

# PARA MODERNIZAR OS CONCURSOS PÚBLICOS NO BRASIL

Proposta acadêmica de lei nacional para  
modernização dos concursos públicos,  
elaborada no âmbito do **Núcleo de Inovação  
da Função Pública – sbdp.**

São Paulo, 21 de outubro de 2021

## JUSTIFICATIVA

Os estudos e debates que conduziram à elaboração desta proposta foram realizados no âmbito do *Núcleo de Inovação da Função Pública* da Sociedade Brasileira de Direito Público – sbdp.<sup>1</sup>

A proposta é fruto de pesquisas acadêmicas e de diálogos com gestores públicos, controladores e especialistas em geral. Pelas valiosas contribuições, agradecemos a Bruna Éboli (ENAP), Diogo Costa (ENAP), Fabrício Motta (UFG e TCE-GO), Felipe Drumond (Frente Parlamentar Mista da Reforma Administrativa), Fernando Coelho (FGV-EAESP), Fernando Fontainha (IESP-UERJ) e Juliana Palma (FGV Direito SP). Pelo valoroso apoio às atividades do Núcleo de Inovação da Função Pública – sbdp, agradecemos à Vamos (Fundação Lemann, Instituto Humanize e República.org).<sup>2</sup>

A Constituição Federal prevê o concurso público como obrigatório para o provimento de cargos e empregos.<sup>3</sup> O concurso tem dois objetivos fundamentais: garantir o acesso isonômico dos cidadãos à função pública, mitigando preferências pessoais ou políticas; e promover a eficiência administrativa, por

---

<sup>1</sup> A presente proposta foi elaborada sob a coordenação do professor Carlos Ari Sundfeld, presidente da sbdp e professor titular da Escola de Direito da Fundação Getúlio Vargas de São Paulo. O Núcleo de Inovação da Função Pública – sbdp conta com a coordenação executiva de Conrado Tristão e com os pesquisadores Ana Luiza Calil, Anna Carolina Migueis, Camila Castro Neves e Ricardo Alberto Kanayama. A sbdp é entidade científica não governamental e sem fins lucrativos, ativa desde 1993, voltada ao estudo e inovação do direito público. Para mais informações, ver: <https://sbdp.org.br/>.

<sup>2</sup> A Vamos é uma parceria da Fundação Lemann, Instituto Humanize e República.org, que atua de forma colaborativa e coordenada na articulação e mobilização de pessoas, saberes e recursos, promovendo e disseminando uma cultura de engajamento, valorização e gestão estratégica de pessoas que atuam no Setor Público e no Terceiro Setor

<sup>3</sup> O art. 37, II, da Constituição Federal prevê 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”.

meio da seleção tempestiva de candidatos aptos para o desempenho das atividades do posto a ser preenchido.<sup>4</sup>

Pesquisas acadêmicas, em âmbito internacional, mostram que o concurso público pode ser ferramenta efetiva para melhorar a qualificação, mitigar influências políticas, reduzir a corrupção e trazer maior motivação no âmbito do funcionalismo público.<sup>5</sup>

No Brasil, entretanto, o instituto ainda não alcançou todo o seu potencial.

O objetivo de permitir a isonomia no acesso aos postos públicos parece ser atendido de modo satisfatório pelos concursos.<sup>6</sup> Contudo, estudos recentes apontam que, frequentemente, concursos públicos não têm cumprido adequadamente sua função de selecionar os melhores candidatos.

Os principais problemas apontados são: desagregação na gestão do concurso, sobretudo em relação ao seu planejamento e execução; seleção com base em conhecimentos genéricos, distantes das efetivas atividades do posto a ser preenchido; tipos de provas antiquados, que não refletem a grande evolução ocorrida nas últimas décadas no campo da gestão de pessoas.<sup>7</sup>

Com base nesse diagnóstico, a presente proposta busca, por um lado, assegurar a efetividade nacional dos concursos públicos, com observância de

---

<sup>4</sup> Ver, por exemplo, Hely Lopes Meirelles. *Direito administrativo brasileiro*. São Paulo: Editora Malheiros, 1999, p. 419.

