

O mito da meritocracia: academicismo e falhas metodológicas nos concursos públicos brasileiros

Antonio Batista da Silva Oliveira ^{1 2}

Joel de Lima Pereira Castro Junior (*in memoriam*) ¹

Sergio de Sousa Montalvão ¹

¹ Universidade Federal Fluminense / Programa de Pós-Graduação em Administração, Niterói / RJ – Brasil

² Universidade Federal do Rio de Janeiro / COPPEAD Escola de Negócios, Rio de Janeiro / RJ – Brasil

Quando 58% de trabalhadores administrativos e 87% dos médicos foram selecionados apenas com base em provas teóricas de múltipla escolha, existe meritocracia? Seleções sem exigência de experiência, nem avaliações discursivas ou práticas. Basta apenas marcar um “x”... Este artigo busca responder um pressuposto historicamente construído e assimilado como uma espécie de mito no Brasil: a ideia de que o atual modelo de concurso público seria meritocrático. A extrema objetividade dos concursos tem o mérito de reduzir a tradição brasileira de nepotismos e apadrinhamentos, mas o modelo de avaliação apresenta graves falhas. Uma das disfunções é o academicismo, que supervaloriza títulos educacionais e conhecimentos teóricos em detrimento de habilidades simplesmente essenciais de muitos cargos. Foram verificados sob método de estatística descritiva (via análise de frequência) editais de concursos para preenchimento de cargos administrativos e médicos em instituições federais de ensino superior em todo o Brasil, tabulando os tipos avaliativos empregados em cada seleção e gerando tabelas e gráficos conexos. A partir dos resultados, o estudo sugere a adoção de avaliações que se conectem mais amplamente com as competências dos cargos e que, em lugar de privilegiar conhecimentos teóricos de baixa ou nula aplicabilidade, priorizem habilidades e comportamentos práticos inerentes aos cargos. Esta pesquisa aponta alternativas para uma nação com mais de 200 milhões de habitantes, cuja grande maioria não percebe os danos incalculáveis de um academicismo real e de uma meritocracia ilusória.


Palavras-chave: meritocracia; concursos públicos; gestão pública; seleção de pessoas; academicismo.

El mito de la meritocracia: academicismo y fallas metodológicas en las licitaciones públicas brasileñas

Quando el 58% de los trabajadores administrativos y el 87% de los médicos fueron seleccionados únicamente sobre la base de pruebas teóricas de opción múltiple, ¿existe la meritocracia? Selecciones sin requisito de experiencia, ni evaluaciones discursivas o prácticas. Solo marque una “x”... Este artículo busca responder a un supuesto construido históricamente y asimilado como una especie de mito en Brasil: la idea de que el actual modelo de licitación pública sería meritocrático. La extrema objetividad de estos concursos tiene el mérito de reducir la tradición brasileña de nepotismo, pero el modelo de evaluación tiene serias fallas. Una de las disfunciones es el academicismo, que sobervalora los títulos educativos y los conocimientos teóricos en detrimento de competencias que son simplemente imprescindibles para muchos cargos públicos. Las convocatorias a concursos públicos para ocupar cargos administrativos y médicos en instituciones federales de educación superior en todo Brasil fueron verificadas utilizando el método de estadística descriptiva (mediante análisis de frecuencia), tabulando los tipos evaluativos utilizados en cada selección y generando tablas y gráficos relacionados. Con base en los resultados, el estudio sugiere la adopción de evaluaciones más ampliamente conectadas con las competencias de los cargos y que, en lugar de privilegiar conocimientos teóricos de poca o nula aplicabilidad, prioricen habilidades y comportamientos prácticos inherentes a los cargos. Esta investigación señala alternativas para una nación de más de 200 millones de habitantes, la gran mayoría de los cuales no se da cuenta del daño incalculable del academicismo real y una meritocracia ilusoria.

Palabras clave: meritocracia; licitaciones públicas; gestión pública; selección de personas; academicismo.


DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-761220220150>

ISSN: 1982-3134 

Artigo recebido em 11 maio 2022 e aceito em 17 nov. 2022.

[Versão traduzida]


Editora-chefe:


Alketa Peci (Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro / RJ – Brasil) 


Editor adjunto:

Mauricio Dussauge Laguna (Centro de Investigación y Docencia Económicas, Ciudad de México – México) 

Pareceristas:

Patrícia Vendramini (Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis / SC – Brasil) 

Fernando de Souza Coelho (Universidade de São Paulo, São Paulo / SP – Brasil) 

Bruno Sendra de Assis (Universidade de São Paulo, São Paulo / SP – Brasil) 

Relatório de revisão por pares: o relatório de revisão por pares está disponível neste [link](#).

The myth of meritocracy: academicism and methodological flaws in Brazilian public recruitment

Is there meritocracy when 58% of administrative assistants and 87% of physicians employed in Brazilian federal higher education institutions (HEI) were selected through public exams based solely on theoretical multiple-choice tests? Is there meritocracy in selection processes that do not assess the candidates' experience or apply discursive or practical exams? This article addresses a historically constructed assumption assimilated as a kind of myth in Brazil: the idea that the current model for filling government positions is meritocratic. The extreme objectivity of these public exams reduces the Brazilian tradition of nepotism but presents serious flaws. One is academicism, which overvalues educational titles and theoretical knowledge at the expense of essential skills for many government positions. Calls for civil service entrance exams to fill administrative and medical positions in federal HEI throughout Brazil were verified using the descriptive statistics method (via frequency analysis), tabulating the evaluation types used in each selection, and generating tables and graphs. The results suggest adopting assessments more broadly connected with the competencies the positions require and prioritizing skills and practical behaviors instead of theoretical knowledge of little or no applicability. The study points out alternatives for a nation with more than 200 million inhabitants, the vast majority of which do not realize the incalculable damage of real academicism and illusory meritocracy.

Keywords: meritocracy; public exams; public management; people selection; academicism.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos aos revisores anônimos pelas relevantes sugestões de melhorias. E homenageamos Joel de Lima Pereira Castro Junior (*in memoriam*), coautor deste artigo, falecido logo após a conclusão deste trabalho. Amigo e orientador de mestrado do primeiro autor, ele deixou um legado de dedicação e contribuições para o campo da Administração no Brasil e no exterior.

1. INTRODUÇÃO: UM MITO NASCIDO A PARTIR DE UMA VITÓRIA QUE LEVOU MEIO MILÊNIO PARA ACONTECER

Se uma pesquisa de opinião pública nacional sobre meritocracia fosse realizada no Brasil, é muito provável que os concursos públicos fossem apontados como o principal exemplo do triunfo do mérito. De fato, “grande parcela da população vê os concursos públicos como a melhor opção para conseguir um emprego no país” (Caldeira & Vilarinho, 2021, p. 4). O modelo mantém-se basicamente o mesmo – e disfuncional – há décadas (Coelho & Menon, 2019) e a morada dos concursos públicos no imaginário nacional é honrosa, embora carente de maiores esclarecimentos (Barbosa, 1996a).

Mas, falando em mérito, o que é meritocracia? Neste estudo, será adotado um dos conceitos de Barbosa (1996a), para quem a meritocracia é um “critério fundamental... de hierarquias legítimas e desejáveis” baseadas na “seleção dos melhores”.

Nesse sentido, este estudo tem como objetivo mapear a estrutura metodológica de alguns concursos públicos brasileiros a fim de verificar se eles oferecem ou não condições para promover a meritocracia. Para tanto, foi realizada uma análise de frequência simples quanto aos tipos de avaliação utilizados, a fim de verificar eventuais prevalências, padrões e/ou distorções.

O modelo brasileiro de concurso público (de objetividade hiperbólica) resulta de um processo histórico centrado na qualificação na primeira metade do século XX, em detrimento da abordagem da competência, ou seja, é um modelo baseado em academicismo. Isso remonta ao Departamento Administrativo de Serviços Públicos (Dasp) no Governo Vargas na década de 1930. Como esse contexto

já é “muito conhecido” (Coelho & Menon, 2019, p. 169) e não é o foco deste estudo, tal construção histórica não será objeto de maior detalhamento.

Dito isso, não se explorará aqui o clássico (e justo) argumento da “desigualdade de oportunidades” que macularia a ideia de meritocracia. A ideia é abordar aspectos menos recorrentes na literature, tais como os modelos de avaliação adotados. De fato, mesmo quando há igualdade de oportunidades, ela precisa ser metodologicamente adequada para que a igualdade, quando tentada, não corra risco de se tornar inútil. Um exemplo é o concurso público para juízes. Tais certames estão entre os exames com maior refinamento e variedade de etapas, fazendo com que concursos públicos para cirurgiões (e muitos outros) pareçam meros passatempos lúdicos de primeira infância. Tais concursos geralmente são abertos a qualquer cidadão e mesmo quem não tem formação na área pode participar. Ainda assim, os concursos para magistrados apresentam uma avaliação “limitada” das competências necessárias para o cargo (Passos, 2018). E o pior de tudo: embora democraticamente abertos à participação de todos, os concursos judiciais brasileiros ainda apresentam uma “forte tendência à reprodução social de membros de uma elite econômica que buscam o concurso como instrumento de aquisição de capital simbólico” (Passos, 2018, p. 260).

