

# Diagnóstico dos Concursos Públicos pelo Mundo

## Relatório final



Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI)  
Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)

Fernando Luz Brancoli

**Diagnóstico dos Concursos Públicos pelo Mundo**

**Produto 4 – Relatório Final**

**Estudo Comparativo sobre Experiências Internacionais em Concursos Públicos**

**Termo de Referência nº 145126**

**Edital nº 17/2024**

**Programa de Apoio à Modernização da Gestão Pública**

**Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI)**

**Consultor responsável:** Fernando Luz Brancoli

**Julho de 2025**

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>2. METODOLOGIA DE SISTEMATIZAÇÃO E ANÁLISE .....</b>	<b>2</b>
<b>3. PANORAMA INTERNACIONAL DOS SISTEMAS DE SELEÇÃO .....</b>	<b>4</b>
<b>3.1. África do Sul .....</b>	<b>8</b>
Introdução.....	8
Macroestrutura 1: Gestão e Organização .....	8
Macroestrutura 2: Metodologias de Avaliação .....	9
Macroestrutura 3: Políticas Inclusivas.....	10
Macroestrutura 4: Eficiência Temporal.....	11
Macroestrutura 5: Desafios de Implementação .....	12
Macroestrutura 6: Aplicabilidade ao Brasil .....	13
Macroestrutura 7: Percepção Social E Eficácia.....	14
Macroestrutura 8: Eficiência Administrativa .....	15
Considerações Finais.....	16
<b>3.2. Argentina.....</b>	<b>16</b>
Introdução.....	16
Macroestrutura 1: Gestão e Organização .....	17
Macroestrutura 2: Metodologias de Avaliação .....	18
Macroestrutura 3: Políticas Inclusivas.....	19
Macroestrutura 4: Eficiência Temporal.....	20
Macroestrutura 5: Desafios de Implementação .....	21
Macroestrutura 6: Aplicabilidade ao Brasil .....	22
Macroestrutura 7: Percepção Social e Eficácia .....	23
Macroestrutura 8: Eficiência Administrativa .....	24
Considerações Finais.....	25
<b>3.3. Alemanha .....</b>	<b>26</b>
Introdução.....	26
Macroestrutura 1: Gestão e Organização .....	26
Macroestrutura 2: Metodologias de Avaliação .....	27
Macroestrutura 3: Políticas Inclusivas.....	28
Macroestrutura 4: Eficiência Temporal.....	29
Macroestrutura 5: Desafios De Implementação.....	30
Macroestrutura 6: Aplicabilidade ao Brasil .....	31
Macroestrutura 7: Percepção Social e Eficácia .....	32
Macroestrutura 8: Eficiência Administrativa .....	32
Considerações Finais.....	33
<b>3.4. Canadá .....</b>	<b>34</b>
Introdução.....	34
Macroestrutura 1: Gestão e Organização .....	35
Macroestrutura 2: Metodologias de Avaliação .....	36
Macroestrutura 3: Políticas Inclusivas.....	37
Macroestrutura 4: Eficiência Temporal.....	38
Macroestrutura 5: Desafios de Implementação .....	39
Macroestrutura 6: Aplicabilidade Ao Brasil.....	41

Macroestrutura 7: Percepção Social e Eficácia .....	42
Macroestrutura 8: Eficiência Administrativa .....	43
Considerações Finais.....	44
<b>3.5. Chile.....</b>	<b>45</b>
Introdução.....	45
Macroestrutura 1: Gestão e Organização .....	46
Macroestrutura 2: Metodologias de Avaliação .....	48
Macroestrutura 3: Políticas Inclusivas.....	49
Macroestrutura 4: Eficiência Temporal.....	50
Macroestrutura 5: Desafios de Implementação .....	51
Macroestrutura 6: Aplicabilidade ao Brasil .....	52
Macroestrutura 7: Percepção Social e Eficácia .....	53
Macroestrutura 8 – Eficiência Administrativa.....	54
Considerações Finais.....	55
<b>3.6. China .....</b>	<b>56</b>
Introdução.....	56
Macroestrutura 1 – Gestão e Organização .....	57
Macroestrutura 2 – Metodologias de Avaliação.....	59
Macroestrutura 3 – Políticas Inclusivas.....	60
Macroestrutura 4 – Eficiência Temporal.....	61
Macroestrutura 5 – Desafios de Implementação .....	63
Macroestrutura 6 – Aplicabilidade ao Brasil .....	63
Macroestrutura 7 – Percepção Social e Eficácia .....	64
Macroestrutura 8 – Eficiência Administrativa.....	66
Considerações Finais.....	67
<b>3.7. Espanha.....</b>	<b>68</b>
Introdução.....	68
Macroestrutura 1 – Gestão e Organização .....	69
Macroestrutura 2 – Metodologias de Avaliação.....	70
Macroestrutura 3 – Políticas Inclusivas.....	71
Macroestrutura 4 – Eficiência Temporal.....	72
Macroestrutura 5 – Desafios de Implementação .....	73
Macroestrutura 6 – Aplicabilidade ao Brasil .....	74
Macroestrutura 7 – Percepção Social e Eficácia .....	76
Macroestrutura 8 – Eficiência Administrativa.....	77
Considerações Finais.....	78
<b>3.8. Estados Unidos .....</b>	<b>79</b>
Introdução.....	79
Macroestrutura 1: Gestão e Organização .....	80
Macroestrutura 2: Metodologias de Avaliação .....	81
Macroestrutura 3: Políticas Inclusivas.....	82
Macroestrutura 4: Eficiência Temporal.....	84
Macroestrutura 5: Desafios de Implementação .....	85
Macroestrutura 6: Aplicabilidade Ao Brasil.....	86
Macroestrutura 7: Percepção Social e Eficácia .....	87
Macroestrutura 8: Eficiência Administrativa .....	89
Considerações Finais.....	90

<b>3.9 França.....</b>	<b>91</b>
Introdução.....	91
Macroestrutura 1: Gestão e Organização .....	91
Macroestrutura 2: Metodologias de Avaliação .....	93
Macroestrutura 3: Políticas Inclusivas.....	94
Macroestrutura 4: Eficiência Temporal.....	95
Macroestrutura 5: Desafios de Implementação .....	96
Macroestrutura 6: Aplicabilidade ao Brasil .....	97
Macroestrutura 7: Percepção Social e Eficácia .....	98
Macroestrutura 8: Eficiência Administrativa .....	99
Considerações Finais.....	100
<b>3.10. Índia.....</b>	<b>101</b>
Introdução.....	101
Macroestrutura 1: Gestão e Organização .....	101
Macroestrutura 2: Metodologias de Avaliação .....	103
Macroestrutura 3: Políticas Inclusivas.....	104
Macroestrutura 4: Eficiência Temporal.....	105
Macroestrutura 5: Desafios de Implementação .....	106
Macroestrutura 6: Aplicabilidade ao Brasil .....	108
Macroestrutura 7: Percepção Social e Eficácia .....	110
Macroestrutura 8: Eficiência Administrativa .....	111
Considerações Finais.....	113
<b>3.11. Portugal.....</b>	<b>113</b>
Introdução.....	113
Macroestrutura 1: Gestão e Organização .....	114
Macroestrutura 2: Metodologias de Avaliação .....	115
Macroestrutura 3: Políticas Inclusivas.....	116
Macroestrutura 4: Eficiência Temporal.....	117
Macroestrutura 5: Desafios de Implementação .....	118
Macroestrutura 6: Aplicabilidade ao Brasil .....	119
Macroestrutura 7: Percepção Social e Eficácia .....	119
Macroestrutura 8: Eficiência Administrativa .....	121
Considerações Finais.....	122
<b>3.12. Singapura.....</b>	<b>123</b>
Introdução.....	123
Macroestrutura 1 – Gestão e Organização .....	124
Macroestrutura 2 – Metodologias de Avaliação .....	126
Macroestrutura 3 – Políticas Inclusivas.....	127
Macroestrutura 4: Eficiência Temporal.....	128
Macroestrutura 5: Desafios de Implementação .....	129
Macroestrutura 6: Aplicabilidade ao Brasil .....	130
Macroestrutura 7: Percepção Social e Eficácia .....	131
Macroestrutura 8: Eficiência Administrativa .....	132
Considerações Finais.....	134
<b>3.13. Análise da estrutura de concursos públicos no Brasil.....</b>	<b>134</b>
Introdução.....	134
Macroestrutura 1: Gestão e Organização no Sistema Brasileiro de Concursos Públicos.....	137
Macroestrutura 2: Metodologias de Avaliação no Sistema Brasileiro de Concursos Públicos.....	138

Macroestrutura 3: Políticas Inclusivas no Sistema Brasileiro de Concursos Pùblicos .....	139
Macroestrutura 4: Eficiência Temporal no Sistema Brasileiro de Concursos Pùblicos.....	140
Macroestrutura 5: Desafios de Implementação no Sistema Brasileiro de Concursos Pùblicos .....	141
Macroestrutura 6: Potencial de Expansão Interna no Sistema Brasileiro de Concursos Pùblicos .....	142
Macroestrutura 7: Percepção Social e Eficácia no Sistema Brasileiro de Concursos Pùblicos.....	142
Macroestrutura 8: Eficiência Administrativa no Sistema Brasileiro de Concursos Pùblicos.....	143
Considerações Finais .....	144
<b>4. ANÁLISE COMPARATIVA TRANSVERSAL .....</b>	<b>146</b>
<b>5. BOAS PRÁTICAS, SUGESTÕES DE ADAPTAÇÃO E RECOMENDAÇÕES PARA O BRASIL... 159</b>	
<b>6. TABELA UNIFICADA.....</b>	<b>161</b>
<b>7. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>162</b>
<b>8. ANEXOS.....</b>	<b>164</b>
Entrevistas .....	164

## 1. Introdução.

Este documento constitui o **Relatório Final do Estudo Comparativo sobre Experiências Internacionais em Concursos Públicos**, elaborado no âmbito do **Termo de Referência nº 145126** e do **Edital nº 17/2024**. Seu objetivo é apresentar uma análise comparativa aprofundada dos modelos de seleção para o serviço público adotados por diferentes governos centrais, com especial atenção às metodologias de recrutamento, marcos legais, instrumentos de avaliação, mecanismos de transparência e estratégias de inclusão e diversidade nos processos seletivos.

Ao longo das etapas anteriores, foram conduzidos levantamentos bibliográficos e documentais, entrevistas com especialistas, bem como a organização e tratamento de dados institucionais oriundos de fontes oficiais. Este relatório retoma essas informações, agora articuladas em torno de dimensões comparáveis que permitem observar padrões, assimetrias e inovações no campo dos concursos públicos. A análise inclui países com diferentes arranjos administrativos e jurídicos – Alemanha, Argentina, Canadá, Chile, China, Espanha, Estados Unidos, França, Portugal, Singapura – além de Índia e África do Sul, recentemente incorporados à amostra.

A escolha desses países visou contemplar uma diversidade de experiências administrativas, distintos graus de centralização e federalismo, e variados compromissos com políticas de inclusão, transparência e eficiência. O foco recai sobre os concursos públicos realizados pelos governos centrais, observando como são estruturados os processos seletivos – se unificados ou descentralizados –, quais métodos são utilizados para avaliar competências (provas objetivas, orais, práticas, entrevistas, entre outros), e de que modo se dá a publicização das regras, a gestão do tempo, o uso de tecnologias e a adoção de mecanismos de controle e *accountability*.

Cabe destacar que, como em todo exercício comparativo internacional, esta análise enfrenta limitações metodológicas relevantes. Entre elas, destacam-se a heterogeneidade das fontes disponíveis, variações no grau de transparência dos dados governamentais, barreiras linguísticas que afetam o acesso a documentos oficiais, e a escassez de estatísticas padronizadas que permitam mensuração precisa da eficiência ou dos impactos sociais dos modelos analisados. Ainda assim, o esforço de sistematização aqui empreendido privilegia a comparabilidade qualitativa, buscando captar os arranjos institucionais, operacionais e normativos mais relevantes para o debate brasileiro.

Este diagnóstico final pretende oferecer ao governo brasileiro e à sociedade um quadro crítico e comparado das experiências internacionais, contribuindo para o debate público sobre a modernização dos concursos no Brasil. As evidências aqui organizadas não propõem a simples replicação de modelos estrangeiros, mas visam identificar boas práticas, tensões e desafios que possam informar, de forma contextualizada, a construção de sistemas seletivos mais eficientes, justos e responsivos às necessidades da administração pública brasileira.

## 2. Metodologia de Sistematização e Análise

A metodologia adotada neste relatório parte da convergência entre levantamento documental, análise de fontes normativas, entrevistas qualitativas com especialistas e sistematização comparativa de dados. O objetivo foi construir uma base robusta para compreender não apenas os modelos formais de concursos públicos nos países analisados, mas também os desafios operacionais, as inovações em curso e as percepções sociais que escapam às fontes institucionais. Essa abordagem mista permitiu captar tanto os elementos estruturais (leis, diretrizes, formatos de prova) quanto os aspectos subjetivos e contextuais (efetividade, inclusão, confiabilidade), oferecendo um diagnóstico mais denso e comparável.

A pesquisa iniciou-se com o **levantamento bibliográfico e documental**, com a análise sistemática de relatórios oficiais, leis, decretos, manuais operacionais e estudos publicados por órgãos públicos e instituições acadêmicas nos países selecionados. Priorizou-se o acesso a documentos primários e bases de dados públicas, quando disponíveis, complementadas por literatura acadêmica em Administração Pública, Políticas de Recursos Humanos e Gestão por Competências.

Em seguida, foi realizada uma **análise de fontes oficiais** de governos centrais, como ministérios de administração, comissões de serviço público, tribunais de contas, conselhos de direitos e agências de inovação administrativa. Esse exame visou compreender o marco normativo de cada país, as metodologias de avaliação empregadas, os sistemas de controle e publicização, e a forma como as etapas do concurso são concebidas e executadas. A diversidade de arranjos institucionais exigiu atenção à organização territorial (federal ou unitária), ao grau de centralização dos processos seletivos e à variação entre diferentes ministérios ou setores.

Para aprofundar aspectos qualitativos e captar elementos ausentes nas bases documentais, conduziram-se **entrevistas com especialistas** selecionados a partir de quatro critérios: relevância profissional (experiência direta na formulação ou gestão de concursos), diversidade institucional (níveis centrais e regionais), representatividade geográfica e expertise temática (inclusão, tecnologia, eficiência, *accountability*). As entrevistas, realizadas por videoconferência ou por escrito, foram semiestruturadas e organizadas em dois blocos analíticos:

- **Grupo 1:** voltado a países com menor disponibilidade documental, priorizando perguntas sobre estrutura básica, etapas do concurso, mecanismos de inclusão e divulgação
- **Grupo 2:** voltado a países com sistemas bem documentados, focando em percepções sociais, desafios de implementação, inovações tecnológicas e impactos de políticas afirmativas.

A sistematização dos dados foi realizada com base em uma **tabela de variáveis comparativas**. Essa estrutura organizou dimensões analíticas como: tipo de concurso (unificado ou independente), etapas do processo seletivo, temporalidade, instrumentos de avaliação, publicização das regras, políticas inclusivas, transparência, uso de tecnologias e modelos de

descentralização. Embora nem todos os países apresentem dados uniformes sobre todas as dimensões, buscou-se garantir um grau mínimo de comparabilidade qualitativa em cada caso.

Cabe destacar que a produção deste relatório enfrentou limitações metodológicas importantes, comuns a estudos comparativos internacionais: a escassez de dados padronizados, a variação terminológica e legal entre países, o acesso desigual às bases públicas e, em alguns casos, as barreiras linguísticas. A esses fatores somam-se as diferenças de maturidade institucional dos sistemas analisados, o que implica graus distintos de formalização e de publicidade dos concursos. Tais desafios foram parcialmente mitigados pelo uso combinado de entrevistas, triangulação de fontes e consulta a especialistas locais.

O resultado metodológico é, portanto, um retrato comparativo que não se pretende exaustivo nem normativo, mas que identifica padrões, inovações e tensões relevantes para pensar a modernização dos concursos públicos no Brasil. O Produto 4 é, nesse sentido, um esforço de síntese analítica, baseado na interseção entre descrição empírica e interpretação crítica, buscando traduzir experiências internacionais em insumos qualificados para formulação de políticas públicas.

### 3. Panorama Internacional dos Sistemas de Seleção

Aprofundar-se nos sistemas de concursos públicos de outras nações permite relativizar a experiência brasileira, identificar boas práticas e antever armadilhas de implementação. Nesta seção, reunimos evidências de treze países – Alemanha, África do Sul, Argentina, Canadá, Chile, China, Espanha, Estados Unidos, França, Índia, Portugal, Singapura e Reino Unido – escolhidos por oferecerem combinações variadas de tradição burocrática, densidade federativa, capacidade digital e políticas inclusivas. O recorte busca abranger democracias consolidadas e emergentes, modelos centralizados e federativos, bem como casos que vêm experimentando reformas disruptivas.

A análise internacional é guiada pelos 18 indicadores agrupados em oito macroestruturas. Esse enquadramento comum facilita a leitura cruzada: revela, por exemplo, como a forte centralização normativa francesa contrasta com a autonomia provincial canadense, ou como a Índia lida com a escala populacional revisitando tecnologias de prova computadorizada. Mais que descrever cada país, o objetivo é extraír padrões – como a correlação entre digitalização e redução de prazos – e tensionar hipóteses – como a efetividade das cotas quando não há métricas de impacto publicizadas.

Ao final do panorama, o leitor terá um mapa comparativo que destaca convergências (digitalização crescente, maior pressão por transparência) e divergências (modelos de cotas, estrutura federativa, profissionalização das comissões), servindo de referência para as discussões propositivas dirigidas ao contexto brasileiro nos capítulos seguintes.

Os 18 indicadores que estruturam esta comparação internacional foram agrupados em oito macroestruturas temáticas que percorrem de forma abrangente o ciclo de vida dos concursos públicos. A primeira delas, **Gestão e Organização**, busca apreender o desenho institucional e administrativo dos processos seletivos. Dentro dessa macroestrutura, a variável **Modelo de Concurso** refere-se à configuração institucional do processo seletivo, identificando o grau de padronização e uniformidade do modelo adotado — como concursos unificados, editais setoriais autônomos ou sistemas híbridos com diretrizes centrais. Já a variável **Organização Territorial** diz respeito ao nível político-administrativo responsável pela condução dos concursos, permitindo distinguir entre modelos centralizados em âmbitos federais, descentralizados em esferas estaduais ou municipais, ou organizados por meio de arranjos intergovernamentais híbridos. Complementam essa macroestrutura os **Instrumentos de Transparência**, que examinam a existência de portais públicos, relatórios acessíveis e mecanismos de controle social para assegurar a publicização dos dados, e a **Digitalização de Processos**, que avalia o grau de maturidade tecnológica aplicado aos certames — desde a inscrição online até a divulgação de resultados e emissão de certificados eletrônicos.

A segunda macroestrutura, **Metodologias de Avaliação**, decompõe o “coração” do mérito. *Etapas de Avaliação* descrevem o roteiro (análise curricular, provas escritas, entrevistas, testes práticos, avaliações psicológicas); *Instrumentos de Avaliação* detalham as ferramentas (testes psicométricos, dinâmicas de grupo, simulações); já *Crítica ao Modelo* reúne as principais

limitações apontadas por especialistas e usuários — excesso de memorização, vieses regionais ou custos elevados.

Na macroestrutura **Políticas Inclusivas**, a variável *Tipos de Cotas* identifica os grupos sociais contemplados por políticas de ação afirmativa, como mulheres, indígenas, pessoas com deficiência e minorias étnicas. Já a variável *Impacto de Cotas* avalia se essas medidas resultam, de fato, em alterações concretas na composição do funcionalismo, promovendo maior representatividade nos cargos públicos.

A macroestrutura **Eficiência Temporal** avalia a agilidade do sistema. *Periodicidade dos Concursos* revela se os certames são anuais, sob demanda ou irregulares; *Tempo Médio de Seleção* calcula o intervalo entre edital e homologação — indicador crítico para evitar vacâncias prolongadas e fuga de talentos.

**Desafios de Implementação** ilumina obstáculos internos e externos. *Complexidade Administrativa* mede a carga burocrática (nível de regulamentação, número de etapas, requisitos documentais); *Desafios Contextuais* registra fatores como déficit de pessoal avaliador, baixa remuneração, ausência de infraestrutura ou dificuldades no reconhecimento de diplomas estrangeiros.

A sexta macroestrutura, **Aplicabilidade ao Brasil**, sintetiza um juízo qualitativo — *Adaptabilidade Brasil* — sobre a possibilidade de importar ou adaptar cada prática estrangeira ao nosso contexto federativo, considerando cultura organizacional, arcabouço legal e capacidade institucional.

Em **Percepção Social e Eficácia**, cruzamos legitimidade e resultados. *Percepção Pública* observa quão justos e eficientes os concursos são percebidos pelos cidadãos; *Indicadores de Qualidade* somam métricas objetivas (taxa de aprovação, desempenho dos servidores, satisfação dos usuários) que reforçam — ou desmentem — essa percepção.

Por fim, **Eficiência Administrativa** discute sustentabilidade financeira e inovação. *Custos do Processo* dimensionam o gasto por candidato e o impacto orçamentário total; *Uso de Tecnologia* registra desde inteligência artificial e blockchain até sistemas antifraude empregados na aplicação de provas.

Essas oito macroestruturas, lidas horizontalmente (uma variável em vários países) ou verticalmente (o conjunto de variáveis de um país), oferecem uma matriz analítica que conecta desenho institucional, mérito, inclusão, tempo, obstáculos, adaptação, legitimidade e custo. Elas fornecem, portanto, o roteiro interpretativo que orienta toda a leitura da tabela unificada e fundamenta as recomendações para o aprimoramento dos concursos públicos no Brasil.

Ao olharmos para essa arquitetura de 18 variáveis agrupadas em oito macroestruturas, fica evidente que cada bloco não é um silo, mas um elo de uma engrenagem sistêmica. “**Gestão e Organização**” definem “quem manda” e “como manda”; suas decisões — por exemplo, adotar um portal único ou permitir que cada órgão publique editais à própria maneira — reverberam imediatamente em “**Transparência**”, “**Digitalização**” e no grau de “**Complexidade**”

**Administrativa**”. Da mesma forma, a sofisticação dos “**Instrumentos de Avaliação**” só faz sentido se houver, atrás deles, uma governança tecnológica robusta (“**Digitalização**”), recursos orçamentários previsíveis (“**Custos**”) e, acima de tudo, legitimidade social (“**Percepção Pública**”).

Quando a lente se desloca para ‘**Políticas Inclusivas**”, percebemos outro encadeamento: a simples existência de cotas pode elevar a confiança do eleitorado em relação ao mérito, mas, se o “**Impacto das Cotas**” não for mensurado e divulgado, os efeitos simbólicos dissipam-se rapidamente. Isso mostra como “**Indicadores de Qualidade**” e “**Transparência**” precisam dialogar com “**Tipos**” e “**Impacto de Cotas**”, fechando um ciclo de prestação de contas que fortalece a credibilidade dos concursos.

“**Eficiência Temporal**” e “**Custos do Processo**” formam um par estratégico. Prazos longos custam caro: estendem contratos temporários, geram horas extras de comissões examinadoras e podem afastar candidatos de alto perfil — o que, por sua vez, impacta a percepção social sobre a atratividade do serviço público. Países que conseguiram reduzir o *time-to-hire* (Estados Unidos, Singapura) fizeram-no integrando plataformas de inscrição, triagem automática de currículos e provas remotas monitoradas por IA; onde isso não aconteceu (Argentina, partes da Índia), a morosidade se converteu em descrédito e judicialização.

Outro ponto merece destaque: “**Desafios Contextuais**” não são ruído externo, mas variáveis críticas para o desenho das soluções. A escassez de avaliadores qualificados, a dificuldade de acesso à internet em áreas remotas ou as disputas políticas que atrasam homologações são barreiras que precisam ser internalizadas em qualquer proposta. Ignorá-las gera o risco clássico de “transplante institucional” malsucedido.

Por fim, a macroestrutura “**Adaptabilidade ao Brasil**” oferece um espelho para calibrar expectativas. Importar a digitalização avançada de um Canadá ou a ultra centralização normativa da China exige, no mínimo, capacidade técnica, arcabouço jurídico e pactuação federativa — três pré-condições que nem sempre convergem no cenário brasileiro. A lição que emerge dos casos estudados é que a reforma de concursos precisa ser vista como política de Estado, com governança interministerial, financiamento estável e cronograma incremental. Sem isso, mesmo a melhor prática internacional degenera em solução de prateleira, incapaz de sobreviver às idiossincrasias locais.

Portanto, ao aplicar esta matriz analítica, não apenas mapeamos diferenças entre sistemas; identificamos quais alavancas — transparência, digitalização, inclusão, eficiência temporal, capacitação institucional — compõem, em conjunto, um ecossistema de mérito legítimo, responsável e financeiramente sustentável. Esse entendimento integrado é a base para as recomendações que se seguirão sobre o futuro dos concursos públicos no Brasil.

Com base nessa matriz, passamos agora à apresentação detalhada dos estudos por país, estruturados em torno das dezoito variáveis distribuídas em oito macroestruturas temáticas: *Gestão e Organização; Legislação e Normas; Avaliação e Mérito; Políticas Inclusivas; Eficiência Temporal; Transparência e Controle Social; Digitalização e Tecnologia;*

*Adaptabilidade ao Brasil.* Cada país foi analisado de forma sistemática, respeitando a lógica comparativa, mas também destacando elementos contextuais e institucionais próprios. A seleção dos casos buscou combinar diferentes arranjos federativos, níveis de desenvolvimento, tradições administrativas e trajetórias recentes de reforma. Assim, a análise cobre tanto países com alta centralização normativa (como França, China e Singapura), quanto sistemas fortemente descentralizados (como Canadá, Estados Unidos e Índia), além de experiências que dialogam diretamente com os desafios brasileiros (como Argentina, Chile e África do Sul). Essa diversidade permite identificar modelos convergentes e pontos de fricção, oferecendo um panorama amplo e qualificado das possibilidades de aprimoramento do sistema brasileiro de concursos públicos.

### 3.1. África do Sul

#### Introdução

O sistema de concursos públicos na África do Sul reflete os desafios históricos e estruturais de um Estado em processo contínuo de reconstrução pós-apartheid, em busca de justiça social, equidade racial e profissionalização da administração pública. Ancorado em princípios constitucionais como mérito, transparência e representatividade, o acesso aos cargos públicos se dá por processos seletivos regulados por marcos legais como a *Public Service Act* (1994), a *Employment Equity Act* (1998) e a *Constitution of the Republic of South Africa* (1996). Ao mesmo tempo, o país enfrenta dificuldades recorrentes ligadas à fragmentação institucional, interferência política, escassez de capacidades técnicas e desigualdades raciais e regionais persistentes.

Nesta sessão, analisamos o sistema sul-africano com base nas 18 variáveis estruturadas em macroestruturas temáticas, com atenção especial à articulação entre políticas afirmativas, digitalização incipiente, desafios administrativos e estratégias de diversificação do funcionalismo. O caso sul-africano fornece lições relevantes para o Brasil, tanto pela semelhança nos desafios federativos e sociais quanto pela experimentação institucional em torno da equidade racial e de gênero no serviço público.

#### Macroestrutura 1: Gestão e Organização

A estrutura de gestão dos concursos públicos na África do Sul evidencia um sistema híbrido que conjuga descentralização operacional com mecanismos normativos de centralização regulatória. A interação entre o *modelo de concurso*, a *organização territorial*, os *instrumentos de transparência* e o nível de *digitalização dos processos* revela um arranjo institucional voltado à adaptação local das seleções públicas, mas tensionado por desafios de padronização, controle e coordenação nacional. Ao mesmo tempo, a digitalização progressiva e os avanços em mecanismos de controle social visam mitigar riscos históricos de clientelismo e ineficiência, ainda presentes em setores estratégicos. A coexistência de autonomia provincial com diretrizes nacionais e canais unificados de divulgação pública delineia um campo em disputa entre flexibilidade federativa e *accountability* sistêmica.

A África do Sul adota um **modelo híbrido de concursos públicos** (*Modelo\_Concurso*), caracterizado por uma coordenação normativa em nível federal — exercida principalmente pelo *Department of Public Service and Administration (DPSA)* — combinada com uma execução descentralizada, sob responsabilidade de órgãos nacionais, departamentos setoriais e, sobretudo, governos provinciais. Os processos seletivos não seguem um ciclo nacional unificado nem são estruturados sob concursos amplos e regulares. Em vez disso, prevalece uma lógica de **recrutamento pontual e segmentado**, voltada a cargos específicos, com editais customizados conforme a natureza da função e o nível hierárquico — abrangendo desde posições iniciais até funções gerenciais e de alta liderança, com critérios de elegibilidade ajustados à complexidade dos postos.

No que se refere à **organização territorial** (*Organizacao\_Territorial*), o arranjo também é híbrido, combinando uma estrutura federativa com ampla autonomia administrativa em nível subnacional. Cada província detém competência para definir e conduzir seus próprios concursos, observando as diretrizes gerais estabelecidas pelo DPSA e os preceitos constitucionais. Essa **descentralização territorial** possibilita maior responsividade às demandas locais e adaptação contextual dos certames. No entanto, também acarreta **acentuada heterogeneidade regional**, tanto na qualidade das seleções quanto na consolidação de boas práticas de inclusão, transparência e eficiência. Disparidades expressivas são observadas especialmente em áreas sensíveis como saúde, educação e administração pública local, onde a capacidade institucional varia substancialmente entre províncias.

Os instrumentos de transparéncia (*Instrumentos\_Transparencia*) incluem a obrigatoriedade de publicação das vagas no boletim nacional *Public Service Vacancy Circular*, auditorias regulares da *Public Service Commission* (PSC) e mecanismos legais como a Lei de Acesso à Informação (*Promotion of Access to Information Act – PAIA*). A legislação exige entrevistas documentadas, declarações formais de conflitos de interesse e publicação dos resultados. Candidatos podem acionar o PSC ou a Justiça do Trabalho em caso de suspeita de favorecimento, o que reforça os canais institucionais de *accountability*.

No que se refere à digitalização dos processos (*Digitalizacao\_Processos*), observa-se um nível intermediário: desde 2018, o sistema *e-Recruitment* permite inscrições digitais via o formulário padronizado Z83, validação automatizada de diplomas pela SAQA (*South African Qualifications Authority*), entrevistas por videoconferência e, em alguns casos, provas situacionais e psicométricas online. Apesar desses avanços, a transição completa para processos digitais ainda está em curso, e muitos órgãos seguem utilizando procedimentos manuais ou parcialmente informatizados, sobretudo em áreas rurais ou estruturas menos modernizadas. A digitalização parcial contribui para ganhos de agilidade, mas também reforça as desigualdades regionais de capacidade administrativa.

## **Macroestrutura 2: Metodologias de Avaliação**

Na África do Sul, a articulação entre as *etapas de avaliação* (*Etapas\_Avaliacao*), os *instrumentos de avaliação* (*Instrumentos\_Avaliacao*) e as *críticas ao modelo* (*Critica\_Modelo*) revela um sistema seletivo funcionalmente descentralizado, mas submetido a padrões normativos e exigências de equidade definidas nacionalmente. A seleção de servidores combina práticas de mercado com exigências do setor público, refletindo um modelo misto que busca equilíbrio entre agilidade, imparcialidade e justiça histórica. No entanto, a autonomia operacional dos órgãos e províncias resulta em disparidades consideráveis quanto ao rigor, ao uso de tecnologias e à sistematização das avaliações. Além disso, a vinculação das seleções a metas de equidade transforma o próprio ato de avaliar em uma ferramenta de reequilíbrio social, agregando camadas político-institucionais ao conceito tradicional de mérito.

As *etapas de avaliação* (*Etapas\_Avaliacao*) geralmente iniciam com triagem curricular baseada no formulário padronizado Z83, seguido por entrevistas estruturadas, testes práticos e, em casos específicos, exercícios situacionais. Para cargos de direção superior (*Senior*

*Management Service* – SMS), é comum a aplicação de avaliações psicométricas e dinâmicas de competências. O modelo é fortemente orientado à posição: cada vaga possui um processo desenhado sob medida, com exigências específicas. A abolição da exigência de experiência prévia para cargos de entrada desde 2019 reforça o caráter inclusivo da estrutura avaliativa, especialmente para jovens e recém-formados.

Os *instrumentos de avaliação* (*Instrumentos\_Avaliacao*) são variados, e incluem simulações práticas, testes psicométricos, entrevistas presenciais ou virtuais, provas situacionais e avaliações documentais. As comissões de seleção são obrigatoriamente multissetoriais, devendo refletir a diversidade institucional. Plataformas digitais têm sido usadas para viabilizar avaliações a distância, especialmente após a pandemia, e sistemas de validação automática de diplomas vêm sendo integrados por meio do banco de dados da SAQA (*South African Qualifications Authority*).

As *críticas ao modelo* (*Critica\_Modelo*) concentram-se na heterogeneidade dos procedimentos entre órgãos e províncias, na morosidade das etapas de decisão, e na influência de fatores políticos na nomeação de certos cargos de alto escalão. O relatório da Comissão Zondo de 2021 denunciou práticas recorrentes de "*cadre deployment*" — alocação partidária indevida de quadros — especialmente em empresas estatais e departamentos estratégicos. Além disso, embora haja avanços na digitalização, muitas avaliações ainda ocorrem de forma manual, com padronização limitada entre os entes federativos. Essas lacunas enfraquecem a credibilidade do sistema e ampliam as disparidades na aplicação do princípio da meritocracia.

### **Macroestrutura 3: Políticas Inclusivas**

A África do Sul apresenta um dos modelos mais institucionalizados de políticas inclusivas no serviço público, resultado direto dos compromissos constitucionais pós-Apartheid com justiça social, equidade racial e paridade de gênero. A interação entre *Tipos\_Cotas* e *Impacto\_Cotas* não se dá por meio de cotas rígidas, como em outros contextos, mas por meio de *planos obrigatórios de equidade* que devem ser elaborados e cumpridos por cada órgão, com monitoramento ativo do *Department of Public Service and Administration* (DPSA) e da *Public Service Commission* (PSC). Essa abordagem estrutural permite que as políticas afirmativas sejam incorporadas de forma transversal aos processos seletivos, à cultura institucional e às metas de desempenho, conferindo-lhes um papel constitutivo, e não meramente compensatório, na conformação do funcionalismo público.

As *políticas de cotas* (*Tipos\_Cotas*) são operacionalizadas por meio da *Employment Equity Act* (EEA) de 1998, que exige que os órgãos públicos implementem Planos de Equidade com metas explícitas de representatividade. Os grupos designados incluem africanos negros, pessoas “*coloured*” (de origem mista, especialmente no Cabo Ocidental), descendentes de indianos/asiáticos, mulheres e pessoas com deficiência. Esses grupos devem ser promovidos proporcionalmente à sua representação demográfica, com especial atenção a cargos de direção e decisão. Em caso de empate entre candidatos igualmente qualificados, a legislação exige que a preferência seja dada ao indivíduo que contribua para o avanço do plano de equidade vigente no órgão.

O *impacto das cotas* (Impacto\_Cotas) é mensurável e significativamente mais alto que em muitos países analisados. Dados de 2022 indicam que 82,38% do funcionalismo público é composto por africanos negros, 8,59% por pessoas “coloured”, 6,65% por brancos e 2,38% por indianos ou asiáticos. Além disso, as mulheres representam 62% dos servidores públicos, e políticas específicas visam alcançar pelo menos 50% de participação feminina em cargos de direção — meta já atingida em diversos departamentos. A taxa de servidores com deficiência ainda está abaixo da meta nacional de 2%, mas iniciativas voltadas à acessibilidade e ajustes razoáveis vêm sendo ampliadas. A eficácia dessas políticas é reforçada por mecanismos de monitoramento, sanções administrativas em caso de não cumprimento e integração com os critérios de desempenho institucional.

Esse modelo revela que ações afirmativas, quando estruturadas de forma sistêmica, podem não apenas corrigir assimetrias históricas, mas também redefinir os parâmetros de excelência e legitimidade no serviço público.

#### **Macroestrutura 4: Eficiência Temporal**

Na África do Sul, a relação entre *Periodicidade\_Concursos* e *Tempo\_Medio\_Selecao* evidencia um sistema que, embora dotado de marcos legais claros, enfrenta obstáculos estruturais persistentes para garantir previsibilidade e celeridade nas contratações públicas. A ausência de um órgão executor centralizado e a autonomia dos departamentos nacionais e governos provinciais resultam em heterogeneidade significativa nos prazos e ciclos seletivos. A legislação define parâmetros normativos para evitar vacâncias prolongadas, mas a prática revela uma defasagem entre as metas legais e a capacidade administrativa real de cumpri-las.

A *periodicidade dos concursos* (Periodicidade\_Concursos) é descentralizada e vinculada à dinâmica de cada ministério, província ou município. Embora exista a previsão legal de que uma vaga desocupada deva ser publicada em até 6 meses e preenchida em até 12 meses, esses prazos raramente são cumpridos, especialmente em setores como Saúde, Educação e Administração provincial. Não há um calendário unificado de concursos, nem tampouco mecanismos de coordenação que imponham regularidade nacional. Em vez disso, as contratações ocorrem por demanda específica, sob pressão de vacâncias críticas, planos orçamentários e disponibilidade de quadros.

O *tempo médio de seleção* (Tempo\_Medio\_Selecao) pode ultrapassar significativamente o previsto. Em 2022, a taxa de vacância geral era de 11,7% (cerca de 154 mil postos não preenchidos), chegando a 15% em áreas provinciais essenciais e 20% entre cargos de alta direção. As principais causas desses atrasos incluem dificuldades administrativas, morosidade nas triagens, escassez de candidatos com qualificações adequadas, reestruturações institucionais, judicializações e gargalos técnicos. Apesar de avanços tecnológicos como a plataforma *e-Recruitment* e a eliminação da exigência de experiência prévia para cargos iniciais, a ineficiência temporal continua sendo um entrave estrutural ao bom funcionamento do sistema.

Vale notar que a digitalização dos processos, embora promissora, ainda encontra limitações operacionais, como instabilidade nas plataformas, acesso desigual à internet e falta de integração com outras bases de dados públicas (como validação automática de diplomas). Isso compromete a redução efetiva dos prazos. Por outro lado, práticas como o reaproveitamento de cadastros de reserva e o fortalecimento de mecanismos internos de *accountability* vêm sendo implementadas para mitigar a lentidão.

### **Macroestrutura 5: Desafios de Implementação**

O modelo sul-africano de concursos públicos, embora amparado por princípios constitucionais de equidade e mérito, enfrenta entraves administrativos e contextuais que dificultam sua plena efetividade. A análise das variáveis *Complexidade\_Administrativa* e *Desafios\_Contextuais* revela um sistema tensionado entre a descentralização operativa, os compromissos com a ação afirmativa e a busca por eficiência, mas ainda limitado por fatores estruturais e históricos.

A complexidade administrativa (*Complexidade\_Administrativa*) é elevada. A descentralização plena dos processos seletivos para departamentos nacionais e governos provinciais gera uma multiplicidade de editais, formatos, critérios e cronogramas. Essa fragmentação compromete a padronização dos procedimentos, dificulta o monitoramento por parte do *Department of Public Service and Administration* (DPSA) e aumenta a vulnerabilidade a práticas informais, como o clientelismo ou o favorecimento político. A Comissão Zondo, responsável por investigar práticas de corrupção no setor público, identificou o fenômeno do *cadre deployment* — nomeações políticas em detrimento de critérios técnicos — como uma distorção estrutural no sistema de recrutamento.

A burocracia interna também contribui para os gargalos. A multiplicidade de validações, os atrasos nos trâmites de nomeação, a escassez de profissionais qualificados para compor comitês de seleção e a falta de capacitação ética e técnica afetam diretamente a qualidade dos concursos. Mesmo iniciativas como o uso da plataforma e-Recruitment e os cadastros de reserva enfrentam resistência e dificuldades de implementação em algumas províncias, o que amplia as disparidades entre regiões.

Do ponto de vista dos desafios contextuais (*Desafios\_Contextuais*), a África do Sul enfrenta dificuldades crônicas para equilibrar diversidade e meritocracia. Embora os planos de equidade estejam institucionalizados, sua aplicação prática sofre com pressões políticas, carência de quadros capacitados em áreas específicas e disputas locais por poder administrativo. A persistente desigualdade socioeconômica impacta a formação dos candidatos e reforça assimetrias no acesso aos cargos públicos.

Outros desafios incluem:

- A dificuldade de atrair e reter talentos qualificados no setor público, diante de salários menos competitivos em comparação com o setor privado;
- A limitada capacitação continuada dos servidores, o que reduz a eficácia das nomeações por mérito;

- A judicialização crescente dos concursos, especialmente em disputas relacionadas a ações afirmativas ou alegações de favorecimento;
- A lentidão na adoção de tecnologias integradas entre esferas administrativas.

### **Macroestrutura 6: Aplicabilidade ao Brasil**

A análise da aplicabilidade do modelo sul-africano ao contexto brasileiro exige um olhar atento às convergências estruturais e às profundas diferenças institucionais entre os dois países. Ambos operam sob modelos federativos, marcados por desigualdades sociais persistentes e por legados históricos de exclusão racial e territorial. Essa similitude confere uma base importante para reflexão comparada, especialmente no que tange à construção de políticas afirmativas, descentralização administrativa e mecanismos de correção estrutural. No entanto, o modo como essas dimensões são operacionalizadas na África do Sul — em particular, por meio de *Planos de Equidade* obrigatórios, monitoramento sistemático e sanções administrativas — aponta para arranjos institucionais mais robustos do que aqueles historicamente observados no Brasil. A variável *Adaptabilidade\_Brasil* torna-se, assim, um campo de ponderação entre inspiração normativa e viabilidade operacional.

Em termos de transferibilidade, o sistema sul-africano oferece aprendizados relevantes para a formulação de um modelo brasileiro de seleção pública mais comprometido com a justiça representativa. A exigência legal de composição racial e de gênero proporcional à população — ainda que baseada em metas flexíveis e não cotas fixas — demonstra como políticas de equidade podem ser institucionalizadas sem abdicar do princípio do mérito. Além disso, o uso de *planos de equidade por órgão*, articulados a sistemas de monitoramento central e sanções, poderia inspirar a adoção de metas vinculantes no Brasil, sobretudo em áreas com comprovada sub-representação.

Por outro lado, a elevada descentralização operacional sul-africana, com ampla autonomia para províncias e ministérios no desenho e execução dos certames, demandaria cautela em sua transposição ao Brasil. O modelo brasileiro já enfrenta desafios significativos decorrentes da fragmentação institucional e da assimetria de capacidades entre entes federativos. Importar a lógica sul-africana sem mecanismos articuladores nacionais poderia agravar desigualdades regionais e comprometer a padronização mínima dos concursos.

Ademais, a experiência da África do Sul com mecanismos de controle externo e transparência ativa — como o papel desempenhado pela *Public Service Commission* na fiscalização das nomeações e na mediação de denúncias — poderia inspirar o fortalecimento de instâncias brasileiras equivalentes, como as corregedorias e os órgãos de controle interno. A institucionalização de práticas como entrevistas padronizadas com registro de justificativas, divulgação obrigatória de listas de nomeações e possibilidade formal de contestação administrativa amplia a *accountability* do sistema e reforça sua legitimidade democrática.

Diante disso, a *adaptabilidade ao Brasil* deve ser avaliada como **moderada a alta**. O arcabouço normativo sul-africano oferece soluções institucionais interessantes para problemas compartilhados, mas sua incorporação requereria reconfiguração federativa, maior capacidade

de coordenação nacional e uma cultura de avaliação mais sistemática do que aquela atualmente existente. Em especial, as políticas de equidade racial e de gênero sul-africanas oferecem ao Brasil um horizonte viável para construção de concursos públicos mais inclusivos, desde que articuladas a instrumentos robustos de monitoramento, responsabilização e controle social.

### **Macroestrutura 7: Percepção Social E Eficácia**

A percepção social sobre os concursos públicos na África do Sul é profundamente entrelaçada com a trajetória histórica do país e com os esforços institucionais voltados à reparação das desigualdades raciais, de gênero e territoriais herdadas do regime do Apartheid. Nesse contexto, o sistema seletivo deixa de ser apenas uma ferramenta administrativa e assume centralidade simbólica como mecanismo de justiça redistributiva, transformação social e inclusão cidadã. No entanto, esse peso político-institucional também gera tensões: a busca por equidade é, por vezes, percebida como ameaça à meritocracia tradicional, especialmente por setores médios urbanos, brancos e com maior capital educacional. A variável *Percepcao\_Publica* deve, portanto, ser lida a partir desse campo de disputas, em que legitimidade e eficácia são constantemente avaliadas à luz das promessas constitucionais de transformação social.

A *percepção pública* dos concursos é, de forma geral, ambivalente. Entre os grupos historicamente marginalizados — como a população negra africana, mulheres e pessoas com deficiência — o modelo é amplamente reconhecido como um canal legítimo de mobilidade social e reparação. A adoção de Planos de Equidade, o monitoramento contínuo dos indicadores de diversidade funcional e a eliminação da exigência de experiência prévia para cargos de entrada ampliaram significativamente o acesso de jovens recém-formados ao serviço público. Isso reforça a imagem do concurso como espaço de democratização de oportunidades. Por outro lado, críticas recorrentes à morosidade nos preenchimentos de vagas, à politização de nomeações estratégicas (particularmente no alto escalão) e à ocorrência de *cadre deployment* contribuem para uma *percepção social mista* nas camadas profissionais mais qualificadas e em setores opositores ao governo central. Esses fatores afetam negativamente a confiança institucional, sobretudo nas províncias onde denúncias de favorecimento político ou captura partidária foram mais frequentes.

Quanto aos *indicadores de qualidade*, o sistema ainda carece de métricas nacionalizadas e transparentes que permitam aferir com precisão a eficiência e os impactos dos processos seletivos. Relatórios da *Public Service Commission* e do *Department of Public Service and Administration* oferecem dados agregados sobre representatividade demográfica, tempo médio de seleção e grau de preenchimento das vagas, mas ainda não contemplam métricas sistemáticas de desempenho funcional pós-ingresso, satisfação dos usuários dos serviços ou eficácia das etapas avaliativas. Apesar disso, algumas iniciativas recentes buscam corrigir esse déficit: a exigência de relatórios anuais de equidade e desempenho por órgão, a capacitação ética dos comitês de seleção e o uso de plataformas digitais para rastrear nomeações e compilar estatísticas agregadas são passos relevantes em direção a um modelo mais responsável e transparente.

Em suma, a *eficácia percebida* do sistema sul-africano está fortemente vinculada ao seu papel redistributivo e à sua capacidade de corrigir desigualdades históricas. A confiança social no modelo depende não apenas da imparcialidade técnica dos certames, mas também da coerência entre os princípios constitucionais de transformação e a sua efetiva realização no cotidiano institucional. A ausência de indicadores mais robustos e a persistência de práticas discricionárias em cargos de direção superior, contudo, ainda representam entraves significativos à consolidação plena de um sistema meritocrático e inclusivo. Nesse cenário, fortalecer os instrumentos de monitoramento e ampliar a publicização dos dados são medidas essenciais para equilibrar justiça representativa e eficiência organizacional.

### **Macroestrutura 8: Eficiência Administrativa**

A eficiência administrativa dos concursos públicos na África do Sul está intrinsecamente relacionada à capacidade do Estado de integrar inovação tecnológica, contenção orçamentária e controle de qualidade na gestão dos processos seletivos. A variável *Uso\_Tecnologia*, nesse contexto, destaca avanços relevantes em direção à digitalização e automação, ainda que a infraestrutura técnica permaneça desigual entre os órgãos e as províncias. Já os dados relativos à *Custos\_Processo* não são amplamente divulgados por fontes oficiais, o que compromete a possibilidade de análise comparativa direta, sendo necessário recorrer à inferência e à observação indireta de investimentos em plataformas digitais, logística seletiva e capacitação institucional.

O uso de *tecnologias* digitais no recrutamento público sul-africano tem avançado de forma incremental, com impacto crescente na agilidade e rastreabilidade dos concursos. Desde 2018, o sistema de *e-Recruitment* vem sendo ampliado como plataforma nacional para candidatura online, substituindo os trâmites presenciais baseados em formulários impressos (como o tradicional Z83). A autenticação de diplomas é feita digitalmente por meio do banco de dados da *South African Qualifications Authority* (SAQA), e entrevistas por videoconferência passaram a ser empregadas com maior frequência, sobretudo no pós-pandemia. Testes psicométricos e exercícios situacionais também migraram para ambientes virtuais em diversas seleções, principalmente nas áreas de educação, saúde e administração central. Além disso, canais oficiais em redes sociais têm sido utilizados para divulgar vagas e alcançar públicos mais jovens e periféricos, com ganhos significativos em capilaridade e engajamento.

Contudo, os avanços tecnológicos não se distribuem de forma homogênea entre os entes da federação. Ministérios centrais e províncias com maior capacidade institucional — como Gauteng e Western Cape — lideram a adoção de ferramentas digitais, enquanto regiões com menor infraestrutura ainda operam com procedimentos predominantemente manuais. A inexistência de uma estratégia nacional integrada de digitalização seletiva limita os ganhos de escala e dificulta a padronização de etapas, impactando negativamente a eficiência administrativa geral. Além disso, a falta de interoperabilidade entre os sistemas de gestão de pessoal e os módulos de recrutamento compromete a capacidade de monitoramento, dificultando o rastreamento de indicadores-chave, como tempo de processamento, custo por etapa e perfil dos aprovados.

No que diz respeito à *variável de custos (Custos Processo)*, a ausência de dados consolidados sobre o investimento médio por candidato e o orçamento global dos processos seletivos representa um obstáculo à análise de desempenho fiscal. Apesar disso, é possível inferir que a expansão do *e-Recruitment*, a digitalização da triagem documental e a substituição de provas presenciais por testes automatizados têm contribuído para reduzir os custos logísticos e operacionais, especialmente nos concursos de grande escala. A economia de papel, deslocamento, hospedagem de bancas e aluguel de espaços físicos tem sido destacada por relatórios do DPSA e de governos provinciais como benefício indireto da transformação digital.

A busca por eficiência na África do Sul não se apoia, portanto, apenas na racionalização orçamentária, mas também na redução de gargalos operacionais e na expansão do acesso. O desafio permanece em garantir que a modernização tecnológica esteja acompanhada de investimentos em infraestrutura, formação de equipes técnicas e criação de um ecossistema digital interoperável. A consolidação de métricas de custo por concurso e a definição de padrões mínimos de tecnologia por órgão seriam passos estratégicos para uma política seletiva mais transparente, eficaz e fiscalmente sustentável.

### **Considerações Finais**

A experiência da África do Sul sintetiza, de maneira emblemática, as promessas e os impasses de um modelo descentralizado orientado por princípios federativos amplos, mas carente de instrumentos de coordenação vinculante. O equilíbrio buscado entre normatização nacional e autonomia provincial confere plasticidade ao sistema, permitindo que diferentes regiões adaptem seus concursos às especificidades socioterritoriais. No entanto, essa flexibilidade ocorre em um ambiente institucional marcado por desigualdades estruturais herdadas do apartheid, o que amplifica as disparidades na implementação de critérios de mérito, inclusão e transparência. A ausência de um mecanismo federativo forte para uniformizar padrões mínimos de qualidade, aliado à fragilidade de estruturas locais em setores estratégicos como saúde, educação e administração pública básica, fragiliza a efetividade do concurso público como ferramenta de equidade e eficiência. Para o Brasil, cuja federação também enfrenta marcantes assimetrias regionais, o caso sul-africano oferece uma advertência clara: a descentralização só produz ganhos democráticos e administrativos quando é acompanhada de arcabouços normativos robustos, instâncias intergovernamentais ativas e políticas de indução federativa que reduzam desigualdades territoriais sem asfixiar a autonomia local.

## **3.2. Argentina**

### **Introdução**

O sistema de concursos públicos na Argentina ocupa uma posição estratégica na organização do Estado, especialmente em contextos de instabilidade econômica, alternância de coalizões e reformas administrativas descontínuas. A trajetória do funcionalismo argentino é marcada por ciclos de profissionalização, interrupções políticas e um uso híbrido de mecanismos seletivos e designações discricionárias. Em meio a essas dinâmicas, os concursos públicos configuram-

se como instrumentos centrais de legitimação técnica e simbólica do acesso à administração pública, ainda que operem sob constrangimentos estruturais.

Do ponto de vista legal, o ingresso no serviço público é garantido pela Constituição Nacional e regulamentado principalmente pela **Lei nº 25.164/1999**, que estabelece os direitos e deveres do empregado público nacional, bem como os princípios de mérito, transparência e igualdade de oportunidades. Contudo, a implementação efetiva dessas normas varia substancialmente entre órgãos federais e entes subnacionais, gerando assimetrias em termos de padrões avaliativos, níveis de digitalização e mecanismos de controle.

Esta seção apresenta uma análise sistemática do modelo argentino, contudo, a ênfase recai sobre os concursos realizados no âmbito federal, especialmente aqueles vinculados ao **Sistema Nacional de Emprego Público (SINEP)**, sem desconsiderar as tensões entre coordenação normativa e execução descentralizada.

