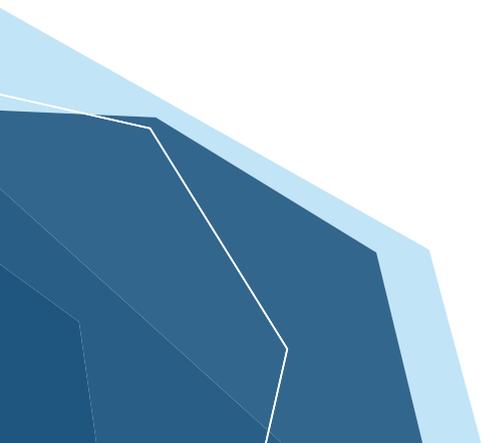


# AR TI GOS

articles



# ESTATUTO DO CONCURSO PÚBLICO FLUMINENSE: UMA AVALIAÇÃO DE CONCURSEIROS E GESTORES PÚBLICOS

STATUTE OF THE FLUMINENSE PUBLIC TENDER: AN EVALUATION OF  
CONCURSEIROS AND PUBLIC MANAGERS

ESTATUTO DEL CONCURSO PÚBLICO FLUMINENSE: UNA EVALUACIÓN DE  
CONCURSEIROS Y GESTORES PÚBLICOS

---

**Luiz Fernando Caldeira<sup>1</sup>**

**Lúcia Regina Goulart Vilarinho<sup>2</sup>**

---

**1** Faculdade Cesgranrio / Rio de Janeiro - Mestre em Avaliação pela Faculdade Cesgranrio; graduado em Comunicação Social (habilitação em Jornalismo) pelas Faculdades Integradas Hélio Alonso (Facha); diretor de Redação do jornal Folha Dirigida e editor de conteúdo do site Degrau Cultural | e-mail: lfscaldeira@yahoo.com.br

**2** Faculdade Cesgranrio / Rio de Janeiro - Doutora em Educação pela Universidade Federal do Rio de Janeiro; Professora da Faculdade de Educação da UFRJ, do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estácio de Sá/RJ; Professora do curso de Mestrado em Avaliação da Faculdade Cesgranrio.

## RESUMO

O objetivo deste estudo foi avaliar se as propostas contidas no Estatuto do Concurso Público Fluminense, elaboradas pela Ordem dos Advogados do Brasil do Rio de Janeiro, atendem às necessidades dos concurreseiros e da Administração Pública. Nesta avaliação, foram utilizadas a Abordagem Centrada nos Objetivos e cinco categorias (Transparência, Cronograma, Limitações, Segurança e Ações Afirmativas) para se verificar o nível de aceitação das propostas contidas neste Estatuto. A coleta de dados se deu por meio de um questionário do tipo misto, composto por 39 questões fechadas, seguidas de espaços para comentários livres. Os respondentes, concurreseiros e gestores públicos, revelaram que, de um modo geral, as regras atendem às suas necessidades, destacando-se quatro propostas em que houve discordância e uma questão, a que estabelece cotas para candidatos transgêneros, com baixo índice de aceitação por ambos os grupos. O estudo finaliza com recomendações à Comissão que elaborou a proposta.

**Palavras-chave:** Avaliação; Concurso Público; Regulamentação.

## ABSTRACT

The purpose of this study was to evaluate whether the proposals contained in the Statute of the Fluminense Public Competition, prepared by the Brazilian Bar Association of Rio de Janeiro, meet the needs of concurreseiros and the Public Administration. In this evaluation, the Object-Centered Approach and five categories (Transparency, Schedule, Limitations, Security and Affirmative Actions) were used to verify the level of acceptance of the proposals contained in these Bylaws. Data collection took place through a mixed questionnaire, composed of 39 closed questions followed by spaces for free comments. Respondents, concurreseiros and public managers revealed that, in general, the rules meet their needs, highlighting four proposals in which there was disagreement and one issue, which establishes quotas for transgender candidates, with a low rate of acceptance by both groups. The study ends with recommendations to the Commission that drafted the proposal.

**Keywords:** Evaluation; Public Tender; Regulations.

## RESUMEN

Este trabajo describe el comportamiento de cuatro ediciones de la Parte Escrita del examen que confiere el Certificado de Competencia en Portugués para Extranjeros (Celpe-Bras) en relación con la distribución de las puntuaciones finales de los examinados en cada edición y en cada una de las cuatro tareas que componen las ediciones. Los datos analizados consisten en los informes de corrección del examen que forman parte de la base de datos del Celpe-Bras mantenida por Inep. El análisis descriptivo de las puntuaciones apunta a distribuciones regulares y equivalentes entre ediciones y entre tareas en la misma edición. Las asimetrías en la distribución de la frecuencia de las puntuaciones en ciertas tareas, analizadas comparativamente dentro de la misma edición, sugieren diferencias en el nivel de dificultad que requieren estudios cualitativos de las características de las tareas y de sus posibles impactos en el desempeño de los examinados. Dichos análisis pueden contribuir a la explicitación razonada de lo constructo del examen y cómo se opera en la Parte Escrita, proporcionando así argumentos para su validación.

**Palabras clave:** Evaluation, Tierno, Reglamento.

## O concurso público e sua importância social

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu que o ingresso de pessoal no serviço público aconteça por meio de concurso. Ainda que outras constituições brasileiras já previssem o concurso como forma de ingresso no serviço público, sua aplicabilidade era eventual. Desta forma, predominava o clientelismo, apadrinhamento e o nepotismo para a ocupação de cargos públicos.

Carvalho Filho (2001, p 483) afirma que “concurso público é o procedimento administrativo que tem por fim aferir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos ao provimento de cargos e funções públicas”. O provimento de cargos deve seguir os princípios básicos da Administração Pública, também contidos na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988): princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Por ser um instrumento de seleção de pessoal que preza pela impessoalidade, em que raça, credo, aparência, opção sexual e condição social não são critérios avaliativos, uma grande parcela da população enxerga no concurso público a melhor opção para se obter um emprego no país. Somado a isso, há o fato de a Administração Pública oferecer estabilidade empregatícia, remunerações atraentes, na maioria das vezes superiores às oferecidas na iniciativa privada, e, na maior parte das vezes, não exigir experiência profissional para ocupar o cargo oferecido.

Em momentos de crise econômica, o concurso público tende a se tornar a melhor alternativa para driblar a falta de vagas na iniciativa privada, não só para os profissionais mais experientes como para jovens que buscam o primeiro emprego. No entanto, a aprovação em um concurso e a conquista de uma carreira pública pode levar alguns anos. Assim, muitos se dedicam aos estudos com o objetivo de fazer do concurso público um verdadeiro projeto de vida, investindo tempo e dinheiro. Para esse grupo de pessoas, todo esforço é válido em busca de uma remuneração atraente e estabilidade empregatícia.

O concurso é instrumento de promoção de equidade e justiça social; é visto como uma possibilidade de mudar de patamar social, de transformar a própria vida, de viver com mais conforto e proporcionar maior qualidade de vida à família.

## **A necessidade de regulamentar os concursos públicos**

A Constituição Federal de 1988 já tem mais de 30 anos, mas ainda não existe uma regulamentação geral dos concursos públicos. Com isso, os processos seletivos realizados, sejam eles dos governos federal, estadual ou municipal, não são padronizados, ou seja, não seguem regras básicas para selecionar servidores ou empregados públicos.

Atualmente, apenas os estados de Goiás, São Paulo e Distrito Federal possuem leis que regulamentam concursos públicos. O Governo Federal não tem uma legislação sobre o assunto, existindo apenas o Decreto nº 9.739/19 (em substituição ao Decreto nº 6.944/09), que estabelece algumas normas

para processos seletivos. Embora o Decreto nº9.739/19 seja mais abrangente que o Decreto nº 6.944/09, sua amplitude é pequena, pois abarca apenas o Poder Executivo, deixando de fora o Legislativo e o Judiciário.

Não raro, muitos editais são questionados na Justiça por violarem os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, especificados na Constituição Federal de 1988. Não restam dúvidas de que os processos seletivos no Brasil, para ingresso na Administração Pública, carecem de aperfeiçoamentos. Esse é o sentimento de muitos especialistas e estudiosos na área.

Oliveira (2016) afirma que o concurso público é uma das maiores conquistas democráticas do povo brasileiro, mas seus resultados mostram que o modelo é disfuncional e necessita de aprimoramentos. Para ele, os concursos estão defasados e em crise por estarem sufocados por disfunções burocráticas, ausência de diretrizes regulamentares mínimas, judicialização excessiva, perda de foco e identidade, além de outras falhas. Marinella (2013, p. 3), especialista em Direito Público, afirma: “são tantos direitos, tantas garantias, tantas regras constitucionais que não podem ser exercidas por falta de norma regulamentadora”.

Tais problemas, aliados ao crescente número de pessoas que realizam concursos públicos e a uma maior conscientização da população por seus direitos, vêm fazendo com que a Justiça seja cada vez mais demandada para solucionar conflitos que ocorrem nos processos seletivos, o que traz problemas para os candidatos e a Administração Pública.

