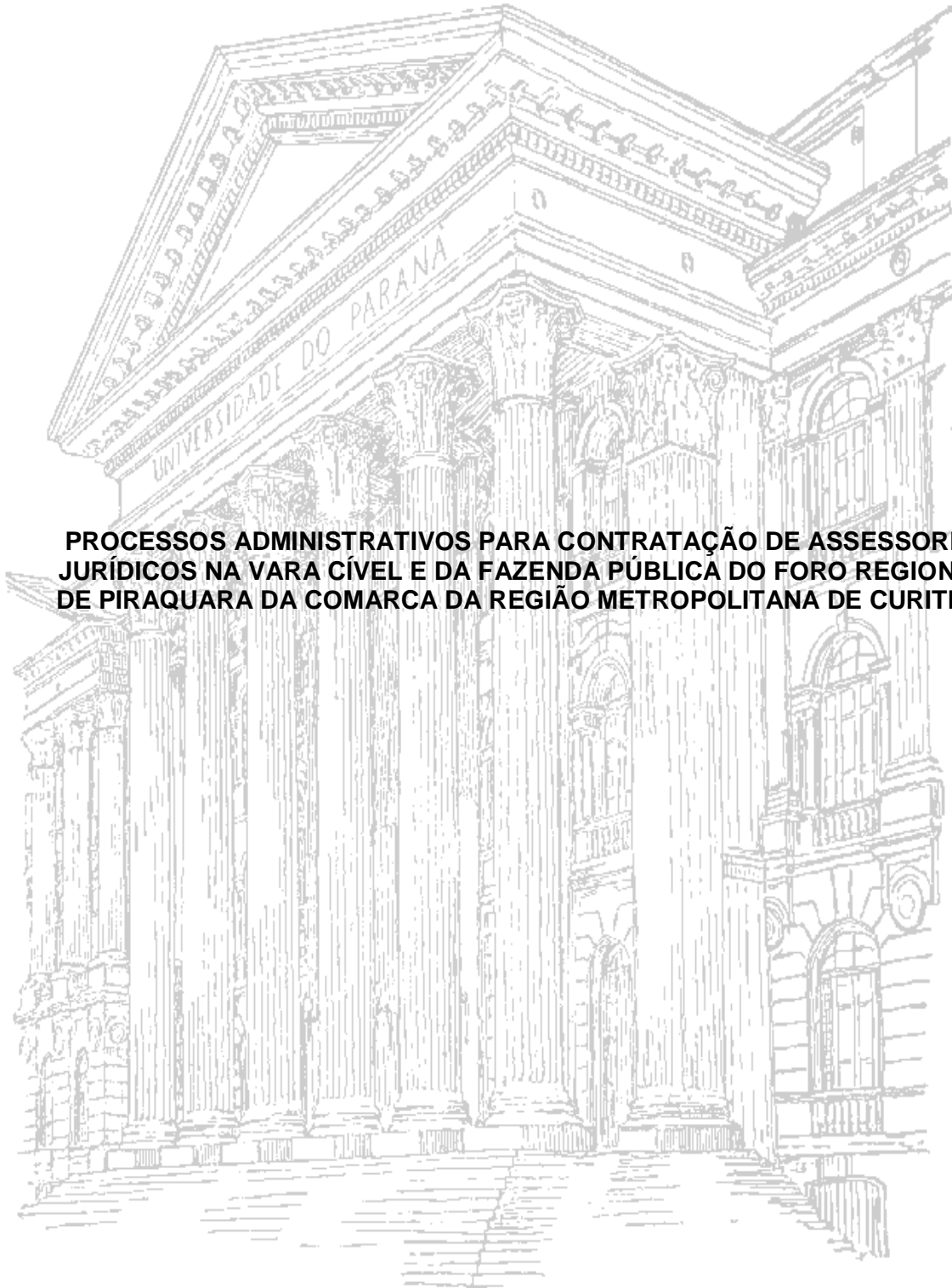


UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

EDUARDO ALEXANDRE KOVALIUK



**PROCESSOS ADMINISTRATIVOS PARA CONTRATAÇÃO DE ASSESSORES
JURÍDICOS NA VARA CÍVEL E DA FAZENDA PÚBLICA DO FORO REGIONAL
DE PIRAQUARA DA COMARCA DA REGIÃO METROPOLITANA DE CURITIBA**

**CURITIBA
2013**

EDUARDO ALEXANDRE KOVALIUK

**PROCESSOS ADMINISTRATIVOS PARA CONTRATAÇÃO DE ASSESSORES
JURÍDICOS NA VARA CÍVEL E DA FAZENDA PÚBLICA DO FORO REGIONAL
DE PIRAQUARA DA COMARCA DA REGIÃO METROPOLITANA DE CURITIBA**

Projeto Técnico apresentado ao Departamento de Administração Geral e Aplicada do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão Pública Municipal.

Orientador: Prof. Diana Gurgel Pegorini

**CURITIBA
2013**

Dedico este trabalho à minha esposa Sharys e aos meus filhos Lorenza e Theo. Devo a vocês a força e inspiração que conduzem a minha vida.

AGRADECIMENTOS

À Prof. Diana Gurgel Pegorini da UFPR pelas orientações para conclusão deste trabalho.

Ao colega Rodrigo Bontonin por incentivar a conclusão do Curso mesmo diante de tantas barreiras.

À minha família pelo apoio em todos os momentos.

Ninguém ignora tudo. Ninguém sabe tudo.
Todos nós sabemos alguma coisa. Todos nós
ignoramos alguma coisa. Por isso
aprendemos sempre.