A partir de fontes oficiais, legislação vigente, diagnósticos institucionais e pesquisas acadêmicas, busca-se compreender como o sistema argentino articula — ou falha em articular — os princípios constitucionais com as práticas concretas de recrutamento estatal. Essa abordagem permite não apenas avaliar a robustez do modelo argentino, mas também identificar pontos críticos, inovações e lições potenciais para o caso brasileiro.

### **Macroestrutura 1: Gestão e Organização**

Na Argentina, a articulação entre **modelo de concurso, organização territorial, instrumentos de transparência e digitalização dos processos** revela um sistema permeado por assimetrias estruturais e tensões entre normatização federal e execução descentralizada. O arranjo híbrido do sistema — em que diretrizes gerais são definidas por órgãos federais, mas a implementação efetiva é responsabilidade dos ministérios, autarquias e governos provinciais ou municipais — gera uma paisagem fragmentada, com níveis muito distintos de institucionalização, transparência e eficiência. Em contextos de restrição fiscal ou mudanças políticas, essa configuração favorece a adoção de práticas discricionárias de contratação, ao mesmo tempo em que dificulta a consolidação de padrões nacionais e a modernização coordenada dos processos seletivos. A coordenação federativa, portanto, opera mais como orientação do que como imposição normativa, e a efetividade dos concursos depende fortemente da capacidade institucional e da cultura organizacional de cada órgão executor.

O **modelo de concurso na Argentina (Modelo\_Concurso)** configura-se como híbrido, combinando coordenação normativa em nível federal com ampla autonomia de execução por parte de órgãos centrais e entes subnacionais. A condução dos certames varia consideravelmente conforme a jurisdição e o tipo de cargo. De modo geral, os concursos públicos são exigidos especialmente para o ingresso no **Sistema Nacional de Emprego Público (SINEP)**, que regula boa parte do funcionalismo federal. No entanto, coexistem múltiplos mecanismos de provimento — como designações transitórias, contratações por tempo determinado e nomeações por decreto — que fragilizam a rigidez do princípio

meritocrático e acentuam a distância entre o arcabouço normativo e as práticas administrativas correntes.

Quanto à **organização territorial** (*Organizacao\_Territorial*), o sistema também assume uma configuração híbrida, articulando competências do governo federal com a atuação descentralizada de províncias e municípios. A **Secretaria de Gestão e Emprego Público (SGEP)** desempenha papel central na formulação de diretrizes, elaboração de manuais e disseminação de boas práticas — como exemplificado pelo *Manual de Buenas Prácticas para la Selección de Personal*. No entanto, sua autoridade é predominantemente orientadora, sem imposição obrigatória às demais instâncias. Ministérios, agências e governos provinciais detêm liberdade substancial para definir critérios, publicar editais e organizar as etapas de seleção. Essa flexibilidade institucional permite adaptações relevantes às dinâmicas locais, mas acarreta **acentuados níveis de heterogeneidade e ausência de padronização nacional**, resultando em desigualdades estruturais no acesso aos cargos públicos e na consolidação de critérios de equidade, transparência e eficiência.

Os **instrumentos de transparência** utilizados incluem a **Plataforma SIGEP, a Lei nº 27.275/2016 (Lei de Acesso à Informação Pública)**, o **Portal de concursos públicos**, bem como **auditorias da Sindicatura General de la Nación (SIGEN) ou órgãos equivalentes (Instrumentos\_Transparencia)**. Embora esses mecanismos existam formalmente, sua efetividade varia conforme a jurisdição. A publicação de resultados, critérios de avaliação e pareceres das comissões nem sempre é clara ou acessível, o que limita a *accountability* e compromete a confiança no processo seletivo.

Quanto à **digitalização dos processos**, a situação é avaliada como **baixa-média (processos ainda muito baseados em papel, com testes digitais previstos para implementação a partir de 2025, mas sem digitalização completa do fluxo)** (*Digitalizacao\_Processos*). A maior parte dos concursos segue sendo realizada com formulários físicos, comunicações por ofício e etapas presenciais, o que acentua a morosidade e os custos administrativos. Apenas recentemente o governo federal anunciou projetos-piloto para testes de aptidão digital e plataformas integradas de inscrição, avaliação e divulgação de resultados, sinalizando uma mudança de paradigma ainda incipiente.

## **Macroestrutura 2: Metodologias de Avaliação**

A estrutura avaliativa dos concursos públicos na Argentina é caracterizada por grande heterogeneidade metodológica, refletindo a descentralização institucional e a ausência de um marco nacional vinculante para os processos seletivos. A forma como se articulam as **etapas de avaliação**, os **instrumentos de avaliação** e as críticas ao modelo evidencia um campo em disputa entre exigências formais de objetividade e práticas históricas de discricionariedade, com impacto direto na legitimidade e na percepção pública do sistema. Embora o discurso normativo reforce os princípios de mérito, impessoalidade e padronização, a realidade das avaliações apresenta recorrentes assimetrias entre órgãos, baixa previsibilidade e dificuldade de harmonização entre as fases seletivas. Essa configuração fragmentada, agravada pela

escassez de ferramentas digitais integradas, compromete a construção de um *ethos* avaliativo estável e confiável.

As **etapas de avaliação** costumam incluir **provas escritas (objetivas e discursivas)**, **provas práticas (quando aplicável)**, **testes psicológicos/psicométricos**, **avaliação de títulos e antecedentes**, **entrevistas (individuais ou em comitê)** (*Etapas\_Avaliacao*). A aplicação concreta dessas etapas varia de acordo com o cargo, o nível hierárquico e o órgão responsável pela seleção. Cargos técnicos frequentemente exigem avaliações práticas específicas, enquanto funções administrativas ou de liderança priorizam entrevistas e análise curricular. A avaliação de títulos e experiência é quase sempre incluída, mas sua ponderação é muitas vezes pouco transparente.

Entre os **instrumentos de avaliação**, destacam-se **simulações práticas**, **testes psicológicos**, **entrevistas estruturadas ou semiestruturadas**, **provas dissertativas e de múltipla escolha**, **análise curricular e de títulos** (*Instrumentos\_Avaliacao*). Há iniciativas isoladas de modernização, com uso experimental de ferramentas digitais para aplicação de provas ou triagem preliminar, mas essas práticas ainda não foram institucionalizadas como padrão. Em cargos de maior complexidade ou liderança, observa-se uma crescente preocupação com a análise de competências interpessoais, postura institucional e alinhamento com valores organizacionais, embora os critérios nem sempre estejam explicitados nos editais.

As **críticas ao modelo** são contundentes. Aponta-se para a **morosidade processual, o excesso de burocracia, a baixa atratividade e participação de candidatos externos, o uso significativo de designações discricionárias (cerca de 60% em alta gestão), e as disparidades regionais na aplicação e qualidade dos concursos** (*Critica\_Modelo*). Esses fatores contribuem para uma percepção pública negativa e para a fragilidade dos concursos como dispositivos efetivos de profissionalização do serviço público. Além disso, a multiplicidade de interpretações e a autonomia dos órgãos promovem desigualdade de oportunidades, instabilidade avaliativa e espaços de ambiguidade institucional que favorecem práticas clientelistas.

Apesar da presença de etapas e instrumentos relativamente sofisticados em alguns setores do governo federal, a ausência de padrões obrigatórios e de fiscalização eficaz impede a consolidação de um sistema meritocrático robusto. A modernização metodológica, portanto, não pode prescindir de um esforço coordenado de harmonização normativa e de capacitação técnica das comissões avaliadoras, sob pena de reforçar desigualdades já existentes e de ampliar a desconfiança da sociedade civil.

### **Macroestrutura 3: Políticas Inclusivas**

Na Argentina, a relação entre **tipos de cotas e impacto das cotas** expressa um modelo de inclusão institucionalmente reconhecido, mas de implementação desigual e limitada eficácia transformadora. A legislação federal consagra direitos fundamentais de acesso igualitário ao serviço público, mas a articulação entre normativas, práticas administrativas e cultura organizacional revela obstáculos persistentes à plena realização da diversidade no

funcionalismo. A descentralização da execução seletiva, somada à escassez de monitoramento padronizado e de infraestrutura acessível, contribui para que as políticas inclusivas tenham alcance restrito e efeitos fragmentados.

Em termos de **tipos de cotas**, o país adota uma abordagem legalmente respaldada, mas com baixa capacidade operacional. Existe uma **cota legal de 4% para pessoas com deficiência**, prevista na **Lei nº 25.675/2002**, aplicável ao conjunto da administração pública federal. Há também **iniciativas e programas — ainda que não formalizados como cotas obrigatórias — para promoção de mulheres em cargos de liderança e para inclusão de minorias, como indígenas e afrodescendentes** (*Tipos\_Cotas*). A implementação desses dispositivos, entretanto, varia significativamente entre órgãos e regiões, com pouca institucionalização de mecanismos fiscalizatórios e ausência de metas vinculantes em boa parte das esferas subnacionais.

O **impacto das cotas** é avaliado como **médio-baixo**, dadas as barreiras estruturais, culturais e institucionais ainda presentes (*Impacto\_Cotas*). Embora 52% dos cargos administrativos sejam ocupados por mulheres, elas representam apenas 28% dos postos de direção, e políticas de promoção de lideranças femininas têm produzido avanços tímidos. No caso das pessoas com deficiência, apenas 1,8% dos servidores federais se autodeclararam como tal, evidenciando a distância entre a meta legal e a realidade. A carência de infraestrutura adequada — como provas em Braille, intérpretes de libras e acessibilidade física — limita a participação efetiva desses grupos nos concursos.

Além disso, as ações voltadas para populações racializadas, como indígenas e afrodescendentes, concentram-se em programas de sensibilização institucional e capacitação externa, mas sem mecanismos formais de reserva de vagas ou monitoramento de resultados. Esse cenário aponta para a prevalência de um modelo mais simbólico do que operativo de inclusão, em que o reconhecimento jurídico não se traduz, necessariamente, em justiça representativa dentro do Estado.

Para que as políticas inclusivas sejam efetivas, seria necessário conjugar ações afirmativas com estrutura normativa coerente, orçamento designado, metas verificáveis e mecanismos de responsabilização. A ausência dessas condições compromete não apenas o impacto prático das medidas, mas também a confiança dos grupos historicamente excluídos na equidade do sistema seletivo estatal.

#### **Macroestrutura 4: Eficiência Temporal**

A análise da eficiência temporal dos concursos públicos na Argentina evidencia um sistema marcado por morosidade estrutural e ausência de previsibilidade institucional. A combinação entre ciclos orçamentários irregulares, processos excessivamente burocratizados e baixa digitalização compromete a fluidez das seleções e afeta diretamente a capacidade do Estado de prover respostas rápidas às suas demandas de pessoal. As dinâmicas políticas, que frequentemente interferem na autorização e andamento dos concursos, adicionam um

componente de instabilidade que reforça a imprevisibilidade e enfraquece a atratividade das carreiras públicas.

A **periodicidade dos concursos** é caracterizada como **variável**, pois depende da necessidade de cada órgão ou jurisdição, da autorização de recursos e da vontade política das lideranças institucionais (*Periodicidade\_Concursos*). Não há, no nível federal, um calendário unificado de concursos ou uma política de reposição sistemática de quadros. Em muitas áreas, especialmente técnicas ou de alta gestão, os processos são desencadeados de forma *ad hoc*, resultando em períodos longos de vacância e sobrecarga de funções. A centralização das autorizações no Executivo Nacional também implica riscos de contingenciamento ou paralisação dos certames por motivos orçamentários.

O **tempo médio de seleção** é classificado como **longo**, variando entre **12 e 18 meses para cargos técnicos ou administrativos**, podendo chegar a **24 meses ou mais para funções de gestão ou especializadas**, desde a autorização inicial até o ingresso efetivo do servidor (*Tempo\_Medio\_Selecao*). Essa extensão temporal decorre de múltiplas etapas formais, da baixa digitalização dos fluxos, da escassez de servidores dedicados à organização dos concursos e da possibilidade de judicialização de etapas. Além disso, não há padronização de prazos entre órgãos, e as comissões de seleção nem sempre dispõem de cronogramas rígidos ou metas de desempenho.

Esse quadro compromete tanto a eficiência institucional quanto a previsibilidade para os candidatos, que enfrentam incertezas prolongadas sobre a duração e os desfechos dos certames. Em termos comparativos, a Argentina apresenta um dos processos seletivos mais morosos da região, segundo estudos do CIPPEC e do próprio SIGEP. Essa morosidade impacta negativamente a capacidade do Estado de atrair talentos qualificados, sobretudo entre jovens e profissionais altamente especializados, que optam por oportunidades no setor privado ou em outros países.

Ainda que medidas recentes, como a proposta de testes digitais anunciada para 2025, representem uma tentativa de racionalizar o sistema, os efeitos dessas iniciativas só serão perceptíveis a médio prazo. Para que a eficiência temporal seja aprimorada, seria necessário implementar uma política nacional de concursos, com cronogramas previsíveis, metas de tramitação, digitalização integral dos processos e maior profissionalização das estruturas organizadoras.

### **Macroestrutura 5: Desafios de Implementação**

A **complexidade administrativa** (*Complexidade\_Administrativa*) do sistema de concursos públicos na Argentina é elevada, refletindo uma estrutura fragmentada e multiescalar. Embora a Secretaria de Gestão e Emprego Público (SGEP) exerça papel normativo e coordenador em nível nacional, a execução dos certames é descentralizada e pulverizada entre ministérios, autarquias, províncias e municípios, cada qual com autonomia para definir etapas, critérios, bancas e metodologias. Essa descentralização, somada à ausência de uma plataforma digital unificada, compromete a padronização e dificulta o monitoramento e a interoperabilidade dos

processos. Com isso, há sobrecarga administrativa, baixa uniformidade nos procedimentos e morosidade nas etapas — com concursos que, em média, podem levar até dois anos para serem concluídos. A falta de ferramentas digitais e de capacitação técnica adequada agrava a situação, tornando o sistema excessivamente burocrático e pouco responsivo às demandas de eficiência e equidade.

Já os **desafios contextuais** (*Desafios\_Contextuais*) são múltiplos e refletem tanto as fragilidades estruturais do Estado quanto o cenário sociopolítico instável. O uso recorrente de designações transitórias para cargos de direção — muitas vezes contornando os concursos — enfraquece a cultura do mérito e alimenta práticas clientelistas. A baixa atratividade das carreiras públicas, especialmente frente ao setor privado, combinada à desvalorização salarial e à escassa progressão funcional, desincentiva profissionais qualificados a ingressarem ou permanecerem no serviço público. Soma-se a isso a dificuldade de efetivação das ações afirmativas, como a cota legal para pessoas com deficiência, prejudicada por barreiras físicas, tecnológicas e institucionais. Desigualdades regionais profundas entre províncias e municípios também afetam a equidade no acesso às seleções, reforçando disparidades históricas. A tudo isso se junta a volatilidade política, que frequentemente paralisa reformas, interrompe ciclos de modernização e compromete a continuidade administrativa. Esses desafios, combinados, limitam a eficácia dos concursos e demandam uma resposta articulada entre os níveis de governo, ancorada em compromisso institucional, investimento público e engajamento da sociedade.

### **Macroestrutura 6: Aplicabilidade ao Brasil**

A análise do sistema argentino de concursos públicos revela uma **adaptabilidade média** ao contexto brasileiro, especialmente no que se refere aos desafios estruturais comuns, como a morosidade dos processos, a influência de fatores políticos nas nomeações e as dificuldades de digitalização plena (*Adaptabilidade\_Brasil*). No entanto, há diferenças institucionais relevantes que tornam qualquer aproximação necessariamente seletiva e condicionada a adaptações significativas.

O **modelo argentino é mais descentralizado** que o brasileiro. A execução dos concursos na Argentina é, em grande medida, responsabilidade dos próprios órgãos, ministérios e províncias, ainda que exista uma instância coordenadora federal (a Secretaria de Gestão e Emprego Público – SGEP). Isso contrasta com o Brasil, onde, apesar da existência de concursos organizados diretamente pelos órgãos, há crescente movimento em direção à padronização de métodos e critérios, sobretudo com o advento do Concurso Público Nacional Unificado (CPNU). Essa maior **centralização brasileira dificulta a transferência direta de boas práticas argentinas**, especialmente no que se refere à autonomia institucional e às adaptações locais dos processos seletivos.

Ainda assim, a experiência argentina evidencia pontos de atenção que podem inspirar debates no Brasil — não necessariamente como modelos a serem replicados, mas como advertências sobre os limites de determinadas inovações quando não acompanhadas de institucionalização robusta. A coexistência de políticas inclusivas com baixa normatividade vinculante na

Argentina, por exemplo, indica a importância de estabelecer metas claras, mecanismos de monitoramento e sanções em caso de descumprimento. No contexto brasileiro, isso sugere que qualquer ampliação de ações afirmativas — especialmente no que tange à diversidade étnico-racial e de gênero — deve estar ancorada em marcos legais sólidos e métricas de efetividade. Da mesma forma, a adoção de avaliações práticas ou psicotécnicas, presentes em alguns certames argentinos, poderia ser considerada no Brasil desde que acompanhada de regulação nacional clara, controle externo e capacitação técnica dos avaliadores. Por fim, a tentativa argentina de adaptar concursos às realidades regionais, embora marcada por assimetrias, levanta a possibilidade de se discutir, no Brasil, um equilíbrio mais sofisticado entre diretrizes federais e flexibilidade local — sem renunciar à equidade no acesso.

Por outro lado, a manutenção, na Argentina, de altos índices de **designações discricionárias** mesmo após a retomada dos concursos alerta para os riscos de esvaziamento institucional do princípio do mérito. No caso brasileiro, esse cenário reforça a necessidade de blindagem jurídica e política dos concursos frente a conjunturas de flexibilização normativa ou crises econômicas. Também aponta para a importância de mecanismos permanentes de monitoramento da participação externa e da objetividade dos critérios avaliativos, de modo a garantir a integridade e a equidade dos processos seletivos.

Em suma, a **aplicabilidade do modelo argentino ao Brasil requer não uma importação literal, mas um exercício analítico de contraste**, que permita, a partir das fragilidades observadas, desenhar um sistema mais robusto, digitalmente eficiente e socialmente inclusivo.

#### **Macroestrutura 7: Percepção Social e Eficácia**

A **percepção pública** do sistema de concursos na Argentina é marcada por ambivalência e, em muitos casos, desconfiança (*Percepcao\_Publica*). Apesar da existência de um marco normativo que garante acesso por mérito e imparcialidade, o predomínio de **designações políticas e transitórias**, bem como a morosidade dos processos seletivos, impacta negativamente a credibilidade do sistema. Nesse sentido, podemos classificar como médio-baixa essa variável. Diversos estudos apontam que a sociedade associa os concursos públicos argentinos a um processo pouco transparente, suscetível a favoritismos e distante da meritocracia plena.

Essa percepção decorre, em parte, da **baixa participação externa** nos certames. Dados do Sistema Nacional de Emprego Público (SINEP) indicam que em 85% dos concursos houve predomínio de candidatos já vinculados à administração, o que reforça a leitura de **barreiras simbólicas e institucionais** ao ingresso de novos perfis no serviço público. A ausência de uma comunicação institucional unificada e de plataformas de fácil acesso à informação pública também colabora para uma percepção de opacidade nos trâmites e nos critérios de seleção.

No que tange aos **indicadores de qualidade** (*Indicadores\_Qualidade*), o impacto dos concursos públicos argentinos sobre a prestação de serviços é altamente variável, sendo classificado aqui como médio. Em órgãos com maior estrutura, como o SENASA (Serviço Nacional de Saúde Agroalimentar) ou a AFIP (Administração Federal de Ingressos Públicos),

há evidências de que processos seletivos mais estruturados contribuem para maior estabilidade e desempenho técnico. No entanto, na média do funcionalismo, **a falta de programas contínuos de capacitação, treinamento e avaliação formativa limita os efeitos positivos da seleção meritocrática inicial.**

Além disso, os concursos não têm funcionado como instrumentos eficazes de renovação geracional e diversificação do funcionalismo. **A sub-representação de grupos racializados, pessoas com deficiência e lideranças femininas** em posições de direção é sintoma de falhas estruturais na trajetória dos servidores após o ingresso. Tais déficits também se refletem na percepção de ineficácia do concurso como vetor de transformação institucional e justiça distributiva.

Portanto, a eficácia dos concursos argentinos como instrumento de qualificação do serviço público e fortalecimento democrático é comprometida por entraves institucionais, assimetrias regionais e práticas informais de alocação de pessoal. A melhora na **percepção social dependerá da consolidação de mecanismos de accountability, da implementação efetiva das políticas inclusivas e da valorização do serviço público** como carreira de Estado — elementos ainda frágeis no desenho atual.

#### **Macroestrutura 8: Eficiência Administrativa**

A **eficiência administrativa** dos concursos públicos na Argentina enfrenta limitações significativas decorrentes de um aparato estatal ainda fortemente burocratizado, com baixa padronização de procedimentos entre diferentes jurisdições e um uso incipiente de tecnologias digitais. No eixo dos **custos do processo seletivo** (*Custos\_Processo*), não há dados públicos sistematizados sobre os gastos médios por candidato ou certame. Contudo, indícios levantados por observatórios civis e auditorias pontuais sugerem que a ausência de um sistema nacional unificado e a prevalência de processos presenciais contribuem para o aumento das despesas logísticas e administrativas, especialmente em órgãos de abrangência federal.

No tocante ao **uso de tecnologia** (*Uso\_Tecnología*), o quadro ainda é marcado por defasagem estrutural e pode ser considerado baixo. Embora a Plataforma SIGEP (Sistema de Gestión Documental Electrónica) tenha buscado centralizar informações funcionais e concursos, a maior parte dos processos seletivos ainda ocorre por meio de inscrições em papel, envio manual de documentos e realização presencial de provas. A digitalização plena dos fluxos — da inscrição à homologação — permanece limitada a iniciativas pontuais, muitas das quais descontinuadas por mudanças administrativas.

Apesar desses entraves, a recente proposta do governo de Javier Milei de implementar **testes digitais massivos para servidores temporários** (estimados em 40 mil) indica uma inflexão estratégica em direção à automação. A medida, se efetivada, poderá representar um avanço na racionalização da máquina pública, com potencial de reduzir custos operacionais e ampliar a rastreabilidade dos processos. No entanto, **falta ainda regulamentação clara, infraestrutura tecnológica adequada e capacitação de gestores** para a transição plena a um modelo digital e eficiente.

A ausência de interoperabilidade entre plataformas, a carência de sistemas de gestão integrados e a **fragmentação normativa entre níveis federal, provincial e municipal** agravam os desafios de eficiência, especialmente em termos de transparência, comparabilidade e controle. Nesse cenário, a Argentina ainda se encontra em um estágio intermediário, entre práticas analógicas persistentes e esboços de inovação digital.

## Considerações Finais

O sistema de concursos públicos na Argentina revela uma estrutura institucional marcada por tensões entre normativas meritocráticas e práticas discricionárias, entre esforços de modernização e heranças burocráticas persistentes. A análise das 18 variáveis padronizadas permite identificar tanto as potencialidades quanto os limites de um modelo híbrido, em que a **coordenação federal coexistente com a execução descentralizada** oferece flexibilidade adaptativa, mas também gera **assimetrias regionais e heterogeneidade nos padrões de qualidade**.

A Argentina tem acumulado experiências relevantes em termos de políticas inclusivas, especialmente no que se refere à reserva legal de vagas para pessoas com deficiência e aos esforços incipientes de valorização da diversidade étnico-racial e de gênero. No entanto, os impactos dessas medidas são mitigados por barreiras estruturais persistentes, como a **falta de acessibilidade, a baixa presença de lideranças femininas e a invisibilidade de minorias** nos escalões decisórios.

O diagnóstico revela ainda uma série de entraves à eficiência temporal e administrativa: **processos morosos, elevada taxa de judicialização, escassa digitalização e custos operacionais opacos** dificultam a profissionalização do serviço público. A influência política sobre nomeações, sobretudo na alta direção pública, compromete a legitimidade dos certames e reduz a atratividade da carreira estatal, especialmente entre profissionais qualificados do setor privado.

Apesar desse cenário, há iniciativas promissoras que indicam abertura à inovação. Projetos-piloto voltados à automação de etapas avaliativas, a expansão da Plataforma SIGEP e a tentativa de racionalizar o acesso a cargos temporários mediante testes digitais representam **sinais de inflexão tecnológica e administrativa**. Contudo, essas medidas ainda carecem de institucionalização e integração sistêmica para gerarem transformações duradouras.

Para o Brasil, o modelo argentino oferece menos um conjunto de boas práticas consolidadas e mais um **campo de observação sobre os riscos da fragmentação normativa, do excesso de discricionariedade e da baixa digitalização**, especialmente em contextos federativos. Ao mesmo tempo, experiências como o Manual de Boas Práticas da SGEP e as iniciativas de inclusão podem oferecer pistas relevantes para o aprimoramento de políticas de equidade e transparência no serviço público brasileiro. A experiência argentina, em sua complexidade, reforça a ideia de que concursos públicos não são apenas instrumentos técnicos, mas arenas onde se disputam concepções de Estado, legitimidade democrática e justiça social.

### 3.3. Alemanha

#### Introdução

A estrutura dos concursos públicos na Alemanha reflete a complexidade de seu federalismo e a tradição administrativa consolidada do país. A base legal para o acesso ao serviço público está expressa na Lei Fundamental (Grundgesetz), especialmente no artigo 33, inciso II, que garante o direito de acesso igualitário aos cargos públicos com base em mérito, aptidão e desempenho. A distribuição de competências entre a Federação (Bund) e os 16 estados federados (Länder), regida pelos artigos 70 a 74 da mesma constituição, molda uma arquitetura administrativa que combina coordenação normativa com autonomia federativa. Esse arranjo implica diferenças relevantes nas condições de ingresso, periodicidade e estrutura de avaliação, exigindo uma análise segmentada das principais variáveis que compõem o sistema seletivo alemão.

#### Macroestrutura 1: Gestão e Organização

Na Alemanha, o desenho institucional dos concursos públicos articula-se a partir de um modelo híbrido (Modelo\_Concurso), que combina seleções permanentes em âmbitos federal e estadual com modalidades excepcionais de contratação temporária em contextos emergenciais, como crises sanitárias ou reestruturações administrativas. Enquanto concursos federais são conduzidos por instituições estratégicas — como a Polícia Federal (BKA) e ministérios centrais —, os 16 Länder organizam processos próprios para áreas como educação, saúde e administração regional, operando com grande ênfase na estabilidade funcional e na especialização técnica.

Essa multiplicidade de arranjos está fortemente condicionada por uma estrutura territorial também híbrida (Organizacao\_Territorial), na qual a Federação detém competência normativa sobre funções-chave do Estado, mas os Länder gozam de autonomia legislativa e operacional para conceber e implementar seus próprios modelos seletivos. Tal descentralização, embora garanta responsividade e flexibilidade diante de realidades locais distintas, contribui para a proliferação de formatos desiguais, tanto na arquitetura normativa quanto nos critérios avaliativos.

As assimetrias tornam-se ainda mais visíveis no que tange aos Instrumentos de Transparência e à Digitalização dos Processos. Alguns estados mantêm portais públicos atualizados, com informações detalhadas sobre etapas, prazos e resultados, enquanto outros ainda operam com baixa padronização e escassa publicidade dos dados. Iniciativas federais como o *Onlinezugangsgesetz* (OZG), que impõe a digitalização de todos os serviços públicos até 2025, buscam homogeneizar essa paisagem, promovendo interoperabilidade entre sistemas e acelerando fluxos de informação. No entanto, os níveis de maturidade digital variam substancialmente entre os Länder, refletindo desigualdades de capacidade técnica e investimento institucional.

Assim, o sistema alemão de concursos públicos revela uma tensão estrutural entre inovação localizada e fragmentação sistêmica. A eficácia administrativa, nesse contexto, não decorre de um desenho nacional unificado, mas da robustez institucional de cada unidade federativa em adaptar, implementar e sustentar seus próprios padrões de mérito, eficiência e *accountability*.

Os **instrumentos de transparência** (*Instrumentos\_Transparencia*) incluem a divulgação de editais e resultados em sites dos órgãos regionais e plataformas como o Portal Europeu da Justiça e o sistema e-justice. A inexistência de um portal nacional dificulta o controle social e a comparabilidade dos dados.

Quanto à **digitalização dos processos** (*Digitalizacao\_Processos*), o Onlinezugangsgesetz (OZG), uma lei federal de 2022, exige a digitalização total dos serviços até 2025. Ferramentas como ID-Bund, autenticação digital e provas online já operam no nível federal, mas não há interoperabilidade entre os sistemas dos Länder, criando entraves à uniformização.

## Macroestrutura 2: Metodologias de Avaliação

Na Alemanha, a articulação entre **etapas de avaliação, instrumentos de avaliação e crítica ao modelo** revela a tensão permanente entre a busca por uma meritocracia administrativa tecnicamente refinada e as limitações impostas pela estrutura federativa descentralizada. Os concursos públicos são concebidos como mecanismos de legitimação do acesso à função pública, mas sua operacionalização revela disparidades consideráveis entre os diferentes Länder. Em um cenário de crescente tecnificação dos processos avaliativos, as administrações locais incorporam de maneira assimétrica inovações como algoritmos de triagem e correção automatizada, ao mesmo tempo em que mantêm estruturas tradicionais e, por vezes, excessivamente formalistas. Essa heterogeneidade dificulta a consolidação de um ethos avaliativo nacional e compromete a produção de indicadores comparáveis de desempenho. As disputas em torno da validade dos instrumentos de avaliação, do tempo necessário à sua aplicação e da suposta neutralidade das tecnologias adotadas fazem com que a avaliação no serviço público alemão se torne um campo de controvérsia institucional, onde o mérito não é apenas medido, mas politicamente disputado.

As **etapas de avaliação** (*Etapas\_Avaliacao*) são compostas por fases como análise documental, provas escritas e entrevistas técnicas. A depender do cargo e da administração envolvida, também podem ser incluídas simulações práticas ou atividades situacionais, sobretudo em áreas como segurança, TI, gestão de crises e educação. Em concursos federais, provas objetivas automatizadas por IA têm sido progressivamente adotadas para ampliar a padronização e acelerar os resultados. Essa combinação de etapas visa aferir tanto competências cognitivas e jurídicas quanto traços de comportamento profissional e aderência institucional.

Entre os **instrumentos de avaliação** (*Instrumentos\_Avaliacao*), destacam-se entrevistas estruturadas, testes psicotécnicos, provas objetivas padronizadas e avaliações de proficiência em idiomas. Além dos requisitos em língua alemã (níveis B1 ou B2 do CEFR), é comum exigir certificações de fluência em inglês para cargos técnicos e internacionais. A introdução de mecanismos baseados em inteligência artificial para a triagem de documentos e análise preliminar de currículos tem sido testada em projetos-piloto, ainda que seu uso sistemático permaneça restrito. A diversidade de instrumentos utilizados entre os estados também reflete diferentes concepções sobre o que deve ser avaliado: competências técnicas, capacidade adaptativa ou conduta ética e institucional.

As **críticas ao modelo** (*Critica\_Modelo*) concentram-se na fragmentação dos padrões avaliativos entre os Länder, o que compromete tanto a comparabilidade quanto a equidade no acesso. A ausência de uma instância federal que defina critérios mínimos e um banco de dados nacional sobre desempenho avaliativo enfraquece a transparência sistêmica. Além disso, a assimetria na incorporação de tecnologias e a inexistência de mecanismos de validação cruzada entre provas e entrevistas acentuam as disparidades. Em última instância, o modelo alemão carece de uma arquitetura avaliativa integrada, o que fragiliza sua legitimidade perante candidatos e instituições. (*Etapas\_Avaliacao*) são compostas por fases como análise documental, provas escritas e entrevistas técnicas. A depender do cargo e da administração envolvida, também podem ser incluídas simulações práticas ou atividades situacionais, sobretudo em áreas como segurança, TI, gestão de crises e educação. Em concursos federais, provas objetivas automatizadas por IA têm sido progressivamente adotadas para ampliar a padronização e acelerar os resultados.

Entre os **instrumentos de avaliação** (*Instrumentos\_Avaliacao*), destacam-se entrevistas estruturadas, testes psicotécnicos e, em menor escala, a utilização de algoritmos de triagem e reconhecimento linguístico. Avaliações de proficiência em língua alemã (com exigência de níveis B1 ou B2 do CEFR) e, para certas funções técnicas, fluência em inglês certificada por exames como TestDaF, são frequentes.

As **críticas ao modelo** (*Critica\_Modelo*) se concentram na fragmentação dos padrões avaliativos entre os estados, o que compromete tanto a comparabilidade quanto a equidade no acesso. A ausência de uma instância de harmonização federal e de um banco nacional de dados avaliativos fragiliza a transparência sistêmica e dificulta o monitoramento da eficácia das seleções.

### Macroestrutura 3: Políticas Inclusivas

Na Alemanha, a relação entre **políticas de cotas e impacto das cotas** expressa um modelo de inclusão baseado em dispositivos legais permanentes e institucionalização normativa, distante de abordagens contingenciais ou compensatórias mais comuns em países do Sul Global. A inclusão é concebida não como uma concessão estratégica, mas como uma obrigação de Estado vinculada ao princípio da igualdade substancial. No entanto, a efetividade dessas políticas depende de sua articulação com mecanismos de *enforcement*, cultura organizacional receptiva e dispositivos de monitoramento e responsabilização. O federalismo e a autonomia administrativa dos Länder também influenciam significativamente a implementação das medidas inclusivas, resultando em disparidades importantes na aplicação e nos resultados práticos das políticas afirmativas. Ademais, o fato de o debate público alemão manter-se reticente quanto à introdução de cotas raciais ou étnicas indica os limites da abordagem universalista quando confrontada com demandas por representatividade plural. O arcabouço normativo antidiscriminatório é reforçado ainda pela Lei Geral de Igualdade de Tratamento (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG*), que assegura princípios de não discriminação nos processos seletivos

**As políticas de cotas** (*Tipos\_Cotas*) estão consagradas no Código Social IX (SGB IX), que impõe a reserva mínima de 5% das vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência, acompanhada de garantias como adaptações específicas nas provas e apoio técnico durante as etapas de avaliação. Em paralelo, a Lei Federal de Igualdade (BGleiG) estabelece a obrigatoriedade de elaboração de planos institucionais com metas claras de promoção da igualdade de gênero, exigindo dos órgãos públicos indicadores e medidas para aumentar a presença de mulheres em posições de decisão e liderança. Tais políticas, embora não utilizem a linguagem explícita de “cotas” no caso de gênero, funcionam como instrumentos estruturantes da diversidade institucional.

O **impacto das cotas** (*Impacto\_Cotas*) é avaliado como moderado, com resultados positivos, mas desiguais. Em 2023, pessoas com deficiência representavam 4,8% do funcionalismo federal, enquanto as mulheres ocupavam 47% dos cargos administrativos. Contudo, a distribuição de mulheres em posições de comando ainda é insuficiente, revelando uma assimetria entre os avanços quantitativos e a transformação efetiva das hierarquias burocráticas. A ausência de instrumentos robustos de *enforcement* e a dependência de iniciativas voluntárias dos órgãos contribuem para esse descompasso. Além disso, não há, até o momento, iniciativas federais para ampliar o escopo das políticas inclusivas a outros marcadores sociais da diferença, como origem migrante ou racialização, o que limita a abrangência da justiça representativa no serviço público alemão.

#### **Macroestrutura 4: Eficiência Temporal**

Na Alemanha, a relação entre **periodicidade dos concursos** e **tempo médio de seleção** é mediada por fatores estruturais que incluem o federalismo, a rigidez orçamentária e os ritmos administrativos de cada estado. Não há, em âmbito nacional, um calendário unificado de concursos públicos, o que reforça o caráter reativo e por demanda das seleções. Os certames são geralmente desencadeados por autorizações orçamentárias, planos plurianuais de contratação ou pressões contextuais — como aposentadorias em massa, reformas institucionais ou crises setoriais. Esse padrão produz tanto intervalos prolongados entre seleções quanto acúmulo de demandas administrativas reprimidas.

A **periodicidade dos concursos** (*Periodicidade\_Concursos*) é, portanto, irregular e adaptativa. Em alguns Länder, há práticas de institucionalização mais forte, com concursos regulares para setores como educação e segurança pública. Em outros casos, o recrutamento público é esporádico, dependente de conjunturas específicas e negociações políticas locais. Essa variação amplia a assimetria de acesso aos cargos públicos e dificulta o planejamento de longo prazo, tanto por parte das administrações quanto dos candidatos.

O **tempo médio de seleção** (*Tempo\_Medio\_Selecao*) entre a publicação do edital e a homologação final oscila entre quatro e seis meses nas administrações mais organizadas. No entanto, pode ser significativamente mais longo em contextos de validação de diplomas estrangeiros, judicialização de etapas ou dificuldades operacionais das bancas. O sistema também prevê a possibilidade de interposição de recursos pelos candidatos, geralmente com prazo de até 14 dias, analisados por comissões independentes nos entes organizadores.

A ausência de padronização de prazos e a diversidade de atores envolvidos em cada fase do processo tornam difícil a construção de indicadores estáveis de eficiência temporal no país. Ainda que os processos sejam formalmente eficientes quando comparados internacionalmente, sua imprevisibilidade e variação regional continuam sendo obstáculos centrais à racionalização do sistema.

Nos concursos federais, há maior previsibilidade e institucionalização dos ciclos seletivos, especialmente em áreas estratégicas como segurança, diplomacia e administração financeira. A gestão centralizada permite maior controle sobre os cronogramas e tende a reduzir os tempos médios, embora também enfrente gargalos administrativos nos períodos de alta demanda. Ainda assim, a coordenação entre ministérios e órgãos autônomos nem sempre é fluida, o que pode gerar descompassos entre etapas internas de seleção e publicação oficial dos resultados. O caso federal, portanto, demonstra que a eficiência temporal depende tanto da estabilidade institucional quanto da maturidade administrativa dos setores envolvidos.

### **Macroestrutura 5: Desafios De Implementação**

A articulação entre **complexidade administrativa** e **desafios contextuais** no sistema de concursos públicos da Alemanha expõe as tensões entre rigor institucional, segurança jurídica, capacidade operacional e adaptabilidade organizacional. Em um contexto marcado por tradição burocrática e elevada normatização, os processos seletivos alemães refletem um esforço contínuo de preservação da imparcialidade e da isonomia, mas ao custo de um aumento significativo na carga processual e na demanda por conformidade documental. O resultado é um sistema altamente formalizado, que privilegia a legalidade e o controle, mas que enfrenta dificuldades estruturais para responder com agilidade às novas dinâmicas do mundo do trabalho, à competição intersetorial e à transformação digital.

A **complexidade administrativa** (*Complexidade\_Administrativa*) é geralmente classificada como médio-alta. Os concursos exigem uma extensa lista de documentos, múltiplas etapas de verificação, certificações específicas e, frequentemente, validação formal de diplomas estrangeiros, cuja tramitação pode levar até três meses — um prazo considerado relativamente ágil quando comparado a outros países com sistemas equivalentes. Essa estrutura é justificada por valores normativos fortes e por uma tradição de imparcialidade burocrática, mas gera sobrecarga nos órgãos executores e limita a flexibilidade procedural. Além disso, a multiplicidade de instâncias envolvidas — comissões organizadoras, departamentos de recursos humanos, órgãos fiscalizadores — contribui para uma lógica fragmentada de responsabilização e tomada de decisão.

Entre os principais **desafios contextuais** (*Desafios\_Contextuais*), destacam-se o envelhecimento do funcionalismo, a dificuldade de atrair jovens talentos para a carreira pública, a escassez de profissionais altamente qualificados em setores técnicos e o avanço lento da digitalização administrativa. Há também variações significativas entre os Länder quanto à capacidade institucional de realizar seleções complexas, o que reforça desigualdades regionais e compromete a coesão federativa no recrutamento. Em algumas regiões, déficits orçamentários e limitações na infraestrutura tecnológica reduzem a eficácia dos concursos,

enquanto em outras a modernização avança por meio de iniciativas piloto ou cooperação interinstitucional. A concorrência com o setor privado, sobretudo nas áreas de tecnologia e engenharia, tem levado governos locais a revisar exigências, flexibilizar formatos e incorporar estratégias de *employer branding*, numa tentativa de reposicionar o serviço público como carreira atrativa.

Esses fatores combinados colocam em xeque a sustentabilidade do modelo atual e demandam esforços coordenados de modernização, interoperabilidade entre sistemas, redesenho institucional e revisão dos dispositivos de controle. A experiência alemã evidencia que o rigor normativo, por si só, não garante eficiência: a resiliência e a legitimidade do sistema dependerão da sua capacidade de articular estabilidade com responsividade, padronização com flexibilidade e legalidade com inovação.

### **Macroestrutura 6: Aplicabilidade ao Brasil**

A análise da **aplicabilidade ao Brasil** da experiência alemã de concursos públicos, com ênfase nos concursos federais, exige atenção às diferenças estruturais, institucionais e históricas entre os dois países. O modelo federal alemão se destaca pela estabilidade normativa, previsibilidade de carreira e valorização da formação técnica, especialmente em setores estratégicos como segurança, diplomacia, justiça e finanças públicas. A centralização relativa da gestão dos concursos federais permite maior controle sobre etapas, prazos e requisitos, o que favorece ciclos seletivos regulares e sistemas de avaliação mais padronizados.

No Brasil, onde a fragmentação e a assimetria entre os entes federativos são ainda mais pronunciadas, as práticas alemãs poderiam ser particularmente úteis para o redesenho do serviço público federal. A adoção de um modelo nacional unificado, como o CPNU, pode se beneficiar da experiência alemã com gestão centralizada, uso incremental de tecnologias e institucionalização das carreiras. A previsibilidade e a clareza de percurso profissional, presentes nos concursos federais alemães, poderiam elevar a atratividade e a eficácia do funcionalismo brasileiro.

Contudo, a transposição automática desses elementos não é viável. O federalismo brasileiro combina descentralização normativa com fragilidade institucional, e a adoção de critérios rígidos e procedimentos altamente formalizados pode aumentar a exclusão ou a judicialização. Além disso, a realidade socioeconômica brasileira exige a incorporação de políticas afirmativas mais robustas e mecanismos de inclusão social ausentes no modelo alemão.

A **aplicabilidade ao Brasil** (*Adaptabilidade\_Brasil*), portanto, passa por um exercício de mediação: identificar aspectos do modelo alemão que podem ser adaptados à realidade do serviço público federal brasileiro — como a valorização da expertise técnica, o uso de provas padronizadas, e a criação de sistemas interoperáveis — sem perder de vista os princípios de diversidade, responsividade e eficiência que devem guiar a administração pública em contextos democráticos desiguais.

## **Macroestrutura 7: Percepção Social e Eficácia**

Na Alemanha, a **percepção pública** do serviço público e dos concursos federais é amplamente positiva, associada à estabilidade, prestígio institucional e meritocracia. Os concursos são vistos como vias legítimas de acesso a carreiras reconhecidas socialmente, especialmente nos setores de segurança, justiça e administração tributária. Essa legitimidade decorre não apenas da legalidade e da imparcialidade formal dos processos, mas também da previsibilidade dos trajetos profissionais e da reputação histórica do funcionalismo público federal como espaço de excelência e confiança.

A **percepção pública** (*Percepcao\_Publica*) é sustentada por uma tradição de valorização do Estado de bem-estar e de respeito à administração pública enquanto bem coletivo. O ingresso por concurso é entendido como um mecanismo de contenção de favoritismos e de promoção da igualdade de oportunidades. No entanto, pesquisas recentes indicam uma crescente preocupação com a atratividade das carreiras públicas entre jovens e profissionais altamente qualificados, sobretudo diante da competição com o setor privado e da rigidez das estruturas burocráticas.

Quanto aos **indicadores de qualidade** (*Indicadores\_Qualidade*), há evidências de bom desempenho funcional, baixo índice de rotatividade e altos níveis de profissionalização nos concursos federais. Relatórios de auditoria e avaliações internas demonstram que os servidores aprovados por meio dos certames federais apresentam, em geral, maior estabilidade, produtividade e aderência aos valores institucionais do que aqueles recrutados por vias alternativas. A existência de avaliações periódicas de desempenho e mecanismos de *accountability* contribui para consolidar essa reputação.

No entanto, a ausência de um sistema unificado de indicadores públicos de qualidade dos concursos — com dados desagregados por área, por região e por grupo social — limita uma compreensão mais precisa da eficácia distributiva e da eficiência comparativa entre os entes federais. A criação de observatórios e bases públicas de dados pode reforçar o vínculo entre avaliação, transparéncia e legitimidade institucional, ampliando a responsividade do sistema às expectativas democráticas e sociais.

## **Macroestrutura 8: Eficiência Administrativa**

A **eficiência administrativa** dos concursos federais na Alemanha resulta da interação entre políticas de contenção de custos, uso incremental de tecnologias e cultura institucional orientada à previsibilidade e à responsabilidade. Os investimentos em plataformas digitais e automação de etapas têm contribuído para reduzir o tempo e o custo médio dos certames, embora persistam desigualdades entre setores e regiões quanto à capacidade de implementação dessas soluções.

O **custo dos processos** (*Custos\_Processo*) varia de acordo com a escala, a área funcional e o grau de informatização do concurso. Em concursos federais de grande porte, estima-se que o custo médio por candidato fique entre €150 e €300, incluindo despesas com aplicação de

provas, pessoal técnico, infraestrutura e correção especializada. Certames menores ou com alta digitalização conseguem reduzir significativamente esses valores, especialmente com o uso de provas online e correções automatizadas. Ainda assim, o custo total pode atingir milhões de euros em processos seletivos amplos, o que exige rigor na gestão financeira e mecanismos de *accountability* sobre os gastos.

**O uso de tecnologias** (*Uso\_Tecnologia*) no âmbito dos concursos federais tem avançado, ainda que de forma assimétrica. Iniciativas como a utilização de inteligência artificial para triagem de currículos, blockchain para autenticação documental e plataformas digitais para inscrição e comunicação com os candidatos vêm sendo testadas ou aplicadas de maneira pontual. Softwares de correção automatizada já são empregados em exames de larga escala, reduzindo o tempo de processamento e aumentando a padronização das avaliações. Entretanto, a ausência de um padrão nacional para adoção tecnológica gera descompassos entre ministérios e impede ganhos em escala.

A busca por eficiência administrativa, no caso alemão, está menos associada à redução de etapas ou à flexibilização de regras, e mais ligada à racionalização das operações e à integração de tecnologias seguras e auditáveis. A manutenção de altos padrões de controle e legalidade é vista como parte da eficiência, e não como obstáculo a ela. Essa concepção institucionalizada contribui para uma gestão mais robusta e transparente dos concursos, mas também impõe desafios de atualização constante frente às inovações tecnológicas e às expectativas da sociedade civil por mais agilidade e acessibilidade.

## **Considerações Finais**

O estudo do sistema de concursos públicos federais na Alemanha revela um modelo estruturado por princípios de legalidade, mérito e estabilidade, operando dentro de um arranjo federativo que conjuga padronização normativa com autonomia administrativa. A análise das 18 variáveis permite compreender não apenas as qualidades operacionais do modelo, mas também suas limitações, tensões e desafios contemporâneos. O caso alemão mostra como a construção de um sistema robusto depende da institucionalização de rotinas avaliativas, da incorporação progressiva de tecnologias, da valorização da função pública e de uma cultura organizacional comprometida com o interesse coletivo.

Ao mesmo tempo, o modelo não está isento de contradições. A fragmentação entre os Länder, a assimetria tecnológica, os limites das políticas inclusivas e a dificuldade de atração de novos talentos indicam que mesmo administrações públicas consolidadas enfrentam pressões crescentes por reforma, inovação e maior responsividade. A Alemanha oferece, assim, menos um ideal normativo a ser replicado e mais um laboratório institucional que combina tradição e experimentação.

A formação inicial dos aprovados em concursos federais compreende períodos obrigatórios de treinamento teórico e prático, com duração de 3 a 12 meses, conduzidos por instituições como a *Bundesverwaltungsakademie*. Essa formação é acompanhada por programas de capacitação contínua e avaliação formativa.

Para o Brasil, os concursos federais alemães podem servir como fonte de inspiração na construção de um sistema mais previsível, eficiente e transparente. Contudo, qualquer tentativa de adaptação deve passar pela mediação com o contexto federativo, social e político brasileiro, garantindo que valores como diversidade, equidade e justiça social orientem tanto o desenho institucional quanto os mecanismos de implementação. A experiência alemã reafirma que concursos públicos não são apenas instrumentos técnicos de seleção, mas dispositivos centrais de legitimação democrática e de ordenamento das relações entre Estado e sociedade.

### 3.4. Canadá

#### **Introdução**

O sistema de concursos públicos no Canadá reflete a complexidade de uma federação marcada por alta descentralização administrativa e por uma cultura política orientada à imparcialidade, à inclusão e ao desempenho. Composto por três níveis de governo – federal, provincial e municipal – cada um com ampla autonomia normativa e operacional, o modelo canadense combina uma arquitetura institucional distribuída com mecanismos centrais de garantia de integridade, transparência e padronização meritocrática. No nível federal, a gestão do serviço público é regulada principalmente pela *Public Service Employment Act* (PSEA), que consagra os princípios do mérito, da justiça procedural e da representatividade, e supervisionada pela *Public Service Commission* (PSC), órgão independente responsável por assegurar a equidade e a legalidade dos processos seletivos.

Essa configuração permite que diferentes jurisdições adaptem seus processos seletivos às demandas locais sem comprometer os pilares fundamentais de um recrutamento justo, acessível e tecnicamente qualificado. A representatividade, nesse contexto, não é apenas uma meta retórica, mas um critério de legitimidade institucional, operacionalizado por meio de metas de equidade racial, de gênero e de inclusão de pessoas com deficiência – e sustentado pela *Employment Equity Act*. Os concursos canadenses, portanto, não são apenas instrumentos de seleção de pessoal, mas vetores estratégicos de justiça distributiva, profissionalização estatal e fortalecimento democrático.

A digitalização dos concursos, a diversificação dos métodos de avaliação e a incorporação de tecnologias como inteligência artificial e verificação automatizada de credenciais sinalizam um processo contínuo de modernização institucional. Ao mesmo tempo, o sistema enfrenta desafios importantes de eficiência temporal e coordenação interjurisdiccional, especialmente na conciliação entre padronização nacional e autonomia local. Esta sessão analisa as macroestruturas que organizam o sistema canadense de concursos públicos a partir de 18 variáveis, permitindo não apenas compreender seus funcionamentos internos, mas também extrair aprendizados aplicáveis ao contexto brasileiro de governança federativa e reforma administrativa.

## **Macroestrutura 1: Gestão e Organização**

A organização dos concursos públicos no Canadá é profundamente marcada pela combinação entre princípios normativos de meritocracia e estruturas institucionais de elevada descentralização. Trata-se de um arranjo federativo sofisticado, em que a integridade do sistema de mérito é resguardada por uma instância central — a *Public Service Commission* (PSC) —, enquanto a implementação cotidiana dos processos seletivos se distribui entre os níveis federal, provincial e municipal. Esse modelo tensiona, de forma produtiva, os vetores de padronização e autonomia, exigindo mecanismos refinados de coordenação normativa e *accountability* pública.

O **modelo de concurso público no Canadá** (*Modelo\_Concurso*) é classificado como híbrido, estruturando-se a partir de uma arquitetura institucional que combina **supervisão normativa centralizada** no plano federal com **ampla autonomia operacional nas esferas provinciais e municipais**. No nível federal, a **Public Service Commission (PSC)** atua como instância reguladora e garantidora dos princípios do mérito, integridade e transparência. Ela formula diretrizes gerais, monitora procedimentos e promove auditorias seletivas, mas não impõe um modelo único para os demais entes federativos. Cada jurisdição detém competência para desenhar e conduzir seus próprios processos seletivos, o que permite responsividade institucional diante de demandas locais, embora implique maior complexidade na coordenação intergovernamental.

Essa lógica federativa se expressa com ainda mais nitidez na **organização territorial dos concursos públicos** (*Organizacao\_Territorial*). O sistema reconhece formalmente a legitimidade e a autonomia dos três níveis de governo — federal, provincial e municipal — para regulamentar e implementar seus próprios mecanismos de ingresso no serviço público. Essa **descentralização regional robusta**, longe de significar ausência de parâmetros, é mediada por princípios transversais, como a valorização da diversidade sociocultural, o compromisso com a equidade e a promoção da justiça procedural.

Nesse arranjo, a atuação da **PSC funciona como referencial normativo**, sobretudo no que tange a boas práticas de recrutamento, critérios de acessibilidade e instrumentos de avaliação. Diversas jurisdições subnacionais — como Ontário, Colúmbia Britânica e Quebec — inspiram-se nos padrões federais, mas mantêm independência para adaptar procedimentos às características demográficas, linguísticas e funcionais de seus contextos. Essa configuração fortalece a **capacidade adaptativa do sistema canadense**, permitindo inovação localizada sem comprometer a coerência principiológica nacional.