Quanto à boa reputação dos concursos públicos, parte disso talvez se deva ao fato de sua adoção ter sido uma espécie de vitória inédita (J. B. A. Oliveira, 1986) contra o personalismo, o nepotismo e o patrimonialismo que dominam o Brasil desde o nascimento até hoje. Com a criação de concursos públicos, pela primeira vez na história nacional após cerca de meio milênio, seria possível acessar cargos públicos com base no mérito pessoal, sem ter de recorrer à influência de um governante, por exemplo. Para quem tinha uma vontade genuína de servir o público e mesmo para quem apenas procura emprego, certamente não é uma vitória trivial.

Tal conquista está consagrada na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, inciso II (Constituição da República Federativa do Brasil de 1988), que definiu o concurso público como meio de acesso a cargos e empregos públicos. Mas a história humana demonstra que nem toda vitória tem todo o valor que parece ter. Lacunas, excessos ou imprecisões nas orientações e práticas podem levar a falhas no resultado considerado vitorioso, no mínimo. Um exemplo é que o acesso a cargos públicos no Brasil permanece sem regulamentação desde 1988 (Caldeira & Vilarinho, 2021; Fontainha et al., 2014). A pendência tem mais de 30 anos e tem recebido abordagens fragmentadas, geralmente tratando de prazos, cotas e trâmites burocráticos, mas com pouca ou nenhuma atenção à dimensão avaliativa, que seria o cerne óbvio de qualquer seleção que se preze. Com isso, os concursos apresentam graves falhas não percebidas pela maioria da população e quase não documentadas pela literatura nacional, como tentaremos demonstrar.

2. REVISÃO DA LITERATURA

O tema concurso público é recorrente na literatura brasileira, mas de forma curiosa. Os estudos trazem abordagens interessantes e variadas como reflexões sobre racismo e concursos públicos (Alencar, 2021), técnicas de estudo (Maia, 2021), ausência de regulamentação (Caldeira, 2020; Caldeira & Vilarinho, 2021), falta de formação específica para determinados cargos (Prata & Romão, 2019), experiência turística de quem viaja para prestar concurso (Lobato & Alberto, 2019), descompasso entre a bibliografia do curso superior e os temas abordados no concurso (Holstein & Rockembach, 2017) etc.

No entanto, a literatura aponta que o tema concurso público está predominantemente vinculado nas pesquisas brasileiras a abordagens jurídicas (Caldeira & Vilarinho, 2021; Coelho & Menon, 2019; A. B. S. Oliveira, 2017). Menos atenção é dada a outras dimensões relevantes dos concursos públicos, especialmente avaliativas e gerenciais. No entanto, mesmo com tanta reflexão jurídica, algumas distorções teóricas e empíricas legislativas relevantes continuam acontecendo por anos a fio e quase sem registro acadêmico. Um exemplo é a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que prescreve mais requisitos para o ingresso em dezenas de cargos mais simples (auxiliar administrativo, por exemplo), do que para cargos mais complexos, como médico e cirurgião.

Entretanto, a Lei Maior (Constituição) prescreve expressamente o contrário (Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Art. 37, inciso II) do que ocorre neste e em inúmeros outros concursos públicos: “a investidura em cargo ou emprego público depende de prévia aprovação em concurso público... de acordo com a natureza e complexidade do cargo ou emprego”. Não por acaso é recorrente a judicialização por inconstitucionalidade incidental (ACP 000156635.2012.4.05.8100, Tribunal Regional Federal da 5ª Região [TRF5], 2017; AC 6205420124058200, TRF5, 2014, etc.) ou outras falhas em trechos da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, algumas vezes com a vitória indo contra a exigência de experiência. Há instituições que até descartam em seus editais alguns dos requisitos abusivos, embora ninguém corrija o problema de forma definitiva pois, neste caso, o problema não está nos editais, mas na própria lei. Curiosamente, essa e muitas outras estranhezas envolvendo milhares de cargos no serviço público são quase não registradas na literatura nacional (A. B. S. Oliveira, 2017).

A literatura acadêmica e o senso comum retroalimentam mitos dos concursos e, salvo raras exceções (A. B. S. Oliveira, 2017; Fontainha et al., 2014), acabam priorizando, intencionalmente ou não, menor rigor científico e metodológico dos concursos. Assim, o simplismo e o academicismo permanecem na maioria dos exames com forte aceitação social e também com o aval tácito ou expresso da literatura.

O contexto brasileiro de seleção de milhões de pessoas para o setor público é uma preocupação nobre há décadas, especialmente no combate aos personalismos, mas ofusca outras preocupações importantes. Pouca ou nenhuma atenção tem sido dada, por exemplo, à capacidade preditiva das seleções e a uma maior validade incremental dos exames, em desacordo com a literatura internacional relevante sobre tais assuntos (Hunter, Schmidt, & Judiesch, 1990; Joseph, Jinh, Newman, & O’Boyle, 2015; Schmidt & Hunter, 1998, 2015; Schmidt, Oh, & Shaffer, 2016).

Curiosamente, embora tanto a literatura internacional (Hunter et al., 1990, por exemplo) quanto a Constituição brasileira (Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Art. 37, II) cite expressamente a complexidade dos cargos como fator a ser considerado, esse critério parece solenemente ausente da milhares de editais publicados no Brasil, incluindo todos os editais analisados neste estudo, como se verá a seguir.

Além disso, a literatura internacional também considera outros fatores que vão desde o refinamento da inteligência emocional autorrelatada (Joseph et al., 2015) até a relevância e validade de entrevistas estruturadas, conforme mapeado por Schmidt e Hunter (1998) com referências teóricas e dados empíricos durante um período de 85 anos, estendido para 100 anos (Schmidt et al., 2016). Tais aspectos parecem quase impensáveis no modelo de concurso que domina o Brasil faz mais de meio século, embora uma pequena minoria de cargos (promotores, professores federais, defensores públicos etc.) tenham procedimentos semelhantes a entrevistas.

A literatura aponta outra lacuna no modelo de seleção brasileiro: a forte ausência de uma noção mínima de “aptidão” ou “vocação” (Fontainha et al., 2014), noção extremamente valorizada em algumas nações com forte tradição em concurso público, como é o caso da França, por exemplo (Fontainha et al., 2014; Desforges et al., 2011).

No Brasil, a literatura registra que mais da metade dos candidatos (51,21%) é contra a realização de provas práticas em concursos públicos (Caldeira & Vilarinho, 2021), o que sugere uma distorção cultural relevante em torno do que deveria ser um processo seletivo minimamente eficiente para profissionais. Não está claro o motivo pelo qual engenheiros, cirurgiões, diplomatas, enfermeiros e centenas de outros cargos não deveriam passar pelo escrutínio mínimo de um teste prático, simulação ou algo semelhante.

Além disso, mesmo entre os poucos exames que possuem uma estrutura avaliativa um pouco mais refinada (professores do ensino superior, juízes e outros), existem disfunções relevantes. Os exames para magistrados são inadequados e limitados (Passos, 2018) e a alta judicialização e reiteradas recomendações do Ministério Público Federal (MPF, 2015) para cumprimento de procedimentos absurdamente simples em concursos docentes são alguns dos sintomas pouco relatados pela sociedade e pela literatura.

3. MÉTODO

Pelas características do fenômeno e pela escassez de estudos empíricos sobre o tema, optou-se por um desenho de pesquisa descritivo e exploratório operacionalizado por meio de um estudo multicaso em termos de coleta e estatística descritiva (análise de frequência) para tratamento dos dados coletados.

Devido à sua relevância social e administrativa, foram escolhidos para a amostra dois cargos bastante distintos, com atribuições, naturezas e níveis de escolaridade diferentes, a fim de possibilitar possíveis comparações entre eles. Os cargos são médicos/cirurgiões de todas as especialidades de medicina humana, o que exclui necessariamente a medicina veterinária, e escriturários (auxiliares administrativos, excluindo outros cargos administrativos). Foram considerados apenas concursos públicos para cargos vinculados a Instituições Federais de Ensino Superior, o que envolve um universo inicial de 69 universidades federais e 38 institutos federais, considerando a capacidade que tais instituições teriam de realizar seleções mais ricas e adequadas. Assim, pelo menos em teoria, a possível falta de estrutura ou expertise na preparação dos exames é previamente descartada, embora instituições sem expertise muitas vezes contratem empresas organizadoras externas para seus concursos. Além disso, diversas universidades federais estão entre as principais bancas organizadoras de concursos públicos do país, muitas vezes contratadas para serem responsáveis por muitos dos maiores e mais importantes concursos em diversas áreas em todo o país. Assim, em 2021, durante a pandemia da COVID-19, foram identificados 25 editais de 22 instituições diferentes, sendo que algumas instituições lançaram mais de um edital no ano. Ressalte-se que existem muitos outros editais de diversas outras instituições, mas que não contemplaram os cargos escolhidos para este estudo e, por isso, não fazem parte da amostra.

A coleta de dados consistiu na captação e análise de editais de concursos públicos que ofereciam um dos dois cargos (médico/cirurgião e/ou escriturário/auxiliar administrativo). Por lei, os editais devem ser publicados com livre acesso a qualquer pessoa. O recorte temporal envolveu editais publicados entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2021.

Além disso, os dados de 2021 foram comparados com dados obtidos pelos mesmos autores em 2016, quando estudaram os mesmos cargos e tipos de avaliação muito antes da pandemia da COVID-19, marcador de tempo extremamente importante para o estudo.