Paulo Freire

RESUMO

A legislação prevê que a investidura em cargo público efetivo depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos (Constituição Federal, art. 37, II), realização de estágio probatório de 03 (três) anos e uma avaliação especial de desempenho para aquisição da estabilidade. Nesse caso, os processos administrativos para o preenchimento das vagas existentes em órgãos públicos também devem observar aquelas normas gerais abstratas (princípios) referentes ao Direito Administrativo para assegurar a sua legitimidade e validade, sendo os mais comumente citados: moralidade, legalidade, impessoalidade, publicidade e eficiência. Portanto, seguindo as normas expressamente previstas na legislação existente, os editais de concursos públicos devem especificar os requisitos que os candidatos devem possuir para participar do certame e os métodos utilizados para a sua seleção, buscando aqueles que apresentem as melhores qualidades físicas e psicológicas para o desempenho das atividades profissionais exigidas. No entanto, a Constituição Federal também autoriza a contratação de servidores públicos para ocuparem cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração, que se destinam apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento, sem a prévia investidura em cargo ou emprego público. Trata-se de cargos a ser preenchidos por pessoas de confiança do superior hierárquico. Nesses casos, há um vazio legislativo de normas para a seleção dos candidatos e sobre os pré-requisitos necessários para o desempenho das atividades funcionais, ainda mais quando se está presente essa relação de confiança. Tendo em vista essa omissão legislativa e a confusão histórica que se faz entre os termos confiança e apadrinhamento, que acaba por incutir a ideia na sociedade de que esses cargos são preenchidos com nepotismo, busca-se estabelecer critérios necessários para a contratação de um profissional que atenda as necessidades que o cargo exige, como experiência, formação acadêmica mínima etc., com vistas a afastar casos de apadrinhamento, nepotismo, critérios eliminatórios de cor, raça, sexo, orientação sexual, dentre outros. Para tanto, em estudo realizado junto à Vara Cível e da Fazenda Pública do Foro Regional de Piraquara da Comarca da Região Metropolitana de Curitiba, buscou-se através do método qualitativo, realizado por meio de pesquisas bibliográficas, acesso a rede mundial de computadores (internet) e análise dos dados fornecidos pelo órgão público, compreender as atividades desenvolvidas pelos assessores jurídicos e os objetivos pretendidos com o exercício daquela função pública, bem como a capacitação técnica exigida para o desenvolvimento de cada atividade. Com base nesses dados, foram propostos critérios de seleção de candidatos às vagas destinadas a assessores jurídicos que correspondam aos objetivos da instituição e desempenhem suas atividades a contento, implicando em diminuição do tempo para se obter um profissional qualificado e melhores resultados, mas também dando mais transparência ao processo administrativo. Para tanto, necessária a análise do cargo, onde devem ser pesquisadas e detalhadas as atividades que serão desempenhadas. Depois, devem ser estabelecidas as capacidades pessoais para participação da seleção, e aqueles requisitos que servem como elementos capazes de destacar um profissional dentre os demais. E por fim, são abordados os critérios de desempate.

Palavras chaves: Processos Administrativos; Nomeação de Assessores; Cargo em Comissão.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	1
1.1 APRESENTAÇÃO.....	1
1.2 OBJETIVO GERAL	1
1.3 JUSTIFICATIVAS DO OBJETIVO	1
2 REVISÃO TEÓRICO EMPÍRICA	3
3 METODOLOGIA	8
4 ORGANIZAÇÃO PÚBLICA	9
4.1 DESCRIÇÃO GERAL	9
4.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA.....	10
5 PROPOSTA	12
5.1 DESENVOLVIMENTO DA PROPOSTA.....	14
5.2 PLANO DE IMPLANTAÇÃO.....	19
5.2 RECURSOS.....	20
5.3 RESULTADOS ESPERADOS	20
6 CONCLUSÃO	21
7 REFERÊNCIAS	22

1 INTRODUÇÃO

1.1 APRESENTAÇÃO

O Poder Judiciário Estadual disponibiliza para o Juiz de Direito da Vara Cível e da Fazenda Pública do Foro Regional de Piraquara da Comarca da Região Metropolitana de Curitiba dois cargos de assessoria, sendo eles de livre nomeação e exoneração, que devem ser preenchidos pelo magistrado por pessoas de sua confiança.

A confusão histórica que se faz entre os termos confiança e apadrinhamento acaba por incutir a ideia na sociedade, nem sempre verdadeira, de que esses cargos são preenchidos com nepotismo.

Por serem cargos de confiança, há carência de processos administrativos pré-estabelecidos para a nomeação, sendo necessários que critérios objetivos, ao lado dos subjetivos, também sejam adotados, com a finalidade louvável de destacar um profissional dentre vários que se apresentam para ocupar as vagas existentes.

1.2 OBJETIVO GERAL

Este trabalho visa abordar justamente a questão relativa à contratação de assessores jurídicos na Vara Cível e da Fazenda Pública do Foro Regional de Piraquara da Comarca da Região Metropolitana de Curitiba, uma vez que a legislação federal e estadual cuida apenas dos requisitos necessários quando se trata de servidores efetivos, sendo omissa quando em relação aos cargos em comissão de livre nomeação e exoneração.

1.3 JUSTIFICATIVAS DO OBJETIVO

Na prática, o assessor jurídico tem por objetivo auxiliar o magistrado no exercício de sua atividade jurisdicional, como a leitura dos autos dos processos, confecção de relatórios, despachos, pesquisas doutrinárias e jurisprudenciais, dentre outras funções.

Se o assessor tem conhecimento teórico e prático condizente com o exercício da função, mais facilmente conduz o seu mister atuando de forma mais eficiente, fazendo com que o tempo do trâmite dos processos seja reduzido e haja um incremento da produtividade, auxiliando no vencimento da carga processual mensal.

No entanto, como não existem critérios pré-estabelecidos para a contratação de assessores, faz-se necessário estabelecer critérios para selecionar os profissionais que se candidatam.

Deste modo, o não atendimento da qualificação técnica pretendida faz com que o magistrado tenha que refazer atos e despender do seu curto tempo para corrigir atividades elaboradas sem muita acuidade e correção.

Ainda que o funcionamento da Vara Judicial dependa do trabalho de todos os funcionários envolvidos, é o magistrado quem impulsiona os feitos, determinando as diligências necessárias e a realização de atos processuais objetivando a prolação da sentença, onde então, termina a sua função jurisdicional.

Deste modo, deve haver perfeita sintonia na relação profissional existente entre o magistrado e seus assessores (confiança) para que o trabalho realizado atenda ao interesse público e ao posicionamento do magistrado de acordo com o seu convencimento acerca das matérias controvertidas, bem como atendam aos seus ideais de justiça e moral.

Com o intuito de buscar uma melhor qualificação do candidato à vaga de assessor jurídico, busca-se estabelecer quais seriam os critérios necessários que o cargo exige.

2 REVISÃO TEÓRICA-EMPÍRICA

A Constituição Federal adotando com primazia o princípio da isonomia (“*todos são iguais perante a lei*” – art. 5º) dispôs como esse princípio deveria ser observado em relação aos servidores públicos quanto às condições de ingresso, à remuneração e ao regime jurídico.