<sup>5</sup> Ver, por exemplo, Virginia Oliveros e Christian Schuster. Merit, tenure, and bureaucratic behavior: Evidence from a conjoint experiment in the Dominican Republic. *Comparative Political Studies*, v. 51, n. 6, pp. 759-792, 2018.

<sup>6</sup> Ver, por exemplo, Anna Carolina Migueis. Regime jurídico dos servidores públicos no Brasil: Evolução, by-passes e transformações. In: Carlos Ari Sundfeld e Conrado Tristão. *Vínculos públicos e formas de seleção: Diagnósticos jurídicos para a modernização do RH do Estado*. sbdp, 2021. Disponível em: <https://sbdp.org.br/wp/wp-content/uploads/2021/06/Carlos-Ari-Sundfeld-e-Conrado-Tristao-Org.-Vinculos-publicos-e-formas-de-selecao.-sbdp-2021.-1.pdf>.

<sup>7</sup> Para análises das disfuncionalidades dos concursos públicos no Brasil, ver: Fernando Coelho e Isabela Menon. A quantas anda a gestão de recursos humanos no setor público? Um ensaio a partir das (dis)funções do processo de recrutamento e seleção – os concursos públicos. *Revista do Serviço Público*, Edição especial “Repensando o Estado brasileiro”, pp. 151-180, 2018; Fernando Fontainha et al. O concurso público brasileiro e a ideologia concursária. *Revista Jurídica da Presidência*, v. 16, n. 110, pp. 671-702, 2014.

princípios constitucionais como publicidade e impessoalidade, e, por outro lado, propiciar, em todos os âmbitos da administração pública, a modernização segura dos concursos públicos em cumprimento ao princípio constitucional da eficiência administrativa, e isso a partir de três ideias centrais: racionalizar o planejamento, customizar a seleção e inovar nas avaliações.

Cabe aqui destacar que a propositura de lei nacional com normas gerais sobre concursos públicos se inclui não só entre as competências legislativas da União, como também entre os temas sujeitos à ampla iniciativa parlamentar, no âmbito do Congresso Nacional.

Em primeiro lugar porque está na própria Constituição, e alcança todas as administrações públicas do país, o dever de fazer concursos públicos e de organizá-los por princípios como publicidade, impessoalidade e eficiência administrativa. A efetividade desse dever supõe a observância, por todos os entes da Federação e por todos os Poderes, de um arcabouço mínimo comum, que tem de ser estabelecido por meio de normas gerais nacionais.

A Constituição Federal atribui competência concorrente à União, Estados e Distrito Federal para legislar sobre “procedimentos em matéria processual”.<sup>8</sup> Cabe à União “estabelecer normas gerais”,<sup>9</sup> havendo competência complementar dos Estados”.<sup>10</sup>

Concurso público é espécie de procedimento (ou processo) administrativo. A natureza processual do concurso é amplamente reconhecida pela literatura especializada.<sup>11</sup> E, inclusive, já é prevista em lei: a Lei Federal de Processo Administrativo (Lei 9.784/1999) a reconhece, ao incluir em seu escopo os “processos administrativos de concurso ou seleção pública”.<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup> Art. 24, XI.

<sup>9</sup> Idem, § 1º.

<sup>10</sup> Idem, § 2º.

<sup>11</sup> Ver, por todos, Odete Medauar. Direito Administrativo moderno. Belo Horizonte: Fórum, 2021, p. 183.

<sup>12</sup> Art. 50, III.

A jurisprudência mais recente dos tribunais superiores tem conferido efeitos nacionais a normas básicas da legislação federal sobre processo administrativo, alcançando também os Estados, o Distrito Federal e os Municípios. Isso com o objetivo de assegurar a efetivação de valores constitucionais, entre eles o do *devido processo legal*, da publicidade, da impessoalidade, etc.