## **Uma proposta de regulamentação de concursos para o Rio de Janeiro**

Em março de 2016, a Ordem dos Advogados do Brasil do Rio de Janeiro (OAB-RJ) criou a Comissão de Defesa da Acessibilidade Pública. Considerando que o Estado do Rio de Janeiro não possui uma lei que estabeleça regras a serem cumpridas pela Administração Pública ao se formular um edital de concurso, o principal objetivo desta comissão foi elaborar uma proposta de Estatuto do Concurso Público Fluminense, para ser apresentada ao

governador.

Atualmente, o Estado do Rio de Janeiro conta apenas com o Decreto nº43.876/2012, que estabelece algumas diretrizes para concursos. Assim, a proposta foi criada a partir de audiências públicas, realizadas na sede da OAB-RJ, em junho de 2016 e maio de 2017, com a participação de especialistas na área de concursos, gestores públicos e por pessoas que estudam para prestar provas para ingresso na Administração Pública. Ao longo dessas audiências, foram discutidos diversos problemas que ocorrem nos concursos públicos, bem como suas consequências para os candidatos e para o Poder Público. Os participantes sugeriram regramentos para serem incluídos na proposta.

No primeiro semestre de 2018, a Comissão da OAB-RJ concluiu o Estatuto do Concurso Público Fluminense. Essa proposta tem caráter mais abrangente do que outras leis estaduais e distritais (as de São Paulo, Goiás e Distrito Federal) e projetos de lei que tramitam no Congresso Nacional, os quais visam regulamentar concursos em âmbito federal.

É importante destacar que a proposta busca, primeiramente, atender aos anseios do público concursante, que costuma ser bastante prejudicado pela falta de regulamentação nos concursos, mas não se limita somente a isso. A Comissão pretende oferecer um projeto que contribua para aperfeiçoar o processo de seleção de pessoal para a Administração Pública, corrigindo distorções avaliativas, de forma a selecionar profissionais mais qualificados e aumentar a eficiência do Poder Público, no Rio de Janeiro.

Hoje, na visão de alguns estudiosos na área de concursos, as seleções públicas limitam-se a avaliar apenas conhecimentos dos candidatos, deixando de fora outros dois aspectos que deveriam ser averiguados em processos de contratação de pessoal: habilidades e competências. Tais pontos, via de regra, não são medidos, pois a maioria dos certames seleciona novos servidores para a Administração Pública usando apenas provas objetivas. Não que os exames de múltipla escolha não tenham o seu valor nos processos seletivos, mas, muitas vezes, eles são insuficientes para mensurar se os candidatos possuem ou não, efetivamente, as características necessárias para ocupar determinado cargo público.

Segundo Oliveira (2016. P.41), por motivos históricos (ligados ao nepotismo e apadrinhamento político anteriores à Constituição Federal de 1988) e para se evitarem judicializações, a Administração Pública prioriza a objetividade em detrimento de um maior rigor nos concursos, deixando de lado outros instrumentos avaliativos, porém de cunho mais subjetivo.

Para aperfeiçoar o processo de seleção de pessoal para a Administração Pública, corrigindo distorções avaliativas, a proposta de regulamentação estabelece, por exemplo: a vedação de concursos apenas por meio de provas objetivas; a limitação desta etapa de avaliação a 50% do total da pontuação do certame; e a obrigatoriedade de aplicação de provas práticas para candidatos a todos os cargos.

O objetivo inicial do presidente da comissão é que a OAB-RJ encaminhe ao governador do Estado do Rio de Janeiro e ao prefeito da cidade do Rio de Janeiro a proposta do Estatuto do Concurso Público Fluminense, em conjunto com representantes da sociedade. Uma vez aprovada pelo governador e/ou o prefeito do Rio de Janeiro, pela Assembleia Legislativa e/ou a Câmara Municipal dos Vereadores, acredita-se que existirá uma repercussão positiva, com a sua adoção em outras prefeituras do estado.

Diante do cenário apresentado, este estudo tem como objetivo avaliar se a proposta do Estatuto do Concurso Público Fluminense, elaborada pela OAB-RJ, atende às necessidades dos candidatos e da Administração Pública. Pretende-se saber se as normas nele contidas atendem aos anseios dos que prestam concursos públicos e dos gestores públicos. A partir desta avaliação, será possível alterar ou incluir novos regramentos ao projeto.

Coradini e Murini (2009, p. 60) destacam a importância de um eficiente processo de recrutamento e seleção de pessoal: “Cada candidato deveria ser tratado como um futuro diretor (ou presidente), pois somente assim seria possível a construção de alicerces para consolidar a visão organizacional”. Embora o contexto das autoras seja a iniciativa privada, ele também é extremamente válido para o Poder Público, no qual, via de regra, os contratados trabalharão por décadas até se aposentarem.

Para nortear o estudo, foram elaboradas as seguintes questões avaliativas: (a) em que medida a proposta de regulamentação de concursos públicos,

elaborada pela OAB-RJ, atende às necessidades dos candidatos? (b) em que medida a proposta de regulamentação de concursos públicos, elaborada pela OAB-RJ, atende às necessidades da Administração Pública?

## **A proposta de Estatuto do Concurso Público Fluminense**

Esta proposta foi elaborada por membros da Comissão, em conjunto com dezenas de concurseiros que participaram de duas audiências públicas para discutir a sua regulamentação. O objetivo do presidente da Comissão foi tornar esse grupo de trabalho o mais plural possível, produzindo um projeto que conciliasse as necessidades de concurseiros e da Administração Pública.

A proposta se baseou em vários pontos estabelecidos em legislações em vigor, tais como a Lei Estadual nº 19.587/17, que regulamenta os concursos públicos no estado de Goiás; o Decreto nº 60.449/14, que regulamenta os concursos no estado de São Paulo; e o Decreto nº 6.944/09, que estabelece regras para concursos no Poder Executivo Federal.

Outras referências para a elaboração da proposta foram os projetos de lei nº 6004/13 e nº 252/03, que tramitam há anos no Congresso Nacional, ainda sem terem sido apreciados em plenário pelos parlamentares da Casa.

A Lei nº 19.587/17, os Decretos nº 60.449/14 e nº 6.944/09 e os projetos de lei nº 6004/13 e nº 252/03 também foram fontes para a elaboração da proposta por estabelecerem normas que são demandas do público concurseiro. Mesmo baseando-se em regramentos já existentes, esta proposta não é uma cópia deles. Foram feitas várias adaptações e sugeridas inovações pelos membros da comissão da OAB-RJ e concurseiros que participaram das audiências públicas, como: o estabelecimento de cotas para pessoas transgênero; a vedação de procedimento licitatório pelo tipo menor preço para se escolher a organizadora do concurso; a proibição de certames apenas com provas objetivas, bem como limitando a até 50% a pontuação dessas avaliações em relação ao total do concurso; e aplicação de exame

prático, dentro das competências e atribuições da carreira.

Um processo de seleção mal feito resultará no recrutamento de pessoal desqualificado, sendo que o profissional vai trabalhar na Administração Pública, em média, 30 anos, até se aposentar. Alguns alegarão a existência do estágio probatório para se evitar o problema, mas este instrumento de avaliação é meramente protocolar no Brasil.

## **Categorias e indicadores para se avaliar um concurso público**

As legislações mencionadas foram as referências para a criação da proposta de Estatuto do Concurso Público Fluminense. A partir desta proposta, elaborou-se um quadro de categorias, com seus respectivos indicadores, para dar conta da avaliação conduzida neste estudo.

Como se deseja uma avaliação transparente, na qual exista uma concordância entre o que dizem os textos e o que se quer avaliar, as categorias e seus respectivos indicadores foram tomados como parâmetros no momento da avaliação. A importância deste quadro de categorias e indicadores refere-se, fundamentalmente, ao atendimento dos objetivos desta avaliação. Os critérios escolhidos para a realização do estudo estão em consonância com o objetivo e as questões avaliativas. Worthen, Sanders e Fitzpatrick (2004, p. 695) registram critérios como: “indicadores de mérito que definem as características de um programa ou de uma implementação bem-sucedidos”.