Assim, encontra-se disposto em seu artigo 37, inciso II, que:

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

Para melhor compreensão da diferença existente entre os vocábulos cargo, emprego e função, DI PIETRO (2010, p. 438) argumenta que:

Quando se passou a aceitar a possibilidade de contratação de servidores sob o regime da legislação trabalhista, a expressão ‘emprego público’ passou a ser utilizada, paralelamente a cargo público, também para designar uma unidade de atribuições, distinguindo-se uma da outra pelo tipo de vínculo que liga o servidor ao Estado; o ocupante de emprego público tem um vínculo contratual, sob a regência da CLT, enquanto o ocupante do cargo público tem um vínculo estatutário, regido pelo Estatuto dos Funcionários Públicos que, na União, está contido na lei que instituiu o regime jurídico único (Lei n- 8.112/90).

No entanto, ao lado do cargo e do emprego, que têm uma individualidade própria, definida em lei, existem atribuições também exercidas por servidores públicos, mas sem que lhes corresponda um cargo ou emprego. Fala-se, então, em função dando-se-lhe um conceito residual: é o conjunto de atribuições às quais não corresponde um cargo ou emprego.

Com relação aos cargos públicos, a ingresso se dará por concurso público, quando se tratar de cargo isolado de provimento efetivo ou de carreira, ou por livre nomeação, para os cargos em comissão. Meirelles (1997, p. 380) afirma que:

Os concursos não têm forma ou procedimento estabelecido na Constituição, mas é de toda conveniência que sejam precedidos de uma regulamentação legal ou administrativa, amplamente divulgada, para que os candidatos se inteirem de suas bases e matérias exigidas.

Para o autor, eles devem ser realizados por banca ou comissões examinadoras, constituídas por servidores efetivos de hierarquia superior ao cargo

em concurso, para assegurar a independência no julgamento e afastar influências, sem o que ficaria “prejudicada a eficiência das provas, além de constituir uma ‘capitis deminutio’ para os concorrentes mais categorizados que os integrantes da banca” (idem).

A Lei Estadual nº 16.024, de 19 de dezembro de 2008, que instituiu o Estatuto dos Funcionários do Poder Judiciário do Estado do Paraná, dispõe que o concurso para ingresso em cargo de provimento efetivo será de provas ou de provas e títulos (art. 16), e terá validade de 02 (dois) anos, sendo prorrogado uma vez por igual período.

Para o ato de posse, será exigido do candidato declaração de bens e de exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública (art. 18, §5º), bem como deverá comprovar aptidão física e mental para o exercício do cargo (art. 18, §6º).

Ao entrar em exercício, o funcionário nomeado estará sujeito a um estágio probatório, por período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual será avaliada a sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo, observando-se a sua assiduidade, disciplina, capacidade, produtividade e responsabilidade.

Após o prazo do estágio probatório, o servidor nomeado por concurso público adquire estabilidade, que é a garantia constitucional de permanência no serviço público, tendo o Supremo Tribunal Federal editado o verbete de nº 21 de sua Súmula, com o seguinte teor: “Funcionário em estágio probatório não pode ser exonerado nem demitido sem inquérito ou sem as formalidades legais de apuração de sua capacidade”.

Cumprido esclarecer que o estágio probatório foi “criado precisamente para verificar, na prática, se o candidato à estabilidade confirma aquelas condições teóricas de capacidade que demonstrou no concurso” (MEIRELLES, 1997, p. 389).

É por isso que os ocupantes de cargos em comissão têm um vínculo provisório, pois jamais adquirem estabilidade, não podendo pretender a permanência no serviço público, porque essa garantia somente diz respeito aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo.

Conforme se vê, a legislação estabelece uma série de requisitos para a nomeação de servidores públicos para os cargos de provimento efetivo, que vai desde o preenchimento de requisitos pessoais à participação de concurso de provas ou de provas e títulos, com a necessidade de demonstração de conhecimentos gerais e específicos sobre as matérias inerentes ao exercício da função, a

exigibilidade de aptidão física e mental, bem como a realização de estágio probatório, onde serão avaliadas constantemente a sua aptidão e capacidade para o exercício do cargo.

Considerando que a Administração Pública rege-se por vários princípios, destaca-se para o tema o da eficiência (art. 37, *caput*, da CF/88), onde o Poder Legislativo, através da Emenda Constitucional nº 19/98, procurou implementar um modelo gerencial, visando ao controle de resultados, buscando economia, qualidade, rapidez, produtividade e rendimento funcional.

Mazza (2012, p. 104) exemplifica que “para o servidor público federal, a produtividade constitui, inclusive, um dos fatores avaliados durante o período de estágio probatório”. Além disso, destaca o autor que o art. 116 da Lei n. 8.112/90 enumera diversos deveres do servidor público relacionados com a eficiência.

Para Moraes (2004, p. 320), o princípio da eficiência:

é aquele que impõe à Administração Pública direta e indireta e a seus agentes a persecução do bem comum, por meio do exercício de suas competências de forma imparcial, neutra, transparente, participativa, eficaz, sem burocracia e sempre em busca da qualidade, primando pela adoção dos critérios legais e morais necessários para a melhor utilização possível dos recursos públicos, de maneira a evitar-se desperdícios e garantir-se uma maior rentabilidade social.

Muito embora a sociedade tenha uma visão deturpada do processo para contratação de funcionário público concursado, pairando a ideia de favorecimento, é possível verificar que as fases para ingresso e aquisição da estabilidade são extremamente técnicas e demoradas, necessitando o profissional comprovar de forma cabal que possui capacidade para o exercício da função e que a exercerá com eficiência.

Quando se fala de ocupantes de cargos em comissão, verifica-se que a nomeação, por se dar de forma livre, ou seja, sem a necessidade da realização de concurso público, e sem que haja na legislação o estabelecimento de critérios objetivos, constitui um campo fértil para o estabelecimento de inúmeros critérios ou mesmo a adoção de nenhum, que por anos da nossa histórica ficaram marcados por clientelismo, apadrinhamento e nepotismo¹ e pela ineficiência do desempenho da função pública.

¹ “*Nepotismo é o favorecimento dos vínculos de parentesco nas relações de trabalho ou emprego*” (Conselho Nacional de Justiça, 2013).