Cinco métodos de avaliação ou requisitos foram analisados, conforme descrito abaixo:

1) Prova teórica objetiva de múltipla escolha

Descrição: prova teórica escrita onde geralmente deve ser marcada uma única opção correta entre diferentes alternativas (uma lista de respostas com “A”, “B”, “C”, “D” e “E”, “certo” e “errado” ou algo semelhante). Avalia o conhecimento teórico por meio da soma do número de questões que o candidato acertou.

Vantagens: permite avaliar grandes populações com até milhões de candidatos ao mesmo tempo em poucas horas com caráter objetivo, reduzindo riscos de favorecimento e personalismo.

Limitações: é mais fácil de ser fraudado via transmissão indevida de respostas durante o exame e avalia apenas aspectos teóricos, sem dimensões práticas, comportamentais etc. Geralmente carece de mecanismos contra acertos casuais (premia os “chutes”).

Contexto: quase sempre tem caráter eliminatório e classificatório. Esse modelo de prova (teórica objetiva de múltipla escolha) é de longe o dominante no Brasil e está presente em quase todos os concursos públicos. Muitas vezes, é o principal e até o único tipo de teste utilizado para diferentes cargos, independentemente de formação, natureza, complexidade ou atribuições.

Recomendação de aplicação: ideal para nivelar conhecimentos mínimos e apenas teóricos, principalmente em grandes populações. Pode ser utilizado como uma etapa inicial para racionalizar o número de candidatos a serem avaliados em etapas posteriores. Idealmente, poderia ser apenas eliminatório e ser seguido de etapas que contemplem dimensões práticas e outras variáveis de cada cargo, como simulações.

2) Prova discursiva (escrita)

Descrição: prova teórica em que o candidato normalmente deve redigir um texto, ensaio ou produção similar de sua autoria sobre algum tema. O tamanho da redação, os critérios de correção e os temas escolhidos variam em função do cargo, prova, empresa organizadora, orçamento disponível etc. Avalia o conhecimento teórico de forma mais detalhada e a capacidade argumentativa do candidato com base no texto escrito por ele.

Vantagens: pode ir muito além do exame múltiplo objetivo quando se pretende avaliar a capacidade argumentativa e os conhecimentos teóricos do candidato. Em termos de transmissão inadequada de respostas durante o exame, é mais difícil manipular esse tipo de teste. Acertos casuais também costumam ser mais difíceis.

Limitações: pode exigir mais tempo e um orçamento maior para revisão. Menos objetivo que a prova de múltipla escolha, embora possa haver critérios objetivos, públicos e preestabelecidos para correção. Ainda que perguntas “aplicadas” possam ser feitas, como estudos de caso e situações-problema, ainda é apenas uma avaliação teórica.

Contexto: embora pareça haver algum crescimento recente desse tipo de prova no Brasil, ainda corresponde claramente a uma pequena minoria de concursos públicos. Geralmente são corrigidas

apenas as provas discursivas daqueles que obtiveram as melhores colocações na prova de múltipla escolha. Geralmente tem caráter eliminatório e classificatório. Muitas vezes, pontua mais baixo do que o teste de múltipla escolha, embora permita uma avaliação muito mais aprofundada.

Recomendação de aplicação: ideal para avaliar não apenas habilidades argumentativas, mas principalmente conhecimentos específicos e mais cruciais de cada cargo. O ideal seria que fosse aplicado a um número menor de candidatos após uma fase eliminatória de múltipla escolha, por exemplo. Pode ser uma etapa intermediária antes de avaliações que contemplem dimensões práticas e outras variáveis de cada cargo, como simulações.

3) Teste prático

Descrição: as avaliações práticas geralmente envolvem simulação de atividades de trabalho. Os avaliadores acompanham a execução e atribuem notas às habilidades demonstradas por cada candidato (exames de direção veicular, simulação de aula, inunção, tradução etc.). Há casos de provas práticas ou de simulação em que o desempenho de humanos como avaliadores é menor (teste de digitação/formatação, por exemplo, pode ser monitorado por software para caracteres digitados por minuto, caracteres diferentes do solicitado etc.).

Vantagens: pode ir muito além das avaliações teóricas e analisar aspectos práticos de cada cargo, relacionando-os com habilidades, competências, aspectos comportamentais, atitudes etc.). A simulação de dimensões práticas é muito mais ampla e completa. Dependendo de sua configuração, pode avaliar desde aspectos comportamentais decisivos e inclusive o nível de preparação teórica do candidato.

Limitações: geralmente requer mais tempo e orçamento para executar os testes e pode exigir logística e infraestrutura mais complexas em alguns casos. Menos objetiva que a prova de múltipla escolha, embora possa haver critérios de correção objetivos, públicos e preestabelecidos, além da possibilidade de registro audiovisual, por exemplo.

Contexto: é um tipo de teste aplicado a uma discreta minoria de cargos no Brasil. Embora existam casos sem complicações, há situações que precisam de melhor organização em termos de regulamentação, infraestrutura, proteção mais efetiva contra o nepotismo cruzado em algumas carreiras etc. Geralmente, esse tipo de prova compõe uma etapa intermediária do processo avaliativo. Geralmente tem caráter eliminatório e classificatório. Embora não seja uma regra absoluta, muitas vezes tem um peso maior do que as outras etapas.

Recomendação de aplicação: com planejamento adequado, alta aplicabilidade e critérios de avaliação claros e objetivos, é um tipo de prova ideal para todos os cargos, mesmo os de maior viés teórico. Ideal para ser aplicado a um número discreto de candidatos após etapas anteriores. Pode ser o elemento avaliativo mais decisivo para a contratação em alguns casos.

4) Exigência de experiência

Descrição: consiste em exigir do candidato a comprovação de experiência anterior nas atividades do cargo que pretende ocupar. Busca dar maior margem de segurança na contratação ao comprovar competências semelhantes. Quando é uma exigência legal, tende a ser apenas eliminatória. Quando associada à prova de títulos, geralmente é apenas classificatória.

Vantagens: se observada a veracidade e convergência da experiência, supera em muito a mera avaliação teórica e pode ser o único método avaliativo capaz de superar eventualmente as provas práticas e de

simulação. Juntamente com a prova de títulos, tende a ser a avaliação de menor custo entre todas as analisadas neste estudo.

Limitações: é a avaliação que, em tese, tende a ser a mais sujeita a fraudes, principalmente por meio de documentos falsos. A experiência em outros contextos é relevante e até necessária em muitos casos, mas ainda pode se mostrar insuficiente em algumas situações.

Contexto: esse tipo de exigência envolve poucos cargos no Brasil, mas gera muitas distorções. Por exemplo: existem cargos de nível médio que exigem experiência e cargos de nível superior na mesma carreira que não o exigem. Pode-se objetar que o ensino superior dispensaria a experiência, mas tal argumento, além de desconsiderar a ideia de complexidade, deixa de lado uma curiosidade: ausência de regulamentação de concursos públicos, existência de centenas de carreiras e distorções gerenciais que produzem disparidades na demanda de experiência inclusive entre os mesmos empregos e níveis educacionais. Curiosamente, a falta de exigência de experiência é a única diferença entre muitos cargos do funcionalismo público com estabilidade para cargos complexos em comparação com seleções para os mesmos cargos, mas sem estabilidade (cargos temporários, por exemplo). Vários concursos públicos sem estabilidade às vezes avaliam apenas o currículo/experiência, enquanto muitos cargos públicos com estabilidade para o mesmo cargo por vezes avaliam apenas por meio de uma prova de múltipla escolha. A área da saúde no Brasil é uma das que possuem muitos exemplos desse tipo de distorção.

Recomendação de aplicação: com planejamento adequado e critérios claros de avaliação, é um tipo de exigência que pode ser decisiva em diversos cargos e contextos, reduzindo custos significativos com treinamento básico, por exemplo, e investindo em profissionais com competências devidamente comprovadas. Idealmente, seria aplicado a todos os cargos do funcionalismo público, com caráter eliminatório para cargos de maior complexidade e classificatório para cargos de menor complexidade.

5) Acerto casual (ou “chute”)

Descrição: o candidato fica inseguro ou reconhece que não sabe a resposta, mas responde de forma aleatória ou artificial para tentar obter uma pontuação de qualquer maneira.

Vantagens: N/A.

Limitações: pode-se questionar a dimensão meritocrática dessa prática.

Contexto: no Brasil existem muitos exemplos de conteúdos que ensinam “como acertar uma questão mesmo sem saber”. Além disso, apenas uma das 286 empresas organizadoras de concurso no país possui um mecanismo mais eficaz e sistematizado que inibe os acertos casuais. Embora algumas empresas copiem ou adaptem o método, os exames que utilizam esse tipo de mecanismo ainda são uma ínfima minoria.

Recomendação de aplicação: deve haver um mecanismo eficaz contra acertos casuais em todos os concursos.

O mapeamento dos editais, elemento central deste estudo, seguiu aspectos qualitativos e quantitativos. Qualitativamente, foi realizada análise de conteúdo (Bardin, 2011), que consistiu em leitura prévia de todos os editais, exploração para estabelecimento de categorias, identificação de sinonímia etc., conforme apresentado no Quadro 1. Quantitativamente, foi realizada uma análise de frequência (Barbetta et al., 2004) para contabilizar a incidência absoluta das categorias, bem como a frequência relativa e a distribuição das categorias do tipo avaliativo entre os editais através

dos respectivos percentuais. A frequência estatística está sistematizada e apresentada principalmente nos gráficos 1 a 8.