## QUADRO 1 - CATEGORIAS E INDICADORES PROPOSTOS PARA UMA AVALIAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO

CATEGORIA	INDICADORES
TRANSPARÊNCIA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vedação de concursos apenas para cadastro de reserva;</li> <li>2. Criação de site para acompanhamento de convocações dos aprovados;</li> <li>3. Liberação do caderno de questões para os candidatos após a aplicação das provas;</li> <li>4. Liberação de uma cópia do cartão resposta, após o término da prova;</li> <li>5. Divulgação de gabaritos comentados das provas objetivas;</li> <li>6. Divulgação do modelo de gabarito das questões discursivas e/ou respostas esperadas pela banca;</li> <li>7. Divulgação de comentários acerca do desempenho do candidato na prova oral;</li> <li>8. Limitação do número de aprovados (até 8x o número de vagas);</li> <li>9. Obrigatoriedade de edital ser publicado com bibliografia;</li> <li>10. Obrigatoriedade de inscrições pela internet e em postos de atendimento;</li> <li>11. Fixação do valor da taxa (até 3% do vencimento ou subsídio básico do cargo e não superar o valor de ¼ do salário mínimo);</li> <li>12. Divulgação do resultado deve ser feita por meio de lista nominal dos candidatos.</li> </ol>
CRONOGRAMA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prazo para solicitar isenção da taxa;</li> <li>2. Intervalo entre divulgação do edital e aplicação da prova;</li> <li>3. Prazo para interposição de recurso por parte do candidato;</li> <li>4. Limitação de prazo para a banca responder ao recurso do candidato;</li> <li>5. Cronograma de nomeações.</li> </ol>
LIMITAÇÕES	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vedação de concursos apenas com provas objetivas;</li> <li>2. Provas objetivas limitadas a 50% da pontuação total do concurso;</li> <li>3. Obrigatoriedade de aplicação de provas práticas para candidatos a todos os cargos;</li> <li>4. Aplicação de provas de títulos apenas a cargos de nível superior;</li> <li>5. Limitação da prova de títulos a até 10 pontos;</li> <li>6. Vedação de provas físicas das 11h às 15h.</li> </ol>
SEGURANÇA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proibição de contratação da organizadora do concurso pelo critério menor preço;</li> <li>2. Utilização de detector de metais em todos os locais de prova;</li> <li>3. Reaplicação das provas ou anulação do concurso caso ocorra a anulação de 40% do total das questões ou 30% de cada parte específica.</li> </ol>
AÇÕES AFIRMATIVAS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cotas para transgêneros;</li> <li>2. Uso do nome social nos concursos;</li> <li>3. Cotas para deficientes;</li> <li>4. Editais inclusivos.</li> </ol>

Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Este quadro serviu de base para a construção das perguntas do instrumento de coleta de dados. Ele foi fundamental, pois, além de dar um norte à avaliação, também ensinou os critérios da ética e da transparência, transformando as perguntas em algo justo.

## **Procedimentos metodológicos do estudo**

### ***Abordagem avaliativa***

Tendo em vista o objetivo do estudo, optou-se por utilizar uma ‘abordagem centrada em objetivos’. O traço distintivo dessa abordagem, segundo Worthen, Sanders e Fitzpatrick (2004, p. 129), é o fato de que “os propósitos de uma atividade são especificados e, nesse caso, a avaliação concentra-se na medida em que esses propósitos forem alcançados”. Esses autores afirmam que o principal atrativo e a maior vantagem desta abordagem estão na sua simplicidade: é de fácil compreensão, fácil de ser seguida e implementada e produz informações que os responsáveis pelo programa julgam ser relevantes para a sua missão. Dizem, também, que as informações obtidas podem ser usadas para reformular metas de uma atividade, a atividade em si ou os procedimentos de avaliação empregados.

### ***Participantes do estudo***

Dois grupos integram os participantes do estudo: o primeiro compreende pessoas que estudam para concursos e/ou que, rotineiramente, prestam provas para ingresso no serviço público, aqui denominados de concurseiros; e o segundo é formado por gestores públicos, ou seja, por profissionais responsáveis por planejar e gerenciar órgãos e empresas públicas.

Na impossibilidade de se conhecer todo o universo de pessoas que estudam e prestam concursos no Estado do Rio de Janeiro, utilizou-se como amostra a base de cadastrados no *site* da Degrau Cultural - um dos principais cursos preparatórios do estado - composta por 75.911 pessoas que estudam e/ou prestam concursos regularmente.

Já o segundo grupo, composto por 39 gestores públicos, foi selecionado com base na relação de trabalho que um dos autores do presente estudo tem com vários desses profissionais, e também por indicações feitas por assessorias de imprensa de diversos órgãos públicos.

### ***Construção e validação dos instrumentos de coleta dos dados***

As perguntas avaliativas foram registradas em questionário do tipo misto, caracterizado como escala de Likert, composto por 39 questões fechadas, seguidas de espaços para comentários livres. Nove perguntas traçam o perfil dos respondentes e 30 abrangem as propostas da OAB-RJ. Esta segunda parte reflete os indicadores apontados no Quadro 1.

Pode-se definir o questionário como “um conjunto de perguntas sobre um determinado tópico que não testa a habilidade do respondente, mas mede sua opinião, seus interesses, aspectos de personalidade e informação bibliográfica” (GUNTHER, 1986, p. 186). O principal foco dessa avaliação foi medir a opinião e o nível de concordância dos entrevistados sobre a proposta de regulamentação da OAB-RJ. A possibilidade de transformar as respostas do questionário em dados estatísticos foi um fator determinante para o seu uso, uma vez que suas perguntas fechadas podem ser tabuladas com facilidade.

O questionário foi aplicado aos dois grupos participantes do estudo, cabendo ressaltar que apenas algumas perguntas referentes ao perfil do respondente foram diferenciadas, de forma a caracterizar melhor cada um dos públicos. Já as demais perguntas foram aplicadas, sem qualquer distinção, aos concurreiros e gestores públicos.

Os espaços para comentários livres no questionário serviram para que os respondentes pudessem fazer suas observações sobre cada uma das cinco categorias do estudo (Transparência, Cronograma, Limitações, Segurança e Ações Afirmativas). Tais comentários foram registrados em questões abertas, de forma a captar opiniões, crenças e sugestões dos concurreiros e gestores públicos. O objetivo foi levantar aspectos que fossem além das questões fechadas, bem como buscar informações que ajudassem a interpretar e analisar cada uma das perguntas do questionário.

O instrumento foi validado por cinco especialistas: dois doutores do curso de Mestrado Profissional em Avaliação da Faculdade Cesgranrio, que ficaram responsáveis por avaliar a parte técnica do questionário; e três profissionais externos, que ficaram encarregados da análise do conteúdo.

### ***Procedimentos de análise dos dados***

A aplicação do instrumento para o grupo de concurreseiros ocorreu no período de 27 de agosto a 30 de setembro de 2019, por meio do departamento de Marketing do curso Degrau Cultural, com a supervisão de um dos autores deste estudo. Foram disparados *e-mails* para uma base de 75.911 pessoas cadastradas no site do curso preparatório. Desse total, 21.045 abriram a correspondência, 724 clicaram no questionário e 339 o responderam. Levando-se em conta apenas os 724 respondentes que efetivamente clicaram no *link* do questionário, o quantitativo de 339 respondentes equivale a 46,82%.

Já o questionário para os 39 gestores públicos foi aplicado por *e-mail* no período de 28 de outubro a 10 de novembro. Foram obtidas 29 respostas, o que representou um índice de 74,35% do total.

Para se definir o nível de concordância dos *stakeholders* em relação a cada uma das categorias e indicadores, foi usado o padrão de julgamento utilizado por Negri (2019), no qual foram atribuídos pesos para cada padrão da escala de Likert, conforme pode ser visto na tabela 1:

**TABELA 1** - PESO DOS PADRÕES DE CONCORDÂNCIA

PADRÃO	PESO
Concordo Plenamente	4
Concordo Parcialmente	3
Discordo Parcialmente	2
Discordo Totalmente	1
Não tenho opinião formada	0

Fonte: Negri (2019)

Para calcular a nota de cada questão, eliminou-se as respostas do comando “Não tenho opinião formada” e foi aplicada a seguinte fórmula:

$$Nota_q = \frac{\sum (f_p \cdot Peso_p)}{\sum f_p}$$

Onde:

**Nota<sub>q</sub>** = Nota da questão

**f<sub>p</sub>** = Frequência do padrão da escala de satisfação de Likert para a questão

**Peso<sub>p</sub>** = Peso do padrão, de acordo com a tabela 1

No julgamento do nível de concordância por parte dos respondentes, para cada questão do questionário, foi aplicado o critério criado por Negri (2019), como pode ser visto na tabela 2:

**TABELA 2 - NOTA X NÍVEL DE CONCORDÂNCIA**

NOTA	NÍVEL DE CONCORDÂNCIA
Igual ou maior que 3,00	Alto
De 2,00 a 2,99	Médio
Abaixo de 2,00	Baixo

Fonte: Negri (2019)

Para calcular a nota da categoria, utilizou-se a média aritmética das notas das questões que a compõem, aplicando-se o mesmo critério da tabela 2.

A título de exemplo, explicita-se abaixo o resultado da questão número

10 do questionário dos concurreseiros. Para essa pergunta, foram obtidas as seguintes respostas: Concordo Totalmente (CT) – 184 marcações; Concordo Parcialmente (CP) - 58; Discordo Parcialmente (DP) – 35; Discordo Totalmente (DT) - 31; e Sem Opinião Formada (SO) - 31.

