

**JUDICIALIZAÇÃO EM MECANISMOS DE SELEÇÃO EMPREGADOS EM
CONCURSOS PÚBLICOS BRASILEIROS: UMA ANÁLISE QUALIQUANTITATIVA
DA JURISPRUDÊNCIA DE 2008 A 2024**

Judicialization of selection mechanisms in Brazilian civil service examinations: a qualitative and quantitative analysis of case law (2008-2024)

Revista de Direito Administrativo e Infraestrutura | vol. 36/2026 | p. 93 - 134 | Jan - Mar / 2026
DTR\2026\489

André Saddy

Pós-Doutor pelo Centre for Socio-Legal Studies da Faculty of Law da University of Oxford. Doutor europeu em Problemas actuales de Derecho Administrativo pela Facultad de Derecho da Universidad Complutense de Madrid, com apoio da Becas Complutense Predoctorales in España. Mestre em Administração Pública pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, com apoio do Programa AlBan, Programa de Bolsas de Alto Nível da União Europeia para América Latina. Pós-graduado em Regulação Pública e Concorrência pelo Centro de Estudos de Direito Público e Regulação (Cedipre) da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Professor de direito administrativo da Faculdade de Direito, do Mestrado em Direito Constitucional e do Doutorado em Direitos, Instituições e Negócios da Universidade Federal Fluminense (UFF). Professor de direito administrativo do Departamento de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio). Diretor Executivo do Instituto Brasileiro de Direito Administrativo (IBDA). Vice-Presidente do Instituto de Direito Administrativo do Rio de Janeiro (Idarj). Presidente Honorífico do Centro de Estudos Empírico-Jurídicos (Ceej). Idealizador e Coordenador do Grupo de Pesquisa, Ensino e Extensão em Direito Administrativo Contemporâneo (GDAC). Consultor e parecerista. Lattes: [http://lattes.cnpq.br/3755480460002860]. ORCID: [http://orcid.org/0000-0002-9824-0832]. andresaddy@yahoo.com.br

Rafael Lucas da Silva Santos

Doutorando no Programa de Pós-graduação em Direitos, Instituições e Negócios na Universidade Federal Fluminense (PPGDIN/UFF), com período de doutorado sanduíche na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (ULisboa), com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (Capes) – Código de Financiamento 001. Mestre em Administração Pública pela Universidade Federal de Juiz de Fora (Profiap-UFJF). Pesquisador no Grupo de Pesquisa, Ensino e Extensão em Direito Administrativo Contemporâneo (GDAC). Servidor Público Federal com atuação na área de Gestão de Pessoas. Lattes: [http://lattes.cnpq.br/9225856175427100]. ORCID: [https://orcid.org/0000-0001-9489-9982]. rlss.jf@gmail.com

Ketlyn Gonçalves Fernandes

Bacharel em Direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF). Assessora de Órgão Julgador no Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. Pesquisadora no Grupo de Pesquisa, Ensino e Extensão em Direito Administrativo Contemporâneo (GDAC). Vencedora do Prêmio Professora Raquel Dias da Silveira Motta, conferido pelo Instituto Brasileiro de Direito Administrativo (IBDA). Lattes: [http://lattes.cnpq.br/0300879192812206]. ORCID: [https://orcid.org/0009-0009-9496-3193]. ketlynfernandes@id.uff.br

Marina Harumi Fukumoto

Graduada em Direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF). Lattes: [https://lattes.cnpq.br/5225585941119001]. ORCID: [https://orcid.org/0000-0003-1444-975X]. DOI: [https://doi.org/10.48143/rdai.36.Saddy]. marinaharumifukumoto@gmail.com

Área do Direito: Administrativo

Resumo: O concurso público, nos termos da Lei 14.965/2024, tem como objetivo selecionar candidatos de forma isonômica por meio da avaliação de conhecimentos, habilidades e competências necessárias ao desempenho das atribuições do cargo. A OCDE aponta para a tendência de que os países selecionem os candidatos para setor público não apenas com base em conhecimentos teóricos, mas também considerando capacidades analíticas e comportamentais. No caso do Brasil, o aperfeiçoamento dos certames constitui um tema que demanda atenção por parte do poder público. No intuito de contribuir para as discussões e melhorias da política de recrutamento e seleção no setor público, o presente trabalho de cunho empírico, com pesquisas desenvolvidas no âmbito do Projeto BRA/21/011 – MGI (PNUD), analisou o conteúdo de 2.451 ementas de decisões

judiciais envolvendo os instrumentos de seleção utilizados em concursos públicos brasileiros, à luz da lente teórica do controle judicial das autonomias públicas, visando construir uma agenda contendo temas com maior incidência de controvérsias em cada uma das etapas avaliativas. Os resultados deste estudo, de caráter misto, apontam, quantitativamente, para uma intensa judicialização e, qualitativamente, promove a construção de uma agenda contendo 213 assuntos com maior incidência de judicialização distribuídos em nove instrumentos de seleções aplicados em concursos públicos brasileiros. Os resultados deste artigo têm o potencial de contribuir, na prática, para o aperfeiçoamento de normas, documentos orientativos e políticas públicas que possam aprimorar os processos de seleção e provimento na Administração Pública.

Palavras-chave: Concurso Público – Jurisprudência – Recrutamento – Seleção – Administração Pública.

Abstract: Public selection processes, under Law 14,965/2024, aim to select candidates fairly by assessing the knowledge, skills, and competencies required for the position. The OECD highlights a trend among countries to recruit candidates for the public sector not only on the basis of theoretical knowledge, but also by considering analytical and behavioral competencies. In Brazil, improving selection processes remains a pressing issue on the government's agenda. To contribute to the debate and to the improvement of recruitment and selection policies in the public sector, this empirical study—conducted within the framework of Project BRA/21/011 – MGI (UNDP)—analyzed 2,451 court rulings concerning the selection instruments used in Brazilian public examinations, through the theoretical lens of judicial oversight of administrative autonomy. The objective was to develop an agenda identifying the issues most frequently subject to controversy at each stage of the evaluation process. The findings of this mixed-method study reveal, quantitatively, a high level of judicialization and, qualitatively, the development of an agenda comprising 213 issues most often contested in court, grouped into nine types of selection instruments commonly used in Brazilian civil service examinations. These results have the potential to inform the design of improved standards, guidelines, and public policies aimed at strengthening recruitment and appointment processes in Public Administration.

Keywords: Public Competition – Jurisprudence – Recruitment – Selection – Public Administration.

Para citar este artigo: Saddy, André; Santos, Rafael Lucas da Silva; Fernandes, Ketlyn Gonçalves; Fukumoto, Marina Harumi. Judicialização em mecanismos de seleção empregados em concursos públicos brasileiros. *Revista de Direito Administrativo e Infraestrutura*. n. 36. ano 10. p. 93-134. São Paulo: Ed. RT, jan./mar. 2026. DOI: [<https://doi.org/10.48143/rdai.36.Saddy>]. Disponível em: [URL]. Acesso em: DD.MM.AAAA.

Sumário:

1 Introdução - 2 Autonomias públicas e possibilidade de controle judicial - 3 Aspectos metodológicos - 4 Resultados e discussão - 5 Considerações finais - 6 Referências - 7 Legislação

1 Introdução

Em¹ 09 de setembro de 2024, foi publicada a Lei 14.965 no Diário Oficial da União (DOU), a qual dispõe sobre as normas gerais relativas a concursos públicos. No seu art. 2º, a lei estabelece que o concurso público tem por objetivo selecionar candidatos de forma isonômica por meio da avaliação dos conhecimentos, das habilidades e, nos casos em que couber, das competências necessárias ao desempenho com eficiência das atribuições do cargo ou emprego público, assegurada, nos termos do edital do concurso e da legislação, a promoção da diversidade no setor público.

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

Em que pese ainda não estar em vigorando, verifica-se que a Lei 14.965/2024 (LGL\2024\10056) é explícita quanto à necessidade de que os concursos públicos não sejam apenas isonômicos, mas que avaliem e selecionem os candidatos por meio de instrumentos que possam aferir, de forma eficiente, as capacidades de acordo com as atribuições do cargo ou emprego público para o qual o

certame é realizado.

Entre os fenômenos jurídicos atuais que envolvem o concurso público no Brasil, recorta-se, para fins deste estudo, a sua intensa judicialização, a qual traz repercussões tanto na vida dos candidatos, quanto no planejamento e execução dos serviços públicos pela Administração. Nesse contexto, o presente trabalho, de orientação qualiquantitativa, tem o objetivo principal de analisar as ementas de decisões judiciais envolvendo os instrumentos de seleção utilizados em concursos públicos, à luz da lente teórica do controle judicial das autonomias públicas, visando construir uma agenda com os temas com maior incidência de controvérsias em cada uma das etapas.

A realização deste estudo de caráter empírico, no contexto da recente publicação da Lei 14.965/2024 (LGL\2024\10056), se justifica pelo potencial de contribuir para o aperfeiçoamento de práticas administrativas e normas que versem sobre os concursos públicos, bem como pela possibilidade de subsidiar a formulação de políticas públicas que possam aprimorar os processos de seleção e provimento da Administração Pública.

Por fim, registra-se que, afora a introdução e as considerações finais, o presente trabalho estrutura-se em outras três seções. Na segunda seção são trabalhados os aspectos teóricos envolvendo as autonomias públicas e a possibilidade de seu controle pelo Poder Judiciário. Na terceira seção são detalhados os procedimentos metodológicos empregados no levantamento das ementas das decisões judiciais. Na quarta seção, são apresentados os resultados e realizadas as discussões pertinentes em torno do objetivo deste estudo.

2 Autonomias públicas e possibilidade de controle judicial

A autonomia constitui conceito polissêmico e entre as diversas acepções possíveis, Ayala² a compreende, sob uma perspectiva jurídica, como um espaço no qual inexiste comportamento obrigatório decorrente de uma norma imperativa, porquanto, constitui um espaço de livre criação de efeitos jurídicos. De acordo com o autor, a autonomia pode assumir uma perspectiva privada, que resulta de uma permissão normativa genérica (é lícito o que não é proibido); ou, um caráter público, que constitui um espaço de livre criação de efeitos jurídicos decorrente de uma norma habilitadora e conformadora da titularidade e exercício do respectivo poder.

No contexto específico de um Estado Democrático de Direito, Justen Filho³ sustenta que há a necessidade da adoção de um instituto jurídico que venha a formalizar e a adequar a autonomia das escolhas do administrador público ao princípio da legalidade. Esse instituto consiste na discricionariedade.

No que tange ao conceito de discricionariedade, Daroca⁴ a compreende como um supraconceito e um fenômeno complexo típico da Teoria Geral do Direito, a qual pode ser compreendida como um determinado modo de operar, de atuar ou de realizar algo, que se manifesta em diferentes graus, consistindo na adoção de decisões dentro de uma margem de liberdade desejada pelo ordenamento mediante a realização de uma escolha entre diferentes alternativas com base em critérios valorativos extrajurídicos.

Apesar da autonomia pública não constituir um fenômeno exclusivo do Poder Executivo, Di Pietro⁵ sustenta que a discricionariedade assume maior relevância no âmbito da Administração Pública, uma vez que incumbe a esta, a principal tarefa de atender às necessidades coletivas. Nesse sentido, a autora preceitua que a discricionariedade se manifesta quando: a) a lei expressamente a confere à Administração; b) em virtude da insuficiência da lei no estabelecimento de todas as situações supervenientes; c) quando há a fixação da competência, mas não da conduta a ser adotada; e, d) quando a lei emprega conceitos indeterminados.

Ao analisar as formas de manifestação de vontade da Administração no exercício de sua autonomia pública, Saddy⁶ preconiza que a respectiva pode ser dividida em dois grandes grupos: sem e com liberdade. No caso de não haver liberdade, tem-se a chamada atuação vinculada, na qual a disciplina jurídica restringe a autonomia de escolhas da autoridade administrativa conforme ensina Justen Filho⁷.