O Supremo Tribunal Federal (STF) já decidiu que a competência para legislar sobre instituto de “natureza procedimental administrativa” está inserida na “competência concorrente da União, dos Estados-Membros e do Distrito Federal para legislar sobre procedimentos em matéria processual, conferida pelo inc. XI do art. 24 da Constituição da República”.<sup>13</sup>

O Superior Tribunal de Justiça (STJ), por sua vez, aprovou em 2019 a Súmula n. 633, segundo a qual “a Lei n. 9.784/1999 [Lei Federal de Processo Administrativo], (...), pode ser aplicada, de forma subsidiária, aos estados e municípios, se inexistente norma local e específica que regule a matéria”.

Em 2021, o STF declarou a inconstitucionalidade do prazo decadencial de 10 anos (art. 10, I) da Lei de Processo Administrativo do Estado de São Paulo (lei 10.177/1998). Um dos argumentos utilizados pelo tribunal foi justamente que “veio, no âmbito federal, a Lei nº 9.784/1999, a prever o período de 5 anos para anulação”, ensejando “a irrazoabilidade no que se venha a compreender que as 27 unidades da Federação podem estipular prazo decadencial individualizado”.<sup>14</sup>

Cabe ainda destacar que a Constituição Federal admite a iniciativa do próprio Congresso Nacional quanto a leis com normas gerais sobre concursos públicos. Embora o presidente da República tenha competência privativa para propor leis sobre “servidores públicos”,<sup>15</sup> essa reserva não se estende à fixação das normas gerais nacionais sobre concursos públicos. De um lado, porque essa

---

<sup>13</sup> ADI 4.337, min. rel. Cármen Lúcia, j. em 13.09.2019.

<sup>14</sup> ADI 6.019, min. rel. Marco Aurélio, j. em 12.05.2021.

<sup>15</sup> Art. 61, § 1º, II, “c”.

reserva para o Executivo Federal diz respeito apenas às leis sobre *servidores federais*, não alcançando, portanto, o estabelecimento de normas gerais nacionais. De outro, porque normas gerais sobre concursos públicos dizem respeito a procedimentos logicamente anteriores e externos ao vínculo e regime jurídico de “servidor público”. Exatamente nesse sentido, o STF já decidiu pela constitucionalidade de leis de iniciativa do Legislativo disciplinando concursos públicos, por representar “momento anterior ao da caracterização do candidato como servidor público”.<sup>16</sup>

Portanto, fica claro que a Constituição Federal admite a competência do Congresso Nacional para iniciativa de lei nacional com o objetivo de estabelecer normas gerais sobre concursos públicos.

O projeto de lei é conciso (13 artigos), e suas normas gerais tratam, de modo objetivo, dos aspectos cruciais do concurso público, sem os quais estes não são capazes de cumprir os princípios constitucionais e de atender às necessidades da administração pública contemporânea. O que se propõe é uma lei com as normas mínimas necessárias para, preservando as experiências de sucesso já em andamento, contribuir para a efetiva realização, e para a modernização, dos concursos públicos em âmbito nacional.

O *Capítulo I – Disposições Gerais* (arts. 1º e 2º) cuida do âmbito de incidência das normas propostas e traz as diretrizes gerais do concurso público.

O projeto disciplina o concurso público no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. O objetivo é estabelecer normas mínimas para o concurso público em todo o país, assegurando a efetividade do mandamento constitucional.

Contudo, reconhecendo a existência de especificidades, o projeto excepciona de suas regras os concursos públicos para ingresso na magistratura, no Ministério Público e nas empresas estatais que não recebam recursos da

---

<sup>16</sup> ADI 2.672, min. rel. Ellen Gracie, j. em 22.06.2006.

União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios para pagamento de despesas de pessoal ou de custeio em geral.

A magistratura e o Ministério Público contam com Conselhos Nacionais, previstos na Constituição Federal, que têm por competência regulamentar o concurso público nessas carreiras. As estatais não dependentes, por sua vez, seguem lógica própria do mercado, e não têm sido apontados em seus concursos públicos os mesmos entraves da administração em geral.

Além disso, o projeto prevê a aplicação subsidiária de suas normas aos concursos públicos para ingresso na Advocacia-Geral da União, nas procuradorias estaduais e do Distrito Federal e na Defensoria Pública. Tais carreiras contam com regras específicas na Constituição Federal, e os dispositivos do projeto são aplicáveis a elas no que não contrariarem essas normas constitucionais.

