



**CONCURSO PÚBLICO**

**PRINCIPAIS ASPECTOS A SEREM OBSERVADOS QUANDO DA  
REALIZAÇÃO DE CONCURSO PARA PROVIMENTO DE CARGOS E  
EMPREGOS PÚBLICOS**

**2015**



**TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DA PARAÍBA**



**TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DA PARAÍBA**



**PRINCIPAIS ASPECTOS A SEREM  
OBSERVADOS QUANDO DA REALIZAÇÃO DE  
CONCURSO PARA PROVIMENTO DE CARGOS  
E EMPREGOS PÚBLICOS**

**2015**

## **CONSELHEIROS**

Umberto da Silveira Porto (Presidente)  
Arthur Paredes Cunha Lima (Vice-Presidente)  
Fernando Rodrigues Catão (Corregedor)  
Fábio Túlio Filgueiras Nogueira (Presidente da 1ª Câmara)  
Arnóbio Alves Viana (Presidente da 2ª Câmara)  
André Carlo Torres Pontes (Coordenador da ECOSIL)  
Antônio Nominando Diniz Filho (Ouvidor)

## **AUDITORES SUBSTITUTOS**

Antônio Cláudio Silva Santos  
Antônio Gomes Vieira Filho  
Marcos Antônio da Costa  
Oscar Mamede Santiago de Melo  
Renato Sérgio Santiago de Melo

## **PROCURADORES DO MP-TCE**

Elvira Samara Pereira de Oliveira (Procuradora Geral)  
Sheyla Barreto Braga Queiroz (Sub-Procurador Geral 1ª CAM)  
Isabella Barbosa Marinho Falcão (Sub-Procuradora Geral 2ª CAM)  
Marcílio Toscano Franca Filho  
Luciano Andrade Farias  
Manoel Antônio dos Santos Neto  
Bradson Tibério Luna Camelo

## **DIRETOR EXECUTIVO GERAL**

Nivaldo Cortês Bonifácio

## **DIRETOR DE AUDITORIA E FISCALIZAÇÃO**

Francisco Lins Barreto Filho

## **DIRETOR DE APOIO INTERNO**

Dinancy Montenegro do Nascimento

## **ASSESSOR TÉCNICO CHEFE**

Ed Wilson Fernandes de Santana

## **ELABORAÇÃO**

ACP Fabiana Lusia Costa Ramalho de Miranda  
ACP Izabel Vicente Izidoro da Nóbrega  
ACP Gustavo Silva Coelho

ACP Helton Moraes de Carvalho  
ACP Luízi Moreira G.P. da Costa  
ACP Karina de Vasconcelos Carício

P222c Paraíba. Tribunal de Contas do Estado

Concurso público: principais aspectos a serem observados quando da realização de concurso para provimento de cargos e empregos públicos / Tribunal de Contas do Estado. – João Pessoa: TCE, 2015.

58p.; il

1. Direito administrativo 2. Servidor público - Concurso 3. Serviço público – Admissão de pessoal 4. Tribunal de Contas – Concurso público I. Título

35.082(813.3)

# APRESENTAÇÃO



## Seleção de Servidores

O **concurso público**, enquanto requisito para a investidura em cargo ou emprego público esteve presente em várias constituições brasileiras. No entanto, considerando as questões de ordem política, a exemplo do estado de exceção que perdurou por mais de vinte anos no país, essa regra não era efetivamente observada por todos os gestores públicos.

Somente com a entrada em vigor da nova ordem constitucional, instituída pela Constituição da República de 1988, o concurso público passou a ser uma regra de observância obrigatória quando do provimento de cargos ou empregos na Administração Pública, nos termos do artigo 37, inciso II, o qual determina que tal investidura depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

Ocorre que, apesar da determinação constitucional, não há, até o presente momento, uma norma de caráter geral, tratando sobre o tema. Existem, porém, alguns projetos de lei que tramitam no Congresso Nacional, ainda sem data certa para a sua apreciação definitiva.

Na ausência da referida norma geral, esta Corte de Contas elaborou o presente trabalho, onde constam algumas informações consideradas importantes, visando orientar seus jurisdicionados quando da realização dos concursos públicos.

Tais informações estão baseadas nas normas constitucionais e infraconstitucionais, além dos entendimentos doutrinários e jurisprudenciais que versam sobre a matéria, cuja finalidade é evitar o surgimento de inconformidades que possam comprometer os processos seletivos, resultando em prejuízos à Administração Pública e, principalmente aos candidatos às vagas ofertadas.

**Umberto da Silveira Porto**

Conselheiro Presidente



## SUMÁRIO

<b>1. CONCEITO E PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS</b>	<b>7</b>
<b>2. TIPOS DE CONCURSOS</b>	<b>10</b>
<b>3. BURLA AO CONCURSO PÚBLICO</b>	<b>11</b>
<b>4. VERIFICAÇÕES INICIAIS</b>	<b>12</b>
4.1. Levantamento da carência de pessoal e/ou cargos nos diversos setores do órgão	12
4.2. Previsão legal dos cargos (criação, quantitativos, remuneração, atribuições)	13
4.3. Previsão orçamentária para novas nomeações	14
4.4. Enquadramento nos Limites de Gastos com Pessoal	16
4.5. Verificação do Período proibitivo para novas admissões	20
4.6. Verificação da existência de candidatos aprovados em concurso anterior, com prazo de validade vigente, para os cargos a serem ofertados em novo certame	21
<b>5. FORMAÇÃO DA COMISSÃO</b>	<b>24</b>
5.1. Constituição e composição da Comissão de Concurso	24
5.2. Atribuições e Responsabilidades	25
<b>6. ESCOLHA DA FORMA DE EXECUÇÃO</b>	<b>27</b>
6.1. Execução Direta pelo Órgão	28
6.2. Execução Através de Empresa Contratada	29
6.3. Licitação: Modalidade	29
6.4. Formalização do Contrato	32
6.5. Cláusulas Contratuais	32
<b>7. EDITAL</b>	<b>34</b>
7.1. Considerações Iniciais	34
7.2. Cargos/Vagas Ofertadas	35
7.3. Cadastro de Reserva	36
7.4. Inscrição	37
7.5. Taxa	37
7.6. Prazos e prorrogações	39
7.7. Locais e Forma de Inscrição	39
7.8. Reserva de vagas para portadores de deficiência	40
7.9. Provas	41
7.10. Critérios de aprovação e classificação	42
7.11. Critérios de desempate	43
7.12. Publicação e divulgação dos resultados (formas e prazos)	43
7.13. Possibilidade de interposição de recursos para os candidato	44
7.14. Homologação global ou por cargos	45
7.15. Prazo de validade	46



<b>8. REALIZAÇÃO DAS PROVAS</b>	<b>47</b>
8.1. Segurança	47
8.2. Inviolabilidade dos cadernos de provas	48
8.3. Fiscalização	48
8.4. Livro de ocorrências	49
<b>9. RESULTADOS E RECURSOS</b>	<b>50</b>
9.1. Publicação e divulgação dos resultados, com aplicação dos critérios de desempate	50
9.2. Abertura dos prazos para recurso	51
9.3. Divulgação do julgamento dos recursos	51
<b>10. ADMISSÕES</b>	<b>52</b>
10.1. Admissões	52
10.1.1. Convocação	52
10.1.2. Ordem de Classificação	54
10.1.3. Desistências (Expressa ou Tácita)	55
10.1.4. Direito Subjetivo à Nomeação dos Candidatos	56
10.1.5. Posse	57



## 1. CONCEITO E PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

---

O concurso público é um procedimento administrativo através do qual a Administração irá selecionar, de forma isenta e igualitária, o candidato mais apto a ocupar um cargo público efetivo ou um emprego público.

É o meio de acesso a estes postos de trabalho, no qual devem ser observadas regras e princípios que regem o ingresso de pessoas nos quadros da Administração. Hoje no Brasil os cargos públicos são acessíveis aos brasileiros, natos ou naturalizados, aos portugueses equiparados, se houver reciprocidade (art. 12, §3º, CF), que preencham os requisitos estabelecidos em lei, e aos estrangeiros, conforme autorização legal<sup>1</sup>.

O art. 37, II, da Constituição da República estabelece que a investidura em cargos ou empregos públicos depende de prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei. Ressalva-se desta obrigatoriedade, a nomeação

---

<sup>1</sup> Fernanda Marinela. Servidores Públicos. Niterói: Ímpetus, 2010, pág. 37.





para cargo em comissão, declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

Deste modo, para se ter acesso aos cargos efetivos ou empregos públicos os candidatos precisam ser previamente aprovados em certames públicos.

A doutrina administrativista ensina que o concurso público é um procedimento administrativo que representa a efetivação de **princípios constitucionais** como os da **impeabilidade**, da **isonomia**, da **moralidade e da eficiência administrativa**, permitindo que qualquer um que preencha os requisitos, sendo aprovado em razão de seu **mérito**, possa ser servidor público, ficando afastados os favoritismos e perseguições pessoais, bem como o nepotismo<sup>2</sup>.



Portanto, o concurso público é um instrumento de efetivação dos princípios constitucionais, se apresentando como um **meio democrático de acesso** aos cargos públicos, pois permite a todos que preencham os requisitos da lei, contidos no Edital regulador do certame, **igualdade de oportunidade**.

Em busca da garantia desta igualdade de oportunidade, todos os requisitos para participação do certame devem estar claramente expostos no edital de abertura, para que os interessados tenham prévio e pleno conhecimento das regras.