A sustentação desse arranjo institucional está diretamente ligada à presença de instrumentos eficazes de transparência (*Instrumentos\_Transparencia*), que operam tanto como garantia de lisura quanto como estratégia de legitimação social do processo seletivo. O portal *GC Jobs*, de uso obrigatório para a divulgação de editais e resultados no âmbito federal, funciona como núcleo digital de acesso à informação pública sobre concursos. Além disso, a PSC produz relatórios anuais de auditoria, estabelecendo um circuito permanente de controle externo e prestação de contas, condição indispensável para a manutenção da confiança cidadã no sistema.

Esse ecossistema normativo e institucional seria incompleto sem a elevada digitalização dos processos (*Digitalizacao\_Processos*), que representa um dos pontos fortes da experiência canadense. A inscrição online, a realização de provas digitais, o uso de softwares de triagem com inteligência artificial e a integração de sistemas de gerenciamento de candidaturas não apenas racionalizam as etapas operacionais, como também ampliam a acessibilidade e a padronização dos procedimentos. A digitalização, nesse sentido, não é uma mera modernização técnica, mas parte constituinte de uma política pública orientada à eficiência, à equidade e à *accountability*.

Em síntese, a macroestrutura da gestão e organização dos concursos no Canadá revela um modelo normativamente sólido e tecnicamente inovador, no qual a descentralização funcional coexiste com instâncias robustas de coordenação e controle. Trata-se de um sistema que, embora desafiador em termos de governança federativa, tem demonstrado elevada capacidade de adaptação, coerência institucional e legitimidade democrática.

## **Macroestrutura 2: Metodologias de Avaliação**

O sistema canadense de concursos públicos apresenta um modelo avaliativo abrangente, baseado em múltiplas etapas e instrumentos, que articulam mérito, imparcialidade e adequação ao cargo. A estrutura é desenhada para atender tanto aos princípios do *Public Service Employment Act* quanto às diretrizes operacionais da *Public Service Commission* (PSC). O processo se caracteriza por combinar procedimentos tradicionais – como análise curricular e provas escritas – com métodos mais recentes, como entrevistas situacionais e avaliações psicométricas, configurando um modelo que privilegia não apenas o conhecimento, mas também a competência comportamental e técnica. A diversidade de cargos, níveis administrativos (federal, provincial, municipal) e áreas de atuação exige uma variação considerável nos formatos e profundidade das avaliações, mantendo, porém, o compromisso com critérios objetivos e padronizados.

As **etapas específicas do processo seletivo** (*Etapas\_Avaliacao*) no Canadá compreendem, de modo geral, seis componentes principais: análise curricular, provas escritas (discursivas e objetivas), entrevistas presenciais ou online, provas práticas, avaliações psicológicas e verificação de referências. A análise curricular é pautada por critérios previamente definidos nos editais, considerando formação acadêmica, experiência profissional e certificações técnicas. Provas escritas são amplamente utilizadas para aferição de conhecimentos específicos e habilidades cognitivas, com especial atenção para a elaboração de estudos de caso, questões situacionais e testes de lógica. Entrevistas têm caráter estruturado e comportamental, avaliando tanto a adequação técnica quanto a aderência ética ao serviço público. Em áreas como tradução, saúde, segurança e tecnologia, provas práticas são exigidas. Já a avaliação psicológica, embora não obrigatória, é aplicada em concursos que demandam estabilidade emocional, julgamento sob pressão ou liderança.

Quanto aos **métodos e ferramentas utilizados nas avaliações** (*Instrumentos\_Avaliacao*), o sistema canadense adota um leque sofisticado que inclui testes psicométricos padronizados, entrevistas estruturadas com roteiros específicos, simulações de trabalho em grupo ou

individuais, testes físicos (no caso de agências como a de fronteira ou polícia) e dinâmicas que reproduzem contextos reais do cotidiano funcional. As ferramentas são selecionadas de acordo com o perfil da vaga, sendo possível a aplicação combinada de diferentes técnicas para fortalecer a confiabilidade do processo. O uso de simuladores e cenários interativos tem se expandido, especialmente em áreas ligadas à tomada de decisão, gestão de crises e atendimento ao público. A diversidade metodológica busca garantir a medição justa e multidimensional do potencial dos candidatos.

No entanto, o sistema não é isento de críticas. As **principais limitações e controvérsias do modelo avaliativo canadense** (*Critica\_Modelo*) concentram-se, sobretudo, na extensão temporal dos processos seletivos federais e no peso excessivo da burocracia em algumas fases. A média de 220 dias entre a abertura e o preenchimento de uma vaga — com concursos para cargos executivos ultrapassando um ano — é frequentemente apontada como incompatível com a agilidade que a administração contemporânea exige. Além disso, a aplicação de critérios altamente técnicos, embora garanta rigor, pode afastar candidatos de origens sociais mais diversas ou limitar a atratividade dos certames para perfis não tradicionais. Ainda que a *PSC* desenvolva manuais e ações de mitigação de vieses, o desafio de equilibrar exigência técnica com representatividade e eficiência operacional segue em debate.

Assim, a macroestrutura avaliativa do Canadá combina, de forma relativamente sofisticada, etapas múltiplas e instrumentos variados com um horizonte normativo orientado pela justiça e pelo mérito. Contudo, permanece tensionada por desafios de duração, complexidade e percepção pública, especialmente no plano federal. O caso canadense demonstra que metodologias de avaliação não operam apenas como dispositivos técnicos, mas como arenas institucionais onde se articulam expectativas democráticas, racionalidade administrativa e disputas sobre o próprio sentido do mérito.

### **Macroestrutura 3: Políticas Inclusivas**

No contexto canadense, as políticas inclusivas aplicadas aos concursos públicos refletem um compromisso histórico com a justiça social, a equidade substantiva e a diversidade representativa. Mais do que mecanismos compensatórios, as ações afirmativas se estruturam como componentes centrais de uma arquitetura institucional voltada à correção de assimetrias estruturais e à promoção de uma burocracia que reflita, em sua composição, a pluralidade da sociedade canadense. Diferente de modelos que operam com cotas fixas, o Canadá adota um sistema de metas de representatividade monitoradas pela *Public Service Commission (PSC)*, orientado pela *Employment Equity Act*, que define os quatro grupos designados como prioritários: mulheres, povos indígenas, pessoas com deficiência e minorias visíveis. A equidade não é tratada como exceção meritocrática, mas como condição de legitimidade do próprio princípio de mérito, reconfigurando o que se entende por justiça nos processos seletivos.

Em termos de **grupos sociais beneficiados por ações afirmativas** (*Tipos\_Cotas*), o modelo canadense se distingue pela ausência de cotas numéricas compulsórias. Em seu lugar, os órgãos públicos devem estabelecer metas proporcionais à disponibilidade estimada desses grupos na

força de trabalho geral. A implementação é transversal: atinge todos os estágios do processo seletivo e é reforçada por programas de mentoria, campanhas de recrutamento direcionadas, parcerias com organizações comunitárias e exigência de adaptação razoável para candidatos com deficiência. As metas são informadas por dados estatísticos atualizados e pelo cruzamento entre autodeclarações voluntárias dos candidatos e análises de disponibilidade demográfica. Importante destacar que a representatividade não se limita ao ingresso: a política canadense atua também sobre a permanência e a ascensão funcional, com metas específicas para cargos de liderança e direção.

Quanto aos **efeitos concretos das políticas de equidade no acesso e permanência nos cargos públicos** (*Impacto\_Cotas*), os dados demonstram resultados robustos. No ciclo 2022–2023, por exemplo, a meta de representação feminina foi não apenas atingida, mas superada — 55,5% das posições no serviço público federal foram ocupadas por mulheres, frente a uma meta de 55,4%. O mesmo ocorreu com minorias visíveis, cuja representação alcançou 21,7%, ultrapassando a meta de 17,3%. Ainda que desafios persistam — especialmente na representação de povos indígenas e na ocupação de cargos executivos por pessoas com deficiência —, o impacto geral das políticas inclusivas pode ser classificado como elevado. O monitoramento contínuo, realizado pela *PSC*, garante correções de rota e reforça a *accountability* pública sobre os compromissos de diversidade. Além disso, a ampla oferta de programas de mentoria, adaptação de provas e formação continuada contribui para a consolidação de trajetórias funcionais inclusivas.

A estratégia canadense se distancia de modelos puramente normativos ou pontuais. Ao incorporar a equidade como critério transversal de qualidade institucional, o país oferece um paradigma onde inclusão e mérito não são polos opostos, mas dimensões complementares de uma burocracia pública comprometida com a excelência democrática. A política de equidade no emprego não se restringe ao combate à discriminação, mas opera como tecnologia de governo orientada à transformação substantiva do Estado e de suas formas de representação. Ainda que desprovida de cotas obrigatórias, a eficácia do modelo repousa na robustez dos mecanismos de acompanhamento, no engajamento interinstitucional e na legitimação social das metas estabelecidas — demonstrando que representatividade não é apenas um ideal ético, mas uma prática administrativa contínua e verificável.

#### **Macroestrutura 4: Eficiência Temporal**

A análise da eficiência temporal no sistema de concursos públicos canadense demanda atenção a múltiplas escalas institucionais, já que o país opera sob um modelo híbrido que combina padronização federal e autonomia subnacional. Nesse cenário, o tempo de realização dos concursos é condicionado por fatores estruturais, como a complexidade do cargo, a existência de exigências legais específicas (como autorizações de segurança) e o grau de integração entre os diferentes níveis da federação. A fluidez temporal não é uniforme, e a gestão do tempo torna-se, portanto, um dos principais vetores de diferenciação entre concursos federais e provinciais, bem como entre áreas estratégicas e funções operacionais.

A frequência com que os concursos são realizados (*Periodicidade\_Concursos*) no Canadá pode ser classificada como alta, sobretudo no nível federal. O portal *GC Jobs*, gerido pela *Public Service Commission (PSC)*, opera em regime contínuo de abertura de vagas, permitindo que concursos estejam permanentemente ativos para uma série de posições. Essa periodicidade constante tem duas funções complementares: de um lado, facilita a resposta a demandas de reposição de pessoal e de expansão institucional; de outro, permite que a administração pública federal mantenha um banco dinâmico de talentos, reforçando a previsibilidade do sistema. Em nível provincial e municipal, a periodicidade é mais variável e geralmente alinhada a orçamentos locais, planos de cargos e reorganizações administrativas. Ainda assim, há incentivos para que concursos ocorram de forma regular, sobretudo em áreas como saúde, educação e segurança.

No entanto, quando se considera o tempo médio transcorrido entre a publicação do edital e a homologação final do concurso (*Tempo\_Medio\_Selecao*), os dados indicam um desafio persistente. Em 2022–2023, o tempo médio para preenchimento de uma vaga federal foi de 220 dias — cerca de sete meses e meio. A depender da natureza da função, esse número pode variar significativamente: enquanto cargos técnicos têm um tempo estimado entre seis e nove meses, posições executivas ou que exigem altos níveis de segurança institucional podem ultrapassar um ano. Essa morosidade decorre de múltiplas exigências processuais, incluindo verificação de antecedentes, checagem de referências, entrevistas múltiplas e avaliações psicológicas ou situacionais, além de etapas de auditoria interna por parte da PSC. É importante notar que essa extensão temporal não é necessariamente associada à ineficiência, mas ao zelo por critérios de legalidade, imparcialidade e *accountability*.

Ainda assim, reconhece-se que o tempo prolongado compromete parcialmente a responsividade da administração pública, sobretudo em contextos emergenciais ou de alta rotatividade funcional. Para mitigar esse problema, o governo canadense tem investido na digitalização de etapas, no uso de algoritmos de triagem e na racionalização de processos administrativos. Mesmo com tais esforços, a eficiência temporal permanece como uma zona de atenção crítica, que exige equilíbrio entre a celeridade e a salvaguarda da legitimidade institucional dos concursos. A heterogeneidade regional e a diferenciação por tipo de cargo tornam inevitável a existência de múltiplos tempos operando simultaneamente no sistema — o que, por sua vez, desafia qualquer tentativa de padronização absoluta.

Em síntese, a eficiência temporal do sistema canadense é marcada por periodicidade regular, sobretudo em nível federal, mas também por tempos médios de seleção relativamente longos. A coexistência dessas duas dimensões — previsibilidade estrutural e morosidade procedural — ilustra as tensões contemporâneas entre agilidade e rigor nos processos seletivos, e oferece ao Brasil importantes reflexões sobre a relação entre tempo e legitimidade nos concursos públicos em regimes democráticos.

## **Macroestrutura 5: Desafios de Implementação**

A robustez institucional dos concursos públicos canadenses não elimina, contudo, a existência de obstáculos significativos à sua implementação. Embora o sistema esteja ancorado em

princípios normativos sólidos — como mérito, imparcialidade e representatividade —, a operacionalização desses princípios enfrenta limitações estruturais e contextuais que afetam tanto a agilidade dos processos quanto sua equidade distributiva. Compreender tais limitações requer distinguir, com precisão, entre o grau de complexidade administrativa envolvido nas etapas do concurso e os desafios contextuais impostos por variáveis externas ou sistêmicas.

A complexidade administrativa (*Complexidade Administrativa*) do sistema canadense pode ser classificada como médio-alta, especialmente quando se observa a execução de concursos no nível federal para cargos estratégicos ou sensíveis. A necessidade de múltiplas etapas formais, como avaliações psicológicas, triagens de segurança, entrevistas técnicas multissetoriais e análises documentais rigorosas, produz uma burocracia funcional que, embora justificável por razões de *accountability*, também impõe sobrecarga administrativa aos órgãos gestores. Isso é especialmente notório em áreas como defesa, inteligência, diplomacia e regulação econômica, onde os requisitos legais e éticos são mais exigentes. Por outro lado, nos níveis municipal e provincial, observa-se uma simplificação relativa, com processos mais enxutos e flexíveis, especialmente para cargos administrativos e operacionais. Essa dualidade expressa uma racionalização por hierarquia funcional, mas também evidencia as dificuldades de padronização num sistema federativo altamente descentralizado.

Já os desafios contextuais (*Desafios Contextuais*) dizem respeito a entraves que, embora não estejam diretamente ligados às etapas formais do concurso, impactam sua efetividade e tempestividade. O principal deles é o tempo elevado no preenchimento de cargos federais, que decorre não apenas da morosidade procedural, mas também de problemas estruturais como a dificuldade de integração entre os níveis de governo. A coexistência de três esferas autônomas — federal, provincial e municipal — com competências concorrentes e legislações específicas, dificulta a criação de sistemas interoperáveis e estratégias conjuntas de recrutamento. Além disso, a adequação dos concursos às necessidades regionais representa um desafio persistente, especialmente em províncias com populações minorizadas, idiomas locais ou dinâmicas sociais diferenciadas. O resultado é uma fragmentação operacional que limita a capacidade do sistema de responder com equidade e celeridade à demanda por novos quadros.

Outro fator contextual relevante é a crescente dificuldade de atrair candidatos qualificados para áreas remotas ou para posições técnicas altamente especializadas, diante da concorrência com o setor privado. Ainda que os princípios de mérito e inclusão sejam amplamente valorizados, há uma disputa real por talentos em áreas como tecnologia, engenharia e saúde, o que demanda a adoção de estratégias mais proativas de *employer branding*, benefícios competitivos e campanhas de recrutamento direcionado. Esses desafios são ampliados pela obrigação constitucional de assegurar equidade geográfica e representatividade sociocultural, o que torna o preenchimento de determinadas vagas um exercício complexo de equilíbrio entre competência técnica e justiça social.

Em síntese, os desafios de implementação no Canadá resultam da conjunção entre burocracia formal elevada em certos setores e barreiras contextuais relacionadas à descentralização federativa, à concorrência intersetorial e à diversidade regional. Tais dificuldades não invalidam a eficácia do sistema, mas impõem a necessidade permanente de inovação

institucional e coordenação intergovernamental. Para o Brasil, a experiência canadense oferece lições relevantes sobre a importância de mecanismos adaptativos, sistemas de avaliação proporcional à complexidade do cargo e estratégias que combinem rigor meritocrático com sensibilidade territorial e social.

### **Macroestrutura 6: Aplicabilidade Ao Brasil**

A análise da experiência canadense em concursos públicos permite identificar um conjunto relevante de elementos que podem ser transpostos, adaptados ou, ao menos, servir de referência para o debate sobre modernização do sistema seletivo brasileiro. No entanto, essa aplicabilidade deve ser interpretada de modo crítico, levando em conta tanto os pontos de convergência entre os dois sistemas quanto as profundas diferenças estruturais, institucionais e sociopolíticas que os distinguem. A avaliação da *aplicabilidade ao Brasil* (*Adaptabilidade\_Brasil*) exige, assim, uma ponderação sobre o que pode ser traduzido em termos normativos, operacionais e ético-políticos, considerando os limites do federalismo brasileiro, a heterogeneidade dos entes federativos e os desafios históricos de institucionalização da meritocracia no país.

De forma geral, atribui-se ao modelo canadense um grau médio-alto de adaptabilidade ao Brasil, especialmente por sua natureza híbrida, que combina coordenação centralizada no nível federal com ampla autonomia administrativa nos âmbitos provincial e municipal. Essa característica é particularmente relevante para o contexto brasileiro, em que coexistem instituições federais altamente profissionalizadas e redes locais de gestão pública marcadas por desigualdades administrativas, déficits de capacitação e baixa institucionalização dos concursos. A experiência canadense evidencia que é possível manter uma diretriz normativa unificada — como a exercida pela *Public Service Commission* (PSC) — sem renunciar à flexibilidade necessária para atender às especificidades regionais. No Brasil, isso poderia inspirar o fortalecimento de órgãos nacionais de coordenação, como a ENAP e o Ministério da Gestão e Inovação, sem comprometer a autonomia dos entes subnacionais.

Outro aspecto com alta potencialidade de transposição é o uso intensivo de tecnologias digitais nos processos seletivos, particularmente plataformas como o *GC Jobs* e sistemas de triagem com inteligência artificial. Ainda que a digitalização brasileira venha avançando — como no caso do Concurso Público Nacional Unificado —, a integração entre ferramentas tecnológicas e mecanismos de *accountability* permanece limitada. O modelo canadense oferece, portanto, um horizonte de aprimoramento institucional que articula eficiência administrativa, transparência e inclusão social. Essa articulação, contudo, depende da existência de marcos regulatórios claros, infraestrutura tecnológica robusta e pessoal técnico capacitado, condições que ainda não se encontram plenamente consolidadas em diversas regiões do Brasil.

Em contrapartida, o elevado grau de descentralização do sistema canadense impõe limites à sua replicação direta no Brasil. A diversidade das normas e metodologias aplicadas por províncias e municípios, embora funcional no Canadá, poderia acentuar as assimetrias já existentes no território brasileiro, caso não fosse acompanhada por mecanismos de equalização técnica e financeira.

Finalmente, vale destacar que o compromisso canadense com metas de representatividade — em substituição às cotas fixas — representa uma alternativa interessante para o debate brasileiro sobre ações afirmativas. Embora o modelo de cotas reserve espaço específico para determinados grupos, como negros e pessoas com deficiência, a transição para um modelo orientado por metas, indicadores e monitoramento contínuo pode ampliar o alcance e a eficácia das políticas inclusivas, desde que ancorado em sistemas confiáveis de dados e em estruturas de governança responsável.

Assim, a aplicabilidade do modelo canadense ao Brasil não reside em sua replicação literal, mas em sua capacidade de oferecer diretrizes para uma reforma seletiva sofisticada, equilibrada entre eficiência, justiça social e adaptabilidade institucional. O desafio está em traduzir essas diretrizes para um contexto de maiores desigualdades, menor coesão federativa e histórica fragmentação das políticas de gestão de pessoas.

### **Macroestrutura 7: Percepção Social e Eficácia**

A legitimidade de um sistema de concursos públicos não depende apenas de sua conformidade legal ou eficiência administrativa, mas também de como ele é percebido pela sociedade. A macroestrutura aqui analisada articula duas dimensões centrais: a percepção subjetiva da população sobre a qualidade do funcionalismo público (*Percepção Pública*) e os indicadores objetivos de desempenho que sustentam essa imagem (*Indicadores Qualidade*). Juntas, essas variáveis oferecem uma chave interpretativa para avaliar a eficácia social de um modelo seletivo, indo além dos procedimentos formais e alcançando sua capacidade de produzir quadros técnicos reconhecidos, valorizados e responsivos às demandas coletivas.

No caso canadense, os níveis de confiança pública no serviço público são consistentemente altos. A variável *Percepção Pública* revela uma avaliação social positiva, resultado de uma cultura institucional baseada na transparência, na integridade e na meritocracia, consolidada por décadas de investimento em *accountability* e mecanismos de controle. O Código de Valores e Ética da Administração Pública do Canadá, por exemplo, estabelece diretrizes claras de conduta, reforçadas por práticas contínuas de monitoramento e prestação de contas. A ampla divulgação dos processos seletivos, o uso de plataformas digitais acessíveis e a visibilidade dos critérios de seleção contribuem para que a população associe os concursos públicos a justiça, profissionalismo e inclusão. Esse reconhecimento social reforça o capital simbólico da função pública e, por consequência, atrai candidatos mais qualificados, retroalimentando um ciclo de excelência.

Por outro lado, a variável *Indicadores Qualidade* confirma esse diagnóstico com dados concretos. Diversos relatórios da *Public Service Commission* (PSC) e do *Treasury Board Secretariat* destacam que os funcionários selecionados por concursos apresentam alto nível de desempenho técnico, forte compromisso com valores públicos e crescente diversidade sociocultural. Indicadores como taxa de retenção, desempenho avaliado em estágios probatórios, produtividade funcional e satisfação dos usuários dos serviços públicos sustentam a eficácia do modelo canadense. A constante atualização das competências exigidas, o uso de instrumentos psicométricos validados e o rigor na aferição de habilidades práticas e

interpessoais garantem não apenas a competência dos selecionados, mas também sua capacidade de adaptação a contextos sociais variados e a demandas emergentes.

Por fim, é importante destacar que a qualidade percebida e efetiva dos servidores públicos no Canadá está diretamente relacionada à coerência entre recrutamento, formação continuada e gestão de desempenho. Os concursos são apenas a porta de entrada de um sistema mais amplo de profissionalização da administração pública. Essa visão sistêmica, que conecta seleção a trajetórias profissionais estruturadas, representa um dos elementos mais inspiradores do modelo canadense, com potencial para enriquecer a reflexão brasileira sobre a eficácia do setor público e a confiança nas instituições.

### **Macroestrutura 8: Eficiência Administrativa**

A eficiência administrativa dos concursos públicos não se esgota na celeridade de sua execução, mas envolve o uso racional de recursos financeiros e tecnológicos, a relação custo-benefício dos processos e a sustentabilidade orçamentária das políticas seletivas. A presente macroestrutura contempla duas dimensões interdependentes: os *Custos\_Processo*, que avaliam o investimento médio necessário à realização dos certames, e o *Uso\_Tecnologia*, que mede o grau de incorporação de inovações tecnológicas nas etapas seletivas. Em conjunto, essas variáveis fornecem subsídios para analisar a capacidade de um sistema de recrutamento público operar com inteligência institucional, reduzindo ineficiências, otimizando fluxos e assegurando qualidade com responsabilidade fiscal.

No Canadá, os *Custos\_Processo* variam entre CAD\$200 e CAD\$350 por candidato, a depender da complexidade do cargo, da instância federativa responsável e dos métodos de avaliação adotados. Embora não se trate de um valor irrisório, ele é amplamente justificado por um modelo que combina rigor técnico, abrangência avaliativa e confiabilidade processual. A *Public Service Commission* (PSC) prioriza o investimento em metodologias robustas e seguras, considerando-o uma alavanca para a seleção de profissionais mais qualificados e, portanto, de maior retorno institucional a médio e longo prazo. Além disso, parte dos custos é internalizada pela ampla digitalização dos processos, que reduz gastos com logística presencial, impressão e deslocamentos, ao mesmo tempo em que amplia a capilaridade do recrutamento.

A variável *Uso\_Tecnologia* revela um sistema altamente avançado. A plataforma *GC Jobs*, desenvolvida e gerida pela PSC, centraliza todas as fases dos concursos federais: desde a divulgação dos editais até a comunicação dos resultados, passando pela triagem automatizada de currículos por algoritmos de inteligência artificial, aplicação de provas online com recursos de segurança criptográfica, e integração com sistemas de gestão de desempenho pós-ingresso. Essas inovações não apenas aumentam a eficiência, como também conferem maior transparência, rastreabilidade e acessibilidade ao processo seletivo. O uso de softwares antifraude, ferramentas de análise comportamental e sistemas de autenticação em múltiplas etapas garante a integridade dos certames sem comprometer a agilidade.

A experiência canadense demonstra que investir em tecnologia e estruturação administrativa não é um luxo, mas uma necessidade estratégica para garantir um Estado responsável e

profissional. Enquanto em muitos países — inclusive no Brasil — os custos elevados ainda se associam a burocracias improdutivas e redundâncias logísticas, no Canadá os investimentos qualificam o processo seletivo como parte essencial da política pública de recursos humanos. O desafio não está apenas em reduzir gastos, mas em aplicar recursos com inteligência, priorizando a eficácia institucional e a credibilidade social dos concursos.

A aplicabilidade desse modelo ao Brasil exigiria uma mudança significativa de paradigma. Seria necessário consolidar uma arquitetura tecnológica unificada, com governança federativa clara, interoperabilidade entre plataformas e proteção de dados pessoais. Além disso, seria indispensável fomentar uma cultura de inovação na gestão de pessoas, em que tecnologia não seja vista como uma ameaça à equidade, mas como uma ferramenta de ampliação do acesso, da segurança e da qualidade das seleções públicas. O caso canadense mostra que é possível unir sofisticação técnica, austeridade fiscal e compromisso com a diversidade em um só sistema de concursos — desde que haja decisão política, planejamento interinstitucional e visão de longo prazo.

## Considerações Finais

O sistema de concursos públicos no Canadá constitui uma arquitetura institucional robusta, sustentada por um modelo federativo articulado, metodologias de avaliação sofisticadas, forte compromisso com inclusão e diversidade, e uma notável capacidade de inovação tecnológica. Diferentemente de sistemas excessivamente centralizados ou desarticuladamente fragmentados, o Canadá opera um arranjo híbrido em que a *Public Service Commission* (PSC) exerce papel normativo e coordenador no nível federal, ao passo que províncias e municípios desfrutam de autonomia operacional para adaptar os processos seletivos às especificidades regionais. Essa combinação garante tanto uniformidade nos princípios quanto flexibilidade nos meios.

A análise da **Gestão e Organização** revelou um sistema de concursos predominantemente permanente e público, com estrutura descentralizada e amparada por instrumentos digitais avançados — como o portal *GC Jobs* — que asseguram ampla transparência e acesso à informação. Já no campo das **Metodologias de Avaliação**, observou-se a adoção de múltiplas etapas e instrumentos sofisticados, desde provas escritas e testes psicométricos até entrevistas estruturadas e simulações práticas. Apesar da burocracia ainda presente em cargos de maior responsabilidade, o modelo demonstra consistência, racionalidade técnica e compromisso com a meritocracia.

Em termos de **Políticas Inclusivas**, o Canadá se destaca por operar com metas de representatividade em lugar de cotas rígidas, mantendo forte controle institucional sobre o impacto das ações afirmativas. Os dados demonstram que esse sistema não apenas promove maior diversidade, como também alcança índices significativos de equidade nos cargos públicos — sobretudo para mulheres, minorias visíveis, indígenas e pessoas com deficiência.

A **Eficiência Temporal** do sistema canadense é variável: embora haja concursos em fluxo contínuo, o tempo médio de seleção ainda se mostra elevado, sobretudo em cargos federais de

alta complexidade. Isso se relaciona diretamente aos desafios de coordenação intergovernamental e à cautela exigida em processos seletivos tecnicamente exigentes. A **Eficiência Administrativa**, por outro lado, se beneficia da alta digitalização e do uso intensivo de tecnologias como inteligência artificial, resultando em racionalização de custos e maior qualidade na triagem dos candidatos.

A análise dos **Desafios de Implementação** apontou dificuldades relevantes, como a lentidão nos processos e a sobreposição de competências entre níveis de governo. No entanto, essas questões são mitigadas por mecanismos de governança adaptativa e pela cultura de prestação de contas que permeia o setor público canadense. Por fim, as dimensões relativas à **Percepção Social e Eficácia** confirmam a legitimidade do sistema: os concursos públicos são socialmente valorizados, os servidores demonstram elevado desempenho técnico e há indicadores objetivos de eficácia institucional.

Para o Brasil, a experiência canadense oferece valiosas lições — embora sua transposição direta requeira cautela. A adoção de um modelo híbrido e descentralizado exige maturidade federativa, sistemas integrados de informação e clara definição de papéis entre entes subnacionais. A ênfase na diversidade, por sua vez, aponta caminhos para o aperfeiçoamento das ações afirmativas brasileiras, desde que acompanhadas de monitoramento rigoroso e metas públicas. A tecnologia, finalmente, deve ser vista como aliada da equidade e da eficiência, e não como instrumento de exclusão.

Em síntese, o caso canadense demonstra que um sistema de concursos pode ser ao mesmo tempo tecnicamente exigente, socialmente inclusivo e administrativamente eficaz. Trata-se de uma referência internacional relevante para o Brasil, especialmente em um momento de rediscussão do modelo de recrutamento público, exigindo que eficiência e justiça social caminhem lado a lado na seleção dos quadros estatais.

### 3.5. Chile

#### Introdução

O sistema de concursos públicos no Chile constitui uma engrenagem central da administração estatal, concebida para assegurar o ingresso de profissionais por meio de critérios objetivos de mérito, transparência e igualdade de oportunidades. A moldura legal é definida pelo *Estatuto Administrativo* (Lei nº 18.834/1989) e por normativas complementares, como a Lei nº 19.882/2003, que criou o Sistema de Alta Direção Pública (*Sistema de Alta Dirección Pública – SADP*), articulando o recrutamento de dirigentes estratégicos ao imperativo da probidade administrativa. Essa base normativa é operacionalizada por uma configuração organizacional híbrida: ao mesmo tempo em que a *Dirección Nacional del Servicio Civil* (DNSC) centraliza diretrizes e mecanismos de coordenação, os órgãos públicos e municípios detêm significativa autonomia para adaptar e executar os processos seletivos, respeitando padrões nacionais como os definidos no portal *Empleos Públicos*.

Esse arranjo institucional produz um modelo caracterizado por centralização normativa e descentralização operacional, no qual a DNSC exerce papel de orientação, controle e inovação, ao passo que as instituições locais adaptam metodologias, instrumentos e critérios avaliativos segundo as especificidades dos cargos e territórios. As reformas implementadas a partir dos anos 2000 têm buscado qualificar os procedimentos de seleção por meio da incorporação de tecnologias digitais, da introdução de avaliações estruturadas e do fortalecimento da cultura de *accountability*.

A digitalização se apresenta como eixo transversal de modernização, com a ampla adoção de plataformas online para inscrição, aplicação de provas, triagem curricular automatizada e divulgação de resultados. Essa infraestrutura tem permitido ganhos de eficiência temporal, embora ainda coexistam disparidades na implementação conforme a localização geográfica e a capacidade institucional dos entes subnacionais. Paralelamente, o Chile avança de forma gradativa no campo das **políticas inclusivas**, com ações afirmativas voltadas a pessoas com deficiência, populações indígenas e promoção de equidade de gênero, ainda que lacunas relevantes persistam em relação a outros marcadores sociais, como raça e etnia.

Esta sessão analisa o sistema chileno a partir das oito macroestruturas que compõem o modelo comparativo: **Gestão e Organização, Metodologias de Avaliação, Políticas Inclusivas, Eficiência Temporal, Desafios de Implementação, Aplicabilidade ao Brasil, Percepção Social e Eficácia e Eficiência Administrativa**. Em cada seção, as 18 variáveis analíticas orientam a leitura crítica das práticas chilenas, com ênfase tanto nos avanços normativos e administrativos quanto nas limitações contextuais e operacionais. Essa análise busca contribuir para o debate sobre a qualificação dos concursos públicos no Brasil, oferecendo subsídios comparativos para políticas mais inclusivas, eficientes e transparentes.

### **Macroestrutura 1: Gestão e Organização**

O modelo chileno de gestão e organização dos concursos públicos caracteriza-se por um equilíbrio singular entre regulação normativa centralizada e autonomia executiva descentralizada. A **Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC)** atua como instância de articulação técnica e normativa, emitindo diretrizes nacionais e coordenando o *Sistema de Alta Dirección Pública (SADP)*. No entanto, os ministérios, órgãos autônomos e prefeituras municipais conservam competências substanciais na implementação dos certames, o que permite flexibilidade institucional, mas também impõe desafios de padronização e equidade.

O **modelo de concurso adotado pelo Chile (Modelo\_Concurso)** caracteriza-se por sua natureza híbrida, combinando **coordenação normativa centralizada** com **execução descentralizada e institucionalmente diferenciada**. Em cargos de alta direção pública — especialmente os submetidos ao Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) —, a **Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC)** exerce papel central, estabelecendo metodologias padronizadas de triagem, entrevistas técnicas e validação de competências, com apoio de consultorias especializadas. Já nos concursos voltados a funções técnicas, administrativas e operacionais, prevalece uma lógica de **delegação institucional**: ministérios, universidades

públicas, municípios e autarquias detêm autonomia para definir e conduzir seus próprios procedimentos seletivos, desde que em consonância com as diretrizes nacionais.

Esse arranjo, ainda que normativamente coerente, produz **heterogeneidade significativa na implementação dos concursos**, tanto em termos de critérios avaliativos quanto de prazos, etapas e formatos. Se, por um lado, essa arquitetura híbrida favorece a **adaptabilidade institucional** e a contextualização setorial das seleções, por outro, impõe desafios concretos à construção de um padrão uniforme de meritocracia, publicidade e eficácia administrativa.

No que diz respeito à **organização territorial dos concursos** (*Organizacao\_Territorial*), o Chile adota uma configuração também mista, que articula **centralização normativa com descentralização operacional territorializada**. A DNSC, em conjunto com o Ministério da Fazenda, estabelece marcos regulatórios e autorizações prévias para a abertura de vagas, mas a **realização dos certames é executada localmente**, por cada unidade administrativa. Municípios e órgãos setoriais adaptam fluxos de inscrição, formatos de avaliação e cronogramas às suas necessidades funcionais e capacidades organizacionais. Um exemplo dessa flexibilidade é a inclusão de **provas práticas contextualizadas**, como simulações de aulas em concursos para professores da rede rural, permitidas desde que respeitados os parâmetros mínimos definidos no *Manual de Concursos Públicos*.

Essa **descentralização regulada** reforça a responsividade dos concursos públicos às demandas territoriais, mas exige **mecanismos robustos de controle e avaliação**, sob risco de aprofundar desigualdades entre regiões ou comprometer os princípios de isonomia e imparcialidade. O modelo chileno, portanto, opera na tensão produtiva entre padronização e autonomia, buscando equilibrar eficiência gerencial com sensibilidade ao contexto.

Quanto aos **instrumentos de transparência** (*Instrumentos\_Transparencia*), o Chile dispõe de um robusto arcabouço legal e tecnológico. A Lei nº 20.285/2008 estabelece o direito de acesso à informação pública, e o portal *Empleos Públicos* funciona como plataforma única para a divulgação de editais, inscrição de candidatos, publicação de resultados e controle social. Além disso, organizações da sociedade civil, como o *Centro Eduinclusiva*, atuam como observadoras dos processos seletivos, monitorando aspectos como inclusão e representatividade. A integração de dados e a padronização das comunicações digitais tornam o Chile uma referência em transparência institucional no contexto latino-americano.

Por fim, no que tange à **digitalização dos processos** (*Digitalizacao\_Processos*), o país apresenta avanços notáveis. Em 2024, cerca de 90% dos concursos federais foram totalmente digitais, desde a inscrição até a aplicação de provas, passando pela triagem automatizada de currículos e pela emissão de relatórios gerenciais. O portal *Empleos Públicos* permite não apenas a gestão integrada de candidaturas, mas também o uso de inteligência artificial para filtrar perfis por critérios técnicos, como formação, tempo de experiência e adequação ao perfil do cargo. Esses instrumentos têm acelerado os processos e reduzido custos operacionais, embora ainda enfrentem limitações técnicas em áreas remotas, com menor acesso à internet e infraestrutura digital precária.

Em síntese, a macroestrutura de **Gestão e Organização** no Chile revela um sistema normativamente sólido, tecnologicamente avançado e institucionalmente flexível. A centralização das diretrizes gerais, combinada à autonomia de execução, permite responder às especificidades territoriais e setoriais do país. Contudo, essa mesma flexibilidade demanda mecanismos eficazes de monitoramento e avaliação para garantir padrões mínimos de qualidade, inclusão e equidade no acesso ao serviço público.

## **Macroestrutura 2: Metodologias de Avaliação**

O sistema chileno de avaliação de candidatos a cargos públicos é marcado por uma crescente sofisticação metodológica, guiada por princípios de objetividade, relevância prática e equidade. Ainda que exista variação significativa entre diferentes esferas e setores da administração, o país tem buscado consolidar um padrão meritocrático ancorado em evidências, experiências aplicadas e critérios técnicos amplamente publicizados. Essa tendência se expressa nas etapas de avaliação, nos instrumentos utilizados e nas críticas recorrentes ao modelo vigente.

As **etapas de avaliação** (*Etapas\_Avaliacao*) nos concursos chilenos geralmente compreendem um encadeamento que começa com a análise documental e curricular, seguida de provas escritas — que podem ser objetivas (múltipla escolha) ou discursivas — e, em muitos casos, inclui entrevistas estruturadas, avaliações práticas ou psicológicas. No *Sistema de Alta Dirección Pública (SADP)*, a sequência é rigorosamente normatizada, iniciando com o *assessment* técnico, seguido por entrevistas com comitês especializados, que consideram competências gerenciais, liderança e alinhamento estratégico. Já em concursos de base, como os da rede pública de ensino ou da saúde, há crescente ênfase em provas práticas que testam diretamente as habilidades necessárias para o exercício profissional, como a simulação de aulas ou atendimento clínico. Esse modelo escalonado busca adaptar a complexidade do processo avaliativo à natureza do cargo, mantendo, contudo, um eixo comum de avaliação objetiva.

Em relação aos **instrumentos de avaliação** (*Instrumentos\_Avaliacao*), destaca-se a diversidade metodológica adotada em função do tipo de cargo e do nível da função. Para funções técnicas e administrativas, são comuns os testes psicométricos, provas objetivas com múltiplas alternativas, redações, e entrevistas individuais. Em concursos docentes e para áreas de segurança pública, as provas práticas ocupam lugar central, como demonstrado em processos que simulam contextos reais de trabalho (ex.: aplicação de aula ou simulação de situação de risco). O uso de **avaliações psicológicas** tem se intensificado, sendo aplicadas digitalmente, com foco em competências como resiliência, estabilidade emocional e aptidão cognitiva. Também são utilizados softwares de triagem automática de currículos e algoritmos para análise de padrões, especialmente nos concursos com alto número de candidatos, como nos processos seletivos de universidades públicas e no SADP. Esse ecossistema avaliativo busca combinar rigor técnico, avaliação de competências e mitigação de vieses.

Apesar dos avanços, o sistema chileno enfrenta críticas relevantes quanto à sua **eficácia e equidade avaliativa** (*Critica\_Modelo*). Entre os principais desafios apontados está a alta variabilidade metodológica entre órgãos e entes subnacionais, o que pode comprometer a equidade interinstitucional. Embora a DNSC proponha diretrizes gerais, a aplicação concreta

dos métodos avaliativos depende da capacidade administrativa local, o que gera assimetrias de qualidade. Além disso, há críticas ao excesso de etapas e à falta de padronização em processos não gerenciados pelo SADP, o que pode tornar o ingresso menos transparente e mais sujeito a contestações. Outro ponto de atenção refere-se à baixa representatividade de grupos vulnerabilizados nos cargos de alta direção, o que levanta questionamentos sobre a real capacidade dos instrumentos avaliativos em capturar competências diversas, especialmente aquelas relacionadas a trajetórias periféricas ou não convencionais.

Em síntese, a macroestrutura de **Metodologias de Avaliação** no Chile reflete um esforço contínuo de aperfeiçoamento técnico e de aderência às boas práticas internacionais, com forte ênfase na avaliação de competências. No entanto, para garantir a efetividade e justiça dos certames, torna-se necessário fortalecer a coordenação interinstitucional, padronizar critérios e ampliar o monitoramento externo dos processos — sobretudo nos níveis subnacionais e em concursos não vinculados ao SADP.

### **Macroestrutura 3: Políticas Inclusivas**

As políticas inclusivas no sistema de concursos públicos do Chile articulam diferentes dimensões de ação afirmativa e promoção da diversidade, com destaque para a inclusão de pessoas com deficiência (PCD), o reconhecimento de identidades étnico-culturais e os esforços para equidade de gênero em posições de liderança. Ainda que o país não adote um sistema de cotas fixas para múltiplos grupos como ocorre em outros contextos, mecanismos regulatórios e programas institucionais têm sido implementados com o objetivo de mitigar desigualdades estruturais no acesso ao serviço público.

No que se refere aos **tipos de cotas** (*Tipos\_Cotas*), o Chile possui uma política legalmente estabelecida apenas para pessoas com deficiência. A Lei nº 21.015/2017 determina que ao menos 1% das vagas no setor público sejam reservadas a candidatos PCD, exigindo adaptações nos processos seletivos — tanto tecnológicas quanto procedimentais. Essa reserva legal tem sido operacionalizada em concursos como o do Registro Civil (2022), onde foram utilizados softwares de leitura de tela, provas em Braille e extensão de tempo de resposta para 15 candidatos com deficiência visual. Além da legislação voltada às PCDs, observa-se uma crescente valorização da diversidade étnica e de gênero. A Constituição de 2022 consagrou o reconhecimento dos povos indígenas como sujeitos de direito coletivo, o que tem impulsionado políticas diferenciadas em concursos regionais — como a priorização de falantes de *mapudungun* no certame de 2023 para mediadores culturais no Araucanía, resultando na contratação de 10 candidatos indígenas.

A promoção da **equidade de gênero** é outra vertente relevante das políticas inclusivas chilenas, ainda que sem previsão de cotas formais. A *Red de Mujeres Líderes*, articulada pela Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), tem capacitado mulheres para assumirem cargos de liderança no setor público. Em 2024, por exemplo, cerca de 200 mulheres participaram de programas de formação voltados ao *Sistema de Alta Dirección Pública (SADP)*. No entanto, dados de 2023 revelam que apenas 29% dos cargos diretivos são ocupados por mulheres, evidenciando os limites das estratégias voluntárias frente às barreiras institucionais e culturais.

A análise do **impacto das cotas e medidas inclusivas** (*Impacto\_Cotas*) no contexto chileno revela avanços variados, mas ainda desiguais. O sistema de reserva de vagas para PCDs tem tido impacto mensurável, com crescimento no número de contratações e maior visibilidade institucional para o tema. Contudo, a ausência de cotas fixas para outras populações historicamente marginalizadas limita a efetividade global das ações afirmativas. Os concursos continuam a reproduzir, em certa medida, desigualdades estruturais, sobretudo em áreas técnicas e cargos de alto escalão. Por exemplo, a baixa representação de mulheres em setores como mineração (5%) e a tímida presença de afrodescendentes no serviço público indicam que o modelo atual ainda carece de mecanismos robustos de equidade interseccional.

Em resumo, as **Políticas Inclusivas** no sistema chileno de concursos públicos são guiadas por uma lógica de metas e programas de incentivo mais do que por mecanismos coercitivos e normativos de reserva de vagas, exceto no caso das PCDs. Embora tais iniciativas demonstrem compromisso com a diversidade, seu alcance permanece restrito em função da ausência de obrigatoriedade mais ampla e da limitada institucionalização de mecanismos de correção de desigualdades históricas. O aprimoramento desse quadro passa pela ampliação das ações afirmativas para outros grupos sub-representados, pela consolidação de critérios interseccionais e pelo fortalecimento do monitoramento público e da responsabilização das instituições que descumprirem as metas estabelecidas.

#### **Macroestrutura 4: Eficiência Temporal**

A eficiência temporal constitui um dos vetores mais relevantes para aferir a funcionalidade dos concursos públicos, especialmente em contextos de modernização administrativa e demandas por responsividade estatal. No caso chileno, a temporalidade dos processos seletivos combina iniciativas de aceleração digital com desafios persistentes de infraestrutura e coordenação interinstitucional. Esta macroestrutura é analisada a partir das variáveis *Periodicidade\_Concursos* e *Tempo\_Medio\_Selecao*, revelando um sistema que busca equilíbrio entre previsibilidade e flexibilidade operacional.

Quanto à **periodicidade dos concursos** (*Periodicidade\_Concursos*), o Chile adota uma lógica de abertura contínua e descentralizada dos certames, em especial por meio do portal *Empleos Públicos*. A plataforma atua como um mecanismo permanente de divulgação de vagas, permitindo que diferentes órgãos e entidades — em níveis central, regional e municipal — publiquem seus processos seletivos de forma autônoma, ainda que respeitando diretrizes da *Dirección Nacional del Servicio Civil* (DNSC). Essa estrutura evita a dependência de calendários fixos, como ocorre em modelos centralizados, e permite maior responsividade à demanda específica de recursos humanos de cada instituição. No entanto, tal descentralização pode gerar variação significativa na frequência dos concursos, sobretudo em contextos orçamentários adversos ou de menor capacidade técnica institucional.

No que se refere ao **tempo médio de seleção** (*Tempo\_Medio\_Selecao*), os dados indicam uma duração média de 4 a 6 meses para cargos administrativos de nível intermediário e técnico, podendo se estender até 9 meses em seleções mais complexas, como as realizadas no âmbito do *Sistema de Alta Dirección Pública* (SADP). Essa média é influenciada positivamente pela

ampla digitalização dos processos, que inclui desde inscrições e notificações automatizadas até a realização de provas online. Por exemplo, concursos realizados em 2023 e 2024 para instituições como a *Universidad de Chile* ou o *Servicio de Impuestos Internos* apresentaram tempos de resposta mais ágeis graças à automação da triagem curricular e à utilização de ambientes digitais de prova.

Contudo, a eficiência temporal no Chile ainda enfrenta desafios estruturais. Em zonas rurais ou regiões com baixa conectividade, a aplicação de provas digitais pode ser limitada, o que impõe soluções presenciais que alongam os prazos. Além disso, o tempo entre a aprovação dos editais e a nomeação final dos candidatos pode ser impactado por etapas adicionais de verificação documental, recursos administrativos ou falhas operacionais nos sistemas digitais — fatores que, embora não generalizados, afetam a homogeneidade da experiência do candidato.

Em síntese, o sistema chileno apresenta **nível intermediário-alto de eficiência temporal**, especialmente quando comparado a modelos mais burocratizados e centralizados. A aposta na digitalização, combinada à descentralização gerida com diretrizes claras, tem contribuído para a redução de prazos e para maior previsibilidade dos certames. Ainda assim, a consolidação desse avanço depende de investimentos contínuos em infraestrutura digital, interoperabilidade entre plataformas públicas e qualificação técnica das equipes envolvidas nas etapas do processo seletivo.

### **Macroestrutura 5: Desafios de Implementação**

A análise dos desafios de implementação permite compreender os entraves operacionais e estruturais que dificultam a consolidação de um sistema de concursos públicos mais eficaz e equitativo. No caso chileno, apesar dos avanços significativos em digitalização e normatização, subsistem obstáculos que afetam a condução e os resultados dos certames. Nesta macroestrutura, são examinadas as variáveis *Complexidade Administrativa* e *Desafios Contextuais*, revelando um sistema funcional, porém tensionado por assimetrias territoriais, sociais e institucionais.

A **complexidade administrativa** (*Complexidade Administrativa*) é considerada de nível médio no Chile. A digitalização de etapas como inscrições, triagem curricular e aplicação de provas online tem simplificado diversos processos e contribuído para maior celeridade e transparência. No entanto, essa modernização convive com uma burocracia ainda moderada, especialmente em instâncias intermediárias e locais, onde persistem limitações operacionais. Muitos órgãos enfrentam dificuldades para internalizar e operar os sistemas digitais em sua plenitude, seja por escassez de recursos humanos capacitados, seja por lacunas técnicas na infraestrutura. A coordenação entre as diretrizes nacionais da *Dirección Nacional del Servicio Civil* (DNSC) e a execução descentralizada nem sempre é fluida, o que exige um esforço contínuo de articulação federativa.

A variável **desafios contextuais** (*Desafios Contextuais*) evidencia obstáculos mais amplos, de natureza estrutural e sociocultural. Um dos principais problemas identificados é a persistência

da segregação horizontal de gênero, com a concentração de mulheres em determinadas áreas e níveis hierárquicos, enquanto os cargos de maior prestígio e remuneração seguem ocupados majoritariamente por homens. Essa desigualdade é particularmente notável em setores como mineração e infraestrutura. Soma-se a isso a **baixa atratividade do serviço público** para certos perfis de talento, sobretudo em áreas técnicas e de inovação, o que afeta a renovação geracional e a diversificação de competências nos quadros do Estado.

Outro desafio crítico reside na **infraestrutura digital e conectividade deficiente** em regiões rurais ou remotas, dificultando o acesso equitativo aos concursos. A realização de provas digitais — embora majoritária — ainda encontra obstáculos logísticos nessas áreas, comprometendo a universalidade de participação e a eficácia das políticas de inclusão. Além disso, assegurar que os concursos sirvam como vetores de equidade social exige um monitoramento mais rigoroso dos efeitos das ações afirmativas e uma adaptação constante dos instrumentos avaliativos às realidades territoriais e culturais dos candidatos.

Portanto, embora o Chile tenha avançado significativamente na organização e modernização de seus concursos públicos, os desafios de implementação revelam a necessidade de **investimentos estruturais, fortalecimento das capacidades locais e desenho de políticas mais responsivas às desigualdades internas**. O enfrentamento desses obstáculos é decisivo para consolidar um sistema meritocrático e inclusivo, capaz de responder às exigências contemporâneas de uma administração pública transparente, eficiente e representativa.

#### **Macroestrutura 6: Aplicabilidade ao Brasil**

A análise da aplicabilidade do modelo chileno ao contexto brasileiro revela alto potencial de adaptação, especialmente diante dos desafios enfrentados pela administração pública federal no que tange à digitalização, à equidade no acesso e à racionalização das etapas seletivas. O Chile apresenta uma configuração institucional que combina normatização central, exercida pela *Dirección Nacional del Servicio Civil* (DNSC), com autonomia na execução por parte de órgãos e municípios. Essa arquitetura híbrida guarda similaridades estruturais com o arranjo brasileiro, marcado por uma forte presença normativa federal, mas com múltiplas esferas de execução descentralizada.

A experiência chilena apresenta elementos diretamente compatíveis com as necessidades e desafios do modelo federativo brasileiro. Em particular, destacam-se as práticas de digitalização avançada, como o uso do portal *Empleos Públicos*, a realização de avaliações digitais e a implementação de sistemas de triagem automatizada de currículos — recursos que dialogam com os princípios previstos na Lei nº 14.965/2024 do Brasil. Esses mecanismos contribuem para ganhos de eficiência, transparência e ampliação territorial do acesso às seleções públicas.

Além disso, o modelo de gestão híbrido adotado no Chile — com normatização central coordenada pela *Dirección Nacional del Servicio Civil* (DNSC) e execução descentralizada pelos órgãos e municípios — oferece uma estrutura de governança que poderia ser adaptada ao

contexto brasileiro, especialmente no esforço de articular diretrizes nacionais com as realidades operacionais dos diferentes entes federados.

Assim, classificamos a *Adaptabilidade\_Brasil* do modelo chileno como alta, pois suas práticas institucionais e tecnológicas são consideradas adaptáveis e potencialmente benéficas para a realidade federativa e os desafios do Brasil, sobretudo nos campos da inclusão digital, da racionalização administrativa e da padronização com flexibilidade operacional.

### **Macroestrutura 7: Percepção Social e Eficácia**

A percepção social sobre os concursos públicos e a avaliação de sua eficácia constituem dimensões fundamentais para compreender o grau de legitimidade atribuído ao serviço público e à sua capacidade de atrair e selecionar profissionais qualificados. No caso chileno, essas duas dimensões — *Percepcao\_Publica* e *Indicadores\_Qualidade* — estão fortemente interligadas e sustentadas por mecanismos institucionais que combinam transparência, digitalização e governança técnica.

A confiança da sociedade no processo seletivo está diretamente associada à visibilidade das etapas e à previsibilidade das regras, mas também à percepção de que os servidores escolhidos por meio desse sistema são, de fato, os mais capacitados para exercer as funções públicas. Assim, a qualidade percebida do serviço estatal está profundamente vinculada à forma como os concursos são organizados, monitorados e comunicados à população.

No Chile, esse elo entre confiança pública e qualidade técnica é reforçado por estratégias que vão além do cumprimento formal de etapas legais. A atuação da *Dirección Nacional del Servicio Civil* (DNSC), a existência de plataformas como o portal *Empleos Públicos*, e o sistema de *Alta Dirección Pública* (SADP) desempenham papéis centrais nesse processo, configurando um ambiente institucional no qual meritocracia e *accountability* se retroalimentam.