Quando há liberdade, Saddy⁸ compreende que a respectiva pode se manifestar de quatro formas (i) liberdade de conformação ou configuração; (ii) discricionariedade em sentido técnico-jurídico; (iii) margem de livre apreciação de conceitos jurídicos indeterminados; e (iv) apreciatividade. Nesse

ponto, cumpre salientar que ao longo dos procedimentos dos concursos públicos é possível identificar a presença das diferentes formas de manifestação da autonomia pública administrativa, porquanto, a compreensão conceitual de cada instituto revela-se necessária para a análise do fenômeno investigado neste estudo.

A liberdade conformadora ou configuradora ostenta um caráter político mais forte uma vez que constitui a margem de liberdade de quem cria direitos e obrigações ou de quem os elucida, por meio de atos normativo-regulamentares, editais, contratos e, até mesmo, por tomadas de decisões administrativas que tenham o condão de se transformar em normas jurídicas. Manifesta-se, principalmente, nos componentes lógico-estruturais da norma jurídica (hipótese; operador deôntico e consequência jurídica). Esta vertente, segundo Saddy⁹, contempla, também, a liberdade para criação, formulação e desenho de políticas públicas como um instrumento de reafirmação de legitimidade.

A atividade discricional, segundo Bandeira de Mello¹⁰, consiste na margem de liberdade atribuída ao administrador para que este possa eleger, segundo critérios consistentes de razoabilidade, um, entre pelo menos dois comportamentos cabíveis, perante cada caso concreto, a fim de cumprir o dever de adotar a solução mais adequada ao atendimento da finalidade legal. Tal liberdade, segundo o autor, pode decorrer da fluidez das expressões contidas na lei ou da liberdade conferida no mandamento e, quando, diante de uma determinada situação concreta, não seja possível extrair, objetivamente, uma única solução.

Os conceitos jurídicos indeterminados, segundo Sousa¹¹, estão fortemente presentes no Direito Administrativo e funcionam, às vezes, como um instrumento de atribuição de determinados tipos de competências pelo legislador às autoridades administrativas para que essas possam atuar de forma adequada às demandas da sociedade. Ao analisar os conceitos indeterminados, Saddy¹² apresenta três incertezas semânticas responsáveis pela dificuldade de determinação dos sentidos, quais sejam: a polissemia (a dúvida surge pela pluralidade de significados para um significante), a vagueza (não há o estabelecimento preciso das fronteiras da palavra, o que gera dúvida sobre seu âmbito de abrangência) e a textura aberta (circunstâncias imprevistas que geram dúvida sobre a aplicabilidade do símbolo léxico).

Ao analisar a doutrina germânica, Carvalho Filho¹³ destaca que todo conceito jurídico indeterminado possui três elementos: uma zona de certeza, composta por dados prévios e seguros, ou seja, não suscita dúvida quanto à aplicabilidade do conceito e tende a haver grande consenso na subsunção do caso concreto ao preceito normativo; uma zona de incerteza (ou vácuo conceitual), que constitui uma zona mais ou menos precisa na qual repousa grande dificuldade interpretativa na qual reside o debate se o administrador pode considerar mais de uma solução justa. Por fim, uma zona de incerteza negativa que confere segurança quanto à exclusão do conceito e um forte consenso de que não há a subsunção do caso concreto ao preceito normativo.

A apreciatividade administrativa, aceita por parte da doutrina, refere-se, comumente, a ações não deônticas, que ocorrem sem prévio procedimento administrativo e, principalmente, no exercício das atividades profissionais do agente. Segundo Saddy¹⁴, a apreciatividade constitui a margem relativa de liberdade que se projeta sobre fatos e critérios interpretativos, variando a intensidade de acordo com o âmbito na qual é exercitada. Tal autonomia pública encontra-se presente em toda tomada de decisão na qual o agente público utiliza uma operação de discernimento ou de ajuizamento para aplicar a norma, valendo-se de critérios e subcritérios, ponderando interesses e fatores em conflito, bem como atribuindo pesos relativos às opções diante das indeterminações do Direito.

Em que pese existir diferentes formas de manifestação, a discricionariedade não ostenta um caráter absoluto, trata-se do exercício de uma autonomia pública que deve respeitar limites estabelecidos pela norma. Ao tratar do tema, Dworkin¹⁵ compreende, metaforicamente, que o poder discricionário pode ser visualizado como o círculo no interior de uma rosca, ou seja, somente existe como um espaço vazio se circundado por uma faixa de restrições, tratando-se, portanto, de um conceito relativo.

Ao abordar o tema, Moreira Neto¹⁶ afirma que a discricionariedade funciona como uma competência específica que demanda a valoração correta dos motivos dentro dos limites da lei, de modo que possa ser escolhido, acertadamente, o objeto adequado, também nos limites legais. Porquanto, a valoração incorreta (motivo) e a escolha desacertada (objeto) que não satisfaça plenamente ao interesse público revela-se atentatória à vontade da lei e estará, assim, suscetível ao controle,

inclusive, judicial.

Em relação ao controle da discricionariedade, Rodríguez¹⁷ consigna que toda decisão da Administração, por mais discricionária que seja, é suscetível do controle judicial, não apenas em relação à mera legalidade, mas também quanto à atuação conforme o Direito e aos fins a que se destina. O controle judiciário da discricionariedade, atualmente, não se revela, segundo Moreira Neto¹⁸, um tema tabu uma vez que a invocação da insindicalidade geral do mérito administrativo, típica do positivismo jurídico, não mais subsiste.

Pondera-se, neste ponto, que parte da doutrina defende, inclusive, que até mesmo o mérito do ato administrativo, composto pela conveniência (escolha do conteúdo jurídico que produz um resultado que atenda ao interesse público específico para qual é praticado) e pela oportunidade (pressupostos fáticos e jurídicos que ensejaram a edição do ato) podem ser objeto de controle judicial caso ultrapassem seus limites. Na verificação desses limites, Moreira Neto¹⁹ propõe que dois princípios técnicos sejam observados: a realidade e a razoabilidade.

O princípio da realidade pode ser sintetizado como a necessidade de que os “comandos da Administração, sejam os abstratos ou os concretos, devem apresentar condições objetivas de serem efetivamente cumpridos em favor da sociedade a que se destinam”. Logo, “o sistema legal-administrativo não pode ser um repositório de determinações utópicas, irrealizáveis ou intangíveis”, mas sim um instrumento sério que busque, dentro do possível, modelar a realidade. A consequência da violação do princípio da realidade é a desmoralização e a vulgarização do descumprimento da ordem jurídica²⁰.

O princípio da razoabilidade não se trata de uma mera verificação de causa e efeito, mas de uma análise de interesses e de razões, os quais não são elementos mecanicamente estabelecidos, mas sujeitos às experiências e às valorações subjetivas. A valoração dos motivos exige que esses sejam adequáveis, compatíveis e proporcionais de forma que atendam à finalidade pública específica. Além disso, na escolha do objeto exige-se, sob a perspectiva da razoabilidade, que ele se conforme fielmente à finalidade e contribua eficientemente para que ela seja atingida²¹.

Ao analisar o motivo e o objeto à luz dos princípios da realidade e da razoabilidade, Moreira Neto²² estabelece cinco limites para a oportunidade (existência, suficiência, adequabilidade, compatibilidade e proporcionalidade) e, no que tange à conveniência, o autor estabelece três limites (possibilidade, conformidade e eficiência), conforme sintetiza a Figura 1.

Figura 1. Limites à discricionariedade

(conveniência e oportunidade)

Elemento do Ato Administrativo	Juízo Discricionário	Limites da Discricionariedade	Vícios de Legalidade	Princípios Técnicos de Controle
Motivo (pressuposto de fato e de direito)	Oportunidade (Valoração administrativa)	Existência	Inoportunidade por inexistência de motivo	Realidade
		Suficiência	Inoportunidade por insuficiência de motivo	
		Adequabilidade	Inoportunidade por inadequabilidade de motivo	
		Compatibilidade	Inoportunidade por incompatibilidade de motivo	Razoabilidade
		Proporcionalidade	Inoportunidade por desproporcionalidade de motivo	

Objeto (resultado prático visado)	Conveniência (escolha do conteúdo jurídico)	Possibilidade	Inconveniência por impossibilidade de objeto	Realidade
		Conformidade	Inconveniência por desconformidade de objeto	Razoabilidade
		Eficiência	Inconveniência por ineficiência de objeto	

Fonte: adaptado de Moreira Neto²³.

Considerando o panorama teórico acerca das formas de manifestação das autonomias públicas, bem como a possibilidade de seu controle judicial, as quais serão utilizadas para a análise dos resultados da pesquisa, passa-se, por ora, à apresentação de procedimentos metodológicos empregados no levantamento e consolidação da jurisprudência envolvendo a temática judicialização em instrumentos de seleção empregados em concursos públicos.

3 Aspectos metodológicos

Inicialmente, cumpre destacar que o levantamento dos dados para a construção da base utilizada para a realização deste estudo de caráter empírico foi realizado no âmbito do Projeto BRA/21/011 – Fortalecimento de Capacidades para Modernização e Aprimoramento da Gestão Estatal da União, publicado pelo Edital 18/2024 do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Público (MGI). Logo, os resultados apresentados neste trabalho constituem uma parcela da atividade de investigação realizada pelos autores sobre o fenômeno da judicialização em concursos públicos.

O levantamento das ementas dos acórdãos julgados da jurisprudência compreendeu o período de 01 de janeiro de 2008 a 09 de dezembro de 2024, e circunscreveu-se a acórdãos oriundos dos seguintes tribunais: Supremo Tribunal Federal (STF), ao Superior Tribunal de Justiça (STJ), ao Tribunal de Contas da União (TCU) e aos Tribunais Regionais Federais (TRFs) da 1ª (primeira) à 5ª (quinta) região. Logo, não foram levantados dados dos Tribunais de Justiça, uma vez que os repositórios desses órgãos possuem estruturas de informações e de pesquisa que não viabilizam uma padronização analítica da base de dados oficial.

Além disso, não foram levantados dados do Tribunal Regional Federal da 6ª (sexta) Região, uma vez que, na data do início da pesquisa, realizada em 09 de dezembro de 2024, inexistia uma base sólida de jurisprudência do tribunal, tendo em vista a recenticidade de sua instalação (19.08.2022) e o prazo médio de 3 (três) anos e 9 (nove) meses que os processos tramitam no primeiro grau da justiça federal, de acordo com relatório²⁴ do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

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

A partir das pesquisas realizadas, foram identificados os seguintes quantitativos de ementas de acórdãos: 3.622 (três mil seiscentos e vinte e três) no STF; 5.919 (cinco mil novecentos e dezenove) no STJ; e no TCU, 4.622 (quatro mil seiscentos e vinte e dois). Ao se levantar os dados dos TRFs, foram identificados 67.832 (sessenta e sete mil oitocentos e trinta e dois) acórdãos, conforme detalha a Tabela 1.