Deve, contudo, se preocupar o gestor público quando do estabelecimento destes requisitos, cuidando para não criar exigências que sejam **discriminatórios** em relação à **raça, cor ou origem** ou que não possuam **respaldo legal**.

---

<sup>2</sup> Fernanda Marinela (Servidores Públicos. Niterói: Editora Impetus, 2010) e Hely Lopes Meireles (Direito Administrativo Brasileiro. 34ª ed. São Paulo: Malheiros, 2008).



Porém, a jurisprudência (fundamentada no princípio da razoabilidade) tem admitido como válidos requisitos que limitam o acesso a alguns cargos públicos em razão da **idade, sexo, categoria profissional**, capacidade física e mental, sem que isso represente afronta ao

princípio da isonomia<sup>3</sup>.

Imprescindível, no entanto, que o critério limitador seja razoável, se justifique em necessidade real do serviço e/ou que esteja previsto em lei regulamentadora da carreira, estabelecendo-se, ainda, a ponderação entre os princípios da igualdade e da razoabilidade.

A título de exemplo: Um determinado Estado da Federação necessita preencher 200 vagas no cargo de Carcereiro/Agente de Segurança Penitenciária, para atender a todo o sistema prisional. É razoável que, no concurso, sejam destinadas vagas para homens em penitenciárias que abrigam presos do sexo masculino e vagas para mulheres em penitenciárias que abrigam presos do sexo feminino.



---

<sup>3</sup> Fonte: Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo. Direito Administrativo Descomplicado. Págs. 261-263



## 2. TIPOS DE CONCURSOS

---

O provimento em cargos públicos efetivos, bem como de empregos públicos, como já dito, deve ser feito exclusivamente através da aprovação em concursos de **PROVAS** ou de **PROVAS E TÍTULOS**, sendo vedada, portanto a realização de concurso apenas de títulos.

Deve-se considerar que em alguns casos há previsão, em leis específicas, da obrigatoriedade da fase de títulos em concurso para provimento de determinado cargo, a exemplo do cargo de professor, em que há expressa previsão na Lei de Diretrizes e Bases da Educação – LDB - Lei nº 9394/96 – em seu art. 67, I, **do ingresso exclusivamente por concursos de provas e títulos.**

---



### 3. BURLA AO CONCURSO PÚBLICO

---

Considerando-se a determinação constitucional da obrigatoriedade de prévia aprovação em concurso público para provimento de cargos e empregos na administração pública, resta **proibida** toda forma de **provimento derivado**, seja por ascensão funcional, transferência, acesso, transformação, ou qualquer outro meio que não seja a aprovação em concurso público, pois tais provimentos derivados são considerados burla a regra do concurso público.

Outra prática considerada burla à regra do concurso público é a **contratação precária de servidores**, quando estas não observam a **necessidade temporária** e o **excepcional interesse público**.

A admissão de servidores **comissionados**, em cargos cuja natureza das atribuições **não** se configuram em funções de **Direção, Chefia e Assessoramento**, é também considerada burla ao concurso público.

---





#### 4. VERIFICAÇÕES INICIAIS:

---

Antes de dar início a qualquer procedimento para a concretização do concurso público, deve o gestor atentar para a necessidade de se realizar as seguintes verificações:

##### 4.1. Levantamento da carência de pessoal e/ou cargos nos diversos setores do órgão

O primeiro passo a ser dado na direção da recomposição do quadro funcional do órgão é a **verificação da carência de pessoal nos diversos setores**, ação que pode ser dividida em duas etapas:

- a. levantamento do quantitativo de servidores necessários ao bom funcionamento dos serviços públicos e das funções/atribuições a serem efetivamente desempenhadas pelos mesmos; 
- b. verificação da adequação do quadro então existente às necessidades do setor (cargos/vagas existentes X servidores ativos X necessidade de servidores), de forma a determinar se haverá, ou não, a necessidade de novas 



admissões, bem como a extinção ou transformação de cargos e/ou vagas considerados desnecessários ou, ainda, a criação de novos cargos e/ou vagas.

Tais verificações permitirão definir, com maior segurança, os cargos e quantitativos de vagas efetivamente necessários a serem oferecidos no certame.

#### **4.2. Previsão legal dos cargos (criação, quantitativos, remuneração, atribuições)**



Uma vez definidos os cargos e vagas a serem oferecidos no certame, as atenções devem se voltar para a previsão legal dos mesmos.

É necessário atentar para o fato de que **não poderá haver oferta de vagas em cargos na Administração Pública, se estes cargos e vagas não estiverem legalmente previstos.**

Caso seja verificado que o quantitativo de vagas previstas e disponíveis para um determinado cargo é insuficiente para atender ao quantitativo mínimo de vagas necessários ao bom funcionamento do órgão, deve-se realizar a ampliação dessas vagas na legislação, antes da efetivação da oferta através do concurso.

**IMPORTANTE!** A legislação que cria cargos deve prever não só a **nomenclatura** destes postos de trabalho e o **quantitativo de vagas**, precisa contemplar, também, os **requisitos para a investidura** dos seus ocupantes, as **atribuições a serem desempenhadas** e a remuneração correspondente.



#### 4.3. Previsão orçamentária para novas nomeações:

A admissão de novos servidores nos quadros da Administração Pública requer uma ação planejada. Neste caso, enquanto a gestão pública elabora os primeiros levantamentos, visando determinar a necessidade de realização de concurso para provimento de cargos



públicos, necessita, paralelamente, **providenciar a inclusão**, no orçamento a ser aprovado para o exercício seguinte, de **dotações que contemplem o aumento da despesa com pessoal**, aumento este gerado pelas novas admissões, decorrentes do certame a se realizar.

A prévia reserva de dotação orçamentária que dê respaldo à realização do concurso, visa atender o disposto na Constituição Federal (art. 169) e na Lei de Responsabilidade Fiscal (LC nº 101/00) que estabelecem normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal com base em ação planejada e transparente, em que se previnem riscos e corrigem desvios capazes de afetar o equilíbrio das contas públicas, no que tange, entre outros aspectos, a geração de despesas com pessoal.

CF/88

Art. 169. A despesa com pessoal ativo e inativo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderá exceder os limites estabelecidos em lei complementar.

§ 1º A concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a criação de cargos, empregos e funções ou alteração de estrutura de carreiras, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, pelos órgãos e entidades da administração direta ou indireta, inclusive fundações instituídas e mantidas pelo poder público, só poderão ser feitas:

I - se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes;

II - se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, ressalvadas as empresas públicas e as sociedades de economia mista.



[...]

LRF

Art. 16. A criação, expansão ou aperfeiçoamento de ação governamental que acarrete aumento da despesa será acompanhado de:

I - estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva entrar em vigor e nos dois subseqüentes;

II - declaração do ordenador da despesa de que o aumento tem adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias.

§ 1º Para os fins desta Lei Complementar, considera-se:

I - adequada com a lei orçamentária anual, a despesa objeto de dotação específica e suficiente, ou que esteja abrangida por crédito genérico, de forma que somadas todas as despesas da mesma espécie, realizadas e a realizar, previstas no programa de trabalho, não sejam ultrapassados os limites estabelecidos para o exercício;

II - compatível com o plano plurianual e a lei de diretrizes orçamentárias, a despesa que se conforme com as diretrizes, objetivos, prioridades e metas previstos nesses instrumentos e não infrinja qualquer de suas disposições.

§ 2º A estimativa de que trata o inciso I do *caput* será acompanhada das premissas e metodologia de cálculo utilizadas.

§ 3º Ressalva-se do disposto neste artigo a despesa considerada irrelevante, nos termos em que dispuser a lei de diretrizes orçamentárias.

§ 4º As normas do *caput* constituem condição prévia para:

I - empenho e licitação de serviços, fornecimento de bens ou execução de obras;

II - desapropriação de imóveis urbanos a que se refere o § 3º do art. 182 da Constituição.

Art. 17. Considera-se obrigatória de caráter continuado a despesa corrente derivada de lei, medida provisória ou ato administrativo normativo que fixem para o ente a obrigação legal de sua execução por um período superior a dois exercícios.

§ 1º Os atos que criarem ou aumentarem despesa de que trata o *caput* deverão ser instruídos com a estimativa prevista no inciso I do art. 16 e demonstrar a origem dos recursos para seu custeio.

§ 2º Para efeito do atendimento do § 1º, o ato será acompanhado de comprovação de que a despesa criada ou aumentada não afetará as metas de resultados fiscais previstas no anexo referido no § 1º do art. 4º, devendo seus efeitos financeiros, nos períodos





seguintes, ser compensados pelo aumento permanente de receita ou pela redução permanente de despesa.

§ 3º Para efeito do § 2º, considera-se aumento permanente de receita o proveniente da elevação de alíquotas, ampliação da base de cálculo, majoração ou criação de tributo ou contribuição.

§ 4º A comprovação referida no § 2º, apresentada pelo proponente, conterà as premissas e metodologia de cálculo utilizadas, sem prejuízo do exame de compatibilidade da despesa com as demais normas do plano plurianual e da lei de diretrizes orçamentárias.

§ 5º A despesa de que trata este artigo não será executada antes da implementação das medidas referidas no § 2º, as quais integrarão o instrumento que a criar ou aumentar.

§ 6º O disposto no § 1º não se aplica às despesas destinadas ao serviço da dívida nem ao reajustamento de remuneração de pessoal de que trata o inciso X do art. 37 da Constituição.

§ 7º Considera-se aumento de despesa a prorrogação daquela criada por prazo determinado.