Mesmo que o servidor público comissionado não seja concursado, presta serviço público, sendo-lhe igualmente exigido o atendimento aos princípios que regem a Administração Pública, bem como os caracteres básicos do princípio da eficiência, tais como direcionamento da atividade e dos serviços públicos à efetividade do bem comum, imparcialidade, neutralidade, transparência, participação, aproximação da população, eficácia, desburocratização e busca da qualidade (MORAES, 2004).

Com a criação do Conselho Nacional de Justiça – instituição pública que visa aperfeiçoar o trabalho do sistema judiciário brasileiro, principalmente no que diz respeito ao controle e à transparência administrativa e processual – houve o desenvolvimento de vários programas de âmbito nacional com o intuito de zelar pela autonomia do Poder Judiciário e assegurar a sua moralidade.

Em 18 de outubro de 2005, o Conselho Nacional de Justiça – CNJ editou a Resolução nº 07, pretendendo afastar a prática do nepotismo no âmbito do Poder Judiciário, especificando os casos em que o favorecimento de parentes na nomeação para cargos de provimento em comissão ou função gratificada representam nepotismo, salvaguardando os casos em que a situação de parentesco não violaria a impessoalidade administrativa.

Com base nesse novo regramento, os órgãos do Poder Judiciário passaram a dispensar os funcionários que se encontravam em situação caracterizadora de nepotismo, e tiveram que adotar postura moralmente mais condizente com a legislação pertinente e aos fins esperados pela sociedade no que diz respeito à contratação de servidores comissionados, e a partir disso deparou-se com a inexistência de critérios pré-definidos.

Por fim, cumpre evidenciar que o Governo Federal vem promovendo ações relacionadas à igualdade de oportunidades a grupos e populações socialmente excluídas, por meio de políticas públicas que promovam a diversidade e a eliminação das formas de discriminação. Nesse contexto, o Ministério do Trabalho e Emprego através do Programa Brasil Gênero e Raça², visa combater a discriminação, fundamentada na raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional ou origem social, de acordo com as Convenções nº 100 e nº

² O Programa está presente em todas as 27 Unidades da Federação, nas Delegacias e Subdelegacias Regionais do Trabalho, por meio dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação, criados pela Portaria do MTE nº 604, de 1º de junho de 2000.

111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, e outras discriminações, como idade, orientação sexual, estado de saúde, deficiência, cidadania e obesidade, através de ações educativas de sensibilização.

A Convenção nº 111/58 da OIT, em seu art. 1º, “a”, considera “discriminação toda distinção, exclusão ou preferência fundada em diversos aspectos, inclusive sexo, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

Também contra atos discriminatórios é a Lei nº 9.029/95, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências, dispondo em seu art. 1º, que “fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal”.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada na elaboração do projeto foi o método qualitativo, realizado por meio de pesquisas bibliográficas, acesso a rede mundial de computadores (internet) e análise dos dados fornecidos pela Vara Cível e Fazenda Pública do Foro Regional de Piraquara da Comarca da Região Metropolitana de Curitiba.

Também foi realizada uma conversa com o Juiz Titular para análise e compreensão das atividades desenvolvidas pelos assessores jurídicos e os objetivos pretendidos com o exercício daquela função pública.

Através da análise da movimentação processual diária, com a visualização dos processos que chegam e saem da respectiva Vara Cível, constatou-se o grande volume de trabalho exigido dos funcionários públicos ali lotados, bem como a capacitação técnica exigida para o desenvolvimento de cada atividade.

4 A ORGANIZAÇÃO

Vara Cível e da Fazenda Pública do Foro Regional de Piraquara da Comarca da Região Metropolitana de Curitiba.

4.1 DESCRIÇÃO GERAL

Os primeiros registros dos livros da respectiva Vara datam de 1984, sendo que até agosto de 2012 a Vara Cível cumulava com Registros Públicos e Corregedoria do Foro Extrajudicial; a partir de então, passou a cumular apenas com Fazenda Pública.

Nos termos dos artigos 258 a 263 da Resolução nº 93/2013 do Tribunal de Justiça do Paraná, o Foro Regional de Piraquara passou a ter sua competência assim distribuída:

Art. 258 O Foro Regional de Piraquara é integrado pelo Município de Piraquara.

Art. 259 O Foro Regional de Piraquara é composto por 05 (cinco) varas judiciais.

Parágrafo único. A 5ª Vara Judicial não se encontra instalada.

Art. 260 À 1ª Vara Judicial, ora denominada Vara Cível e da Fazenda Pública são atribuídas as seguintes competências:

I – Cível;

II – Fazenda Pública.

Art. 261 À 2ª Vara Judicial, ora denominada Vara Criminal é atribuída a competência Criminal.

Art. 262 À 3ª Vara Judicial, ora denominada Vara de Família e Sucessões, Infância e Juventude, Acidentes do Trabalho, Registros Públicos e Corregedoria do Foro Extrajudicial são atribuídas as seguintes competências:

I – Família e Sucessões;

II – Infância e Juventude;

III – Acidentes do Trabalho;

IV – Registros Públicos e Corregedoria do Foro Extrajudicial.

Art. 263 À 4ª Vara Judicial, ora denominada Juizado Especial Cível, Criminal e da Fazenda Pública são atribuídas as seguintes competências:

I – Juizado Especial Cível;

II – Juizado Especial Criminal;

III – Juizado Especial da Fazenda Pública.

De acordo com os dados fornecidos pelo Juiz Titular, a Secretaria tem aproximadamente 12 (doze) funcionários, sendo (03) analistas judiciários, 03 (três) estagiários e 06 (seis) técnicos judiciários.

Estão em trâmite na respectiva Vara cerca de 20 (vinte) mil processos, sendo metade de ações envolvendo o Executivo Fiscal e o restante de natureza Cível. Por mês chegam aproximadamente 112 (cento e doze) processos novos e são julgados, no mesmo período, entre 250 (duzentos e cinquenta) e 300 (trezentos) feitos.

O magistrado possui dois assessores jurídicos, ocupantes de cargos comissionados, simbologia 1-C e 3-C, e mais um estagiário de graduação.

A metodologia de trabalho consiste em repassar aos assessores os feitos para que sejam analisados e redigidas minutas envolvendo os atos processuais necessários para seu regular andamento/julgamento. O trabalho, portanto, envolve a leitura das peças processuais, compreensão da controvérsia, análise dos pedidos e das informações existentes, e elaboração da peça, que exige conhecimentos de Direito (Processo Civil, Administrativo, Constitucional, Tributário, Financeiro, Direito Civil etc.), boa redação, clareza e objetividade.