A análise dos dados apresenta a descrição dos cargos e classifica os principais mecanismos de avaliação e tipos de cada edital (provas objetivas de múltipla escolha, provas discursivas, provas práticas, prova de títulos, requisitos de experiência, mecanismo contra acerto casual etc.). Além de categorizar os tipos de avaliação (dimensão qualitativa), a análise também envolveu frequência simples (dimensão quantitativa) ou estatísticas básicas de recorrência de cada tipo de avaliação e identificou convergências ou divergências.

4. RESULTADOS

Os concursos públicos brasileiros são um exemplo efetivo de meritocracia ou é possível estar diante de um mito no pior sentido da palavra? Até que ponto a superação do personalismo não teria sido uma vitória de Pirro com a mera troca de disfunções personalistas por outras disfunções?

Os resultados são apresentados e discutidos a seguir e podem ajudar a responder a essas perguntas. O Quadro 1 apresenta uma descrição sintética dos cargos públicos e tipos de avaliação utilizados nas respectivas provas (provas de múltipla escolha, provas discursivas, prova de títulos, avaliações psicológicas, provas práticas etc.). O requisito de experiência também é considerado, pois às vezes isso faz parte das competências para os cargos e verifica-se que em alguns editais essa dimensão pode até eliminar candidatos.

QUADRO 1 ESTRUTURA DE AVALIAÇÃO DE EDITAIS DE CONCURSOS PARA CARGOS EM INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR NO BRASIL: AUXILIARES ADMINISTRATIVOS E MÉDICOS

Cargo	Concurso*	Vagas**	Tipos, critérios e métodos de avaliação***
Auxiliares Administrativos (AA). Descrição sumária do cargo nos editais: Executar serviços de apoio nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; atender fornecedores e clientes, fornecer e receber informações sobre produtos e serviços; tratar diversos documentos, cumprindo todos os trâmites necessários a eles relacionados; atender o cliente; preparar relatórios e planilhas; realizar serviços gerais de escritório; e auxiliar no ensino, pesquisa e extensão.	CEFET-RJ	9	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Teste discursivo (escrito) Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	IFCE	12	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	IFMT	4	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	IFPA	19	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Experiência exigida Sem teste prático Sem mecanismo contra acerto casual

Continua

Cargo	Concurso*	Vagas**	Tipos, critérios e métodos de avaliação***
	IFRJ	23	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	IFRO	10	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	UFAM	2	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	UFC	20	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	UFES	30	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Experiência exigida Sem teste prático Sem mecanismo contra acerto casual
	UFGD	10	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	UFMG	5	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	UFMS	13	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	UFPE	4	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Experiência exigida Sem teste prático Sem mecanismo contra acerto casual
	UFR	4	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	UFRN	5	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Teste discursivo (escrita) Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual

Continua

Cargo	Concurso*	Vagas**	Tipos, critérios e métodos de avaliação***
<p>Médico (M).</p> <p>Descrição resumida da vaga nos editais (pode variar de acordo com a especialidade): Prestar consultas e atendimentos médicos; tratar pacientes e clientes; implementar ações de prevenção de doenças e promoção da saúde, tanto individuais quanto coletivas; coordenar programas e serviços de saúde; realizar pesquisas, auditorias e investigações médicas; preparar documentos e disseminar conhecimentos na área médica; assessorar em atividades de ensino, pesquisa e extensão. Realizar exames médicos, emitir diagnósticos, prescrever medicamentos, realizar outras formas de tratamento, aplicar recursos de medicina preventiva ou terapêutica de acordo com a especialidade.</p>	UFRPE	10	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Teste discursivo (escrito) Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	UFSCAR	13	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Experiência exigida Sem teste prático Sem mecanismo contra acerto casual
	UFU	25	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	UNIFEI	1	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Experiência exigida Sem teste prático Sem mecanismo contra acerto casual
	CEFET-RJ	1 Cardiologia	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	FURG	2 Psiquiatria 1 família	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Prova de títulos (formação e experiência - apenas classificação) Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	IFCE	2 Sem área definida	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	IFPA	1 Sem área definida	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	UFAM	3 Prática geral	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	UFC	2 Psiquiatria	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual

Continua

Cargo	Concurso*	Vagas**	Tipos, critérios e métodos de avaliação***
	UFES	1 Família 1 Medicina ocupacional	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	UFMG	2 clínica	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	UFMS	1 Medicina ocupacional	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	UFPE	1 Pediatria 2 Dermatologia 1 Geriatria 2 Ginecologia 2 Medicina ocupacional	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	UFRN	2 Psiquiatria 1 Ortopedia 1 Pediatria 1 Anestesiologia 1 Cirurgia geral	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Teste discursivo (escrita) Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	UFTM	1 Medicina ocupacional	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	UFU	1 Neurologia	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	UFV	1 Família 1 Clínica	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual
	UNIFAL	1 Psiquiatria	Prova teórica objetiva de múltipla escolha Sem teste prático Sem exigência de experiência Sem mecanismo contra acerto casual

Geral Total (AA n=219 + M n=36): 255 vagas em 25 editais de 22 Instituições Federais de Ensino Superior em 2021.

* Nome ou sigla da instituição promotora do concurso público.

** Número inicial, que pode ser legalmente estendido com outros candidatos aprovados.

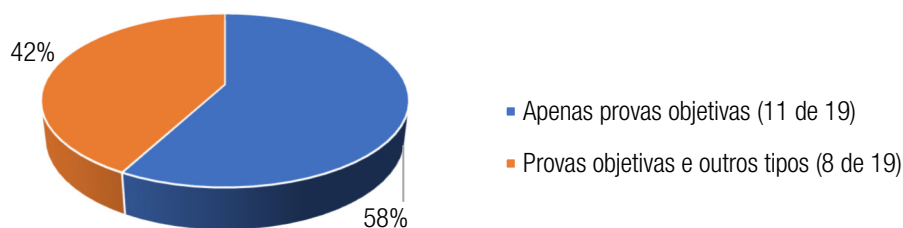
*** Os links com acesso completo a todos os editais do Quadro 1A estão disponíveis no Apêndice.

Fonte: Dados coletados pelos autores no Diário Oficial da União e no site de cada instituição.

O Quadro 1 apresenta cada concurso, cargo, instituição e categorias de avaliação utilizadas em cada certame, mas os gráficos a seguir podem ajudar a sintetizar e ilustrar melhor o conteúdo do Quadro 1 e a situação avaliativa dos concursos.

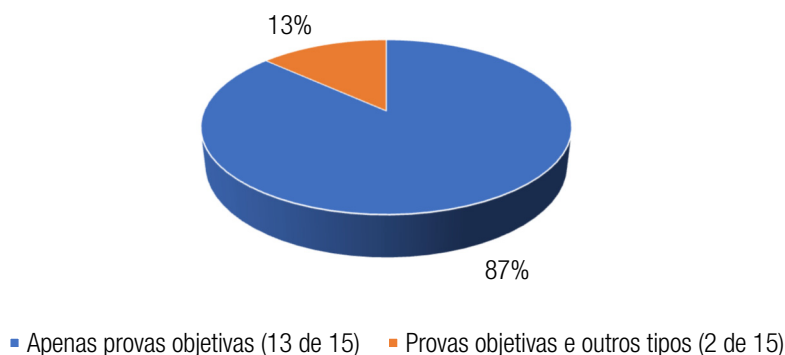
O Gráfico 1 mostra que 58% dos exames para Auxiliar Administrativo (AA) são realizados exclusivamente por meio de prova teórica objetiva de múltipla escolha, sem qualquer outro tipo de avaliação de competências para o cargo. O Gráfico 2, por sua vez, mostra que a proporção de concursos para médicos baseados apenas em provas teóricas objetivas de múltipla escolha é ainda maior e corresponde a 87% dos editais.

GRÁFICO 1 CONCURSOS PARA ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO BASEADOS UNICAMENTE EM PROVAS TEÓRICAS OBJETIVAS DE MÚLTIPLA ESCOLHA



Fonte: Elaborado pelos autores.

GRÁFICO 2 CONCURSOS PARA MÉDICO BASEADOS UNICAMENTE EM PROVAS TEÓRICAS OBJETIVAS DE MÚLTIPLA ESCOLHA



Fonte: Elaborado pelos autores.

Além do que é mostrado nos Gráficos 1 e 2, que sugere o fenômeno de um academicismo objetivista (supervalorização da avaliação teórica objetiva) que domina os concursos públicos brasileiros e é pouco analisado na literatura, os resultados relacionados a seguir agravam o contexto. O Gráfico 3 e o Gráfico 4 apresentam um indicador que poderia, pelo menos, servir de complemento a provas objetivas que não avaliam as competências mínimas para os cargos: a análise da experiência do candidato. A amostra deste estudo corresponde a 100% dos concursos públicos para auxiliar administrativo e médico das instituições federais de ensino superior do Brasil em 2021. Nesse contexto, o Gráfico 3 mostra que 31,57% dos concursos para assistente exigiam comprovação de experiência – e sempre com caráter eliminatório. Dentre as seleções para médicos, o Gráfico 4 mostra que nenhuma delas exigiu comprovação de experiência. De fato, apenas uma (FURG) entre 15 instituições considerou que a experiência poderia ser interessante em um processo seletivo para médicos, mas colocou a experiência apenas como parte da prova de títulos e deu à experiência um valor meramente classificatório.