#### 4.4. Enquadramento nos Limites de Gastos com Pessoal

Uma questão que merece atenção dos gestores, ao analisar a necessidade de realização de concurso público para provimento de cargos e empregos, diz respeito à necessária verificação do atendimento dos limites de gastos com pessoal, introduzidos pela **Lei de**



**Responsabilidade Fiscal – LRF**<sup>4</sup>, pois o não atendimento destes limites poderá acarretar severas sanções a estes gestores, por improbidade administrativa, entre outras responsabilizações, prejudicando, assim, a carreira política ou técnica/profissional dos mesmos.

---

<sup>4</sup> LC 101/2000.



Vejamos o que determina a LRF acerca do limite de gastos com pessoal:

O art. 21, considera **nulo de pleno direito o ato que provoque aumento da despesa com pessoal e não atenda:**

- ✓ as exigências dos arts. 16 e 17 da referida lei, e o disposto no inciso XIII do art. 37 e no § 1º do art. 169 da Constituição (já citados no item anterior);
- ✓ o limite legal de comprometimento aplicado às despesas com pessoal inativo.

Prevê, ainda, o parágrafo único do art. 21, que também é **nulo de pleno direito** o ato de que resulte **aumento da despesa com pessoal** expedido nos **cento e oitenta dias anteriores ao final do mandato** do titular do respectivo Poder ou órgão referido no art. 20.

Por sua vez, o art. 18 da mesma lei, define despesa total com pessoal da seguinte forma:

Art. 18. Para os efeitos desta Lei Complementar, entende-se como despesa total com pessoal: o somatório dos gastos do ente da Federação com os ativos, os inativos e os pensionistas, relativos a mandatos eletivos, cargos, funções ou empregos, civis, militares e de membros de Poder, com quaisquer espécies remuneratórias, tais como vencimentos e vantagens, fixas e variáveis, subsídios, proventos da aposentadoria, reformas e pensões, inclusive adicionais, gratificações, horas extras e vantagens pessoais de qualquer natureza, bem como encargos sociais e contribuições recolhidas pelo ente às entidades de previdência.

§ 1º Os valores dos contratos de terceirização de mão-de-obra que se referem à substituição de servidores e empregados públicos serão contabilizados como "Outras Despesas de Pessoal".

§ 2º A despesa total com pessoal será apurada somando-se a realizada no mês em referência com as dos onze imediatamente anteriores, adotando-se o regime de competência.

Já o art. 19 prevê, em atendimento ao disposto no caput do art. 169 da Constituição, que a despesa total com pessoal, em cada



período de apuração e em cada ente da Federação, não poderá exceder percentuais da receita corrente líquida, conforme distribuição abaixo:

Art. 19. Para os fins do disposto no *caput* do art. 169 da Constituição, a despesa total com pessoal, em cada período de apuração e em cada ente da Federação, não poderá exceder os percentuais da receita corrente líquida, a seguir discriminados:

I - União: 50% (cinquenta por cento);

II - Estados: 60% (sessenta por cento);

III - Municípios: 60% (sessenta por cento).

§ 1º Na verificação do atendimento dos limites definidos neste artigo, não serão computadas as despesas:

I - de indenização por demissão de servidores ou empregados;

II - relativas a incentivos à demissão voluntária;

III - derivadas da aplicação do disposto no inciso II do § 6º do art. 57 da Constituição;

IV - decorrentes de decisão judicial e da competência de período anterior ao da apuração a que se refere o § 2º do art. 18;

V - com pessoal, do Distrito Federal e dos Estados do Amapá e Roraima, custeadas com recursos transferidos pela União na forma dos incisos XIII e XIV do art. 21 da Constituição e do art. 31 da Emenda Constitucional nº 19;

VI - com inativos, ainda que por intermédio de fundo específico, custeadas por recursos provenientes:

a) da arrecadação de contribuições dos segurados;

b) da compensação financeira de que trata o § 9º do art. 201 da Constituição;

c) das demais receitas diretamente arrecadadas por fundo vinculado a tal finalidade, inclusive o produto da alienação de bens, direitos e ativos, bem como seu superávit financeiro.

§ 2º Observado o disposto no inciso IV do § 1º, as despesas com pessoal decorrentes de sentenças judiciais serão incluídas no limite do respectivo Poder ou órgão referido no art. 20.

Por fim, o art. 20 prevê que a repartição dos limites globais do art. 19 não poderá exceder os seguintes percentuais:

Art. 20. A repartição dos limites globais do art. 19 não poderá exceder os seguintes percentuais:

I - na esfera federal:

a) 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento) para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas da União;

b) 6% (seis por cento) para o Judiciário;

c) 40,9% (quarenta inteiros e nove décimos por cento) para o Executivo, destacando-se 3% (três por cento)



para as despesas com pessoal decorrentes do que dispõem os incisos XIII e XIV do art. 21 da Constituição e o art. 31 da Emenda Constitucional nº 19, repartidos de forma proporcional à média das despesas relativas a cada um destes dispositivos, em percentual da receita corrente líquida, verificadas nos três exercícios financeiros imediatamente anteriores ao da publicação desta Lei Complementar;

d) 0,6% (seis décimos por cento) para o Ministério Público da União;

II - na esfera estadual:

a) 3% (três por cento) para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Estado;

b) 6% (seis por cento) para o Judiciário;

c) 49% (quarenta e nove por cento) para o Executivo;

d) 2% (dois por cento) para o Ministério Público dos Estados;

III - na esfera municipal:

a) 6% (seis por cento) para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Município, quando houver;

b) 54% (cinquenta e quatro por cento) para o Executivo.

§ 1º Nos Poderes Legislativo e Judiciário de cada esfera, os limites serão repartidos entre seus órgãos de forma proporcional à média das despesas com pessoal, em percentual da receita corrente líquida, verificadas nos três exercícios financeiros imediatamente anteriores ao da publicação desta Lei Complementar.

§ 2º Para efeito deste artigo entende-se como órgão:

I - o Ministério Público;

II- no Poder Legislativo:

a) Federal, as respectivas Casas e o Tribunal de Contas da União;

b) Estadual, a Assembléia Legislativa e os Tribunais de Contas;

c) do Distrito Federal, a Câmara Legislativa e o Tribunal de Contas do Distrito Federal;

d) Municipal, a Câmara de Vereadores e o Tribunal de Contas do Município, quando houver;

III - no Poder Judiciário:

a) Federal, os tribunais referidos no art. 92 da Constituição;

b) Estadual, o Tribunal de Justiça e outros, quando houver.

§ 3º Os limites para as despesas com pessoal do Poder Judiciário, a cargo da União por força do inciso XIII do art. 21 da Constituição, serão estabelecidos mediante aplicação da regra do § 1º.

§ 4º Nos Estados em que houver Tribunal de Contas dos Municípios, os percentuais definidos nas alíneas a e c do inciso II do *caput* serão, respectivamente, acrescidos e reduzidos em 0,4% (quatro décimos por cento).



§ 5º Para os fins previstos no art. 168 da Constituição, a entrega dos recursos financeiros correspondentes à despesa total com pessoal por Poder e órgão será a resultante da aplicação dos percentuais definidos neste artigo, ou aqueles fixados na lei de diretrizes orçamentárias.

#### **4.5. Verificação do Período proibitivo para novas admissões**

##### **Vedações da LRF**

Além da vedação disposta pelo parágrafo único do art. 21 da LRF, citado no item anterior, há, ainda, na própria **LRF**, a vedação do **art. 42**, quanto ao **aumento de despesas nos dois últimos quadrimestres da gestão**, que não possuam disponibilidade de caixa suficiente para custeá-las.



Art. 42. É vedado ao titular de Poder ou órgão referido no art. 20, nos últimos dois quadrimestres do seu mandato, contrair obrigação de despesa que não possa ser cumprida integralmente dentro dele, ou que tenha parcelas a serem pagas no exercício seguinte sem que haja suficiente disponibilidade de caixa para este efeito.

Neste caso, ao analisar a possibilidade de realização do certame, deve o gestor verificar se as admissões decorrentes do mesmo irão de fato provocar aumento de despesas, por acrescentar novos servidores à folha de pagamento, ou se estas admissões se darão em substituição a outros servidores, com vínculos precários, não acarretando, com isto, o aumento da despesa.

##### **Vedação da lei eleitoral**

Outra vedação ao ato de nomear está disposta na **lei eleitoral**

– Lei nº 9.504/97, que prevê em seu **art. 73**:

Art. 73. São proibidas aos agentes públicos, servidores ou não, as seguintes condutas tendentes a afetar a igualdade de oportunidades entre candidatos nos pleitos eleitorais:  
[...]



V - **nomear, contratar ou de qualquer forma admitir**, demitir sem justa causa, suprimir ou readaptar vantagens ou por outros meios dificultar ou impedir o exercício funcional e, ainda, *ex officio*, remover, transferir ou exonerar servidor público, na circunscrição do pleito, **nos três meses que o antecedem e até a posse dos eleitos**, sob pena de nulidade de pleno direito, **ressalvados:**

[...]

b) a nomeação para cargos do Poder Judiciário, do Ministério Público, dos Tribunais ou Conselhos de Contas e dos órgãos da Presidência da República;

**c) a nomeação dos aprovados em concursos públicos homologados até o início daquele prazo;**

**d) a nomeação ou contratação necessária à instalação ou ao funcionamento inadiável de serviços públicos essenciais, com prévia e expressa autorização do Chefe do Poder Executivo;**

[...]