A seguir, examinamos separadamente as duas variáveis que compõem esta macroestrutura, analisando suas especificidades e implicações para o sistema de concursos públicos no país.

A variável **percepção pública** (*Percepcao\_Publica*) no contexto chileno é, em geral, positiva. A clareza nas regras dos concursos, a ampla divulgação dos editais e resultados por meio do Portal *Empleos Públicos* e a progressiva digitalização dos processos seletivos têm fortalecido a imagem dos concursos como mecanismos legítimos e meritocráticos de ingresso no serviço público. Essa transparência estrutural — exigida pela Lei de Acesso à Informação Pública (Lei nº 20.285/2008) — contribui não apenas para a *accountability* institucional, mas também para a construção de confiança social. A confiança cidadã, nesse sentido, está menos ancorada em percepções subjetivas e mais baseada na previsibilidade, rastreabilidade e visibilidade pública das etapas dos concursos. Ademais, o uso crescente de tecnologias digitais, como a triagem automatizada e os testes online, tem sido visto como um indicador de modernização e imparcialidade, reduzindo a percepção de favoritismos ou interferência política nos certames.

Já os **indicadores de qualidade percebida** (*Indicadores\_Qualidade*) revelam um reconhecimento generalizado de que o sistema chileno é eficaz na seleção de servidores públicos tecnicamente capacitados. Essa percepção é especialmente forte nos processos conduzidos pelo sistema de *Alta Dirección Pública* (SADP), gerido pela *Dirección Nacional del Servicio Civil* (DNSC), que adota metodologias avançadas de avaliação por competências e entrevistas estruturadas para cargos estratégicos. A agilidade nos prazos médios de seleção — geralmente inferiores a nove meses — combinada com o uso de métricas de desempenho para monitorar a atuação dos gestores públicos, reforça essa imagem de qualidade. Além disso, o acompanhamento sistemático da execução orçamentária e dos resultados institucionais tem permitido uma retroalimentação entre processo seletivo e desempenho organizacional, criando uma cultura de avaliação baseada em evidências. Embora não existam, ainda, indicadores nacionais de qualidade padronizados e consolidados em um sistema único de avaliação externa, a percepção social de que os concursos chilenos produzem quadros técnicos competentes é amplamente compartilhada por especialistas, gestores e pela opinião pública.

## Macroestrutura 8 – Eficiência Administrativa

A macroestrutura da eficiência administrativa no Chile revela avanços significativos na tentativa de tornar o sistema de concursos públicos mais ágil, transparente e tecnicamente qualificado, embora persistam desafios relacionados à racionalização de custos e à adoção de tecnologias de ponta. O investimento financeiro médio por candidato (*Custos\_Processo*) ainda não é uniformemente mensurado nem publicizado de forma sistemática nos diferentes órgãos da administração pública. Concursos organizados pelo *Servicio Civil* tendem a ter maior padronização e previsibilidade orçamentária, com processos licitatórios para contratação de empresas especializadas e plataformas digitais públicas para as etapas avaliativas. Por outro lado, concursos conduzidos por municípios ou instituições menos estruturadas apresentam disparidades significativas, tanto no custo total quanto na eficiência do desembolso. Faltam estudos de *benchmarking* financeiro e instrumentos de avaliação de custo-benefício que permitam mensurar, de maneira consistente, o impacto orçamentário dos certames sobre a gestão fiscal das instituições contratantes.

Apesar disso, é possível observar um esforço claro de racionalização administrativa por meio da modernização tecnológica, que ganha destaque em processos seletivos promovidos por universidades e órgãos centrais do Estado. A utilização de tecnologias digitais nos concursos públicos (*Uso\_Tecnologia*) tem evoluído de forma gradativa. Ferramentas como inscrição online, gestão automatizada de candidaturas e análise curricular por algoritmos simples já são rotineiras em concursos promovidos por plataformas como a da Universidade do Chile. Além disso, há iniciativas pontuais de aplicação de provas online, sobretudo em fases eliminatórias ou prévias, como parte da estratégia para acelerar a triagem inicial e reduzir custos logísticos.

No entanto, a adoção de tecnologias mais avançadas — como sistemas de inteligência artificial para correção automatizada de provas discursivas, *blockchain* para verificação de autenticidade documental, ou sistemas antifraude para garantir a lisura das etapas avaliativas — ainda é incipiente e concentrada em nichos específicos. As barreiras para a ampliação tecnológica incluem desde limitações orçamentárias e escassez de pessoal técnico capacitado, até questões

relativas à conectividade em áreas periféricas e rurais, que afetam diretamente a equidade de acesso aos concursos digitalizados. Adicionalmente, o marco legal chileno ainda carece de diretrizes consolidadas sobre o uso ético, transparente e auditável de novas tecnologias em processos seletivos, o que impõe um limite normativo importante à inovação administrativa nesse campo.

Ainda assim, o Chile tem buscado ampliar o acesso às tecnologias básicas, promovendo treinamentos digitais voltados a candidatos de regiões com menor infraestrutura, e incentivando práticas inclusivas nas etapas digitalizadas. No conjunto, a eficiência administrativa chilena combina uma ambição modernizadora com a realidade de uma administração pública que ainda opera em múltiplos ritmos institucionais — com centros urbanos digitalizados e zonas descentralizadas mais dependentes de procedimentos analógicos. Esta heterogeneidade reforça a necessidade de políticas de padronização federativa e financiamento nacional para modernizar, de forma equânime, a logística dos concursos públicos em todo o país.

## Considerações Finais

Com base nas sete macroestruturas analisadas, é possível afirmar que o sistema de concursos públicos do Chile configura-se como uma experiência institucional consolidada, marcada por avanços normativos, inovações tecnológicas e um compromisso gradual com a equidade. A arquitetura chilena combina uma **normatização central** — liderada pela *Dirección Nacional del Servicio Civil* (DNSC) — com **autonomia de execução nos níveis locais**, gerando um modelo híbrido que busca equilibrar padronização e responsividade. Essa configuração tem se mostrado particularmente eficaz na seleção de quadros estratégicos, como demonstram os bons resultados do sistema de *Alta Dirección Pública*, e pode inspirar o Brasil na construção de mecanismos de governança multinível para concursos federais.

Do ponto de vista da **gestão e organização**, o Chile apresenta uma estrutura funcionalmente descentralizada, mas amparada por marcos regulatórios claros e transparentes. A Lei nº 18.834/1989 e a Lei nº 19.882/2003 definem critérios de mérito, probidade e publicidade que balizam a maior parte dos certames, enquanto o portal *Empleos Públicos* centraliza a comunicação institucional e garante acesso equitativo à informação.

No que se refere às **metodologias de avaliação**, o sistema se destaca pela variedade de instrumentos utilizados — provas escritas, práticas, entrevistas, avaliações psicológicas e análise de currículos — que são definidos de forma contextualizada segundo o perfil do cargo. Isso permite um maior alinhamento entre as competências avaliadas e as exigências do posto, com ênfase crescente em processos por competência nos níveis superiores.

As **políticas inclusivas** vêm ganhando força, ainda que com assimetrias importantes. A reserva de vagas para pessoas com deficiência (Lei nº 21.015/2017) e iniciativas voltadas a povos indígenas e mulheres em cargos de liderança são avanços concretos, mas ainda incipientes frente às desigualdades estruturais. A **eficiência temporal** dos concursos é razoável em termos comparativos, com processos geralmente inferiores a um ano, beneficiados por uma

digitalização avançada que inclui triagem automatizada e provas online, especialmente após 2020.

No plano dos **desafios de implementação**, persistem desigualdades regionais na infraestrutura digital e uma segregação horizontal de gênero em setores estratégicos. Essas limitações comprometem a equidade substantiva do sistema, sobretudo em áreas remotas e nos cargos com menor atratividade salarial ou prestígio simbólico. Por outro lado, tais desafios são reconhecidos institucionalmente e têm sido alvo de políticas de mitigação coordenadas pela DNSC.

A **aplicabilidade ao Brasil** é particularmente relevante: práticas como a automatização de etapas, o modelo híbrido de governança e a adoção de instrumentos por competência são potencialmente transferíveis, desde que adaptadas às especificidades federativas e administrativas brasileiras. Já no eixo da **percepção social e eficácia**, os concursos chilenos contam com elevado grau de confiança por parte da população e dos gestores públicos, sobretudo em função da transparência das etapas e da reputação técnica das seleções para altos cargos.

Em síntese, o Chile oferece um modelo sólido, coerente e relativamente eficiente de administração de concursos públicos. Embora ainda enfrente limitações estruturais e desafios de inclusão, a trajetória institucional do país em matéria de profissionalização do serviço público constitui um referencial útil para o aprimoramento do sistema brasileiro, especialmente em termos de governança digital, *accountability* e racionalização das etapas seletivas.

### 3.6. China

#### **Introdução**

O modelo chinês de concursos públicos constitui uma das mais complexas e abrangentes arquiteturas de seleção estatal no mundo contemporâneo. Além de sua impressionante escala, com milhões de candidatos anualmente disputando dezenas de milhares de cargos, o sistema se caracteriza por uma combinação sofisticada entre meritocracia padronizada, vigilância ideológica e racionalização tecnocrática da administração pública. Ancorado na Lei dos Funcionários Civis da República Popular da China (2005, revisada em 2018), o modelo reforça o papel diretivo do Partido Comunista Chinês (PCC), cujas diretrizes permeiam todas as etapas do processo seletivo, desde os requisitos de inscrição até a nomeação final.

A estrutura organizacional é hierarquizada e coordenada por órgãos centrais como o Departamento de Organização do PCC e a Administração Nacional do Serviço Civil (NCSA), em articulação com os governos provinciais e locais. Essa estrutura opera de forma centralizada quanto à normatização e aos padrões avaliativos, mas descentralizada na execução, o que permite certa adaptação regional sem comprometer a uniformidade ideológica e técnica do processo.

A metodologia chinesa de seleção envolve etapas rigorosamente padronizadas: triagem inicial, provas objetivas e discursivas, entrevistas estruturadas, testes físicos e psicológicos (em cargos específicos), checagens de antecedentes e exames médicos. Adicionalmente, o modelo incorpora tecnologias de ponta para garantir segurança, transparência e celeridade, incluindo correção digitalizada, reconhecimento facial, monitoramento por inteligência artificial e integração com o sistema de crédito social.

Embora a meritocracia formal seja um dos pilares declarados do sistema, é essencial compreender que essa meritocracia é mediada por filtros ideológicos e normativos rigorosos. A "lealdade política ao Partido" não é apenas um critério culturalmente implícito, mas uma condição formalizada em lei e operacionalizada por meio de questões discursivas, entrevistas e verificações prévias de conduta.

No campo das políticas inclusivas, o modelo é mais pragmático do que afirmativo: embora haja diretrizes para ampliar a representação de minorias étnicas, mulheres e pessoas com deficiência, as medidas costumam ser indiretas, moduladas regionalmente e raramente estruturadas como cotas fixas. Em contrapartida, observa-se um esforço crescente para reduzir disparidades por meio de reservas para veteranos, flexibilização de critérios para regiões remotas e incentivos para experiência de base.

A eficiência temporal é um diferencial do modelo chinês. Apesar de sua escala colossal, os concursos nacionais e locais seguem cronogramas estritos que permitem concluir todas as etapas em cerca de seis a sete meses. Esse desempenho é sustentado por um ecossistema digital robusto e por uma logística altamente coordenada.

Por fim, em termos de transparência e controle social, o sistema equilibra divulgação ampla de informações (como editais, listas de aprovados, canais de recurso e dados estatísticos) com uma supervisão interna centrada no Partido. Mecanismos disciplinares, canais de denúncia e publicação de informações reforçam a legitimidade pública, mesmo dentro de um ambiente institucional de baixa litigiosidade.

A presente sessão explora de forma aprofundada as macroestruturas que compõem o sistema chinês de concursos públicos, oferecendo uma análise integrada de suas dimensões normativas, operacionais, tecnológicas e políticas. Seu objetivo é contribuir para reflexões comparativas com o Brasil, especialmente sobre centralização normativa, uso de tecnologia, gestão do desempenho e formas alternativas de inclusão.

## **Macroestrutura 1 – Gestão e Organização**

A macroestrutura de gestão e organização dos concursos públicos na China é marcada por uma engenharia institucional sofisticada que combina centralização política, racionalidade técnico-burocrática e capacidade adaptativa regional. O modelo é amplamente moldado por um arranjo hierárquico que permite ao governo central manter controle ideológico e normativo, ao mesmo tempo em que concede certa margem de manobra operacional às províncias e municípios. A

centralização, portanto, não é meramente administrativa, mas política, o que imprime uma singularidade ao modelo chinês em comparação com democracias ocidentais.

A lógica do modelo de concurso na China (*Modelo\_Concurso*) é ancorada em um **sistema centralizado com execução descentralizada e adaptabilidade regional condicionada**. O principal mecanismo de ingresso, o **Guokao** (Concurso Nacional), é realizado anualmente para o provimento de cargos nos ministérios e órgãos centrais, bem como em suas extensões locais. Paralelamente, governos provinciais, prefeituras e distritos conduzem seus próprios concursos — os **Concursos Locais (Provincial e Municipal Kaoshi)** — seguindo diretrizes normativas e pedagógicas comuns, mas com relativa flexibilidade para ajustes contextuais.

O sistema privilegia concursos **externos, periódicos e amplamente divulgados**, que coexistem com seleções **internas**, contratações **temporárias** e mecanismos **por projeto** em áreas técnicas e estratégicas. Um dos elementos distintivos do modelo chinês reside na **integração explícita de critérios políticos e ideológicos como dimensões centrais do mérito**. Candidatos devem não apenas comprovar competências técnicas, mas também **demonstrar alinhamento com os valores e diretrizes do Partido Comunista da China (PCC)**. Esse aspecto materializa uma concepção de mérito funcional ao projeto de Estado-Partido, em que a estabilidade burocrática está indissociavelmente ligada à fidelidade político-ideológica e à capacidade de execução programática.

A **organização territorial dos concursos públicos** (*Organizacao\_Territorial*) na China obedece a uma **estrutura estritamente hierarquizada**, articulando os níveis nacional, provincial, municipal e distrital sob vigilância normativa e política central. A execução material dos certames é delegada às administrações locais — que conduzem etapas operacionais, como inscrições, correções e entrevistas —, mas os **conteúdos programáticos, formatos avaliativos e diretrizes ético-políticas** permanecem sob controle direto do **Ministério de Recursos Humanos e Seguridade Social (MOHRSS)** e do **Departamento de Organização do PCC**.

Esse modelo configura uma **descentralização funcional subordinada**, que permite a incorporação de especificidades territoriais — como **bonificações para candidatos com experiência rural, exigência de línguas locais em regiões autônomas e provas adaptadas para minorias étnicas** — sem romper a unidade doutrinária e programática do funcionalismo público. A China, portanto, mobiliza um **modelo de governança tecnocrático-ideológica**, em que a descentralização não se traduz em autonomia substantiva, mas sim em **instrumentalização regional do projeto nacional de desenvolvimento e controle político**.

Os *instrumentos de transparéncia* (*Instrumentos\_Transparencia*) operam majoritariamente por meio da publicação de editais e resultados em sites oficiais e plataformas digitais, como o portal da Administração Nacional do Serviço Civil. Todas as fases do processo — da inscrição à nomeação — são sistematicamente registradas e divulgadas online, com acesso individual aos resultados e divulgação nominal dos aprovados. No entanto, a transparéncia no modelo chinês tem limites bem definidos: embora formalmente ampla, ela é gerida internamente, sem mecanismos estruturados de controle social ou auditoria externa independente. O monitoramento é realizado por instâncias disciplinares vinculadas ao Partido, e o espaço para

questionamento público é restrito. Em suma, a transparência é concebida mais como um dispositivo de eficiência e controle interno do que como um canal de *accountability* no sentido democrático do termo.

A *digitalização dos processos* (*Digitalizacao\_Processos*) alcançou patamar médio-alto e representa um dos pilares contemporâneos de modernização do sistema chinês. As inscrições são totalmente informatizadas, os resultados são divulgados digitalmente e a triagem inicial dos candidatos é parcialmente automatizada. A correção das provas objetivas é feita por leitura ótica, enquanto os textos discursivos são digitalizados e corrigidos em plataformas específicas, o que permite a manipulação segura de milhões de exames em prazos curtos. Tecnologias de reconhecimento facial e biometria são utilizadas para impedir fraudes de identidade, e há experiências-piloto com inteligência artificial para monitoramento comportamental durante a aplicação de provas. Ainda assim, a digitalização encontra obstáculos relevantes: a automação completa da triagem e da entrevista ainda é limitada, e as desigualdades infraestruturais entre regiões impõem barreiras à universalização plena dessas inovações. Mesmo assim, o caso chinês é exemplar na incorporação tecnológica para a governança massiva de concursos, consolidando um ecossistema digital que alia escala, velocidade e controle centralizado.

Essa macroestrutura, em seu conjunto, revela um modelo altamente funcional em termos operacionais e ideologicamente integrado à estrutura de poder central. A gestão dos concursos públicos na China é simultaneamente instrumento de seleção de quadros técnicos e mecanismo de reprodução da disciplina estatal, operando no cruzamento entre racionalidade burocrática, controle partidário e inovação tecnológica.

## **Macroestrutura 2 – Metodologias de Avaliação**

A avaliação dos candidatos nos concursos públicos chineses articula múltiplas dimensões de aferição — técnica, física, psicológica, política — com vistas a formar um corpo burocrático não apenas competente, mas também disciplinado e alinhado aos valores do Partido. A complexidade metodológica reflete tanto a escala nacional do sistema quanto a sua função político-estratégica. As etapas e instrumentos utilizados não se limitam à medição de capacidades cognitivas, mas integram critérios normativos e ideológicos que conferem ao processo seletivo um caráter integralmente governamental.

As *etapas de avaliação* (*Etapas\_Avaliacao*) seguem uma lógica multifásica que combina provas escritas, entrevistas, exames físicos, avaliações psicológicas e verificação de antecedentes. O processo inicia-se com a aplicação de provas teóricas, que incluem conhecimentos gerais, direito administrativo, economia, além de questões sobre a ideologia oficial do Partido Comunista — exigência normativa que distingue o modelo chinês. Em seguida, os candidatos aprovados passam por entrevistas estruturadas, frequentemente conduzidas por painéis compostos por membros do órgão recrutador e representantes partidários. Testes físicos são comuns para carreiras como polícia, bombeiros e alfândega, e as avaliações psicológicas, cada vez mais digitalizadas, têm ganhado peso como instrumento de triagem para cargos sensíveis ou estratégicos. A investigação de antecedentes, por sua vez,

considera não apenas histórico criminal, mas também vínculos familiares, redes sociais e adesão ideológica, evidenciando o grau de penetração do controle político no processo seletivo.

No que tange aos *instrumentos de avaliação* (*Instrumentos\_Avaliacao*), o modelo chinês recorre a um leque variado de procedimentos padronizados. As provas objetivas avaliam habilidades técnicas e conhecimentos teóricos, enquanto as provas discursivas testam capacidade de argumentação e domínio da linguagem escrita oficial. Entrevistas estruturadas seguem roteiros rígidos com rubricas de pontuação previamente estabelecidas, o que reduz margem de arbitrariedade, embora não elimine interferências ideológicas. Os testes físicos obedecem a parâmetros estritos — como resistência cardiorrespiratória, flexibilidade e força — e são aplicados de forma homogênea no território nacional. As avaliações psicológicas, por sua vez, têm sido realizadas por meio de plataformas digitais, incorporando escalas de resiliência, liderança, tomada de decisão e estabilidade emocional. A adoção combinada desses instrumentos sugere um esforço de composição de perfis funcionais adaptados à lógica do Estado desenvolvimentista e autoritário chinês.

A *crítica ao modelo* (*Critica\_Modelo*) passa por duas frentes analíticas. De um lado, reconhece-se a abrangência e a capacidade do sistema em selecionar candidatos altamente qualificados e aptos a operar em um ambiente tecnoburocrático sofisticado. De outro, a exigência de *competência política* — termo que abrange adesão ideológica, participação em estruturas partidárias, origem familiar e ausência de vínculos considerados “sensíveis” — restringe a amplitude da noção de mérito. A análise curricular considera não apenas nível educacional, fluência em idiomas e experiência profissional, mas também aspectos subjetivos como adaptabilidade da família ao local de trabalho, especialmente em regiões de fronteira ou sensíveis do ponto de vista político. Isso gera tensões entre eficiência administrativa e pluralismo institucional. Ainda que eficaz em produzir estabilidade e controle, o modelo limita a diversidade ideológica e impõe barreiras a candidaturas oriundas de trajetórias não conformes ao ethos estatal.

Em síntese, a macroestrutura de avaliação chinesa revela um sistema altamente codificado, que busca conciliar performance técnica com obediência política. A metodologia adotada não apenas mede capacidades, mas fabrica sujeitos compatíveis com um projeto de Estado que se pretende totalizante, meritocrático e ideologicamente homogêneo. Nesse sentido, os concursos públicos operam como uma das engrenagens centrais da reprodução estatal na China contemporânea, aliando avaliação, filtragem e disciplinamento sob um mesmo aparato institucional.

### **Macroestrutura 3 – Políticas Inclusivas**

O modelo chinês de concursos públicos é historicamente marcado por uma concepção universalista e tecnocrática de mérito, na qual a ideia de igualdade de oportunidades se associa à homogeneização nacional e à coesão ideológica. Nesse contexto, as *políticas inclusivas* não assumem a forma de ações afirmativas nos moldes ocidentais — com cotas explícitas para grupos socialmente marginalizados —, mas se articulam por meio de dispositivos constitucionais de reconhecimento étnico e práticas administrativas de representatividade

regional. Essa abordagem, embora nominalmente integradora, é limitada em sua efetividade e carece de mecanismos robustos de correção de desigualdades estruturais.

A variável *tipos de cotas* (*Tipos\_Cotas*) não encontra correspondência direta na legislação chinesa, uma vez que o sistema não adota cotas formais para ingresso de mulheres, minorias étnicas, pessoas com deficiência ou outros grupos socialmente vulneráveis. Em vez disso, a Constituição da República Popular da China reconhece a existência de 56 grupos étnicos e garante, de modo genérico, a “igualdade entre as nacionalidades”. Em algumas províncias com forte presença de minorias, como Xinjiang, Guangxi ou Tibete, pode haver estímulo à contratação local, mas tal estímulo decorre mais de estratégias de estabilidade política e controle social do que de compromissos com justiça redistributiva. Ademais, não há normativas nacionais que estipulem reservas de vagas nem indicadores transparentes de inclusão nos concursos públicos, o que limita o potencial transformador dessas políticas.

O *impacto das cotas ou medidas inclusivas* (*Impacto\_Cotas*), portanto, é classificado como baixo a médio. Ainda que existam menções formais à representatividade étnica e políticas para promover o equilíbrio regional no funcionalismo, a ausência de metas, indicadores e mecanismos de *accountability* torna sua efetividade difícil de aferir. A inserção de candidatos de grupos étnicos minoritários ou de regiões subdesenvolvidas nos quadros administrativos permanece condicionada ao desempenho nas mesmas provas e entrevistas aplicadas nacionalmente, sem adaptações ou ponderações específicas. Além disso, a exigência de lealdade política e a vigilância ideológica tendem a excluir aqueles que, mesmo qualificados, não se alinham plenamente ao ethos governamental. Isso limita a pluralidade de trajetórias no serviço público e reforça dinâmicas de exclusão simbólica, especialmente entre grupos que enfrentam barreiras linguísticas ou culturais.

Outro ponto sensível é a representação de gênero. Embora a presença feminina no funcionalismo tenha aumentado, sobretudo em áreas como educação, saúde e administração local, as mulheres continuam sub-representadas nos cargos de liderança e em setores de prestígio político. Não há previsão legal de ações afirmativas de gênero, e os concursos seguem critérios aparentemente neutros, mas que não consideram desigualdades estruturais. A inclusão de pessoas com deficiência tampouco é abordada com ênfase institucional, e adaptações específicas para exames públicos são raras ou inexistentes.

Assim, a macroestrutura de políticas inclusivas nos concursos públicos chineses evidencia uma arquitetura normativa que privilegia a estabilidade e a homogeneização nacional em detrimento de compromissos mais robustos com equidade. A ausência de ações afirmativas formais reflete tanto o modelo político centralizador quanto a concepção de mérito estatalmente definida, que busca formar quadros tecnicamente aptos e ideologicamente confiáveis, mesmo que isso implique a reprodução de desigualdades.

#### **Macroestrutura 4 – Eficiência Temporal**

A administração pública chinesa opera sob uma lógica que combina centralização normativa com agilidade operacional, especialmente nos níveis intermediários de governo. Essa

configuração confere ao sistema de concursos públicos uma eficiência temporal relativa, mas profundamente condicionada pela escala do certame, pelas exigências ideológicas do processo e pelo controle central exercido sobre os critérios de seleção. A análise da macroestrutura de *eficiência temporal* revela contrastes entre o planejamento meticuloso e a execução rápida dos concursos, por um lado, e os entraves burocráticos e ideológicos que podem prolongar determinadas fases, por outro.

A variável *periodicidade dos concursos* (*Periodicidade\_Concursos*) aponta para uma organização regular e previsível, especialmente nos concursos de grande escala promovidos anualmente para cargos centrais. Esses concursos são planejados com antecedência significativa e fazem parte do calendário oficial de recrutamento do Estado chinês, o que garante certa estabilidade e previsibilidade ao sistema. O Exame Nacional de Serviço Público (Guokao), por exemplo, ocorre anualmente e mobiliza milhões de candidatos, sendo um dos maiores processos seletivos do mundo. Além dele, concursos em nível provincial e municipal seguem cronogramas padronizados, ainda que possam variar em função das demandas locais e da capacidade de execução das autoridades regionais.

Entretanto, a *duração média dos processos seletivos* (*Tempo\_Medio\_Selecao*) é mais difícil de padronizar. Em concursos nacionais de grande escala, o intervalo entre a publicação do edital e a posse dos aprovados pode ultrapassar um ano, em razão do alto número de etapas e da complexidade da logística envolvida. Já em concursos locais ou voltados para funções técnicas específicas, o processo tende a ser mais ágil, com prazos que variam entre três e seis meses. A flexibilidade do sistema se expressa na autonomia relativa dos governos subnacionais para organizar as fases do concurso, mas essa autonomia é limitada pelas diretrizes gerais emitidas pelo Ministério de Recursos Humanos e Seguridade Social (MOHRSS), responsável pelo controle normativo e pela supervisão da conformidade administrativa.

A digitalização parcial dos procedimentos contribui para encurtar alguns prazos operacionais, como os de inscrição e divulgação de resultados preliminares. No entanto, a investigação de antecedentes — componente central do processo seletivo chinês —, bem como as avaliações psicológicas e de perfil ideológico, podem atrasar significativamente a nomeação final, sobretudo em cargos sensíveis ou estratégicos. O tempo de seleção, portanto, reflete não apenas a dimensão técnica do processo, mas também as exigências políticas que envolvem a construção de um quadro administrativo considerado leal, disciplinado e alinhado ao projeto estatal.

Em síntese, a eficiência temporal dos concursos públicos na China é caracterizada por uma periodicidade regular e institucionalizada, mas com variação significativa na duração dos processos conforme o nível do cargo e a sensibilidade política envolvida. A combinação entre alta demanda, critérios ideológicos e mecanismos seletivos rigorosos torna o sistema eficiente em escala, mas potencialmente demorado na finalização. Essa ambivalência reforça a necessidade de compreender a temporalidade não apenas como função técnica, mas como expressão da racionalidade política do Estado chinês.

## **Macroestrutura 5 – Desafios de Implementação**

A variável *Complexidade\_Administrativa* no caso chinês é caracterizada por um **grau elevado de burocratização e densidade regulatória**, resultante da combinação entre centralização normativa e descentralização operacional. O processo seletivo exige a execução coordenada de múltiplas etapas obrigatórias – como provas escritas, entrevistas presenciais, avaliações psicológicas, testes físicos e investigações de antecedentes –, todas balizadas por regulamentos nacionais detalhados definidos pelo *Ministério de Recursos Humanos e Seguridade Social* (MOHRSS). Esse órgão central estabelece os princípios gerais e os critérios de avaliação, elabora materiais padronizados e supervisiona os concursos em todas as esferas administrativas: nacional, provincial, municipal e distrital. A gestão centralizada garante uniformidade e controle político, especialmente por meio da exigência de "competência política" (adesão à ideologia do Partido Comunista Chinês), que está integrada formalmente aos critérios de seleção. A magnitude do sistema, com mais de 3 milhões de candidatos disputando vagas em concursos federais (como em 2024), exige um aparato administrativo robusto e uma infraestrutura técnica altamente organizada. Em razão disso, o nível de burocracia na condução dos concursos públicos chineses deve ser classificado como **alto**, tanto pela multiplicidade de etapas quanto pela centralização decisória, exigências documentais e mecanismos de verificação cruzada.

Quanto à variável *Desafios\_Contextuais*, o sistema chinês enfrenta diversos obstáculos estruturais e conjunturais que afetam a implementação eficiente dos concursos públicos. Em primeiro lugar, o **volume massivo de candidatos** impõe exigências logísticas excepcionais, como a necessidade de realizar provas simultaneamente em centenas de cidades e garantir a segurança, correção e rastreamento desses exames em escala nacional. Essa dimensão quantitativa gera atrasos frequentes entre as etapas do processo e torna difícil a previsão de prazos exatos de homologação e nomeação. Em segundo lugar, o **desenvolvimento desigual entre as províncias** compromete a equidade do processo seletivo, já que regiões menos desenvolvidas possuem infraestrutura tecnológica, conectividade digital e capacidade operacional inferior, o que pode limitar a concorrência justa e a própria execução dos certames. Adicionalmente, a ênfase na *competência política* – isto é, a exigência de fidelidade ideológica ao Partido Comunista Chinês – exclui sistematicamente candidatos com visões divergentes, reduz a pluralidade institucional e gera críticas sobre o caráter meritocrático e transparente da seleção. Por fim, persistem **denúncias de corrupção, nepotismo e manipulação política**, mesmo com os esforços do MOHRSS em promover auditorias, códigos de conduta e canais de denúncia. Esses desafios, aliados à escassez de dados públicos detalhados sobre os resultados e procedimentos, comprometem a confiança da população no sistema e revelam limites importantes na modernização e na *accountability* da burocracia estatal chinesa.

## **Macroestrutura 6 – Aplicabilidade ao Brasil**

A análise da experiência chinesa em concursos públicos revela um sistema caracterizado por alto grau de centralização normativa, forte componente ideológico e amplo investimento em infraestrutura organizacional. Tais características tornam a aplicabilidade ao Brasil (*Adaptabilidade\_Brasil*) uma questão delicada e multifacetada. A despeito de diferenças políticas e institucionais evidentes entre os dois países, especialmente no que tange à forma de

governo e à liberdade ideológica, certos elementos do modelo chinês podem inspirar reformas no Brasil, desde que adaptados a uma realidade democrática e federativa.

O grau de adaptabilidade ao Brasil (*Adaptabilidade\_Brasil*), portanto, é considerado *médio-baixo*, uma vez que grande parte das práticas administrativas chinesas está ancorada em uma lógica de comando vertical, disciplina ideológica e controle político central, incompatíveis com os marcos normativos brasileiros, fundados na pluralidade, na impessoalidade e na liberdade de expressão. O componente da “competência política”, central no recrutamento chinês, é não apenas inaplicável, mas inconstitucional em termos brasileiros. A inclusão de critérios ideológicos nas etapas de seleção, por exemplo, feriria frontalmente os princípios da impessoalidade e da igualdade de condições garantidos pela Constituição Federal de 1988.

Por outro lado, o modelo chinês oferece importantes lições em termos de planejamento estatal, capacidade organizativa e uso estratégico de tecnologias digitais. A realização anual de concursos de grande escala, coordenados nacionalmente, demonstra um grau de previsibilidade institucional que poderia ser perseguido no Brasil, sobretudo diante da intermitência e da fragmentação atuais. Além disso, a digitalização de etapas como inscrição, divulgação de resultados e triagem automatizada — ainda que limitada na China — sinaliza caminhos possíveis para maior eficiência e economicidade na gestão brasileira.

Um ponto particularmente relevante diz respeito à estrutura hierarquizada (*Organizacao\_Territorial*) do sistema chinês, que distribui responsabilidades entre níveis nacional, provincial, municipal e distrital, com diretrizes claras de articulação vertical. Embora o federalismo brasileiro difira substancialmente desse modelo, há potencial em se explorar arranjos cooperativos que fortaleçam a coordenação entre União, estados e municípios no que se refere à normatização e supervisão dos concursos. A recém-aprovada Lei nº 14.965/2024, ao estabelecer diretrizes nacionais para os certames, já aponta nessa direção.

Finalmente, ainda que a China não adote cotas formais, sua preocupação com a representatividade étnica e a alocação geográfica estratégica de servidores públicos também oferece pistas para o aperfeiçoamento de políticas inclusivas no Brasil, particularmente no tocante à interiorização do funcionalismo e à valorização de diversidade regional e cultural.

Em síntese, embora a estrutura autoritária e centralizadora do modelo chinês imponha limites severos à sua replicação integral em contextos democráticos, sua lógica de gestão estratégica, previsibilidade administrativa e incorporação progressiva de tecnologias pode ser adaptada, em parte, às necessidades do Brasil — desde que mediada por salvaguardas constitucionais, respeito à autonomia federativa e compromisso com a pluralidade.

## **Macroestrutura 7 – Percepção Social e Eficácia**

A percepção social do sistema de concursos públicos na China é atravessada por uma ambivalência estrutural: de um lado, a população reconhece o concurso como um dos poucos canais de mobilidade social relativamente estáveis e previsíveis; de outro, a confiança plena no processo é modulada por fatores ideológicos, territoriais e institucionais que influenciam sua

legitimidade percebida. A variável *Percepção Pública* (*Percepcao\_Publica*), portanto, deve ser analisada não como um consenso estático, mas como um campo dinâmico no qual se entrecruzam reconhecimento meritocrático, vigilância política e rationalidade desenvolvimentista.

Em termos gerais, o concurso público — especialmente o Exame Nacional de Serviço Civil (Guokao) — goza de alta visibilidade e prestígio social, sendo associado a estabilidade de carreira, benefícios estatais e status moral. Essa valorização se amplifica nas camadas médias urbanas, que veem no funcionalismo uma forma de inserção segura em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e desigual. A ampla divulgação de informações sobre os concursos, a padronização das provas e o uso de tecnologias antifraude contribuem para reforçar a imagem de integridade e eficiência do processo. No entanto, essa imagem não se dissocia da percepção de que os concursos também funcionam como um mecanismo de disciplinamento político, o que relativiza seu caráter de “neutralidade meritocrática”.

O papel do Partido Comunista Chinês na estruturação dos concursos é amplamente conhecido pela população, e a exigência de lealdade política, embora naturalizada por parte significativa da sociedade, é percebida como um filtro que limita a pluralidade de trajetórias e reduz a espontaneidade da competição. Candidatos oriundos de regiões autônomas, minorias étnicas ou contextos socialmente marginalizados tendem a perceber a barreira ideológica como mais intensa, o que impacta negativamente a *Percepção Pública* (*Percepcao\_Publica*) nesses segmentos. Ainda assim, a legitimidade geral do sistema é preservada pelo fato de que muitos enxergam nos concursos uma alternativa mais “justa” do que outros mecanismos de alocação estatal, como as nomeações diretas ou o recrutamento informal.

Já no tocante à variável *Indicadores de Qualidade* (*Indicadores\_Qualidade*), é necessário distinguir entre qualidade percebida e qualidade aferida. Do ponto de vista governamental, a eficácia dos concursos é avaliada com base em critérios como permanência no cargo, desempenho funcional, rotatividade e aderência às diretrizes políticas. Tais indicadores são monitorados por sistemas internos de avaliação, vinculados ao Ministério de Recursos Humanos e à Comissão Central de Inspeção Disciplinar. Nesse sentido, o sistema apresenta resultados robustos: há baixa evasão funcional, estabilidade nos quadros e um nível técnico crescente entre os aprovados. No entanto, não há mecanismos independentes de aferição da qualidade do serviço prestado a partir da perspectiva dos usuários — elemento fundamental para avaliar o impacto real do funcionalismo público sobre o bem-estar da população.

Além disso, a avaliação da eficácia funcional é fortemente influenciada por critérios ideológicos. A ascensão de servidores a cargos de liderança, por exemplo, depende tanto de seu desempenho administrativo quanto de sua capacidade de demonstrar alinhamento político ao Partido. Tal critério, ao ser institucionalizado, gera um efeito ambíguo: de um lado, permite a homogeneidade organizacional e a coesão estratégica dos quadros; de outro, tende a comprometer a inovação institucional, a crítica construtiva e a representatividade de perspectivas divergentes.

Em suma, a *Percepção Pública* (*Percepcao Publica*) dos concursos na China é majoritariamente positiva, especialmente no que tange à sua regularidade, escala e padronização. No entanto, ela é matizada por percepções de seletividade ideológica e desigualdade de oportunidades regionais. Já os *Indicadores de Qualidade* (*Indicadores\_Qualidade*), ainda que demonstrem eficácia operacional e técnica, carecem de instrumentos externos e participativos de avaliação, o que limita a *accountability* democrática e a responsividade do sistema. A macroestrutura, portanto, evidencia a força do modelo chinês na produção de estabilidade e capacidade administrativa, mas também seus limites em termos de legitimidade plural e qualidade participativa.

### **Macroestrutura 8 – Eficiência Administrativa**

A eficiência administrativa do sistema de concursos públicos na China está intrinsecamente associada à sua capacidade de operacionalizar, em larga escala, processos seletivos com alto grau de padronização e controle. No entanto, essa eficiência não se traduz facilmente em métricas convencionais de custo-benefício ou produtividade, exigindo inferência qualitativa a partir das estruturas institucionais envolvidas e dos dados disponíveis.

A variável *Custos\_Processo* carece de dados financeiros detalhados e abertos sobre o custo total de realização dos concursos em diferentes níveis da administração pública chinesa. A ausência de especificação quantitativa dos dispêndios com logística, elaboração de provas, contratação de examinadores, monitoramento e tecnologias de vigilância eletrônica dificulta uma avaliação objetiva e comparável. Ainda assim, pode-se inferir que os custos operacionais são elevados, dado o número de candidatos (superior a três milhões no Guokao 2024/25), a amplitude geográfica das provas, o aparato tecnológico envolvido (reconhecimento facial, inteligência artificial para monitoramento de fraudes, digitalização de redações) e a necessidade de mobilização de milhares de servidores em funções de apoio, correção e segurança. Tais custos, no entanto, são diluídos pela escala do processo e compensados pela alta taxa de adesão e prestígio público do concurso, que continua atraiendo massas de candidatos ano após ano, sugerindo um balanço positivo entre investimento estatal e legitimidade institucional.

Já a variável *Uso\_Tecnologia* aponta para um uso intensivo de recursos tecnológicos na execução do certame, com destaque para o processo de inscrição online, correção digital das provas objetivas, digitalização das discursivas para avaliação remota e sistemas de autenticação biométrica nos locais de prova. Essa infraestrutura tecnológica tem como objetivo central não apenas a celeridade do processo, mas o controle da integridade do concurso. A adoção de bloqueadores de sinal, detectores de metais, reconhecimento facial e vigilância por inteligência artificial evidencia uma tecno política da segurança voltada para impedir fraudes e assegurar a confiabilidade do sistema. Em algumas províncias, mecanismos automatizados já são utilizados para triagem inicial de candidatos, embora a entrevista e a avaliação comportamental ainda dependam de julgamentos humanos. Vale notar que a implantação dessas tecnologias não ocorre de maneira homogênea no território nacional, sendo mais avançada em centros urbanos e regiões ricas, o que impõe um desafio à universalização das inovações tecnológicas em contextos menos desenvolvidos.

Em síntese, a eficiência administrativa dos concursos chineses se sustenta sobre três pilares principais: escalabilidade logística, vigilância tecnológica e racionalização processual. Embora os custos do processo não sejam divulgados de forma transparente, a robustez do aparato organizacional e o alto nível de informatização indicam uma governança pública voltada à maximização da ordem e da previsibilidade, mesmo em um cenário de altíssima complexidade. A ausência de externalização de etapas (como a terceirização da elaboração das provas, comum em outros países) reforça o controle estatal e a consistência interna do processo. Contudo, essa mesma centralização pode limitar a flexibilidade e a responsividade do sistema a demandas sociais mais amplas, sobretudo no que se refere à inclusão, inovação pedagógica e descentralização do poder decisório.

## Considerações Finais

O modelo chinês de concursos públicos é exemplar não apenas pela sua magnitude operacional, mas sobretudo por encarnar um paradigma específico de administração estatal em que mérito, obediência política e racionalidade tecnológica se entrelaçam em um arranjo coerente com a lógica de um Estado-Partido. Trata-se de uma maquinaria burocrática de alta performance, capaz de processar milhões de candidaturas anualmente com elevado grau de organização e padronização, ao mesmo tempo em que preserva o núcleo político-ideológico que sustenta a autoridade do Partido Comunista Chinês.

A análise das oito macroestruturas permite compreender como o sistema chinês equilibra centralização normativa com descentralização operacional (*Gestão e Organização*), combina provas meritocráticas com filtros subjetivos e disciplinares (*Metodologias de Avaliação*), e mantém uma retórica universalista de igualdade formal sem comprometer o controle ideológico sobre o perfil dos aprovados (*Políticas Inclusivas*). O modelo se apresenta como um dispositivo de recrutamento tecnicamente eficiente, politicamente controlado e tecnologicamente sofisticado — uma forma de governança seletiva onde não basta saber: é preciso também saber se comportar, saber a quem servir, e saber onde se encaixar.

Embora o sistema chinês de concursos públicos apresente um notável grau de *Eficiência Temporal*, sustentado por um ecossistema digital avançado e por uma logística centralizada e precisa, ele permanece atravessado por contradições estruturais relevantes. Os *Desafios de Implementação* incluem desde fraudes recorrentes e práticas clientelistas em concursos locais até a evasão precoce de quadros aprovados e tensões crescentes entre a tecnificação dos processos e a rigidez ideológica imposta pela exigência de “competência política”. Essas tensões colocam em xeque a sustentabilidade de longo prazo do modelo, especialmente diante da crescente demanda por pluralidade institucional e transparência. Reformas recentes — como a introdução de concursos por contrato, a ampliação do foco para o nível local e a digitalização de etapas avaliativas — revelam um esforço adaptativo contínuo. No entanto, tais mudanças seguem condicionadas à matriz disciplinar e centralizadora do Estado chinês, o que impõe limites estruturais à plena transformação do sistema.

A *Aplicabilidade ao Brasil* exige, portanto, prudência analítica. O modelo chinês não oferece uma “receita” replicável, mas sim um conjunto de práticas e dispositivos que, se isolados de

seu entorno autoritário, podem inspirar inovações institucionais no contexto brasileiro: previsibilidade de concursos, padronização nacional, uso inteligente de tecnologia, valorização de experiência prática e estratégias de interiorização do funcionalismo são algumas das dimensões passíveis de adaptação. No entanto, é preciso distinguir entre eficiência administrativa e domesticação ideológica — e reconhecer que, na China, ambas são partes constitutivas de um mesmo projeto de Estado.

A *Percepção Pública e os Indicadores de Qualidade* do sistema refletem justamente essa ambivalência: há prestígio institucional, mas também desconfiança silenciosa diante da opacidade dos critérios ideológicos e da limitação de canais de contestação. A legitimidade do concurso não deriva da deliberação pública ou da litigância democrática, mas da performance funcional e da estabilidade institucional que o sistema entrega. É uma legitimidade funcionalista, mais próxima da obediência do que do convencimento, mais centrada no desempenho do que na transparência substantiva.

Em síntese, o modelo chinês de concursos públicos evidencia como a burocracia pode ser instrumentalizada para fins que transcendem a mera seleção de quadros técnicos. No caso da China, o concurso público é, antes de tudo, uma tecnologia política de reprodução do poder — e é justamente por isso que sua análise oferece aprendizados cruciais, não apenas sobre eficiência ou inovação, mas sobre as formas contemporâneas de administração autoritária do mérito.

### 3.7. Espanha

#### **Introdução**

O sistema de concursos públicos na Espanha revela uma arquitetura institucional complexa e profundamente marcada pelo hibridismo entre centralização normativa e descentralização executiva. Regulamentado principalmente pelo *Estatuto Básico del Empleado Público* (EBEP) e por leis complementares como a Lei 19/2013 de Transparéncia, o modelo espanhol articula princípios de mérito, igualdade de acesso, imparcialidade e publicidade com mecanismos práticos de inclusão, digitalização e modernização administrativa. A experiência espanhola demonstra que é possível compatibilizar tradições burocráticas com inovações tecnológicas e institucionais, gerando um modelo que, apesar dos desafios, alcança altos níveis de previsibilidade, abrangência e responsividade pública.

Neste contexto, a presente sessão analisa as macroestruturas que compõem o sistema de concursos na Espanha, com base em dados recentes e experiências práticas concretas, estruturando-se a partir de variáveis previamente definidas e comparáveis. A proposta é examinar como a gestão institucional, os mecanismos de seleção, as políticas inclusivas, os desafios estruturais e as percepções sociais se articulam em um modelo sofisticado e multifacetado. A análise considera ainda os termos técnicos da base comparativa, assegurando o uso sistemático de variáveis que abrangem desde os aspectos normativos e organizacionais até os mecanismos de avaliação, inclusão, eficiência e controle social, permitindo uma leitura transversal e aplicada dos diferentes sistemas estudados.

## **Macroestrutura 1 – Gestão e Organização**

A macroestrutura de gestão e organização dos concursos públicos na Espanha revela um arranjo normativo e administrativo articulado entre centralização regulatória e descentralização executiva, refletindo a arquitetura político-administrativa do Estado autonômico espanhol. No que tange ao *Modelo de Concurso*, o sistema é caracterizado como híbrido: na Administração Geral do Estado (AGE), os concursos são coordenados em âmbito nacional pelo Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), que estabelece diretrizes, elabora provas e define cronogramas. Contudo, as Comunidades Autônomas, províncias e municípios dispõem de ampla autonomia para planejar e executar seus próprios concursos, conforme as demandas e prioridades locais.

Esse modelo híbrido dá origem a uma diversidade procedural e normativa, contemplando múltiplas formas de ingresso: desde a **oposición libre** (baseada em provas objetivas), passando pelo **concurso-oposición** (que combina avaliações cognitivas com análise de títulos e experiência profissional), até modalidades de contratação específica e temporária — amplamente empregadas em setores como serviços auxiliares, educação infantil e limpeza urbana. Essa flexibilidade contribui para atender às realidades laborais dos distintos territórios, mas também reforça disparidades institucionais quanto à estabilidade do vínculo, critérios de avaliação e possibilidades de progressão na carreira.

A variável *Organização Territorial* aponta para um **modelo nacional-regional com autonomia executiva ampla**, essencial para compreender a distribuição das competências na organização, normatização e implementação dos concursos. O INAP atua como instância normativa e técnica no nível estatal, sobretudo para os cargos da AGE, mas as **Comunidades Autônomas exercem competências constitucionais próprias sobre seus quadros funcionais**, o que inclui a definição de perfis, a elaboração de conteúdos e a adaptação linguística das avaliações. Exemplo disso é a aplicação de provas em catalão na Catalunha ou em galego na Galícia, bem como a inclusão de temários específicos sobre história e direito regional em concursos da Andaluzia ou do País Basco.

Esse arranjo fortalece o vínculo entre o servidor e a realidade social e política do território em que atuará, favorecendo a responsividade institucional e a valorização da diversidade cultural. No entanto, impõe desafios importantes à **padronização nacional de critérios de mérito**, à **mobilidade funcional interterritorial** e à **uniformização de práticas de inclusão, transparência e digitalização**. A coexistência de marcos normativos distintos e de calendários desarticulados evidencia a necessidade de mecanismos de coordenação intergovernamental mais robustos, capazes de articular as múltiplas jurisdições sem comprometer a equidade do sistema como um todo.

Quanto à variável *Instrumentos\_Transparencia*, a Espanha apresenta práticas robustas, com exigência legal de publicidade detalhada nos processos seletivos. O *Portal del Empleo Público* concentra informações essenciais: editais, número de vagas, etapas do concurso, critérios de correção, nomes dos membros da banca examinadora, além da divulgação nominal dos aprovados. Isso permite o monitoramento social e contribui para a legitimidade dos certames.

Ademais, a transparência é reforçada por relatórios anuais de monitoramento institucional e canais de denúncia estruturados.

A variável *Digitalizacao\_Processos* indica um estágio elevado de informatização. A inscrição digital é regra, os resultados são divulgados eletronicamente e as correções objetivas são automatizadas com uso de inteligência artificial (IA). Além disso, há projetos-piloto com tecnologia blockchain em desenvolvimento, em parceria com instituições como o MIT, voltados à segurança e rastreabilidade dos dados concursais. Tais avanços ampliam a eficiência, reduzem fraudes e reforçam a confiança institucional.

Em síntese, a gestão e organização dos concursos na Espanha conjugam uma base normativa rigorosa, mecanismos tecnológicos avançados e uma divisão funcional de competências entre entes centrais e locais. Essa combinação viabiliza simultaneamente uniformidade, responsividade regional e elevada legitimidade institucional, configurando uma experiência altamente relevante para estudos comparativos de administração pública e seleção meritocrática no setor público

## **Macroestrutura 2 – Metodologias de Avaliação**

A análise das metodologias de avaliação no sistema espanhol de concursos públicos evidencia um esforço contínuo de compatibilização entre instrumentos tradicionais de seleção e inovações voltadas à aferição prática de competências. A complexidade dos cargos, aliada à diversidade de áreas e entes administrativos, exige a mobilização de múltiplas estratégias avaliativas, que vão além das provas escritas convencionais. As variáveis *Etapas\_Avaliacao*, *Instrumentos\_Avaliacao* e *Critica\_Modelo* articulam-se, assim, em torno da tentativa de responder às demandas contemporâneas de profissionalização do funcionalismo público, com diferentes graus de êxito conforme a área e o nível do certame.

A variável *Etapas\_Avaliacao* abrange um conjunto articulado de momentos avaliativos. Em geral, os concursos incluem provas escritas objetivas, frequentemente complementadas por provas práticas, entrevistas estruturadas e, em alguns casos, testes psicotécnicos. Por exemplo, no concurso para o *Cuerpo de Gestión de la Seguridad Social*, observou-se a combinação de provas objetivas e testes psicotécnicos como parte da avaliação inicial. Já em concursos voltados à área de saúde, como o de Técnico Superior de Saúde, são aplicadas entrevistas presenciais para aferição de habilidades interpessoais e capacidade de atuação em situações complexas. Em conformidade com a definição da variável, essas etapas incluem também análise curricular, verificação de referências e, eventualmente, avaliação psicológica, sobretudo em cargos sensíveis.

No tocante à variável *Instrumentos\_Avaliacao*, há uma clara diversificação metodológica. O modelo espanhol incorpora desde provas objetivas e discursivas até casos práticos e simulações virtuais com uso de inteligência artificial (IA). Essa pluralidade é notável em concursos técnicos — como os de TI e engenharia — nos quais a resolução de cenários simulados, como ataques cibernéticos ou gestão de crises, substitui ou complementa as avaliações tradicionais. Também se destaca a aplicação de entrevistas técnicas, dinâmicas de grupo e exercícios

situacionais como parte dos concursos para cargos de gestão ou de interação direta com o público. Tais instrumentos correspondem ao escopo da variável, que compreende métodos específicos como testes psicométricos, simulações práticas e entrevistas estruturadas, aplicados conforme o perfil do cargo.

No entanto, a variável *Critica\_Modelo* aponta um ponto de tensão recorrente: a ênfase persistente na memorização de conteúdos extensos, que remonta ao modelo tradicional de concursos e é comparada, por alguns estudiosos, ao sistema dos "mandarins chineses" do século XIX. Essa característica suscita críticas quanto à efetividade do modelo na seleção de profissionais aptos a enfrentar os desafios contemporâneos da gestão pública. Ainda que iniciativas como *assessment centers* e provas práticas venham ganhando espaço, sua adoção ainda é limitada em comparação com os métodos convencionais, o que reduz a abrangência da avaliação e a identificação de competências transversais, como adaptabilidade, resolução de problemas e comunicação interpessoal.

Assim, embora o sistema espanhol de concursos demonstre avanços importantes na diversificação dos métodos de avaliação, permanece o desafio de consolidar uma cultura avaliativa centrada em competências práticas e em modelos mais dinâmicos. A coexistência entre tradição e inovação, característica estrutural do modelo, deve ser continuamente tensionada no sentido da modernização pedagógica e da seleção por aptidão real — não apenas teórica — ao exercício da função pública.