Tabela 1. Distribuição do quantitativo de ementas por ano e por Tribunal Regional Federal

Período	Tribunal Regional Federal	Total				
TRF-1	TRF-2	TRF-3	TRF-4	TRF-5		
01.01.2008 a 31.12.2008	978	803	151	282	698	2912
01.01.2009 a 31.12.2009	899	831	142	407	1039	3318
01.01.2010 a 31.12.2010	947	693	144	407	1225	3416
01.01.2011 a 31.12.2011	552	294	75	414	595	1930
01.01.2012 a 31.12.2012	1384	551	193	536	1339	4003
01.01.2013 a 31.12.2013	1302	723	221	516	1190	3952
01.01.2014 a 31.12.2014	1627	898	200	577	914	4216
01.01.2015 a 31.12.2015	1992	1050	317	746	841	4946
01.01.2016 a 31.12.2016	1051	546	234	592	654	3077
01.01.2017 a 31.12.2017	1626	911	437	475	809	4258
01.01.2018 a 31.12.2018	1919	649	217	358	822	3965
01.01.2019 a 31.12.2019	2514	390	294	460	871	4529
01.01.2020 a 31.12.2020	2916	605	156	410	1058	5145
01.01.2021 a 31.12.2021	1693	877	88	470	858	3986
01.01.2022 a 31.12.2022	1351	610	204	865	1134	4164
01.01.2023 a 31.12.2023	1822	512	345	758	1186	4623
01.01.2024 a 09.12.2024	2590	274	409	624	1495	5392
Total por TRF	27.163	11.217	3.827	8.897	16.728	67.832
Percentual	40,04%	16,54%	5,64%	13,12%	24,66%	100,00%

Fonte: elaborado pelos autores no Projeto BRA/21/011 – MGI (PNUD).

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

Nesse ponto, cumpre ponderar que qualquer estudo possui limitações de ordem técnica ou metodológica, porquanto, pode haver risco de seleção adversa de ementas de julgados. Nesse sentido, no esforço de tentar minimizar o risco, optou-se pelo cálculo amostral estratificado por ano e não sobre o quantitativo geral. Nesse sentido, tem-se uma amostra de 5.940 (cinco mil novecentos e quarenta) julgados, conforme demonstra a Tabela 02, ao passo que, caso fosse calculada a amostra sobre o quantitativo total (67.832), o tamanho da amostra seria de 382 (trezentos e oitenta e dois), ou seja, com esta proposta trabalha-se com uma amostra 16 (dezesesseis) vezes maior,

aproximadamente.

Portanto, no caso dos Tribunais Regionais Federais, foram analisadas 5.940 (cinco mil novecentos e quarenta) ementas de acórdãos, no período de 01.01.2008 a 09.12.2024, distribuídas nos termos da Tabela 02.

Tabela 2. Amostra de Jurisprudência dos TRFs por ano

Período	Quantitativo (TRFs 1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 5ª Região)	Cálculo amostral por ano (Mais heterogênea (50/50), Nível de Confiança 95% e Margem de Erro de 5%)
01.01.2008 a 31.12.2008	2912	340
01.01.2009 a 31.12.2009	3318	345
01.01.2010 a 31.12.2010	3416	346
01.01.2011 a 31.12.2011	1930	321
01.01.2012 a 31.12.2012	4003	351
01.01.2013 a 31.12.2013	3952	351
01.01.2014 a 31.12.2014	4216	353
01.01.2015 a 31.12.2015	4946	357
01.01.2016 a 31.12.2016	3077	342
01.01.2017 a 31.12.2017	4258	353
01.01.2018 a 31.12.2018	3965	351
01.01.2019 a 31.12.2019	4529	355
01.01.2020 a 31.12.2020	5145	358
01.01.2021 a 31.12.2021	3986	351
01.01.2022 a 31.12.2022	4164	352
01.01.2023 a 31.12.2023	4623	355
01.01.2024 a 09.12.2024	5392	359
Total por TRF	67832	5940

Fonte: elaborado pelos autores no Projeto BRA/21/011 – MGI (PNUD).

O cálculo do quantitativo de ementas oriundas de cada um dos tribunais por ano foi realizado, levando em consideração a proporção percentual aproximada do quantitativo estabelecido na Tabela 01. Os resultados com os percentuais de cada um dos Tribunais Regionais Federais pesquisados, com pequenas variações percentuais decorrentes de arredondamentos, distribuídos por ano, encontram-se previstos na Tabela 03.

Tabela 3. Distribuição percentual de cada TRF por ano (2008 a 2024)

Período	TRF-1	TRF-2	TRF-3	TRF-4	TRF-5
01.01.2008 a 31.12.2008	33,59%	27,58%	5,19%	9,68%	23,97%
01.01.2009 a 31.12.2009	27,09%	25,05%	4,28%	12,27%	31,31%
01.01.2010 a 31.12.2010	27,72%	20,29%	4,22%	11,91%	35,86%
01.01.2011 a 31.12.2011	28,60%	15,23%	3,89%	21,45%	30,83%
01.01.2012 a 31.12.2012	34,57%	13,76%	4,82%	13,39%	33,45%
01.01.2013 a 31.12.2013	32,95%	18,29%	5,59%	13,06%	30,11%
01.01.2014 a 31.12.2014	38,59%	21,30%	4,74%	13,69%	21,68%
01.01.2015 a	40,27%	21,23%	6,41%	15,08%	17,00%

31.12.2015					
01.01.2016 a 31.12.2016	34,16%	17,74%	7,60%	19,24%	21,25%
01.01.2017 a 31.12.2017	38,19%	21,40%	10,26%	11,16%	19,00%
01.01.2018 a 31.12.2018	48,40%	16,37%	5,47%	9,03%	20,73%
01.01.2019 a 31.12.2019	55,51%	8,61%	6,49%	10,16%	19,23%
01.01.2020 a 31.12.2020	56,68%	11,76%	3,03%	7,97%	20,56%
01.01.2021 a 31.12.2021	42,47%	22,00%	2,21%	11,79%	21,53%
01.01.2022 a 31.12.2022	32,44%	14,65%	4,90%	20,77%	27,23%
01.01.2023 a 31.12.2023	39,41%	11,08%	7,46%	16,40%	25,65%
01.01.2024 a 09.12.2024	48,03%	5,08%	7,59%	11,57%	27,73%

Fonte: elaborado pelos autores no Projeto BRA/21/011 – MGI – PNUD (2025).

Em seguida, tais percentuais foram aplicados ao tamanho da amostra calculada para cada um dos anos (2008 a 2024) previstos na Tabela 02 e os resultados, com arredondamentos, foram estratificados por ano e por TRF conforme a Tabela 4.

Tabela 4. Quantitativo de ementas de acórdãos por TRF que serão analisadas em cada ano

Período	TRF-1	TRF-2	TRF-3	TRF-4	TRF-5
01.01.2008 a 31.12.2008	114	94	18	33	81
01.01.2009 a 31.12.2009	93	86	15	42	108
01.01.2010 a 31.12.2010	96	70	15	41	124
01.01.2011 a 31.12.2011	92	49	12	69	99
01.01.2012 a 31.12.2012	121	48	17	47	117
01.01.2013 a 31.12.2013	116	63	20	46	106
01.01.2014 a 31.12.2014	135	76	17	48	77
01.01.2015 a 31.12.2015	144	76	23	54	61
01.01.2016 a 31.12.2016	117	61	26	66	73
01.01.2017 a 31.12.2017	135	76	36	39	67
01.01.2018 a 31.12.2018	170	57	19	32	73
01.01.2019 a 31.12.2019	197	31	23	36	68
01.01.2020 a 31.12.2020	203	42	11	29	74
01.01.2021 a 31.12.2021	149	77	8	41	76

01.01.2022 a 31.12.2022	114	52	17	73	96
01.01.2023 a 31.12.2023	140	38	26	58	91
01.01.2024 a 09.12.2024	172	19	27	42	100

Fonte: elaborado pelos autores no Projeto BRA/21/011 – MGI – PNUD (2025).

Nesse ponto, é importante esclarecer que no caso do TRF-2, não foi possível extrair dos bancos de dados oficiais, de forma segura e confiável, as ementas de julgados dos anos de 2015 a 2024, porquanto, 529 (quinhentos e vinte e nove) ementas não foram incorporadas ao estudo. Registra-se, ainda, que tal limitação não trouxe prejuízo à análise, visto que, foi incorporado aos estudos o quantitativo de 5.411 (cinco mil quatrocentas e onze) ementas de TRFs, ou seja, mais de 90% (noventa por cento) da amostra proposta inicialmente.

Elucida-se, ainda, que no caso do STF, STJ e TCU, analisou-se o quantitativo total de achados de cada tribunal. Logo, conforme ilustra a Tabela 5 foram incorporadas ao banco de dados o total de 19.574 (dezenove mil quinhentos e setenta e quatro) ementas de acórdãos dos diferentes tribunais. Ademais, registra-se que, em parte da análise de dados brutos, foi utilizado o apoio de Inteligência Artificial (IA) aplicada nos limites textuais de cada uma das ementas, porém, todo conteúdo foi devidamente revisado pelos autores.

Tabela 5. Quantitativo de ementas de acórdãos por Tribunal

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

Fonte: elaborado pelos autores a partir do Projeto BRA/21/011 – MGI – PNUD (2025).

Uma vez apresentado o percurso procedimental realizado para a construção da base de dados, passa-se à apresentação dos resultados que tem o objetivo específico de analisar ementas de acórdãos com o objetivo de analisar a judicialização envolvendo os instrumentos de seleção utilizados em concursos públicos no Brasil.

4 Resultados e discussão

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

Tabela 6. Distribuição das ementas pertinentes por macro objetos em valor absoluto e percentual

Macro objeto	Quantidade de Ementas	Percentual
Autorização de Concursos Públicos	8	0,07%
Avaliação de Títulos	385	3,48%
Avaliação Psicológica	525	4,74%
Banca Examinadora	358	3,23%
Cadastro de Reserva	459	4,15%
Comissão Organizadora	12	0,11%
Comprovação de experiência ou prática profissional	202	1,82%

Concurso público e corpo (idade, altura, peso etc.)	334	3,02%
Concurso público individualidades (tatuagem, piercing, cicatriz, alargador etc.)	16	0,14%
Concurso público, gênero e sexo	37	0,33%
Condições especiais para a realização do concurso	15	0,14%
Convocação de Aprovados	428	3,87%
Cotas Negros	232	2,10%
Cotas PcD	451	4,07%
Curso de Formação	189	1,71%
Exames de aptidão para admissão (física e mental)	442	3,99%
Indeferimento de posse	72	0,65%
Ingresso, manutenção ou mudança de pessoal sem realização prévia de concurso	166	1,49%
Inscrição	100	0,90%
Isenção da taxa de inscrição	40	0,36%
Limite de aprovados por etapa e no concurso	165	1,49%
Mecanismos de elisão da realização de concursos	136	1,23%
Ordem classificatória	166	1,50%
Outro tema relacionado a concurso	1688	15,25%
Prazo de validade e prorrogação	1672	15,10%
Preterição de candidatos	719	6,49%
Prova de Aptidão Física	428	3,87%
Prova Escrita Discursiva	203	1,83%
Prova Escrita Objetiva	324	2,93%
Prova Oral	56	0,51%
Prova Prática	71	0,64%
Recursos	38	0,34%
Requisito de escolaridade	622	5,62%
Sindicância da vida pregressa ou investigação social	270	2,44%
Suspensão de concursos públicos	42	0,38%
Total Geral	11071	100,00%

Fonte: elaborado pelos autores no Projeto BRA/21/011 – MGI – PNUD (2025).

A partir da análise do conteúdo das ementas dos acórdãos dos tribunais, foi possível elaborar uma agenda com assuntos mais recorrentes envolvendo o fenômeno da judicialização dos concursos públicos para cada um dos 35 (trinta e cinco) macro-objetos definidos pelos autores. No entanto, para fins deste estudo específico, recortam-se os resultados os assuntos atinentes aos macro-objetos previstos na Tabela 7.

Tabela 7. Macro-objetos que serão analisados neste trabalho

Macro objeto (instrumentos de seleção)	Quantidade de Ementas	Percentual
Prova Escrita Objetiva	324	2,93%
Prova Escrita Discursiva	203	1,83%

Avaliação de Títulos	385	3,48%
Avaliação Psicológica	525	4,74%
Prova Oral	56	0,51%
Prova Prática	71	0,64%
Prova de Aptidão Física	428	3,87%
Sindicância da vida pregressa ou investigação social	270	2,44%
Curso de Formação	189	1,71%
Total	2451	22,1%

Fonte: elaborada pelos autores.