Mas **ATENÇÃO!** As vedações aqui tratadas não impedem a realização do certame, apenas determinam os **momentos em que não poderá haver a admissão dos aprovados.**

Tais imposições visam proteger o patrimônio público, evitando o uso eleitoreiro das admissões no período que antecede a eleição e/ou o inchaço do quadro de pessoal do órgão, fato comumente observado nos casos em que o gestor que realizou o certame não consegue ser reconduzido ao cargo, o que pode inviabilizar a gestão do seu sucessor.

#### **4.6. Verificação da existência de candidatos aprovados em concurso anterior, com prazo de validade vigente, para os cargos a serem ofertados em novo certame.**

O art. 37 da CF/88, em seu inciso IV, prevê que durante o prazo improrrogável previsto no edital, aquele aprovado em concurso público ainda vigente, será convocado com prioridade sobre novos concursados para assumir cargo ou emprego, na carreira.



Deste modo, ao avaliar a possibilidade de realização de concurso para preenchimento de vagas em um determinado cargo ou emprego da estrutura do órgão, a Administração Pública precisa verificar, inicialmente, se ainda existem vagas remanescentes de um concurso anterior (ainda vigente) e candidatos aprovados e não nomeados para o mesmo posto de trabalho, pois a estes será dada **prioridade de nomeação sobre novos concursados**.

Isto não significa que não poderá haver oferta de vagas em novo concurso para o mesmo cargo ou emprego, apenas que o quantitativo de candidatos habilitados para o mesmo posto de trabalho em concurso ainda vigente deve ser subtraído do quantitativo de vagas disponibilizadas no edital.

Obviamente, se estas vagas não forem preenchidas por falta de interesse dos candidatos do concurso anterior vigente, elas poderão, posteriormente, ser preenchidas pelos candidatos aprovados em novo certame, durante o prazo de validade deste.



No entanto, é importantíssimo para o órgão, manter registro e guarda de toda **documentação** capaz de **comprovar** o **desinteresse** dos candidatos. Isto pode ser feito com a guarda dos documentos hábeis de convocação destes candidatos, bem como da desistência expressa dos mesmos, evitando assim possíveis reclamações.





## **5. FORMAÇÃO DA COMISSÃO:**

---

Uma vez vencidas todas as verificações anteriores, é hora de instituir a comissão de servidores que deverá cuidar da organização e acompanhamento de todo o certame.

### **5.1. Constituição e composição da Comissão de Concurso:**

A comissão de concursos deverá ser constituída por ato formal, sendo imprescindível sua publicação.

Deverá ser composta por no mínimo três servidores, os quais devem ser escolhidos entre aqueles com habilidade, grau de conhecimento e instrução compatíveis com o desenvolvimento das atribuições da comissão.



Um dos membros deverá assumir a função de coordenação das atividades, sendo de bom alvitre que este servidor possua vínculo efetivo com a administração pública.

É importante destacar que as reuniões da Comissão de Concurso deverão ser lavradas em atas.


## 5.2. Atribuições e Responsabilidades



Cabe à comissão participar da logística de preparação e de realização de concurso público, desenvolvendo as atividades relacionadas com:

- a. **Planejamento:** através da fixação de cronograma com as datas de cada etapa do certame (quando tal função não for delegada à instituição especializada contratada para realização das provas do concurso); caracterização das fases do concurso, das provas e dos testes; definição dos locais de realização das provas; expectativa de inscritos; publicidade na mídia; logística de aplicação das provas e segurança, entre outras.
- b. **Coordenação:** promovendo instruções à banca examinadora e dispondo conforme o planejamento realizado.
- c. **Supervisão:** acompanhamento das atividades delegadas à instituição especializada contratada para realização das provas, assim como da realização de todas as etapas do certame.



- d. **Execução:** quando não houver delegação à instituição contratada para realização das provas do concurso, a comissão ficará responsável ainda pela elaboração do edital de abertura do certame; deverá dispor sobre eventuais impugnações ao edital, porventura existentes; receber e examinar os requerimentos de inscrição preliminar e definitiva, deliberando sobre eles; cadastrar requerimentos de inscrição; aferir os títulos dos candidatos; emitir documentos; prestar informações acerca do concurso; ordenar a convocação do candidato a fim de comparecer em dia, hora e local indicados, entre outras.
- 
- e. **Avaliação de resultado:** análise de resultados e encerramento, com elaboração de **Relatório Circunstanciado**, no qual deverão constar todos os fatos relevantes ocorridos em todo o certame, bem como as soluções dadas aos conflitos porventura apresentados (nestes incluídos os recursos apresentados em todas as fases do certame).



## 6. ESCOLHA DA FORMA DE EXECUÇÃO

---

Uma vez decidida a Administração pela necessidade de realização de Concurso Público para provimento de cargos ou empregos na Administração, bem como após definida a comissão responsável pelo certame, o próximo passo deve ser a decisão quanto à sua forma de execução.

A Lei n.º 8.666/1993 estabelece, em seu art. 6º, VII e VIII, as seguintes formas:

- **Execução direta** - a que é feita pelos órgãos e entidades da Administração, com seus próprios meios;
- **Execução indireta** - a que o órgão ou entidade contrata com terceiros, empresa especializada, para realização do certame.

Não existe, contudo, determinação legal que especifique as situações em que o Administrador deverá optar pela execução direta do concurso público ou as hipóteses nas quais deverá executar através de empresa contratada para este fim. A escolha é do Administrador e se dará conforme o caso concreto.

### 6.1. Execução Direta pelo Órgão

O concurso público pode ser executado diretamente pelo órgão ou entidade da Administração Pública. Esta opção é feita, normalmente, quando o órgão ou entidade possui os servidores com a qualificação adequada para a realização dos atos que compõem o concurso público (editais, elaboração, aplicação e correção das provas, julgamento de recursos, etc.); bem como nas situações em que a qualificação do servidor que se pretende nomear ou contratar é muito específica e, conseqüentemente, a seleção que se fará exige do elaborador conhecimentos específicos, como é o caso das universidades públicas, por exemplo, nas seleções para seus professores.

A opção pela execução direta do concurso público é menos comum, pois a maioria dos órgãos ou entidades da Administração Pública não possui a estrutura adequada para realização do certame, bem como existem no mercado diversas empresas especializadas na promoção de concursos públicos e seleções de pessoal.



Deve, contudo, a Administração, ao adotar a forma de execução direta do concurso, ter a certeza de que será capaz de assumir todas as etapas do certame de forma satisfatória, pois a verificação de qualquer mácula, dependendo da sua gravidade, poderá acarretar a invalidação de todo o processo, fato capaz de gerar prejuízo aos candidatos e/ou à equipe encarregada da realização, além do prejuízo ao erário.

## 6.2. Execução Através de Empresa Contratada

Conforme afirmado anteriormente, a opção pela execução do certame público através de empresa contratada para este fim é mais usual e, comumente, a escolha mais adequada, considerando que o



concurso público é um procedimento administrativo composto de inúmeros atos, alguns dos quais exigem conhecimentos específicos para sua realização. Sendo assim, as empresas especializadas, **quando comprovadamente bem estruturadas**, terão melhores condições e pessoal adequadamente qualificado para realização do certame público.

Deve, contudo, o gestor público, quando da realização da concorrência para elaboração do concurso, atentar para a necessidade de exigir requisitos gerais mínimos de qualificação (cuidando para não incorrer em direcionamento do processo), que sejam capazes de garantir a lisura do certame e a qualidade do serviço a ser prestado.

## 6.3. Licitação: Modalidade



A contratação na Administração Pública se dá em obediência a determinadas regras, dentre as quais está a indispensável realização de licitação pública anterior à formalização do contrato, com vistas à seleção da melhor proposta entre as oferecidas pelos diversos participantes (art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal), salvo situações especificamente previstas na



legislação, nas quais será dispensável ou inexigível o procedimento licitatório (art. 24 e 25 da Lei n.º 8.666/1993).

Em qualquer das situações, contudo, quer se realize procedimento licitatório, quer seja este dispensável ou inexigível, o Administrador estará sempre submetido ao cumprimento das exigências contidas na legislação. As licitações públicas regem-se, primordialmente pela lei geral (Lei n.º 8.666/1993) que institui normas para licitações e contratos da Administração Pública.

As modalidades de licitação são **concorrência, tomada de preços, convite**, concurso, leilão e pregão (art. 22, incisos I a V, da Lei n.º 8.666/1993 e art. 1º da Lei n.º 10.520/2002). Destas, somente as três primeiras possuem finalidade compatível com a contratação dos serviços para a promoção de concurso público ou seleção de pessoal.

O art. 22, §§ 1º a 3º, da Lei n.º 8.666/1993, esclarece:

§ 1º **Concorrência** é a modalidade de licitação entre quaisquer interessados que, na fase inicial de habilitação preliminar, comprovem possuir os requisitos mínimos de qualificação exigidos no edital para execução de seu objeto.

§ 2º **Tomada de preços** é a modalidade de licitação entre interessados devidamente cadastrados ou que atenderem a todas as condições exigidas para cadastramento até o terceiro dia anterior à data do recebimento das propostas, observada a necessária qualificação.

§ 3º **Convite** é a modalidade de licitação entre interessados do ramo pertinente ao seu objeto, cadastrados ou não, escolhidos e convidados em número mínimo de 3 (três) pela unidade administrativa, a qual afixará, em local apropriado, cópia do instrumento convocatório e o estenderá aos demais cadastrados na correspondente especialidade que manifestarem seu interesse com antecedência de até 24 (vinte e quatro) horas da apresentação das propostas.