GRÁFICO 3 EXIGÊNCIA DE EXPERIÊNCIA EM CONCURSOS PARA ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO



Fonte: Elaborado pelos autores.

GRÁFICO 4 EXIGÊNCIA DE EXPERIÊNCIA EM CONCURSOS PARA MÉDICO



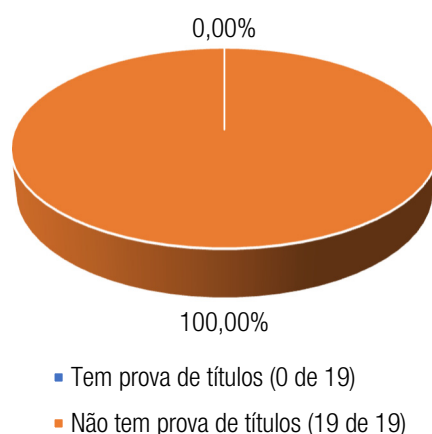
Fonte: Elaborado pelos autores.

Cabe um esclarecimento quanto aos Gráficos 3 e 4. A exigência de experiência como fator eliminatório para diversos cargos mais simples (incluindo auxiliar, neste estudo) e eventualmente para dezenas de cargos mais complexos (incluindo médico, neste estudo) é obrigatória, conforme a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. É por conta dessa legislação que algumas instituições exigem experiência para cargos mais simples. Não exigir experiência para dezenas de cargos mais complexos é um flagrante afronta gerencial e jurídica. No entanto, apesar de a lei impor de forma clara e expressa a exigência de experiência, 68,43% das instituições ousaram (ou foram obrigadas pela Justiça a) não cumprir essa obrigação em relação ao auxiliar, enquanto nenhuma instituição ousou (nem a Justiça ordenou) exigir experiência dos médicos e de muitos outros cargos.

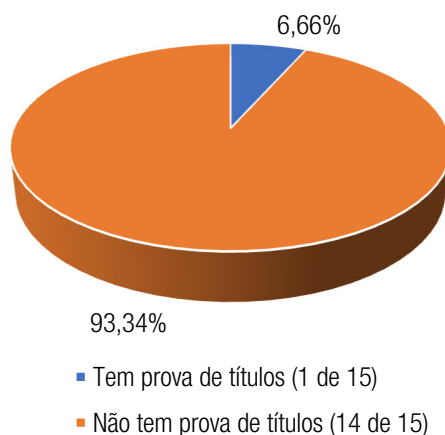
As provas práticas, simulações e afins seriam mais uma oportunidade para complementar as provas objetivas e permitiriam a avaliação de diversas habilidades impossíveis de serem analisadas com um “x” na folha de respostas. Mas, nesta amostra, absolutamente nenhum concurso público nem para assistentes nem para médicos realizou provas práticas.

Outro tipo de avaliação interessante, pelo menos como complemento a outros tipos, seria a prova de títulos (Barbosa, 1996b). O Gráfico 5 mostra que nenhum dos concursos para cargos de assistente apresentou prova de títulos e o Gráfico 6 mostra que apenas 1 em 15 seleções (ou 6,66%) para médicos utilizou esse tipo de avaliação.

GRÁFICO 5 PROVA DE TÍTULOS PARA ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO

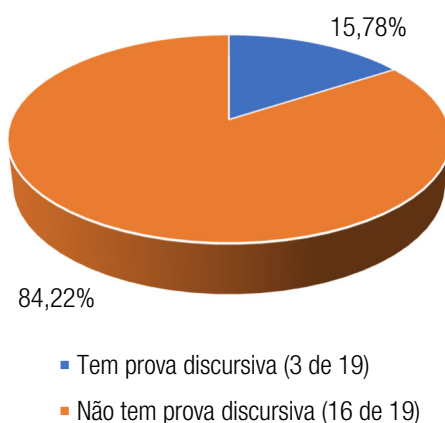


Fonte: Elaborado pelos autores.

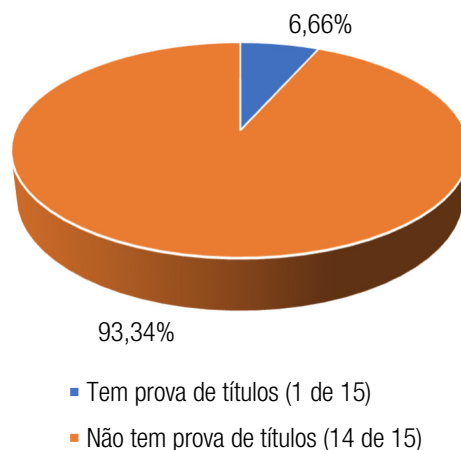
GRÁFICO 6 PROVA DE TÍTULOS PARA MÉDICOS

Fonte: Elaborado pelos autores.

Outro tipo de avaliação que pode superar em muito um teste de múltipla escolha são as provas discursivas. Conforme o Gráfico 7, foram aplicados apenas em 15,78% dos concursos para Auxiliares (3 em 19). Já o Gráfico 8 mostra uma proporção ainda menor para os Médicos, pois apenas 1 em 15 concursos públicos (ou 6,66%) utilizou esse tipo de avaliação.

GRÁFICO 7 PROVA DISCURSIVA PARA ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO

Fonte: Elaborado pelos autores.

GRÁFICO 8 PROVAS DISCURSIVAS PARA MÉDICOS

Fonte: Elaborado pelos autores.

Dada a ausência quase generalizada de quase todos os tipos de avaliação e a predominância injustificada de testes teóricos objetivos de múltipla escolha, uma medida seria ainda mais importante: adotar mecanismos contra acerto casual (contra “chute”). No entanto, nenhum dos concursos (cargos de assistente e médico) incluiu esse tipo de mecanismo.

5. DISCUSSÕES

Os dados aqui obtidos foram retirados diretamente de documentos oficiais e editais publicados e apresentam uma série de inconsistências e disfunções que merecem atenção. Em princípio, pode-se objetar que os editais assumiram essas configurações devido à pandemia da COVID-19, mas esta autoria fez um levantamento semelhante com editais da mesma amostra (instituições federais de ensino superior no Brasil) e basicamente com os mesmos cargos: um escriturário com outra escolaridade, mas com responsabilidades administrativas muito semelhantes às do auxiliar e os mesmos cargos de médicos. A pesquisa foi realizada em 2016, não foi publicada em um periódico revisado por pares, mas está disponível em um repositório universitário pelo menos desde 2017 e, portanto, muito antes da pandemia mencionada. Este estudo é produzido com o objetivo de atualizar os dados e agora para uma discussão mais ampla via revisão por pares.

Para que os efeitos da pandemia da COVID-19 não sejam mal dimensionados, uma comparação sintética dos resultados de 2016 e 2021 parece oportuna, como mostra a Tabela 1:

TABELA 1 ESTRUTURA AVALIATIVA DE EDITAIS DE CONCURSOS PARA CARGOS EM INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR NO BRASIL: ESCRITURÁRIOS E MÉDICOS (COMPARATIVOS ENTRE 2016 E 2021)

Estudo	2016 (A. B. S. Oliveira, 2017)	2021 (este estudo)
Editais	49	25
Cargos	Assistentes em Administração (AA) e Médicos (M)	Assistentes em Administração (AA) e Médicos (M)
Prova objetiva como única avaliação (AA)	82%	58%
Prova objetiva como única avaliação (M)	64%	87%
Mecanismo contra acerto casual (AA)	4%	0%
Mecanismo contra acerto casual (M)	4%	0%
Presença de testes discursivos (AA)	14%	15,78%
Presença de testes discursivos (M)	17%	6,66%
Presença de prova de títulos (AA)	0%	0%
Presença de prova de títulos (M)	25%	6,66%
Presença de testes práticos (AA)	0%	0%
Presença de testes práticos (M)	5%	0%
Exigência de experiência (AA)	46%	31,57%
Exigência de experiência (M)	2,5%	0%

Fonte: Elaborada pelos autores.

Da Tabela 1 e do contexto do período (2016-2021), pode-se inferir e notar-se que:

A publicação de editais caiu cerca de 48,97% para esses cargos, possivelmente devido à pandemia (risco sanitário e impacto econômico), embora alguns cargos da área da saúde tenham apresentado aumento no número de contratações justamente pelo aumento da demanda (internações hospitalares, UTI etc.) causadas pela pandemia. A redução da oferta de concursos públicos, entretanto, já vinha sendo defendida e praticada pelo governo federal antes mesmo da pandemia (Maia & Souza, 2019).

O cargo de Auxiliar em Administração de nível fundamental foi suspenso (Decreto nº 9.262, de 9 de janeiro de 2018) e suas funções foram basicamente absorvidas pelo Assistente em Administração de nível médio, que sempre teve função similar. Para os cargos administrativos, o contexto da pandemia envolveu uma diversidade ainda maior de tipos de avaliação. Em 2016, 82% dos administrativos tinham a prova objetiva como único meio de avaliação contra 58% em 2021, o que contraria diretamente a tese de que a pandemia prejudicou o modelo de seleção.

Por outro lado, embora discreto, houve um empobrecimento avaliativo dos concursos públicos para médicos, passando de 64% com provas apenas objetivas em 2016 para 87% em 2021.

Já o uso de mecanismos contra acerto casual, que já era muito baixo em 2016 (4%), chegou a zero em 2021.

Os testes discursivos para pessoal administrativo aumentaram de 14% (2016) para 15,78% (2021). Enquanto isso, caíram de 17% (2016) para 6,66% (2021) para os médicos.