Uma vez apresentados os resultados quantitativos, registra-se que nas subseções a seguir serão apresentados e analisados, à luz da lente teórica das autonomias públicas e do seu controle judicial, os resultados qualitativos os quais sintetizam os assuntos com maior incidência de judicialização dentro de cada um dos 9 (nove) macro-objetos previstos na Tabela 7.

4.1 Prova escrita objetiva

A Constituição da República de 1988 estabelece em seu art. 37, inciso II, que a investidura em cargo público efetivo depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo.

A prova escrita objetiva, que avalia a dimensão apenas teórica (não a prática e/ou a comportamental), constitui o instrumento com maior frequência nos concursos públicos. Em muitos casos, a prova objetiva é utilizada como a única etapa seletiva para cargos de diferentes níveis e funções no setor público, pois permite a avaliação de uma grande população de candidatos simultaneamente, em um curto espaço de tempo, e com menores custos. Além disso, em que pese ser mais simples a transmissão de resposta correta, há uma crença de que as provas escritas objetivas reduzem os riscos de favorecimentos³⁰.

Ao analisar e interpretar as ementas dos acórdãos que tratam sobre Prova Escrita Objetiva, apuram-se assuntos com maior intensidade de judicialização nos concursos públicos conforme sintetizado no Quadro 1.

Quadro 1. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do Macro-objeto “Prova Escrita Objetiva”

1. Anulação de questão que não possui alternativa ou resposta correta.
2. Exigência de prova escrita objetiva após curso de formação em edital sem previsão em lei.
3. Modificação do gabarito preliminar e ausência de previsão de novos recursos para candidatos prejudicados não contraria os princípios do contraditório e ampla defesa.
4. Possibilidade de substituição da Banca Examinadora pelo Poder Judiciário no caso de verificação de:
 - 4.1. Inconstitucionalidade;
 - 4.2. Ilegalidade flagrante;
 - 4.3. Erro grosseiro ou crasso;
 - 4.4. Erro material evidente;
 - 4.5. Teratologia;
 - 4.6. Incompatibilidade com o edital.
5. Impossibilidade de o Poder Judiciário substituir a Banca Examinadora para análise do mérito das questões.
6. Redação do enunciado da questão com caráter dúbio.
7. Anulação de questões com duas respostas corretas.
8. Verificação do teor da questão com o conteúdo programática previsto no edital.
9. Cálculo da nota do candidato e peso das questões da Prova de Conhecimentos Gerais e Conhecimento específico quando a nota é calculada por regra de desvio padrão.
10. Exigência de conteúdo atualizado de forma superveniente após a data de publicação do edital.
11. Não há direito adquirido em face do gabarito preliminar e se a sua alteração implicar redução da

nota não configura violação de direito subjetivo do candidato.

12. Não há ilegalidade caso o edital não preveja recurso contra o gabarito definitivo.

13. Eliminação de candidato pelo uso de relógio durante a realização da prova objetiva.

14. Exigência de percentual mínimo de pontuação em determinada matéria (50%) para aprovação e quando a aplicação deste percentual incide sobre número ímpar de questões e resulta em números fracionários que ficam além ou aquém de 50%. Neste caso, deve ser seguida a interpretação mais favorável ao candidato.

15. Fraude no processamento das respostas e necessidade de anulação de todo concurso e não apenas dos candidatos favorecidos com a fraude.

16. Divergências doutrinárias nas alternativas de respostas.

17. Possibilidade de uma questão assinalada errada ser contabilizada como pontuação negativa na nota do candidato.

18. Questões da prova objetiva com menos alternativas em alguns cadernos de respostas e mais alternativas em outros devem ser anuladas.

19. Possibilidade de se considerar pareceres técnicos de especialistas na anulação de questões.

20. A conclusão do concurso não impede que o Poder Judiciário aprecie ações relacionadas à Prova Objetiva.

21. O conteúdo programático de editais de concursos públicos deverá trazer, de forma genérica, o que se poderá/será cobrado dos candidatos sem necessidade de descer a minúcias de forma a especificar as ramificações dos pontos gerais.

22. Vista do cartão de resposta.

23. Erro na marcação do cartão de resposta.

24. Número de acertos em prova de conhecimento específico como critério de desempate.

Fonte: elaborado pelos autores no Projeto BRA/21/011 – MGI – PNUD (2025).

A partir da análise do Quadro 1, verifica-se, à luz dos contornos teóricos das autonomias públicas abordadas na segunda seção, que há limites estabelecidos pela jurisprudência que devem ser observados pelas Banca Examinadoras no exercício da discricionariedade exercida na Prova Escrita Objetiva. Nesse sentido, caso seja verificada a existência de questões com vício de inconstitucionalidade; ilegalidade flagrante; erro grosseiro, crasso ou material; teratologia; incompatibilidade com o edital; teor da questão em desacordo com o conteúdo programático previsto em edital; dubiedade de enunciados ou alternativas; ausência de alternativa correta; ou, pluralidade de alternativas corretas, a atividade discricional da Banca Examinadora estará sujeita ao controle judicial.

A liberdade conformadora ou configuradora a ser exercida pela Administração Pública no momento da redação das disposições editalícias, também constitui uma autonomia pública a ser exercida com cautela. Nesse sentido, destaca-se, no contexto da Prova Escrita Objetiva, as seguintes contribuições decorrentes da jurisprudência analisada: a) necessidade de o edital prever, de forma inequívoca, em que momentos tais provas serão realizadas, bem como os cronogramas (datas, locais, horários e fusos) a serem observados; b) a sistemática que será empregada para o cálculo da nota do candidato evitando-se omissões ou dubiedades; c) esclarecer quais os materiais, equipamentos e/ou condutas permitidas ou vedadas aos candidatos durante a realização das provas, bem como os desdobramentos decorrentes das respectivas (eliminação, advertência, reprovação, redução de nota, desconsideração da pontuação etc.); e, d) prever a possibilidade e condições para a interposição de recursos, obtenção de vista do cartão/folha de resposta, bem como os limites de acesso a dados/informações de outros candidatos.

Em relação às provas escritas objetivas, cumpre salientar ainda, que, em que pese seu caráter objetivo, a partir da entrada em vigor da Lei 14.965/2024 (LGL/2024/10056), prevista para o mês de janeiro de 2028, pelo menos no âmbito do Poder Executivo Federal, tal etapa deverá, obrigatoriamente, avaliar, de forma eficiente, as capacidades de acordo com as atribuições do cargo ou emprego público para o qual o certame é realizado. Nesse sentido, à luz das contribuições teóricas de Moreira Neto, registradas na Figura 1, quanto aos limites da discricionariedade, caso eventual questão da Prova Escrita Objetiva não tenha sido formulada visando a mensurar o domínio de matérias e/ou conteúdos relacionados às atribuições do cargo ou emprego público, nos termos do art. 2º, § 1º, da Lei 14.965/2024 (LGL/2024/10056), ela ficará sujeita ao controle pelo Poder Judiciário, tendo em vista a inconveniência de seu objeto que se afigura em desconformidade e em

absolutamente ineficiente à finalidade legalmente estabelecida.

4.2 Prova discursiva

Compreende-se como Prova Discursiva aquela em que o candidato redige um texto, responde perguntas abertas, desenvolve ensaio, estudo de caso, dissertação ou produção similar de sua autoria sobre algum tema. A extensão textual, os critérios de correção e o conteúdo, em regra, variam de acordo com o cargo, prova, instituição organizadora, orçamento disponível etc. Esta etapa tende a avaliar o conhecimento teórico de forma mais detalhada e a capacidade argumentativa do candidato e, em regra, reduz a chance de transmissão de respostas e a probabilidade de acerto causal. No entanto, trata-se de uma etapa que avalia uma dimensão apenas teórica e que demanda maior tempo e recursos para a sua operacionalização³¹.

Ao se analisar o fenômeno da judicialização na Prova Discursiva, verifica-se que aspectos relacionados ao motivo, enquanto elemento essencial do ato administrativo, constitui o âmbito de maior questionamento e decorre, em grande parte dos casos, da inexistência, da insuficiência, da inadequabilidade, da incompatibilidade ou da desproporcionalidade dos fundamentos apresentados pelas Bancas Examinadoras na avaliação das provas realizadas pelos candidatos.

Nesse sentido, destacam-se dos pontos sintetizados no Quadro 2, os questionamentos sobre os critérios de correção/pontuação, erros de correção/pontuação, espelho de correção ou padrão de resposta, rasuras no procedimento de correção, nova correção da Prova Discursiva.

Quadro 2. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do Macro-objeto – Prova Escrita Discursiva

1. Vista da Prova Escrita Discursiva.
2. Anulação de Prova.
3. Anulação de Questão.
4. Caráter eliminatório da prova.
5. Correção da Prova pela Banca Examinadora.
6. Critérios de correção.
7. Critérios de pontuação.
8. Desconformidade da Prova com as regras do edital.
9. Desconformidade entre a questão e o conteúdo programático estabelecido em edital.
10. Erro flagrante na correção.
11. Erro grosseiro na correção.
12. Erro material na atribuição da nota.
13. Erro na formulação do enunciado.
14. Espelho de correção ou Padrão de Resposta.
15. Flagrante ilegalidade.
16. Limite de linhas para resposta.
17. Limite de Provas corrigidas.
18. Majoração de notas pela via judicial.
19. Modificação de padrão de resposta da prova escrita discursiva.
20. Motivação da Banca Examinadora.
21. Negativa de acesso pelos candidatos aos critérios de correção.
22. Nota de corte.
23. Nova correção pela Banca Examinadora.
24. Rasura no processo de correção.
25. Recurso contra a prova escrita.
26. Revisão de nota atribuída.
27. Revisão Judicial da Prova e respeito à autonomia da Banca Examinadora.
28. Teratologia na correção.

Fonte: elaborado pelos autores no Projeto BRA/21/011 – MGI – PNUD (2025).

Além disso, conforme se verifica no Quadro 2, alguns questionamentos quanto à Prova Discursiva também ocorrem na Prova Escrita Objetiva tendo em vista a natureza das provas. Nesse sentido, tem-se a necessidade de cautela no exercício da liberdade conformadora das disposições editalícias,

no que tange aos seguintes aspectos: a) verificação prévia da legalidade das condições nas quais as provas serão realizadas; b) clareza nas disposições quanto ao conjunto de candidatos que avançarão para as Provas Discursivas sem desconsiderar as políticas de ações afirmativas legalmente vigentes; c) possibilidade e procedimento para pedido de vista, acesso aos padrões de correção, chaves de respostas etc.; d) previsão quanto à possibilidade de interposição de recurso ou impugnação; e, e) delimitação de contornos no âmbito dos quais a autonomia da Banca Examinadora poderá ser legalmente exercida.

Em uma perspectiva futura, considerando o que estabelece o art. 2º da Lei 14.965/2024 (LGL\2024\10056), destaca-se, também, a necessidade de que a Prova Discursiva, independentemente de seu formato (redação, ensaio, dissertação, estudo de caso etc.) aborde matérias ou conteúdos relacionados às atribuições do cargo ou emprego público, sob pena de poder ter questionada a sua legalidade, considerando a ineficiência e desconformidade da conveniência utilizada na escolha do objeto.

Além disso, não se pode deixar de evidenciar, ainda, que, com a previsão do art. 8º na Lei 14.965/2024 (LGL\2024\10056), o qual trouxe a possibilidade da utilização de plataforma eletrônica para a realização das provas, surge a possibilidade do emprego de tecnologia na realização das Provas Discursivas, a qual tem potencial de reduzir o impacto de resíduos sólidos decorrentes do grande volume de papel utilizado nas provas impressas dos certames, bem como de aproximar as condições nas quais as provas são realizadas da realidade vivenciada em órgãos da Administração Pública cujos atos públicos praticados, em regra, não são manuscritos.