Além disso, existe uma situação em que a licitação poderá ser dispensada, nos termos do art. 24, inciso XIII, da Lei n.º 8.666/1993:



Art. 24. É **dispensável** a licitação:

(...)

XIII - na contratação de **instituição brasileira incumbida regimental ou estatutariamente** da pesquisa, do ensino ou **do desenvolvimento institucional**, ou de instituição dedicada à recuperação social do preso, **desde que a contratada detenha inquestionável reputação ético-profissional e não tenha fins lucrativos**; (grifo nosso)

O legislador se utiliza da palavra **dispensável**, porque o Administrador pode ou não dispensar a licitação; caso entenda necessário, poderá realizar a licitação.

Ademais, é possível que um determinado ente federado se valha de instituição vinculada a outro. O Município, portanto, pode contratar entidade vinculada ao Estado, ou à União, desde que a mesma atenda aos requisitos exigido na lei das licitações, em seu art. 24, XIII, acima citado.

No caso da Paraíba, a COPERVE/UFPB e a COMPROV/UFCG são exemplos de instituições que podem ser contratadas pelo Poder Público para promoção de concurso público, **sendo dispensável a licitação**.

Observe-se, contudo, que, mesmo nos casos de dispensa de licitação, o Administrador deverá respeitar determinadas regras e requisitos mínimos contidos na Lei n.º 8.666/1993. Por exemplo, deverá respeitar as determinações constantes no art. 26:

Art. 26. As dispensas previstas nos §§ 2º e 4º do art. 17 e no inciso III e seguintes do art. 24, (...) deverão ser comunicados, dentro de 3 (três) dias, à autoridade superior, para **ratificação e publicação na imprensa oficial**, no prazo de 5 (cinco) dias, como condição para a eficácia dos atos.

Parágrafo único. O **processo de dispensa** (...) será instruído, no que couber, com os seguintes elementos: (...) II - **razão da escolha do** fornecedor ou **executante**; III - **justificativa do preço**; (grifamos)





A própria legislação determina, pois, que se **justifique a escolha da instituição contratada**. Assim, no processo de dispensa de licitação **deverá constar a análise de custos e pesquisa de preços com vistas à justificativa dos valores contratados**.

#### 6.4. Formalização do Contrato



Formaliza-se o contrato através de instrumento escrito, ou seja, é nulo e sem nenhum efeito o contrato verbal. Todo contrato deve mencionar os nomes das partes e os de seus representantes, a finalidade, o ato que autorizou a sua lavratura, o número do processo da licitação, da dispensa ou da inexigibilidade, a sujeição dos contratantes às normas da Lei n.º 8.666/1993 e às cláusulas contratuais.

Ademais, existem solenidades especiais que precisam ser observadas. Os contratos administrativos e seus aditamentos deverão ser:

- ✓ publicados (na íntegra ou resumidamente) na imprensa oficial (Diário Oficial do Estado ou do Município, conforme o caso);
- ✓ formalizados/lavrados pelo órgão ou entidade da Administração Pública e mantidos arquivo cronológico das suas assinaturas.

##### 6.4.1. Cláusulas Contratuais

No art. 55 da Lei n.º 8.666/1993, o legislador enumerou as cláusulas que devem estar escritas em todos os contratos administrativos:

Art. 55. São **cláusulas necessárias em todo contrato** as que estabeleçam:

- I - o objeto e seus elementos característicos;
- II - o regime de execução ou a forma de fornecimento;



III - o preço e as condições de pagamento, os critérios, data-base e periodicidade do reajustamento de preços, os critérios de atualização monetária entre a data do adimplemento das obrigações e a do efetivo pagamento;  
IV - os prazos de início de etapas de execução, de conclusão, de entrega, de observação e de recebimento definitivo, conforme o caso;

V - o crédito pelo qual correrá a despesa, com a indicação da classificação funcional programática e da categoria econômica;

(...)

VII - os direitos e as responsabilidades das partes, as penalidades cabíveis e os valores das multas;

VIII - os casos de rescisão;

IX - o reconhecimento dos direitos da Administração, em caso de rescisão administrativa prevista no art. 77 desta Lei;

(...)

XI - a vinculação ao edital de licitação ou ao termo que a dispensou ou a inexigiu, ao convite e à proposta do licitante vencedor;

XII - a legislação aplicável à execução do contrato e especialmente aos casos omissos;

XIII - a obrigação do contratado de manter, durante toda a execução do contrato, em compatibilidade com as obrigações por ele assumidas, todas as condições de habilitação e qualificação exigidas na licitação.



**ATENÇÃO!** É necessário que o contrato preveja como **obrigação do contratado**, fornecer todas as **informações e a documentação** gerada sob sua responsabilidade, nos formatos exigidos pelo Tribunal de Contas para composição do **processo eletrônico do Concurso Público**, conforme Resolução Normativa – RN TC nº 05/2014, pois **para o Tribunal, o gestor é o responsável pela apresentação de informações e documentos**, devendo este se resguardar junto à empresa contratada.



## **7. EDITAL**

---

### **7.1. Considerações Iniciais**

O edital do concurso público é uma peça escrita que tem a finalidade de divulgar as informações referentes ao certame, especificamente quanto às regras relativas à competição.

Deve-se ressaltar que o edital do concurso não pode contrariar as normas constitucionais e infraconstitucionais correlatas. Portanto, ao se afirmar que o edital é a lei do concurso, não significa que o mesmo poderá regulamentar matéria reservada à lei, substituindo-a. No entanto, é comum que alguns editais tragam informações que deverão constar em leis, a exemplo das atribuições dos cargos, remuneração, carga horária, dentre outras, porém, não significando que as informações constantes no edital prevalecerão sobre aquelas contidas na lei.

Portanto, o edital do concurso deve ser elaborado de forma a garantir o mais amplo acesso aos candidatos que pretendem ocupar um cargo público, sendo, assim, uma peça importantíssima para a condução e legitimação dos certames visando à seleção desses



candidatos, sempre em respeito aos princípios informadores da Administração Pública.

Com base nessas considerações, analisam-se alguns elementos indispensáveis quando da elaboração dos editais, visando permitir que os direitos dos candidatos sejam respeitados, e o interesse público preservado.

## **7.2. Cargos/Vagas Ofertadas**



Conforme já afirmado, o edital de concurso não poderá contrariar ou tentar substituir a lei. Assim, apesar da importância quanto às informações do número de cargos/vagas a ser ofertado no concurso público, é necessário salientar, mais uma vez, que os cargos devem estar previstos em lei, ou, no caso do Poder Legislativo, por meio de resolução (lembrando que o Legislativo também poderá criar cargo por meio de lei).

Dessa forma, antes da elaboração do edital do concurso, deve-se saber qual a quantidade de cargos vagos para se definir o número que se quer ocupar quando da realização do certame. Mesmo que o edital ofereça as vagas, não havendo cargo criado por lei ou resolução, não será possível a nomeação dos candidatos aprovados, uma vez que não haverá cargos vagos a serem ocupados.



### 7.3. Cadastro de Reserva

Com a mudança jurisprudencial que passou a reconhecer, como um direito subjetivo, a nomeação dos candidatos aprovados em concurso público, dentro do número de vagas ofertadas no edital, a Administração Pública passou a utilizar-se da previsão de cadastro de reserva para tentar se livrar da obrigatoriedade de nomeação.



Devemos observar que não há ilegalidade na existência do cadastro de reservas, quando formado pelo contingente de candidatos aprovados e não classificados dentro do número de vagas ofertadas no edital do concurso, cuja finalidade será o aproveitamento desses candidatos para ocupação das vagas surgidas durante a validade do certame.

No entanto, veda-se a abertura de concurso para formação exclusiva de cadastro de reserva, haja vista que essa conduta não se coaduna com os princípios constitucionais que norteiam a atuação da Administração Pública, considerando-se, neste caso, que a decisão quanto à nomeação ou não dos candidatos, assim como, a quantidade de servidores a ser nomeada, não pode ficar tão somente no âmbito da competência discricionária do administrador público.

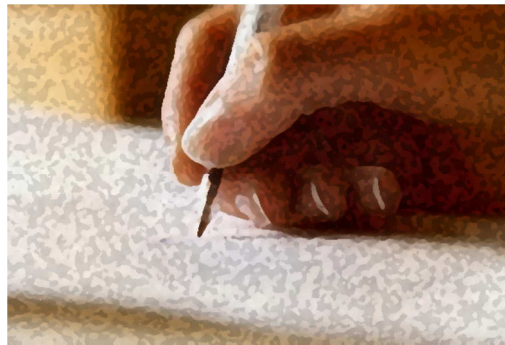
No mais, é importante registrar que essa situação possui certa gravidade, em função dos sérios danos aos administrados (cidadãos) que confiam na administração pública, razão pela qual tramita no Senado Federal o Projeto de Lei nº 369/2008, que tem como finalidade asseverar a vedação da realização de concurso público exclusivamente para cadastro de reserva, no âmbito da administração direta da União, Estados, Distrito Federal e Municípios.



No mesmo sentido, o Projeto de Lei do Senado nº 74/2010, aprovado pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, veda a realização de concurso público com oferta simbólica de vagas ou que se destine exclusivamente à formação de cadastro de reserva (art. 14).

#### **7.4. Inscrição**

A inscrição no concurso público é o ato pelo qual os candidatos manifestam seu interesse em concorrer às vagas ofertadas.



Portanto, considerando que o concurso público tem como finalidade democratizar o acesso aos cargos públicos, além de procurar selecionar os candidatos mais qualificados para o desempenho das funções inerentes aos cargos, é importante que essa etapa do certame possibilite o amplo acesso aos pretensos candidatos, em respeito aos princípios informadores da administração pública.