Aplicando-se a fórmula citada, temos a seguinte equação para calcular a nota da questão número 10:

$$Nota_q = \frac{\sum (f_p \cdot Peso_p)}{\sum f_p}$$

$$Nota_q = \frac{(184 \times 4) + (58 \times 3) + (35 \times 2) + (31 \times 1) + 0}{184 + 58 + 35 + 31 + 0}$$

$$Nota_q = \frac{736 + 174 + 70 + 31}{308}$$

$$Nota_q = \frac{1.011}{308}$$

$$Nota_q = \frac{1.011}{308} = 3,28$$

Conclui-se que o nível de aceitação da questão número 10, do questionário para os concurreseiros, foi alto (igual ou superior 3,00), conforme pode ser visto na tabela 3 que se segue:

**TABELA 3** - NOTA E NÍVEL DE ACEITAÇÃO DA QUESTÃO NÚMERO 10 DO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS CONCURSEIROS

QUESTÃO AVALIADA	COMPARAÇÕES MÚLTIPLAS*					NOTA	NÍVEL DE ACEITAÇÃO
	CT	CP	DP	DT	SO		
<i>10 - Será vedada a realização de concurso que se destine, exclusivamente, à formação de cadastro de reserva.</i>	184	58	35	31	31	3,28	Alto

CT - Concordo Totalmente; CP-Concordo Parcialmente; DP-Discordo Parcialmente; DT-Discordo Totalmente; SO - Sem Opinião Formada.

Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Em seguida, comparou-se o nível de concordância de cada questão e de cada categoria pelos dois públicos, com o intuito de avaliar se o projeto atendia ou não às necessidades de ambos, bem como para descobrir em quais aspectos há conflitos de interesse.

As respostas dadas pelos respondentes no espaço para comentários livres foram categorizadas com o objetivo de avaliar aspectos positivos e negativos, bem como a frequência das observações feitas pelos concurreseiros e gestores públicos. Algumas das sugestões registradas foram utilizadas como recomendações à Comissão da OAB-RJ, com vistas a eventuais alterações na proposta.

## Resultados

A seguir são apresentados o perfil dos respondentes; os resultados dos questionários aplicados aos concurreseiros e gestores públicos, abrangendo as 30 questões e as cinco categorias avaliadas; as conclusões do estudo, além das recomendações extraídas da análise das questões abertas.

## ***Perfil dos concurreseiros***

No que se refere à faixa etária, a maior parte dos respondentes, 123 (36,3%) tem entre 25 a 34 anos de idade. Quanto ao gênero, observou-se uma predominância de mulheres (191 – 56,3%). Quase a metade dos concurreseiros (164 - 48,4%) é composta por brancos. Já negros e pardos correspondem a 49,9% dos respondentes. Aproximadamente 55% (186 respondentes) apresentam nível superior completo ou pós-graduação. O percentual ultrapassa 70% se forem incluídos os que têm nível superior incompleto. Quanto à renda dos concurreseiros, percebe-se que metade deles faz parte da classe média baixa (recebem até 3 salários mínimos - 50,3%). Chama atenção o fato de 32,2% dos respondentes (109) informarem que estão desempregados. O estudo apontou também números representativos de respondentes (80) que estão no setor privado (23,6%) e no próprio serviço público (48 - 14,2%).

Verificou-se ser predominante o perfil de respondente que vem prestando provas para ingresso no setor público há, no mínimo, 5 anos, com um total de 152 sujeitos (44,8%). Esse longo período, no entanto, não significa que a maior parte deles tenha larga experiência na realização de provas. Pelo contrário, 26,8% fizeram de 1 a 3 concursos e 21,2% de 4 a 6. Além disso, 19,8% ainda não participaram de qualquer seleção. Apenas 32,1% são candidatos com média ou alta experiência e já participaram, ao menos, de sete concursos.

## ***Resultados das respostas dos concurreseiros sobre as propostas retiradas do Estatuto Do Concurso Público Fluminense***

A seguir, analisa-se o nível de aceitação do público concurreseiro em relação a cada proposta. Os resultados são apresentados segundo as categorias avaliativas, de acordo com a seguinte ordem: Transparência (questões 10 a 21); Cronograma (questões 22 a 26); Limitações (questões 27 a 32); Segurança (questões 33 a 35); e Ações Afirmativas (questões 36 a 39).

**TABELA 4 - SÍNTESE DAS RESPOSTAS DOS CONCURSEIROS NA CATEGORIA TRANSPARÊNCIA**

QUESTÕES AVALIADAS	PADRÃO DE CONCORDÂNCIA					NOTA	NÍVEL DE ACEITAÇÃO
	CT	CP	DP	DT	SO		
10- vedada a formação de cadastro de reserva.	184	58	35	31	31	3,28	Alto
11- criação de site com dados sobre os concursos.	307	24	0	3	5	3,90	Alto
12- permissão de levar para casa o caderno das questões.	309	18	4	6	2	3,86	Alto
13- permissão para levar a cópia do cartão de respostas.	253	36	10	31	9	3,54	Alto
14- publicação do gabarito das provas com o julgamento da banca examinadora.	294	31	4	3	7	3,85	Alto
15- tornar público o modelo de gabarito como forma de o candidato se preparar para interpor recurso.	276	44	6	5	8	3,78	Alto
16- quando houver prova oral, será apresentado comentário sobre o desempenho do candidato reprovado.	246	61	5	5	22	3,72	Alto
17- apenas os aprovados em até oito vezes a oferta de vagas vão figurar no resultado da prova objetiva.	95	78	50	82	34	2,60	Médio
18- os editais deverão apresentar a bibliografia básica referente a cada disciplina.	270	50	6	2	10	3,79	Alto
19- as inscrições para o concurso deverão ocorrer pela internet e em postos de atendimento.	283	37	7	6	6	3,79	Alto
20- a taxa de inscrição não excederá o limite de 3% referente ao vencimento inicial do cargo oferecido no concurso.	227	55	17	19	21	3,54	Alto
21- todas as etapas do concurso terão seus resultados publicados com a lista dos candidatos.	293	27	8	6	5	3,81	Alto
<b>NOTA DA CATEGORIA TRANSPARÊNCIA</b>						<b>3,86</b>	<b>ALTO</b>

Legenda: CT – Concordo plenamente; CP – Concordo parcialmente; DP – Discordo parcialmente; DT – Discordo totalmente; SO- Não tenho opinião formada.

Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Sobre essas respostas, destacam-se: a **questão 11**, por ter obtido a maior nota - 3,90 - e a menor quantidade de respostas de caráter negativo; e a **questão 17**, que apresentou um nível de aceitação médio, tendo sido observado que a diferença entre a quantidade de pessoas que optou pelos comandos positivos (173) e comandos negativos (132) não foi tão acentuada como se viu nas demais respostas dessa categoria. A média final das respostas (3,86) indica que, na categoria Transparência, o nível de aceitação foi alto.

**TABELA 5 - SÍNTESE DAS RESPOSTAS DOS CONCURSEIROS NA CATEGORIA CRONOGRAMA**

ASPECTOS AVALIADOS	PADRÃO DE CONCORDÂNCIA					NOTA	NÍVEL DE ACEITAÇÃO
	CT	CP	DP	DT	SO		
<i>22- o período para solicitar isenção da taxa será de pelo menos 2/3 do prazo de inscrição.</i>	188	72	12	15	52	3,50	Alto
<i>23- o intervalo entre a divulgação do edital e a aplicação da prova objetiva não será inferior a 120 dias e nem superior a 180 dias.</i>	253	52	18	8	8	3,66	Alto
<i>24- será concedido um prazo entre cinco e dez dias para o candidato interpor recursos.</i>	243	57	16	12	11	3,61	Alto
<i>25- a resposta ao recurso será apresentada no prazo máximo de 15 dias corridos a contar da data do último dia para apresentação do recurso.</i>	246	53	13	8	19	3,67	Alto
<i>26- o cronograma detalhado das nomeações planejadas pela administração pública constará dos editais.</i>	284	32	6	1	16	3,85	Alto
<b>NOTA DA CATEGORIA CRONOGRAMA</b>						<b>3,65</b>	<b>ALTO</b>

Legenda: CT – Concordo plenamente; CP – Concordo parcialmente; DP – Discordo parcialmente; DT – Discordo totalmente; SO- Não tenho opinião formada..

Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Nessa tabela, chama atenção a **questão 26**, por ter obtido a maior nota da categoria (3,85). Apresentou, também, o maior índice de respostas consideradas positivas (316 ou 93,2%), sendo a maioria do comando Concordo Totalmente (284 ou 83,7%), além de ter um percentual baixíssimo de respostas consideradas negativas (sete ou 2%), com apenas uma marcação em Discordo Plenamente (0,2%).

Esse resultado indica o interesse dos candidatos na divulgação de um calendário das nomeações dos aprovados no concurso. Infelizmente, os órgãos públicos não divulgam um planejamento de convocação dos classificados dentro do número de vagas de uma seleção. Muitas vezes as primeiras chamadas só ocorrem meses após a divulgação do resultado final.