O projeto prevê como objetivo do concurso público, em coerência com o conjunto de princípios constitucionais aplicáveis, a “seleção isonômica de candidatos por meio da avaliação dos conhecimentos, habilidades e competências necessários ao desempenho com eficiência das atribuições do cargo ou emprego público”. A ideia é reforçar exatamente as duas dimensões fundamentais do concurso: a isonomia no acesso a cargos e empregos públicos, e a seleção eficiente dos melhores candidatos para as funções públicas a serem preenchidas.

Além disso, o projeto assegura o concurso público como mecanismo para promoção da diversidade no setor público, e veda expressamente todo tipo de discriminação ilegítima dos candidatos.

*O Capítulo II – Da Autorização para Abertura de Concurso Público (art. 3º)* tem por objetivo apoiar a racionalização do planejamento das administrações públicas no período anterior à autorização para abertura do concurso público.

Há previsão de elementos que devem ser considerados na motivação do ato de autorização, como “denominação e quantidade dos postos a prover, com

descrição de suas atribuições”, e “adequação do provimento dos postos, em face das necessidades e possibilidades de toda a administração pública”.

O *Capítulo III – Do Planejamento Do Concurso Público* (arts. 4º a 6º) tem por objetivo integrar e racionalizar a gestão do concurso público, garantindo sua seriedade, confiabilidade, segurança, qualidade e eficiência.

O projeto reforça o papel da comissão organizadora enquanto responsável pelo planejamento e execução do concurso público. Os dispositivos disciplinam a composição e funcionamento da comissão (prevendo hipóteses de vedação e impedimento). Além disso, são estabelecidas de modo expresso as atribuições da comissão, entre as quais “planejar todas as etapas do concurso público” e “acompanhar a execução do concurso” quando esta couber a entidade especializada.

Cabe destacar o papel da comissão organizadora de “identificar os conhecimentos, habilidades e competências necessários ao exercício dos postos a prover”, e com base nisso “decidir sobre os tipos de prova e critérios de avaliação mais adequados à seleção”. O objetivo aqui é justamente assegurar que, em atenção à eficiência administrativa, os concursos públicos avaliem aspectos efetivamente conectados com os postos a serem providos.

Por fim, em respeito à autonomia das várias administrações públicas, que têm suas peculiaridades organizacionais, o projeto prevê que, a critério da autoridade competente para autorizar a abertura do concurso público, seu planejamento e execução poderão ficar a cargo de “órgão ou entidade pública (...) que seja especializado na seleção, capacitação ou avaliação de servidores ou empregados públicos”.

O *Capítulo IV – Da Execução do Concurso Público* (art. 7º) tem por objetivo organizar o início da fase externa do concurso público, a partir da previsão de requisitos para o edital do concurso.

O projeto exige que o edital preveja, no mínimo, elementos como: “denominação e quantidade dos postos a prover, com descrição de suas

atribuições e dos conhecimentos, habilidades e competências necessários”; “procedimentos para inscrição”; “tipos de prova e critérios de avaliação, com especificação do conteúdo programático, atividades práticas e aspectos comportamentais a serem avaliados”; e “critérios de classificação, desempate e aprovação no concurso público, bem como requisitos para nomeação”.

O *Capítulo V – Da Avaliação por Provas ou Provas e Títulos* (arts. 9º e 10) tem por foco consolidar as boas práticas e, ao mesmo tempo, viabilizar de modo seguro as inovações que são necessárias à eficiência da administração pública contemporânea, em especial quanto aos métodos de avaliação utilizados nos concursos públicos.

O concurso público deverá contar com provas que avaliem necessariamente os “conhecimentos” (domínio de matérias ou conteúdos relacionados às atribuições), “habilidades” (aptidão intelectual ou física para execução prática de atividades compatíveis com as atribuições) e “competências” (aspectos comportamentais vinculados às atribuições) dos candidatos.

Relevante destacar, aqui, a autorização para a avaliação de competências de forma generalizada nos concursos, a qual poderá ocorrer a partir das diversas técnicas confiáveis e seguras de avaliação psicológica.