Dessa forma, passemos à análise dos principais aspectos relacionados à inscrição dos concursos públicos.

#### **7.5. Taxa**

A taxa de inscrição tem como finalidade custear as despesas com a realização do concurso público, portanto, o valor deve ser fixado dentro dos limites necessários ao custeio, incluindo a remuneração da empresa contratada para realização do certame (se for o caso), não comprometendo o acesso dos potenciais candidatos.



O Projeto de Lei do Senado – PLS nº 074/2010 traz em seu conteúdo alguns critérios para fixação do valor da inscrição, que se revelam bastante razoáveis, razão pela qual, independentemente de sua conversão em lei, poderão ser utilizados como referência pela Administração. São eles:

- a. taxa de inscrição de, no máximo, 3% (três por cento) do valor da remuneração inicial do cargo ou emprego público, levando-se em conta o nível remuneratório, a escolaridade exigida e o número de fases e de provas do certame;
- b. se concurso para vários cargos, os valores de inscrição serão fixados relativamente a cada um deles;
- c. isenção da taxa de inscrição para os candidatos que, comprovadamente, se enquadrarem em uma das seguintes situações: I – renda da sua entidade familiar inferior a dois salários mínimos, à época da inscrição, mediante comprovante de renda ou de inscrição no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico) de que trata o Decreto nº 6.135, de 26 de junho de 2007; e II – outras condições autorizadas pelo edital, desde que não firam a isonomia.

Ainda de acordo o PLS, deverá ser assegurada a devolução do valor relativo à inscrição, em caso de adiamento, anulação ou cancelamento do concurso.

## **7.6. Prazos e prorrogações**

O período de inscrição deve ser de 30 (trinta) dias, no mínimo, contados da publicação do edital. Esse período é suficiente para que haja um maior número de candidatos inscritos, o que trará maiores benefícios para a administração pública, selecionando os candidatos mais qualificados para o desempenho das funções inerentes aos cargos, cujas vagas estão sendo ofertadas no certame.



## **7.7. Locais e Forma de Inscrição**

Os locais físicos designados para inscrições devem permitir fácil acesso a todos os candidatos. Salienta-se que a acessibilidade ao local das inscrições para os portadores de necessidades especiais é imprescindível. Ainda, é importante que o local se situe na área urbana, ou, se possível, em área urbana e rural, ambas de conhecimento público.

Com o advento da tecnologia e com o objetivo de convocar o maior número de candidatos ao cargo, inscrição unicamente presencial é inadmissível. A forma virtual deve estar presente em todos os concursos. Caso haja qualquer comprometimento da comunicação virtual por culpa da Administração ou de quem couber, contratualmente, lhe dar acesso, é de bom alvitre postergar o prazo para inscrições, mesmo que o Edital não lhe imponha esta obrigação.



### 7.8. Reserva de vagas para portadores de deficiência



Nos termos do art. 37, §1º, do Decreto 3.298/99, regulamentador da Lei nº 7.853/898, o candidato portador de deficiência tem, primeiramente, o direito de concorrer a todas as vagas ofertadas para determinado cargo em concurso público. Além dessas, como reafirmado pelo STF, o dispositivo dá direito a ele de ter, pelo menos, cinco por cento do total das vagas reservadas. No entanto, com o fito de proteger sempre o direito preconizado pela Carta Magna e pela Convenção Internacional das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007), recomenda-se a observação dos quadros da Entidade para a melhor composição da reserva de vagas para tais pessoas.

Outrossim, o parágrafo segundo da regra citada, e no mesmo sentido são as decisões do Supremo, determinando o arredondamento até o primeiro número inteiro subsequente quando a aplicação do percentual resultar em número fracionado.





## 7.9. Provas

As provas normalmente ocorrem da seguinte forma: marcação de assertivas de forma objetiva, escrita subjetiva, títulos, oral e prática. Se a norma específica do cargo exigir qualquer uma, ou mais de uma das formas, não pode o Edital excluí-la.



É razoável um prazo de, no mínimo, 30 dias entre o início da divulgação do Edital e a data da aplicação das provas. Este prazo mínimo se justifica para que os candidatos se empenhem no estudo de matérias específicas de determinado cargo/ente, por exemplo, normas locais de tributação. Esse prazo pode ser postergado a critério da Administração, a qualquer tempo, desde que, logicamente, antes da aplicação das provas, e pelo tempo necessário para sanar o problema causador do adiamento. Como todos os atos referentes ao certame devem ser publicados e divulgados, o mesmo ocorre com o ato que altera o prazo para aplicação das provas.

Não podem descuidar, gestores, bancas examinadoras e comissões organizadoras de concursos, da estrita observância aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade quando da atribuição de valores e pesos às provas (escrita, prática, oral e/ou de títulos) previstas no edital salientando-se, ainda, que as formas de avaliação destes valores devem estar bem claras no referido instrumento.



Quando existir lei, as pontuações das provas e os pesos atribuídos às questões devem obedecer à norma, caso contrário, devem estar claros no edital. Em todos os casos, devem ser estabelecidos critérios objetivos, procurando-se eliminar a margem de influência subjetiva do julgador.

Vale lembrar a inadmissibilidade da utilização como títulos de critérios que favoreçam determinada classe em detrimento das demais. Exemplificando, temos a hipótese de se exigir tempo de serviço público, desmerecendo o serviço privado.

A matéria a ser tratada nas provas deve se restringir ao conteúdo programático descrito no edital. O edital, como norma do concurso, vincula tanto o candidato quanto a própria Administração Pública.

#### **7.10. Critérios de aprovação e classificação**



Não obstante os critérios de aprovação e classificação apenas sejam observados após o resultado das provas, eles não podem ser modificados no decorrer ou posteriormente à realização das provas. Outrossim, é prudente a ampliação do prazo para a aplicação das provas quando da alteração de critérios para os candidatos poderem melhor dirigir seus estudos.

### 7.11. Critérios de desempate



O primeiro critério para desempate de um certame público é o da idade, tão somente nos moldes delineados no parágrafo único do art. 27 do Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003). Pela norma, em casos de empate envolvendo candidato idoso, dar-se-á preferência ao candidato com mais idade. Como está expresso no Estatuto, quer dizer que a **aplicação do critério ocorre quando um dos candidatos empatados tiver 60 anos ou mais**. Mas **ATENÇÃO!** Esta regra deve constar no edital como primeiro critério de desempate, porém, a sua aplicação só ocorrerá para abrigar candidatos idosos.

Os demais critérios, caso não haja lei regulamentadora específica, serão estabelecidos no edital, de forma clara, não permitindo subjetivismos.

O ideal é que se premie, inicialmente, o melhor desempenho dos candidatos em provas específicas para só então passar para outros critérios, sempre mantendo a preocupação em garantir a isonomia entre os candidatos.

### 7.12. Publicação e divulgação dos resultados (formas e prazos)

O edital deve dispor, claramente, sobre todas as formas de publicação e divulgação dos resulta-





dos de cada fase do certame, bem como do resultado final, para garantir o amplo conhecimento e o fácil acesso dos candidatos a estes resultados.

Em regra, para gerar seus efeitos legais e dar início à contagem de prazos, o resultado final do concurso deve ser **publicado em jornal oficial local**, onde houver, ou **periódico de grande circulação**.

Para atender ao princípio constitucional da publicidade, nas entidades possuidoras de sítios eletrônicos e nos sítios eletrônicos das organizadoras também devem ser **divulgados** os resultados. A divulgação é sempre livre, ou seja, quanto mais divulgado, melhor.

Nas hipóteses de fases com avaliações mais subjetivas (prova oral, prática e escrita subjetiva), devem ser fornecidos espelhos com respostas corretas para que o candidato possa conhecer do posicionamento da banca.

### **7.13. Possibilidade de interposição de recursos para os candidatos**



A possibilidade de interposição de recurso visa atender princípios basilares do direito, quais sejam, a ampla defesa e o contraditório. Importante observar que o recurso deve ser possível em todas as fases do concurso, não apenas na primeira fase.

Com isso o candidato ganha o direito de mostrar à Administração possível equívoco e esta última tem a possibilidade de se corrigir em tempo hábil.



O resultado da avaliação do recurso deve ser divulgado juntamente com a justificativa pela manutenção ou modificação do posicionamento da banca.

#### 7.14. Homologação global ou por cargos



A homologação é o ato do Gestor reconhecendo concluídas todas as fases da seleção e a lisura do certame. Ela pode acontecer de forma global, total, homologando todo o certame; assim como parcial, homologando apenas os cargos para os quais o concurso já tenha se encerrado, não o fazendo para os cargos com fases pendentes.

Porém, atente-se que é **incorreta** a homologação sem que TODAS AS FASES do concurso tenham terminado. Deste modo, por exemplo, a homologação só pode ser feita após o sorteio de desempate, a realização do curso de formação (caso esse tenha caráter eliminatório) e depois que tenham sido resolvidas, pela comissão, todas as impugnações interpostas pelos interessados.

No caso de haver conclusão das fases do concurso para determinados cargos e para outros não, nada impede a homologação parcial. A título de exemplo, se em um certame há seleção para os cargos de agente administrativo, auxiliar de serviços gerais e auxiliar de enfermagem, entre outros, onde só há exigência de prova objetiva (uma única fase), e nesse mesmo concurso há seleção para o cargo de professor, onde é exigido no mínimo prova objetiva e de títulos (duas fases), prolongando o certame, pode-se homologar inicialmente o concurso para os cargos em que já houve conclusão de todas as



etapas, deixando para homologar o resultado para o cargo de professor quando da conclusão da prova de títulos.