4.3 Teste de aptidão física

Ao tratar sobre estes testes, o Professor Fábio Lins Lessa Carvalho³² preconiza que se trata de um método seletivo de natureza complementar no qual costuma-se exigir dos candidatos a realização de exercícios físicos relacionados à psicomotricidade, força, deslocamentos, velocidade, agilidade e resistência. Nesse sentido, a realização de corrida, flexões de braço, saltos (verticais, laterais e/ou longitudinais), natação, abdominais, barra, *shuttle run* (“corrida de ir e vir”) constituem exemplos de modalidades de exercícios utilizados para a seleção de candidatos.

A jurisprudência do STF e STJ é firme quanto à possibilidade de aplicação de teste de aptidão física aos candidatos quando houver, a necessidade fundamentada de acordo com natureza das atribuições do cargo; a previsão de aplicação do respectivo em lei do respectivo cargo; e a disposição expressa no edital do certame. Nesse sentido, é importante que a Administração Pública, no exercício de sua liberdade configuradora, estabeleça em edital ou regulamento as características e as condições razoáveis nas quais esses testes serão realizados.

A Administração Pública, no exercício de sua liberdade configuradora empregada na redação das disposições editalícias, deve se atentar também para o exercício da discricionariedade técnica por meio da participação de profissionais capacitados de Educação Física e das demais áreas de saúde de modo que os testes previstos, as condições para a sua realização, bem como os parâmetros de pontuação/habilitação sejam elaborados de forma razoável e visando assegurar não apenas a legalidade do certame, mas também a saúde e integridade física dos candidatos.

Ao revisar as ementas dos julgados que trataram especificamente sobre os testes de aptidão física, apuram-se os assuntos com maior intensidade de judicialização sintetizados no Quadro 3.

Quadro 3. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do Macro-objeto – Teste de Aptidão Física

1. Remarcação de teste físico de candidata que passou por trabalho de parto há alguns dias.
2. Remarcação do teste de aptidão física durante a pandemia Covid-19.
3. Razoabilidade de exigir teste de barra fixa para o cargo de dentista.
4. Inexiste direito dos candidatos em concurso público à prova de segunda chamada nos testes de aptidão física, salvo disposição editalícia em sentido contrário, em razão de circunstâncias pessoais, ainda que de caráter fisiológico ou de força maior.
5. Exigência do teste de barra fixa dinâmica e barra fixa estática para mulheres em concursos.
6. Remarcação de teste de aptidão física de candidata que realizou cirurgia cesariana dias antes da prova.

7. Descumprimento de regra editalícia pelo fiscal de prova e necessidade de repetição do teste.
8. É inconstitucional a interpretação que exclui o direito de candidatos com deficiência à adaptação razoável em provas físicas de concursos públicos.
9. É inconstitucional a submissão genérica de candidatos com e sem deficiência aos mesmos critérios em provas físicas, sem a demonstração da sua necessidade para o exercício da função pública.
10. Legalidade do teste de aptidão física para os cargos de técnico de segurança/transporte do Ministério Público e Poder Judiciário já que a lei do cargo permite esta definição.
11. Proporcionalidade entre a prova física e as funções do cargo para o qual se realiza o concurso.
12. Legalidade da exigência de atestado médico para a realização do teste de aptidão física.
13. Discussões sobre a razoabilidade da exigência de teste de aptidão física para o cargo de médico.
14. Alegação de questões médicas pelo candidato após reprovação no teste de aptidão física.
15. Critérios diferenciados em teste físico em decorrência da idade.
16. Não é constitucional a exigência de prova física para a habilitação ao cargo de escrivão, cuja natureza é estritamente escriturária.
17. Possibilidade de remarcação do teste de aptidão física para candidatas gestantes.
18. Inadequação do equipamento utilizado para a realização do teste físico e prejuízo ao candidato.
19. Impossibilidade de repetição do teste de aptidão física em virtude de lesão muscular do candidato.
20. Remarcação de teste de aptidão física em decorrência de questões climáticas.
21. Gravação dos testes de aptidão física.
22. O exame de aptidão física em concurso público apenas poderá ser exigido se for amparado em lei, não sendo suficiente a previsão apenas em edital.
23. Local de publicação de ato convocatório para a realização do teste de aptidão física.
24. Remarcação do teste de aptidão física por motivo de saúde.
25. Questionamentos sobre a reprovação, não cumprimento dos exercícios no prazo, exercício executado de forma incompleta ou incorreta ou insuficiência de rendimento em teste de aptidão física.
26. Antecipação das datas do teste de aptidão física.
27. Remarcação do teste de aptidão física para candidata lactante.
29. Exigência de teste de aptidão físico para capelão da polícia.
30. Critérios utilizados para aferição da execução do exercício.
31. Alteração da ordem de execução dos exercícios físicos prevista em edital para a realização do teste.
32. Remarcação do teste físico em decorrência de acidente com o candidato.
33. Previsão de medição de tempo de execução em edital apenas em números inteiros e não em frações.
34. Estabelecimento de parâmetros distintos para aferição da capacidade física entre homens e mulheres.
35. Questionamento quanto à exigência de teste de aptidão física para delegado de polícia.
36. Questionamento quanto à exigência de teste de aptidão física para perito criminal.
37. Questionamento quanto à exigência de teste de aptidão física para guarda municipal.
38. Aleatoriedade na adoção de índices maiores para aprovação no teste físico da etapa do concurso que aqueles exigidos para aprovação subsequente no curso de formação.
39. Problema com o local/condições de realização do teste físico (piscina, pista de corrida, altura de barra etc.) em desacordo com a metragem estabelecida em edital.
40. Falta de razoabilidade na reprovação de candidato por uma fração de tempo mínima (menos de 1 segundo) no teste de natação.
41. Legalidade da exigência de teste físico para cargo de agente dos correios.
42. Legalidade da utilização de máscara para a realização de teste de aptidão física durante a pandemia.
43. Eliminação de candidato por tocar na borda na prova de natação.
44. Eliminação de candidato que tocou na linha de saída no teste de impulsão horizontal ("salto queimado").

Fonte: elaborado pelos autores no Projeto BRA/21/011 – MGI – PNUD (2025).

A partir da análise do Quadro 3, verifica-se que o fenômeno da judicialização sobre o Teste de Aptidão Física se concentra nos seguintes pontos: a) a possibilidade ou não de exigência deste teste

para determinados cargos ou empregos públicos, bem como seu caráter apenas eliminatório ou classificatório; b) Remarcação, adiamento, modificação da ordem de execução ou antecipação do teste; c) condições físicas, ambientais, dimensões, temperatura e horários em que os testes são realizados; d) condições diferenciadas ou adaptações razoáveis necessárias à realização dos testes; e) desempenho mínimo, aferição da execução do exercício, frações de tempo na marcação e gravação da execução do teste.

A partir da análise das ementas das decisões judiciais, fica evidente que a liberdade configuradora quanto ao estabelecimento dos contornos editalícios sobre o teste, bem como a atividade apreciativa dos examinadores tanto na escolha do local, dia e horário, quanto na aferição da execução dos exercícios constituem as formas de manifestação de autonomias públicas que demandam maior atenção por parte da Administração Pública. Nesse sentido, sugere-se que a construção do edital e a aplicação desta etapa ocorra com o acompanhamento de profissionais competentes, sobretudo, da educação física e das demais áreas da saúde e que, se leve em consideração, a razoabilidade desses testes diante das atribuições dos cargos ou empregos públicos de modo a não se exigir um esforço desarrazoado do candidato.

Por fim, destaca-se ainda, a necessidade de a Administração Pública se atentar para a diversidade de gênero no contexto dos testes de aptidão física, uma vez que há editais trazem padrões mínimos de desempenho diferenciados para candidatos do sexo masculino e do sexo feminino, porém, não estabelecem, de forma clara, quais padrões de desempenho serão observados no caso de candidatos ou candidatas transgênero.

4.4 Avaliação de títulos

A Constituição estabelece em seu art. 37, inciso II, que os concursos para a investidura em cargos ou empregos públicos no Brasil são realizados por meio de provas ou de provas e títulos. Diante dessa previsão, os editais estabelecem diferentes categorias de títulos a serem avaliados, sendo os mais comuns aqueles relacionados à formação acadêmica em educação formal (graduação ou pós-graduação *latu* ou *stricto sensu*); às experiências profissionais; produção científica e/ou tecnológica; e, à proficiência, certificação ou capacitação em áreas específicas. Nesse contexto, ao analisar as ementas dos julgados pesquisados que tratam da Avaliação de Títulos, foi possível sintetizar os assuntos com maior incidência de judicialização constantes do Quadro 4.

Quadro 4. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do Macro-objeto “Avaliação de Títulos”

1. Limitação temporal dos cursos de capacitação.
2. Cumulação irrestrita de diplomas para fins de avaliação de títulos.
3. As Avaliações de Títulos devem possuir apenas o caráter classificatório e não eliminatório.
4. Contagem de estágio curricular realizados por candidato após a formatura para fins de avaliação de títulos.
5. Divergência entre o diploma apresentado e a área exigida no edital para a pontuação do respectivo título.
6. Acúmulo de pontos de títulos de mesma categoria.
7. Questionamento se a dupla diplomação poderia ser contabilizada duas vezes.
8. Solicitação de revisão de notas, recontagem e questionamentos sobre os atos avaliativos realizados pela Banca Examinadora.
9. Cumulação de títulos de experiência profissional de atividades concomitantes realizadas em vínculos diversos.
10. Proporcionalidade, supervalorização de determinados títulos, falta de objetividade e isonomia no estabelecimento dos parâmetros de valoração dos títulos.
11. Exigência de autenticação em cartório de documentos comprobatórios.
12. Diploma obtido no exterior não revalidado no Brasil.
13. Data limite ou prazo para a entrega dos títulos.
14. Formalidades que foram exigidas constar do documento para a efetiva comprovação do título (carga horária; data de expedição; assinatura; ausência do verso do documento; necessidade de apresentar certificado junto com histórico de notas; necessidade de constar o CNPJ da entidade que expediu o documento.
15. Acesso aos títulos apresentados por outro candidato.

16. Contagem de atividades desenvolvidas na condição de voluntário.
17. Limitação de que o título somente será contabilizado se obtido antes da data de publicação do edital.
18. Comprovação do título por meio de certidão de conclusão do curso em vez de diploma ou certificado.
19. Exigência de registro em conselho profissional para a comprovação do título apresentado.
20. Discussões acerca de licenciatura plena, licenciatura curta e complementação pedagógica.
21. Comprovação de conclusão de curso de pós-graduação stricto sensu com a ata de defesa de tese ou dissertação.
22. Discussões sobre a forma de comprovação de experiência profissional (Carteira de trabalho, declaração etc.).
23. Nível de detalhamento ou de especificação das informações constantes do documento comprobatório do título.
24. Contagem de atividades de bolsa de pesquisa para fins de comprovação de experiência profissional na avaliação de títulos.
25. Erro material na contagem dos pontos.
26. Exigência de código ISSN em publicações.
27. Forma de entrega dos títulos (pessoalmente, procurador, correios etc.).
28. Indisponibilidade, falha ou erro do sistema no envio dos documentos comprobatórios.
29. Redução de pontuação do candidato na análise de recurso em face da avaliação de títulos.
30. Acesso às notas atribuídas pelos examinadores na avaliação dos títulos.

Fonte: elaborado pelos autores no Projeto BRA/21/011 – MGI – PNUD (2025).

Ao se analisar os assuntos registrados no Quadro 4, verifica-se que a Administração Pública no exercício de sua liberdade configuradora, em alguns casos, não estabelece os contornos detalhados sobre esta etapa em edital. Outrossim, considerando que se trata de um instrumento de seleção que tende, em grande parte dos certames, a possuir peso ou pontuação inferior às demais fases ou, ainda, de uma etapa de cunho apenas classificatório, verifica-se que suas disposições regulamentares, em muitos casos, não se mostram capazes de disciplinar, com profundidade, a atuação dos agentes envolvidos acarretando-se, assim, uma margem para o exercício da apreciatividade.