Segundo o Conselho Federal de Psicologia (CFP), “a avaliação psicológica para fins de seleção de candidatos(as) é um processo sistemático, de levantamento e síntese de informações, com base em procedimentos científicos que permitem identificar aspectos psicológicos do(a) candidato(a) compatíveis com o desempenho das atividades e profissiografia do cargo”.<sup>17</sup> Ainda segundo o Conselho, são “fontes fundamentais” para a avaliação psicológica: “testes psicológicos aprovados pelo CFP”, “entrevistas psicológicas”

---

<sup>17</sup> Resolução CFP nº 2/2016, art. 1º.

e “protocolos ou registros de observação de comportamentos obtidos individualmente ou por meio de processo grupal”.<sup>18</sup>

A literatura especializada aponta evidências de benefícios com a adoção de avaliações psicológicas em processos de seleção de recursos humanos.<sup>19</sup> Diversos países vêm adotando avaliação psicológica no recrutamento de pessoas para o serviço público, tanto como instrumento opcional na seleção de pessoas, como obrigatório.

No Canada, por exemplo, a lei confere à *Public Service Commission*, responsável pela seleção de pessoal no serviço público, autorização para “usar qualquer método de avaliação, (...) como entrevistas e provas, que considerar apropriado”.<sup>20</sup> A Comissão, em sua *Appointment Policy*, estabeleceu a possibilidade de uso nos processos seletivos de “testes psicológicos de inteligência, personalidade e integridade”.

Já em Portugal, a lei prevê como “método de seleção obrigatório” em concursos públicos a “avaliação psicológica destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das restantes competências [para além das “competências técnicas”] exigíveis ao exercício da função”.<sup>21</sup>

Ainda segundo a legislação portuguesa: “A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido”.<sup>22</sup>

---

<sup>18</sup> Resolução CFP nº 9/2018, art. 2º.

<sup>19</sup> Ver, por exemplo: CARLESS, Sally A. Psychological testing for selection purposes: A guide to evidence-based practice for human resource professionals. *The International Journal of Human Resource Management*, v. 20, n. 12, p. 2517-2532, 2009.

<sup>20</sup> Public Service Employment Act, 36.

<sup>21</sup> Lei 12-A/2008, art. 53, 1, “b” e Portaria 83-A/2009, art. 6º, 1.

<sup>22</sup> Portaria 83-A/2009, art. 10, 1.

Desse modo, a previsão, em norma geral nacional, das avaliações de competências no concurso público está amparada não apenas na literatura, mas também na prática internacional de referência.

O *Capítulo VI – Do Programa de Formação* (art. 11) disciplina em termos gerais essa etapa do concurso, fundamental para assegurar a eficiência administrativa, bem como o modo de avaliá-la.

O projeto prevê que o programa de formação “introduzirá os candidatos às atividades do órgão ou ente e avaliará seu desempenho na execução de atribuições ligadas ao posto”. Essa etapa compreenderá “instrução quanto à missão, competências e funcionamento do órgão ou ente”, “treinamento para as atividades, práticas e rotinas próprias do posto” e “execução controlada das atribuições do posto”.

A avaliação da execução controlada de atribuições terá por base “práticas que integrem a rotina do posto, vedado o exercício de competências decisórias que possam impor dever ou condicionar direito”. Ela estará a cargo dos supervisores, “com base nos conhecimentos, habilidades e competências necessários”, e corresponderá a, no mínimo, metade da nota final dessa etapa do concurso.

Por fim, o *Capítulo VII – Disposições Finais* (arts. 12 e 13) traz regras relativas à segurança jurídica nos concursos públicos e à vigência da lei.

Importante destacar que, para permitir a adequada adaptação da administração a seus dispositivos, o projeto prevê longo período até a entrada em vigor da lei. Não obstante, a aplicação de suas disposições poderá ser antecipada, a critério da autoridade responsável por autorizar a abertura do concurso.

Esta é a síntese das razões que justificam a presente proposta e de seus principais dispositivos.