### **Macroestrutura 3 – Políticas Inclusivas**

A macroestrutura das *Políticas Inclusivas* nos concursos públicos da Espanha é marcada por uma articulação densa entre normativas gerais, programas institucionais e esforços de monitoramento público, ainda que permeada por desigualdades e limitações no alcance interseccional. Reguladas principalmente pelo *Estatuto Básico del Empleado Público* (EBEP) e pela *Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad* (Lei nº 13/1982, atualizada em 2013), essas políticas se expressam tanto por meio de cotas legalmente estabelecidas quanto por iniciativas complementares voltadas à equidade de gênero, inclusão étnico-racial e acessibilidade.

A variável (*Tipos\_Cotas*) evidencia um compromisso normativo robusto com a inclusão de pessoas com deficiência (PCD), com a exigência legal de reserva de, no mínimo, 7% das vagas em concursos públicos. Esta cota é subdividida em 2% para pessoas com deficiência intelectual e 5% para outras deficiências (físicas, sensoriais ou mentais), conforme estabelecido pelo Decreto Real 2271/2004. A aplicação dessa política é acompanhada por medidas práticas de acessibilidade, como provas em braille, softwares leitores de tela, tempo adicional e intérpretes de língua de sinais, garantindo condições equitativas de participação. Um exemplo concreto foi o concurso do Ministério da Justiça em 2024, no qual 35 candidatos com deficiência visual participaram com amplo apoio dos recursos disponíveis.

Além da inclusão de PCDs, a Espanha adota programas específicos que, embora não configurem cotas formais, visam aumentar a participação de outros grupos historicamente sub-representados. O programa “*Plan de Igualdad*” promove capacitação de mulheres em áreas técnicas tradicionalmente masculinizadas, como engenharia e tecnologia — somente em 2023,

1.200 candidatas foram beneficiadas. Já a iniciativa “*Acceder*”, da *Fundación Secretariado Gitano*, oferece apoio a candidatos ciganos, com resultados visíveis, como a aprovação de 20 participantes em concursos municipais na Andaluzia, também em 2024. Tais medidas, no entanto, mantêm natureza programática e localizada, o que limita seu alcance estrutural e nacional.

A variável (*Impacto\_Cotas*) revela um nível elevado de institucionalização e controle público. Segundo relatório do *Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación* (CPI), em 2023, 6,8% dos servidores públicos admitidos por meio de concursos nacionais eram PCDs — um índice que evidencia tanto o cumprimento das exigências legais quanto a efetividade das políticas de apoio. A atuação do CPI, por meio de relatórios anuais e mecanismos de monitoramento, contribui para a correção de distorções e o aprimoramento das práticas inclusivas. No entanto, a ausência de dados desagregados por raça, etnia, região e gênero limita a avaliação interseccional da efetividade das medidas adotadas, comprometendo uma leitura mais precisa sobre quais segmentos se beneficiam de forma substantiva dessas políticas.

Persistem críticas quanto à ausência de cotas raciais no desenho institucional dos concursos e à dependência de ações pontuais para a inclusão de migrantes e outras minorias. Em diversas Comunidades Autônomas, a implementação das diretrizes nacionais depende da capacidade administrativa regional, gerando desigualdades territoriais na aplicação das políticas inclusivas. Em setores menos sensíveis às pautas de diversidade, sobretudo em níveis locais, observa-se menor aderência às práticas e aos compromissos estabelecidos pelo Estado central.

Em síntese, o caso espanhol se apresenta como uma referência relevante na promoção da inclusão de pessoas com deficiência e no avanço das políticas de igualdade de gênero no serviço público. No entanto, sua experiência também revela os limites de um modelo que, embora juridicamente denso e institucionalmente monitorado, ainda opera de forma seletiva e condicionada. A análise comparativa sugere que o desafio espanhol não reside apenas na consolidação formal das cotas, mas na transição para uma estrutura de concursos que integre de modo transversal os princípios da equidade interseccional e da justiça social. Nesse sentido, a Espanha oferece simultaneamente lições e alertas para outros países que buscam aprimorar seus modelos de ação afirmativa e democratização do acesso ao Estado.

#### **Macroestrutura 4 – Eficiência Temporal**

A análise da *Eficiência Temporal* nos concursos públicos da Espanha envolve duas variáveis interligadas: a periodicidade das seleções (*Periodicidade\_Concursos*) e o tempo médio necessário para a conclusão dos processos seletivos (*Tempo\_Medio\_Selecao*). Ambas refletem não apenas a capacidade institucional de organizar concursos com regularidade e agilidade, mas também as tensões entre previsibilidade, volume de candidaturas e complexidade administrativa.

A variável *Periodicidade\_Concursos* revela que a Espanha opera com um calendário regular de concursos públicos, sobretudo em nível nacional. O Instituto Nacional de Administração Pública (INAP), responsável pela coordenação de grande parte dos certames federais, adota um planejamento anual estruturado, com dezenas de milhares de vagas abertas em múltiplas áreas.

Por exemplo, até maio de 2025, o *Portal del Empleo Público* publicou 501 convocatórias, totalizando 11.039 vagas, o que evidencia a manutenção de uma política ativa de recomposição dos quadros do Estado. Essa regularidade se reproduz em concursos para áreas essenciais, como saúde, segurança, justiça e educação, ainda que haja variações nos níveis subnacionais.

Já a variável *Tempo\_Medio\_Selecao* aponta que os prazos para finalização dos concursos variam conforme a complexidade da carreira. Nos concursos de nível médio, como os 220 postos em serviços domésticos ofertados em 2024, o tempo médio de tramitação foi de 6 a 9 meses. Já processos seletivos mais especializados, como o concurso nacional para enfermeiros, com 1.200 vagas, apresentaram duração média de 7 meses. Esses prazos, ainda que considerados razoáveis em comparação internacional, têm sido objeto de tentativas de racionalização.

Uma inovação relevante nesse sentido é a adoção crescente de tecnologias de automação para correção de provas objetivas. Sistemas baseados em inteligência artificial vêm sendo utilizados para acelerar a análise de respostas e reduzir gargalos administrativos, com impacto direto nos prazos de homologação. Em alguns casos, como nos concursos para cargos administrativos, a digitalização reduziu em até 30% o tempo entre a aplicação da prova e a divulgação dos resultados.

Apesar dessas melhorias, a eficiência temporal ainda é afetada por fatores estruturais, como a sobrecarga de recursos nos tribunais administrativos e a alta judicialização de alguns certames. Um exemplo foi o concurso para Notários em 2023, cujo resultado final foi adiado por mais de oito meses devido ao acúmulo de 1.200 recursos judiciais.

Em suma, a Espanha apresenta uma estrutura relativamente eficaz no que se refere à organização temporal dos concursos públicos, combinando regularidade anual com prazos de seleção moderados. A incorporação de tecnologias corretivas e a existência de um cronograma estável contribuem para a previsibilidade e a confiabilidade do sistema, ainda que persistam desafios relacionados à judicialização excessiva e à lentidão em setores altamente concorridos.

## **Macroestrutura 5 – Desafios de Implementação**

A análise dos *Desafios de Implementação* no sistema espanhol de concursos públicos revela tensões específicas ligadas tanto à complexidade institucional do país quanto a dificuldades práticas de modernização e integridade dos processos seletivos. As duas variáveis centrais para esta macroestrutura — *Complexidade\_Administrativa* e *Desafios\_Contextuais* — nos ajudam a compreender como os aspectos estruturais e conjunturais influenciam a eficácia e legitimidade dos certames.

No que se refere à variável *Complexidade\_Administrativa*, o modelo híbrido adotado pela Espanha — com coordenação nacional exercida pelo Instituto Nacional de Administração Pública (INAP) e execução descentralizada pelas Comunidades Autônomas — apresenta vantagens de flexibilidade e adaptação regional, mas também impõe desafios operacionais. A coexistência de normas nacionais e regionais pode gerar sobreposição de competências,

conflitos interpretativos e descompassos entre cronogramas, especialmente em áreas onde a coordenação intergovernamental é frágil. Essa fragmentação resulta em assimetrias na execução dos concursos e na capacidade de fiscalização uniforme, além de representar um obstáculo à centralização de dados estatísticos e de desempenho.

Além disso, o grau de litigiosidade observado em alguns certames — como no concurso para Notários, que sofreu atraso de oito meses devido à judicialização de 1.200 recursos — exemplifica a sobrecarga institucional gerada por um ambiente regulatório denso e, por vezes, ambíguo. Isso confere à *Complexidade Administrativa* um nível médio-alto, refletindo os múltiplos níveis de regulação e as implicações práticas da autonomia territorial.

No tocante à variável *Desafios Contextuais*, a Espanha enfrenta entraves concretos ligados à modernização metodológica dos concursos e à segurança dos processos seletivos. Casos recentes de vazamento de questões em concursos municipais de Madrid (2022) levantaram dúvidas sobre a confiabilidade dos mecanismos de sigilo e integridade. Além disso, a persistência de modelos avaliativos baseados excessivamente na memorização de conteúdos — conforme discutido na macroestrutura 2 — é apontada por especialistas como inadequada às competências exigidas pela administração contemporânea.

Embora o país tenha avançado na digitalização e na padronização das etapas iniciais dos concursos, persistem dificuldades na modernização das avaliações, sobretudo quanto à incorporação de metodologias mais dinâmicas, como provas situacionais, entrevistas estruturadas e dinâmicas de grupo. A resistência institucional e a escassez de recursos em certas regiões dificultam a universalização dessas inovações, reproduzindo padrões de desigualdade administrativa entre diferentes territórios.

Assim, os desafios de implementação dos concursos públicos na Espanha revelam não apenas um problema técnico de gestão, mas um dilema político-institucional sobre o alcance e a coesão do modelo híbrido. A necessidade de maior articulação entre os níveis de governo, a padronização mínima de procedimentos essenciais e o fortalecimento das estruturas de controle interno surgem como caminhos centrais para consolidar um sistema mais eficaz, confiável e equitativo.

### **Macroestrutura 6 – Aplicabilidade ao Brasil**

A experiência espanhola com concursos públicos oferece aprendizados relevantes para o contexto brasileiro, podendo ser considerada *Alta*, especialmente no que se refere à construção de um modelo de seleção equilibrado entre centralização normativa e autonomia operacional, robustez institucional e políticas inclusivas. A variável *Adaptabilidade Brasil*, portanto, deve ser analisada com atenção às convergências estruturais entre os dois países — como a coexistência de entes federativos com competências concorrentes —, mas também às divergências em termos de capacidades institucionais, cultura administrativa e grau de judicialização.

Um primeiro ponto de destaque diz respeito ao modelo híbrido espanhol de organização dos concursos, que articula diretrizes nacionais, sob responsabilidade do Instituto Nacional de Administração Pública (INAP), com a execução descentralizada pelas Comunidades Autônomas. Essa lógica, se transposta para o Brasil, poderia inspirar arranjos de cooperação intergovernamental entre a União e os entes federativos, especialmente nos concursos de áreas transversais como saúde, educação e assistência social. Nesse sentido, a criação de instâncias coordenadoras — similares ao INAP — com competência para estabelecer padrões mínimos de avaliação, promover capacitação continuada e disseminar boas práticas poderia fortalecer a qualidade e a equidade nos processos seletivos brasileiros.

Outro ponto com alto potencial de adaptação refere-se às políticas de inclusão. A institucionalização das cotas para pessoas com deficiência (7% do total de vagas, subdivididas por tipo de deficiência), a existência de programas de capacitação para mulheres e o apoio específico a minorias étnicas — como o programa "Acceder", voltado à comunidade cigana — constituem exemplos concretos de como ações afirmativas podem ser integradas à lógica meritocrática dos concursos sem comprometer sua legitimidade. A experiência espanhola reforça que tais políticas não devem ser encaradas como concessões excepcionais, mas como estratégias permanentes de correção das desigualdades estruturais de acesso ao serviço público. O Brasil, embora já disponha de cotas legais para negros e PCD em concursos federais, poderia aprimorar seus mecanismos de monitoramento, capacitação prévia e fiscalização, à semelhança do *Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación* (CPI), que divulga dados anuais e estimula a *accountability*.

No campo da digitalização, a Espanha apresenta avanços notáveis — como a automatização de correções via inteligência artificial e a adoção de plataformas unificadas — que oferecem inspiração direta para a modernização dos concursos brasileiros. A implementação de tecnologias semelhantes no Brasil poderia reduzir a duração dos processos seletivos, melhorar a transparência e dificultar fraudes, especialmente se integradas a bases de dados interoperáveis e auditáveis.

No entanto, é necessário reconhecer que a transposição direta de certas práticas encontra limites importantes. A estrutura institucional brasileira é mais complexa em termos de volume e disparidades regionais, o que impõe desafios adicionais à coordenação entre os entes. Além disso, a cultura jurídica brasileira tende à judicialização intensa, o que poderia replicar — ou até intensificar — as dificuldades enfrentadas pela Espanha com a sobrecarga de recursos judiciais. A adoção de procedimentos mais ágeis e de mecanismos alternativos de resolução de conflitos, como a mediação administrativa, pode ser uma via a explorar.

Por fim, o modelo espanhol expõe a importância de equilibrar inovação e estabilidade. A introdução de provas práticas, entrevistas estruturadas e avaliações situacionais no lugar da ênfase exclusiva em provas teóricas representa uma oportunidade para reformular o *ethos* avaliativo brasileiro, ainda pautado majoritariamente pela lógica da memorização. O desafio, contudo, reside em implementar essas mudanças sem comprometer a segurança jurídica dos certames, exigindo regulamentações claras, critérios objetivos e capacitação das bancas examinadoras.

Em síntese, a experiência espanhola revela-se altamente adaptável ao Brasil em aspectos-chave como o modelo híbrido de gestão, a estruturação de políticas inclusivas com acompanhamento institucional, o uso intensivo de tecnologias e a diversificação das metodologias avaliativas. Sua adoção, no entanto, requer um processo cuidadoso de adaptação normativa e institucional, que leve em conta as especificidades do federalismo brasileiro, os padrões de litigiosidade e os limites operacionais das administrações públicas subnacionais. Trata-se, portanto, menos de uma importação direta do modelo e mais de uma inspiração crítica, a partir da qual o Brasil pode construir soluções próprias e mais equitativas para seu sistema de seleção pública.

### **Macroestrutura 7 – Percepção Social e Eficácia**

A dimensão da *Percepção Social e Eficácia* revela como o sistema de concursos públicos é compreendido e legitimado pela sociedade espanhola, bem como os impactos concretos percebidos quanto à qualidade dos profissionais selecionados. Trata-se de uma macroestrutura que não apenas reflete os arranjos legais e operacionais previamente analisados, mas também expressa como esses dispositivos são vividos, avaliados e resignificados no âmbito social.

No âmbito da variável *Percepção Pública*, observa-se uma avaliação predominantemente positiva, ainda que com nuances. A sociedade espanhola tende a perceber os concursos públicos como um dos mecanismos mais justos de acesso ao emprego, sobretudo por sua aparente objetividade, estabilidade e proteção contra o clientelismo. Pesquisas de opinião realizadas por institutos como o CIS (*Centro de Investigaciones Sociológicas*) apontam que mais de 70% dos entrevistados consideram os concursos uma forma meritocrática de seleção. Essa confiança, no entanto, é atravessada por críticas pontuais: a demora nos resultados, a burocratização excessiva, a desatualização de conteúdos programáticos e, sobretudo, a rigidez das etapas, que nem sempre refletem as competências requeridas para o cargo. Tais limitações, embora não comprometam a legitimidade do sistema, indicam margens importantes para reformas. Podemos classificar, assim, essa variável como *Média-Alta*.

No que tange à variável (*Indicadores Qualidade*), a Espanha apresenta um conjunto expressivo de dados e mecanismos institucionais voltados à qualificação contínua do funcionalismo público. Relatórios do *Instituto Nacional de Administración Pública* (INAP) indicam que mais de 80% dos servidores admitidos via concurso participam de programas de formação inicial obrigatória, com conteúdos voltados à ética pública, competências digitais e conhecimento jurídico-administrativo. Além disso, cerca de 65% dos servidores públicos espanhóis em nível nacional passaram por pelo menos um curso de capacitação nos cinco anos seguintes à sua posse, conforme dados do *Plan de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas* (INAP, 2022).

O alto grau de exigência técnica nas provas, somado à obrigatoriedade de estágios formativos em diversas carreiras do grupo A1 — como na *Escala Técnica da Administração Civil* e na *Inspección de Hacienda* —, reforça a robustez dos critérios de admissão. Apesar disso, a ausência de mecanismos sistemáticos e obrigatórios de avaliação de desempenho individual após o ingresso limita a produção de dados longitudinais sobre a qualidade funcional ao longo

da carreira. Iniciativas de autoavaliação e supervisão setorial existem, mas ainda carecem de consolidação normativa nacional.

Portanto, a variável (*Indicadores\_Qualidade*) pode ser classificada como alta, especialmente no que diz respeito à formação técnica exigida no ingresso e à oferta regular de capacitações. Contudo, seu aprimoramento exige o fortalecimento de políticas de avaliação continuada e responsabilização funcional, de modo a alinhar estabilidade com desempenho sustentável.

Também merece destaque o papel da visibilidade social dos certames. A ampla divulgação dos editais, a padronização dos cronogramas e a existência de plataformas digitais robustas, como o *Portal del Empleo Público*, contribuem para a percepção de transparência e acesso equitativo. Iniciativas como jornadas de captação de talentos e eventos interativos com candidatos reforçam o caráter público e pedagógico dos concursos, aproximando a administração dos cidadãos.

Entretanto, é importante assinalar que tais percepções não são igualmente distribuídas. Grupos em situação de vulnerabilidade ou provenientes de regiões autônomas menos estruturadas enfrentam obstáculos que dificultam a competitividade plena, afetando a forma como vivenciam e avaliam os concursos. Além disso, a baixa representatividade de alguns grupos étnico-raciais e socioeconômicos no funcionalismo revela limitações na eficácia inclusiva do modelo.

Assim, a macroestrutura da *Percepção Social e Eficácia* mostra que, embora o sistema espanhol de concursos públicos goze de prestígio e relativa legitimidade social, ele não está isento de críticas e desafios. A implementação de mecanismos de escuta ativa da sociedade, o aperfeiçoamento da avaliação funcional pós-ingresso e o fortalecimento das ações inclusivas são elementos fundamentais para consolidar a eficiência e a justiça do modelo diante de um cenário social em permanente transformação.

## **Macroestrutura 8 – Eficiência Administrativa**

A macroestrutura da *Eficiência Administrativa* aborda a racionalidade do modelo espanhol no que diz respeito ao uso de recursos e à incorporação de tecnologias que viabilizam concursos mais céleres, acessíveis e seguros. As duas variáveis centrais — *Custos\_Processo* e *Uso\_Tecnologia* — permitem avaliar como o sistema equilibra economicidade, modernização e confiabilidade na gestão dos certames.

Em relação à variável *Custos\_Processo*, a Espanha não dispõe de dados públicos amplamente consolidados sobre os custos totais dos concursos públicos, o que limita a avaliação precisa da eficiência orçamentária. As informações disponíveis são pontuais e vinculadas a editais específicos, impossibilitando estimativas gerais com base nacional. Tal ausência de transparência em relação aos gastos administrativos, logísticos e operacionais representa um ponto crítico, sobretudo em um contexto de crescente demanda por *accountability* fiscal. Mesmo assim, análises de especialistas indicam que a economia de escala promovida pelos

concursos nacionais e o uso intensivo de recursos digitais têm potencializado a redução de custos indiretos.

Já a variável *Uso\_Tecnologia* revela um campo mais promissor. A Espanha vem incorporando inovações relevantes ao longo das últimas décadas, com destaque para a inscrição digital, a correção automatizada de provas objetivas via inteligência artificial e o monitoramento eletrônico de prazos e documentos. Uma das iniciativas mais avançadas é o desenvolvimento de uma plataforma pública baseada em tecnologia *blockchain* — em cooperação com o MIT — com o objetivo de assegurar a integridade dos dados, prevenir fraudes e ampliar a rastreabilidade dos processos seletivos.

Outras ferramentas incluem aplicativos móveis e plataformas interoperáveis que integram fases do processo seletivo e permitem maior acompanhamento por parte dos candidatos. Esses recursos não apenas reduzem custos operacionais, mas também ampliam a transparência e a acessibilidade dos concursos. O desafio, no entanto, reside na equalização dessas inovações em todas as regiões do país, pois algumas Comunidades Autônomas ainda apresentam limitações técnicas e orçamentárias para incorporar plenamente tais tecnologias.

Portanto, embora o sistema espanhol avance na digitalização e na modernização dos concursos públicos, a ausência de dados sistemáticos sobre os custos dos processos ainda constitui uma lacuna relevante. O fortalecimento da transparência fiscal e a padronização tecnológica em todo o território nacional são estratégias essenciais para consolidar um modelo administrativo mais eficiente, responsável e sustentável.

## Considerações Finais

A análise do sistema espanhol de concursos públicos revela um modelo híbrido que combina estabilidade institucional, inovações tecnológicas e políticas inclusivas com desafios persistentes de modernização e equidade. A robustez normativa expressa no *Estatuto Básico del Empleado Público* e a centralidade organizativa do INAP asseguram um padrão nacional de qualidade e previsibilidade, mesmo diante da autonomia das Comunidades Autônomas. Essa articulação entre centralização normativa e descentralização executiva — evidenciada na macroestrutura *Gestão e Organização* — permite um arranjo funcionalmente adaptativo, mas também revela tensões de coordenação, desigualdades regionais e complexidade administrativa.

No que se refere às *metodologias de avaliação*, a Espanha apresenta um modelo relativamente sofisticado, com uso de simulações, entrevistas e provas práticas, mas ainda ancorado em uma cultura seletiva de memorização e rigidez. Isso impõe limites à efetividade do processo seletivo frente às competências exigidas no desempenho real das funções públicas, suscitando críticas sobre a pertinência dos instrumentos avaliativos utilizados. Por sua vez, a macroestrutura “*políticas inclusivas*” apresenta avanços expressivos, com cotas fixas para pessoas com deficiência e programas específicos para mulheres e minorias étnicas, embora persistam barreiras estruturais e disparidades de acesso que indicam a necessidade de estratégias mais interseccionais e sensíveis ao território.

A *eficiência temporal* do sistema é notável, com duração média inferior à de muitos países de porte semelhante. Ainda assim, obstáculos como investigações judiciais e exigências burocráticas interferem em concursos específicos, revelando a importância de melhorar a previsibilidade e a integridade institucional. No campo dos *desafios de implementação*, nota-se a coexistência de obstáculos sistêmicos — como a lentidão processual e o vazamento de questões — com desafios contextuais ligados à transição para metodologias mais modernas e responsivas.

Sob a ótica da *percepção social e eficácia*, a legitimidade dos concursos permanece alta, sustentada por critérios meritocráticos, visibilidade pública e estabilidade profissional. No entanto, é fundamental reconhecer que essa legitimidade não é homogênea: desigualdades territoriais, barreiras de acesso e ausência de acompanhamento pós-ingresso reduzem a capacidade do sistema de garantir efetivamente justiça social. Por fim, a *eficiência administrativa* mostra um cenário assimétrico: embora as ferramentas tecnológicas estejam bastante desenvolvidas — com iniciativas como IA e blockchain —, a falta de dados sistemáticos sobre custos limita uma avaliação mais precisa da racionalidade financeira do modelo.

Do ponto de vista comparativo, a experiência espanhola oferece importantes lições para o Brasil, em especial no que diz respeito à estrutura normativa e procedural dos concursos organizados em escala nacional. A variável (*Modelo\_Concurso*) revela um sistema altamente institucionalizado, em que o Estado espanhol, por meio de marcos legais como o Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), define os parâmetros de ingresso, os modelos de provas e os critérios de avaliação para concursos amplamente centralizados, mesmo quando executados por diferentes órgãos. Esse arranjo permite realizar certames de grande amplitude — como os concursos unificados para corpos gerais da administração ou os exames simultâneos para múltiplos ministérios — de forma coordenada, padronizada e com elevado controle técnico.

Simultaneamente, a Espanha também se destaca na incorporação de políticas afirmativas e na digitalização avançada dos processos seletivos, elementos centrais das variáveis (*Tipos\_Cotas*, *Impacto\_Cotas*) e (*Digitalizacao\_Processos*), respectivamente. Entretanto, quaisquer tentativas de transposição dessas práticas para o contexto brasileiro devem ser sensíveis às diferenças de regime político, desenho federativo e diversidade institucional. A replicação de boas práticas dependerá da capacidade brasileira de adaptar essas soluções aos seus próprios marcos constitucionais, orçamentários e sociais, por meio de pactuações intergovernamentais que respeitem a autonomia dos entes federados sem comprometer a eficácia administrativa.

### 3.8. Estados Unidos

#### Introdução

O sistema de concursos públicos nos Estados Unidos é marcado por uma longa trajetória de institucionalização meritocrática, modernização administrativa e descentralização federativa. Desde a promulgação do *Pendleton Civil Service Reform Act* em 1883, que rompeu com a

lógica do clientelismo político (*spoils system*), o país consolidou uma estrutura de recrutamento que privilegia o mérito, a transparência e a eficiência na gestão de pessoal do setor público. A arquitetura institucional do sistema é complexa e federativamente distribuída: enquanto o *U.S. Office of Personnel Management (OPM)* atua como órgão central para os concursos federais, estados e municípios mantêm sistemas próprios, com diferentes graus de padronização e coordenação.

Esse arranjo confere flexibilidade e responsividade local, mas também amplia a heterogeneidade nos processos seletivos e nos critérios de avaliação, o que impõe desafios à governança multinível do serviço público. Ao mesmo tempo, a digitalização dos processos, o uso crescente de inteligência artificial, os esforços por inclusão e as tensões políticas em torno de ações afirmativas compõem um cenário dinâmico e em constante transformação. Esta seção examina o sistema norte-americano com base nas 18 variáveis organizadas em macroestruturas temáticas, destacando inovações tecnológicas, modelos avaliativos, desafios estruturais e possibilidades comparativas com o Brasil.

### **Macroestrutura 1: Gestão e Organização**

A estrutura de gestão dos concursos públicos nos Estados Unidos reflete o caráter federativo da administração pública norte-americana, com arranjos institucionais descentralizados e normativos consolidados em nível federal. A análise das variáveis (*Modelo\_Concurso*), (*Organizacao\_Territorial*), (*Instrumentos\_Transparencia*) e (*Digitalizacao\_Processos*) permite compreender como a multiplicidade de níveis administrativos e a ampla adoção de tecnologias moldam o funcionamento dos processos seletivos em um sistema que combina flexibilidade, inovação e desafios de coordenação.

O país adota um modelo diversificado e formalmente híbrido (*Modelo\_Concurso*), que comprehende concursos públicos permanentes para cargos de carreira, seleções temporárias para situações emergenciais e processos internos e externos, adaptados à natureza de cada função. Em nível federal, concursos amplos e abertos são realizados para posições técnicas, gerenciais e operacionais, como no caso do FBI, Departamento de Defesa, NASA e outras agências. Já em estados e municípios, coexistem concursos periódicos, seleções sob demanda e contratações simplificadas para funções locais, como professores, policiais, assistentes sociais e profissionais de saúde.

A organização territorial (*Organizacao\_Territorial*) dos concursos públicos norte-americanos é descentralizada, ainda que haja forte normatização e coordenação no plano federal. O *Office of Personnel Management (OPM)* define diretrizes e políticas gerais para o serviço civil da União, mas cada agência federal, estado e município possui autoridade autônoma para organizar e executar seus próprios processos seletivos. Isso significa que, embora existam parâmetros comuns — como o uso do formulário padronizado, critérios meritocráticos e etapas avaliativas similares —, a efetivação dos concursos varia amplamente entre os entes federativos e órgãos governamentais.

Os instrumentos de transparéncia (*Instrumentos\_Transparencia*) no nível federal são altamente desenvolvidos. O portal *USAJOBS.gov* atua como plataforma centralizada para divulgação de vagas, publicação de editais, simulação de elegibilidade e acompanhamento de candidaturas. Ele disponibiliza funcionalidades interativas, como checklists dinâmicos e simuladores de pontuação, além de registrar e tornar públicas todas as etapas dos certames. Os candidatos também contam com mecanismos formais de recurso, supervisão por comissões independentes e direito de apelação. Em nível estadual e local, os mecanismos de transparéncia dependem da capacidade institucional de cada unidade subnacional, o que gera variações consideráveis nos níveis de acesso à informação e *accountability*.

A digitalização dos processos (*Digitalizacao\_Processos*) é considerada elevada no âmbito federal, com crescente adoção também nos estados. Desde 2020, mais de 70% das seleções federais já utilizam plataformas totalmente digitais para inscrição, avaliação e acompanhamento. Ferramentas de inteligência artificial são aplicadas na triagem de currículos, análise automatizada de respostas e detecção de inconsistências, enquanto o uso de autenticação biométrica e rastreamento por IA fortalece os mecanismos antifraude. No entanto, a infraestrutura tecnológica varia entre os estados e municípios, com alguns ainda recorrendo a formulários manuais ou plataformas de menor sofisticação, o que evidencia uma assimetria digital que impacta diretamente a eficiência e a equidade no acesso às vagas.

Em síntese, a macroestrutura de gestão e organização nos Estados Unidos revela um sistema flexível, tecnologicamente avançado e fortemente descentralizado, que conjuga institucionalidade meritocrática com inovação digital. A existência de um órgão federal normativo robusto (OPM) permite relativa homogeneidade nos concursos federais, mas a autonomia dos entes subnacionais exige contínuos esforços de coordenação, interoperabilidade e equalização de capacidades institucionais para assegurar transparéncia e justiça no acesso aos cargos públicos em todo o país.

## **Macroestrutura 2: Metodologias de Avaliação**

As metodologias de avaliação nos concursos públicos dos Estados Unidos combinam procedimentos altamente profissionalizados com autonomia institucional para personalização dos processos seletivos. A análise das variáveis (*Etapas\_Avaliacao*), (*Instrumentos\_Avaliacao*) e (*Critica\_Modelo*) revela um sistema baseado em múltiplas fases de aferição de competências, com uso intensivo de tecnologias digitais, mas ainda marcado por desafios de padronização, burocracia e avaliação de competências socioemocionais. O modelo norte-americano privilegia a aderência entre as exigências da vaga e o desenho das etapas avaliativas, o que favorece agilidade e alinhamento funcional, mas também amplia a complexidade regulatória e a desigualdade entre agências.

As etapas do processo seletivo (*Etapas\_Avaliacao*) são extensas e variáveis conforme o cargo e a agência contratante, mas usualmente incluem: análise curricular do formulário de candidatura (frequentemente com **questionários de autoavaliação**), testes escritos (objetivos, discursivos, situacionais), provas práticas ou simulações, entrevistas comportamentais estruturadas (individuais ou em painel), testes psicométricos e **verificação de antecedentes**.

Essa combinação multietapas visa captar tanto as habilidades técnicas quanto os aspectos comportamentais e éticos do candidato. Em cargos técnicos, como nas áreas de cibersegurança e engenharia, são comuns exercícios situacionais de alta complexidade. Para posições de gestão, provas escritas podem ser substituídas por **avaliações em centros de simulação de liderança**.

Quanto aos instrumentos utilizados (*Instrumentos\_Avaliacao*), observa-se um repertório sofisticado e multiforme. São empregados **questionários de autoavaliação online**, como os *Occupational Questionnaires*, **testes padronizados**, como o *USA Hire Assessments*, **roteiros de entrevistas estruturadas baseadas em eventos comportamentais** (*Behavioral Event Interview – BEI*), **simulações de trabalho** (*job simulations*), **testes de personalidade ocupacional** (como o OPQ), e **assessment centers** para cargos de liderança. Esse conjunto é operacionalizado em plataformas digitais integradas ao sistema de candidatura do *USAJOBS.gov* e ao *Applicant Tracking System (ATS)*, com rastreamento por IA, triagem automatizada e autenticação do candidato.

Ainda assim, o modelo enfrenta críticas significativas (*Critica\_Modelo*). O tempo de contratação (*time-to-hire*) é percebido como excessivo, especialmente nos processos federais, podendo levar de 3 a 9 meses. A **burocracia digital** — marcada por formulários longos, redundância de informações e interfaces pouco intuitivas — também é alvo frequente de reclamações. Há obstáculos específicos para a avaliação de competências não técnicas (*soft skills*), o que prejudica a seleção de candidatos com perfis adaptativos ou trajetórias não convencionais. Além disso, a **revalidação de diplomas e credenciais internacionais** é um gargalo relevante, especialmente para estrangeiros e profissionais com formações em países do Sul Global.

Por fim, embora os instrumentos e etapas sejam em grande parte baseados em evidências e práticas psicométricas reconhecidas, a **ausência de um sistema nacional padronizado** para todos os níveis federativos contribui para a heterogeneidade dos procedimentos, limitando a comparabilidade entre certames e dificultando a construção de uma base de competências comum. Em um sistema federativo com alto grau de autonomia organizacional, a sofisticação técnica convive com fragmentações operacionais e desigualdade de experiências entre candidatos.

### **Macroestrutura 3: Políticas Inclusivas**

As políticas inclusivas nos concursos públicos dos Estados Unidos operam por meio de um conjunto normativo articulado a estratégias administrativas de ação afirmativa, sem recorrer, em regra, a *cotas numéricas estritas*, mas com base em preferências legais, programas específicos e monitoramento contínuo da representatividade funcional. A análise das variáveis (*Tipos\_Cotas*) e (*Impacto\_Cotas*) revela um sistema voltado à correção histórica de desigualdades raciais, de gênero, étnicas e físicas, conduzido sob a supervisão de órgãos como a *Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)* e o *Office of Personnel Management (OPM)*.

No que se refere aos grupos contemplados (*Tipos\_Cotas*), o modelo norte-americano reconhece formalmente a prioridade de contratação de determinados segmentos sob o marco da *Equal Employment Opportunity (EEO)*. Entre os grupos com preferência institucionalizada, destacam-se veteranos de guerra — por meio do dispositivo de *Veterans' Preference*, que garante vantagem competitiva em pontuações ou desempate —, minorias raciais e étnicas (afro-americanos, latinos, nativos e asiático-americanos), mulheres, pessoas com deficiência e, em alguns casos, estrangeiros com status legal permanente. A designação “*Schedule A hiring authority*” permite contratações simplificadas de pessoas com deficiência, com isenção de determinadas etapas dos certames. Ainda que não existam cotas fixas, os editais de concursos federais frequentemente incentivam, de forma explícita, a candidatura de membros desses grupos e exigem que as agências relatem seu desempenho em termos de diversidade.

O impacto dessas ações afirmativas (*Impacto\_Cotas*) é *alto* e monitorado anualmente. A EEOC e o OPM mantêm bases públicas de dados sobre a composição do funcionalismo federal. Segundo os indicadores mais recentes, o setor público federal apresenta **melhorias notáveis na representatividade de diversos grupos**, especialmente em comparação com décadas anteriores. Em 2023, aproximadamente **45% dos servidores federais eram mulheres**, enquanto **39% pertenciam a minorias raciais ou étnicas**. A participação de pessoas com deficiência, embora ainda abaixo da meta nacional de 2%, tem aumentado com o uso de mecanismos específicos de recrutamento e adaptação razoável. O *Schedule A* vem sendo expandido, assim como programas de acessibilidade digital e flexibilização de provas presenciais. A presença de veteranos em cargos federais também é expressiva, com preferência legal garantida em várias etapas seletivas.

Programas como o *Federal Diversity and Inclusion Strategic Plan* estabelecem metas de diversidade e obrigam as agências a submeterem relatórios periódicos. A relação entre equidade e desempenho institucional é formalizada: o não cumprimento das metas pode afetar avaliações internas e limitar o acesso a determinados incentivos. Além disso, treinamentos obrigatórios em temas como viés inconsciente e diversidade cultural são previstos tanto no processo de *onboarding* quanto na formação continuada dos servidores. Tais ações refletem o esforço federal em institucionalizar uma cultura inclusiva de forma transversal.

No entanto, o modelo também enfrenta instabilidades políticas e críticas estruturais. A **eliminação temporária de escritórios de DEI (Diversity, Equity and Inclusion)** durante as administrações Trump, por exemplo, evidenciou a vulnerabilidade das políticas afirmativas à mudança de orientação governamental. A revogação de ordens executivas que promoviam diversidade no serviço público federal provocou retração de iniciativas relevantes e suspensão de contratos voltados à formação inclusiva. Esses retrocessos, ainda que parcialmente revertidos, ilustram as tensões que permeiam o campo da equidade no setor público norte-americano, particularmente em contextos de polarização ideológica.

Em síntese, os Estados Unidos apresentam um modelo de inclusão baseado em **ações afirmativas, preferências legais e metas institucionais monitoradas**, que resultam em **alto impacto prático** na composição do serviço público federal. A ausência de cotas rígidas é compensada por mecanismos regulatórios e administrativos que conferem densidade estrutural

às políticas de diversidade, embora sujeitos a flutuações políticas. O monitoramento sistemático pela EEOC, a valorização da diversidade como critério institucional e a incorporação de dispositivos como o *Veterans' Preference* e o *Schedule A* constituem pilares de um modelo que articula justiça social, meritocracia e governança por desempenho inclusivo.

#### **Macroestrutura 4: Eficiência Temporal**

A eficiência temporal dos concursos públicos nos Estados Unidos está diretamente relacionada à capacidade do sistema de responder com agilidade às necessidades da administração pública, mantendo os princípios de meritocracia e equidade. A análise das variáveis (*Periodicidade\_Concursos*) e (*Tempo\_Medio\_Selecao*) evidencia um modelo fortemente orientado por demanda, com publicações contínuas de vagas e elevada variabilidade na duração dos processos seletivos, sobretudo entre os diferentes níveis federativos. Ainda que o país tenha implementado sistemas digitais avançados e protocolos de triagem automatizada, gargalos estruturais, como o tempo de nomeação e a complexidade dos trâmites federais, persistem como entraves significativos à celeridade.

A periodicidade das seleções (*Periodicidade\_Concursos*) é formalmente contínua, especialmente no nível federal. O portal *USAJOBS.gov* — plataforma oficial de recrutamento — atualiza diariamente suas listagens, permitindo um fluxo constante de oportunidades. A cada semana, centenas de vagas são publicadas por agências como o Departamento de Defesa, a Administração de Alimentos e Medicamentos (FDA) ou o Serviço de Rendas Internas (IRS), entre outras. Essas vagas incluem tanto posições permanentes quanto temporárias, abrangendo áreas técnicas, administrativas e estratégicas. Nos níveis estadual e municipal, embora não exista um portal unificado nacional, os sites locais também publicam editais regularmente, com prazos flexíveis, organizados conforme as demandas setoriais e orçamentárias. Essa estrutura gera uma dinâmica seletiva ininterrupta, ajustada à reposição de quadros e à emergência de novas funções, mas dificulta a consolidação de um calendário nacional, como existe em alguns modelos europeus.

Já o tempo médio de seleção (*Tempo\_Medio\_Selecao*) apresenta ampla variabilidade. No nível federal, mesmo com o uso de sistemas de rastreamento automatizado (*Applicant Tracking Systems – ATS*) e ferramentas de triagem por inteligência artificial, o tempo de contratação (*time-to-hire*) permanece elevado. A meta estabelecida pelo *Office of Personnel Management (OPM)* é de 90 a 120 dias — entre a publicação da vaga e a nomeação final —, mas na prática esse período pode se estender de 6 a 9 meses ou mais, dependendo da agência e da complexidade do cargo. Fatores como verificação de antecedentes, entrevistas múltiplas, exigência de habilitações específicas e processos de segurança nacional (nos casos de *clearance*) contribuem para essa morosidade. Nos níveis estadual e municipal, os prazos tendem a ser mais curtos, girando entre 3 e 6 meses, especialmente em áreas de serviços essenciais como educação e saúde, onde a rotatividade é maior e as seleções são mais simplificadas.

Essa lentidão nos processos federais é uma das críticas mais recorrentes ao sistema, afetando tanto a eficiência organizacional quanto a atratividade do setor público para candidatos

altamente qualificados. Estudos conduzidos pelo *Government Accountability Office (GAO)* indicam que a morosidade no recrutamento tem contribuído para a perda de talentos, sobretudo entre jovens profissionais e especialistas em tecnologia, que frequentemente optam pelo setor privado diante da rigidez e da demora no setor público. Para mitigar esse problema, algumas agências têm adotado estratégias como o *Direct Hire Authority*, que permite processos seletivos mais ágeis para cargos de difícil preenchimento, ou o uso de cadastros de reserva (*talent pools*) para acelerar a contratação quando surgem novas vagas.

Em síntese, o sistema norte-americano de concursos públicos combina **alta frequência de abertura de vagas com tempos de seleção frequentemente longos no nível federal**, refletindo a tensão entre controle procedural e necessidade de responsividade. A digitalização contribuiu para a redução parcial dos prazos, mas não eliminou os entraves derivados da complexidade normativa e da cultura administrativa centrada na precaução. A diversidade de prazos entre os entes federativos amplia a heterogeneidade e dificulta a avaliação comparada da eficiência temporal do sistema como um todo.

### **Macroestrutura 5: Desafios de Implementação**

Apesar da robustez normativa, da digitalização avançada e da estabilidade institucional, o sistema de concursos públicos nos Estados Unidos enfrenta desafios persistentes relacionados à complexidade burocrática e às transformações do mercado de trabalho. A análise das variáveis (*Complexidade\_Administrativa*) e (*Desafios\_Contextuais*) evidencia que a sofisticação técnica dos processos seletivos convive com entraves procedimentais, exigências normativas redundantes, dificuldades de adaptação às novas gerações e obstáculos específicos para a inserção de talentos estrangeiros e de grupos sub-representados. Tais desafios impõem limites à efetividade das políticas meritocráticas e à capacidade responsável da máquina pública.

A variável (*Complexidade\_Administrativa*) expressa um grau médio-alto de burocracia, especialmente nos concursos federais. A percepção dominante entre especialistas e candidatos é a de que os processos são longos, excessivamente regulamentados e envolvem múltiplas camadas de verificação, mesmo em posições de menor complexidade técnica. As etapas exigem o preenchimento de extensos formulários — como o *USAJOBS resume builder* e os *Occupational Questionnaires* —, além de redação de documentos complementares, autenticação de diplomas, cartas de recomendação e comprovação documental detalhada. A multiplicidade de sistemas (formulários, ATS, plataformas de testes, painéis de entrevistas, sistemas de checagem de segurança) fragmenta a jornada do candidato e impõe elevado custo de tempo e energia. Embora os estados e municípios adotem procedimentos mais simplificados em muitas áreas, como saúde e educação, a ausência de diretrizes federais vinculantes para o desenho procedural dos certames contribui para a heterogeneidade e a ineficiência em escala nacional.

Do ponto de vista dos desafios específicos (*Desafios\_Contextuais*), o sistema norte-americano enfrenta uma série de questões estruturais e conjunturais que comprometem sua capacidade de atrair, selecionar e reter quadros qualificados. O primeiro é a necessidade de **reduzir o tempo de contratação**, especialmente no nível federal. O longo *time-to-hire* afasta profissionais da

chamada “Geração Z”, que valorizam processos ágeis, digitais e com retorno imediato. Em paralelo, cresce a demanda por talentos em áreas estratégicas como ciência de dados, inteligência artificial e cibersegurança — setores nos quais a administração pública compete diretamente com empresas privadas que oferecem maior flexibilidade e remuneração.

Outro desafio importante diz respeito à **avaliação de competências transversais e subjetivas**, como habilidades socioemocionais, liderança adaptativa, empatia ou criatividade. Embora haja uso de entrevistas comportamentais e testes psicométricos, muitos avaliadores reconhecem que os instrumentos atuais são limitados para mensurar esses aspectos de forma precisa e não enviesada. Além disso, o reconhecimento e a **revalidação de diplomas estrangeiros** continuam sendo barreiras substanciais para a participação de profissionais internacionalmente qualificados, mesmo em áreas com escassez crítica de mão de obra, como saúde pública e engenharia.

Adicionalmente, o sistema ainda precisa aprimorar sua **capacidade de recrutamento proativo**. Embora existam estratégias de *outreach* (como eventos de recrutamento em universidades, parcerias com organizações de minorias e anúncios em mídias comunitárias), esses esforços ainda não são sistematicamente adotados por todas as agências e não possuem coordenação centralizada. A carência de uma estratégia nacional de atração de talentos públicos contribui para a baixa atratividade de determinadas funções, especialmente em localidades periféricas ou em áreas de difícil provimento.

Em suma, os Estados Unidos operam um modelo de concursos públicos altamente institucionalizado, mas cuja implementação está tensionada por **desafios burocráticos, geracionais e tecnológicos**. A sofisticação dos processos não é, por si só, garantia de eficácia. A superação desses gargalos requer reformas institucionais focadas em simplificação procedural, recrutamento inteligente, modernização das práticas avaliativas e, sobretudo, adaptação dinâmica às mudanças do mundo do trabalho e da demografia social.

## Macroestrutura 6: Aplicabilidade Ao Brasil

A possibilidade de adaptação das práticas norte-americanas de concursos públicos ao contexto brasileiro deve ser analisada com atenção às convergências estruturais, mas também às profundas diferenças institucionais, jurídicas e sociopolíticas entre os dois países. A variável (*Adaptabilidade\_Brasil*), neste caso, aponta para uma **aplicabilidade alta-média**, com diversos elementos técnicos e procedimentais potencialmente transferíveis, desde que adaptados à lógica federativa, às normas constitucionais e à cultura administrativa brasileiras.

O primeiro aspecto de alta adaptabilidade reside na **infraestrutura digital avançada** do modelo norte-americano. Plataformas como o *USAJOBS.gov*, os *Applicant Tracking Systems (ATS)*, os sistemas de provas online e os instrumentos de triagem automatizada via inteligência artificial representam tecnologias plenamente compatíveis com o arcabouço normativo brasileiro. A centralização da divulgação de concursos federais em um portal único, associado a sistemas interoperáveis para gestão de candidaturas, tornaria o processo mais transparente, menos oneroso e mais acessível — especialmente para populações periféricas ou residentes em

áreas remotas. A recente implementação do Concurso Público Nacional Unificado (CPNU) no Brasil demonstra abertura para esse tipo de inovação, e o uso de IA para correção e verificação de provas poderia ser explorado em escala nacional.

Além disso, o **modelo avaliativo por competências**, utilizado de forma sistemática nos Estados Unidos, oferece um caminho possível para a reformulação das práticas de avaliação no Brasil. O uso de simulações de trabalho, entrevistas estruturadas, provas situacionais e avaliações de soft skills poderia substituir ou complementar a ênfase excessiva na memorização de conteúdos teóricos, ainda predominante nos concursos brasileiros. Isso permitiria maior aderência entre o perfil dos aprovados e as exigências reais das funções públicas. A ampliação da validade de bancos de talentos, como os *talent pools*, e o uso de instrumentos psicométricos de forma padronizada também representariam avanços significativos.

No entanto, a aplicabilidade do modelo encontra limites importantes. A **estrutura federativa brasileira é mais centralizada e menos flexível que a norte-americana**, o que dificulta a autonomia dos entes subnacionais para adotar práticas experimentais de forma segura e coordenada. Além disso, as garantias constitucionais brasileiras — como a obrigatoriedade de concurso público para investidura em cargos efetivos e o princípio da impessoalidade — impõem limites ao uso de mecanismos de contratação direta ou preferencial, como o *Veterans' Preference* ou o *Schedule A* norte-americanos.

Outro fator de limitação diz respeito à **capacidade institucional e orçamentária para digitalização plena**. Enquanto o sistema norte-americano opera com altos investimentos em tecnologia e capacitação, muitos órgãos brasileiros ainda enfrentam desafios de conectividade, infraestrutura e qualificação técnica, especialmente em níveis estaduais e municipais. A interoperabilidade entre sistemas também é limitada, o que compromete a possibilidade de construir plataformas integradas como as que existem nos EUA.

Em síntese, o modelo norte-americano oferece **referências relevantes e tecnologicamente avançadas para a modernização dos concursos públicos no Brasil**, particularmente no que se refere à digitalização dos processos, ao uso de inteligência artificial, à centralização de informações e à avaliação por competências. No entanto, sua plena incorporação exigiria reformas normativas, fortalecimento institucional, pactuação federativa e adaptação cuidadosa aos marcos legais e às dinâmicas sociais brasileiras. A experiência dos Estados Unidos funciona, portanto, menos como um modelo a ser replicado e mais como um repertório de práticas inspiradoras para uma transição brasileira rumo a um sistema mais ágil, transparente, inclusivo e funcionalmente eficaz.

## **Macroestrutura 7: Percepção Social e Eficácia**

A percepção social sobre os concursos públicos nos Estados Unidos é, em geral, positiva, especialmente no que diz respeito à meritocracia, à transparência institucional e à diversidade funcional. A análise das variáveis (*Percepcao\_Publica*) e (*Indicadores\_Qualidade*) mostra que, embora haja críticas persistentes quanto à lentidão e à complexidade dos processos, o sistema seletivo goza de legitimidade significativa junto à população, particularmente por seu

compromisso com a equidade, a publicidade dos resultados e a profissionalização do funcionalismo público. A percepção da qualidade dos concursos está fortemente ancorada na confiabilidade das ferramentas digitais utilizadas e na vigilância exercida por órgãos fiscalizadores como o *Government Accountability Office (GAO)* e a *Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)*.

De acordo com a variável (*Percepcao\_Publica*), o sistema é geralmente bem avaliado no tocante à imparcialidade, especialmente no nível federal, onde o portal *USAJOBS.gov* é visto como um símbolo de acesso equitativo às oportunidades públicas. A obrigatoriedade de publicização de todas as vagas federais, os critérios técnicos de avaliação e a atuação dos mecanismos de controle reforçam a imagem de um sistema meritocrático e transparente. As preferências legais a grupos específicos — como veteranos e pessoas com deficiência — também são amplamente aceitas como formas legítimas de reconhecimento e reparação, o que amplia a legitimidade pública dos certames.

Contudo, críticas frequentes incidem sobre o *tempo excessivo de contratação* e a *complexidade das etapas*, que geram frustração entre candidatos e afastam talentos potenciais. A sensação de que o processo é tecnocrático demais, com pouca margem para a valorização de experiências não padronizadas ou trajetórias inovadoras, é comum entre jovens profissionais e representantes de grupos socialmente marginalizados. Além disso, a sobreposição de plataformas, exigências documentais extensas e longos períodos de espera entre etapas seletivas contribuem para um sentimento de alienação ou desestímulo à participação.

No que diz respeito à variável (*Indicadores\_Qualidade*), o sistema federal conta com métricas amplas e bem desenvolvidas. Os concursos são avaliados com base em critérios como **tempo médio de seleção, taxa de ocupação das vagas, representatividade demográfica dos aprovados**, e níveis de satisfação institucional. Diversos relatórios produzidos pelo *OPM* e pela *EEOC* apresentam dados desagregados por raça, gênero, deficiência, faixa etária e categoria funcional, permitindo análises qualitativas e quantitativas sobre o desempenho e a diversidade da força de trabalho federal. A integração desses dados à gestão por desempenho é cada vez mais comum, com metas atreladas à composição dos quadros e à inclusão de minorias.

No entanto, os indicadores ainda são limitados em algumas dimensões importantes. Faltam, por exemplo, métricas sistemáticas e comparáveis sobre **satisfação dos usuários dos serviços públicos, avaliação de desempenho pós-ingresso e impactos sociais das contratações**. A mensuração da eficácia dos processos seletivos em termos de qualidade do serviço entregue à população ainda é incipiente, embora venha ganhando espaço em projetos-piloto e iniciativas setoriais. As avaliações de impacto institucional, por sua vez, costumam se concentrar em grandes agências e não contemplam, de forma uniforme, os níveis estadual e municipal.

Em síntese, a percepção social sobre os concursos públicos nos Estados Unidos é, majoritariamente, positiva, sustentada por um aparato técnico confiável e por uma cultura institucional de valorização da diversidade e da transparência. A eficácia percebida está fortemente vinculada à experiência digital dos candidatos, à publicidade das regras e

resultados, e à presença de mecanismos de controle e denúncia. Ainda assim, a superação dos gargalos relacionados à morosidade e à fragmentação dos indicadores é fundamental para consolidar um modelo seletivo que une meritocracia, justiça representativa e responsividade administrativa.

### **Macroestrutura 8: Eficiência Administrativa**

A eficiência administrativa dos concursos públicos nos Estados Unidos é sustentada por investimentos robustos em tecnologia, racionalização de etapas operacionais e parcerias estratégicas com empresas e instituições acadêmicas. A análise das variáveis (*Custos\_Processo*) e (*Uso\_Tecnologia*) permite compreender como o país equilibra alto desempenho técnico com contenção relativa de custos por meio da automação, da descentralização de procedimentos e da digitalização quase total dos processos seletivos em nível federal. Ainda assim, a heterogeneidade entre agências e entes federativos, bem como a falta de dados consolidados sobre os custos médios por processo, limita a análise comparativa da eficiência fiscal em escala nacional.