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

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

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

4.5 Prova prática

Na Prova Prática³³ é avaliada a realização de determinadas tarefas que simulam atividades de trabalho a serem desenvolvidas pelos candidatos e buscam evidenciar não apenas os conhecimentos, mas também habilidades técnicas e comportamentais necessárias ao desempenho das atribuições do cargo. Essa etapa avaliativa possui uma grande potencialidade e vantagem de

promover uma seleção com base em competências que realmente são necessárias ao efetivo desempenho de atribuições do cargo. No entanto, em que pese a grande potencialidade de simular situações de cunho prático, trata-se de uma etapa ausente na maioria dos concursos públicos.

O art. 2º da Lei 14.965/2024 (LGL\2024\10056), que dispõe sobre a relevância de se avaliar não apenas os conhecimentos, mas também as habilidades e competências necessárias ao desempenho com eficiência das atribuições do cargo ou emprego público sinaliza para a importância de instrumentos que possam aferir a capacidade de execução prática de atividades e aspectos inter-relacionais compatíveis com as atribuições do cargo ou emprego público. Logo, tem-se, pelo menos no que se refere à parcela significativa dos concursos públicos federais, uma diretriz legal que deverá ser seguida pela Administração Pública na formatação dos certames, sob pena da possibilidade de questionamento quanto à sua conformidade e eficiência.

Em relação aos principais pontos controvertidos extraídos das ementas dos julgados analisados, destacam-se as contribuições sintetizadas no Quadro 5.

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

1. Legalidade de exigência de teste de direção veicular para ingresso no cargo de técnico (especialidade transporte) do Ministério Público da União.
2. Remarcação da prova prática.
3. Critérios objetivos na correção da prova prática.
4. Mostra-se desarrazoado e abusivo a Administração exigir do candidato, em prova de concurso público, a apreciação de determinado tema para, posteriormente, sequer levá-lo em consideração para a atribuição da nota no momento da correção da prova.
5. Gravação da prova prática.
6. Ausência de candidato na realização da prova prática.
7. Condições de equipamentos e materiais utilizados na Prova Prática.
8. Eliminação de candidato por atraso ou ausência a procedimento meramente informativo sobre a prova prática ofende a razoabilidade e proporcionalidade.
9. Ilegalidade de exigência de habilitação/requisito na realização da prova prática e não no momento da investidura.
10. Previsão clara de critérios de eliminação da prova prática.
11. Condições especiais e adaptações razoáveis para a realização da prova prática.
12. Equipamentos ou materiais que o candidato pode ou não portar na realização da prova prática e desdobramento decorrente de eventual descumprimento das disposições editalícias (eliminação, reprovação, redução de nota etc.).
13. Motivação das notas atribuídas aos candidatos.
14. Impedimento e/ou suspeição de membros que integram a Banca Examinadora.
15. Condições isonômicas para a realização das provas práticas.
16. Tempo para a execução da prova prática.
17. Momento para entrega de documento, plano, projeto ou material para a realização da prova prática.

Fonte: elaborado pelos autores no Projeto BRA/21/011 – MGI – PNUD (2025).

A Prova Prática, diferentemente das provas escritas, não é marcada pelo anonimato no ato de correção e tende, em regra, propiciar um contato direto entre os examinadores e os candidatos, porquanto, é imprescindível que se tenha cautela na composição das bancas com o fito de se garantir total imparcialidade entre os avaliadores e os candidatos participantes da respectiva etapa.

Além disso, é de suma importância que a Administração Pública, no exercício de sua liberdade conformadora, preveja em edital ou no regulamento do certame, a dinâmica/estrutura detalhada que a prova prática seguirá; as condições em que serão realizadas; os objetivos, finalidade, resultado, comportamento e/ou produto desta etapa; o cronograma previsto com datas horários e locais; os critérios avaliativos com os respectivos parâmetros de pontuação que serão empregados pelos membros da banca examinadora; a gravação das provas, bem como os materiais que poderão ser utilizados durante a sua realização sem que haja a quebra de isonomia.

Afora aspectos relacionados à execução da Prova Prática, as contribuições jurisprudenciais

sinetizadas no Quadro 4, apontam, ainda, para a necessidade de se estabelecer um rito procedimental que possa, simultaneamente, avaliar as habilidades/competências inter-relacionais dos candidatos e preservar garantias fundamentais inerentes ao procedimento do concurso público, sobretudo a impessoalidade, a ética, a isonomia e a possibilidade de solicitação de vista e a interposição de recursos.

4.6 Prova oral

No contexto brasileiro, esta etapa avaliativa é mais frequente em concursos públicos realizados para ingresso em carreiras jurídicas, sobretudo, para membros do Poder Judiciário, Ministério Público, Defensoria Pública, Delegado de Polícia e Procuradorias. Ademais, em algumas carreiras específicas da área da Educação, Ciência e Tecnologia tal etapa avaliativa costuma estar presente e ocorre por meio de arguição de memorial, de projeto ou de plano de atuação profissional.

Em regra, a prova oral tende a ocorrer em sessão pública na qual são formuladas perguntas relacionadas a um conjunto de pontos específicos do conteúdo programático estabelecido em edital ou sobre o conteúdo do memorial, projeto e plano de atuação elaborados pelos candidatos. De acordo com o Guia Referencial para Concursos Públicos,³⁴ da Escola Nacional de Administração Pública (Enap), a prova oral avalia os conhecimentos teóricos do candidato, sua capacidade de argumentação, e sua postura em um contexto de maior pressão. Nesse contexto, o Quadro 6 traz a síntese dos pontos controvertidos identificados nas ementas revisadas quanto a essa etapa avaliativa.

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

1. Arredondamento de nota atribuída.
2. Perguntas sobre temas não contemplados no ponto do programa sorteado.
3. Obrigatoriedade da gravação de provas orais.
4. Parcialidade do examinador integrante da comissão organizadora.
5. Comparecimento tardio para a realização da prova.
6. A impossibilidade de interposição de recurso contra a prova oral viola normas constitucionais.
7. O candidato reprovado tem o direito a ter acesso às respectivas folhas de correções, anotações e gravações audiovisuais, com o fim de aferir a regularidade da avaliação e da aplicação dos critérios de correção.
8. A ausência de motivação clara e objetiva quanto às notas atribuídas em provas orais.
9. Ausência de previsão no edital de critérios utilizados para a correção da prova oral.
10. Problemas técnicos na captação e gravação de áudio de alguns candidatos na realização da prova oral e possibilidade de reaplicação apenas para os candidatos que efetivamente sofreram prejuízo.

Fonte: elaborado pelos autores no Projeto BRA/21/011 – MGI – PNUD (2025).

Ao se analisar o teor do Quadro 6, verifica-se que o contato pessoal estabelecido entre o candidato e o avaliador na realização da Prova Oral suscita, por parte da Administração Pública, a necessidade de cautela no que se refere à garantia da imparcialidade dos membros que integram a Banca Examinadora. Nesse sentido, é importante que, ao exercer a liberdade configuradora na elaboração do edital do respectivo concurso público, a Administração preveja expressamente as hipóteses de impedimento e de suspeição dos membros da Banca Examinadora.

Além disso, é importante que a identidade dos candidatos aprovados para a Prova Oral seja submetida, previamente, à apreciação dos integrantes da banca examinadora de forma que os respectivos possam declarar a inexistência de qualquer impedimento ou suspeição. Afora a autodeclaração, com os avanços tecnológicos, torna-se possível, inclusive, a verificação eletrônica de relações pessoais, sociais e profissionais entre candidatos e membros da banca examinadora. Ademais, como mecanismo de controle social e transparência, é importante que o edital estabeleça a possibilidade de os candidatos arguirem, de forma prévia e fundamentada, a parcialidade de integrante da banca examinadora.

Outro ponto controvertido sobre a Prova Oral e que demanda a atenção por parte da Administração

Pública reside na necessidade de gravação da sessão, bem como de treinamento de equipes envolvidas neste procedimento e arquivamento dos registros, uma vez que os julgados analisados apontam para a garantia de acesso a tais documentos, bem como a utilização dos registros para fins de interposição de recursos.

Por fim, destaca-se também, que em virtude da falta de contornos editalícios mais precisos, há questionamentos envolvendo a possibilidade ou impossibilidade de arredondamento de notas, a inexistência de critérios que balizem a correção das provas, e, ainda, a ausência de motivos claros para a nota atribuída pelos examinadores. Além disso, considerando as políticas de inclusão, é necessário que a Administração Pública realize as adaptações razoáveis nessa etapa de modo que não haja prejuízo para candidatos que possuam algum tipo de deficiência.

4.7 Avaliação de psicológica

Ao tratar sobre esse tema, o Professor Fábio Lins Lessa³⁵ pondera que testes desta natureza, que se aproximam, em certa medida, de técnicas empregadas no setor privado e representam um esforço da Administração Pública (nem sempre exitosa) de reconhecer nos candidatos as aptidões que os servidores devem deter à luz de um perfil idealizado e traçado de acordo com as atividades peculiares de cada vaga.

Ainda em uma perspectiva conceitual, cumpre registrar que o art. 6º da Resolução 8, de 30 de abril de 2025, do Conselho Federal de Psicologia (LGL\2025\6897) (CFP), que regulamenta a Avaliação Psicológica em Concurso Público e Processos Seletivos de natureza pública, estabelece que tal instrumento tem a finalidade de identificar requisitos psicológicos do candidato compatíveis com as atividades a serem desempenhadas em cargo pretendido. Ademais, a norma esclarece que essa avaliação psicológica não tem a finalidade de realizar psicodiagnóstico ou o de identificar psicopatologias.

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

Ao se revisar as ementas dos julgados envolvendo os pontos controvertidos atinentes à avaliação psicológica, sintetizam-se as contribuições registradas no Quadro 7.

Quadro 7. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do Macro-objeto “Avaliação Psicológica”

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

enquanto a questão do exame psicotécnico está sendo analisada.

Fonte: elaborado pelos autores no Projeto BRA/21/011 – MGI – PNUD (2025).

Em relação à judicialização da avaliação psicológica apura-se, a partir da análise do Quadro 7, que a ausência de previsão legal e editalícia sobre a aplicação desse instrumento no certame, a presença de critérios subjetivos, a carência de fundamentos científicos sólidos, a impossibilidade de acesso a documentos relativos à avaliação do candidato e a inexistência de previsão recursal constituem os principais aspectos controvertidos nas ementas dos julgados analisados.

No que tange aos aspectos judicializados, cumpre registrar que o STF, em 17 de abril de 2015, publicou a Súmula Vinculante 44 estabelecendo que a exigência de avaliação psicológica, como requisito ou condição necessária ao acesso a determinados cargos públicos de carreira, somente é possível, nos termos da Constituição Federal de 1988, se houver lei material que expressamente preveja a sua aplicação, além de referência expressa no edital do certame. Outrossim, o STF preconiza que a legitimidade desta avaliação necessita de um grau mínimo de objetividade, de publicidade dos atos praticados e da previsão de recursos. Logo, é importante que a Administração Pública, no momento da elaboração do edital e no exercício de sua liberdade conformadora, estabeleça normas transparentes que busquem garantir a efetividade deste precedente vinculante.

Ao analisar os pontos controvertidos registrados no Quadro 7, verifica-se que o exercício das autonomias públicas está presente de forma muito relevante na avaliação psicológica não apenas no exercício da liberdade conformadora a ser empregada na elaboração do edital, mas, principalmente, sob a perspectiva da discricionariedade técnica que é atribuída à Administração na escolha dos métodos científicos a serem empregados.