Assim que a minuta está pronta ela é encaminhada para o magistrado para que analise o feito, observe a correspondência da maturidade dos autos com o ato processual exigido, bem como a sua redação.

4.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

O Poder Judiciário do Estado do Paraná, na gestão 2011/2012 criou dois cargos de assessores para os magistrados de primeiro grau de jurisdição, acatando uma vetusta reivindicação, que teve por objetivo primordial dar mais celeridade aos feitos, considerando, ainda, a adoção da Meta 2³ do Conselho Nacional de Justiça.

Assim, o Código de Organização e Divisão Judiciária do Estado do Paraná estabelece que o Juiz da Vara Cível da Comarca de Piraquara terá dois assessores

³ Identificar os processos judiciais mais antigos e adotar medidas concretas para o julgamento de todos os distribuídos até 31.12.2005 (em 1º, 2º grau ou tribunais superiores).

jurídicos, no entanto não estabelece quais seriam os requisitos a ser adotados para a seleção dos profissionais que irão desempenhar essa atividade.

Deste modo, o presente trabalho tem o objetivo de indicar os critérios para a seleção do melhor candidato às vagas de assessores jurídicos.

Ainda que os profissionais que ocupem as vagas destinadas a assessores jurídicos correspondam aos objetivos da instituição e desempenhem suas atividades a contento, o estabelecimento de critérios pré-definidos de seleção pode implicar em diminuição do tempo para se obter um profissional qualificado, melhor desempenho e obtenção de resultados quantitativos ou qualitativos, mas também daria mais transparência ao processo administrativo.

5 PROPOSTA

Para o estabelecimento de critérios para a contratação de assessores jurídicos devem ser pinçadas de fontes fidedignas elementos que sejam coerentes com a função a ser exercida.

Chiavenato (1999, p. 107) afirma que não seria necessária a seleção para a escolha do melhor candidato, se as pessoas fossem todas iguais. No entanto:

[...] a variabilidade humana é enorme: as diferenças individuais entre as pessoas, tanto no plano físico (como estatura, peso, compleição física, força, acuidade visual e auditiva, resistência à fadiga etc.) como no plano psicológico (como temperamento, caráter, inteligência, aptidões, habilidades mentais etc.) levam as pessoas a se comportar diferentemente, a perceber situações de maneira diferente e a se desempenhar diferentemente, com maior ou menor sucesso, nas organizações.

Inicialmente, deve ser realizada uma análise do cargo. Nesse processo, devem ser pesquisadas e detalhadas as atividades que serão desempenhadas por seu ocupante de maneira adequada, para atingir os objetivos esperados. Assim, através da especificação dos resultados e da sua ênfase, os objetivos acabam por direcionar o profissional no exercício de seu labor (WEISS, 1992, p. 26). Somente com esse detalhamento será possível ao superior definir as qualificações necessárias que lhe permitirão encontrar o profissional adequado para ocupar a vaga.

Deems (2002, p. 35) alerta para que não se caia na armadilha de listar habilidades técnicas que não serão exigidas, pois essas excessivas descrições supérfluas acabam por afastar bons candidatos.

Portanto, deve ser transmitida claramente a natureza do cargo, os objetivos esperados pelo exercício daquela função, as tarefas essenciais a serem desenvolvidas, o tempo necessário para realizá-las e os padrões necessários de sua execução, bem como as condições em que as atividades serão exercidas, compreendendo aqui as horas e dias de trabalho, remuneração, trabalho externo, dentre outros. Como bem destaca Hackett (2000, p. 09), “quanto mais realistas as expectativas de um novo funcionário, mais provavelmente ele continuará na empresa e corresponderá às expectativas que você tiver”.

Assim, buscam-se as qualificações de capacidade que permitem ir além dos traços de caráter e das características pessoais (personalidade), para perceber como os candidatos agem realmente em certas circunstâncias, devendo ser melhor avaliada a pessoa capaz de trabalhar em equipe e que faça bem as atividades que lhe forem designadas. Deste modo, a capacidade para o serviço é apenas parte dos requisitos, pois há um universo de atributos que deve ser considerado (trabalho em equipe, operar computadores, trato com as pessoas, interesse, comunicação, criatividade etc.).

Dentre essas qualidades deverão ser objetivadas quais as habilidades que mais interessam para o cargo, de modo que a análise ajudará a estabelecer prioridades que poderão ser focadas no processo seletivo e, principalmente, na entrevista.

Necessário ponderar as qualificações pessoais e técnicas, pois como bem esclarece Faraco (1982, p. 35), não se deve no processo seletivo escolher simplesmente o melhor classificado por conhecimentos intelectuais e técnicos, pois pode não corresponder ao desempenho no trabalho esperado, bem como o que tenha as melhores condições ideais como pessoa, desprezando o tipo de função que exercerá e as características da empresa.

Nesse contexto, devem ser avaliadas as habilidades de desempenho, que segundo Deems (2002, p. 36), consistem nos “hábitos do trabalho que refletem a maneira que uma pessoa tem de realizar suas tarefas, bem como a capacidade e o interesse em aprender novas habilidades técnicas e de desempenho”.

A capacidade para o desempenho das atividades necessárias somente poderá ser determinada se forem testadas de forma oral ou prática. Por isso, é possível ser usadas técnicas de avaliação dos candidatos quanto à capacidade de desempenhar a função, podendo ser desenvolvidas atividades que simulem situações a serem enfrentadas por ele no cotidiano ou mesmo em situações reais.

É importante considerar que “o desempenho anterior é o melhor indicador do desempenho futuro” (WEISS, 1992, p. 45). Ou seja, na entrevista com os candidatos é necessário separar questionamentos acerca da educação formal do treinamento específico, na medida que aquela concentra-se no conhecimento e entendimento, ao passo que através da análise da experiência profissional é possível verificar os treinamentos que o candidato recebeu para hábitos, organização, gerenciamento de tempo e atividades.

Na avaliação do candidato, Hackett (2000, p. 55) informa que é necessário fugir das armadilhas mais comuns, como: os julgamentos instantâneos, na medida em que a primeira impressão geralmente é equivocada, devendo ser analisados os aspectos relevantes e não apenas a aparência física ou qualidades de convicção; a parcialidade negativa, uma vez que aspecto negativo tende a sobrepor-se sobre vários positivos; o candidato perfeito, pois uma correspondência parcial aos critérios não conduz ao cumprimento ideal de todos os requisitos necessários, sendo o inverso também prejudicial na análise do candidato; a parcialidade, pois critérios subjetivos podem influenciar um julgamento precipitado e em favor de um candidato que, objetivamente, não detenha as melhores qualificações; o preconceito⁴, pois muitas vezes o incomum pode surpreender de forma positiva e, estereótipos, pois a generalização com base na aparência ou aspectos de comportamento é perigosa.