Com relação aos investimentos diretos (*Custos\_Processo*), os dados oficiais disponíveis indicam que o custo por contratação em processos seletivos federais varia significativamente, geralmente oscilando entre algumas centenas e poucos milhares de dólares por vaga, dependendo do grau de complexidade do cargo, do volume de inscritos e da necessidade de avaliações presenciais ou segurança reforçada. Estimativas sugerem que o custo por candidato pode girar entre **US\$150 e US\$300**, embora esse número não reflita o investimento total por processo, e sim os custos médios operacionais por inscrição processada. O custo total de um certame envolvendo provas técnicas, triagens automatizadas, entrevistas em múltiplas fases e validação documental rigorosa tende a ser substancial, sobretudo em concursos para áreas sensíveis como defesa, cibersegurança e inteligência. Ainda assim, o uso intensivo de tecnologia tem permitido economias significativas com deslocamentos, impressão, aluguel de espaços físicos e diárias de servidores.

O país se destaca especialmente pela variável (*Uso\_Tecnologia*), com altíssimo grau de automação e digitalização. A plataforma *USAJOBS.gov* centraliza quase todos os processos federais de candidatura, desde a busca por vagas até a submissão de documentos, rastreamento de status e recebimento de resultados. Essa plataforma está integrada a sistemas de *Applicant Tracking Systems (ATS)*, que monitoram em tempo real o progresso de cada candidatura e permitem a triagem automatizada baseada em algoritmos de compatibilidade. Além disso, provas online são amplamente utilizadas, com recursos de segurança como verificação biométrica, inteligência artificial para detecção de fraudes e plataformas que adaptam o nível das questões ao desempenho do candidato.

Outros recursos inovadores incluem **entrevistas por vídeo com gravação automatizada**, **centros de simulação digital para cargos de liderança** e o uso experimental de **blockchain para certificação de documentos** e rastreamento de alterações em perfis de candidatos. Esses recursos não apenas aumentam a rastreabilidade e a segurança dos processos, como também reduzem o tempo entre as etapas, ampliando a capacidade das agências de lidar com grandes

volumes de candidatos. Em algumas áreas, como o Departamento de Defesa e o Serviço de Segurança Nacional, testes de competência técnica são realizados em ambientes virtuais imersivos, simulando cenários reais para avaliação de habilidades práticas em tempo real.

No entanto, a sofisticação tecnológica não é uniforme. Agências estaduais e prefeituras de menor porte ainda operam com sistemas menos integrados, ou mesmo com etapas parcialmente manuais, o que compromete a padronização de resultados e a rastreabilidade de processos. Essa assimetria tecnológica reflete, em parte, a ausência de uma política nacional obrigatória de modernização seletiva para todos os entes federativos — o que, por sua vez, limita o alcance de ganhos administrativos em escala sistêmica.

Em síntese, os Estados Unidos operam um sistema de concursos públicos marcado por **uso intensivo de tecnologias digitais, automação seletiva e racionalização de custos operacionais**, sobretudo em nível federal. A eficiência administrativa é ampliada por plataformas integradas, inteligência artificial e iniciativas experimentais com blockchain, mas ainda enfrenta desafios de homogeneidade entre níveis de governo e de transparência nos custos agregados por processo. A experiência norte-americana oferece, portanto, não apenas um exemplo de modernização tecnológica, mas também um alerta sobre os riscos de fragmentação digital e de ausência de métricas sistemáticas de desempenho fiscal em um sistema seletivo descentralizado.

## Considerações Finais

O sistema de concursos públicos dos Estados Unidos revela uma combinação singular de institucionalização meritocrática, sofisticação tecnológica e descentralização federativa. Com processos altamente digitalizados, instrumentos avaliativos diversos e um arcabouço normativo voltado à equidade e à transparência, o modelo norte-americano se destaca por sua capacidade de incorporar inovações administrativas e de adaptar-se às demandas de um funcionalismo diverso e dinâmico. No entanto, enfrenta gargalos significativos, como a morosidade nos processos federais, a complexidade burocrática e a desigualdade tecnológica entre os entes federativos.

Para o Brasil, a experiência dos Estados Unidos oferece referências valiosas em áreas como avaliação por competências, uso de inteligência artificial e centralização digital de informações, mas sua adoção exige mediação normativa, pactuação federativa e investimento em capacidades institucionais. A análise das 18 variáveis demonstra que a robustez técnica dos processos seletivos norte-americanos está intimamente ligada à cultura de avaliação contínua e *accountability* pública, elementos que podem inspirar reformas estruturantes no modelo brasileiro de ingresso no serviço público.

## 3.9 França

### Introdução

O sistema de concursos públicos na França constitui um dos modelos mais consolidados e normativamente densos da administração pública europeia. Fundado sobre os princípios republicanos de mérito, igualdade e imparcialidade, o modelo francês articula forte centralização estatal, elevada formalização procedural e processos seletivos altamente estruturados. Regulamentado pelo *Code de la Fonction Publique* e coordenado pelo *Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques*, o sistema opera por meio de concursos públicos rigorosos, com instrumentos avaliativos padronizados, ciclos formativos obrigatórios e crescente integração tecnológica.

A arquitetura institucional francesa combina um núcleo central forte — responsável por normatizar, padronizar e supervisionar os concursos nacionais — com graus variáveis de execução descentralizada por ministérios, órgãos especializados e administrações locais. A centralização normativa é reforçada pela atuação do *Conseil d'État* e dos tribunais administrativos, que asseguram o controle de legalidade dos atos administrativos e funcionam como instâncias recursais altamente respeitadas. O modelo por “corpos e categorias” (A, B, C) confere estabilidade estrutural e organização funcional clara, mas também gera rigidez e segmentação nos fluxos de ingresso e progressão.

Nos últimos anos, a França tem buscado modernizar seus processos seletivos com iniciativas como o programa *Concours 4.0*, que promove a digitalização das inscrições, a correção automatizada de provas objetivas (QCM), o uso experimental de inteligência artificial e o fortalecimento de plataformas digitais unificadas. Paralelamente, o país tem adotado políticas inclusivas mais incisivas, com ações afirmativas para pessoas com deficiência, programas de diversidade social e iniciativas voltadas à equidade de gênero e à inserção de minorias étnicas em cargos estratégicos.

Esta seção analisa o sistema de concursos públicos francês com base nas 18 variáveis estruturadas em macroestruturas comparativas, abordando desde o modelo organizacional até os instrumentos avaliativos, as políticas de inclusão, os custos administrativos e os desafios contemporâneos. A experiência francesa oferece importantes lições — tanto pelas inovações tecnológicas quanto pela persistência de práticas centralizadoras e elitistas — que podem inspirar reflexões estratégicas para o aprimoramento do modelo brasileiro de ingresso no serviço público.

### Macroestrutura 1: Gestão e Organização

O sistema de concursos públicos na França é caracterizado por uma estrutura fortemente centralizada, com adaptações regionais pontuais e mecanismos regulatórios bem definidos. A análise das variáveis (*Modelo\_Concurso*), (*Organizacao\_Territorial*), (*Instrumentos\_Transparencia*) e (*Digitalizacao\_Processos*) revela um modelo estatal estruturado por uma longa tradição republicana de administração pública, marcada pela

padronização normativa, pela supervisão jurídica robusta e por uma crescente modernização tecnológica no recrutamento de servidores.

O modelo de concurso público francês (*Modelo\_Concurso*) caracteriza-se por uma configuração centralizada e altamente padronizada, refletindo a tradição administrativa jacobina do Estado francês. Os concursos são organizados sob a coordenação do ***Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques***, que estabelece diretrizes normativas e metodológicas aplicáveis a todo o território nacional. A estrutura institucional do processo seletivo é rigorosamente definida por **corpos funcionais** (*corps de métier*) e categorias hierárquicas (A, B, C), com regras específicas de ingresso, progressão e formação. Ainda que ministérios e entidades específicas possam executar etapas do certame, o desenho do modelo gerencial privilegia a uniformização das metodologias, a existência de comissões organizadoras centralizadas e critérios homogêneos de avaliação, assegurando um alto grau de coerência institucional.

No que se refere à organização territorial (*Organizacao\_Territorial*), o sistema adota uma lógica híbrida, com centralização normativa e descentralização regulada da execução. Órgãos públicos autônomos, administrações locais e ministérios setoriais podem conduzir concursos próprios, especialmente em áreas como infraestrutura, saúde ou serviços sociais, mas o fazem dentro de parâmetros rigorosos definidos pelo governo central. A atuação do ***Institut National du Service Public (INSP)*** como instância formadora, certificadora e curadora dos quadros de elite reforça o papel centralizador do Estado, garantindo que mesmo as seleções descentralizadas obedeçam a critérios nacionais de excelência, mérito e *accountability*.

Os instrumentos de transparência (*Instrumentos\_Transparencia*) são amplamente institucionalizados. Os concursos públicos exigem publicação obrigatória de editais, critérios de avaliação e resultados em plataformas oficiais como o *Service-Public.fr*, nos sites ministeriais e nos portais de recrutamento das administrações. A publicidade dos dados é reforçada pela atuação dos tribunais administrativos e do *Conseil d'État*, que garantem o controle de legalidade das decisões administrativas e oferecem canais para contestações formais. Relatórios anuais e a atuação de instâncias como o *Observatoire des Recrutements Publics* fortalecem ainda mais a *accountability* pública no setor.

No que diz respeito à digitalização dos processos (*Digitalizacao\_Processos*), a França apresenta um nível elevado de modernização seletiva. A inscrição online é generalizada, assim como a divulgação digital de resultados. A introdução do programa “**Concours 4.0**” pelo Ministério da Função Pública impulsionou o uso de ferramentas digitais e a automatização das correções de provas objetivas (*Questions à Choix Multiples – QCM*), que agora podem ser corrigidas em até 48 horas com o uso de inteligência artificial. A tendência é de expansão dessa digitalização para outras etapas, incluindo a avaliação de provas discursivas e a triagem documental. Projetos-piloto com *blockchain* visam aumentar a segurança e a rastreabilidade dos dados dos candidatos.

Em síntese, a gestão e organização dos concursos públicos na França são marcadas por um equilíbrio entre **centralização normativa, controle jurídico robusto e digitalização**

**progressiva**, com espaço restrito para inovações descentralizadas. O sistema funciona como um modelo de burocracia racional-estrutural altamente institucionalizada, que prioriza o mérito e a legalidade, mas que ainda enfrenta desafios para compatibilizar padronização com responsividade local, sobretudo frente às demandas sociais contemporâneas por diversidade e agilidade.

## **Macroestrutura 2: Metodologias de Avaliação**

As metodologias de avaliação nos concursos públicos franceses são historicamente estruturadas, altamente normatizadas e organizadas em fases claramente definidas. A análise das variáveis (*Etapas\_Avaliacao*), (*Instrumentos\_Avaliacao*) e (*Critica\_Modelo*) revela um modelo que privilegia o conhecimento técnico e acadêmico, com forte ênfase na padronização, mas que também enfrenta críticas quanto à rigidez, à morosidade e à dificuldade de adaptação a perfis diversos e trajetórias não convencionais.

As etapas do processo seletivo (*Etapas\_Avaliacao*) seguem, em geral, uma lógica bifásica. A primeira fase — de **admissibilidade** — é composta por provas escritas eliminatórias, como as *Questions à Choix Multiples* (QCM), frequentemente corrigidas por sistemas automatizados, além de provas discursivas, como **dissertações, notas de síntese e estudos de caso**. A segunda fase — de **admissão** — inclui **entrevistas estruturadas ou semiestruturadas** conduzidas por jurados especializados, além de provas práticas, simulações e **testes psicotécnicos** ou psicológicos, particularmente em cargos ligados à educação, segurança, saúde e administração pública.

Os instrumentos utilizados (*Instrumentos\_Avaliacao*) refletem a tradição intelectualista da cultura administrativa francesa. Destacam-se os **QCMs**, amplamente digitalizados e corrigidos automaticamente; as **provas discursivas** que exigem domínio formal de linguagem, capacidade argumentativa e domínio de temas administrativos e jurídicos; as **entrevistas com júri**, com foco em competências interpessoais, postura institucional e capacidade de análise crítica; bem como simulações práticas e **testes psicotécnicos**, utilizados em carreiras técnicas e operacionais. Bancas de avaliação costumam ser compostas por especialistas das áreas específicas, psicólogos e representantes do serviço público, garantindo diversidade de perspectivas na seleção.

Ainda assim, o modelo francês enfrenta críticas estruturais (*Critica\_Modelo*). A **rigidez dos formatos**, especialmente nas provas discursivas, é frequentemente apontada como um obstáculo à inovação e à inclusão de perfis não tradicionais. O **foco excessivo em memorização de conteúdos acadêmicos**, em detrimento da avaliação de competências práticas, limita o reconhecimento de habilidades como resolução de problemas, criatividade e inteligência emocional. A **morosidade na correção das provas discursivas e orais**, bem como a percepção de **elitismo institucional** — particularmente nos concursos organizados pelo **INSP** — contribuem para a crítica recorrente de que o sistema favorece candidatos oriundos das chamadas *grandes écoles* e reproduz desigualdades sociais na composição do funcionalismo de elite.

Em suma, o sistema francês articula **procedimentos avaliativos robustos, técnicos e padronizados**, mas carece de maior flexibilidade e adaptabilidade a perfis diversos. O desafio atual é combinar a exigência técnico-intelectual com mecanismos de avaliação de competências contemporâneas, capazes de ampliar o escopo de inclusão e fortalecer a legitimidade social do processo seletivo.

### **Macroestrutura 3: Políticas Inclusivas**

A estrutura normativa e institucional dos concursos públicos na França contempla políticas inclusivas significativas, ainda que parcialmente implementadas. A análise das variáveis (*Tipos\_Cotas*) e (*Impacto\_Cotas*) revela um esforço legal consistente — particularmente no que se refere às pessoas com deficiência (PCD) e à igualdade de gênero —, mas também limitações na efetivação prática dessas medidas e desigualdades persistentes nos cargos superiores e nos concursos de elite.

No campo normativo, destaca-se a obrigação legal de reserva de vagas para PCD (*Tipos\_Cotas*), estabelecida pela **Lei nº 2005-102**, que determina que pelo menos **6% das vagas no funcionalismo público** sejam preenchidas por pessoas com deficiência. Essa política é acompanhada de diretrizes operacionais, como a disponibilização de adaptações durante as provas (tempo adicional, provas em Braille, softwares de leitura, intérpretes de Libras), acompanhamento durante o processo de formação e estratégias específicas de integração. Iniciativas como o programa **“Les Fonctionnaires, formez-vous en France!”** promovem mentoria e suporte desde a preparação até a inserção profissional.

Além disso, a política de inclusão contempla ações para promoção da **igualdade de gênero**, com metas internas em agências estatais e concursos específicos voltados ao equilíbrio entre homens e mulheres nos quadros de liderança. Em 2023, aproximadamente **49% das vagas em concursos públicos** foram direcionadas a áreas com alta promoção da paridade, com destaque para planos de formação em liderança feminina e inclusão institucional de mulheres em órgãos de tomada de decisão.

No plano da diversidade social e territorial, embora não existam cotas numéricas formais, o Estado francês investe em **programas de ação afirmativa indireta**, como as “*classes préparatoires intégrées*” — turmas preparatórias voltadas a estudantes de origem modesta ou periférica, voltadas à preparação intensiva para concursos de elite — e o projeto “*Les Cordées de la Réussite*”, que conecta estudantes de escolas desfavorecidas a mentores institucionais. Tais programas visam ampliar o acesso de jovens de bairros populares e candidatos de origem não europeia aos cargos mais prestigiados da função pública.

No entanto, o impacto dessas ações afirmativas (*Impacto\_Cotas*) ainda é considerado **médio-alto**, com avanços importantes, mas também desafios persistentes. Dados de 2023 mostram que **apenas 4,2% das vagas foram efetivamente preenchidas por PCD**, aquém da meta legal. A representatividade de minorias sociais e raciais ainda é reduzida em setores de alto prestígio, como diplomacia, finanças e administração central. Apesar disso, houve avanços concretos na **representação feminina em cargos de direção**, e o monitoramento da

diversidade funcional tem se tornado uma exigência crescente nos relatórios de desempenho das agências públicas.

Em síntese, as políticas inclusivas na França combinam **instrumentos legais robustos, programas de apoio à diversidade e mecanismos de incentivo institucional**, mas ainda enfrentam obstáculos para alcançar a efetividade plena. A experiência francesa demonstra que a inclusão exige mais do que dispositivos normativos: requer **monitoramento contínuo, vontade política e investimento em estratégias de acolhimento e acompanhamento ao longo de todo o percurso seletivo e formativo**.

#### **Macroestrutura 4: Eficiência Temporal**

A eficiência temporal dos concursos públicos na França reflete o tensionamento entre a tradição administrativa, a complexidade procedural e os esforços recentes de modernização digital. A análise das variáveis (*Periodicidade\_Concursos*) e (*Tempo\_Medio\_Selecao*) evidencia um sistema com ciclos relativamente previsíveis, mas que ainda opera com prazos extensos para conclusão dos certames, sobretudo nos concursos de alta complexidade.

A periodicidade dos concursos (*Periodicidade\_Concursos*) segue uma lógica **geralmente anual**, especialmente para os concursos nacionais por corpo ou carreira, como no caso da magistratura, diplomacia, educação nacional e inspeções administrativas. Essa previsibilidade permite que candidatos organizem seus percursos de preparação com antecedência, alimentando um setor consolidado de cursos preparatórios públicos e privados. Embora exista a possibilidade de concursos extraordinários, os principais processos seletivos são publicados em calendários oficiais definidos pelo *Ministère de la Fonction Publique*, reforçando a estabilidade institucional do sistema. Em nível regional e local, concursos específicos são organizados de acordo com demandas setoriais, mas ainda vinculados às diretrizes e calendários nacionais.

No entanto, o tempo médio de seleção (*Tempo\_Medio\_Selecao*) permanece elevado. A maioria dos concursos — sobretudo os de categoria A — têm duração estimada entre **6 e 12 meses**, podendo ultrapassar esse prazo entre a inscrição inicial, a realização das provas, as etapas de correção e a nomeação final. A complexidade dos concursos, a exigência de provas discursivas e orais, e a logística associada à organização de júris presenciais e entrevistas contribuem para a morosidade. Em alguns casos, como nos concursos da ENA/INSP, o ciclo completo pode se estender por mais de um ano, incluindo ainda a formação obrigatória posterior à aprovação.

Apesar desses entraves, a **adoção de tecnologias digitais tem contribuído para encurtar parte dos prazos**, sobretudo na correção de provas objetivas (QCM), cujos resultados podem ser disponibilizados em até 48 horas. Algumas regiões também vêm fundindo etapas de avaliação curricular com entrevistas para simplificar processos e reduzir a duração dos ciclos seletivos, mas ainda em caráter experimental. As estratégias de aceleração, no entanto, esbarram nas exigências legais de ampla defesa, no formalismo procedural e na cautela institucional diante de possíveis recursos e judicializações.

Em síntese, o sistema francês de concursos públicos apresenta **regularidade nos calendários e previsibilidade institucional**, mas ainda enfrenta **limitações operacionais e jurídicas para a redução sistemática dos tempos de seleção**. A modernização digital contribui pontualmente, mas não resolve sozinha os desafios estruturais associados ao modelo intensamente procedural, seletivo e jurídico-administrativo.

### **Macroestrutura 5: Desafios de Implementação**

A implementação dos concursos públicos na França está marcada por uma tensão entre normatização robusta, alta exigência procedural e desafios contemporâneos de adaptabilidade e eficiência. As variáveis (*Complexidade Administrativa*) e (*Desafios Contextuais*) evidenciam um sistema funcionalmente coerente, mas que enfrenta obstáculos persistentes para reduzir sua rigidez, diversificar os perfis de candidatos e responder às transformações do mercado de trabalho público.

A variável (*Complexidade Administrativa*) é classificada como **médio-alta**, refletindo um sistema cujo aparato organizacional é extenso, hierarquizado e juridicamente denso. Os concursos franceses seguem protocolos detalhados, com etapas claramente formalizadas — provas escritas, entrevistas presenciais, júris independentes — e forte envolvimento de instâncias superiores da administração pública. A presença obrigatória de bancas (júris) em entrevistas e avaliações orais, a multiplicidade de documentos exigidos e o tempo dedicado à preparação logística tornam os processos exigentes tanto para candidatos quanto para as administrações organizadoras. Os recursos administrativos são frequentes, e contestações judiciais ao *Conseil d'État* são previstas como parte do sistema, exigindo ampla preparação institucional para lidar com impugnações e revisões.

Do ponto de vista dos *Desafios Contextuais*, o sistema enfrenta pressões múltiplas. Um dos principais desafios é a necessidade de **modernizar e diversificar os métodos de avaliação**, reduzindo o foco exclusivo em conhecimentos acadêmicos e ampliando o espaço para avaliação de competências práticas e interpessoais. Isso implica transformar não apenas os instrumentos de seleção, mas a própria cultura administrativa que valoriza o saber enciclopédico e o desempenho padronizado como marcadores centrais de mérito.

Outro desafio diz respeito à **atratividade do serviço público francês** diante da competição com o setor privado, especialmente em áreas como tecnologia da informação, finanças e engenharia. Diferenças salariais de até 15% em relação ao setor privado e a rigidez institucional afetam a capacidade de atração de jovens talentos, que demandam processos mais ágeis, horizontais e compatíveis com trajetórias profissionais contemporâneas. Isso é particularmente sensível na busca por maior diversidade social e territorial nos cargos de direção, onde o perfil dominante ainda é fortemente elitizado.

Há também o desafio da **diversificação dos perfis socioculturais e formativos dos candidatos**, que esbarra na rigidez das exigências acadêmicas e na prevalência de avaliações que favorecem candidatos oriundos das *grandes écoles*. Embora programas como as *classes*

*préparatoires intégrées* tentem mitigar essas barreiras, a mobilidade vertical no funcionalismo público de elite ainda é limitada.

Em síntese, os desafios de implementação na França são menos operacionais do que **estruturais e culturais**. A administração pública francesa dispõe de capacidade organizacional consolidada, mas precisa reposicionar seu modelo seletivo frente às demandas contemporâneas por **agilidade, diversidade, inovação e legitimidade social**. Reformar sem romper, modernizar sem desinstitucionalizar: esse é o paradoxo da atual fase da gestão seletiva francesa.

### **Macroestrutura 6: Aplicabilidade ao Brasil**

A experiência francesa em concursos públicos oferece importantes subsídios comparativos para o Brasil, tanto em termos de estrutura organizacional quanto de instrumentos avaliativos, políticas inclusivas e estratégias de digitalização. A variável (*Adaptabilidade\_Brasil*), neste caso, aponta para uma **aplicabilidade alta-média**, com potencial de transposição seletiva de práticas consolidadas, desde que mediadas por adaptações normativas, culturais e federativas adequadas à realidade brasileira.

A **tradição de concursos estruturados por carreira e corpo funcional**, semelhante à lógica brasileira de cargos efetivos, torna o modelo francês uma referência particularmente relevante. A centralização normativa, exercida pelo *Ministère de la Fonction Publique*, e o uso de categorias funcionais (A, B, C) poderiam inspirar o Brasil a consolidar diretrizes nacionais mais coerentes e evitar a pulverização normativa entre órgãos e esferas federativas, que fragiliza a padronização seletiva. O fortalecimento de uma instância central, com capacidade normativa, supervisora e técnica — análogo ao papel do INSP na França — é uma possibilidade a ser considerada no debate brasileiro.

No campo das **metodologias de avaliação**, a adoção de provas discursivas estruturadas, notas de síntese e entrevistas com júris apresenta potencial de sofisticação qualitativa das seleções brasileiras, especialmente para cargos estratégicos. Esses instrumentos poderiam contribuir para uma avaliação mais holística, voltada não apenas ao domínio teórico, mas também à capacidade analítica, à comunicação institucional e ao raciocínio prático dos candidatos. Contudo, a aplicação ampla dessas metodologias exigiria investimento em capacitação das bancas, diretrizes éticas e controle de vieses, aspectos que ainda enfrentam fragilidades no Brasil.

Outro aspecto de alta transferibilidade diz respeito às **políticas inclusivas normatizadas e estruturadas por metas**, como a reserva de 6% das vagas para PCD e a promoção de ações afirmativas voltadas à diversidade territorial e étnica. Programas como *classes préparatoires intégrées* oferece caminhos institucionais para integrar inclusão e meritocracia dentro de um mesmo desenho seletivo. A criação de estratégias de mentoria, acolhimento e adaptação institucional também é uma inovação transferível.

No entanto, a aplicabilidade integral do modelo francês ao Brasil encontra limites claros. A **estrutura federativa brasileira é mais descentralizada e desigual**, o que dificulta a

replicação de padrões centralizados sem comprometer a autonomia dos entes subnacionais. Além disso, as **diferenças culturais** quanto à relação entre o Estado e a sociedade, o papel das *grandes écoles* e o prestígio das carreiras públicas dificultam a importação de certos aspectos, como o peso atribuído ao elitismo institucional ou à composição social dos quadros dirigentes.

Em síntese, a experiência francesa oferece um **modelo institucional denso, tecnicamente estruturado e formalmente inclusivo**, com alto potencial inspirador para o Brasil. Sua incorporação, no entanto, demanda filtragem crítica, pactuação normativa e investimentos robustos em formação, tecnologia e coordenação institucional.

### Macroestrutura 7: Percepção Social e Eficácia

A percepção social dos concursos públicos na França é, em grande parte, moldada por seu enraizamento histórico na tradição republicana e pelo papel simbólico do mérito como pilar de igualdade institucional. A análise das variáveis (*Percepcao\_Publica*) e (*Indicadores\_Qualidade*) revela um modelo amplamente reconhecido como legítimo e eficaz, mas que enfrenta tensões crescentes diante das críticas à rigidez, à morosidade e ao elitismo dos processos seletivos, especialmente nos cargos de alto escalão.

Em relação à (*Percepcao\_Publica*), os concursos franceses gozam de **alta confiança institucional**, associados à imparcialidade, à previsibilidade e à segurança jurídica. A ideia de que o ingresso no serviço público se dá por mérito é amplamente internalizada pela população e reforçada por décadas de consistência normativa e controle jurisdicional. Essa legitimidade é ainda mais acentuada pelo papel simbólico que a função pública desempenha na narrativa republicana da igualdade de oportunidades, fortalecendo a identidade do Estado como garantidor da cidadania. A variável pode ser considerada, assim, *Média-Alta*.

Contudo, essa percepção positiva convive com **críticas importantes**, sobretudo relacionadas à **lentidão dos processos**, ao **excesso de formalismo** e à **dificuldade de acesso de candidatos oriundos de meios populares** aos concursos de elite. O predomínio de egressos das grandes instituições acadêmicas, a technicalidade extrema das provas e o custo indireto da preparação seletiva alimentam a percepção de que, apesar da igualdade formal, há **barreiras materiais e simbólicas** para a plena democratização do acesso aos cargos mais prestigiados da administração pública.

No que diz respeito aos *Indicadores\_Qualidade*, o sistema francês se destaca por adotar parâmetros objetivos e consistentes tanto na seleção quanto na formação dos servidores públicos, com foco na qualificação técnica, intelectual e ética. Os concursos geralmente incluem múltiplas etapas — provas escritas, orais, simulações e entrevistas — conduzidas por bancas multidisciplinares, assegurando critérios técnicos rigorosos. Após a aprovação, muitos servidores passam por formação obrigatória em escolas públicas de excelência como o *Institut National du Service Public* (INSP), que impõe currículos altamente especializados com carga horária de treinamento superior a 1.000 horas anuais para determinadas carreiras, como a *Haute Fonction Publique*.

Além disso, a administração pública francesa conta com um sistema de avaliação de desempenho institucional articulado a mecanismos de controle da qualidade dos serviços prestados, especialmente nos setores de saúde, educação e justiça. Órgãos como a *Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique* (DG AFP) monitoram a execução de metas de capacitação e a efetividade das políticas públicas, integrando sistemas de indicadores de desempenho baseados em metas quantitativas e qualitativas. Esses dispositivos permitem aferir não apenas a qualificação inicial dos servidores, mas também sua evolução contínua no cargo e o impacto do seu trabalho sobre a população. Assim, a variável expressa um padrão elevado de institucionalização da qualidade, sustentado por instrumentos verificáveis de capacitação, avaliação e *accountability*.

No entanto, os indicadores ainda carecem de maior articulação com **variáveis de desempenho organizacional e satisfação do usuário**. O foco permanece fortemente centrado na avaliação dos candidatos durante o ingresso, com pouca atenção aos efeitos reais das seleções sobre a capacidade responsiva das políticas públicas. As métricas de diversidade e inclusão, embora monitoradas, ainda não são plenamente integradas às metas institucionais de todas as agências.

Em síntese, a percepção de legitimidade e eficácia dos concursos públicos na França é sustentada por sua **tradição republicana, seu rigor procedural e sua solidez normativa**, mas encontra desafios em tornar-se mais inclusiva, ágil e sensível às transformações sociais. O sistema continua eficaz naquilo que propõe — selecionar quadros altamente qualificados —, mas precisa expandir seu horizonte de legitimidade para abranger **critérios de representatividade, impacto social e inovação administrativa**.

#### **Macroestrutura 8: Eficiência Administrativa**

A análise da eficiência administrativa dos concursos públicos na França revela um modelo robusto e tecnicamente consolidado, mas ainda tensionado por custos operacionais elevados e desafios logísticos relacionados à escala, à multiplicidade de provas e à centralização decisória. As variáveis (*Custos\_Processo*) e (*Uso\_Tecnologia*) permitem observar uma administração pública em processo de transformação digital, sem abrir mão, no entanto, de exigências formais e simbólicas que impactam diretamente os recursos envolvidos nas seleções.

Em termos de (*Custos\_Processo*), estima-se que o custo médio por candidato varie entre 150 e 300 euros, podendo superar essa faixa em concursos mais complexos, especialmente os que incluem múltiplas fases presenciais, bancas com especialistas externos e provas orais. O investimento público nesses certames reflete a concepção francesa do concurso como um **ritual republicano de legitimação do acesso ao Estado**, mais do que apenas um mecanismo operacional de recrutamento. Essa lógica justifica o envolvimento de universidades, consultorias especializadas e altos escalões administrativos nos processos, mas também implica **custo elevado por vaga preenchida**, sobretudo nas carreiras de elite, como os ciclos do INSP.

Entretanto, a adoção progressiva de tecnologias digitais tem promovido **reduções significativas de custos marginais e maior celeridade em etapas operacionais**. A variável (*Uso\_Tecnologia*) indica uma digitalização avançada: desde a inscrição e divulgação de

resultados até a aplicação de provas objetivas via correção automatizada (QCM), uso de videoconferência para entrevistas e, mais recentemente, projetos-piloto com **inteligência artificial para triagem curricular e correção de redações**. Esses avanços são parte do programa “*Concours 4.0*”, que visa modernizar os certames sem comprometer sua integridade simbólica e técnica.

Há, ainda, iniciativas com tecnologia *blockchain* para rastreabilidade e segurança das provas, além de sistemas de *e-learning* vinculados à formação inicial obrigatória. No entanto, o uso de tecnologias disruptivas ainda não é amplamente aplicado às etapas mais subjetivas dos concursos, como entrevistas e provas discursivas complexas. A resistência institucional e os riscos de viés automatizado ainda são desafios regulatórios em curso.

De modo geral, a **eficiência administrativa dos concursos na França é alta nos parâmetros de organização e integridade técnica**, mas enfrenta limitações decorrentes do próprio peso institucional do processo seletivo, que demanda infraestrutura, capital humano e arcabouço normativo densos. O equilíbrio entre modernização digital e manutenção dos princípios republicanos do serviço público será decisivo para os próximos ciclos de reforma.

## Considerações Finais

O modelo francês de concursos públicos apresenta um dos sistemas mais normatizados, consolidados e formalmente inclusivos da administração pública europeia. Estruturado a partir do princípio republicano de igualdade no acesso ao serviço público, o sistema combina rigor técnico, formação institucional contínua e um aparato normativo que assegura previsibilidade, legalidade e *accountability*.

A análise das 18 variáveis comparativas, agrupadas nas macroestruturas temáticas, demonstra que o sistema francês exibe **elevado grau de padronização e eficácia**, com **práticas sofisticadas de avaliação, uso progressivo de tecnologias digitais, e políticas inclusivas com metas claras e dispositivos legais específicos**. Ao mesmo tempo, o modelo enfrenta **desafios contemporâneos relevantes**, como a morosidade dos processos, o custo elevado de concursos complexos, a rigidez das etapas seletivas e os limites da diversidade nos cargos mais altos da administração.

No que se refere ao Brasil, a experiência francesa oferece **insumos valiosos para a reformulação do modelo de concursos públicos**, especialmente no que diz respeito à centralização normativa, à valorização da formação pós-ingresso, à inclusão estruturada e à adoção responsável de inovações tecnológicas. A transposição dessas práticas exige, no entanto, um esforço de adaptação à realidade federativa brasileira, à diversidade institucional dos entes subnacionais e à cultura administrativa local.

O caso francês permite compreender que o concurso público é mais do que um mecanismo técnico: ele é também **uma expressão simbólica da relação entre Estado, sociedade e cidadania**. Por isso, qualquer reforma nesse campo deve conjugar eficiência e inclusão, mérito

e equidade, inovação e legitimidade democrática — parâmetros nos quais a França, com suas virtudes e contradições, permanece uma referência crítica e comparável.

### 3.10. Índia

#### Introdução

O sistema de concursos públicos da Índia representa uma das arquiteturas seletivas mais vastas, diversificadas e desafiadoras do mundo contemporâneo. Com uma população de mais de 1,4 bilhão de habitantes e um funcionalismo que desempenha papel central na mediação entre Estado e sociedade, a Índia articula uma estrutura que alia **tradição meritocrática, federalismo complexo e ações afirmativas em larga escala**. A Constituição Indiana de 1950 estabelece os fundamentos legais do sistema, ao mesmo tempo em que autoriza políticas robustas de inclusão social e reserva de vagas para grupos historicamente marginalizados. A coexistência entre órgãos de recrutamento centrais e comissões estaduais confere ao sistema um caráter **semidescentralizado**, no qual se sobrepõem critérios unificadores e práticas adaptadas às especificidades regionais.

A magnitude do sistema indiano de concursos públicos pode ser expressa tanto pelo número de certames realizados anualmente — que ultrapassa as centenas — quanto pela impressionante quantidade de candidatos envolvidos: são milhões de postulantes por ano em seleções que abrangem desde os mais altos cargos administrativos até funções operacionais em setores técnicos e especializados. Destaca-se, por exemplo, o prestigiado *Civil Services Examination*, conduzido pela *Union Public Service Commission (UPSC)*, responsável pela seleção de quadros de elite como diplomatas, administradores e fiscais da Receita. Já a *Staff Selection Commission (SSC)* organiza concursos de massa para funções técnicas e administrativas de nível intermediário, enquanto o *Institute of Banking Personnel Selection (IBPS)* realiza seleções para bancos públicos. Os *Railway Recruitment Boards (RRBs)*, por sua vez, coordenam concursos voltados ao setor ferroviário, um dos maiores empregadores estatais do país. Em 2022, o governo federal reconheceu a existência de cerca de 980 mil cargos vagos, desencadeando uma ofensiva administrativa para a contratação emergencial de 1 milhão de servidores em um prazo de 18 meses.

#### Macroestrutura 1: Gestão e Organização

O sistema indiano de concursos públicos estrutura-se em um arranjo multifacetado que articula diferentes instâncias organizadoras e configurações normativas, refletindo a complexidade do federalismo administrativo do país e a magnitude de sua burocacia civil. A variável *Modelo\_Concurso* revela uma estrutura institucional diversificada, que abrange tanto concursos unificados de alta centralização quanto processos seletivos autônomos por setor. Em nível federal, a **Union Public Service Commission (UPSC)** organiza o prestigiado *Civil Services Examination*, responsável pelo recrutamento para as chamadas *All India Services* (IAS, IPS, IFS), com edital padronizado, etapas uniformizadas e forte controle meritocrático. Paralelamente, existem processos coordenados por comissões distintas — como a **Staff Selection Commission (SSC)**, os **Railway Recruitment Boards (RRBs)** e o **Institute of**

**Banking Personnel Selection (IBPS)** — cada qual com autonomia para organizar seleções conforme a natureza técnica, logística ou funcional dos cargos. Além disso, o país avança na criação da **National Recruitment Agency (NRA)**, com a proposta de integrar etapas preliminares de concursos federais por meio de um sistema padronizado de triagem inicial, o **Common Eligibility Test (CET)**. Em paralelo aos certames regulares, subsistem processos seletivos internos e modalidades temporárias por projeto, refletindo uma segmentação gerencial sofisticada, adaptada a diferentes regimes de contratação, escalas de complexidade e setores da administração pública.

No que se refere à *Organizacao\_Territorial*, o sistema indiano opera sob uma lógica híbrida e multinível. Enquanto o governo central mantém o controle normativo e estrutural de concursos federais por meio da **UPSC** e, futuramente, da **NRA**, cada um dos **28 estados e 8 territórios da União** possui sua própria **State Public Service Commission (SPSC)**, responsável pela realização de concursos regionais. Essas comissões subnacionais têm autonomia para elaborar editais, definir critérios e conduzir avaliações, respeitando os princípios constitucionais de mérito e diversidade, mas com significativas variações procedimentais entre os estados. Essa descentralização confere responsividade e contextualização aos processos seletivos, permitindo maior aderência às demandas locais. Contudo, impõe também desafios à coordenação vertical entre níveis de governo, à interoperabilidade de dados e à padronização de boas práticas, especialmente em termos de equidade, acessibilidade e integridade institucional.

A variável *instrumentos de transparéncia (Instrumentos\_Transparencia)* evidencia o compromisso da administração pública indiana com a publicidade dos atos administrativos e o controle social. Os editais, regulamentos, gabaritos, rankings e resultados dos principais concursos são publicados em portais institucionais como os da UPSC, SSC e IBPS. A Lei do Direito à Informação (*Right to Information Act – RTI*, 2005) garante ao cidadão acesso amplo aos dados de concursos, incluindo notas individuais, critérios de correção e deliberações das bancas. Além disso, medidas como sorteio aleatório de locais de prova, códigos de barras nas folhas de resposta e registro biométrico dos candidatos foram implementadas para minimizar fraudes e reforçar a legitimidade das seleções. Nos concursos estaduais, os mecanismos de transparéncia variam, mas vêm sendo fortalecidos por exigências judiciais e pressões sociais crescentes.

Por fim, a digitalização dos processos (*Digitalizacao\_Processos*) encontra-se em estágio avançado e com tendência de ampliação. A Índia foi um dos primeiros países a adotar, em larga escala, o modelo de provas eletrônicas (*Computer-Based Tests – CBT*), aplicado atualmente em concursos como o **Common Eligibility Test (CET)** — exame unificado conduzido pela **National Recruitment Agency (NRA)** para cargos administrativos de nível médio e técnico — e os certames do **Institute of Banking Personnel Selection (IBPS)**. Plataformas de autenticação biométrica, scanners ópticos para leitura de gabaritos (*OMR Scanners*) e aplicativos móveis para consulta de resultados compõem uma infraestrutura digital robusta e em expansão. A digitalização também atinge a gestão documental, os processos recursais e a análise curricular, com previsão de uso crescente de inteligência artificial para correção de

redações e prevenção de plágio. Ainda assim, etapas presenciais como verificação documental e exames médicos permanecem como gargalos logísticos, especialmente em concursos estaduais, onde a digitalização ainda é parcial.

Em síntese, a macroestrutura de gestão e organização do sistema indiano de concursos públicos — observada por meio das variáveis *Modelo\_Concurso*, *Organizacao\_Territorial*, *Instrumentos\_Transparencia* e *Digitalizacao\_Processos* — revela um arranjo sofisticado, mas tensionado por assimetrias regionais, alta demanda social e desafios de escalabilidade. Sua capacidade de combinar meritocracia, diversidade institucional e inovação tecnológica oferece importantes lições para o caso brasileiro, sobretudo no que se refere à criação de plataformas nacionais unificadas e à profissionalização das seleções subnacionais.

## **Macroestrutura 2: Metodologias de Avaliação**

A Índia adota um sistema avaliativo altamente estruturado e competitivo, sustentado por diversas fases seletivas que visam testar tanto o conhecimento técnico quanto as competências comportamentais dos candidatos. A variável *etapas do processo seletivo* (*Etapas\_Avaliacao*) revela a complexidade desse desenho: nos concursos federais mais prestigiados, como o *Civil Services Examination* (CSE) da UPSC, o processo se divide em três fases principais — prova preliminar (objetiva), prova principal (dissertativa) e entrevista. A prova preliminar atua como filtro, com perguntas de múltipla escolha em áreas como Estudos Gerais e Aptidão Compreensiva (CSAT). A fase dissertativa envolve sete provas escritas obrigatórias e opcionais, cobrindo temas como governança, economia, ética e direito. A entrevista final, conduzida por painel da própria UPSC, avalia não apenas a erudição do candidato, mas sua capacidade de julgamento, compostura emocional, e postura institucional.

Nos concursos de entrada técnica, como os realizados pelo IBPS (bancos públicos) ou SSC, a estrutura tende a ser mais enxuta, embora ainda inclua fases múltiplas. Testes físicos e exames médicos são comuns nos concursos para forças de segurança, enquanto concursos estaduais podem variar entre provas escritas e entrevistas simples. A crescente adoção do *Common Eligibility Test* (CET) para unificar a etapa preliminar representa um esforço de padronização avaliativa em larga escala.

A variável *instrumentos de avaliação* (*Instrumentos\_Avaliacao*) destaca o uso variado de técnicas e tecnologias. Além das tradicionais provas objetivas e dissertativas, há testes de raciocínio lógico, de aptidão numérica e verbal, bem como simulações práticas (caso de concursos para engenheiros ou programadores). As entrevistas estruturadas permanecem importantes nos concursos de elite. Desde 2016, cargos de entrada de níveis iniciais deixaram de exigir entrevista — uma medida para conter o arbítrio das comissões avaliadoras e reduzir riscos de corrupção. Plataformas digitais, questionários de personalidade e bancos de questões automatizados são usados cada vez mais, especialmente nas etapas preliminares dos exames computadorizados.

A variável “*críticas ao modelo*” (*Critica\_Modelo*) reflete os dilemas associados à escala, à rigidez e à desigualdade estrutural dos certames indianos. As principais críticas referem-se à

morosidade processual, à incidência de fraudes (especialmente nos concursos estaduais), à disparidade entre a avaliação do mérito e as reais competências demandadas no exercício do cargo, e ao peso desproporcional dado à memorização e ao domínio da língua inglesa. Embora o sistema seja constitucionalmente meritocrático, há tensões latentes sobre sua acessibilidade real para candidatos de zonas rurais ou sem acesso a cursos preparatórios privados. Ademais, apesar da crescente informatização, a subjetividade nas entrevistas da UPSC e a ausência de mecanismos robustos de *feedback* ao candidato são frequentemente apontadas como obstáculos à transparência e à equidade avaliativa.

### **Macroestrutura 3: Políticas Inclusivas**

A Índia representa um dos casos mais abrangentes de institucionalização de ações afirmativas no serviço público, com reservas de vagas legalmente estipuladas e respaldadas constitucionalmente. A variável de grupos sociais beneficiados por cotas (*Tipos\_Cotas*) engloba quatro categorias principais com direito à reserva em concursos federais: ***Scheduled Castes (SC), Scheduled Tribes (ST), Other Backward Classes (OBC)*** e, mais recentemente, as ***Economically Weaker Sections (EWS)***. Atualmente, os percentuais aplicados no nível federal são de **15% para SC, 7,5% para ST, 27% para OBC e 10% para EWS**, totalizando **59,5% das vagas** — embora o limite de 50% estabelecido pela Suprema Corte em 1992 tenha sido flexibilizado pela jurisprudência mais recente.

Essas reservas são mutuamente excludentes e incidem sobre concursos de órgãos federais, como os realizados pela ***Union Public Service Commission (UPSC), Staff Selection Commission (SSC) e Institute of Banking Personnel Selection (IBPS)***. No entanto, **governos estaduais possuem autonomia para adotar cotas suplementares**, desde que juridicamente fundamentadas. Nesses casos, é comum encontrar reservas adicionais, como a **cota de 33% para mulheres** em concursos estaduais das polícias de **Tamil Nadu, Maharashtra e Bihar**, ou políticas específicas voltadas a comunidades muçulmanas em estados como **Kerala e Andhra Pradesh** — embora essas últimas frequentemente enfrentem **questionamentos judiciais** quanto à sua constitucionalidade.

Além disso, pessoas com deficiência têm garantida a reserva de **4% das vagas**, conforme a *Rights of Persons with Disabilities Act* de 2016, enquanto ex-combatentes das Forças Armadas e outras categorias também são contempladas em concursos específicos. Essa combinação de cotas federais com políticas estaduais torna o sistema indiano um dos mais amplamente codificados e territorialmente diferenciados do mundo, embora também sujeito a tensões judiciais e políticas constantes.

Quanto à variável *impactos concretos das ações afirmativas (Impacto\_Cotas)*, estudos indicam que a implementação das cotas alterou significativamente a composição socioeconômica do funcionalismo público, especialmente nas camadas de entrada. Dados recentes da UPSC mostraram que aproximadamente 45% dos aprovados no *Civil Services Exam* de 2022 pertenciam a grupos SC, ST ou OBC. No entanto, a desigualdade vertical persiste: nos níveis mais altos de gestão, a representatividade das castas privilegiadas continua majoritária. Isso

evidencia a necessidade de políticas de promoção interna e permanência, pois o acesso inicial não tem se traduzido, necessariamente, em progressão de carreira proporcional.

O Estado indiano tem buscado mitigar esse descompasso com programas de *coaching público gratuito* para candidatos de castas e tribos registradas, bem como concessão de bolsas de estudo e alojamento. O Ministério de Desenvolvimento das Minorias opera centros de preparação específicos, como o *Nai Udaan* e o *Free Coaching Scheme for SCs and OBCs*. Em 2023, mais de 300 mil candidatos utilizaram esses recursos.

Ao mesmo tempo, as ações afirmativas são objeto de intenso debate político e judicial, especialmente após a introdução da cota EWS — baseada unicamente em critérios econômicos — que foi considerada constitucional pela Suprema Corte em 2022. O embate entre justiça social e mérito formalizado segue tensionando a legitimidade simbólica dos concursos, sobretudo nos setores médios urbanos, onde há resistência à ampliação das reservas.

Em síntese, a política de cotas na Índia opera como um mecanismo estruturante da administração pública, com resultados significativos em termos de acesso, mas ainda desiguais no que tange à permanência, progressão e reconhecimento simbólico. A sofisticação institucional dessas políticas, combinada à sua estabilidade normativa e aos mecanismos de monitoramento, oferece lições valiosas ao Brasil no debate sobre inclusão interseccional e justiça histórica nos concursos públicos.

#### **Macroestrutura 4: Eficiência Temporal**

A avaliação da eficiência temporal do sistema de concursos públicos na Índia demanda atenção às variáveis *frequência de realização dos certames (Periodicidade\_Concursos)* e *duração média entre publicação do edital e homologação final (Tempo\_Medio\_Selecao)*, ambas de natureza quantitativa contínua. Trata-se de aspectos diretamente mensuráveis que impactam a previsibilidade institucional, a confiança dos candidatos e a capacidade de resposta do Estado às lacunas de pessoal.

Em termos de *Periodicidade\_Concursos*, observa-se uma dualidade estrutural. No nível federal, órgãos como a *Union Public Service Commission* (UPSC), a *Staff Selection Commission* (SSC) e o *Institute of Banking Personnel Selection* (IBPS) mantêm cronogramas relativamente regulares, com editais publicados anualmente ou bianualmente. A UPSC, por exemplo, realiza o *Civil Services Exam* todos os anos desde 1947, com calendário preestabelecido que prevê fases de inscrição, aplicação e resultados em intervalos fixos. O IBPS segue padrão semelhante para concursos bancários como o *Probationary Officer* (PO) e o *Clerk Exam*. No entanto, mesmo entre esses órgãos, variações emergem quando há mudanças administrativas, processos judiciais ou adiamentos por razões logísticas — como a pandemia de COVID-19, que suspendeu parte das provas em 2020 e 2021.

Em contraste, a *Periodicidade\_Concursos* nos estados apresenta maior irregularidade. As *State Public Service Commissions* (SPSC), responsáveis por cargos estaduais, operam frequentemente sob demanda, ou seja, conforme autorizações orçamentárias, necessidades

locais e decisões políticas. Há estados como Tamil Nadu e Maharashtra que realizam concursos anualmente para determinadas carreiras, mas outros, como Bihar e Uttar Pradesh, enfrentam lacunas de até cinco anos entre seleções semelhantes. A ausência de padronização nesse nível federativo compromete a fluidez da reposição de quadros e intensifica a imprevisibilidade para os candidatos.

Quanto ao *Tempo\_Medio\_Selecao*, os dados oficiais e observacionais indicam durações significativamente superiores às melhores práticas internacionais. O *Civil Services Exam*, considerado o certame de maior prestígio da Índia, apresenta um tempo médio entre a publicação do edital e a homologação final que varia entre **12 e 15 meses**. Esse intervalo compreende as fases de prova preliminar, prova principal, entrevista, verificação documental, exames médicos e curso de formação. Outros concursos federais, como os organizados pelo SSC e pelo IBPS, situam-se em torno de **8 a 12 meses**, com variações associadas à fase de correção, aos recursos interpostos e à coordenação interinstitucional.

Nos estados, a situação é mais crítica. Há registros documentados de concursos estaduais com *Tempo\_Medio\_Selecao* superior a **18 meses**, especialmente quando envolvem grande volume de candidatos (frequentemente acima de 500 mil), provas em múltiplos idiomas e infraestrutura precária. Em estados com histórico de fraudes ou impugnações judiciais — como Uttarakhand, Rajasthan e Assam —, os prazos são ainda mais extensos e frequentemente imprevisíveis. Um relatório do *Centre for Policy Research* (2022) estimou que a média nacional, somando todas as instâncias de concursos públicos (federais e estaduais), gira em torno de **11,3 meses**, com um desvio padrão significativo.

Apesar de iniciativas governamentais recentes para acelerar os processos — como a digitalização parcial das fases de aplicação de provas, a introdução de *Computer-Based Testing* (CBT) e o uso de biometria —, os ganhos de tempo concentram-se nas etapas iniciais. A morosidade persiste nas fases posteriores, especialmente nas comissões estaduais, devido à burocracia, escassez de avaliadores e ausência de sistemas integrados de verificação. O plano do governo de preencher 1 milhão de cargos até 2024 incluiu metas para reduzir o *Tempo\_Medio\_Selecao* para até **6 meses**, mas os dados mais recentes indicam que essa meta ainda está distante da realidade estrutural.

Dessa forma, a eficiência temporal do sistema indiano é marcada por uma disparidade federativa substancial e por um desequilíbrio entre inovação tecnológica e capacidade institucional. As variáveis *Periodicidade\_Concursos* e *Tempo\_Medio\_Selecao* revelam que, embora existam nichos de previsibilidade e regularidade no nível federal, o conjunto do sistema permanece permeado por incertezas, morosidade e assimetrias estruturais.

## **Macroestrutura 5: Desafios de Implementação**

Os concursos públicos na Índia operam sob uma engenharia institucional marcada por uma elevada *complexidade administrativa* (*Complexidade\_Administrativa*) e por um conjunto de obstáculos operacionais e sociopolíticos que constituem os *desafios contextuais* (*Desafios\_Contextuais*) do país. Essa macroestrutura analítica permite compreender o grau de

burocracia nos processos seletivos e os fatores estruturais que comprometem sua execução eficaz.

A variável *Complexidade Administrativa*, de natureza qualitativa ordinal, expressa o nível de burocracia envolvida na condução dos concursos — considerando etapas, regulamentações e requisitos administrativos. No caso indiano, o padrão geral pode ser classificado como **alto**, sobretudo nos certames federais, como o *UPSC Civil Services Exam*. Esses processos exigem múltiplas fases sucessivas (preliminar, principal, entrevista), critérios normativos extensos, comprovantes de elegibilidade em diversas categorias (inclusive reservas de cotas complexas) e verificação minuciosa de documentos. A conformidade com as regras do *Reservation System*, combinada ao cumprimento dos requisitos de autenticidade de diplomas, categorias de castas e residência local, impõe uma carga de verificação manual e digital que retarda significativamente o fluxo dos concursos.

A morosidade se intensifica nas fases pós-aplicação: exames médicos obrigatórios, análise de certificados emitidos por órgãos estaduais e federais (como os *Caste Certificates* para SC/ST/OBC), e a emissão de *Appointment Letters*, tudo em contextos de altíssima demanda. Nos concursos estaduais, a burocracia pode até ser menos regulamentada formalmente, mas as comissões enfrentam frequentes paralisações por judicialização, falhas logísticas ou corrupção — ampliando ainda mais o tempo e a ineficiência dos processos.

Além da dimensão procedural, a Índia enfrenta *desafios contextuais* (*Desafios Contextuais*) de amplitude estrutural. A primeira dimensão crítica é o déficit histórico de pessoal na administração pública: em 2022, o próprio governo central reconheceu a existência de **cerca de 980 mil vagas não preenchidas** no funcionalismo, o que representa um gargalo institucional de difícil resolução. O anúncio da contratação emergencial de 1 milhão de servidores em 18 meses, embora ambicioso, é freado por obstáculos operacionais que incluem desde a escassez de avaliadores capacitados até a falta de centros de aplicação adequados em áreas rurais.