Lei nº     de     de

*Lei nacional de modernização do  
concurso público.*

## **O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

### **CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º. Esta lei estabelece normas gerais sobre concurso público para provimento de cargos e empregos no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, para assegurar a aplicação dos princípios da administração pública e do art. 37, II, da Constituição Federal.

§ 1º Os concursos públicos serão regidos por esta lei, pelas leis e regulamentos específicos, no que forem compatíveis com esta lei, e pelos respectivos editais.

§ 2º Esta lei se aplica subsidiariamente aos concursos públicos previstos nos arts. 131, § 2º, 132 e 134, § 1º, da Constituição Federal, naquilo que não contrariar normas específicas da Constituição Federal e das leis orgânicas.

§ 3º A aplicação do disposto nesta lei independe da incorporação de suas normas pelas leis específicas ou pelos regulamentos relativos a cada cargo ou emprego público.

§ 4º Esta lei não se aplica aos concursos públicos previstos nos arts. 93, I e 129, § 3º da Constituição Federal, nem aos das empresas públicas e sociedades de economia mista que não recebam recursos da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios para pagamento de despesas de pessoal ou de custeio em geral.

Art. 2º. O concurso público tem por objetivo a seleção isonômica de candidatos por meio da avaliação dos conhecimentos, habilidades e competências necessários ao desempenho com eficiência das atribuições do cargo ou emprego público, assegurada, nos termos da lei, a promoção da diversidade no setor público.

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

I – conhecimentos: domínio de matérias ou conteúdos relacionados às atribuições;

II – habilidades: aptidão intelectual ou física para execução prática de atividades compatíveis com as atribuições;

III – competências: aspectos comportamentais vinculados às atribuições.

§ 2º Sem prejuízo de outras formas ou etapas de avaliação previstas no edital, o concurso público compreenderá, no mínimo:

I – avaliação por provas ou provas e títulos; e

II – programa de formação.

§ 3º O programa de formação poderá ser dispensado nas situações de urgência ou de inviabilidade financeira ou material do órgão ou entidade, devidamente fundamentados.

§ 4º É vedada em qualquer fase ou etapa do concurso público a discriminação ilegítima de candidatos, com base em aspectos como idade, gênero, orientação sexual, estado civil, condição física, deficiência, etnia, naturalidade, proveniência ou local de origem.

## **CAPÍTULO II**

### **DA AUTORIZAÇÃO PARA ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO**

Art. 3º. A autorização para abertura de concurso público deverá ser expressamente motivada com, no mínimo:

I – evolução do quadro de pessoal nos últimos cinco anos e estimativa das necessidades futuras em face das metas de desempenho institucional para os próximos cinco anos;

II – denominação e quantidade dos postos a prover, com descrição de suas atribuições;

III – existência de concurso público anterior com prazo de validade ainda não expirado para os mesmos postos, e a quantidade de candidatos aprovados e não nomeados;

IV – adequação do provimento dos postos, em face das necessidades e possibilidades de toda a administração pública; e

V – estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício previsto para o provimento e nos dois exercícios seguintes, bem como sua adequação à Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.

### **CAPÍTULO III**

#### **DO PLANEJAMENTO DO CONCURSO PÚBLICO**

Art. 4º O planejamento e execução do concurso público poderão, por ato da autoridade competente para autorizar sua abertura, ser atribuídos a:

I – comissão organizadora interna ao órgão ou entidade; ou

II – órgão ou entidade pública pertencente ao mesmo ente federativo ou, excepcionalmente, a ente diverso, que seja especializado na seleção, capacitação ou avaliação de servidores ou empregados públicos.

Art. 5º. A comissão organizadora será composta por número ímpar de membros, sendo um deles seu presidente, e decidirá por maioria absoluta.

§ 1º Sempre que possível, a comissão contará com, no mínimo, um membro da área de recursos humanos, devendo os demais membros exercer atividades de complexidade igual ou superior às dos postos a prover.

§ 2º A comissão poderá contar com o apoio de membro ou consultor externo que atenda a critérios de especialização, integridade, independência e confiança.

§ 3º É vedada a participação na comissão de quem tenha vínculo com entidades voltadas à preparação para concursos públicos, ou à sua execução.