5.1 DESENVOLVIMENTO DA PROPOSTA

Pretendendo estabelecer critérios comumente adotados nas instituições públicas e privadas, foram eles relacionados, mas sem obedecer a uma ordem rígida, uma vez que, em se tratando de cargos comissionados de livre nomeação e exoneração, há uma relação de confiança entre o superior e seu subordinado, razão pela qual o magistrado quando da seleção de pessoa para ocupar a vaga existente, possa preferir priorizar um critério em detrimento de outro.

Assim, em que pese a ordem em que os critérios forem sendo especificados e abordados, não há rigidez na sua adoção, uma vez que a natureza do trabalho, a demanda de feitos e as características pessoais e técnicas que o magistrado deseja para o ocupante da vaga de assessor podem variar.

Como primeiro passo, é possível extrair dos editais para concursos públicos alguns elementos que restringem o âmbito de pessoas para a inscrição. Por exemplo, no edital nº 001/2013 do Concurso Público para a vaga de Assessor Jurídico do Tribunal de Justiça do Paraná foram elencados os seguintes requisitos: a) ser brasileiro, nato ou naturalizado; b) estar no pleno exercício dos seus direitos

⁴ Discriminação racial e sexual, e preconceito de cultura organizacional.

civis e políticos, e quite com suas obrigações eleitorais e militares; c) haver concluído o curso de Direito, por instituição oficial ou reconhecida; d) estar em gozo de boa saúde física e mental, e não apresentar deficiência que o incapacite para o exercício do cargo, o que será devidamente averiguado no exame médico pré-admissional e; e) não possuir antecedentes criminais e não ter sofrido penalidades no exercício de cargo público.

Portanto, primeiramente devem ser estabelecidos os critérios que uma pessoa possua para tornar-lhe apta para se candidatar a uma vaga de assessor jurídico.

Inicialmente, como somente as **pessoas plenamente capacitadas** (1) podem exercer a atividade pública de assessoria jurídica, não podem se candidatar ao cargo os absolutamente incapazes (os menores de dezesseis anos; os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos; e as que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade - art. 3º, do Código Civil/2002), bem como os relativamente incapazes (os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos; os ébrios habituais, os viciados em tóxicos, e os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido; os excepcionais, sem desenvolvimento mental completo e; os pródigos – art. 4º do Código Civil/2002).

Como se está diante de um cargo público de provimento por comissão, que requer conhecimentos específicos em matérias de Direito, o candidato à vaga de assessor deve ter **concluído o curso de Direito** (2), por instituição oficial ou reconhecida.

Considerando, ainda, que no exercício de seu mister o assessor jurídico estará diariamente em contato com autos de processos judiciais que trazem informações sigilosas das partes envolvidas e de instituições públicas e privadas. Terá acesso a sistemas informatizados contendo informações que não devem ser de conhecimento público (partes e advogados), de modo que terá conhecimento antecipado das medidas judiciais e atos processuais que o magistrado irá praticar. Assim, faz-se necessário que ele tenha uma reputação ilibada, uma vez que a função pública, conforme já explicitado, deve ser exercida de acordo com os princípios que regem a Administração Pública, sendo os mais importantes, no caso, o da legalidade e da moralidade. Nesse contexto, faz-se necessário que o candidato **não possua antecedentes criminais** (3) e **não tenha sofrido penalidades no**

exercício de cargo público (4) e que esteja no **pleno exercício dos seus direitos civis e políticos (5)**, e **quite com suas obrigações eleitorais e militares (6)**.

Depois, faz-se necessário estabelecer critérios mais específicos, que conduzam à seleção do melhor profissional dentre os vários que se apresentem, e que sirvam, também, para desempatar aqueles que se encontrem em iguais condições de acesso.

Não se pode olvidar que para o desenvolvimento das atividades inerentes ao cargo de assessoria jurídica, o candidato que possua **experiência profissional anterior (7)**, terá melhores condições técnicas de exercê-las em maior quantidade e qualidade. Isto porque, a análise de atos e fatos jurídicos requer especial atenção do profissional, que deve ter capacidade de identificar aqueles que se mostram importantes e pertinentes para a solução das controvérsias existentes. Quanto maior a experiência na leitura de autos jurídicos e na absorção dos elementos que realmente importem será menor o dispêndio de tempo para a elaboração de trabalhos técnicos, bem como possibilitará uma redação mais enxuta, direta e cognoscível.

A Lei 11.644/08 acrescentou o artigo 442-A na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), nos seguintes termos: "Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego a comprovação de experiência prévia por tempo superior a seis meses no mesmo tipo de atividade". Ocorre, no entanto, que para os cargos de chefia ou assessoramento, o órgão público não está obrigado a contratar pessoas com inexperiência, quando os cargos exigem maturidade e experiência profissional.

Não se pode deixar de considerar que nem sempre "experiência" significa "boa experiência". Existe o risco de se selecionar um profissional que não consiga desenvolver suas atividades com o grau de qualidade e quantidade que a sua experiência anterior lhe autorizasse presumidamente exercer.

Além disso, às vezes pessoas experientes podem estar desgastadas, não tendo mais o mesmo ânimo para exercício da mesma atividade que já vinha desenvolvendo por um tempo razoável.

Portanto, a existência de **experiência anterior em cargo de assessor jurídico (8)** também pode ser adotada como requisito.

Ainda abordando a temática relativa à experiência, o candidato que tenha **curso de extensão ou pós-graduação (9)** em matéria que esteja englobada pela

competência da Vara Judicial terá melhor compreensão das questões conflituosas, e poderá trazer elementos de análise e compreensão novos, auxiliando os colegas no exercício de suas funções e o próprio magistrado.

A **publicação de trabalhos técnicos** (10) acerca de matérias que sejam de competência da Vara Judicial também pode constituir requisito de ingresso, dado o maior aprofundamento dos temas pelo candidato/autor, possuindo conhecimento mais abrangente a ser partilhado com a equipe e com o próprio magistrado.