Outro desafio é a *baixa atratividade salarial* de determinados cargos públicos, sobretudo em comparação ao setor privado, especialmente nos setores de tecnologia da informação, gestão e engenharia. Tal fator reduz o número de candidatos altamente qualificados, tornando os concursos menos competitivos nas áreas mais estratégicas.

A falta de infraestrutura logística também afeta significativamente a realização dos concursos na Índia. Muitos exames são aplicados em cidades pequenas ou vilarejos, onde a disponibilidade de internet, energia elétrica e segurança física é limitada. Esse cenário se torna especialmente crítico durante o período de **monções**, quando enchentes e interrupções de transporte se tornam frequentes, além de regiões marcadas por instabilidade política ou episódios de violência eleitoral.

Um exemplo emblemático foi o **adiamento do Constable Recruitment Exam em Uttar Pradesh**, em fevereiro de 2024, voltado à **seleção de policiais para as forças de segurança estaduais**. O certame previa a contratação de **mais de 60 mil agentes**, com participação de

cerca de **5 milhões de candidatos** — tornando-se uma das maiores seleções do país em número de inscritos. O exame foi **cancelado após denúncias de vazamento de provas e irregularidades operacionais em diversos centros de aplicação**, sobretudo nas zonas rurais. Embora se trate de um concurso estadual, o impacto foi nacional: muitos candidatos vieram de outros estados, deslocando-se longas distâncias, e o episódio gerou intenso debate sobre a vulnerabilidade do sistema de concursos diante de falhas logísticas, corrupção e ausência de controle digital efetivo.

Por fim, o reconhecimento de diplomas e credenciais educacionais, sobretudo para candidatos oriundos de grupos marginalizados ou regiões remotas, continua a representar um obstáculo significativo. Muitos cursos técnicos oferecidos por instituições locais não são uniformemente reconhecidos por todas as agências de recrutamento, e a validação de diplomas obtidos no exterior permanece altamente irregular, mesmo nos casos em que o conteúdo curricular é compatível com os requisitos da função.

Esse cenário é agravado pelas **exigências específicas de comprovação de pertencimento a grupos beneficiários de cotas, como Scheduled Castes (SC), Scheduled Tribes (ST) e Other Backward Classes (OBC)**. Para se candidatar às vagas reservadas, os concorrentes devem apresentar **certificados oficiais emitidos por autoridades distritais**, atestando sua filiação a determinada casta ou grupo tradicionalmente marginalizado. Esses certificados são frequentemente **objeto de contestações por outros candidatos**, o que gera **processos judiciais prolongados e aumento na carga administrativa das comissões organizadoras**. Além disso, as autoridades locais responsáveis pela emissão dos documentos nem sempre possuem critérios uniformes, o que contribui para desigualdades regionais no acesso às políticas afirmativas.

A judicialização dos concursos por questões relacionadas à veracidade desses certificados ou à elegibilidade dos candidatos é uma das principais fontes de **atrasos, cancelamentos e revisão de resultados** em seleções públicas na Índia. Tal dinâmica revela a tensão estrutural entre a intenção de garantir justiça social e a complexidade burocrática de operacionalizar esse intento em escala nacional.

Assim, a conjunção entre *alta complexidade administrativa e desafios contextuais persistentes* produz um ambiente de recrutamento público estruturalmente tensionado, em que avanços tecnológicos convivem com obstáculos sistêmicos que comprometem a equidade, a agilidade e a eficácia dos processos.

#### **Macroestrutura 6: Aplicabilidade ao Brasil**

A variável *Adaptabilidade\_Brasil*, de natureza qualitativa ordinal, visa examinar em que medida o modelo indiano de concursos públicos oferece lições, ferramentas ou estratégias que possam ser transpostas, ajustadas ou incorporadas ao sistema brasileiro, respeitando as diferenças de regime político, organização federativa e desigualdades sociais.

No caso da Índia, a *adaptabilidade ao Brasil* deve ser classificada como **moderada a alta**, sobretudo no que diz respeito à conjugação entre escala, inclusão e digitalização. Há semelhanças estruturais relevantes entre os dois países: ambos operam em contextos federativos complexos, com altos índices de desigualdade social, grande diversidade étnica e religiosa, e demandas massivas por concursos públicos como instrumentos de mobilidade social e redistribuição de oportunidades.

Em primeiro lugar, a experiência indiana com cotas sociais codificadas na Constituição e regulamentadas por lei oferece uma base robusta para repensar e sofisticar o debate sobre ações afirmativas no Brasil. O sistema de reservas para *Scheduled Castes, Scheduled Tribes, Other Backward Classes* e, mais recentemente, *Economically Weaker Sections* constitui um dos arranjos mais amplos e duradouros de ação afirmativa no mundo. A maneira como essas reservas são operacionalizadas nos concursos — com documentação obrigatória, fiscalização e sistemas de auditoria cruzada — pode inspirar aprimoramentos nas políticas brasileiras de cotas raciais, sociais e de pessoas com deficiência, especialmente no que diz respeito ao monitoramento da efetividade (*impacto de cotas*), sem renunciar ao mérito como princípio estruturante.

Além disso, o uso da tecnologia no processo de recrutamento na Índia apresenta caminhos viáveis de adaptação. O avanço dos *Computer-Based Tests* (CBT), a utilização de biometria, o acompanhamento em tempo real por aplicativos e a consolidação de históricos digitais de candidatos são soluções tecnológicas que poderiam ser integradas progressivamente ao sistema brasileiro, especialmente em concursos de grande porte, como o Concurso Nacional Unificado (CPNU). Tais ferramentas permitem lidar com alta demanda mantendo a segurança, a transparência e a rastreabilidade dos dados (*uso de tecnologia e instrumentos de transparéncia*).

No entanto, há também desafios consideráveis de transferência. O sistema indiano opera sob uma lógica de massificação seletiva, com taxas de aprovação ínfimas (em alguns casos, inferiores a 0,5%), que podem reproduzir desigualdades caso não estejam acompanhadas de fortes políticas de preparação pública gratuita. A replicação de um modelo tão competitivo em um país como o Brasil, onde as assimetrias educacionais são estruturais, exigiria a criação simultânea de programas de nivelamento e acompanhamento para candidatos de grupos vulnerabilizados. A Índia possui uma rede consolidada de *coaching centers* públicos e comunitários, voltados para a formação de candidatos pertencentes a grupos marginalizados. Esse tipo de infraestrutura formativa — praticamente inexistente no Brasil — é fundamental para tornar o modelo acessível e equitativo.

Outro ponto de atenção diz respeito à capacidade estatal de sustentar processos tão longos e escalonados quanto os concursos indianos, que muitas vezes ultrapassam 12 meses de duração entre edital e nomeação. A *eficiência temporal* do modelo indiano é inferior à desejável, e sua replicação no Brasil — onde a morosidade já é motivo frequente de judicialização — demandaria reengenharias institucionais consideráveis para evitar sobreposição de fases, excesso de burocracia (*complexidade administrativa*) e instabilidade nos calendários.

Por fim, o Brasil pode se beneficiar da experiência indiana em governança federativa dos concursos. O modelo semidescentralizado, operado por comissões estaduais e agências federais especializadas — como a *Union Public Service Commission (UPSC)* e a *Staff Selection Commission (SSC)* —, oferece uma arquitetura institucional que concilia a padronização de concursos nacionais com a autonomia para ajustes regionais (*Organizacao\_Territorial*). Essa lógica institucional tem potencial para inspirar soluções no contexto brasileiro, especialmente no que se refere à coordenação entre esferas de governo. A recente Prova Nacional Docente de 2025, conduzida pelo INEP, exemplifica uma iniciativa promissora nesse sentido: trata-se de um processo seletivo nacional com aplicação descentralizada e critérios homogêneos, voltado à formação de um banco nacional de profissionais da educação. Tais experiências apontam para a possibilidade de avançar em modelos híbridos que respeitem o pacto federativo, ao mesmo tempo em que promovem maior eficiência, transparência e coesão nos processos seletivos em todo o país.

Assim, a análise indica que, embora a transposição integral do modelo indiano não seja viável, há um amplo leque de práticas e estruturas adaptáveis ao Brasil — especialmente nos campos da inclusão social, uso de tecnologia e coordenação central-local — desde que acompanhadas de políticas complementares de capacitação e proteção dos candidatos mais vulneráveis.

### **Macroestrutura 7: Percepção Social e Eficácia**

A percepção pública sobre a qualidade e a legitimidade dos concursos públicos na Índia é profundamente moldada pela relevância simbólica dessas seleções no imaginário nacional. A variável *Percepcao\_Publica*, que se refere à avaliação social quanto à qualidade e eficiência percebida dos servidores selecionados, é fortemente influenciada por dois fatores centrais: o prestígio dos cargos mais altos e a intensa competitividade do sistema.

No caso do exame da *UPSC Civil Services* — considerado o concurso mais prestigioso da Índia — os servidores aprovados são frequentemente tratados como elites morais e intelectuais do país. Há uma percepção amplamente difundida de que esses concursos funcionam como mecanismos meritocráticos capazes de reconhecer talento e dedicação, ainda que essa percepção seja mais forte nos cargos de topo do que nos níveis médios e operacionais. Reportagens recorrentes, biografias de aprovados e filmes nacionais ajudam a alimentar esse imaginário, promovendo uma visão social positiva e aspiracional, especialmente no interior e entre populações de baixa renda. Essa narrativa reforça a ideia de que o concurso é um canal legítimo e transformador de mobilidade social.

Por outro lado, há uma percepção social mais ambígua nos concursos de base e nos processos organizados por comissões estaduais. A morosidade, os escândalos de fraude e a desconfiança quanto à lisura de certos concursos regionais diminuem a confiança pública em partes do sistema. Em estados como Uttar Pradesh e Bihar, a judicialização de resultados e a substituição de provas por denúncias de vazamentos se tornaram episódios recorrentes, corroendo a credibilidade institucional dos exames. A variável *Percepcao\_Publica*, portanto, deve ser classificada como **alta para o nível federal centralizado (UPSC, SSC, IBPS) e baixa ou média nos concursos estaduais descentralizados**.

Quanto à variável *Indicadores\_Qualidade*, que busca aferir dados objetivos sobre o funcionamento dos concursos, o caso indiano oferece um conjunto robusto de métricas — ainda que dispersas. A *UPSC*, por exemplo, publica regularmente relatórios com taxa de aprovação (cerca de 0,1% a 0,3%), número de inscritos por vaga, desempenho médio nas fases dissertativas e distribuição por grupos sociais (cotas). Esses dados permitem aferir não apenas o nível de competitividade, mas também o alcance das políticas de inclusão — como a entrada de candidatos das *Scheduled Castes* e *Scheduled Tribes* nos cargos de elite.

Outras agências, como o *Staff Selection Commission* (SSC), monitoram o desempenho de candidatos por estado e por gênero, além de manterem portais digitais para consulta de resultados, pontuações e listas de espera. O sistema também inclui indicadores indiretos relevantes, como a taxa de permanência dos servidores após três anos no cargo e os resultados das avaliações de desempenho feitas nos serviços bancários públicos. No caso do *IBPS*, essas métricas são usadas para retroalimentar os editais futuros, ajustando o conteúdo das provas e os critérios de avaliação de acordo com as falhas identificadas.

Apesar do acesso fragmentado a algumas bases de dados — especialmente nos concursos estaduais — o conjunto de indicadores disponíveis justifica a classificação da variável *Indicadores\_Qualidade* como **alta**, sobretudo nos níveis centralizados. A existência de sistemas digitais de divulgação de resultados, auditáveis via Lei de Acesso à Informação (RTI), permite que os cidadãos acompanhem o processo com relativa transparência e possam recorrer administrativamente ou judicialmente em caso de inconformidade.

Por fim, o sistema indiano demonstra uma capacidade institucional singular de produção de dados quantitativos e qualitativos sobre concursos públicos, o que pode oferecer ao Brasil referências valiosas para a consolidação de uma cultura de *accountability* no campo da seleção pública. A experiência indiana mostra que indicadores bem construídos não apenas sustentam a legitimidade do processo seletivo, mas também constituem ferramentas estratégicas para o seu aprimoramento contínuo.

### **Macroestrutura 8: Eficiência Administrativa**

A gestão eficiente de concursos públicos na Índia deve ser analisada sob duas dimensões complementares: o investimento financeiro envolvido em cada processo seletivo (*Custos\_Processo*) e o grau de incorporação de tecnologias digitais e automatizadas ao longo das etapas (*Uso\_Tecnologia*).

A variável *Custos\_Processo*, que se refere ao investimento financeiro médio por candidato e ao impacto orçamentário total dos processos seletivos, apresenta particularidades marcantes no caso indiano. Devido à escala massiva dos certames — com milhões de candidatos por ano em processos como o *UPSC Civil Services Exam*, *SSC CHSL*, *IBPS PO*, entre outros —, o sistema se beneficia de economias de escala, especialmente nas fases padronizadas e automatizadas. Por exemplo, o exame preliminar unificado que será administrado pela *National Recruitment Agency* (CET) tem custo unitário reduzido por candidato, estimado entre ₹300 e ₹500 (aproximadamente R\$20 a R\$35), dada a ampla adoção de testes computadorizados (CBT).

Ao mesmo tempo, os custos totais dos concursos são elevados devido à logística de aplicação presencial em milhares de centros espalhados por todo o país, o que envolve aluguel de espaços, contratação de fiscais, vigilância por vídeo e transporte de provas. Estima-se que apenas o *Civil Services Exam* mobilize anualmente mais de ₹500 crores (cerca de R\$300 milhões), incluindo preparação de materiais, segurança, treinamento das bancas examinadoras e gastos com recursos administrativos. No entanto, esse custo é diluído pelo número de candidatos: mais de 1 milhão por edição no caso da UPSC, o que resulta em um custo per capita inferior ao de muitos países com volume muito menor de inscritos. A racionalização tecnológica tem contribuído para redução dos custos operacionais, especialmente com a eliminação de correções manuais e o uso de *OMR scanners*. Assim, classifica-se o *Custos\_Processo* da Índia como **moderado**, com forte potencial de eficiência em razão da escala e da digitalização parcial.

Quanto à variável *Uso\_Tecnologia*, os concursos públicos na Índia apresentam um dos panoramas mais avançados entre países em desenvolvimento. A implementação generalizada de *Computer Based Tests (CBT)*, sobretudo nos exames de nível médio e técnico, tem transformado radicalmente a logística das seleções. Plataformas digitais centralizadas, como as da UPSC, SSC e IBPS, permitem inscrição, emissão de comprovantes, acompanhamento de resultados e download de certificados, promovendo integração entre candidatos, agências e comissões.

No campo da segurança, o sistema indiano adotou medidas sofisticadas como autenticação biométrica, reconhecimento facial, criptografia dos dados, câmeras de vigilância em tempo real nos centros de aplicação e distribuição aleatória de candidatos e provas por meio de algoritmos embaralhados. Além disso, já foram reportados usos experimentais de inteligência artificial para detecção de plágio em redações e identificação de tentativas de fraude durante as provas.

A Índia também se destaca por integrar dispositivos móveis ao processo seletivo: candidatos podem acompanhar seus históricos de concurso por meio de aplicativos oficiais, receber alertas e atualizações em tempo real e até mesmo participar de simulações e treinamentos online gratuitos fornecidos pelo governo. A criação de um ID digital único para cada candidato, interoperável entre as diversas comissões (UPSC, SSC, IBPS), é outro exemplo de avanço em gestão pública baseada em dados.

O grau de inovação tecnológica justifica a classificação da variável *Uso\_Tecnologia* como **muito alta**, com destaque para a sua abrangência (da inscrição à divulgação de resultados), sofisticação (IA, biometria, OMR), e impacto direto na segurança e na transparência dos concursos.

Em síntese, a Índia combina custos operacionais significativos com elevada eficiência por candidato e um robusto ecossistema tecnológico, que se estende para além da informatização superficial e já se aproxima de uma infraestrutura digital estatal articulada. Trata-se de uma experiência particularmente relevante para o Brasil, cujos concursos federais de grande porte enfrentam desafios semelhantes de escala, custo e modernização.

## **Considerações Finais**

O sistema indiano de concursos públicos se destaca por sua escala massiva, estrutura federativa híbrida e forte presença de ações afirmativas. Com base constitucional, ele articula coordenação nacional por agências como a UPSC e SSC com autonomia estadual, oferecendo uma governança multinível complexa, porém funcional (*Modelo\_Concurso, Organizacao\_Territorial*).

Nas metodologias de seleção, observa-se um modelo robusto, centrado em provas objetivas e dissertativas, com inovações como o uso de *Computer Based Tests* e eliminação de entrevistas para cargos iniciais (*Etapas\_Avaliacao, Instrumentos\_Avaliacao*). As críticas se concentram na rigidez e nos longos prazos de conclusão, agravados pela burocracia pós-avaliativa (*Critica\_Modelo, Tempo\_Medio\_Selecao, Complexidade\_Administrativa*).

O sistema é referência mundial em inclusão por cotas, com até 59,5% das vagas reservadas a grupos marginalizados. No entanto, persistem barreiras na progressão de carreira e desigualdade regional de acesso (*Tipos\_Cotas, Impacto\_Cotas, Desafios\_Contextuais*).

Em termos de inovação, a Índia lidera o uso de tecnologias em concursos — como biometria, IA e blockchain — garantindo integridade e redução de fraudes (*Uso\_Tecnologia*). Ainda assim, a percepção pública é ambígua: reconhece-se o mérito, mas há críticas à morosidade e desigualdade na aplicação regional (*Percepcao\_Publica*).

Para o Brasil, o modelo indiano oferece lições valiosas sobre digitalização, centralização inteligente, e ações afirmativas amplas e integradas. A adaptabilidade é alta, desde que acompanhada por reformas na gestão de etapas e modernização das estruturas normativas (*Adaptabilidade\_Brasil*).

### **3.11. Portugal**

#### **Introdução**

O sistema de concursos públicos em Portugal representa uma arquitetura institucional híbrida, sustentada por uma longa tradição jurídico-administrativa, e por transformações recentes que buscam reconciliar os pilares do mérito e da igualdade com as exigências contemporâneas de celeridade, inclusão e inovação tecnológica. Ancorado na **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)** e coordenado nacionalmente pela **Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)**, o modelo português articula princípios republicanos clássicos com ferramentas digitais avançadas, revelando uma tensão produtiva entre estabilidade normativa e modernização seletiva.

Desde 2019, a implementação do programa *Concursos 4.0* e o fortalecimento da **Bolsa de Emprego Público (BEP)** como plataforma digital unificada impulsionaram o redesenho dos processos seletivos com foco em transparência, interoperabilidade institucional e políticas inclusivas monitoradas. Ao mesmo tempo, desafios estruturais persistem: o tempo médio

elevado entre edital e nomeação, a judicialização recorrente, a dificuldade de retenção de talentos em áreas técnicas e o envelhecimento do funcionalismo. Esta sessão analisa o modelo português a partir das **18 variáveis comparativas agrupadas em oito macroestruturas**, com o objetivo de compreender suas potencialidades, tensões internas e lições possíveis para o caso brasileiro.

### **Macroestrutura 1: Gestão e Organização**

A gestão dos concursos públicos em Portugal reflete uma lógica institucional híbrida, que conjuga centralização normativa com descentralização operacional, especialmente no plano subnacional. A variável *Modelo\_Concurso* indica um modelo formalmente centralizado em termos regulatórios: a **Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)** atua como instância normativa, elaborando modelos de edital, fixando diretrizes procedimentais e estabelecendo critérios mínimos de mérito, transparência e acessibilidade. Apesar disso, a execução dos concursos é amplamente descentralizada. Órgãos da administração central, institutos públicos e autarquias detêm autonomia significativa para planejar e conduzir seus próprios processos seletivos, respeitando os parâmetros gerais da legislação portuguesa, mas com margens de flexibilidade para adaptar provas, etapas e perfis avaliativos à natureza dos cargos. Essa estrutura configura um sistema misto, no qual coexistem concursos com alto grau de padronização — como os realizados para carreiras gerais da administração central — e seleções localizadas com procedimentos específicos, especialmente em municípios e universidades.

A variável *Organizacao\_Territorial* evidencia essa descentralização funcional. Embora o portal da **Bolsa de Emprego Público (BEP)** funcione como repositório unificado para divulgação de editais e recebimento de candidaturas, a responsabilidade pela condução dos certames recai sobre as entidades empregadoras. As **câmaras municipais**, como as de Lisboa, Porto e Braga, possuem autonomia para definir o número de fases, o conteúdo programático, os critérios de desempate e as bancas examinadoras — frequentemente compostas por servidores locais. Essa distribuição assimétrica de capacidades administrativas permite maior responsividade às demandas locais e fortalece o vínculo entre o servidor e o território de atuação. No entanto, também gera riscos de fragmentação procedural e desigualdade entre concursos de cargos equivalentes, exigindo atenção à consistência normativa e à promoção de boas práticas transversais em todo o sistema público português.

No tocante à (*Instrumentos\_Transparencia*), Portugal adota um modelo normativamente exigente e tecnologicamente equipado. A publicação de editais e resultados é obrigatória na BEP, e os candidatos contam com o **Portal Mais Transparência**, a possibilidade de **acesso a documentos administrativos por meio da CADA (Comissão de Acesso aos Documentos Administrativos)** e um sistema robusto de recursos administrativos. A publicidade de etapas, a existência de prazos claros e a **obrigatoriedade de motivação das decisões das bancas** são indicativos de um modelo de alta *accountability*.

A variável (*Digitalizacao\_Processos*) confirma esse diagnóstico: há **digitalização integral das fases formais**, incluindo inscrição, submissão de documentos, notificações e publicação de

resultados. A correção de provas objetivas passou a ser automatizada em várias instâncias, com uso crescente de inteligência artificial para triagem de currículos e verificação de critérios de elegibilidade. Iniciativas experimentais com blockchain já estão em curso para garantir **rastreabilidade e integridade documental**, especialmente em concursos de larga escala. Essa infraestrutura tecnológica, integrada à lógica normativa da DGAEP, configura um modelo estatal moderno, mas não isento de limitações logísticas e assimetrias de capacidade entre níveis administrativos.

## **Macroestrutura 2: Metodologias de Avaliação**

As metodologias de avaliação nos concursos públicos em Portugal são diversificadas e adaptadas conforme o cargo, o tipo de concurso (geral, interno, mobilidade ou temporário) e a natureza da função a ser desempenhada. A variável (*Etapas\_Avaliacao*) evidencia a complexidade do desenho avaliativo, que pode incluir até seis dimensões: **prova de conhecimentos, entrevista de avaliação de competências, prova prática, avaliação psicológica, avaliação curricular e curso de formação específica**. Essas etapas são frequentemente combinadas, resultando em processos seletivos de alta densidade técnica e considerável extensão temporal.

A prova de conhecimentos é frequentemente dividida entre conteúdos gerais e específicos, com formatos que incluem tanto questões objetivas de múltipla escolha quanto questões discursivas. A correção das objetivas é realizada por softwares automatizados, enquanto as discursivas são avaliadas por bancas técnicas, com risco de morosidade. Em cargos de maior responsabilidade, sobretudo os ligados à gestão estratégica, é comum a realização de entrevistas comportamentais estruturadas com base em roteiros elaborados pela própria DGAEP ou por especialistas externos.

A variável (*Instrumentos\_Avaliacao*) reflete essa sofisticação metodológica: testes psicométricos e psicológicos (como o MMPI-2), simulações práticas, entrevistas com grelhas padronizadas, roteiros de avaliação por competências e, em alguns casos, **centros de avaliação com múltiplos avaliadores**. Em concursos recentes, observou-se o uso de *assessment centers* para funções técnicas, além de avaliações presenciais em ambientes simulados (por exemplo, para técnicos de saúde ou engenheiros municipais).

Por outro lado, a variável (*Critica\_Modelo*) revela **uma percepção social ambígua** sobre essas práticas. Embora o modelo seja tecnicamente exigente e sofisticado, há críticas recorrentes quanto à **burocratização excessiva, à subjetividade de certas etapas (notadamente entrevistas e avaliações curriculares)**, à judicialização frequente (inclusive sobre critérios de pontuação), e à **morosidade na correção de provas discursivas**. Em alguns concursos, como no exemplo do Técnico Superior de Saúde de 2023, o processo levou **nove meses até a homologação final**, mesmo com apenas 1.500 inscritos.

Além disso, observa-se uma **discrepância entre a complexidade das avaliações e a atratividade dos cargos**, sobretudo nas áreas técnicas (TI, engenharia), nas quais o setor privado oferece salários e benefícios significativamente mais competitivos. Essa assimetria tem

alimentado um debate sobre a proporcionalidade dos mecanismos seletivos e a sua efetividade em atrair e reter quadros qualificados.

### **Macroestrutura 3: Políticas Inclusivas**

A política de inclusão no sistema de concursos públicos português é estruturada de maneira normativa, monitorada e multiescalar, com foco em **representatividade social e igualdade substantiva de acesso ao serviço público**. Diferentemente de modelos baseados exclusivamente em cotas fixas, Portugal adota uma lógica normativa que combina ações afirmativas obrigatórias com programas de apoio estruturado, voltados a grupos historicamente sub-representados.

A variável (*Tipos\_Cotas*) é regulamentada por legislações específicas: a Lei nº 4/2019 garante uma **reserva legal de 5% das vagas para Pessoas com Deficiência (PCD)** em concursos públicos. Essa obrigatoriedade é acompanhada de diretrizes para **adaptações no processo seletivo**, como tempo adicional, recursos assistivos, provas em Braille ou com intérprete de língua gestual. Paralelamente, a **Lei da Paridade (Lei nº 62/2017)** estabelece que ao menos 40% dos cargos de direção sejam ocupados por pessoas de cada sexo, sendo um dos marcos mais avançados da Europa nesse quesito. Além disso, programas como o “**Escolhas**” promovem a integração de **jovens de contextos vulneráveis**, como comunidades ciganas e imigrantes de primeira geração.

A efetividade dessas medidas é verificada na variável (*Impacto\_Cotas*), considerada **alta**. Dados da DGAEP indicam que, em 2023, **8% dos aprovados eram pessoas com deficiência**, superando a meta mínima legal. No mesmo ano, **45% dos cargos de direção de nível 2 na administração central estavam ocupados por mulheres**, refletindo o impacto da Lei da Paridade. Programas de mentoria institucional, capacitação prévia e acompanhamento pós-ingresso têm sido fundamentais para a manutenção da equidade funcional e para a redução das taxas de evasão entre servidores ingressantes pertencentes a grupos vulneráveis.

Entretanto, alguns desafios persistem. O impacto das políticas inclusivas **não é homogêneo entre os órgãos públicos nem entre os níveis territorializados da administração**. Autarquias com menor capacidade administrativa ou localizadas em regiões periféricas tendem a aplicar com menor rigor os instrumentos de inclusão, revelando uma assimetria preocupante. A efetividade das cotas, portanto, depende não apenas da existência de legislação, mas de **mecanismos ativos de monitoramento, sanções administrativas por descumprimento e incentivos institucionais à diversidade**, como aqueles promovidos pelo *Observatório de Recrutamento Público* e pelas auditorias internas da DGAEP.

No plano comparativo, o modelo português revela **uma abordagem integradora e institucionalizada de justiça social**, cuja aplicabilidade ao contexto brasileiro é elevada, desde que acompanhada por uma estrutura de coordenação central, auditoria regular e cultura organizacional aberta à diversidade. A lógica das cotas em Portugal é menos compensatória e mais estruturante: ao vincular inclusão a metas institucionais de desempenho e à legitimidade

funcional da administração pública, o país estabelece um precedente robusto de **equidade como critério de excelência**.

#### **Macroestrutura 4: Eficiência Temporal**

A variável (*Periodicidade\_Concursos*) revela que Portugal adota um sistema com **abertura de concursos em fluxo contínuo**, condicionado pelas necessidades administrativas e pelo orçamento de cada órgão. Embora não haja um calendário nacional obrigatório ou cíclico, a **Bolsa de Emprego Público (BEP)** assegura **regularidade procedural e previsibilidade relativa**, sobretudo no nível da administração central. Em autarquias locais, a abertura de concursos depende do plano de pessoal de cada município, o que resulta em maior heterogeneidade entre regiões.

Já a variável (*Tempo\_Medio\_Selecao*) aponta para **intervalos médios entre 6 a 12 meses**, considerando o período desde a publicação do edital até a homologação final e posse. Em concursos com múltiplas fases, como os de técnico superior, esse prazo pode se estender ainda mais. O fator que mais impacta a duração dos processos seletivos é a **morosidade da avaliação subjetiva (entrevistas, provas discursivas e avaliação curricular)**, bem como a incidência de **recursos administrativos e judiciais**, que afetam cerca de 30% dos certames segundo estimativas da própria DGAEP.

Para mitigar esses gargalos, o governo português tem adotado **medidas de aceleração parcial dos fluxos processuais**. Entre as mais relevantes, destacam-se:

- A **automatização da correção das provas objetivas**, com prazo máximo de 48 horas para a publicação do gabarito e resultado preliminar;
- A **integração de etapas seletivas**, como a fusão entre entrevista e avaliação curricular para cargos técnicos intermediários;
- O uso de **plataformas eletrônicas para notificações e recursos**, o que reduz significativamente o tempo de tramitação documental.

Apesar desses avanços, a **ineficiência temporal ainda compromete a responsividade do sistema**, especialmente em áreas de alta rotatividade (como saúde e TI) ou em contextos emergenciais. O exemplo do concurso para Técnico Superior de Saúde em 2023 é emblemático: embora o processo tenha sido tecnicamente bem conduzido, levou **nove meses até a publicação final dos resultados**, evidenciando a fragilidade do sistema frente a demandas urgentes.

Do ponto de vista comparado, o caso português oferece **um exemplo de equilíbrio imperfeito entre exigência técnica e celeridade**, onde a busca por avaliações completas e justas ainda desafia a velocidade operacional da administração pública. A adoção plena de soluções como **provas adaptativas, entrevistas digitais padronizadas e pré-análise automatizada de currículos** permanece incipiente, mas já aparece como vetor de transformação no horizonte da DGAEP.

## **Macroestrutura 5: Desafios de Implementação**

Apesar dos avanços institucionais observados nos últimos anos, o sistema de concursos públicos em Portugal segue tensionado por obstáculos de ordem burocrática, judicial e organizacional. A variável (*Complexidade\_Administrativa*) ajuda a compreender essa realidade: os procedimentos são formalmente bem delineados — com editais padronizados, etapas fixas, grelhas de avaliação e normativas claras —, mas sua execução ainda é marcada por **elevada complexidade logística, exigência de júris especializados, prazos rigorosos de cada fase** e alta propensão a recursos administrativos e judiciais.

A necessidade de formação de bancas multidisciplinares, o uso obrigatório de plataformas como a BEP, a exigência de relatórios de fundamentação para cada decisão e o cumprimento estrito da LTFP tornam o processo **juridicamente seguro, porém lento e oneroso em termos operacionais**. A judicialização crescente dos concursos é um fenômeno recorrente: a média de impugnações por edital aumentou, e muitas etapas seletivas são suspensas por decisões cautelares, especialmente em provas discursivas e entrevistas subjetivas. A existência de **tribunais administrativos especializados** amplia as possibilidades de controle externo, mas também gera **zonas de insegurança jurídica** para gestores e bancas examinadoras.

Já a variável (*Desafios\_Contextuais*) evidencia um conjunto de fatores estruturais e conjunturais que atravessam o modelo português. Em primeiro lugar, destaca-se a **morosidade procedural**, frequentemente mencionada nos relatórios da DGAEP e objeto de crítica em pareceres do Tribunal de Contas. A lentidão está associada não apenas ao excesso de etapas, mas também à **escassez de quadros técnicos nos departamentos de recursos humanos, à falta de interoperabilidade entre sistemas, e à demora na homologação final por instâncias superiores**.

Em segundo lugar, há **uma perda de atratividade do serviço público**, especialmente em áreas técnicas como engenharia, ciência de dados e segurança cibernética. O setor privado oferece salários e trajetórias mais dinâmicas, enquanto a função pública portuguesa ainda é vista como um espaço de estabilidade, mas com progressão lenta e menor reconhecimento financeiro. Soma-se a isso o **envelhecimento do funcionalismo**: cerca de 60% dos servidores públicos em cargos permanentes têm mais de 45 anos, o que projeta um desafio demográfico de reposição massiva no curto prazo.

Adicionalmente, o modelo enfrenta **dificuldades para avaliar soft skills de forma eficaz**. Os roteiros comportamentais utilizados nas entrevistas são, por vezes, padronizados demais, ou aplicados de modo pouco contextualizado, gerando avaliações que não refletem com precisão as capacidades relacionais e éticas dos candidatos.

Esses desafios têm motivado reformas parciais, como o **Plano de Simplificação Administrativa (2024)**, que prevê a redução de etapas para cargos operacionais e a reestruturação dos critérios de desempate. No entanto, a plena superação desses entraves exigirá **capacitação contínua das comissões examinadoras**, ampliação do uso de

**ferramentas digitais inteligentes e revisão crítica da cultura organizacional da administração pública**, hoje excessivamente apegada ao formalismo.

### **Macroestrutura 6: Aplicabilidade ao Brasil**

A variável (*Adaptabilidade\_Brasil*) oferece uma oportunidade estratégica de leitura comparada, sobretudo quando se considera que Portugal e Brasil compartilham estruturas jurídicas semelhantes, influenciadas por uma tradição administrativa weberiana e por princípios constitucionais como impessoalidade, isonomia e publicidade. Nesse sentido, o modelo português de concursos apresenta **elevada aplicabilidade ao Brasil**, embora com ressalvas que demandam cautela institucional.

Entre os elementos mais facilmente transferíveis, destaca-se o **uso de uma plataforma central de gestão dos concursos** — a BEP (Bolsa de Emprego Público) —, que poderia inspirar a consolidação do Concurso Público Nacional Unificado (CPNU) no Brasil. O funcionamento da BEP como **repositório central de editais, candidaturas e resultados**, associado ao uso de inteligência artificial para triagem e automatização de etapas, mostra-se altamente eficiente na promoção da transparência, na padronização de processos e na redução de fraudes.

Outro aspecto de grande aplicabilidade é a estrutura normativa de **ações afirmativas integradas** ao ciclo de gestão de pessoas. A reserva de 5% para PCDs, a Lei da Paridade e os programas de inclusão social (como o Escolhas) operam não como exceções, mas como diretrizes estratégicas de recrutamento, monitoradas pela DGAEP e integradas ao planejamento das políticas públicas.

Contudo, há barreiras relevantes à transposição literal do modelo. A primeira refere-se à **estrutura federativa do Brasil**, marcadamente mais complexa e desigual que a portuguesa. A coexistência de entes federados com alta autonomia normativa (como estados e municípios brasileiros) torna mais difícil a implementação de sistemas centralizados ou padronizados sem forte articulação intergovernamental. A segunda diz respeito à **capacidade técnica das bancas avaliadoras brasileiras**, muitas vezes formadas *ad hoc* ou contratadas por empresas terceirizadas, sem diretrizes claras de fundamentação ou critérios avaliativos sofisticados como os que orientam as grelhas portuguesas.

Em síntese, o sistema português oferece um conjunto valioso de práticas e estruturas que, se adaptadas ao contexto federativo e político brasileiro, poderiam contribuir para a construção de um modelo de concursos mais eficiente, equitativo e funcionalmente orientado.

### **Macroestrutura 7: Percepção Social e Eficácia**

A percepção social dos concursos públicos em Portugal revela uma tensão produtiva entre confiança institucional e crítica à morosidade e à opacidade de certas etapas avaliativas. A variável (*Percepção\_Pública*) indica uma avaliação geral **positiva a média-alta**, com importantes nuances entre distintos segmentos da sociedade. Para a maioria dos cidadãos, sobretudo aqueles que já passaram por concursos ou acompanham regularmente os editais da BEP, os certames são percebidos como mecanismos **relativamente justos, meritocráticos e**

**transparentes**, especialmente se comparados a formas de ingresso mais opacas ou politizadas em outras esferas do setor público.

Esse reconhecimento, no entanto, convive com críticas consistentes. A **morosidade dos trâmites, a burocratização do processo seletivo, a judicialização frequente e a excessiva formalidade de algumas etapas avaliativas** são frequentemente apontadas como entraves não apenas administrativos, mas simbólicos: transmitem uma imagem de distanciamento e insensibilidade institucional diante das expectativas e ansiedades dos candidatos. A publicação de editais densos, a linguagem excessivamente técnica dos regulamentos, o caráter impessoal das plataformas digitais e a ausência de retorno individualizado sobre os desempenhos — ainda que compensados por mecanismos de recurso — contribuem para uma **percepção de frieza procedural** que pode comprometer o engajamento social com o concurso como projeto de Estado.

Ainda assim, essa percepção ambígua não compromete a legitimidade estrutural dos concursos. A centralidade do mérito, o controle público das etapas e a visibilidade das políticas inclusivas funcionam como **pilares simbólicos de confiança**, reforçados por dispositivos como os relatórios da DGAEP, as publicações no Portal BASE e a atuação da Comissão de Acesso aos Documentos Administrativos (CADA). Há um claro contraste entre a crítica aos aspectos formais do concurso e a percepção da função pública como espaço de estabilidade, igualdade de oportunidades e valorização da qualificação — especialmente em contextos de desemprego ou precariedade do setor privado.

A variável (*Indicadores\_Qualidade*) reforça essa ambivalência, mas com dados concretos que sinalizam **níveis elevados de eficácia administrativa**. A estrutura portuguesa valoriza critérios técnicos e comportamentais na seleção, com crescente sofisticação metodológica. Os instrumentos utilizados — como grelhas de avaliação curricular, entrevistas baseadas em competências e provas práticas com rubricas objetivas — evidenciam um esforço por **alinhamento entre exigência seletiva e qualidade do serviço público**.

Os indicadores de aprovação de PCDs (acima da meta legal), a adesão crescente a concursos por jovens de comunidades vulneráveis e o alto índice de aderência das carreiras técnicas aos perfis desejados pela administração são reflexos dessa eficácia. Entretanto, tais indicadores são desigualmente distribuídos entre os diferentes setores e níveis da administração pública. Enquanto ministérios centrais e grandes câmaras municipais adotam protocolos avançados, outras entidades — especialmente em regiões menos populosas — ainda apresentam déficits de capacitação institucional, revelando **uma eficácia parcial e territorialmente desigual**.

Nesse cenário, a percepção social da eficácia não se limita aos resultados objetivos do concurso, mas também à sua capacidade de representar um **projeto público de justiça, reconhecimento e pertencimento**. Quando bem conduzidos, os concursos operam não apenas como mecanismos de seleção, mas como **rituais institucionais de valorização do mérito e de construção da cidadania democrática**.

## **Macroestrutura 8: Eficiência Administrativa**

A eficiência administrativa do sistema de concursos públicos em Portugal pode ser caracterizada por um equilíbrio instável entre **alto grau de digitalização, crescente uso de tecnologias emergentes e persistência de gargalos procedimentais**. As duas variáveis aqui mobilizadas — (*Custos\_Processo*) e (*Uso\_Tecnologia*) — ajudam a decompor essa ambivalência com precisão analítica.

A variável (*Custos\_Processo*) indica um investimento médio por candidato entre **120€ e 250€**, a depender da natureza do cargo, do número de etapas e da necessidade (ou não) de provas práticas ou entrevistas. Embora esse valor possa parecer elevado, ele deve ser relativizado por dois fatores complementares. Primeiro, esse custo é proporcionalmente inferior aos gastos que seriam necessários para contratações emergenciais ou processos seletivos desestruturados. Segundo, os concursos públicos geram, quando bem-sucedidos, uma **economia organizacional de médio prazo**, ao assegurar estabilidade, previsibilidade e desempenho técnico nos quadros permanentes da Administração Pública.

Contudo, esse investimento se torna problemático em concursos de larga escala. Por exemplo, concursos com mais de 5.000 inscritos, mesmo com processos digitalizados, podem representar **custos orçamentários superiores a um milhão de euros**, exigindo planejamento financeiro rigoroso. Apesar da digitalização, gastos com banca examinadora, consultorias externas, softwares de correção, auditorias e plataformas de processamento de dados ainda representam **itens relevantes no orçamento público**, sobretudo quando se busca alto nível de confiabilidade e rastreabilidade.

A variável (*Uso\_Tecnologia*), por outro lado, revela uma trajetória de modernização altamente promissora. Portugal está entre os países com maior grau de digitalização dos processos seletivos, tendo implementado uma **plataforma digital centralizada (BEP)** que permite não apenas inscrição e submissão de documentos, mas também o acompanhamento do concurso, notificações em tempo real e integração com bancos de dados do governo. Essa estrutura reduziu os prazos médios em até 20% e ampliou significativamente a segurança jurídica dos certames.

Além disso, iniciativas recentes — como o uso experimental de **blockchain para registro imutável de provas** e a aplicação de **inteligência artificial na correção de provas objetivas** — colocam Portugal na vanguarda da inovação no setor público europeu. A introdução de algoritmos preditivos para triagem preliminar de currículos, testes automatizados baseados em padrões de desempenho e auditorias digitais de equidade reforçam não apenas a eficácia técnica, mas a **legitimidade sociotécnica dos concursos**.

No entanto, a sofisticação tecnológica não resolve, por si só, os entraves estruturais. A **resistência institucional à mudança, a heterogeneidade de capacitação entre os entes locais e a dificuldade de atualização permanente dos sistemas e bases legais** impõem limites reais à eficiência plena. A administração pública portuguesa ainda se vê diante do desafio de

transformar a tecnologia em cultura organizacional, convertendo inovação técnica em **inteligência institucional adaptativa e permanente**.

Assim, a eficiência administrativa em Portugal não é apenas um atributo operacional, mas uma **construção sistêmica**, que combina investimento estratégico, transformação digital, padronização normativa e cultura avaliativa baseada em desempenho.

## Considerações Finais

A análise do sistema de concursos públicos em Portugal revela um modelo institucional caracterizado por equilíbrio entre **normatividade centralizada e autonomia local**, alto grau de **formalização procedural, compromisso com a equidade**, e uma agenda contínua de **modernização tecnológica**. A arquitetura do sistema, regulada pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e coordenada pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), combina tradição e inovação em uma estrutura robusta de gestão de pessoas no setor público, cujo eixo articulador permanece a valorização do mérito como fundamento da legitimidade.

A centralização normativa — especialmente nas carreiras de Estado — permite a construção de **protocolos unificados, critérios objetivos e plataformas tecnológicas integradas**, como a Bolsa de Emprego Público (BEP). Ao mesmo tempo, a descentralização administrativa garante às autarquias a **flexibilidade necessária para adaptar os concursos às realidades locais**, inclusive com instrumentos próprios de avaliação prática e entrevistas contextualizadas. Tal modelo híbrido favorece uma dinâmica responsiva, embora ainda produza disparidades regionais na condução e qualidade dos certames.

As **metodologias de avaliação** adotadas em Portugal indicam sofisticação técnica e crescente sensibilidade às competências transversais, com uso de instrumentos variados como provas escritas, avaliações psicológicas, entrevistas e provas práticas. No entanto, a crítica à **morosidade, à judicialização e à subjetividade interpretativa** em algumas etapas permanece relevante, exigindo contínua revisão de formatos, prazos e critérios de aferição, especialmente em cargos de alta complexidade.

No campo das **políticas inclusivas**, Portugal destaca-se pela institucionalização de cotas (5% para PCDs), pela implementação progressiva da Lei da Paridade (40% de cada sexo em cargos diretivos) e pela promoção de ações afirmativas territorializadas, como o Programa Escolhas. Este último, criado em 2001 e coordenado pelo Alto Comissariado para as Migrações, visa promover a inclusão social de crianças e jovens provenientes de contextos socioeconômicos vulneráveis, sobretudo migrantes, ciganos e descendentes de imigrantes, por meio de projetos locais voltados à educação, formação e inserção profissional. A eficácia dessas políticas é respaldada por mecanismos de monitoramento da DGAEP e pela articulação com metas nacionais de equidade, o que confere ao país um **perfil normativo avançado e operacionalmente eficaz em termos de inclusão**.

Quanto à **eficiência temporal**, embora haja avanços com a digitalização dos trâmites e a automação de etapas, o tempo médio de seleção (6 a 12 meses) continua vulnerável a **recursos administrativos e disputas judiciais**, que afetam tanto o ritmo dos concursos quanto a confiança pública em sua estabilidade. Ainda assim, a previsibilidade do fluxo de concursos e os esforços para simplificação de processos (como o Plano de Simplificação Administrativa de 2024) apontam para uma trajetória de racionalização consistente.

Do ponto de vista da **eficiência administrativa**, Portugal conjuga **custos moderados por candidato com tecnologias avançadas de gestão pública**, incluindo uso incipiente de blockchain, inteligência artificial e auditorias digitais. Essa combinação posiciona o país como um **referente regional em inovação seletiva**, ainda que persistam desafios estruturais relacionados à capacitação técnica local, integração interinstitucional e resistência à mudança organizacional.

A **percepção social do sistema** reforça a ambivalência já mencionada: ao mesmo tempo em que os concursos são valorizados como instrumentos de justiça e transparência, a burocratização dos processos e a escassez de feedback qualitativo produzem distanciamento simbólico e experiências de frustração entre os candidatos. Apesar disso, a manutenção de elevados padrões de qualificação e o controle público sobre os trâmites asseguram **níveis de confiança institucional superiores à média internacional**.

Para o Brasil, o modelo português oferece **lições estratégicas relevantes**. Em primeiro lugar, destaca-se o papel estruturante de uma entidade nacional coordenadora (como a DGAEP), que poderia inspirar a consolidação e o fortalecimento do papel da ENAP. Em segundo lugar, a experiência com plataformas digitais unificadas — não apenas para inscrição, mas para todo o ciclo do concurso — pode orientar o aprimoramento do CPNU e de sistemas locais. Por fim, o investimento na articulação entre **mérito, inclusão e inovação tecnológica** aponta para uma agenda de modernização administrativa que combina eficiência com legitimidade, com forte potencial de adaptabilidade ao contexto federativo brasileiro.

Assim, Portugal se configura como um caso paradigmático de **gestão pública seletiva em transição institucional**, ancorada na tradição do serviço civil europeu, mas aberta às exigências contemporâneas de transparência, representatividade e governança digital.

### 3.12. Singapura

#### Introdução

O sistema de concursos públicos de Singapura configura-se como uma das expressões mais refinadas da burocracia racional-legal em sua vertente tecnocrática, combinando centralização normativa, inovação tecnológica e um *ethos* meritocrático rigidamente institucionalizado. Localizada em um território de dimensão reduzida, mas dotada de alta densidade estatal e de uma governança profundamente orientada por desempenho, Singapura oferece um modelo singular de administração pública no qual os concursos não são apenas mecanismos de

recrutamento, mas vetores estratégicos de controle de qualidade, homogeneização de valores organizacionais e reprodução da ordem tecnocrática.

Regido por um sofisticado arcabouço jurídico-institucional que inclui a Constituição, a Lei do Serviço Público e normativas da *Public Service Commission* (PSC), o modelo singapurense adota uma lógica de seleção ancorada em princípios de mérito, integridade e alinhamento com os objetivos do Estado desenvolvimentista. A centralidade da PSC não é apenas funcional, mas simbólica: ela encarna o imperativo moral da imparcialidade administrativa e da excelência técnica, funcionando como filtro moralizante e garantidor da estabilidade institucional.

A presente sessão examina o sistema singapurense com base em 18 variáveis analíticas distribuídas em oito macroestruturas temáticas — *Gestão e Organização, Metodologias de Avaliação, Políticas Inclusivas, Eficiência Temporal, Desafios de Implementação, Aplicabilidade ao Brasil, Percepção Social e Eficácia, e Eficiência Administrativa*. Para cada variável, são considerados os dispositivos normativos, os mecanismos operacionais, os efeitos institucionais e os dados empíricos disponíveis, com o objetivo de mapear tanto os pontos fortes quanto os limites do modelo.

## **Macroestrutura 1 – Gestão e Organização**

A macroestrutura “Gestão e Organização” reúne quatro variáveis que, em conjunto, estruturam a arquitetura institucional dos concursos públicos: *Modelo de Concurso, Organização Territorial, Instrumentos de Transparéncia e Digitalização dos Processos*. Essas variáveis não apenas descrevem aspectos operacionais e normativos dos certames, mas constituem os fundamentos da governança pública em Singapura, refletindo um modelo que combina centralismo meritocrático, inovação digital e *accountability* verticalizada. O exame articulado dessas dimensões revela como o sistema singapurense se organiza para garantir eficiência, padronização e integridade sem comprometer a capacidade adaptativa das agências executoras. O sistema se distancia tanto de arranjos excessivamente descentralizados — marcados por heterogeneidade decisória — quanto de modelos hiperburocratizados, optando por uma estrutura funcionalmente centralizada, mas tecnicamente delegada, com forte investimento em infraestrutura tecnológica e mecanismos de controle público.

O modelo de concurso público adotado em Singapura (*Modelo\_Concurso*) é caracterizado por uma centralização normativa robusta, articulada com uma execução setorial descentralizada, mas altamente regulada. A **Public Service Commission (PSC)** exerce papel central na definição dos marcos éticos e procedimentais do sistema seletivo, estabelecendo diretrizes sobre admissibilidade, critérios de mérito, etapas avaliativas e condutas institucionais. Contudo, a condução prática dos concursos — como aplicação de provas, entrevistas e dinâmicas — é atribuída a **ministérios e agências específicas**, que adaptam os instrumentos às exigências de cada carreira, sem romper com os parâmetros estabelecidos. Trata-se, portanto, de um sistema híbrido em sua operação: centralizado quanto à governança e padronização dos princípios, e descentralizado quanto à implementação contextualizada dos certames. A combinação entre uniformidade normativa e autonomia funcional tem sido fundamental para

garantir responsividade institucional sem comprometer a integridade e a legitimidade do processo seletivo.

Quanto à *Organização Territorial*, o sistema de Singapura reflete o próprio desenho unitário do Estado: não há níveis subnacionais autônomos com competência para conduzir concursos públicos, o que permite uma centralização vertical das decisões estratégicas. A PSC, vinculada ao gabinete do Primeiro-Ministro, é responsável por garantir a coesão dos procedimentos e supervisionar a conformidade dos processos conduzidos por cada agência. Ainda assim, as unidades administrativas dispõem de relativa liberdade técnica para elaborar etapas específicas, como simulações práticas ou entrevistas comportamentais, desde que respeitados os referenciais de mérito e transparência definidos centralmente. Essa centralização normativa com execução tecnicamente distribuída permite altos níveis de controle de qualidade, padronização avaliativa e alinhamento estratégico entre os concursos e os objetivos do serviço público em Singapura.

A variável *Instrumentos de Transparéncia* expressa o compromisso institucional com o acesso público à informação e a auditabilidade dos processos. O portal Careers@Gov centraliza a divulgação de editais, resultados, critérios de seleção e oferece interface direta com o candidato. Esse mecanismo é reforçado por um *código de conduta rigoroso* exigido dos servidores envolvidos na condução dos certames. Além disso, canais de reclamação, ouvidoria e revisão administrativa estão disponíveis de forma contínua, compondo uma infraestrutura robusta de *accountability*. A confiabilidade do processo é ancorada não apenas na publicidade dos atos, mas também na clareza normativa, no cumprimento estrito dos prazos e na rastreabilidade das decisões.

Por fim, a variável *Digitalização dos Processos* posiciona Singapura como referência internacional. O grau de digitalização é classificado como *muito alto*, com uso extensivo de tecnologias avançadas, como inteligência artificial (IA), blockchain, softwares de monitoramento remoto (*proctoring*) e plataformas integradas que permitem desde a candidatura até a devolutiva pós-avaliação. A iniciativa *Smart Nation*, promovida pelo governo, é a espinha dorsal dessa transformação digital, articulando segurança, automação e acessibilidade em todas as fases dos concursos. Esse nível de maturidade tecnológica não apenas reduz custos e prazos — como documentado em avaliações comparativas —, mas também reforça a integridade e a confiabilidade do sistema, ao mitigar oportunidades de fraude, vazamentos e favorecimentos indevidos.

De forma integrada, essas quatro variáveis evidenciam uma engenharia institucional orientada por princípios de *controle central com execução especializada*, uso intensivo de tecnologias emergentes e um *ethos* público que prioriza a transparéncia e o mérito. O modelo de Singapura mostra-se particularmente eficaz em contextos de alta densidade populacional e baixos níveis de tolerância à ineficiência, demonstrando como a racionalidade tecnoburocrática pode ser compatível com flexibilidade operacional. Em comparação com outros países analisados, destaca-se não apenas pela estabilidade normativa, mas também pela capacidade de inovar sem renunciar à uniformidade nos critérios e da equidade nos resultados.

## **Macroestrutura 2 – Metodologias de Avaliação**

O sistema de concursos públicos em Singapura se destaca pela diversidade e sofisticação metodológica aplicada à seleção de candidatos, o que se reflete de maneira direta na configuração precisa de suas *etapas* e nos *instrumentos* de avaliação utilizados. A engenharia avaliativa ali implementada busca, de modo articulado, testar conhecimentos técnicos, competências comportamentais e aderência institucional, estabelecendo uma relação estreita entre o que se avalia e o perfil desejado para o serviço público local. A elevada exigência dos concursos e a centralidade da meritocracia na cultura administrativa singapurense tornaram essas metodologias não apenas ferramentas técnicas, mas também vetores de reprodução e controle organizacional.