§ 4º Deve ser substituído o membro da comissão cujo cônjuge, companheiro, parente, consanguíneo ou afim, até o terceiro grau, se inscreva como candidato no concurso público.

§ 5º As reuniões da comissão serão registradas em atas, que ficarão arquivadas e disponíveis para conhecimento geral, exceto quanto a informações que possam comprometer a efetividade ou integridade do certame, que serão disponibilizadas após a divulgação dos seus resultados.

Parágrafo único. O órgão ou entidade delegados, a que se refere o inciso II do artigo 4º, constituirão comissão organizadora, com observância deste artigo.

Art. 6º. Compete à comissão organizadora:

- I – planejar todas as etapas do concurso público;
- II – identificar os conhecimentos, habilidades e competências necessários ao exercício dos postos a prover;
- III – decidir sobre os tipos de prova e critérios de avaliação mais adequados à seleção, em vista dos conhecimentos, habilidades e competências necessários;
- IV – definir, com base nas atribuições dos postos, o conteúdo programático, as atividades práticas e os aspectos comportamentais a serem avaliados;
- V – decidir sobre o uso de avaliação por títulos, se lei específica não a determinar, bem como sobre os títulos a serem considerados, em vista dos conhecimentos, habilidades e competências necessários;
- VI – fazer publicar o edital de abertura e demais comunicados relativos ao concurso público;
- VII – executar todas as fases ou etapas do concurso;
- VIII – designar os avaliadores das provas, com formação acadêmica e atividade profissional compatíveis, e sujeitos às vedações e impedimentos previstos no art. 5º, §§ 3º e 4º desta lei; e
- XII – designar os supervisores do programa de formação, segundo os requisitos do inciso VIII do *caput* deste artigo.

Parágrafo único. Por decisão da comissão organizadora, a execução do concurso público ou de suas etapas poderá ser atribuída a instituição especializada, observado o seguinte:

- I – caberá à comissão organizadora exercer as competências previstas nos incisos I a V do *caput* deste artigo e acompanhar a execução do concurso;
- II – poderá ser escolhida por dispensa de licitação a instituição especializada que detenha inquestionável reputação ética e profissional, fins não lucrativos e finalidade estatutária vinculada ao ensino, à pesquisa, à extensão, ao desenvolvimento institucional, científico e tecnológico ou ao incentivo à inovação;
- III – a instituição especializada consultará formalmente a comissão organizadora sempre que houver dúvida quanto à execução do concurso público; e
- IV – a instituição especializada será responsável por assegurar o sigilo das provas.

## **CAPÍTULO IV**

### **DA EXECUÇÃO DO CONCURSO PÚBLICO**

Art. 7º. O edital do concurso público deverá prever, no mínimo:

I – denominação e quantidade dos postos a prover, com descrição de suas atribuições e dos conhecimentos, habilidades e competências necessários;

II – leis de criação e regulamentos dos postos, bem como vencimento inicial, com discriminação das parcelas que o compõem;

III – procedimentos para inscrição;

IV – valor da taxa de inscrição, bem como hipóteses e procedimentos para isenção ou redução;

V – etapas do concurso público;

VI – tipos de prova e critérios de avaliação, com especificação do conteúdo programático, atividades práticas e aspectos comportamentais a serem avaliados;

VII – quando couber, títulos a serem considerados e sua forma de avaliação;

VIII – a instituição especializada responsável pela execução do concurso ou de suas etapas, quando for o caso;

IX – sistemática do programa de formação, com especificação dos tipos e critérios de avaliação, da duração e das responsabilidades dos candidatos aprovados para essa etapa;

X – critérios de classificação, desempate e aprovação no concurso público, bem como requisitos para nomeação;

XI – percentuais mínimos e máximos de vagas destinadas a pessoas com deficiência ou que se enquadrem nas hipóteses legais de ações afirmativas e de reparação histórica, com indicação dos procedimentos para comprovação;

XII – condições para realização das provas por pessoas em situação especial;

XIII – formas de divulgação dos resultados;

XIV – forma e prazo para interposição de recursos; e

XV – prazo de validade do concurso e possibilidade de prorrogação.