A **elaboração de um documento técnico** (11) perante o magistrado pode lhe auxiliar na escolha do candidato mais adequado, na medida em que pode aferir qual o nível de compreensão na leitura de textos e documentos, a objetividade, a capacidade de redação e sintetização, o conhecimento acerca da matéria, dentre outros fatores.

Bueno (1995) estabelece alguns requisitos para a realização dessa espécie de teste: a) objetivo claro: perfil do cargo, resultados esperados, processo que se delineou, participação do requisitante; b) identificar situações mais comuns, repercussão dos resultados, contexto empresarial e local, tecnologia envolvida, abrangência de tarefas a serem focadas; c) definir a tarefa a ser desenvolvida e a forma de avaliação; d) orientar o requisitante quanto à forma de elaboração de prova e definir quem fará a aplicação e a avaliação, que costuma ser mais qualitativa do que quantitativa; e) se a atividade escolhida para prova situacional atende a dois requisitos básicos: 1) essencialidade: importância do desempenho e 2) abrangência: volume de atividades relevantes que a prova avaliará; f) logística adequada: local da aplicação, clareza de provas, orientações, tempo para sua realização, material de apoio.

A **entrevista** (12) com os candidatos, ainda que a princípio tenha caráter subjetivo, acaba por constituir um elemento auxiliar no desempate dos candidatos, pois no contato direto com o magistrado pode transparecer a ausência de ânimo para o exercício do cargo, de polidez no trato de pessoas ou mesmo de linguajar compatível com o exercício da função, passando estes a constituir elementos objetivos. As entrevistas poderão ser gravadas com o fito de garantir um tratamento isonômico e servir como prova quando este elemento de desempate for questionado.

Uma entrevista bem elaborada, com objetivos definidos e desprovida das armadilhas citadas por Hackett (2000), acaba por conseguir identificar as

características pessoais do candidato: inteligência geral, atenção concentrada para detalhes, aptidão numérica, aptidão espacial, aptidão verbal, raciocínio indutivo e dedutivo, atenção dispersa e abrangente, visão em conjunto, facilidade de coordenação, espírito de integração, resistência à frustração, iniciativa própria, relacionamento humano, habilidade interpessoal, colaboração e cooperação, quociente emocional, liderança e facilidade de comunicação (CHIAVENATO, 1999, p. 111).

Após a análise dos critérios técnicos, em havendo dois ou mais candidatos empatados, necessário estabelecer critérios de desempate, sem que eles se mostrem discriminatórios, no mais amplo sentido da palavra.

Como critério de desempate, o Estatuto do Idoso, Lei Federal n. 10.741/2003 estabelece que em seu art. 27, parágrafo único, que “O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada”. Portanto, por se tratar de um critério legal, o **candidato de maior idade** (1) teria prevalência na nomeação para o cargo.

Para demonstrar a importância desse critério no contexto social, oportuna a transcrição da seguinte ementa do acórdão do Tribunal Regional Federal da 2ª Região, de relatoria do desembargador federal SERGIO SCHWAITZER, nos autos nº AC 201150010078982 RJ 2011.50.01.007898-2, datado de 15/02/2012:

“CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO - ENSINO SUPERIOR - PROCESSO SELETIVO PARA PREENCHIMENTO DE VAGAS - CRITÉRIO DE DESEMPATE - MAIOR IDADE I - A adoção da idade como critério de desempate não é novidade no ordenamento jurídico, tendo em vista sua utilização para fins de desempate de promoções, entre outros casos, de magistrados e nas carreiras militares. II - Embora o edital não tenha especificado a razão pela qual o critério foi utilizado, sabe-se que a priorização dos candidatos com maior idade justifica-se tanto em razão da valorização da maior experiência de vida, como em razão da finalidade de compensar as desigualdades ao acesso ao mercado de trabalho ou à formação profissional. III - Tal finalidade, inclusive, motivou o legislador a inserir a idade como um critério geral de desempate nos concursos públicos, conforme preceitua o art. 27 do Estatuto do Idoso. IV - Não há de se falar, portanto, em violação aos princípios da razoabilidade e da eficiência, nem muito menos ao princípio da legalidade”.

Par fim, em prevalecendo o empate, visando valorar o candidato que já tenha maior experiência no exercício de atividade pública, adotar-se-ia como critério

de desempate o **maior tempo de serviço prestado a órgãos públicos do Estado do Paraná** (2).

A Lei nº 11.690/08, relativa ao Tribunal do Júri, dispõe nos artigos 439 e 440 que o exercício efetivo da função de jurado constitui serviço público relevante e, por isso, dá preferência no provimento de cargo ou função pública, mediante concurso. No entanto, como os cargos de assessores são comissionados, não sendo providos mediante concurso público, tal critério não se torna obrigatório.

5.2 PLANO DE IMPLANTAÇÃO

No caso da Vara Cível e da Fazenda Pública do Foro Regional de Piraquara, assim que foram criados os cargos de assessores, o Juiz Titular deparou-se com a omissão legislativa acerca dos critérios para a seleção de candidatos.

No entanto, de modo louvável e coerente com os princípios que regem a Administração Pública, estabeleceu critérios pré-definidos para a seleção de novos assessores jurídicos.

Vindo de uma época em que o exercício da atividade jurisdicional era solitário, ou seja, sem a ajuda funcional de assessores, o Juiz Titular já tinha conhecimentos concretos acerca dos requisitos mínimos que os candidatos às vagas de assessores jurídicos deveriam ter.

Deste modo, foi divulgada a abertura do processo administrativo para a seleção dos candidatos, onde aqueles interessados puderam deixar seus currículos para análise dos critérios referentes à capacidade, grau de instrução, experiência profissional, experiência específica no cargo de assessor, cursos de extensão e de pós-graduação e trabalhos técnico-científicos.

Após essa análise e seleção dos candidatos que detinham os requisitos que mais se amoldavam às exigências do Juiz Titular, foi realizada uma prova para observação dos conhecimentos técnicos, escrita, ortografia, raciocínio, capacidade de expressão, compreensão e sintetização, dentre outros.

Na última etapa, foi realizada uma entrevista com os candidatos mais qualificados, competindo ao Juiz Titular escolher os dois mais aptos a ocupar os cargos disponíveis.

5.3 RECURSOS

A implantação do procedimento não traz custos adicionais ao órgão público, tendo em vista que os recursos necessários para a realização do processo seletivo já estão presentes. Além disso, em se tratando de preenchimento de cargos públicos, criados por lei, há expressa dotação orçamentária para o seu custeio.