**TABELA 6** - SÍNTESE DAS RESPOSTAS DOS CONCURSEIROS NA CATEGORIA LIMITAÇÕES

ASPECTOS AVALIADOS	PADRÃO DE CONCORDÂNCIA					NOTA	NÍVEL DE ACEITAÇÃO
	CT	CP	DP	DT	SO		
<i>27 é vedada a realização de concursos por meio somente de provas objetivas.</i>	76	51	59	140	13	2,19	Médio
<i>28 - as provas objetivas corresponderão a, no máximo, 50% do total de pontos da seleção.</i>	76	84	49	117	13	2,36	Médio
<i>29 serão sempre aplicadas provas práticas, de caráter exclusivamente eliminatório, a candidatos a todos os cargos.</i>	86	74	57	111	11	2,41	Médio
<i>30 haverá provas de títulos apenas para cargos de nível superior.</i>	123	83	45	65	23	2,83	Médio
<i>31 as provas de títulos serão limitadas a até 10 pontos.</i>	140	92	33	27	47	3,18	Alto
<i>32 é vedada a realização de provas físicas no horário das 11h às 15h, salvo se ambiente for climatizado.</i>	242	53	20	14	10	3,85	Alto
<b>NOTA DA CATEGORIA LIMITAÇÕES</b>						<b>2,80</b>	<b>MÉDIO</b>

Legenda: CT – Concordo plenamente; CP – Concordo parcialmente; DP – Discordo parcialmente; DT – Discordo totalmente; SO- Não tenho opinião formada.

Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Foram quatro as questões que receberam nível médio de aceitação. A **questão 27** teve o menor nível (2,19), com 60% dos respondentes (sem contabilizar quem escolheu a opção “Não tenho opinião formada”) optando pelos comandos Discordo Parcialmente e Discordo Totalmente. Assim, é recomendável que a Comissão da OAB-RJ se manifeste, de alguma forma, junto aos concurseiros, sobre essa proposição. O percentual elevado de discordância pode ser justificado pelo fato de, historicamente, os concursos públicos darem um peso muito alto à

prova objetiva - quando esta não é a única fase de uma seleção. Os concurseiros estão habituados a serem avaliados, quase que na totalidade das vezes, somente por avaliações de múltipla escolha e, além disso, enxergam que outras etapas de seleção, tais como provas discursiva e oral e exame psicotécnico, possuem um alto grau de subjetivismo, ao contrário da prova objetiva. Há também um temor, conforme explicitado por um respondente, no campo destinado a comentários, de que a inclusão de mais etapas traga um aumento da taxa de inscrição. Logo, esses são fatores que certamente contribuíram para que a proposta tivesse um nível médio de aceitação.

Na **questão 28** (limitação da pontuação em até 50%), por ser um complemento da questão anterior, reforçou-se, apesar de forma um pouco mais atenuada, o que foi expresso pelos concurseiros na proposta da questão 27. Na **questão 29**, encontraram-se 160 respondentes favoráveis à aplicação de provas práticas e 168 em discordância. Um motivo que pode explicar isso é o fato de que nem todos os cargos públicos requerem que os candidatos sejam avaliados por meio de provas práticas, conforme explicitado por um respondente no campo de comentários. Por um lado, embora seja ligeiramente superior o percentual de pessoas que discordam da proposta, o total de concurseiros que apoia a medida sugere a compreensão de que, em boa parte dos casos, a inclusão da prova prática se faz necessária para avaliar se os candidatos possuem, ou não, habilidades para ocupar determinado cargo público. Por outro lado, na **questão 30**, embora o nível de aceitação tenha sido médio, ficou muito próximo do alto, com 61% dos respondentes optando pelos comandos positivos, o que sugere que os candidatos entendem a importância desta etapa. Desse modo, possivelmente, a proposta não obteve um nível melhor de aceitação tendo em vista que parte dos concurseiros entende que a etapa de título pode prejudicar pessoas menos favorecidas financeiramente e que possuem mais dificuldades de buscar uma qualificação (especialização, mestrado ou doutorado), conforme dados da parte qualitativa da pesquisa.

**TABELA 7 - SÍNTESE DAS RESPOSTAS DOS CONCURSEIROS NA CATEGORIA SEGURANÇA**

ASPECTOS AVALIADOS	PADRÃO DE CONCORDÂNCIA					NOTA	NÍVEL DE ACEITAÇÃO
	CT	CP	DP	DT	SO		
33- será vedada a contratação de organizadora do concurso pelo procedimento licitatório do tipo menor preço.	138	71	43	28	59	3,13	Alto
34- será utilizado detector de metais em todos os locais de prova para auxiliar segurança.	287	35	7	5	5	3,80	Alto
35- caso o número de questões anuladas for de 40% do total da prova ou 30% de uma disciplina, o concurso será anulado.	201	74	25	23	16	3,40	Alto
<b>NOTA DA CATEGORIA SEGURANÇA</b>						<b>3,44</b>	<b>ALTO</b>

Legenda: CT – Concordo plenamente; CP – Concordo parcialmente; DP – Discordo parcialmente; DT – Discordo totalmente; SO- Não tenho opinião formada.

Fonte: elaborado pelos autores (2019)

A **questão 34** foi a que apresentou o maior nível de aceitação na categoria (3,80), com o maior número de respondentes (287) optando pelo comando Concordo Totalmente, e teve a menor quantidade de respostas negativas (apenas 12).

**TABELA 8 - SÍNTESE DAS RESPOSTAS DOS CONCURSEIROS NA CATEGORIA AÇÕES AFIRMATIVAS**

QUESTÕES AVALIADAS	PADRÃO DE CONCORDÂNCIA					NOTA	NÍVEL DE ACEITAÇÃO
	CT	CP	DP	DT	SO		
36- os editais destinarão 3% das vagas a candidatos transgêneros.	64	31	22	198	24	1,87	Baixo
37- será permitido o uso de nome social para participar do concurso.	162	42	14	88	33	2,93	Médio
38- ficam reservadas, no mínimo 10% e no máximo 20%, das vagas para pessoas com deficiência.	174	87	35	28	15	3,25	Alto
39- a organizadora contratada para o concurso terá de elaborar edital inclusivo (versão em áudio).	244	57	14	6	18	3,71	Alto
<b>NOTA DA CATEGORIA AÇÕES AFIRMATIVAS</b>						<b>2,94</b>	<b>MÉDIO</b>

Legenda: CT – Concordo plenamente; CP – Concordo parcialmente; DP – Discordo parcialmente; DT – Discordo totalmente; SO- Não tenho opinião formada.

Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Cabe ressaltar que a **questão 36** foi a única, entre todas as propostas do instrumento, que obteve um baixo nível de aceitação (nota 1,87) por parte dos concurreiros. Foram diversos os comentários que criticaram esta destinação de vagas. Muitos alegam que os transgêneros não são um grupo merecedor de condições especiais de concorrência e que eles têm totais condições de competir de igual para igual com os demais candidatos. Desse modo, para os concurreiros, não existe um motivo plausível para se destinar cotas para essas pessoas.

No entanto, é possível que, nessa forte rejeição à reserva de vagas para transgêneros, esteja embutida também uma aversão ao sistema de cotas como um todo, visto que houve diversos relatos de respondentes que corroboram tal hipótese. A título de exemplo, apresentam-se os depoimentos de dois concurreiros sobre a questão 36:

R143 – “Não concordo com cotas nos concursos. Direitos iguais, estudou (se preparou) passou, a não ser com deficiências, fora isso, não!”

R327 – “Cotas especiais denotam inferioridade das pessoas que as utilizam em relação às pessoas ‘normais’, por isso acho absurdo cotas para transgêneros, pois não os considero menos inteligentes ou menos capazes que os ‘normais’, assim como cotas para negros, pardos e índios. Sou totalmente contra o sistema de cotas, pois isso sim é racismo...”

Frente a isso, a questão 36 também é merecedora de atenção especial da Comissão da OAB-RJ.

Embora a maior parte dos respondentes seja contrária à cota para transgêneros, percebe-se que não existem grandes restrições quanto ao uso do nome social nos concursos públicos. Isso ficou perceptível na questão 37, que teve um nível de aceitação médio (2,93), em que a quantidade de respostas consideradas positivas (204) foi o dobro das respostas das negativas (102).

O resultado da questão 37 sugere reflexão sobre o resultado da questão 36. O fato de a maior parte dos respondentes mostrar-se sensível que transexuais e travestis sejam identificadas pelo nome que representa o gênero com o qual se identificam reforça a hipótese de que

os concurseiros não consideram esse grupo merecedor de condições especiais, além de sugerir também um incômodo quanto ao sistema de cotas como um todo e não apenas em relação a transgêneros. Sendo assim, não se pode afirmar que a baixa adesão à proposta de cotas para pessoas trans seja fruto de um preconceito, caso contrário poderia haver também uma baixa aceitação quanto ao uso do nome social nos concursos.

A **questão 38** apresentou um nível alto de aceitação, muito provavelmente, pela institucionalização, há mais de duas décadas, da reserva de vagas para pessoas com deficiência nos concursos públicos. Finalmente, a **questão 39** foi a que obteve o maior nível de aceitação, atingindo a nota 3,71.