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

4.8 Curso de formação

O curso de formação, de acordo com o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI)³⁶ tem o objetivo é ensinar conhecimentos técnicos e habilidades práticas para o exercício do cargo na Administração Pública. Ao tratar sobre esta etapa, Fábio Lins Lessa³⁷ distingue o curso de formação enquanto uma etapa de seleção do concurso público, que constitui o enfoque deste trabalho, daquele destinado à capacitação do servidor após o ingresso dos candidatos no cargo público. Além disso, o autor lamenta a baixa incidência dessa etapa nos certames, tendo em vista o potencial deste instituto para o aperfeiçoamento do processo de recrutamento e seleção dos servidores públicos.

Em relação a essa baixa incidência do curso de formação como etapa de seleção em concursos públicos, cumpre salientar que, ao se analisar os dados relativos à segunda edição do Concurso Público Nacional Unificado³⁸ (CPNU-2), realizada no ano de 2025, há previsão de oferta de 3.652 (três mil seiscentos e cinquenta e duas) vagas, distribuídas entre 32 (trinta e dois) órgãos da Administração Pública Federal, das quais 3.144 (três mil cento e quarenta e quatro) para nível superior e 508 (quinhentos e oito) para o nível intermediário, sendo que, deste total, apenas para 33³⁹ (trinta e três) vagas distribuídas em 3 (três) cargos distintos haverá curso de formação como etapa do concurso, ou seja, em menos de 1% (um por cento) do quantitativo total de vagas ofertadas.

Em que pese a baixa incidência nos certames, cumpre registrar que a judicialização também ocorre no curso de formação, enquanto etapa do concurso, e os principais pontos levantados envolvem os assuntos registrados no Quadro 8.

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

1. Pagamento de diárias para deslocamento ao curso.
2. Exclusão de candidatos.
3. Convocação.
4. Classificação no curso de formação.
5. Direito à convocação para curso de formação diante do surgimento de vagas.
6. Frequência mínima.
7. Prazo para matrícula.
8. Caráter eliminatório do curso de formação.
9. Nota mínima.
10. Reprovação em disciplina.
11. Indeferimento de matrícula por ausência de requisitos exigidos.
12. Afastamento de cargo para participação em curso de formação.
13. Possibilidade de realização do curso em data posterior por incapacidade momentânea.

Fonte: elaborado pelos autores no Projeto BRA/21/011 – MGI – PNUD (2025).

A partir da análise dos temas sintetizados no Quadro 4, é possível identificar que a Administração Pública, ao exercer a sua liberdade conformadora na redação dos editais e regulamentos dos concursos públicos, deve atentar-se, entre outras, para as seguintes dimensões relativas ao curso de formação: a) Condições nas quais ocorrerão o curso de formação (local; cronograma; modalidade de ensino; a instrução ocorrerá com os demais servidores no cotidiano do trabalho ou em algum centro/escola de formação; materiais que serão utilizados); b) Aspectos acadêmicos que envolvem o curso de formação (frequência, conteúdo, se haverá algum tipo de avaliação ou teste ao final; tipos de instruções; avaliação, critérios para aprovação, caráter classificatório e/ou eliminatório); c) Participação do curso de formação (quais candidatos serão convocados, condições para a matrícula; hipóteses de postergação de matrícula; hipóteses de trancamento; hipóteses de desligamento; e desdobramentos em decorrência de desligamento); d) Direitos, deveres e responsabilidade dos candidatos ao longo do curso de formação; e) Custeio de despesas ao longo do curso de formação; f) Recursos administrativos ao longo das etapas do curso de formação; e g) Adaptações necessárias considerando a diversidade e a inclusão no serviço público.

4.9 Sindicância da vida pregressa ou investigação social

Segundo o Guia Referencial para Concursos Públicos⁴⁰ do MGI, esta etapa consiste na pesquisa quanto à conduta e ao relacionamento do candidato e pode envolver consultas e entrevistas com pessoas do círculo social do candidato. O objetivo desta etapa, segundo o Guia do MGI, é verificar a existência de risco para o bom desempenho da função pública e encontra-se previsto, principalmente, em concursos da área da segurança pública.

Ao tratar deste tema, a Lei 4.949/2012 do Distrito Federal, em seu art. 65, preconiza que essa etapa depende de previsão legal para o respectivo cargo e os critérios para a pesquisa e a busca de dados devem ser fixados no edital do concurso público, sendo vedada a utilização de critérios de natureza subjetiva e o aproveitamento de investigação realizada em outro certame. Além disso, a norma prevê, ainda, a necessidade de que eventual inabilitação seja devidamente fundamentada e que se garanta a possibilidade de interposição de recurso.

Ao se analisar as ementas dos julgados relativos a este tema, foi possível sintetizar o Quadro 9, cujo principal foco da judicialização envolve os diversos motivos que ensejaram a exclusão de candidatos do certame.

Quadro 9. Resultado da análise e interpretação das ementas e agenda de assuntos judicializados dentro do Macro-objeto – Sindicância da vida pregressa ou Investigação Social

1. Exclusão de candidato com base na existência de Boletim de Ocorrência.
2. Inconstitucionalidade de lei ou cláusula editalícia que viola a presunção de inocência.
3. Exclusão de candidato que responde a inquérito policial.
4. Exclusão de candidato que responde a ação penal sem trânsito em julgado.
5. Exclusão de candidato que realizou transação penal.
6. Exclusão de candidato que responde a processo administrativo.
7. Exclusão de candidato que responde a ação civil pública.

8. Em situações excepcionalíssimas e de indiscutível gravidade”, seria permitida a valoração negativa de processos em andamento.
9. Exclusão de candidato condenado que já cumpriu pena.
10. Exclusão de candidato com Termo Circunstanciado de Ocorrência.
11. Omissão ou esquecimento de informações relevantes por parte do candidato no preenchimento de formulários.
12. Valoração da conduta moral.
13. Exclusão de candidato por fatos desabonadores.
14. Estabelecimento de critérios rigorosos para ocupantes de cargos da área da segurança pública considerando a necessidade da proteção da coletividade.
15. Valoração da idoneidade, decoro e da conduta ilibada.
16. Exclusão de candidato em virtude da existência de Boletim de Ocorrência.
17. Exclusão do candidato por condutas sociais incompatíveis.
18. Exclusão de candidato em virtude de condenação penal com prescrição da pena.
19. Presunção de legitimidade do relatório de investigação social realizado por agente público.
20. Exclusão de candidato por suspensão condicional da pena.
21. Exclusão de candidato arrolado como testemunha.
22. Exclusão de candidato por infração de trânsito relacionado ao uso de bebida alcoólica.
23. Exclusão de candidato em virtude de processo criminal que teve sentença judicial absolutória.
24. O candidato não pode ser instado a comprovar a inexistência de apontamentos no cartório distribuidor cível justamente em face da ausência de previsão legal para tanto.
25. Eliminação de candidato que admitiu o uso de drogas na juventude.
26. Exclusão de candidato em decorrência de cadastro em serviço de proteção ao crédito.
27. Ausência de apresentação de documentos solicitados em edital.
28. Casos graves em que haja previsão em edital admite a eliminação de candidatos ainda durante a investigação no caso de concursos para a segurança pública.
29. Informações inverídicas apresentadas pelo candidato.
30. Ausência de detalhamento das informações em edital.
31. Razoabilidade dos documentos exigidos em edital.
32. Exclusão de candidato em virtude do cumprimento de medida socioeducativa aplicada há mais de 15 anos.
33. Exclusão de candidata em virtude de visita ao namorado preso por tráfico de drogas.
34. Exclusão de candidato em virtude de laudo de dependência química emitido há mais de 10 (dez) anos.
35. Prazo para apresentação de documentos.
36. Exclusão de candidato que responde a ação de improbidade administrativa.
37. Exclusão de candidato em que há execuções fiscais em face de empresa que figurou como sócio.
38. Exclusão de candidato por demissão por justa causa há menos de 5 (cinco) anos.

Fonte: elaborado pelos autores no Projeto BRA/21/011 – MGI – PNUD (2025).

A partir do teor do Quadro 9, tem-se que a indeterminação do alcance jurídico de quais condutas da vida social pregressa podem comprometer aspectos éticos, morais e comportamentais necessários desempenho das funções públicas contribui para o surgimento de uma zona de incerteza. Tal zona de incerteza também encontra presente em termos como “conduta moral incompatível”, “reputação ilibada”, “decoro”, “idoneidade” os quais podem assumir facetas distintas a depender da perspectiva do agente que realiza a verificação.

Além disso, a natureza e as atribuições de cada cargo ou função, bem como a missão institucional do órgão ou da entidade que está recrutando e selecionando candidatos demandam análises contextualizadas e razoáveis das informações levantadas e, podem, a depender do caso, considerar que determinada situação possa ser (ou não) hipótese de exclusão de candidatos. Nesse sentido, é importante que as disposições aplicáveis sejam suficientes para o atendimento da finalidade pública e que não violem a dignidade da pessoa humana, a presunção de inocência e não promova discriminações de pessoas em decorrência de origem, raça, gênero, cor, idade e condição econômica.

Em termos procedimentais, registra-se, também, a importância da Administração Pública, no

exercício da liberdade conformadora, ao estabelecer, em edital ou regulamento, quais informações e documentos devem ser encaminhados pelos candidatos e as consequências decorrentes de esquecimentos ou de equívocos no envio ou, ainda, de eventual falta de veracidade. Pondera-se, ainda, a necessidade de se verificar não apenas informações de natureza penal, mas também dados de civis ou administrativas que, porventura, possam comprometer aspectos éticos, morais e sociais necessários ao desenvolvimento adequado das atribuições do cargo.

Por fim, em que pese não ter sido identificada referência expressa nas ementas revisadas, cumpre destacar os desafios impostos pelo desenvolvimento tecnológico, sobretudo no que tange à checagem de informações, tendo em vista o grande volume de desinformações produzido e difundido em ambientes virtuais. Além disso, um ponto que demanda atenção no cenário atual consiste na análise da possibilidade (e os limites) de investigação de conteúdo ou de rede de relacionamento em plataformas digitais, as quais possibilitam uma atuação para além do limite territorial brasileiro.

5 Considerações finais

Partindo do objetivo estabelecido para este trabalho e dos dados colhidos nas ementas da jurisprudência revisada, cumpre salientar que foram apurados 213 (duzentos e treze) temas com maior incidência de judicialização em concursos públicos distribuídos entre os 09 (nove) macro-objetos inerentes a instrumentos de seleção. Os resultados constituem uma agenda de assuntos que podem ser objeto de análise e aprofundamento de estudo pela Administração Pública visando a contribuir para o aperfeiçoamento de instrumentos normativos/orientativos, para a segurança jurídica na atuação dos agentes no campo de *práxis*, bem como para a redução de judicialização em concursos públicos.

A análise dos resultados, à luz da lente teórica das autonomias públicas, permitiu compreender, em termos qualitativos, os limites que circunscrevem o seu exercício no contexto específico dos concursos públicos brasileiros, bem como evidenciaram, em uma perspectiva quantitativa, uma forte atuação do Poder Judiciário no controle dos atos praticados nas diversas etapas avaliativas dos certames.

Para além dos resultados, sugere-se, ainda, cinco pontos que podem contribuir para o aperfeiçoamento da política de recrutamento e seleção de pessoal na Administração Pública. O primeiro consiste no estabelecimento de arranjos institucionais que promovam diálogo e o compartilhamento de experiências/soluções das áreas de recrutamento e seleção, as quais, muitas vezes, atuam de forma fragmentada em diferentes entes federativos, órgãos e entidades. O segundo, diz respeito à importância do amadurecimento de uma cultura de planejamento e de maior previsibilidade na elaboração das propostas de concursos públicos, de forma que os certames possam ser desenvolvidos de forma aderente às reais necessidades do Poder Público e não apenas como um instrumento de eliminação massivo de candidatos.