5.4 RESULTADOS ESPERADOS

Considerando que o Poder Judiciário está passando por reformas visando maior agilidade e, principalmente, transparência, a modernização de suas atividades com os ditames atuais da sociedade permite que a população tenha maior confiança no trabalho realizado.

A existência de critérios pré-definidos para a escolha de pessoal do quadro dos órgãos do Poder Judiciário, se amolda às normas da Constituição Federal e das leis esparsas de Direito Administrativo que estabelecem que o processo administrativo seletivo deve ser regido pelos princípios da moralidade, legalidade, impessoalidade, exigindo dos ocupantes de cargo público o exercício da função com eficiência.

Deste modo, o presente trabalho procurou estabelecer alguns critérios a serem adotados para a seleção de candidatos para os cargos de assessores jurídicos, quando o forem de livre nomeação e exoneração, objetivando aqueles que preencham o maior número deles e que possam desempenhar suas funções com maior eficiência.

6 CONCLUSÃO

De acordo com o Relatório da Pesquisa Justiça em Números 2013, divulgado pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ em 15/10/2013, no ano de 2012 havia um estoque de 64 milhões de processos que, somados aos 28,2 milhões que ingressaram no decorrer daquele ano, perfizeram um total de 92,2 milhões de processos em tramitação. Além disso, restou evidenciado que os magistrados brasileiros sentenciaram em média 1.450 processos no ano de 2012.

Como se pode ver, a eficiência é a tônica do momento no mundo jurídico, onde se alia a redução de verbas públicas e o incremento de produtividade e qualidade. Deste modo, a adoção de critérios pré-definidos para a seleção de assessores dá maior transparência ao processo administrativo admissional e tende a resultar na seleção do candidato melhor preparado e que desempenhará suas atividades com mais eficiência seja quantitativa e qualitativamente.

O estabelecimento de critérios pré-definidos no procedimento administrativo para a seleção de assessores jurídicos comprovou ser um método eficaz tanto de tempo, como na obtenção de melhores.

No presente caso, considerando também a implantação do sistema de processo virtual (PROJUDI) – que resultou na maior agilidade na realização dos atos processuais – bem como a adoção de critérios específicos para a seleção dos candidatos às vagas de assessores jurídicos, houve um aumento de produtividade na ordem de 50% a 60%, trazendo, assim, benefícios tanto para o órgão do Poder Judiciário como para a população.

7 REFERÊNCIAS

BRASIL. Emenda Constitucional nº 19 de 04 de junho de 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm>. Acesso em: 08/10/2013.

BRASIL. Lei Federal nº 8112 de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 08/10/2013.

BRASIL. Lei Federal nº 9.029 de 13 de abril de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm>. Acesso em: 08/10/2013.

BRASIL. Lei nº 10406 de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil Brasileiro). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 08/10/2013.

BRASIL. Lei nº 11690 de 09 de junho de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11690.htm>. Acesso em: 08/10/2013.

BRASIL. Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis Trabalhistas). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08/10/2013.

BUENO, José. Manual do selecionador de pessoal: do planejamento à ação. São Paulo: LTR, 1995.

CAMPOS, V. F. O valor dos recursos humanos na era do conhecimento – Belo Horizonte, MG: Fundação Christiano Ottoni, Escola de Engenharia da UFMG, 1995.

CARON, N. Desmotivação hoje e sempre – como enlouquecer seus funcionários e formar a pior equipe; tradução de Ana Tonetto Baña – Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas – o novo papel dos recursos humanos nas organizações – Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 07 de 18 de outubro de 2005. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/atos-administrativos/atos-da-presidencia/323-resolucoes/12121-resolu-no-7-de-18-de-outubro-de-2005->>. Acesso em: 08/10/2013.

DEEMS, R. S. Contratar: como encontrar e conservar as melhores pessoas; traduzido por Julio Monteiro de Oliveira – 1.ed. – São Paulo: Amadio, 2002.

DI PIETRO, M. S. Z. Direito Administrativo – 17.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FARACO, M. G. Recrutamento e seleção de pessoal. Rio de Janeiro: CNI, 1982.

GILLEN, T. Avaliação de desempenho; tradução André M. Andrade – São Paulo: Nobel, 2000.

GOVERNO FEDERAL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Combate à Discriminação no Trabalho. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/discriminacao/>>. Acesso em: 19/09/2013.

HACKETT, P. Como fazer entrevistas de seleção; tradução Márcia Cruz Nóboa Leme – São Paulo: Nobel, 2000.

MAZZA, A. Manual de Direito Administrativo. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MEIRELLES, H. L. Direito Administrativo Brasileiro. 22.ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B7750C1012B82B11CDF5AC9/PlanoInterneto.pdf>>. Acesso em: 19/09/2013.

MORAES, A. Direito Constitucional. 15.ed., São Paulo: Atlas, 2004.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 100 de 25 de abril de 1955. Disponível em: < <http://www.oit.org.br/node/445>>. Acesso em: 08/10/2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111 de 26 de novembro de 1965. Disponível em: < <http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 08/10/2013.

PARANÁ. Lei Estadual Nº 16.024 de 19 de dezembro de 2008. Disponível em: <<http://www.tjpr.jus.br/estatuto-dos-funcionarios-do-poder-judiciario>>. Acesso em: 08/10/2013.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Súmulas. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula>>. Acesso em: 08/10/2013.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARANÁ. Código de Organização e Divisão Judiciárias. Disponível em: <<http://www.tjpr.jus.br/codj>>. Acesso em: 08/10/2013.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARANÁ. Edital 01/2013 do concurso de Assessor Jurídico. Disponível em: <http://portal.tjpr.jus.br/pesquisa_atos/publico/ajax_concursos.do?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9ff006d3f0d1321e91af479f60bdb525968bf440087b6b30641a2fb19108057b53eef286ec70184c6e>. Acesso em: 08/10/2013.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARANÁ. Resolução 93/2013. Disponível em: <<http://www.tjpr.jus.br/demais-atos>>. Acesso em: 08/10/2013.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL 2ª Região. Disponível em:
<<http://www.trf2.jus.br/Paginas/paginainicial.aspx?js=1>>. Acesso em: 08/10/2013.

WEISS, D. H. Entrevista de seleção: como conduzi-la com êxito: tradução Ibraíma Dafonte – São Paulo: Nobel, 1992.