Verifica-se, então, que as perguntas com maior nível de aceitação por categoria foram as seguintes: (a) categoria Transparência (3,90) – questão 11 – criação de sites com dados sobre os concursos; (b) categoria Cronograma (3,85) – questão 26 - divulgação de cronograma detalhado das nomeações planejadas pela Administração Pública; (c) categoria Limitações (3,85) – questão 32 - vedada a realização de prova física no horário das 11 às 15:00; (d) categoria Segurança (3,80) – questão 34 - uso de detectores de metal em todos os locais da prova; e (e) categoria ações afirmativas (3,71) – questão 39 - divulgação de edital inclusivo. Essas questões evidenciam a demanda por informações claras sobre os concursos. Por outro lado, encontrou-se seis questões com nível médio de aceitação, a saber: questões 17; 27; 28; 29; 30 e 37, além da questão 36 que obteve baixo nível de aceitação, o que sugere uma necessidade de reflexão sobre esses resultados por parte da Comissão da OAB-RJ.

### ***Perfil dos gestores públicos***

Os 29 gestores respondentes compõem um grupo maduro, com média de idade entre 35 e 54 anos (72,4%), ampla predominância do gênero masculino (79 %) e de pessoas de cor branca (69%). Chama atenção a alta qualificação desses profissionais: 89,7% são pós-graduados e os demais (10,3%) possuem curso superior completo. Percebe-se, também,

que 96,6% dos gestores que responderam ao questionário são concursados, ou seja, são servidores ou empregados públicos de carreira, sendo que 75,9% deles atuam há mais de dez anos no setor público.

Mais de 65% dos respondentes têm até 50 servidores ou empregados públicos subordinados, sendo que 48,3% deles têm até 15. No entanto, há também um número representativo de gestores que coordena um grande quantitativo de pessoas: 10,3% têm de 101 a 300 comandados e outros 10,3% têm de 501 a mil.

O grupo é diversificado em termos de experiência de trabalho, porém há um predomínio de gestores que atuam na área Gestão de Pessoas (27,6%) e que, a priori, sabem da importância de se realizar um bom recrutamento de pessoal, bem como de se capacitar e qualificar os agentes públicos. Pelo segmento em que atuam, é possível que parte deles tenha sido, em algum momento da atividade profissional, responsável por elaborar editais e executar concursos públicos.

Por fim, verificou-se que 41,4% dos respondentes fizeram de um a três concursos públicos ao longo de sua trajetória profissional. Embora esse tenha sido o percentual mais alto, em termos absolutos, o grupo é composto por gestores que possuem uma boa experiência em fazer concursos: 27,6% afirmaram ter participado de quatro a seis seleções e 24,1%, de dez ou mais.

Pode-se, então, inferir que o grupo de gestores públicos que compõe esse estudo é bastante qualificado, possui uma sólida vivência no setor público e acumula significativa experiência na realização de concursos.

## Resultados das respostas dos gestores sobre as propostas retiradas do Estatuto Do Concurso Público Fluminense

**TABELA 9** - SÍNTESE DAS RESPOSTAS DOS GESTORES NA CATEGORIA TRANSPARÊNCIA

ASPECTOS AVALIADOS	PADRÃO DE CONCORDÂNCIA					NOTA	NÍVEL DE ACEITAÇÃO
	CT	CP	DP	DT	SO		
10- vedada a formação de cadastro de reserva.	15	3	7	4	0	3	Alto
11- criação de site com dados sobre os concursos.	26	3	0	0	0	3,89	Alto
12- permissão de levar para casa o caderno das questões.	23	4	0	1	1	3,75	Alto
13- permissão para levar a cópia do cartão de respostas.	21	4	0	3	1	3,53	Alto
14- publicação do gabarito das provas com o julgamento da banca examinadora.	22	5	2	0	0	3,68	Alto
15- tornar público o modelo de gabarito como forma de o candidato se preparar para interpor recurso.	22	6	3	0	0	3,86	Alto
16- quando houver prova oral, será apresentado comentário sobre o desempenho do candidato reprovado.	16	10	2	0	1	3,5	Alto
17- apenas os aprovados em até oito vezes a oferta de vagas vão figurar no resultado da prova objetiva.	11	8	7	3	0	2,93	Médio
18- os editais deverão apresentar a bibliografia básica referente a cada disciplina.	23	3	1	1	1	3,71	Alto
19- as inscrições para o concurso deverão ocorrer pela internet e em postos de atendimento.	25	4	0	0	0	3,86	Alto
20- a taxa de inscrição não excederá o limite de 3% referente ao vencimento inicial do cargo oferecido no concurso.	18	7	1	3	0	3,37	Alto
21- todas as etapas do concurso terão seus resultados publicados com a lista dos candidatos.	27	0	0	2	0	3,79	Alto
<b>NOTA DA CATEGORIA TRANSPARÊNCIA</b>						<b>3,57</b>	<b>ALTO</b>

Legenda: CT – Concordo plenamente; CP – Concordo parcialmente; DP – Discordo parcialmente; DT – Discordo totalmente; SO- Não tenho opinião formada.

Fonte: elaborado pelos autores (2019)

**TABELA 10** - SÍNTESE DAS RESPOSTAS DOS GESTORES NA CATEGORIA CRONOGRAMA

ASPECTOS AVALIADOS	PADRÃO DE CONCORDÂNCIA					NOTA	NÍVEL DE ACEITAÇÃO
	CT	CP	DP	DT	SO		
<i>22- o período para solicitar isenção da taxa será de pelo menos 2/3 do prazo de inscrição.</i>	15	6	1	0	7	3,63	Alto
<i>23- o intervalo entre a divulgação do edital e a aplicação da prova objetiva não será inferior a 120 dias e nem superior a 180 dias.</i>	21	5	1	1	1	3,64	Alto
<i>24- será concedido um prazo entre cinco e dez dias para o candidato interpor recursos.</i>	16	8	3	0	2	3,48	Alto
<i>25- a resposta ao recurso será apresentada no prazo máximo de 15 dias corridos a contar da data do último dia para apresentação do recurso.</i>	19	7	2	0	1	3,60	Alto
<i>26- o cronograma detalhado das nomeações planejadas pela administração pública constará dos editais.</i>	21	6	0	2	0	3,58	Alto
<b>NOTA DA CATEGORIA CRONOGRAMA</b>						<b>3,58</b>	<b>ALTO</b>

Legenda: CT – Concordo plenamente; CP – Concordo parcialmente; DP – Discordo parcialmente; DT – Discordo totalmente; SO- Não tenho opinião formada.

Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Nessas respostas, todas as questões tiveram alto nível de aceitação. Vale destacar a **questão 23** que recebeu maior nível de aceitação, com a média 3,64, tendo 21 respondentes (89,6%) assinalado os comandos positivos.

**TABELA 11** - SÍNTESE DAS RESPOSTAS DOS GESTORES NA CATEGORIA LIMITAÇÕES

ASPECTOS AVALIADOS	PADRÃO DE CONCORDÂNCIA					NOTA	NÍVEL DE ACEITAÇÃO
	CT	CP	DP	DT	SO		
27 é vedada a realização de concursos por meio somente de provas objetivas.	8	2	6	11	2	2,25	Médio
28 - as provas objetivas corresponderão a, no máximo, 50% do total de pontos da seleção.	5	7	5	10	2	2,25	Médio
29 serão sempre aplicadas provas práticas, de caráter exclusivamente eliminatório, a candidatos a todos os cargos.	8	12	3	4	2	2,88	Médio
30 haverá provas de títulos apenas para cargos de nível superior.	13	10	1	3	2	3,22	Alto
31 as provas de títulos serão limitadas a até 10 pontos.	10	7	3	4	5	2,95	Médio
32 é vedada a realização de provas físicas no horário das 11h às 15h, salvo se ambiente for climatizado.	17	3	3	2	4	3,4	Alto
<b>NOTA DA CATEGORIA LIMITAÇÕES</b>						<b>2,82</b>	<b>MÉDIO</b>

Legenda: CT – Concordo plenamente; CP – Concordo parcialmente; DP – Discordo parcialmente; DT – Discordo totalmente; SO- Não tenho opinião formada.

Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Quatro questões dessa categoria receberam grau médio de aceitação. Foram elas: **27, 28, 29** e **31**. As de número 27 e 28 ficaram com as médias mais baixas (2,25). Por um lado, no caso da questão 27, é possível que muitos gestores discordem da proposta, porque a obrigatoriedade de incluir outras etapas, além de provas objetivas, poderia tornar o certame mais caro, bem como o fato de outros instrumentos de avaliação trazerem uma carga maior de subjetividade, ao contrário da prova objetiva. Por outro lado, parte desses gestores parece não perceber que concursos que selecionam pessoal somente por exames de múltipla escolha podem não aferir, de forma satisfatória, se os candidatos possuem efetivamente as qualificações necessárias para ocupar determinada carreira. Tal falha no processo seletivo poderá fazer com que a Administração Pública tenha que conviver, por décadas, com servidores sem perfil para a função, além de, no futuro, gastar com capacitações pelo fato de os profissionais não terem tido suas

competências e habilidade aferidas, de forma satisfatória, nos concursos. Na questão 28, complemento da 27, era esperado que os números fossem similares, o que, de fato, ocorreu.