O terceiro ponto de sugestão perpassa pela necessidade da criação ou do fortalecimento de serviços de assessoramento jurídico prestados pelas Procuradorias, Advocacias Públicas e demais órgãos de consultorias jurídicas ou normativas quanto à matéria de pessoal. O quarto aspecto envolve a necessidade de atualização na cultura de organizações públicas quanto ao instituto do concurso público no Brasil, sobretudo a partir do que estabelece a Lei 14.965/2024 (LGL\2024\10056), bem como a necessidade de sua integração com os demais subsistemas de gestão de pessoas. Por último, sugere-se, ainda, a necessidade do desenvolvimento de sistemas, de tecnologias e de práticas gerenciais necessárias ao suporte das atividades de recrutamento e seleção de pessoas para a Administração Pública.

6 Referências

AYALA, Bernardo Diniz de. *O (défice de) controlo judicial da margem de livre decisão administrativa*. Lisboa: Lex, 1995.

BRASIL. MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS (MGI). Guia referencial para concursos públicos: promoção do *ethos* público, realidade brasileira, inclusão, diversidade e direitos humanos. Brasília, DF: Enap, 2023.

BRASIL. MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS. *Projeto*
Página 25

BRA/21/011 – Fortalecimento de Capacidades para Modernização e Aprimoramento da Gestão Estatal da União. Disponível em: [www.gov.br/gestao/pt-br/acao-a-informacao/transparencia-e-prestacao-de-contas/vagas-de-consultoria]. Acesso em: 28.08.2025.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Discricionariedade e controle jurisdicional*. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

CARVALHO, Fábio Lins Lessa. *Concursos públicos no direito brasileiro – Teoria geral – Fundamentos – Princípios – Requisitos – Procedimentos – Controle*. Curitiba: Juruá, 2015.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. A discricionariedade: análise de seu delineamento jurídico. In: GARCIA, Emerson (Org.). *Discricionariedade administrativa*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

DAROCA, Eva Desdentado. *Discrecionalidad administrativa y planeamiento urbanístico: construcción teórica y análisis jurisprudencial*. 2. ed. Pamplona: Aranzadi, 1999.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Discricionariedade administrativa na Constituição de 1988*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. Trad. Nelson Boeira. Martins Fontes: São Paulo, 2002.

JUSTEN FILHO, Marçal. *Curso de direito administrativo*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2025.

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. *Legitimidade e discricionariedade: novas reflexões sobre os limites e controle de discricionariedade*. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

OECD. *Public Employment and Management 2021: The Future of the Public Service*. Paris: OECD Publishing, 2021.

OLIVEIRA, Antonio Batista da Silva et al. O mito da meritocracia: academicismo e falhas metodológicas nos concursos públicos brasileiros. *Revista de Administração Pública*, v. 56, p. 694-720, 2023.

RODRÍGUEZ, Tomás-Ramón Fernández. De nuevo sobre el poder discricional y su ejercicio arbitrario. *Revista española de derecho administrativo*, 80, 1993, p. 577-612.

SADDY, A. *Apreciatividade e discricionariedade administrativa*. 2. ed. Rio de Janeiro: CEEJ, 2020.

SADDY, A. *Curso de direito administrativo brasileiro*. Rio de Janeiro: CEEJ, 2025. v. 1.

SADDY, A. *Curso de direito administrativo brasileiro*. Rio de Janeiro: CEEJ, 2025. v. 3.

SOUSA, Antônio Francisco de. Os “conceitos legais indeterminados” no direito administrativo alemão. *Revista de Direito Administrativo*, v. 166, p. 276-291, 1986.

7 Legislação

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm]. Acesso em: 28.08.2025.

BRASIL. *Lei 14.965, de 9 de setembro de 2024*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14965.htm]. Acesso em: 28.08.2025.

BRASIL. CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). *Resolução 8, de 30 de abril de 2025*. Disponível em: [https://atosoficiais.com.br/cfp/resolucao-do-exercicio-profissional-n-8-2025-regulamenta-a-avaliacao-psicologica-em-c]. Acesso em: 28.08.2025.

DISTRITO FEDERAL. *Lei 4.949, de 15 de outubro de 2012*. Disponível em: [https://dflegis.df.gov.br/ato.php?p=lei-4949-de-15-de-outubro-de-2012]. Acesso em: 01.09.2025.

- 1 .Como citar este artigo | *How to cite this article*: SADDY, André; SANTOS, Rafael Lucas da Silva; FERNANDES, Ketlyn Gonçalves; FUKUMOTO, Marina Harumi. Judicialização em mecanismos de seleção empregados em concursos públicos brasileiros: uma análise qualiquantitativa da jurisprudência de 2008 a 2024. *Revista de Direito Administrativo e Infraestrutura*, São Paulo, v. 10, n. 36, p. 93-134, jan.-mar. 2026. DOI: [<https://doi.org/10.48143/rdai.36.Saddy>].
- 2 .AYALA, Bernardo Diniz de. *O (Défice de) Controlo Judicial da Margem de Livre Decisão Administrativa*. Lisboa: Lex, 1995. p. 25-27.
- 3 .JUSTEN FILHO, Marçal. *Curso de direito administrativo*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2025. p. 90.
- 4 .DAROCA, Eva Desdentado. *Discrecionalidad administrativa y planeamiento urbanístico: construcción teórica y análisis jurisprudencial*. 2. ed. Pamplona: Aranzadi, 1999. p. 70.
- 5 .Di PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Discrecionalidade administrativa na Constituição de 1988*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 74-76.
- 6 .SADDY, A. *Curso de direito administrativo brasileiro*. Rio de Janeiro: CEEJ, 2025. v. 3. p. 145.
- 7 .JUSTEN FILHO, Marçal. *Curso de direito administrativo*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2025. p. 90.
- 8 .SADDY, A. *Curso de direito administrativo brasileiro*. Rio de Janeiro: CEEJ, 2025. v. 3. p. 145.
- 9 .SADDY, A. *Curso de direito administrativo brasileiro*. Rio de Janeiro: CEEJ, 2025. v. 1. p. 530.
- 10 .BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Discrecionalidade e controle jurisdicional*. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 48.
- 11 .SOUSA, Antônio Francisco de. Os “conceitos legais indeterminados” no direito administrativo alemão. *Revista de Direito Administrativo*, v. 166, 1986. p. 276.
- 12 .SADDY, A. *Apreciatividade e discrecionalidade administrativa*. 2. ed. Rio de Janeiro: CEEJ, 2020. p. 282.
- 13 .CARVALHO FILHO, José dos Santos. A discrecionalidade: análise de seu delineamento jurídico. In: GARCIA, Emerson (Org.). *Discrecionalidade administrativa*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005. p. 30.
- 14 .SADDY, A. *Curso de direito administrativo brasileiro*. Rio de Janeiro: CEEJ, 2025. v. 3. p. 354.
- 15 .DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. Trad. Nelson Boeira. Martins Fontes: São Paulo, 2002. p. 51.
- 16 .MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. *Legitimidade e discrecionalidade: novas reflexões sobre*

os limites e controle de discricionariedade. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 50.

17 .RODRÍGUEZ, Tomás-Ramón Fernández. De nuevo sobre el poder discricional y su ejercicio arbitrário. *Revista Española de Derecho Administrativo*, n. 80, 1993. p. 584.

18 .MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. *Legitimidade e discricionariedade*: novas reflexões sobre os limites e controle de discricionariedade. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 79.

19 .MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. *Legitimidade e discricionariedade*: novas reflexões sobre os limites e controle de discricionariedade. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 59-77.

20 .MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. *Legitimidade e discricionariedade*: novas reflexões sobre os limites e controle de discricionariedade. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 53-54.

21 .MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. *Legitimidade e discricionariedade*: novas reflexões sobre os limites e controle de discricionariedade. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 54-57.

22 .MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. *Legitimidade e discricionariedade*: novas reflexões sobre os limites e controle de discricionariedade. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 61.

23 .MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. *Legitimidade e discricionariedade*: novas reflexões sobre os limites e controle de discricionariedade. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 60.

24 .CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Justiça em números 2024*. Brasília. p. 283-284. Disponível em: [www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/05/justica-em-numeros-2024.pdf]. Acesso: 25.08.2025.

25 .BASE DE DADOS UTILIZADA: *Portal de Jurisprudência Unificada de 01.01.2008 até 09.12.2024*. Disponível em: [www2.cjf.jus.br/jurisprudencia/unificada/]. Acesso em: 09.12.2024.

26 .BASE DE DADOS: *Portal de Jurisprudência Unificada de 01.01.2008 até 31.12.2018*. Disponível em: [www2.cjf.jus.br/jurisprudencia/unificada/]. *Portal de Jurisprudência do próprio TRF-2 de 01.01.2019 a 09.12.2024*. Disponível em: [<https://juris.trf2.jus.br/>]. Acesso em: 09.12.2024.

27 .BASE DE DADOS: *Portal de Jurisprudência Unificada de 01.01.2008 até 09.12.2024*. Disponível em: [www2.cjf.jus.br/jurisprudencia/unificada/]. Acesso em: 09.12.2024.

28 .BASE DE DADOS: *Portal de Jurisprudência do TRF-4 de 01.01.2008 até 09.12.2024*. Disponível em: [<https://eproc-jur.trf4.jus.br/>]. Acesso em: 09.12.2024.

29 .BASE DE DADOS: *Portal de Jurisprudência Unificada de 01.01.2008 até 31.12.2014*. Disponível em: [www2.cjf.jus.br/jurisprudencia/unificada/]. *Portal de Jurisprudência do próprio TRF-5 de 01.01.2015 a 09.12.2024*. Disponível em: [<https://juliapesquisa.trf5.jus.br/julia-pesquisa/pesquisa#consulta>]. Acesso em: 09.12.2024.

30 .OLIVEIRA, Antonio Batista da Silva et al. O mito da meritocracia: academicismo e falhas metodológicas nos concursos públicos brasileiros. *Revista de Administração Pública*, v. 56, 2023. p. 699.

31 .OLIVEIRA, Antonio Batista da Silva et al. O mito da meritocracia: academicismo e falhas

metodológicas nos concursos públicos brasileiros. *Revista de Administração Pública*, v. 56, p. 699-700, 2023.

32 .CARVALHO, Fábio Lins Lessa. *Concursos públicos no direito brasileiro – Teoria geral – Fundamentos – Princípios – Requisitos – Procedimentos – Controle*. Curitiba: Juruá, 2015. *E-book*.

33 .OLIVEIRA, Antonio Batista da Silva et al. O mito da meritocracia: academicismo e falhas metodológicas nos concursos públicos brasileiros. *Revista de Administração Pública*, v. 56, 2023. p. 700.

34 .MINISTÉRIO DA GESTÃO E INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS (MGI). *Guia referencial para concursos públicos: promoção do ethos público, realidade brasileira, inclusão, diversidade e direitos humanos*. Brasília: Enap; MGI, 2023. p. 36.

35 .CARVALHO, Fábio Lins Lessa. *Concursos públicos no direito brasileiro – Teoria geral – Fundamentos – Princípios – Requisitos – Procedimentos – Controle*. Curitiba: Juruá, 2015. *E-book*.

36 .MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS (MGI). *Guia referencial para concursos públicos: promoção do ethos público, realidade brasileira, inclusão, diversidade e direitos humanos*. Brasília, DF: Enap, 2023. p.41.

37 .CARVALHO, Fábio Lins Lessa. *Concursos públicos no direito brasileiro – Teoria Geral – Fundamentos – Princípios – Requisitos – Procedimentos – Controle*. Curitiba: Juruá, 2015. *E-book*.

38 .Disponível em: [www.gov.br/gestao/pt-br/concursonacional/cpnu-2]. Acesso em: 21.08.2025.

39 .Informação consolidada a partir de documentos disponíveis em: [<https://conhecimento.fgv.br/cpnu2>]. Acesso em: 21.08.2025.

40 .MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS (MGI). *Guia referencial para concursos públicos: promoção do ethos público, realidade brasileira, inclusão, diversidade e direitos humanos*. Brasília, DF: Enap, 2023. p. 100.