulidis-12-06-2017-final>>. Acesso em 22.11.2018.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulo Jurídico**. 30ª ed., Rio de Janeiro. Forense, 2013.

SILVA, Maurício Sales da. **A Judicialização de Concurso Público na Etapa da Avaliação Psicológica**. 2014. 62 fls. Monografia de conclusão do Curso de Especialização em Direito Administrativo – Instituto Brasiliense de Direito Público - IDP, Brasília – DF, 2014.

SILVEIRA, Rquel Dias da. **Profissionalização da função pública**. Belo Horizonte: Fórum, 2009.

SOUSA, Alice Ribeiro de. **O processo administrativo do Concurso Público**. 2011. 161fls. Dissertação (mestre em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia. Disponível em: < <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/13186/1/d.pdf>>. Acesso em 26.09.2018

SOUSA, Luís Marcelo Cavalcanti. **Controle Judiciário dos Concursos Públicos**. 1ª ed. Método. São Paulo, 2007.

TORRES, M. D.F. **Estado, democracia e administração pública no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

TOURINHO, Rita. **Concurso Público no Ordenamento Jurídico Brasileiro**. 1º ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris Ltda, 2008.

ZABOT, João batista M. **Gestão do Conhecimento: aprendizagem e tecnologia construindo a inteligência coletiva**. São Paulo: Atlas, 2002.