Art. 8º O concurso poderá ser realizado total ou parcialmente à distância, de forma on-line ou por plataforma eletrônica com acesso individual seguro.

Parágrafo único. A aplicação deste artigo depende de regulamentação, que poderá ser geral para o ente da Federação, ou específica de cada órgão ou entidade, com consulta pública.

## **CAPÍTULO V**

### **DA AVALIAÇÃO POR PROVAS OU PROVAS E TÍTULOS**

Art. 9º. As provas do concurso público deverão avaliar os conhecimentos, habilidades e competências necessários ao desempenho, de modo combinado ou distribuído por diferentes etapas.

§ 1º As provas poderão ser classificatórias, eliminatórias, ou classificatórias e eliminatórias, independentemente do seu tipo ou dos critérios de avaliação.

§ 2º Sem prejuízo de outros tipos de prova previstos no edital, são formas válidas de avaliação:

I – de conhecimentos: provas escritas, objetivas ou dissertativas, e provas orais, que cubram conteúdos gerais ou específicos;

II – de habilidades: elaboração de documentos e simulação de tarefas próprias do posto, bem como testes físicos compatíveis com suas atividades;

III – de competências: avaliação psicológica, exame de higidez mental ou teste psicotécnico, conduzido por profissional habilitado nos termos da regulamentação específica.

§ 3º O edital indicará de modo claro, para cada tipo de prova, se a avaliação será de conhecimentos, habilidades ou competências, sendo possível a combinação de tais avaliações em uma mesma prova ou etapa.

Art. 10. A avaliação por títulos terá por base os conhecimentos, habilidades e competências necessários ao desempenho, e terá caráter classificatório.

## **CAPÍTULO VI**

### **DO PROGRAMA DE FORMAÇÃO**

Art. 11. O programa de formação, de caráter eliminatório, classificatório, ou eliminatório e classificatório, introduzirá os candidatos às atividades do órgão ou ente e avaliará seu desempenho na execução de atribuições ligadas ao posto.

§ 1º O programa de formação compreenderá:

I – instrução quanto à missão, competências e funcionamento do órgão ou ente;

II – treinamento para as atividades, práticas e rotinas próprias do posto; e

III – execução controlada das atribuições do posto.

§ 2º A instrução e treinamento do candidato poderá ser feita por meio de aulas, cursos, palestras ou outras dinâmicas de ensino, que poderão ser presenciais ou à distância, e será avaliada com base em provas e atividades.

§ 3º A execução controlada de atribuições terá por base práticas que integrem a rotina do posto, vedado o exercício de competências decisórias que possam impor dever ou condicionar direito, e será avaliada pelos supervisores, com base nos conhecimentos, habilidades e competências necessários.

§ 4º Na execução controlada de atribuições, o candidato será considerado como agente público para fins do art. 28 do Decreto-Lei Nº 4.657, de 4 de setembro de 1942.

§ 5º A avaliação da execução controlada de atividades corresponderá a, no mínimo, metade da nota final da etapa do programa de formação.

§ 6º Será considerado reprovado e, conseqüentemente, eliminado do concurso, o candidato que não formalizar matrícula para o curso de formação dentro do prazo fixado pelo ato de convocação, ou que não cumprir no mínimo 85% (oitenta e cinco por cento) de sua carga horária.

## **CAPÍTULO VII**

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 12. A decisão controladora ou judicial que, com base em valores jurídicos abstratos, impugnar tipo de prova ou critério de avaliação previsto no edital do concurso público deverá considerar as consequências práticas da medida, em especial em função dos conhecimentos, habilidades e competências necessários ao desempenho das atribuições do cargo ou emprego, nos termos do *caput* do art. 20 do Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942.

Art. 13. Esta lei entra em vigor no dia 1º de janeiro do quarto ano após a sua edição, podendo sua aplicação ser antecipada pelo ato que autorizar a abertura de cada concurso público.

Parágrafo único. Esta lei não se aplica aos concursos públicos cuja abertura tenha sido autorizada por ato editado antes de sua entrada em vigor.