**A questão 29** apresentou uma média (2,88) bem superior às anteriores, embora apresente nível médio de aceitação. Neste caso, também se supõe que alguns gestores tenham que a proposta possa tornar o concurso mais caro.

Embora a **questão 31** seja um complemento da **questão 30**, observou-se uma discrepância em relação às médias de aceitação. Os gestores concordam com a existência de provas de títulos, mas discordam de que sejam limitadas a até 10 pontos. Cinco respondentes assinalaram o comando Não Tenho Opinião Formada (o segundo maior quantitativo do estudo junto aos gestores públicos), o que levou a nota para o grau médio de aceitação.

**TABELA 12** - SÍNTESE DAS RESPOSTAS DOS GESTORES NA CATEGORIA SEGURANÇA

ASPECTOS AVALIADOS	PADRÃO DE CONCORDÂNCIA					NOTA	NÍVEL DE ACEITAÇÃO
	CT	CP	DP	DT	SO		
33- será vedada a contratação de organizadora do concurso pelo procedimento licitatório do tipo menor preço.	12	7	5	3	2	3,03	Alto
34- será utilizado detector de metais em todos os locais de prova para auxiliar segurança.	20	4	2	2	1	3,5	Alto
35- caso o número de questões anuladas for de 40% do total da prova ou 30% de uma disciplina, o concurso será anulado.	17	7	2	1	2	3,48	Alto
<b>NOTA DA CATEGORIA SEGURANÇA</b>						<b>3,33</b>	<b>ALTO</b>

Legenda: CT – Concordo plenamente; CP – Concordo parcialmente; DP – Discordo parcialmente; DT – Discordo totalmente; SO- Não tenho opinião formada.

Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Todas as questões da categoria Segurança apresentaram alto grau de aceitação, sendo que a **questão 34** obteve o maior grau (3,5).

**TABELA 13** - SÍNTESE DAS RESPOSTAS DOS GESTORES NA CATEGORIA AÇÕES AFIRMATIVAS

ASPECTOS AVALIADOS	PADRÃO DE CONCORDÂNCIA					NOTA	NÍVEL DE ACEITAÇÃO
	CT	CP	DP	DT	SO		
36- os editais destinarão 3% das vagas a candidatos transgêneros.	2	2	2	20	3	1,46	Baixo
37- será permitido o uso de nome social para participar do concurso.	19	2	0	7	1	3,17	Alto
38- ficam reservadas, no mínimo 10% e no máximo 20%, das vagas para pessoas com deficiência.	10	12	1	5	1	2,96	Médio
39- a organizadora contratada para o concurso terá de elaborar edital inclusivo (versão em áudio).	21	6	1	1	0	3,62	Alto
<b>NOTA DA CATEGORIA AÇÕES AFIRMATIVAS</b>						<b>2,80</b>	<b>MÉDIO</b>

Legenda: CT – Concordo plenamente; CP – Concordo parcialmente; DP – Discordo parcialmente; DT – Discordo totalmente; SO- Não tenho opinião formada.

Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Por fim, são apresentados os resultados das questões 36 a 39. A **questão nº 36** foi a que apresentou a nota mais baixa do estudo: 1,46, ainda menor do que a dos concurreis, que concederam nota 1,87 à proposição. Certamente, os gestores também não consideram os transgêneros merecedores de condições especiais. Em função disso, é recomendável que seja feita uma análise se, de fato, vale a pena manter a reserva de vagas para transgêneros na proposta de regramento para concursos do Estado do Rio de Janeiro.

No que tange à questão 37 (nota 3,17), os gestores são favoráveis à utilização do nome social em concursos, recebendo, portanto, nível alto de aceitação. Embora os concurreis tenham avaliado a mesma proposta com nível médio de aceitação, ressalta-se que a nota foi 2,93, muito próxima a 3,00. Além disso, o número de respostas positivas (CT e CP) é o dobro da quantidade de respostas negativas (DP e DT).

Já a **questão 38** obteve nível médio (2,96). É possível que os gestores tenham discordância quanto ao percentual de vagas reservado às pessoas com deficiência, tendo em vista a dificuldade de alocá-los em virtude da falta de acessibilidade arquitetônica, instrumental, digital

e de comunicação que possa existir no setor público. Sugere-se que o assunto seja debatido entre os membros da Comissão da OAB-RJ e os gestores públicos.

Podemos, então, resumir os resultados entre os gestores, considerando nível médio de aceitação: (a) categoria Transparência – questão 17; (b) categoria Limitações – questões 27, 28, 29 e 31; (e) categoria Ações Afirmativas – questão 38. Verifica-se uma concordância entre as posições dos concurreiros e gestores em relação às questões 17, 27, 28, 29, cabendo ressaltar que ambos os grupos também concordaram na questão que obteve um baixo nível de aceitação, a saber: questão 36. Essas cinco questões são merecedoras de uma atenção muito especial.

## Conclusões e recomendações

Retomam-se aqui as questões avaliativas com objetivo de serem respondidas.

A primeira pergunta (Em que medida a proposta de regulamentação de concursos, elaborada pela OAB-RJ, atende às necessidades dos concurreiros?) foi respondida por meio da média aritmética das notas obtidas em todas as categorias por esses respondentes. Assim, obteve-se a nota geral 3,33 dos *stakeholders* para a proposta de regramento para concursos do estado.

**TABELA 14** - NÍVEL DE CONCORDÂNCIA DOS CONCURSEIROS EM RELAÇÃO À PROPOSTA DE REGULAMENTAÇÃO

CATEGORIA	NOTA	NÍVEL DE CONCORDÂNCIA
Transparência	3,86	Alto
Cronograma	3,65	Alto
Limitações	2,80	Médio
Segurança	3,44	Alto
Ações Afirmativas	2,94	Médio
<b>NOTA FINAL</b>	<b>3,33</b>	<b>ALTO</b>

Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Como o nível de concordância dos concurreseiros foi alto, logo, pode-se afirmar que o Estatuto do Concurso Público Fluminense, elaborado pela OAB-RJ, atende às suas necessidades. As propostas que compõem as categorias Transparência, Cronograma e Segurança foram muito bem avaliadas por este grupo.

A segunda questão avaliativa do estudo foi: em que medida a proposta de regulamentação de concursos, elaborada pela OAB-RJ, atende às necessidades da Administração Pública? Por meio da média aritmética das notas obtidas pelos gestores nas cinco categorias, obteve-se a pontuação 3,22, como pode ser visto na tabela 15.

**TABELA 15** - NÍVEL DE CONCORDÂNCIA DOS GESTORES EM RELAÇÃO À PROPOSTA DE REGULAMENTAÇÃO DE CONCURSOS

CATEGORIA	NOTA	NÍVEL DE CONCORDÂNCIA
Transparência	3,57	Alto
Cronograma	3,58	Alto
Limitações	2,82	Médio
Segurança	3,33	Alto
Ações Afirmativas	2,80	Médio
<b>NOTA FINAL</b>	<b>3,22</b>	<b>ALTO</b>

Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Pode-se afirmar que o nível de concordância foi alto, depreendendo-se que a proposta do Estatuto do Concurso Público Fluminense, elaborada pela OAB-RJ, atende às necessidades da Administração Pública. Assim como aconteceu no estudo junto aos concurreseiros, foi alta a aderência por parte dos gestores públicos às propostas que compõem as categorias Transparência, Cronograma e Ações Afirmativas.

A título de comparação, apresenta-se, na Tabela 16, as notas e o nível de concordância obtidos em cada questão pelos dois grupos de estudo.

**TABELA 16** - COMPARAÇÃO ENTRE AS RESPOSTAS DOS CONCURSEIROS E DOS GESTORES, PARA TODAS AS QUESTÕES DO ESTUDO AVALIATIVO

RESPONDENTES -->	CONCURSEIROS		GESTORES PÚBLICOS	
	NOTA	NÍVEL DE ACEITAÇÃO	NOTA	NÍVEL DE ACEITAÇÃO
Questão 10	3,28	Alto	3,00	Alto
Questão 11	3,90	Alto	3,89	Alto
Questão 12	3,86	Alto	3,75	Alto
Questão 13	3,54	Alto	3,53	Alto
Questão 14	3,85	Alto	3,68	Alto
Questão 15	3,78	Alto	3,86	Alto
Questão 16	3,72	Alto	3,50	Alto
Questão 17	2,60	Médio	2,93	Médio
Questão 18	3,79	Alto	3,71	Alto
Questão 19	3,79	Alto	3,86	Alto
Questão 20	3,54	Alto	3,37	Alto
Questão 21	3,81	Alto	3,79	Alto
Questão 22	3,50	Alto	3,63	Alto
Questão 23	3,66	Alto	3,64	Alto
Questão 24	3,61	Alto	3,48	Alto
Questão 25	3,67	Alto	3,60	Alto
Questão 26	3,85	Alto	3,58	Alto
Questão 27	2,19	Médio	2,25	Médio
Questão 28	2,36	Médio	2,25	Médio
Questão 29	2,41	Médio	2,88	Médio
Questão 30	2,83	Médio	3,22	Alto
Questão 31	3,18	Alto	2,95	Médio
Questão 32	3,85	Alto	3,40	Alto
Questão 33	3,13	Alto	3,03	Alto
Questão 34	3,80	Alto	3,50	Alto
Questão 35	3,40	Alto	3,48	Alto
Questão 36	1,87	Baixo	1,46	Baixo
Questão 37	2,93	Médio	3,17	Alto
Questão 38	3,25	Alto	2,96	Médio
Questão 39	3,71	Alto	3,62	Alto

Fonte: elaborado pelos autores (2019)

Percebe-se uma discordância nas propostas de quatro questões. Nas questões 30 e 37, o nível de aceitação entre os concurreiros foi médio, já entre os gestores, alto. Já em 31 e 38, foi alto entre os concurreiros e médio entre os gestores públicos. Ressalta-se que as notas das proposições que obtiveram um nível de aceitação médio variam de 2,83 a 2,96, ou seja, ficaram muito próximas de 3,00, pontuação que estabelece um nível alto de aderência. Pode-se concluir que, de um modo geral, os concurreiros e gestores públicos estão bem alinhados quanto às propostas elaboradas pela OAB-RJ.

