

Um novo JOTA está no ar. Entenda o que muda para você! [Saiba mais](#)

Um novo JOTA está no ar. Entenda o que muda para você! [Saiba mais](#)



Buscar no JOTA



CARLOS ARI

PODER

TRIBUTOS

SAÚDE

ENERGIA

OPINIÃO E ANALISE

COBERTURAS ESPECIAIS

ELEIÇÕES 2024

ESTÚDIO JOTA



CARLOS ARI

CALL EXCLUSIVA JOTA PRO PODER

Os efeitos das eleições municipais em escala federal

SEXTA, 23/08 ÀS 9H30

TESTE O JOTA PRO



[Início](#) > [Colunas](#) > [Publicistas](#)

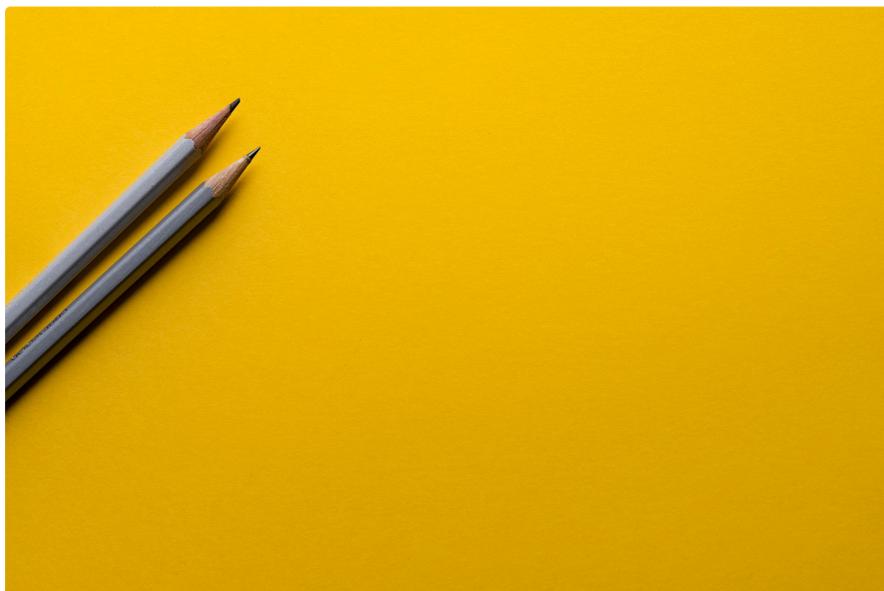
PUBLICISTAS

## A lei nacional de concursos e sua simbologia

Congresso busca aprimorar recrutamento de pessoal com mais avaliação comportamental e menos conteudismo

Jacinto Arruda Câmara

20/08/2024 | 05:00



Crédito: Unsplash

Na última semana o Congresso aprovou o projeto de lei que disciplina por meio de normas gerais, pela primeira vez, o **concurso público** para a escolha de servidores nas diferentes áreas e níveis da federação. Falta apenas sanção presidencial para que ele se torne lei.

Além de regras relevantes para padronizar boas práticas na estruturação e organização dos concursos, assegurando valores jurídicos básicos como a igualdade, a lei aponta caminhos para melhorar a eficiência desse processo seletivo.

Um concurso eficiente, para dizer o óbvio, é o que seleciona os melhores candidatos para as funções a serem preenchidas. Há tempos a eficiência dos concursos tem sido questionada. Para os críticos, os concursos acabam selecionando os melhores concurreiros e, entre eles, vários sem aptidão para o serviço público. Com um sistema que dificulta a exclusão das más escolhas, falhas do processo seletivo tornam-se ainda mais onerosas.

Em 1998, o Congresso já procurava afastar esses problemas. Incluiu na Constituição a indicação de que as provas de concurso público deveriam ser elaboradas “de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego”. Para corrigir eventuais falhas nessa escolha, previu a “avaliação periódica de desempenho” dos servidores estáveis, procedimento que levaria à perda do cargo quem apresentasse maus resultados.

O diagnóstico não mudou substancialmente nesse último quarto de século. Concursos continuam conteudistas e a avaliação periódica de desempenho ainda não foi regulamentada. A aprovação da Lei Geral de Concursos Públicos é a nova tentativa de mudar a prática dos gestores públicos.

Duas diretrizes da nova lei podem servir de símbolo para uma mudança na prática dos concursos: a relativização do conteudismo e a valorização da avaliação comportamental dos candidatos.

Concursos ainda são vistos como meio de aferir conhecimento: quanto mais conteúdo tiver o candidato, maiores as chances de aprovação. A nova lei relativiza essa ideia, indicando que, além de conteúdo (“avaliação de conhecimento”), o concurso deve avaliar *habilidades* e *competência*. Não basta conhecer o programa (ter conteúdo). Deve-se exigir que o candidato demonstre a aplicação eficiente de seus conhecimentos (aptidão e aspectos inter-relacionais adequados para executar suas futuras atribuições).

Nessa esteira, a nova lei ressalta a relevância de avaliações comportamentais, traço dos candidatos que a redação final do projeto preferiu denominar de “aspectos inter-relacionais”. É importante valorizar quem demonstra aptidão para trabalhar em grupo, atender ao público, ser comunicativo etc. Também é preciso excluir do processo os candidatos com perfis avessos a tais habilidades sociais e humanas mínimas.

Implementar tais mudanças não será fácil. São desafios inerentes a qualquer grande corporação, inclusive privadas. No setor público, não será diferente. A lei nacional de concursos reconhece esse fato e aponta o caminho para enfrentá-lo: desenvolver concursos mais complexos e voltados para o desenvolvimento humano. 



### JACINTHO ARRUDA CÂMARA

Professor doutor da PUC-SP e vice-presidente da SBDP

TAGS

CONCURSOS PÚBLICOS

NEWSLETTER DO SERVIDOR

SERVIÇO PÚBLICO