A prova de títulos foi de 0% para os cargos administrativos (2016) e assim se manteve (2021). Para os médicos, esses exames reduziram de 25% (2016) para 6,66% (2021).

As provas práticas foram de 0% para o pessoal administrativo em 2016 e em 2021. Para os médicos, esses testes reduziram da margem baixa de 5% (2016) para 0% (2021).

A exigência de experiência para os cargos administrativos caiu de 46% (2016) para 31,57% (2021), o que pode estar mais relacionado à forte judicialização em torno do tema, que é declarado judicialmente como inconstitucionalidade incidental com certa frequência. Para os médicos, a exigência era quase nula (2,5%) em 2016 e chegou a zero em 2021.

A flexibilidade avaliativa para os médicos, profissionais que nunca foram alvo de seleções realmente refinadas, pode ser explicada em parte pela necessidade de contratá-los mais rapidamente durante a pandemia (Proposta de Lei nº 3252, de 2020), o que não se aplica tão dramaticamente aos quadros administrativos, que receberam mais exigências de avaliação durante o período da pandemia. Ainda assim, os dados de 2016 mostram que as disfunções dos exames eram basicamente as mesmas de hoje, que incluem academicismo objetivista e engessado, baixa diversidade avaliativa, teorização excessiva dos tipos de avaliação, grande descompasso entre os tipos de avaliação e as competências essenciais dos cargos, quase inexistência de avaliações práticas, legislação inadequada etc.

Além disso, o modelo de concurso público no Brasil é basicamente o mesmo, sem grandes variações, há mais de meio século. De fato, a pandemia não altera significativamente o modelo, tanto que o projeto de Reforma Administrativa via Emenda Constitucional (Proposta de Emenda à Constituição nº 32, de 2020), que tramita no Congresso Nacional durante toda a pandemia, trata de estabilidade de servidores, desempenho avaliação e vários outros temas, mas praticamente sem tocar nos concursos públicos, fazendo supor que esta poderá ser mais uma reforma que deixará “a teleologia das reformas e da máquina pública intocada” (Costa, 2008, p. 869).

Por outro lado, são muitas as afrontas à meritocracia nos concursos públicos, geralmente desconhecidas do público e quase intocada pela literatura produzida, em sua maioria, por profissionais aprovados em concurso público.

As afrontas vão desde o acerto casual (“chute”), que produz aprovações duvidosas, já que pouquíssimos concursos adotam algum mecanismo para combater essa prática, até o modelo aqui analisado que permite, entre outras disfunções, que um cirurgião seja selecionado com base em provas teóricas para marcar um “x” e nada mais. A população confunde meritocracia com o fato de todos poderem participar de concursos e principalmente pelo simples fato de os concursos serem objetivos. Parece não perceber a relação entre más seleções do ponto de vista metodológico-avaliativo e a ilusão de meritocracia, sem falar nas falhas do serviço público decorrentes de seleções incredivelmente pobres.

Técnicas e dicas de “chute” são ensinadas à exaustão em vídeos na internet, em livros e em cursos preparatórios, que podem ser bastante caros. Mas há quem confunda a astúcia do palpite com a meritocracia sem perceber o abismo conceitual, cultural, ético e social envolvido. Um exemplo é que as ilhas de excelência do setor público convivem com estatísticas incômodas. Um estudo da Fundação Getúlio Vargas (FGV, 2017) nas duas maiores cidades do Brasil (São Paulo e Rio de Janeiro) indicou em uma escala de 0 a 10 a percepção da população sobre a qualidade em relação a alguns serviços públicos. Alguns dos resultados: saúde (3,2), segurança (3,6), transporte (4,7), universidades (4,6) e

escolas e creches (4,6). Se a maioria, e às vezes a totalidade, dos funcionários passaram por exames que captam o apogeu da inteligência e do profissionalismo, como explicar notas tão baixas? Orçamento e infraestrutura, por exemplo, são capazes de explicar sozinhos essas avaliações ruins dos serviços públicos? Acertos casuais, seleções malfeitas e conteúdos memorizados (“decorebas”) pelos aprovados em concursos teriam alguma participação relevante nesse contexto?

No entanto, pode-se relativizar o estudo do Instituto Brasileiro de Economia (FGV, 2017) devido à falta de estrutura ou orçamento que levaria à insatisfação das pessoas, mas não fica claro qual é a real diferença, positiva ou não, do que presença humana poderia fazer nesse contexto, o que abre discussões mais complexas e parcialmente negligenciadas, como digitalização/automação, uso de inteligência artificial ou outras questões tanto nos concursos quanto nos serviços públicos em geral.

De fato, um concurso público que preserva a impessoalidade sem admitir os melhores quadros é disfuncional por definição (Fontainha et al., 2014), além de produzir injustiças tanto para os candidatos de boa-fé quanto para aqueles que pagarão salários para obter serviços públicos de baixa qualidade devido à incapacidade ou inadequação daqueles que foram selecionados de forma inadequada.

Aliás, sobre isso, Fontainha (Laporta, 2014) é contundente: “O edital é uma máquina de injustiça social... Os concursos... servem para selecionar os que estavam mais preparados para as provas e não os mais competentes. Isso reflete na qualidade dos serviços públicos”. E reforça que a “má seleção dos candidatos explica a má qualidade do serviço público” (Bibiano, 2014). Apesar de algumas deficiências, vale lembrar que, no imaginário dos brasileiros, prevalece a ideia de que, por meio de concurso público, “pela primeira vez... conseguiu-se a democratização do acesso aos cargos públicos por mérito comparativo” (J. B. A. Oliveira, 1986, p. 50). Assim, concurso público e democracia se confundem. Barbosa (1996a, p. 74) afirma que no Brasil “...o concurso público é um elemento paradigmático na legitimação da meritocracia. Na realidade, em termos de representação em nossa sociedade, há uma sobreposição entre instrumentos democráticos como concursos públicos e sistemas meritocráticos”. Um dos problemas nesse contexto, porém, é que os vínculos entre democracia e concurso público parecem consistentes, mas são incrivelmente frágeis e, às vezes, inexistentes. Ora, “os discursos... da meritocracia aliados à lógica vocacional e à formação para a competitividade... têm submetido a educação a processos de erosão da democracia” (Lima, 2021, p. 2). Certamente há uma erosão da democracia no último caso quando há uma falsificação sistemática e reiterada do mérito por uma aparente neutralidade como a dos concursos públicos que gozam de uma legitimidade social baseada numa meritocracia ilusória, considerando todos os resultados aqui apresentados que desvendam disfunções nesse processo.

6. CONCLUSÕES

A correção das inúmeras disfunções aqui relatadas requer uma ampla e profunda rediscussão e reformulação de cada uma delas com o envolvimento de diversos interessados e não apenas dos candidatos, como costumam ser as discussões em torno do tema dos concursos públicos. A melhoria mais crucial é manter a impessoalidade, mas não confundi-la com a objetivação extrema que domina e sufoca a maioria dos concursos. Portanto, se se deseja selecionar os melhores profissionais, parece razoável que a avaliação seja menos academicista e o mais conectada possível com as atribuições e competências dos cargos a serem preenchidos. Isso faria sentido do ponto de vista gerencial (contratar os melhores profissionais) e ético (eficácia de mérito e propósito).

Nesse sentido, considerando a literatura, os resultados deste estudo e o contexto brasileiro, existem algumas propostas para discutir possíveis melhorias no modelo de preenchimento de cargos públicos. Observe que o Quadro 2 apresenta propostas de transição, pois a ampla melhoria na forma de preencher os cargos no serviço público exigirá mudanças ainda mais profundas em curto, médio e longo prazos.

QUADRO 2 PROPOSTAS PARA APRIMORAR O MODELO BRASILEIRO DE CONCURSOS PÚBLICOS

Disfunção	Solução proposta
1. Academicismo e valorização hiperbólica de provas teóricas objetivas de escolha múltipla. A soma de razões históricas (Coelho & Menon, 2019; A. B. S. Oliveira, 2017), legitimidade social distorcida (Barbosa, 1996a), medo da judicialização (Coelho & Menon, 2019) e outros fatores alimenta e garante a manutenção de um modelo avaliativo pobre.	Cultivar um apreço mínimo por diferentes tipos de avaliações que se conectem às competências de cada cargo. Simulações, provas práticas e afins parecem ter mais ligação com as vagas do que apenas marcar um “X” com a possibilidade de pontuar até via palpites, que é a realidade da esmagadora maioria dos exames brasileiros. Embora também precisem de aprimoramento, as provas orais para promotores, as defesas, as provas didáticas para o magistério e as provas práticas de digitação do TJSP são alguns exemplos que fazem muito mais sentido do que apenas marcar um “X”. Se ocorrer judicialização por falta de uma ênfase nas questões de múltipla escolha, algo curioso pode acontecer: talvez o juiz que vai analisar essa situação acabe percebendo que ele mesmo foi selecionado de uma forma bem diferente, que costuma combinar provas discursivas, exame oral, entre outros. No caso de concursos com grande número de candidatos, a prova objetiva poderia ser mantida, mas apenas como primeira fase e não como fase única, como costuma acontecer, e deveria possuir caráter puramente eliminatório.
2. Ausência quase absoluta de mecanismos contra acertos casuais (A. B. S. Oliveira, 2017).	A grande maioria dos exames permite que você ganhe pontos sem qualquer restrição, mesmo usando o artifício de apenas “adivinhar” ou “chutar”. A obrigatoriedade da adoção de mecanismos contra acertos casuais em todos os exames faria uma gentileza quase automática e imensa em prol de uma verdadeira meritocracia. O caso da Teoria de Resposta ao Item (TRI) utilizada em provas internacionais e no ENEM parece ser uma possibilidade, pois identifica e nivela os ganhos em caso de acerto casual. Mas o modelo do CEBRASPE (Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e Promoção de Eventos), que muitas vezes elimina pontos de acerto por cada erro, parece ser o mais adequado para ser adotado em todos os exames.
3. Legalismo ou vocação? (Fontainha et al., 2014; A. B. S. Oliveira, 2017).	O direito administrativo brasileiro parece ter grande consideração pela estabilidade dos funcionários públicos, em parte herdada do direito administrativo francês. Mas, curiosamente, o mesmo pensamento francês é solenemente esquecido quando se fala em “vocação” e outros aspectos do serviço público. Na França, tentar várias vezes o mesmo exame sem aprovação é sinal de falta de vocação e há claros impedimentos para isso. No Brasil, esse e outros comportamentos costumam gerar verdadeiros “gurus” de superação e afins. A sugestão é que os editais brasileiros passem a priorizar aspectos de convergência do perfil do candidato com as competências do cargo, em vez do culto formado em torno da memorização. Nesse sentido, adotar o item 1 deste Quadro em todos os exames já resolveria grande parte do problema sem precisar ser tão restritivo quanto os franceses.