A seguir, são relacionadas algumas recomendações, extraídas das falas dos respondentes nas questões abertas:

- retirar do regramento de concursos (ou discutir a retirada) a proposta que estabelece que o edital destine 3% das vagas a candidatos transgêneros;
- no que tange à chamada cláusula de barreira, ampliar para até dez vezes a oferta de vagas o número de aprovados que vai figurar no resultado final do concurso. Os avaliadores acreditam que arredondar o número para cima irá torná-lo mais atrativo aos olhos dos concurreiros e gestores, podendo ter mais adesão por ambos.
- embora o nível de aceitação tenha sido alto, um percentual significativo dos dois grupos de respondentes não se manifestou sobre a proposta que estabelece, em 2/3 do prazo de inscrição, o período para solicitação de isenção da taxa. É aconselhável explicar a proposta.
- apesar de a proposta também ter tido um nível alto de aceitação, um número representativo de concurreiros (17,4%) não soube opinar sobre a vedação de se contratar uma organizadora do concurso pelo procedimento licitatório do tipo menor preço. Sugere-se uma discussão sobre o tema.
- chama atenção que 14% dos gestores não souberam opinar sobre a vedação de realização de provas físicas das 11h às 15h. É importante apresentar os riscos de se aplicarem avaliações

desta natureza neste horário;

- tendo por base a legislação vigente para PCDs, avaliar a criação de um regramento que estabeleça uma proporcionalidade em torno da oferta de vagas para pessoas com deficiência, retirando, assim, a discricionariedade do gestor público em definir o quantitativo;
- justificar, junto aos respondentes, a vedação de concursos por meio somente de provas objetivas, uma vez que o objetivo dessa proposição é selecionar pessoal mais qualificado para trabalhar no governo do estado;
- avaliar a inclusão de provas práticas somente para determinados cargos cujas atribuições exijam determinada perícia para serem executadas.
- justificar para os concurreiros a necessidade das provas de títulos, em especial para ingresso em cargos de nível superior. No caso dos gestores, explicar os motivos de limitar a dez a pontuação dessa avaliação.
- fazer uma avaliação das propostas de regramento elaboradas pela OAB-RJ junto a representantes de organizadoras de concursos, que serão impactados pelas medidas.

---

## Referências

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. [*Diário Oficial da República Federativa do Brasil*], Brasília, DF, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 25 mar. 2019.

BRASIL. Decreto nº 6.944, de 21 de agosto de 2009. Estabelece medidas organizacionais para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, dispõe sobre normas gerais relativas a concursos públicos, organiza sob a forma de sistema as atividades de organização e inovação institucional do Governo Federal, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 24 ago. 2009. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6944.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6944.htm). Acesso em: 19 jun. 2019.

BRASIL. Decreto nº 9.739 de 28 de março de 2019. Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação do Governo Federal - SIOrg. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 29 mar. 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/D9739.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9739.htm). Acesso em: 29 mar. 2019.

BRASIL. Lei nº 19.587, de 10 de janeiro de 2017. Estabelece normas gerais para a realização de concursos públicos no âmbito da Administração Pública estadual. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 10 jan. 2017. Disponível em: [http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis\\_ordinarias/2017/lei\\_19587.htm](http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/2017/lei_19587.htm). Acesso em: 29 mar. 2019.

BRASIL. Decreto nº 60.449, de 15 de maio de 2014. Regulamenta os procedimentos relativos a realização de concursos públicos, no âmbito da Administração Direta e Autarquia do Estado e dá providências correlatas. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 16 maio 2014. Disponível em: <http://dobuscadireta.imprensaoficial.com.br/default.aspx?DataPublicacao=20140516&Caderno=DOE-I&NumeroPagina=1>. Acesso em: 19 jun. 2019.

BRASIL. Projeto de Lei nº 6.004, de 17 de julho de 2013. Regulamenta o art. 37, inciso II, da Constituição Federal, estabelecendo normas gerais para a realização de concursos públicos na Administração Pública direta e indireta dos Poderes da União. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 17 jul. 2013a. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=F6F0F2FEB4B0FE71A6A627C3A11755CC.proposicoesWebExterno2?codteor=1111173&filename=PL+6004/2013](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=F6F0F2FEB4B0FE71A6A627C3A11755CC.proposicoesWebExterno2?codteor=1111173&filename=PL+6004/2013). Acesso em: 19 jun. 2019.

BRASIL. Projeto de Lei nº 252, de 7 de março de 2003. Dispõe sobre as normas gerais relativas a concursos públicos. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 8 mar. 2003. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=115608&filename=PL+252/2003](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=115608&filename=PL+252/2003). Acesso em: 19 jun. 2019.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de direito administrativo*. 7. ed. rev. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Lumen Iuris, 2001.

CORADINI, Joziane; MURINI, Lisandra. *Recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa*. *Revista Eletrônica DisciplinariumScientia: Ciências Sociais Aplicadas*. Santa Maria (RS), v. 5, n. 1, 2009. Disponível em: <http://sites.unifra.br/Portals/36/Sociais/2009/04%20RECRUTAMENTO%20E%20SELE%20C3%87%C3%83O%20DE%20PESSOAL...pdf>. Acesso em: 4 ago. 2018.

ELLIOT, Lígia Gomes. Meta-avaliação: das abordagens às possibilidades de aplicação. *Ensaio: aval. Pol. Públ. Educ.*, Rio de Janeiro, v. 19, n. 73, p. 941-964, out./dez. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v19n73/11.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2019.

GUNTHER, Hartmut. *Como elaborar um questionário*. Brasília, DF: UNB; Laboratório de Psicologia Ambiental, 2003. (Série: Planejamento de Pesquisa nas Ciências Sociais; n. 1).

MARINELA, Fernanda et al. *Comentários ao Decreto nº 6.944,09: normas gerais relativas a concursos públicos federais*. Niterói, RJ: Impetus, 2013. Disponível em: [http://editoraimpetus.com.br/comentariosaodecreto/comentarios\\_decreto.pdf](http://editoraimpetus.com.br/comentariosaodecreto/comentarios_decreto.pdf). Acesso em: 4 ago. 2018.

OLIVEIRA, Antonio Batista da Silva. *Seleção de pessoas para o setor público brasileiro: competências, legislações e visão estratégica*. 2016. 158 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2016. Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/3965/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Antonio%20Batista%20da%20Silva%20Oliveira.pdf>>. Acesso em: 14 jul. 2018.

NEGRI, Sergio Ferreira. *O sistema internacional de informação nuclear e sua base de dados: um estudo avaliativo*. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) – Faculdade Cesgranrio, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: [http://mestrado.cesgranrio.org.br/pdf/dissertacoes2019/29%20agosto%202019\\_Dissertacao%20Sergio%20Negri%20T2018%20Final1.pdf](http://mestrado.cesgranrio.org.br/pdf/dissertacoes2019/29%20agosto%202019_Dissertacao%20Sergio%20Negri%20T2018%20Final1.pdf). Acesso em: 19 jan. 2020.

RIO DE JANEIRO (Estado) Decreto nº 43.876 de 8 de outubro de 2012. Regulamenta os concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos integrantes dos quadros permanentes de pessoal do poder executivo e das entidades da administração indireta do estado do Rio de Janeiro e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro, 9 out. 2012. Disponível em: [http://www.silep.planejamento.rj.gov.br/decreto\\_43876\\_-\\_081012\\_.htm](http://www.silep.planejamento.rj.gov.br/decreto_43876_-_081012_.htm). Acesso em: 19 jan. 2020.

RIO DE JANEIRO (Estado) Lei Sérgio Camargo. Projeto de lei para acessibilidade pública nas administrações públicas direta e indireta no Estado do Rio de Janeiro. *Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro [201?].

WORTHEN, Blaine R.; SANDERS, James R.; FITZPATRICK, Jody L. *Avaliação de programas: concepções e práticas*. São Paulo: Gente, 2004