As datas de homologação do resultado final são importantíssimas para acompanhamento dos prazos de validade do certame, que só passam a contar a partir destas homologações.

### 7.15. Prazo de validade

O prazo de validade do certame será definido no Edital regulador, podendo ser de, no máximo, 02 (dois) anos, prorrogável, uma única vez, por igual período. Assim, o concurso poderá ou não ser prorrogado, cabendo ao administrador decidir, fazendo um juízo da conveniência e oportunidade, haja vista que a prorrogação do concurso é um ato discricionário da autoridade responsável.

Outro aspecto importante diz respeito à duração do prazo da prorrogação. **Muito se pergunta se pode o gestor estabelecer um prazo de**

**prorrogação diverso do prazo inicial**, ou seja, se um concurso inicialmente com prazo de validade de 02 (dois) anos, pode ser prorrogado por apenas mais 06 (seis) meses. **A resposta é não**, pois o art. 37, III, da Constituição da República estabelece que a prorrogação será em igual período. Assim, como já dito, um concurso público com validade de 02 (dois) anos, só poderá ser prorrogado pelo período de 02 (dois) anos.





## **8. REALIZAÇÃO DAS PROVAS** (cuidados necessários)

---

### **8.1. Segurança**

Considerando-se que as notas das provas objetivas e/ou subjetivas, são importantes filtros para aprovar e classificar os candidatos ao cargo, com o propósito de assegurar o princípio da impessoalidade, o caderno de provas merece atenção especial.



Dessa forma, não se pode permitir, inicialmente, o acesso de qualquer pessoa ao conteúdo programático do Edital antes de sua divulgação. Assim, todos os candidatos conhecerão as disciplinas a serem estudadas para as provas e seus respectivos programas ao mesmo tempo, igualando as possibilidades de adequação de seus estudos e as condições para aprovação.

Por sua vez, o conteúdo das provas deve ser protegido desde a sua confecção. Não devem ser permitidos treinamentos ou cursos organizados e/ou executados por pessoas diretamente envolvidas no processo de planejamento e elaboração das provas, assim como também não devem elas ou pessoas próximas às mesmas participar do certame. A identidade destas pessoas deve ser preservada, procurando garantir a ausência de pressão para conhecimento de informações privilegiadas.

Outrossim, quanto menos pessoas participarem do processo de confecção até a aplicação/realização das provas, menor o risco de conhecimento por terceiros do conteúdo das mesmas. Ainda, maior a possibilidade de se atribuir responsabilidade àquele que permitiu a quebra da isonomia.



## 8.2. Inviolabilidade dos cadernos de provas



Asseguradas as precauções anteriormente citadas, os cadernos de provas devem ser impressos e guardados em envelope lacrado. O lacre só deve ser rompido na frente de testemunhas idôneas, preferencialmente na sala de provas e logo antes da sua aplicação.

## 8.3. Fiscalização

A especificação de um número mínimo de fiscais em sala é muito importante para garantia da segurança na aplicação das provas.

Eles têm atribuições administrativas que demandam atenção durante a aplicação das provas, tais como, identificação dos candidatos no ingresso da respectiva sala; verificação dos casos em que o candidato comunique falha no impresso do tema da prova, orientando-os nesses casos; registrar ausências e desistências acaso ocorridas; organização, distribuição e recolhimento das folhas de respostas; comunicação das irregularidades porventura ocorridas, entre outras.

As atividades dos fiscais de sala demandam certos conhecimentos e exigem atitude nas tomadas de providências, sendo forçosa a seleção de pessoal qualificado.





Vale frisar que a falta de atenção ou de atitude adequada dos fiscais pode favorecer a prática de atos danosos ao concurso pelos candidatos.

Para garantir o bom desempenho da fiscalização do certame, é recomendável proporcionar aos fiscais treinamento e manual de orientações.

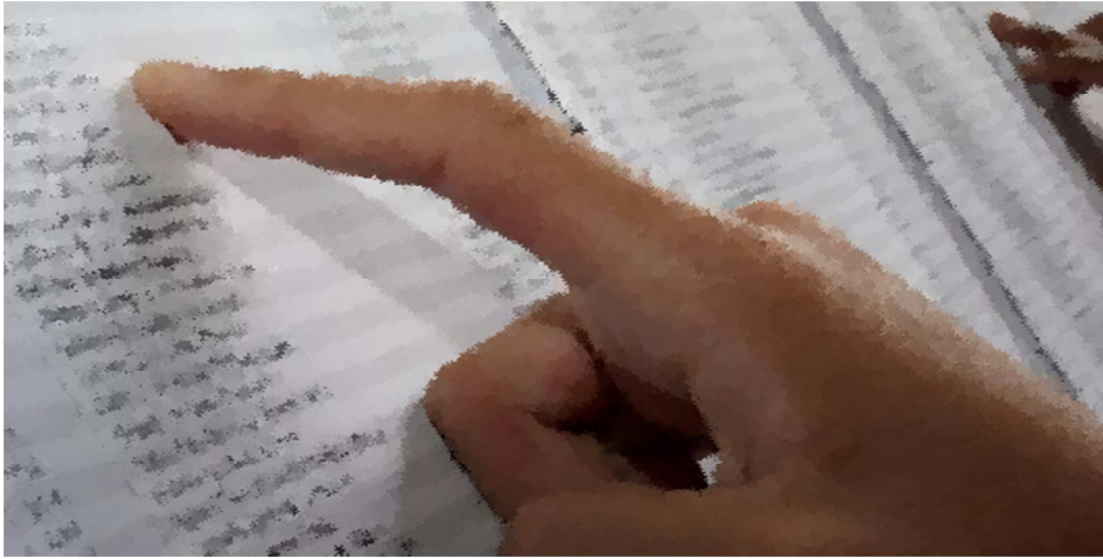
Por fim, é essencial a existência de mais de um fiscal por sala, podendo inclusive esse número ser escalonado conforme o número de candidatos, possibilitando melhor controle e minimizando ocorrência de irregularidades.

#### **8.4. Livro de ocorrências**



Havendo qualquer anormalidade durante as provas, essas devem ser descritas pormenorizadamente no livro de ocorrências. Para a transcrição correta do fato, os fiscais devem estar amplamente orientados e informados sobre as regras constantes do Edital.

Devem ser descritas no Livro quais soluções foram aplicadas para os problemas sanados. Também é necessário constar do livro as situações em que não haja como corrigir de pronto, seja por impossibilidade física, lógica, jurídica, ou quaisquer outras.



## **8. RESULTADOS E RECURSOS**

---

### **9.1. Publicação e divulgação dos resultados, com aplicação dos critérios de desempate.**

Como já mencionado anteriormente, os critérios de desempate devem ser claros e constar no Edital do certame, não se podendo olvidar a aplicação do parágrafo primeiro, do art. 27, do Estatuto do idoso.

Uma vez apurado o desempenho dos candidatos nas provas e aplicados os critérios de desempate, em obediência ao princípio da publicidade, os resultados devem ser publicados e divulgados.

A publicação em Diário Oficial é apenas um viés do princípio da publicidade. A divulgação de forma ampla se faz necessária para o perfeito atendimento daquele princípio, e já não cabe mais, nos tempos de hoje, a não utilização da internet como disseminadora da informação da Administração Pública.



## 9.2. Abertura dos prazos para recurso

Os prazos para se recorrer devem constar do cronograma do concurso e serem divulgados desde o seu Edital.

A possibilidade de impugnação real do resultado é fundamental para a validade do concurso. Assim, o edital deve prever prazo razoável para o



exercício desse direito constitucional, em todas as fases do certame, inclusive para as provas orais e exames psicotécnicos.

A interposição dos recursos deve ser permitida pelos meios mais convenientes para a Administração, não se admitindo a proibição de ser feita através da internet, em obediência principalmente aos princípios da razoabilidade, moralidade, eficiência e concurso público.

## 9.3. Divulgação do julgamento dos recursos

Mais uma vez se faz presente o princípio da publicidade. O julgamento do recurso é informação de interesse público, devendo ser divulgado independentemente de solicitações (arts. 3º e 5º, II da Lei 12.527/2011). A data da divulgação deve ser colocada no cronograma constante do Edital inicial.

É lesiva aos candidatos a proibição de pleno acesso destes às provas ou aos gabaritos, bem como ao esclarecimento dos erros a eles computados quando do julgamento das provas. As decisões das bancas examinadoras que julgarem as impugnações devem ser motivadas,



## **10. ADMISSÕES**

---

### **10.1. Admissões**

#### **10.1.1. Convocação**

Inicialmente, tem-se que a convocação dos candidatos aprovados em concurso público pela Administração, cujo momento é ato discricionário, deverá ocorrer durante o prazo de validade do certame<sup>5</sup>, conforme estabelece o art. 37, IV, da CF, sob pena de nulidade do ato e responsabilidade da autoridade que proceder à convocação, segundo previsão do § 2º desse mesmo dispositivo constitucional.

O candidato deve ser inicialmente convocado para apresentar todos os documentos que comprovem que ele preenche os requisitos legais para desempenhar as atribuições do cargo, os quais devem estar devidamente previstos no Edital e discriminados no instrumento convocatório.

---

<sup>5</sup>Nesse sentido: STF no RE 598.099.



O prazo para entrega da documentação exigida deverá estar estabelecido no Edital.