Fonte: Elaborado pelos autores.

As sugestões iniciais incluem a aplicação de provas práticas e/ou simulações nas fases intermediárias ou finais de todos os processos seletivos e concursos públicos, limitando a valorização das provas de múltipla escolha a no máximo 50% da nota total desse processo; incluir provas classificatórias/não eliminatórias de títulos em todos os exames (títulos relacionados à educação, experiência etc.); adotar mecanismos contra acertos casuais em todos os concursos; usar testes discursivos quando apropriado, o que quase sempre é; criar uma regulamentação ampla e unificada desses processos, incluindo a dimensão avaliativa, para ser previamente discutida com todos os interessados, principalmente com o menos ouvido e, por vezes, o mais esquecido por muitos servidores públicos – aquele que paga o salário de quem passa no concurso público.

7. LIMITAÇÕES DESTE ESTUDO E PROPOSTAS PARA ESTUDOS FUTUROS

Este trabalho, como qualquer outro esforço de pesquisa, tem limitações: 1) uma das fragilidades deste estudo decorre de uma limitação do próprio objeto pesquisado, pois o artigo analisa um número relativamente pequeno de vagas. Mas, enquanto países como os Estados Unidos possuem uma única carreira executiva federal, o Brasil possui mais de 300 no Poder Executivo (Máximo, 2020) com algumas carreiras tendo, isoladamente, centenas de cargos em sua composição (exemplo de uma carreira, de 300, com centenas de cargos diferentes: Brasil, 2005). 2) Outra limitação é o arco temporal, que poderia ser mais longitudinal. Isso foi mitigado ao se comparar dados de muito antes da pandemia (2016) e dados de seleções ocorridas durante a pandemia da COVID-19 (2021). 3) Uma limitação gerada pelo foco do trabalho foi o menor espaço para discussões históricas, culturais, jurídicas etc.

Pela complexidade temática e pouca literatura, são vastas as possibilidades de estudos futuros, mas destacam-se: 1) considerar posições em números, naturezas e outras variedades para aumentar o poder de generalização sobre o assunto; 2) confrontar uma gama maior de dados históricos, sociológicos e/ou jurídicos sobre reformas, legislação, construções sociais, institucionalização de exames etc.; 3) poderia ser desenvolvido um estudo com foco no conteúdo programático dos editais, contrastando-o com descrições de cargos, competências, métodos de avaliação etc.

REFERÊNCIAS

- Alencar, A. E. V. (2021). Re-existências: notas de uma antropóloga negra em meio a concursos públicos para o cargo de magistério superior. *Revista De Antropologia*, 64(3), e189647. Recuperado de <https://doi.org/10.11606/1678-9857.ra.2020.189647>
- Barbosa, L. (1996a). Meritocracia à brasileira: o que é desempenho no Brasil? *Revista do Serviço Público*, 74(3), 58-102. Recuperado de <https://doi.org/10.21874/rsp.v47i3.396>
- Barbosa, L. (1996b). *Igualdade e meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas*. Rio de Janeiro, RJ: FGV.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo, SP: Edições 70.
- Barbetta, P. A., Reis, M. M., & Bornia, A. C. (2004). *Estatística para cursos de Engenharia e Informática*. São Paulo, SP: Atlas.
- Bibiano, B. (2014, novembro 02). Seleção ruim de candidatos explica má qualidade do serviço público, diz pesquisador. *Veja*. Recuperado de <https://veja.abril.com.br/educacao/selecao-ruim-de-candidatos-explica-ma-qualidade-do-servico-publico-diz-pesquisador/>
- Caldeira, L. F. S. (2020). *Proposta de estatuto do concurso público fluminense: um estudo avaliativo* (Dissertação de Mestrado). Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, RJ.
- Caldeira, L. F. S., & Vilarinho, L. R. G. (2021). Estatuto do Concurso Público Fluminense: uma Avaliação de Concurseiros e Gestores Públicos. *Examen: Política, Gestão E Avaliação Da Educação*, 4(4), 1-39. Recuperado de <https://examen.emnuvens.com.br/rev/article/view/126/65>
- Coelho, F. S., & Menon, I. O. (2019). A quantas anda a gestão de recursos humanos no setor público brasileiro? Um ensaio a partir das (dis)funções do processo de recrutamento e seleção – os concursos públicos. *Revista do Serviço Público*, 69, 151-180. Recuperado de <https://doi.org/10.21874/rsp.v69i0.3497>
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. (1988). Brasília, DF. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- Costa, F. J. L. (2008). Brasil: 200 anos de Estado; 200 anos de administração pública; 200 anos de reformas. *Revista de Administração Pública*, 42(5), 829-874. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S0034-76122008000500003>
- Decreto nº 9.262, de 9 de janeiro de 2018*. (2018). Extingue cargos efetivos vagos e que vierem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal, e veda abertura de concurso público e provimento de vagas adicionais para os cargos que específica. Brasília, DF. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9262.htm
- Fundação Getulio Vargas. (2017, agosto 02). *Saúde e segurança são serviços públicos com pior avaliação de cariocas e paulistanos*. Recuperado de <https://portal.fgv.br/noticias/saude-e-seguranca-sao-servicos-publicos-pior-avaliacao-cariocas-e-paulistanos>
- Fontainha, F. C., Geraldo, P. H. B., Veronese, A., Alves, C. S., Figueiredo, B. H., & Waldburger, J. (2014). *Processos seletivos para a contratação de servidores públicos: Brasil, o país dos concursos?* Rio de Janeiro, RJ: Fundação Getulio Vargas.
- Holstein, K. X., & Rockembach, M. (2017). Um estudo sobre os concursos públicos para arquivista no Brasil. *Biblionline*, 13(2), 69-81. Recuperado de <https://doi.org/10.22478/ufpb.1809-4775.2017v13n2.34242>
- Hunter, J. E., Schmidt, F. L., & Judiesch, M. K. (1990). Individual differences in output variability as a function of job complexity. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 28-42. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.28>
- Desforgues, C., Angel, N., Debart, M. H., Renaud-Boulesteix, B., Paulard-Lanapats, C., Tessier, A., ... Berlioz, J. M. (2011, novembro). *Rapport Sur La Formation Initiale Des Fonctionnaires De L'état Dans Les Écoles Du Service Public*. Recuperado de <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/124000076.pdf>
- Joseph, D. L., Jinh, J., Newman, D. A., & O'Boyle, E. H. (2015). Why does self-reported emotional intelligence predict job performance? A meta-analytic investigation of mixed EI. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 298-342. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/a0037681>