Destaque-se que a comprovação da habilitação específica do candidato (diploma, carteira de habilitação, etc.) deve ocorrer **até a data da posse**.

A comissão organizadora deverá tomar todas as medidas necessárias para que o candidato tome ciência da sua convocação e de sua posterior nomeação.

É recomendável que o candidato seja convocado por correspondência (Aviso de



Recebimento - AR), mensagem eletrônica (e-mail), bem como haja a divulgação da sua convocação em meios de comunicação de grande circulação. Assim, não atende ao princípio da publicidade e da razoabilidade a convocação de candidato apenas pelo Diário Oficial ou similar da entidade.

Deve existir cláusula no Edital regulador determinando ao candidato que mantenha seus dados atualizados perante a entidade, para não ocorrer que a convocação seja encaminhada para endereço desatualizado.

Tais medidas são essenciais para atender aos princípios constitucionais e evitar demandas judiciais desnecessárias. Ademais, a jurisprudência<sup>6</sup> tem entendido pela ilegalidade da convocação de candidatos apenas pelo Diário Oficial ou similar, conforme destaque de decisão abaixo:

[...] A nomeação em concurso público após considerável lapso temporal da homologação do resultado final, sem a notificação pessoal do interessado, viola o princípio da publicidade e da razoabilidade, não sendo suficiente a convocação para a fase posterior do certame por meio do Diário Oficial[...]

---

6 STJ: AgRg no AREsp 501.581/RO, AgRg no RMS: 33696, RMS: 37910, AgRg no AREsp 345.191



### 10.1.2. Ordem de Classificação



O resultado do certame deve ser amplamente divulgado, em atendimento ao princípio da publicidade, possibilitando o conhecimento dos candidatos e permitindo a sua impugnação. Tal impugnação, como já exposto, deve ser prevista no Edital regulador.

Ultimadas as fases do concurso e resolvidas as impugnações, tem-se o resultado final do certame com a ordem dos classificados.

As nomeações devem atender estritamente à ordem dos classificados, sob pena de responsabilização da autoridade que quebrar essa ordem.

Iniciadas as convocações, pode ocorrer que algum candidato solicite o remanejamento de sua posição para o final da ordem de classificação: o chamado benefício de “final da fila”.

Tal remanejamento é permitido, mesmo não havendo previsão no Edital? A jurisprudência<sup>7</sup> entende que sim, pois a reclassificação do candidato para o último da fila não causará qualquer prejuízo à Administração, nem aos demais candidatos.

[...] Inexistência de ilegalidade na decisão recorrida. 4. Contudo, tendo o agravante concluído o curso, o reposicionamento para o final da fila não trará qualquer prejuízo aos demais candidatos aprovados, tampouco à Administração, uma vez ter sido o mesmo aprovado em 3º lugar no certame[...]

---

<sup>7</sup> Nesse sentido: TRF-5 - AG: 8027345520134050000, Relator: Desembargador Federal Geraldo Apoliano, Data de Julgamento: 15/02/2014, Terceira Turma



### 10.1.3. Desistências (Expressa ou Tácita)

A nomeação é a única forma de provimento originário no cargo público efetivo e ela será realizada em virtude da aprovação do candidato em concurso de provas ou provas e títulos. A investidura do candidato nomeado se completará com a posse no cargo.

Após a nomeação, o candidato terá um prazo (estabelecido no estatuto dos servidores da entidade) para tomar posse no cargo. Caso o candidato não seja



empossado no prazo estabelecido na lei, a sua nomeação deverá ser tornada sem efeito, pois não houve investidura no cargo.

O candidato nomeado e devidamente ciente de sua nomeação, pode desistir e não tomar posse no cargo público. A desistência do candidato pode ser expressa, quando ele dá ciência, por escrito, à Administração que não tem intenção de ingressar no cargo, ou pode ser tácita, quando o candidato nomeado deixa transcorrer o prazo para posse e permanece inerte.

As desistências e a comprovação das convocações dos candidatos devem ser documentadas (arquivadas) no procedimento do concurso, demonstrando que não houve quebra da ordem de classificação, nem preterição de candidatos.

Esses documentos também devem ser enviados ao Tribunal de Contas, na mesma ocasião do envio dos atos de nomeação decorrentes do certame, conforme competência estabelecida no art. 71, III, da Constituição Federal.

Havendo candidatos desistentes, o gestor deve convocar os demais candidatos, inclusive os constantes no cadastro de reserva, obedecendo sempre à ordem de classificação.





Deve ser ressaltado que os candidatos que estão dentro do número de vagas do instrumento convocatório têm direito subjetivo à convocação dentro do prazo de validade do certame<sup>8</sup>, como será exposto no tópico seguinte.

No caso de desistência de candidato convocado, o próximo candidato melhor classificado no resultado final é considerado como aprovado dentro das vagas do Edital<sup>9</sup>.

[...] O Tribunal de origem assentou que, com a desistência dos dois candidatos mais bem classificados para o preenchimento da única vaga prevista no instrumento convocatório, a ora agravada, classificada inicialmente em 3º lugar, tornava-se a primeira, na ordem classificatória, tendo, assim, assegurado o seu direito de ser convocada para assumir a referida vaga. 2. Não se tratando de surgimento de vaga, seja por lei nova ou vacância, mas de vaga já prevista no edital do certame, aplica-se ao caso o que decidido pelo Plenário da Corte, o qual, ao apreciar o mérito do RE nº 598.099/MS-RG, Relator o Ministro Gilmar Mendes, concluiu que o candidato aprovado em concurso público dentro do número de vagas previstas no edital tem direito subjetivo à nomeação. [...]

#### **10.1.4. Direito Subjetivo à Nomeação dos Candidatos**

O candidato aprovado dentro do número de vagas ofertadas no Edital possui direito subjetivo à convocação, durante o prazo de validade do certame.

Tal entendimento se consolidou após o julgamento pelo STF do Recurso Extraordinário nº. 598.099/11, com repercussão geral. Desse modo, o gestor deverá convocar todos os candidatos aprovados no concurso, dentro das vagas do Edital, durante o prazo de validade do certame.



---

8 Entendimento firmado pelo Supremo no Recurso Extraordinário nº. 598.099/11.

9 STF - ARE 661760 AgR, Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI, Primeira Turma, julgado em 03/09/2013, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-214 DIVULG 28-10-2013 PUBLIC 29-10-2013)

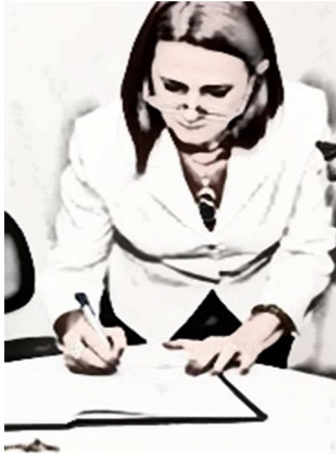


Todavia, não têm direito subjetivo à nomeação os candidatos aprovados fora das vagas do edital, para as vagas que forem criadas dentro da validade do concurso, salvo comprovação de preterição<sup>10</sup>.

[...] Candidato aprovado fora do número de vagas do edital. Preterição não caracterizada. Direito subjetivo à nomeação. Inexistência. [...] 3. A jurisprudência do STF já firmou o entendimento de que tem direito subjetivo à nomeação o candidato aprovado dentro do número de vagas previsto no edital do concurso público a que se submeteu. Nesses casos, a Administração tem um dever de nomeação, salvo situações EXCEPCIONALÍSSIMAS PLENAMENTE JUSTIFICADAS[...]

### 10.1.5. Posse

A investidura no cargo público ocorre com a posse, significando esta, a aceitação do servidor das atribuições do cargo, formando o vínculo com a Administração.



A posse deve ser feita com a assinatura do respectivo termo, no qual deverão constar as atribuições, os deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo ocupado<sup>11</sup>.

O prazo para a posse é aquele definido no estatuto do servidor. Se o servidor não tomar posse no prazo legal, sua nomeação deverá ser declarada sem efeito, mas se o servidor tomar posse e não entrar em exercício no prazo legal, esse deverá ser exonerado.

---

10 AI 804705 AgR, Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI, Primeira Turma, julgado em 23/09/2014, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-224 DIVULG 13-11-2014 PUBLIC 14-11-2014

<sup>11</sup> Marinela, Fernanda. Direito Administrativo. 7 ed. Niterói: Impetus, 2003, pág. 639.



Em regra, é nesse momento que a Administração poderá exigir do candidato aprovado a comprovação da habilitação necessária para o exercício do cargo, conforme Súmula 266 do STJ<sup>12</sup>.

Ademais, é fundamental que seja exigido do servidor a apresentação das seguintes declarações no momento da posse: a declaração de bens e valores, para fins de verificação da progressão do seu patrimônio (Lei nº. 8.429/92), e a declaração quanto ao exercício de outro cargo emprego ou função pública, de modo a coibir a acumulação ilegal de cargos públicos.

---

<sup>12</sup> Súmula 266 do STJ: “O DIPLOMA OU HABILITAÇÃO LEGAL PARA O EXERCÍCIO DO CARGO DEVE SER EXIGIDO NA POSSE E NÃO NA INSCRIÇÃO PARA O CONCURSO PÚBLICO”.



**Tribunal de Contas do Estado**

Rua Geraldo Von Shosten, nº 147 – Jaguaribe – João Pessoa – PB – CEP: 58.015-190  
Tel.: (83) 3208-3300 FAX: (83) 3208-3990  
Home Page: [Portal.tce.pb.gov.br](http://Portal.tce.pb.gov.br)