- Laporta, T. (2014, setembro 15). Concurso público é uma máquina de injustiça social. *IG*. Recuperado de <https://economia.ig.com.br/carreiras/2014-09-15/concurso-publico-e-uma-maquina-de-injustica-social.html>
- Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. (2005). Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação e outras providências. Brasília, DF. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11091compilado.htm
- Lobato, F. H. S., & Alberto, D. P. S. (2019). “O estudo é com você, a viagem é com a gente”: as agências de turismo especializadas em viagens a concursos públicos no Brasil. *Revista Turismo, Visão e Ação*, 21(2), 82-101. Recuperado de <https://doi.org/10.14210/rtva.v21n2.p82-101>
- Lima, L. C. (2021). Democracia e educação: Dewey em tempos de crise da educação democrática. *Arquivos Analíticos de Políticas Educativas*, 29(154), 1-16. Recuperado de <https://doi.org/10.14507/epaa.29.5881>
- Maia, B. (2021). O adestramento para o estado: tradição de conhecimento e técnicas de aprendizado entre candidatos ao serviço público no Brasil. *Anuário Antropológico*, 46(1), 253-271. Recuperado de <https://doi.org/10.4000/aa.7691>
- Maia, G., & Souza, A. (2019, junho 23). ‘Difícilmente teremos concurso no Brasil nos próximos poucos anos’, diz Bolsonaro. *Economia. O Globo*. Recuperado de <https://oglobo.globo.com/economia/dificilmente-teremos-concurso-no-brasil-nos-proximos-poucos-anos-diz-bolsonaro-23757508>
- Máximo, W. (2020, fevereiro 23). Reforma administrativa pretende revisar salários e número de carreiras. *Política. Agência Brasil*. Recuperado de <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2020-02/reforma-administrativa-pretende-revisar-salarios-e-numero-de-carreiras>
- Ministério Público Federal. (2015, novembro 09). *MPF recomenda mais transparência em concursos para professores universitários*. Recuperado de <https://www.mpf.mp.br/pgr/noticias-pgr/mpf-encaminha-recomendacao-ao-mec-para-dar-transparencia-aos-concursos-para-professores-universitarios>
- Oliveira, A. B. S. (2017). *Seleção de pessoas para o setor público brasileiro: competências, legislações e visão estratégica* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal Fluminense, Niterói, RJ.
- Oliveira, J. B. A. (1986). Síndicos ou Estadistas: quem prepara as elites? *Revista de Administração Pública*, 20(2), 49-70. Recuperado de <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/10025/9026>
- Passos, D. V. S. (2018). *Concurso público para a magistratura: repensando o modelo de seleção e o papel dos juízes na democracia brasileira* (Tese de Doutorado). Universidade de Fortaleza, Fortaleza, CE.
- Prata, A. B. A., & Romão, T. L. C. (2019). Formação de intérpretes versus ofício de tradutores públicos e intérpretes comerciais no Brasil: um estudo de caso no Estado do Ceará. *Mutatis Mutandis. Revista Latinoamericana De Traducción*, 12(1), 209-229. Recuperado de <https://doi.org/10.17533/udea.mut.v12n1a08>
- Proposta de Emenda à Constituição nº 32, de 2020*. (2020). Altera disposições sobre servidores, empregados públicos e organização administrativa. Brasília, DF: Câmara Federal. Recuperado de <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2262083>
- Proposta de Lei nº 3252, de 2020*. (2020). Acrescenta o art. 2º-A à Lei nº 13.959, de 18 de dezembro de 2019, que institui o Exame Nacional de Revalidação de Diplomas Médicos Expedidos por Instituição de Educação Superior Estrangeira (Revalida). Brasília, DF: Câmara Federal. Recuperado de <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2254990>
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (2015). *Methods of Meta-Analysis Corrected Error and Bias in Research Findings*. Thousand Oaks, CA: Sage publications.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>
- Schmidt, F. L., Oh, I. S., & Shaffer, J. A. (2016, outubro). *The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 100 Years of Research*

Findings (Working Paper). Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/309203898>

Tribunal Regional Federal da 5ª Região. (2014). *AC (Apelação Cível) AC: 6205420124058200. Relator: Desembargador Federal Geraldo Apoliano, Data de Julgamento: 20/02/2014, Terceira Turma, Data de Publicação: 11/03/2014*. Recuperado de <https://trf-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/25012301/ac-apelacao-civel-ac-6205420124058200-trf5>

Tribunal Regional Federal da 5ª Região. (2017). *ACP (Ação Civil Pública) 000156635.2012.4.05.8100. Apelação Cível. Relator: Desembargador Federal Lazaro Guimarães, Data de Julgamento: 11/04/2017, Quarta Turma, Data de Publicação: DJE - Data: 02/05/2017*. Recuperado de <https://trf-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/927771129/ac-apelacao-civel-15663520124058100/inteiro-teor-927771207>

Antonio Batista da Silva Oliveira



<https://orcid.org/0000-0001-8620-874X>

Doutor em Administração pela COPPEAD Escola de Negócios da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ); Ex-Pró-Reitor Substituto de Gestão de Pessoas; Gestor de Comunicação Institucional; Professor de MBAs e pesquisador do Programa Pós-Graduação em Administração (PPGAd) da Universidade Federal Fluminense (UFF); Pesquisador do Centro de Estudos em Estratégia e Inovação da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). E-mail: antonio@batist.com.br

Joel de Lima Pereira Castro Junior (*in memoriam*)



<https://orcid.org/0000-0003-2619-9313>

Doutor em Neural Systems pelo Imperial College da Universidade de Londres; Professor adjunto no Departamento de Administração e vice-coordenador do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGAd) da Universidade Federal Fluminense (UFF). E-mail: joelcastro@id.uff.br

Sergio de Sousa Montalvão



<https://orcid.org/0000-0003-0910-0633>

Doutor em História, Política e Bens Culturais pela Fundação Getulio Vargas (FGV); Professor Associado do Departamento de Administração e do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGAd) da Universidade Federal Fluminense (UFF). E-mail: sergiomontalvao@id.uff.br

APÊNDICE

QUADRO A1 LINKS PARA ACESSAR A ÍNTEGRA DOS EDITAIS ANALISADOS NESTE ESTUDO

Instituição	Link para edital publicado oficialmente
CEFET-RJ	https://www.concursopublico.cefetmg.br/wp-content/uploads/sites/157/2021/07/EDITAL-60-2021-CP-TAE-CEFETMG-V36A-2.pdf
FURG	https://progep.furg.br/arquivos/editais/012417.pdf
IFCE	https://concurso.idecan.org.br/Concurso.aspx?ID=37
IFMT	http://selecao.ifmt.edu.br/concurso.aspx?cod_concurso=6071
IFPA	https://in.gov.br/en/web/dou/-/edital-n-25-reitoria-ifpa-de-27-de-dezembro-de-2021-370225917
IFRJ	https://iuds.org.br/uploads/354/concursos/2411/anexos/X41aCIYk7Bqnp36PhclJ6hMjypkfHxwQbw85ju4.pdf
IFRO	https://www.institutoaocp.org.br/concursos/arquivos/edital_abertura_ifro_tae.pdf
UFAM	https://edoc.ufam.edu.br/bitstream/123456789/4022/1/EDITAL%20N%20c%20ba%206%2c%20DE%202%20DE%20MAR%2c%207%20DE%202021%20CONCURSO%20P%2c%209aBLICO%20PARA%20PROVIMENTO%20DE%20VAGAS%20PARA%20CARGOS%20T%2c%2089CNICO-%20ADMINISTRATIVO%20EM%20EDUCA%2c%2087%2c%20830%20DA%20UFAM%2c%20CLASSIFICA%2c%2087%2c%20830%20%20D%20-N%2c%208dVEL%20M%2c%2089DIO.pdf
UFAM	https://edoc.ufam.edu.br/bitstream/123456789/4023/1/EDITAL%20N%20c%20ba%207%2c%20DE%202%20DE%20MAR%2c%207%20DE%202021%20CONCURSO%20P%2c%209aBLICO%20PARA%20PROVIMENTO%20DE%20VAGAS%20PARA%20A%20CARREIRA%20T%2c%2089CNICO-ADMINISTRATIVA%20DA%20UFAM%20-%20CLASSIFICA%2c%2087%2c%20830%20%20E%20N%2c%208dVEL%20SUPERIOR.pdf
UFC	https://www.ufc-concursos.com.br/UFCEdital012021.pdf
UFES	https://progep.ufes.br/sites/progep.ufes.br/files/field/anexo/edital_n_6_2021_ufes_com_retificacoes_v4.pdf
UFGD	https://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/TECNICO-ADMINISTRATIVO-EM-EDUCACAO-CPTA/CPTA%20-%202021/Edital%20de%20Abertura_CCS_85_CPTA_FAPEC_consolidado_18_nov_2021.pdf
UFMG	https://www2.ufmg.br/concursos/Concursos/Tecnico-Administrativo/Concurso-2021-Cargos-Tecnico-Administrativos-em-Educacao-Edital-n1-1410-publicado-em-16-09-2021
UFMS	https://concurso.fapex.org/single-edital.php?new_id=147
UFPE	https://files.folhadirigida.com.br/filemanager/files/concursos/Editais_2021/edital-concurso-ufpel-2021-tecnico.pdf
UFR	https://ufr.edu.br/portal/wp-content/uploads/2021/05/EDITAL-No-08-UFR-2021.pdf
UFRN	compurve.ufrn.br/conteudo/concursos/ufrn_202111/documentos/edital_retificado_20210524.pdf
UFRPE	https://progepe.ufrpe.br/sites/default/files/2021-11/EDITAL%2042_2021%20COM%20RETIFICA%2c%2087%2c%2095ES.pdf
UFSCAR	https://concursos.ufscar.br/concursos/1956/edital_00121.pdf

Continua

Instituição	Link para edital publicado oficialmente
UFTM	http://appsite.uftm.edu.br/concursos/upload/cronogramas/EDITAL%2002-2021%20e%20anexos%20-%20CP%20TA%20Turama.pdf
UFU	https://www.portalselecao.ufu.br/servicos/ArquivoAdministrativo/download/f7779710d2026dca44c41da7a9b7c748
UFU	portalselecao.ufu.br/servicos/arquivo_administrativo/download/0ac2e9dc0810e7a46d37c8070285c9ef
UFV	https://pgp.ufv.br/wp-content/uploads/2021/11/Edital-1-21_completo.pdf
UNIFAL	https://www.unifal-mg.edu.br/dips/wp-content/uploads/sites/95/2021/10/SEI_UNIFAL-MG-0610288-Edital-No142-2021.pdf
UNIFEI	https://owncloud.unifei.edu.br/index.php/s/19QAIGj0attqDPW

Fonte: Elaborado pelos autores.