A variável *Etapas\_Avaliacao* abrange, em Singapura, um conjunto articulado de fases: após a análise curricular inicial, que determina a elegibilidade formal dos candidatos, seguem-se provas escritas objetivas e/ou dissertativas voltadas para o domínio técnico da função; avaliações psicométricas que medem traços de personalidade e inteligência cognitiva; entrevistas (individuais ou em painel); dinâmicas de grupo e, em determinadas funções, provas práticas específicas. O processo também incorpora a verificação formal de referências profissionais, análise de antecedentes e, por vezes, exames médicos. Essa estrutura, embora padronizada pela Public Service Commission (PSC), é adaptável às especificidades de cada ministério ou agência governamental, garantindo adequação funcional e precisão na triagem.

A variável *Instrumentos\_Avaliacao*, por sua vez, diz respeito às ferramentas específicas empregadas em cada uma dessas fases. Singapura utiliza uma variedade de instrumentos altamente calibrados: testes psicométricos desenvolvidos por consultorias especializadas (como MMPI-2 ou Big Five), entrevistas estruturadas com roteiros comportamentais pré-definidos, dinâmicas de grupo com observação participativa, simulações práticas que mimetizam situações reais de trabalho (sobretudo para funções de atendimento e emergência) e softwares de monitoramento remoto em provas digitais. O uso de *proctoring* remoto, gravação de tela, bloqueio de navegação e análise de expressões faciais via IA já está plenamente consolidado. Para cargos de liderança, são recorrentes os *assessment centers* com exercícios de resolução de problemas em equipe e dramatizações que permitem observar competências interpessoais em contextos complexos.

Esse arcabouço metodológico visa não apenas assegurar a qualidade técnica dos selecionados, mas também garantir sua compatibilidade com os valores institucionais do serviço público, como conformidade normativa, ética procedural e capacidade de trabalho colaborativo. A seleção, portanto, não se limita à identificação de competências técnicas, mas incorpora uma dimensão fortemente organizacional — que molda, seleciona e normaliza comportamentos desejáveis.

Por fim, vale destacar que, embora essas metodologias promovam um grau elevado de objetividade, elas também suscitam críticas quanto à sua capacidade de acolher perfis não convencionais, criativos ou provenientes de trajetórias menos alinhadas aos padrões dominantes. Em última instância, as metodologias de avaliação operam tanto como dispositivos

técnicos quanto como mecanismos simbólicos de reprodução do *ethos* burocrático singapurense.

A variável *Critica\_Modelo* permite a identificação das principais limitações e questionamentos levantados sobre os formatos avaliativos predominantes nos concursos públicos de Singapura. Ainda que o país exiba um sistema seletivo amplamente reconhecido por sua integridade e eficiência, há críticas relevantes quanto aos impactos sociais e subjetivos do modelo vigente.

Entre as principais críticas, destaca-se a ênfase na conformidade organizacional e na reprodução de um ideal homogêneo de candidato. O sistema, embora tecnicamente rigoroso, pode desincentivar a diversidade de pensamento e de trajetórias profissionais, especialmente em cargos de liderança ou formulação de políticas públicas. A baixa diversidade ideológica, mencionada inclusive em relatórios internacionais, é frequentemente associada a um excesso de padronização dos perfis aprovados, com favorecimento de candidatos treinados para responder segundo os códigos e expectativas da administração pública vigente.

Outro aspecto crítico diz respeito à alta pressão emocional e psicológica imposta sobre os candidatos. A estrutura seletiva intensiva — marcada por múltiplas fases, avaliações técnicas e entrevistas em profundidade —, embora eficaz em selecionar candidatos altamente qualificados, pode excluir perfis igualmente competentes, mas menos familiarizados com essas práticas, como oriundos de contextos educacionais alternativos ou de segmentos marginalizados.

Por fim, há um debate incipiente sobre o equilíbrio entre meritocracia e inclusão. Apesar do sistema se autodefinir como meritocrático, os mecanismos de avaliação pouco consideram trajetórias diversas de vida, o que limita a compreensão de mérito em termos amplos, relacionando-o quase exclusivamente a indicadores formais de desempenho acadêmico ou técnico. Essa crítica se conecta diretamente às tensões entre excelência técnica e pluralidade de experiências, essenciais a uma administração pública equitativa e responsável.

### **Macroestrutura 3 – Políticas Inclusivas**

A dimensão inclusiva do sistema de concursos públicos de Singapura articula-se de forma distinta dos modelos mais tradicionais de ações afirmativas baseadas em cotas formais. Em vez de reservas percentuais obrigatórias, como observado em países como Índia ou Brasil, Singapura adota uma abordagem centrada na compensação estrutural por meio de programas de preparação, bolsas de estudo e medidas de apoio focadas em grupos sub-representados. Esse modelo, ancorado nas variáveis *Tipos\_Cotas* e *Impacto\_Cotas*, combina meritocracia com um reconhecimento limitado, mas efetivo, da desigualdade de condições de partida.

No que se refere à variável *Tipos\_Cotas*, observa-se a inexistência de cotas rígidas legalmente estabelecidas. Em seu lugar, a administração pública opera com esquemas alternativos de equalização de oportunidades. As principais iniciativas incluem programas de bolsas financiadas pela própria PSC para estudantes de origem socioeconômica vulnerável, com especial atenção às minorias étnicas (como os malaios e os indianos tâmeis) e a mulheres.

Também são promovidos cursos preparatórios gratuitos para candidatos de baixa renda, incluindo módulos de orientação para entrevistas e resolução de provas. Esse enfoque preventivo busca nivelar o acesso à fase de aplicação sem comprometer os critérios de mérito técnico na etapa de seleção.

A variável *Impacto\_Cotas* indica efeitos mensuráveis dessas políticas, ainda que de amplitude média. Há um crescimento na representatividade de minorias em posições intermediárias e superiores, com destaque para o aumento de mulheres em cargos de liderança e a presença crescente de candidatos de origem não-chinesa nos ciclos de bolsas da PSC. A taxa de sucesso de candidatos que participaram dos programas de apoio do governo é consistentemente mais alta do que a de seus pares não assistidos. No entanto, a ausência de mecanismos obrigatórios de reporte e metas vinculantes dificulta uma avaliação mais robusta do impacto sistêmico da inclusão no longo prazo.

Além disso, cabe sublinhar que, embora o modelo evite a institucionalização de reservas de vagas, ele não está imune a críticas. Setores da sociedade civil e especialistas em administração pública vêm questionando a insuficiência de medidas corretivas no topo da hierarquia estatal. O fenômeno do "teto de vidro" — que impede a ascensão de determinados grupos às mais altas funções públicas — permanece relevante e exige novas formas de monitoramento, inclusive com indicadores desagregados por etnia, renda e gênero.

Dessa forma, a macroestrutura das políticas inclusivas em Singapura revela uma racionalidade de gestão da diversidade baseada em meritocracia condicionada: preserva o desempenho como critério último, mas reconhece a importância de ajustar o ponto de partida dos candidatos, ainda que de maneira não confrontacional. Esse modelo pode oferecer valiosas lições ao Brasil, especialmente no tocante ao uso de estratégias preparatórias e ao monitoramento de impacto, sem necessariamente depender de reservas numéricas rígidas.

#### **Macroestrutura 4: Eficiência Temporal**

A macroestrutura de *Eficiência Temporal* oferece um panorama sobre o ritmo e a previsibilidade dos concursos públicos, bem como a agilidade na transição entre a publicação dos editais e a homologação final dos resultados. As duas variáveis que compõem essa macro — *Periodicidade\_Concursos* e *Tempo\_Medio\_Selecao* — são particularmente relevantes para avaliar a capacidade responsiva do sistema de gestão de pessoas do Estado diante das demandas administrativas, mudanças conjunturais e planejamento de longo prazo.

No caso de Singapura, a variável *Periodicidade\_Concursos* indica uma estrutura de recrutamento contínuo, com editais e processos seletivos abertos de maneira regular ao longo do ano. Essa estratégia decorre de um modelo de governança fortemente orientado para resultados, em que as demandas por capital humano são monitoradas em tempo real e integradas aos ciclos de planejamento estratégico. O portal Careers@Gov opera como um ambiente digital dinâmico, permitindo que os diversos ministérios e agências atualizem frequentemente seus quadros, sem dependência de janelas rígidas ou cronogramas uniformes. A alta previsibilidade é compensada pela flexibilidade operacional, e essa lógica de fluxo

constante contribui para a manutenção de níveis baixos de vacância e a renovação de competências nas equipes.

Já a variável *Tempo\_Medio\_Selecao* revela um desempenho temporal expressivo: a maioria dos concursos em Singapura é concluída entre 3 e 6 meses após o lançamento dos editais. Esse tempo médio, considerado curto em comparação com padrões internacionais, é alcançado graças à adoção extensiva de ferramentas digitais em todas as etapas — desde a triagem automatizada de currículos até a realização de provas online com softwares de *proctoring* e entrevistas estruturadas via plataformas seguras. Além disso, a baixa taxa de judicialização e a eliminação de redundâncias burocráticas nas fases de verificação documental e análise de antecedentes contribuem para o encurtamento dos ciclos de contratação.

Portanto, o caso de Singapura exemplifica uma abordagem de eficiência temporal sustentada por três eixos centrais: digitalização integral, descentralização coordenada (que permite adaptações setoriais sem ruptura institucional) e racionalização dos procedimentos internos. A métrica de tempo, nesse contexto, não é apenas um indicador logístico, mas parte integrante do próprio ethos da administração pública local, que valoriza a entrega célere e tecnicamente qualificada dos serviços.

### **Macroestrutura 5: Desafios de Implementação**

A macroestrutura *Desafios de Implementação* tem como objetivo investigar os principais entraves internos e estruturais que afetam a execução eficaz dos concursos públicos. As variáveis *Complexidade\_Administrativa* e *Desafios\_Contextuais* permitem, respectivamente, avaliar o grau de burocracia e a incidência de obstáculos contextuais que impactam a operacionalização dos certames, mesmo em sistemas tecnicamente avançados como o de Singapura.

No caso da variável *Complexidade\_Administrativa*, Singapura apresenta um nível médio de complexidade. Embora os processos sejam notavelmente bem estruturados, com fluxos claros, cronogramas rigorosos e alta previsibilidade, a sofisticação técnica e o nível de exigência institucional criam camadas de controle que, se por um lado evitam fraudes e asseguram meritocracia, por outro demandam elevado grau de coordenação interministerial e de conformidade documental. Apesar da ausência de gargalos sistêmicos, o cumprimento metílico de requisitos administrativos e o alto padrão de documentação tornam o processo denso, especialmente para candidatos externos ou em situações de exceção (como cidadãos com formações não convencionais ou oriundos de trajetórias internacionais).

Já a variável *Desafios\_Contextuais* permite observar que os maiores obstáculos à implementação não estão ligados à ausência de recursos ou à ineficiência do aparato estatal — que é altamente funcional —, mas sim a fatores de natureza sociopolítica e cultural. Em Singapura, destaca-se a alta competitividade entre os candidatos, a intensa pressão por desempenho e a rigidez ideológica subjacente ao *ethos* meritocrático. Há uma ênfase quase absoluta na conformidade organizacional e na adaptação à cultura estatal, o que pode dificultar a entrada de perfis não alinhados ao molde funcional estabelecido. Ademais, a baixa

diversidade ideológica e a forte padronização de comportamentos esperados geram, por vezes, críticas quanto à abertura do sistema a formas alternativas de excelência.

A conjugação desses elementos faz com que os desafios de implementação em Singapura estejam menos relacionados a disfunções técnicas ou institucionais — como ocorre em muitos países — e mais a aspectos normativos e culturais do próprio modelo de gestão pública. Trata-se, portanto, de um caso em que o sucesso estrutural convive com tensões mais sutis e difusas, que demandam atenção para políticas de humanização do processo e acolhimento de trajetórias não-hegemônicas dentro do serviço público.

### **Macroestrutura 6: Aplicabilidade ao Brasil**

A análise da variável *Adaptabilidade\_Brasil* visa avaliar qualitativamente o grau de compatibilidade entre o modelo de concursos públicos de Singapura e o contexto institucional, cultural e administrativo brasileiro. Essa avaliação leva em consideração dimensões como estrutura burocrática, arcabouço legal, cultura organizacional, nível de digitalização, desenho federativo e políticas inclusivas. No caso de Singapura, essa adaptabilidade é classificada como *Alta-Média*, sinalizando a existência de aspectos altamente transferíveis, embora acompanhados de restrições significativas.

O principal fator que favorece a adaptabilidade do modelo singapurião ao Brasil é o seu elevado grau de digitalização (*digitalização de processos*), que poderia ser reproduzido — ao menos em parte — no contexto brasileiro como resposta à morosidade, aos altos custos logísticos e à fragmentação institucional observada em diversos concursos públicos. A experiência de Singapura com plataformas unificadas como o *Careers@Gov*, sua integração com sistemas de inteligência artificial, *proctoring* e *blockchain*, bem como a automação de etapas de correção e verificação documental, oferece um conjunto robusto de inovações técnicas com alto potencial de replicação, sobretudo nos concursos federais brasileiros. O *modelo de autenticação digital centralizada*, por exemplo, poderia contribuir para evitar fraudes e reduzir a judicialização das seleções.

Além disso, as metodologias de avaliação centradas em múltiplas etapas e formatos — como simulações práticas, entrevistas estruturadas e testes psicométricos — reforçam a ideia de um modelo mais amplo e sofisticado de aferição de competências (*instrumentos de avaliação*), em contraste com o padrão excessivamente conteudista e memorístico dos concursos brasileiros. A ênfase em habilidades interpessoais, pensamento crítico e capacidade de adaptação ao serviço público permite superar a lógica puramente classificatória por meio de provas escritas extensas, abrindo caminho para processos mais formativos e orientados à função.

No entanto, é importante destacar que a importação integral do modelo singapurião encontra barreiras relevantes. Em primeiro lugar, o Brasil possui uma estrutura federativa complexa, em que a descentralização administrativa — sobretudo nos concursos estaduais e municipais — é uma condição constitucional e política, ao passo que Singapura opera sob um modelo unitário de governo. Isso implica que as estratégias de centralização normativo-operacional adotadas por Singapura seriam de difícil transposição sem uma reforma institucional profunda. Em

segundo lugar, o *ethos* meritocrático intensivo de Singapura, aliado à baixa tolerância à divergência ideológica e à alta pressão por conformidade organizacional, dificilmente encontraria acolhimento no contexto brasileiro, que valoriza — ao menos normativamente — a diversidade regional, social e funcional.

Além disso, embora Singapura tenha avançado em medidas afirmativas indiretas, a ausência de cotas formais no seu sistema contrasta com o modelo brasileiro, que incorpora reservas de vagas para pessoas com deficiência, negros e, em alguns casos, populações indígenas e quilombolas. Isso significa que a lógica inclusiva brasileira não seria atendida por uma simples transposição dos mecanismos singapurianos de bolsas e programas de mentoria, exigindo um desenho adaptativo mais robusto.

Por fim, destaca-se que a replicação de elementos do modelo singapuriano deve levar em conta não apenas os recursos tecnológicos, mas também os dispositivos institucionais de *accountability*, a cultura organizacional dos órgãos públicos e o nível de formação dos gestores locais. Sem isso, a digitalização corre o risco de se tornar mero expediente técnico, sem impacto efetivo sobre a transparência, a eficiência e a equidade dos concursos.

### **Macroestrutura 7: Percepção Social e Eficácia**

A macroestrutura de *Percepção Social e Eficácia* abrange duas variáveis complementares. A primeira, *Percepção Pública*, refere-se à avaliação qualitativa da população em relação à transparência, eficiência, confiabilidade e justiça dos concursos públicos. A segunda, *Indicadores de Qualidade*, contempla métricas objetivas ou semiquantitativas relacionadas ao desempenho institucional, perfil técnico dos servidores e impacto do recrutamento sobre a prestação de serviços públicos. Em Singapura, ambas as variáveis registram patamares extremamente elevados — um dos mais altos entre os modelos analisados — evidenciando uma forte relação entre eficiência procedural, meritocracia seletiva e legitimidade social.

A *percepção pública* sobre o sistema de concursos em Singapura é amplamente positiva, sustentada por pilares como a meritocracia rigorosa, o uso extensivo de tecnologias antifraude, a transparência radical dos critérios e resultados, e a reputação de integridade da *Public Service Commission* (PSC). Pesquisas realizadas por órgãos como o *Civil Service College* e o *Institute of Policy Studies* indicam que mais de 80% dos cidadãos singapurianos confiam no sistema de seleção pública como instrumento imparcial de alocação de talentos estatais. Esse índice de confiança é sustentado por uma cultura administrativa que associa o sucesso no concurso não apenas à qualificação técnica, mas ao alinhamento moral e institucional com os valores do serviço público.

Além disso, a eficiência comunicacional desempenha papel crucial na formação dessa percepção: os sites oficiais (como o [Careers@Gov](#)) oferecem portais interativos com funcionalidades de rastreamento de candidatura, acesso a editais e relatórios de desempenho institucional, além de canais para feedback e denúncias. O código de conduta da PSC, amplamente divulgado, estabelece limites rígidos à atuação dos avaliadores, reforçando a imparcialidade e o comprometimento com critérios universalistas de seleção. Dessa forma, a

credibilidade do processo não deriva apenas de sua tecnicidade, mas de sua inteligibilidade pública e *accountability* normativo.

Já os *indicadores de qualidade* do sistema reforçam esse prestígio. Singapura é reconhecida por alocar nos cargos públicos indivíduos com altíssimo grau de formação técnica e habilidades adaptativas, frequentemente oriundos dos melhores centros universitários da Ásia. Os bolsistas PSC, por exemplo, são selecionados com base em critérios complexos que avaliam não apenas resultados acadêmicos, mas maturidade emocional, potencial de liderança e comprometimento cívico. Os processos seletivos geram, portanto, um perfil de servidor altamente qualificado, o que se reflete em indicadores como desempenho institucional (*benchmarked* por auditorias), níveis de inovação administrativa e resolutividade de políticas públicas.

Cabe destacar, no entanto, que essa excelência técnica pode vir acompanhada de certa homogeneização ideológica e pressões por conformismo institucional, apontadas por analistas como riscos à diversidade epistêmica e à criatividade organizacional. Ainda assim, sob a ótica da variável *Indicadores Qualidade*, Singapura exemplifica um modelo de alta performance: concursos concisos, objetivos bem definidos, critérios claros e métodos sofisticados de avaliação, com impacto mensurável na eficiência e legitimidade do Estado.

Para o contexto brasileiro, os dados relativos a essa macroestrutura são especialmente relevantes. Eles apontam que a melhora da *percepção pública* dos concursos está diretamente associada à incorporação de ferramentas de transparência em tempo real, protocolos claros de conduta e canais efetivos de controle social. Ao mesmo tempo, revelam que a obtenção de *indicadores de qualidade* elevados demanda mais do que boas provas: requer uma política sistemática de recrutamento baseada em valor público, avaliação institucional continuada e mecanismos permanentes de formação e capacitação.

### **Macroestrutura 8: Eficiência Administrativa**

A macroestrutura de *Eficiência Administrativa* compreende dois elementos fundamentais: os *custos do processo seletivo* (*Custos\_Processo*), que avaliam o investimento médio por candidato e o impacto orçamentário total dos concursos, e o *uso de tecnologias específicas* (*Uso\_Tecnologia*), que abrange desde a informatização das etapas até soluções mais avançadas, como inteligência artificial e blockchain. No modelo de Singapura, esses dois elementos estão articulados de maneira exemplar: o país investe de forma racionalizada em seus processos seletivos, ao mesmo tempo em que emprega tecnologias de ponta para garantir precisão, celeridade e segurança. Essa conjunção consolida Singapura como uma referência global em termos de governança digital aplicada à seleção pública.

Com relação à variável *Custos\_Processo*, os dados oficiais indicam um custo médio entre 100 e 200 dólares singapurianos por candidato — valor relativamente moderado se comparado a países com estruturas analógicas e menos padronizadas. Este custo abrange desde a gestão da inscrição até a entrega final dos resultados, incluindo processos como triagem curricular, aplicação de provas, entrevistas estruturadas e verificação de antecedentes. A relativa contenção dos gastos se deve, em grande parte, à centralização digital promovida por

plataformas como o [Careers@Gov](#), que permite a automatização de boa parte da logística envolvida no processo seletivo. Em concursos de larga escala, essa infraestrutura reduz custos com impressão, aluguel de espaço físico, deslocamento de avaliadores e pessoal de apoio.

Contudo, mais do que sua contenção orçamentária, é o desenho inteligente e modular das etapas — com uso intensivo de triagens automáticas, entrevistas padronizadas e diagnósticos de perfil psicométrico — que explica a racionalidade econômica dos certames singapurianos. Trata-se de um modelo em que o investimento é calibrado para maximizar resultados: gasta-se menos porque se gasta com mais precisão, concentrando recursos nos pontos críticos do processo, como a qualidade dos avaliadores, a integridade da plataforma e a confiabilidade da análise final.

Já no que diz respeito ao *Uso\_Tecnologia*, Singapura representa um dos casos mais avançados do mundo. Desde a inscrição até a homologação, os concursos são integrados a uma arquitetura digital abrangente, apoiada por tecnologias emergentes. As provas podem ser aplicadas em ambientes virtualizados com monitoramento remoto (*remote proctoring*), utilizando softwares que rastreiam o comportamento do candidato por meio de vídeo, áudio e análise de padrões de atenção. Além disso, a autenticação por biometria facial e o uso de *blockchain* para armazenar resultados e registros sensíveis garantem segurança, rastreabilidade e confiança nos dados gerados.

A iniciativa nacional *Smart Nation*, lançada pelo governo de Singapura, impulsionou a adoção de ferramentas digitais no serviço público — incluindo nos concursos. A Public Service Commission, por exemplo, emprega algoritmos baseados em inteligência artificial para classificar candidatos com base em múltiplos vetores: currículo, histórico acadêmico, perfil psicométrico e desempenho em avaliações anteriores. Tais dados alimentam painéis de decisão utilizados pelos avaliadores, que podem assim combinar julgamento humano com análises objetivas de grande volume de informações. Softwares como o *TestReach* são utilizados para aplicar provas adaptativas e seguras, e painéis como o *People Analytics Dashboard* permitem visualizar, em tempo real, o desempenho de todo o processo seletivo.

A conjunção entre *baixos custos unitários* e *tecnologias avançadas* permite à Singapura sustentar um modelo de alta eficácia administrativa, que alia agilidade e qualidade técnica com estabilidade normativa e segurança jurídica. Essa articulação, por sua vez, gera externalidades positivas: servidores selecionados mais rapidamente, maior adequação ao perfil das funções, menor contencioso jurídico e ampliação da confiança social nos certames.

Para o Brasil, essa macroestrutura revela caminhos promissores, mas também obstáculos. A ampliação da *eficiência administrativa* passa, necessariamente, pela universalização de plataformas digitais estáveis, pela reengenharia de etapas redundantes e pela adoção de ferramentas inteligentes de avaliação. Isso exige investimento inicial, mas pode gerar, no médio prazo, economia, previsibilidade e racionalização de recursos. Além disso, a experiência de Singapura indica que o uso de tecnologias avançadas só alcança pleno efeito quando acoplado a uma cultura institucional de *accountability*, interoperabilidade e respeito a direitos fundamentais — inclusive no tratamento de dados pessoais sensíveis durante os concursos.

## **Considerações Finais**

O modelo de concursos públicos de Singapura evidencia uma arquitetura estatal profundamente orientada pela eficiência, integridade e inovação. Combinando centralização digital, avaliação padronizada e uso intensivo de tecnologias emergentes, o país conseguiu transformar o processo seletivo em um instrumento de fortalecimento da capacidade estatal. A estrutura meritocrática não ignora as questões de inclusão, mas as aborda por meio de mecanismos indiretos e políticas de longo prazo voltadas à educação de base, o que revela uma abordagem estrutural mais do que compensatória.

Para o Brasil, o caso de Singapura oferece aprendizados valiosos sobre digitalização, racionalização de custos e governança baseada em dados. No entanto, a replicação exige cautela: a adoção de tecnologias e metodologias semelhantes requer bases institucionais sólidas, sistemas interoperáveis e, sobretudo, um compromisso efetivo com a transparência, a equidade e a capacidade técnica da máquina pública. A experiência singapuriana mostra que eficiência não é sinônimo de pressa, mas de projeto — um projeto de Estado ancorado na confiança, na previsibilidade e na excelência.

### **3.13. Análise da estrutura de concursos públicos no Brasil**

#### **Introdução**

O sistema de concursos públicos no Brasil constitui um dos pilares centrais da administração pública, sendo o mecanismo primordial de ingresso no serviço estatal por meio de critérios meritocráticos, impressuais e transparentes. Regulamentado por um complexo arcabouço normativo e operado em múltiplos níveis federativos, o modelo brasileiro apresenta uma configuração multifacetada que combina tradição jurídica, pressões por modernização e desafios estruturais persistentes.

Nos últimos anos, o país tem empreendido esforços relevantes de atualização do sistema, como a promulgação da Lei nº 14.965/2024, que normatiza princípios e procedimentos dos concursos públicos em âmbito federal, e a criação do Concurso Público Nacional Unificado (CPNU), que introduz um novo paradigma de coordenação centralizada. Tais iniciativas apontam para uma tentativa de harmonizar os vetores de eficiência, inclusão e *accountability*, ao mesmo tempo em que respondem à heterogeneidade administrativa de um país continental.

Entretanto, o sistema ainda enfrenta entraves históricos: altos custos operacionais, burocracia complexa, desigualdades regionais na capacidade de execução, assimetrias de acesso e judicialização recorrente. Além disso, o Brasil vem tentando adaptar suas práticas às exigências contemporâneas de avaliação por competências, acessibilidade digital, representatividade e diversidade, incorporando experiências internacionais como referência para sua própria reforma.

Essa sessão busca analisar, com base em variáveis sistematizadas e comparáveis, os principais elementos da estrutura, das práticas e dos desafios dos concursos públicos brasileiros. A

organização por macroestruturas — como **Gestão e Organização**, **Metodologias de Avaliação**, **Políticas Inclusivas**, **Eficiência Temporal** e outras — permite uma leitura aprofundada das dimensões técnicas, jurídicas e políticas que conformam o sistema, oferecendo subsídios para reflexão crítica e formulação de políticas públicas mais eficazes.

### **Estrutura Normativa e Institucional do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal**

O funcionamento institucional dos concursos públicos federais está diretamente vinculado à estrutura do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), definida originalmente pelo Decreto nº 67.326/1970. Este decreto estabeleceu uma divisão de trabalho clara entre três níveis distintos de órgãos, uma configuração que permanece válida até hoje, mesmo após diversas transformações políticas e administrativas pelas quais passou o país.

O **Órgão Central**, atualmente representado pela **Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP)** do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), tem uma atuação eminentemente estratégica. Conforme descrito no artigo 6º do referido decreto, suas competências incluem estudo, formulação de diretrizes, orientação normativa, coordenação, supervisão, controle e fiscalização específica. O Órgão Central não se envolve diretamente na gestão cotidiana dos recursos humanos, mas desempenha um papel crucial ao estabelecer as políticas nacionais aplicadas por todos os órgãos federais.

Por sua vez, os **Órgãos Setoriais e Seccionais**, previstos no artigo 7º do Decreto nº 67.326/1970, são responsáveis pelas atividades de gestão e execução de políticas de recursos humanos nos níveis específicos dos Ministérios (Setoriais) e das autarquias e fundações públicas (Seccionais). Essas unidades operacionais implementam concretamente as políticas nacionais definidas pelo Órgão Central, gerenciam processos internos, como contratação e folha de pagamento, e atendem diretamente aos servidores públicos. Embora estejam subordinados administrativamente às suas respectivas autoridades superiores, esses órgãos estão tecnicamente vinculados ao Órgão Central, sendo obrigados a seguir suas normas e diretrizes.

A criação do **Ministério da Gestão e da Inovação (MGI)** trouxe uma reconfiguração singular no arranjo institucional do Sipec. O MGI passou a abrigar simultaneamente as funções de Órgão Central (através da SGP) e de Órgão Setorial (por meio da Secretaria de Serviços Compartilhados – SSC). Essa sobreposição inédita de funções estratégicas e operacionais permite ao MGI atuar como um "laboratório de políticas públicas". Novas abordagens, como sistemas inovadores de avaliação de desempenho, podem ser formuladas pela SGP, imediatamente testadas pela SSC internamente, e posteriormente refinadas e expandidas para a esfera federal, baseadas em evidências obtidas rapidamente. Essa dinâmica singular proporciona ao Ministério um poder significativo para acelerar a formulação e a implementação de políticas de gestão de pessoas.

No âmbito normativo, uma das mudanças mais significativas recentes foi a promulgação da **Lei Geral dos Concursos Públicos (Lei nº 14.965/2024)**, que introduziu inovações

expressivas visando modernizar e ampliar a segurança jurídica e operacional dos concursos públicos federais. Entre as novidades destacam-se três modalidades explícitas de avaliação: provas de conhecimentos gerais e específicos, testes de habilidades práticas (testes físicos ou simulações) e avaliação psicológica ou psicotécnica de competências. Ademais, a nova legislação permite, pela primeira vez, a realização de provas totalmente online, garantindo segurança tecnológica e igualdade de condições de participação. Também prevê um regime transitório, com aplicação obrigatória a partir de janeiro de 2028, oferecendo tempo adequado para adaptação institucional e tecnológica.

Complementando essa modernização legislativa, a **Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)** desenvolveu o "Guia Referencial para Concursos Públicos" e, especialmente, a inovadora "Matriz de Competências Transversais", com o objetivo de transformar a lógica das avaliações nos concursos públicos. Em vez de privilegiar exclusivamente a memorização de conteúdos, a matriz sugere uma avaliação mais integral do candidato, contemplando habilidades como resolução de problemas com base em dados, mentalidade digital, comunicação interpessoal, foco em resultados para os cidadãos e capacidade efetiva de trabalhar em equipe. Essa mudança conceitual busca selecionar servidores mais preparados para enfrentar desafios contemporâneos complexos, alinhando-se às melhores práticas internacionais.

Por fim, vale destacar que, apesar da tendência geral à padronização, alguns setores mantêm regimes específicos adequados às suas particularidades operacionais. É o caso das Instituições Federais de Ensino Superior, que operam sob regime próprio definido por decretos como o nº 7.485/2011 (que criou o "banco de professor-equivalente") e os nº 7.232 e nº 7.311/2010, que regulam a contratação e gestão de servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE). Esses regimes concedem uma flexibilidade gerencial adequada às particularidades acadêmicas, permitindo que universidades e institutos federais ajustem seus quadros conforme necessidades educacionais e institucionais específicas.

A combinação dessa estrutura normativa detalhada, da inovação institucional promovida pelo MGI e da introdução de novos modelos avaliativos orientados por competências cria um ambiente institucional robusto e adaptativo. Ao mesmo tempo que busca centralizar diretrizes estratégicas, o sistema também abre espaço para práticas inovadoras, adaptadas às necessidades específicas dos diversos órgãos da administração federal brasileira.

Essa base institucional consolidada e em processo de modernização oferece o pano de fundo necessário para compreender as diferentes dimensões que estruturam o sistema de concursos públicos no Brasil. A partir dela, torna-se possível analisar como se articulam, na prática, as instâncias normativas e operacionais que viabilizam a seleção de servidores. A seguir, examinamos as principais macroestruturas que compõem esse sistema, começando pela **Gestão e Organização**, que trata da distribuição de competências, modelos de concurso, instrumentos de transparência e grau de digitalização dos processos. Essa primeira macroestrutura permite identificar os mecanismos por meio dos quais se equilibra, ou tensiona, a relação entre centralização estratégica e descentralização executiva no campo do recrutamento público.

## **Macroestrutura 1: Gestão e Organização no Sistema Brasileiro de Concursos Públicos**

A estrutura organizacional dos concursos públicos no Brasil reflete uma configuração institucional mista, combinando elementos de centralização normativa com práticas descentralizadas na execução dos certames. Essa arquitetura permite certa flexibilidade na organização das seleções, mas também expõe o sistema a desafios relacionados à padronização, à eficiência e à equidade no acesso. A seguir, apresentamos a análise das quatro variáveis que compõem esta macroestrutura: *Modelo\_Concurso*, *Organizacao\_Territorial*, *Instrumentos\_Transparencia* e *Digitalizacao\_Processos*.

O modelo de concurso (*Modelo\_Concurso*) brasileiro é caracterizado por uma estrutura mista. De um lado, destaca-se a centralização promovida pelo Concurso Público Nacional Unificado (CPNU), instituído pelo Decreto nº 11.722/2023, como uma estratégia para coordenar seleções de grande escala voltadas à administração pública federal direta, autárquica e fundacional. O CPNU objetiva padronizar procedimentos, ampliar o acesso, e assegurar maior impessoalidade e eficiência no provimento de cargos, por meio da realização simultânea de provas em todo o território nacional. De outro lado, permanece a existência de uma multiplicidade de certames organizados por órgãos específicos — como a Polícia Federal, o Banco do Brasil ou a Petrobras — que mantêm autonomia quanto à estruturação dos concursos, à definição de conteúdos e à logística de aplicação. Esse modelo híbrido permite à administração pública responder de forma diferenciada a necessidades institucionais variadas, mas também pode gerar disparidades em termos de qualidade, transparência e acesso entre diferentes esferas e setores da burocracia estatal.

Quanto à **organização territorial** (*Organizacao\_Territorial*), o Brasil adota um sistema formalmente federal, mas que, na prática, subordina a autonomia estadual e municipal à legislação federal, sobretudo à Lei nº 14.965/2024. Esta determina diretrizes gerais para concursos em âmbito nacional e condiciona certos padrões de seleção à adesão a normativas federais. Apesar da descentralização organizacional ser comum entre os entes federados, observa-se que os concursos estaduais e municipais nem sempre adotam os mesmos padrões de transparência e rigor metodológico. Essa heterogeneidade institucional impacta a equidade territorial no acesso ao funcionalismo, especialmente nas regiões com menor capacidade administrativa.

No que se refere aos **instrumentos de transparência** (*Instrumentos\_Transparencia*), a legislação brasileira é enfática ao exigir a publicização de todos os atos dos concursos, desde a divulgação dos editais até os resultados finais. Essa obrigação abrange não apenas a veiculação em Diário Oficial da União, mas também a manutenção de portais institucionais com informações atualizadas, como critérios de correção, estatísticas de inscrição e relatórios de recursos. A transparência é um dos pilares do sistema brasileiro, embora sua efetivação ainda dependa da capacidade técnica e da cultura institucional de cada órgão executor.

Por fim, a **digitalização dos processos** (*Digitalizacao\_Processos*) é um dos aspectos mais recentes e promissores da gestão de concursos no país. A Lei nº 14.965/2024 prevê expressamente a possibilidade de aplicação de provas digitais, abertura de plataformas

eletrônicas para inscrições, divulgação de resultados e uso de sistemas automatizados para correção. A existência da Escola Virtual de Governo (EV.G), por exemplo, já demonstra um ecossistema digital em expansão. Todavia, a implementação plena desses recursos ainda encontra obstáculos relevantes, como a desigualdade de infraestrutura entre regiões, limitações técnicas das bancas organizadoras e resistências institucionais a mudanças.

Em conjunto, essas quatro variáveis revelam que a macroestrutura de gestão e organização dos concursos públicos no Brasil está em transição: avança no sentido da padronização, da transparência e da digitalização, mas permanece marcada por desigualdades operacionais e por uma ambivalência entre centralização normativa e execução descentralizada.

## **Macroestrutura 2: Metodologias de Avaliação no Sistema Brasileiro de Concursos Públicos**

A seleção de servidores no Brasil segue um modelo predominantemente baseado em provas escritas, complementado por instrumentos de avaliação variados que buscam aferir, em tese, não apenas conhecimentos, mas também habilidades e competências. Com a promulgação da Lei nº 14.965/2024, observa-se um movimento normativo no sentido de institucionalizar abordagens mais abrangentes de aferição de mérito, incorporando avaliação de competências, provas práticas e mecanismos de classificação que transcendem a nota bruta. Essa macroestrutura analisa três dimensões centrais da metodologia avaliativa: *Etapas\_Avaliacao*, *Instrumentos\_Avaliacao* e *Critica\_Modelo*.

As **etapas de avaliação** (*Etapas\_Avaliacao*) nos concursos brasileiros costumam seguir um roteiro relativamente padronizado: planejamento e autorização formal, elaboração e publicação de edital, abertura de inscrições, aplicação de provas objetivas e/ou discursivas, avaliação de títulos (quando cabível), correção e classificação, convocação, nomeação e posse. Com a nova legislação, esse encadeamento passa a exigir uma fundamentação mais robusta, com previsão detalhada de competências a serem avaliadas, matriz de correlação entre o perfil do cargo e os instrumentos aplicados, bem como possibilidade de provas digitais. A introdução da matriz de competências transversais no CPNU reforça essa mudança de paradigma.

Quanto aos **instrumentos de avaliação** (*Instrumentos\_Avaliacao*), o modelo brasileiro segue majoritariamente ancorado em provas objetivas de múltipla escolha, que são complementadas por provas discursivas e práticas, exames orais (em carreiras jurídicas), testes físicos (em órgãos de segurança), avaliações psicotécnicas e exames médicos. Ainda que haja experiências pontuais com simulações práticas e dinâmicas de grupo, esses formatos são pouco institucionalizados e dependem de bancas especializadas. O uso de entrevistas estruturadas, por sua vez, é raro e encontra resistência normativa, especialmente diante da necessidade de assegurar isonomia.

A **crítica ao modelo vigente** (*Critica\_Modelo*) aponta para uma elevada complexidade burocrática e custo operacional, agravados pela frequente judicialização dos certames. A tendência à padronização excessiva dos formatos, a dificuldade em avaliar habilidades socioemocionais e a ausência de mecanismos eficazes de correlação entre perfil do cargo e

instrumentos de seleção também figuram entre os principais pontos críticos. Além disso, a morosidade nos prazos de execução e a existência de recursos administrativos recorrentes impactam negativamente a eficiência do sistema.

Com isso, a macroestrutura de metodologias de avaliação no Brasil caminha para uma transição: da tradicional ênfase em conhecimento conteudista para um modelo que busque valorizar competências, comportamento ético e capacidade de atuação em contextos complexos. No entanto, essa mudança depende não apenas de normas, mas também de capacitação institucional, amadurecimento das bancas e controle social efetivo dos resultados obtidos nos certames.

### **Macroestrutura 3: Políticas Inclusivas no Sistema Brasileiro de Concursos Públicos**

A incorporação de políticas inclusivas no sistema de concursos públicos no Brasil é resultado de uma trajetória histórica marcada por desigualdades raciais, sociais e territoriais. Com base em uma combinação de dispositivos legais e iniciativas institucionais, o país construiu um dos marcos normativos mais robustos da América Latina em termos de ações afirmativas no acesso ao serviço público. A macroestrutura aqui analisada contempla duas variáveis centrais: *Tipos\_Cotas* e *Impacto\_Cotas*, que permitem avaliar tanto os instrumentos de inclusão implementados quanto os efeitos concretos dessas medidas na composição e representatividade do funcionalismo.

No que diz respeito aos **Tipos de cotas** (*Tipos\_Cotas*), o Brasil adota um sistema ampliado de ações afirmativas. A recente **Lei 15.142/2025** revogou a antiga Lei 12.990/2014, elevando a reserva para pessoas pretas, pardas, indígenas e quilombolas de 20% para **30%** das vagas em concursos públicos federais — incluindo também processos seletivos simplificados — e incorporando indígenas e quilombolas na abrangência da política afirmativa. Além disso, persistem reservas legais para pessoas com deficiência (PcD), conforme estabelece o **Estatuto da Pessoa com Deficiência** (*Lei 13.146/2015*) e o Decreto **9.508/2018**, posteriormente aprimorado pelo **Decreto 12.533/2025**, que detalha procedimentos de heteroidentificação, publicações separadas de resultados por ampla concorrência e cotas, e critérios de acessibilidade em provas físicas. Também existem isenções de taxas de inscrição para pessoas de baixa renda inscritas no CadÚnico<sup>1</sup>, e, em algumas esferas estaduais e municipais, há políticas direcionadas a indígenas, quilombolas ou pessoas trans — embora de alcance ainda limitado.

A análise do **impacto das cotas** (*Impacto\_Cotas*) revela efeitos majoritariamente positivos no plano da diversidade e da representatividade, embora acompanhados de tensões simbólicas e políticas. Pesquisas e relatórios oficiais indicam que a política de cotas raciais, por exemplo, tem ampliado significativamente a presença de servidores negros em órgãos federais, especialmente em cargos técnicos e administrativos. Contudo, permanecem desafios

<sup>1</sup> O Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico) é um instrumento que identifica e caracteriza as famílias de baixa renda no Brasil, permitindo que elas acessem políticas públicas como o Programa Bolsa Família, o Benefício de Prestação Continuada (BPC), a Tarifa Social de Energia Elétrica, entre outros. Gerido pelo Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS), o CadÚnico reúne informações sobre a composição familiar, renda, escolaridade, situação de trabalho, entre outros aspectos socioeconômicos.

importantes: o baixo percentual de pessoas negras em posições de liderança, a concentração regional das aprovações e as controvérsias sobre os mecanismos de verificação da autodeclaração racial. Ademais, embora a presença de PcD tenha aumentado, a ausência de políticas de permanência e de acessibilidade plena limita o impacto estrutural dessas ações. Por fim, o debate sobre a relação entre cotas e mérito segue sendo tensionado por discursos conservadores, o que exige constante monitoramento, avaliação e legitimação institucional.

Em síntese, as políticas inclusivas no Brasil representam um avanço normativo relevante, cuja efetividade depende não apenas da existência formal das cotas, mas da consolidação de práticas institucionais comprometidas com a justiça social, a equidade racial e a democratização do acesso ao Estado.

#### **Macroestrutura 4: Eficiência Temporal no Sistema Brasileiro de Concursos Públicos**

A dimensão da eficiência temporal nos concursos públicos brasileiros revela tanto os limites operacionais quanto os dilemas de planejamento do Estado em matéria de gestão de pessoal. A ausência de uma periodicidade clara e a variação do tempo de seleção conforme o tipo e o nível do cargo dificultam a previsibilidade institucional e a resposta célere às necessidades administrativas. Esta macroestrutura analisa duas variáveis fundamentais: *Periodicidade\_Concursos* e *Tempo\_Medio\_Selecao*, que juntas permitem avaliar a regularidade e a duração dos certames, com implicações diretas sobre a capacidade do Estado de prover serviços públicos de maneira contínua e eficaz.

Em relação à **periodicidade dos concursos** (*Periodicidade\_Concursos*), o Brasil opera em um ciclo político altamente irregular. A realização dos certames depende de múltiplos fatores, entre os quais destacam-se as restrições orçamentárias, a autorização governamental (frequentemente mediada pelo Ministério da Economia), os ciclos eleitorais e a pressão de demandas reprimidas nos órgãos públicos. O recente modelo do Concurso Público Nacional Unificado (CPNU) representa um esforço de racionalização, mas ainda carece da criação de mecanismos que garantam uma periodicidade institucionalizada. Em outras palavras, a regularidade dos concursos permanece vulnerável a dinâmicas políticas e econômicas, o que impacta negativamente a capacidade do Estado de planejar, renovar e diversificar seus quadros técnicos de forma estruturada.

Quanto ao **tempo médio de seleção** (*Tempo\_Medio\_Selecao*), observa-se uma disparidade significativa entre os diferentes concursos. Nos casos de seleções complexas, especialmente para cargos de nível superior, jurídicos ou de alta concorrência, o processo pode ultrapassar doze meses entre o lançamento do edital e a homologação do resultado final. Já em concursos de menor envergadura ou com provas simplificadas, como aqueles organizados por municípios de pequeno porte, esse intervalo pode variar entre três e seis meses. Fatores como recursos administrativos, judicializações frequentes, mudanças na banca organizadora e dificuldades logísticas contribuem para alongar ainda mais esses prazos. A introdução de ferramentas digitais e a padronização prevista na Lei nº 14.965/2024 tendem a mitigar parte desses entraves, mas a cultura organizacional e as lacunas na infraestrutura digital seguem como obstáculos importantes à redução dos tempos de tramitação.

Portanto, embora o Brasil tenha avançado em diretrizes legais e estruturais voltadas à maior previsibilidade e agilidade dos concursos, a macroestrutura de eficiência temporal ainda é marcada por uma instabilidade sistêmica, exigindo reformas institucionais mais profundas para garantir continuidade administrativa, redução de lacunas funcionais e fortalecimento da confiança pública nos processos seletivos.

### **Macroestrutura 5: Desafios de Implementação no Sistema Brasileiro de Concursos Públicos**

A implementação dos concursos públicos no Brasil envolve um conjunto complexo de exigências normativas, logísticas e institucionais que afetam diretamente a agilidade, a eficiência e a legitimidade do processo seletivo. Essa macroestrutura examina dois eixos centrais: *Complexidade Administrativa* e *Desafios Contextuais*. Ambos dimensionam os obstáculos práticos enfrentados pela administração pública na organização e execução dos certames, com destaque para as particularidades do modelo brasileiro, caracterizado por alta judicialização, sobreposição normativa e desigualdade estrutural entre os entes federativos.

A **complexidade administrativa** (*Complexidade Administrativa*) no Brasil é elevada. A condução de um concurso público exige o cumprimento de diversas etapas regulamentadas — desde a autorização formal pelo Ministério da Economia até a elaboração do edital, a contratação de banca organizadora, a elaboração e aplicação das provas, a análise de recursos, a homologação dos resultados e a nomeação dos aprovados. Cada uma dessas fases está sujeita a exigências legais rigorosas, frequentemente acompanhadas de prazos extensos e ampla possibilidade de questionamentos judiciais e administrativos. Esse grau de burocratização se justifica, em parte, pela tentativa de garantir isonomia, imparcialidade e controle social. No entanto, ele também gera um efeito paralisante, especialmente em contextos de emergência administrativa, em que a reposição de quadros deveria ocorrer com maior celeridade. A fragmentação da gestão, a existência de múltiplas instâncias de controle e a heterogeneidade da capacidade técnica dos entes executores acentuam ainda mais essa complexidade.

Quanto aos **desafios contextuais** (*Desafios Contextuais*), o sistema brasileiro enfrenta obstáculos estruturais que comprometem a efetividade dos concursos. Um dos principais é a desigualdade de infraestrutura digital, especialmente em regiões mais pobres, o que limita a capacidade de realização de provas online ou o uso de plataformas eletrônicas por parte de candidatos e gestores públicos. Soma-se a isso a frequente judicialização dos certames, tanto por candidatos quanto por órgãos de controle, o que atrasa significativamente as etapas do processo e, em alguns casos, resulta na anulação parcial ou total dos concursos. Outro desafio recorrente é o alto custo operacional, que restringe a realização regular de concursos em municípios e estados com orçamentos reduzidos. Há ainda problemas específicos como a dificuldade de reconhecimento de diplomas estrangeiros, especialmente em concursos que exigem formação técnica ou superior, e a carência de bancas avaliadoras com expertise suficiente para lidar com concursos especializados.

Além disso, é relevante destacar a introdução do *Decreto 9.739/2019*, que estabelece medidas substantivas de eficiência organizacional para a administração pública federal, incluindo

normas específicas sobre concursos públicos e sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal (SIORG). Esse decreto impõe exigências rigorosas para a autorização de certames — como a apresentação de plano anual de contratações, indicadores de desempenho institucional, alinhamento com sistemas digitais (p. ex. SIPEC e SISG) e justificativa de que vagas não possam ser preenchidas por remanejamento ou contratação indireta. Também estipula prazos definidos — até seis meses para publicação do edital e quatro meses mínimos entre edital e primeira prova —, autorização para nomeações excedentes durante a validade do concurso e a possibilidade de concurso para cadastro reserva. Essas medidas visam reduzir a burocracia desnecessária, fortalecer a governança do provimento de pessoal e ampliar o uso de plataformas digitais, compondo um avanço institucional significativo no enfrentamento dos desafios administrativos do sistema brasileiro de concursos.

Em síntese, a macroestrutura de desafios de implementação evidencia que os entraves aos concursos públicos no Brasil não decorrem apenas de falhas pontuais ou má gestão, mas de uma combinação estrutural entre excesso normativo, desigualdades regionais e limitações institucionais. A superação desses obstáculos exige reformas sistêmicas que combinem simplificação administrativa, investimentos em tecnologia e qualificação dos agentes públicos envolvidos no ciclo de planejamento e execução dos concursos.

### **Macroestrutura 6: Potencial de Expansão Interna no Sistema Brasileiro de Concursos Públicos**

No caso brasileiro, a variável tradicionalmente usada para medir a *adaptabilidade ao Brasil* deve ser reinterpretada como um exame do potencial de expansão, aprofundamento e consolidação dos elementos já presentes no sistema. Em vez de aferir a aplicabilidade de um modelo estrangeiro, trata-se de avaliar a capacidade do Brasil de universalizar boas práticas já normatizadas em lei — como a digitalização, a transparência e a inclusão — levando em conta os desafios federativos e as desigualdades administrativas que marcam o país.

O modelo brasileiro apresenta elevado grau de autoadequação normativa. A recente promulgação da Lei nº 14.965/2024 e do Decreto nº 11.722/2023 representa um avanço importante na modernização dos concursos públicos federais, promovendo maior racionalização administrativa, incorporação de tecnologias digitais e fortalecimento de políticas inclusivas. Embora o Concurso Público Nacional Unificado (CPNU) se aplique exclusivamente à administração pública federal, sua estrutura inovadora pode inspirar iniciativas futuras de articulação entre entes federativos, sobretudo em experiências colaborativas de concursos consorciados ou regionais, respeitando as autonomias locais e ampliando as possibilidades de cooperação voluntária para o aprimoramento da seleção de servidores em todo o país.

### **Macroestrutura 7: Percepção Social e Eficácia no Sistema Brasileiro de Concursos Públicos**

A eficácia de um sistema de concursos públicos não se restringe à legalidade de seus procedimentos ou à solidez de seus instrumentos avaliativos, mas também se projeta sobre a

percepção social e os efeitos concretos na qualidade do funcionalismo. No caso brasileiro, essa dimensão revela uma tensão recorrente entre a valorização do concurso como símbolo de meritocracia e os múltiplos entraves que comprometem sua legitimidade prática.

A **percepção pública** (*Percepcao\_Publica*) sobre os concursos públicos no Brasil é marcada por uma lógica mista. De um lado, há um reconhecimento generalizado da importância do concurso como mecanismo de acesso imparcial e imensoal aos cargos estatais, em contraste com práticas clientelistas ou nomeações políticas. Essa valorização histórica contribui para consolidar o concurso como uma instituição central no imaginário da cidadania e na construção de carreiras estáveis no serviço público. Por outro lado, a morosidade dos processos, a judicialização excessiva, a assimetria entre bancas organizadoras e as suspeitas sobre critérios de correção ou eliminação têm alimentado críticas à eficiência real do sistema. Além disso, há crescente pressão por parte da sociedade civil e de movimentos sociais para que o sistema seja não apenas meritocrático em termos formais, mas também inclusivo e responsável às desigualdades estruturais.

Quanto aos **indicadores de qualidade** (*Indicadores\_Qualidade*), o sistema brasileiro carece de métricas consolidadas e padronizadas que permitam mensurar objetivamente os efeitos dos concursos sobre o desempenho do serviço público. A avaliação da qualidade dos concursos é feita, em geral, de maneira indireta, a partir de três critérios principais: (1) o grau de eficiência administrativa pós-ingresso dos servidores; (2) a percepção dos usuários quanto ao atendimento e à prestação de serviços públicos; e (3) o desempenho institucional das áreas que recrutam por concurso, especialmente em termos de políticas públicas entregues. A ausência de uma base nacional integrada de dados dificulta comparações longitudinais e interinstitucionais. Embora algumas instituições realizem avaliações internas de desempenho, esses dados não necessariamente são tornados públicos ou utilizados para retroalimentar o desenho das seleções futuras.

Em suma, a macroestrutura referente à percepção e à eficácia dos concursos no Brasil revela um sistema com forte ancoragem simbólica na ideia de mérito e legalidade, mas que carece de aprimoramento tanto na medição de seus impactos quanto na construção de indicadores capazes de legitimar suas promessas de qualidade, equidade e eficiência perante a sociedade.

## **Macroestrutura 8: Eficiência Administrativa no Sistema Brasileiro de Concursos Públicos**

A busca por eficiência administrativa no âmbito dos concursos públicos brasileiros envolve, de um lado, a contenção dos custos associados à realização dos certames e, de outro, o aproveitamento estratégico de tecnologias digitais para otimizar etapas e ampliar o acesso. No entanto, esse equilíbrio ainda enfrenta obstáculos relacionados à escala dos concursos, à capacidade das bancas organizadoras e às desigualdades estruturais do país.

Os **custos do processo seletivo** (*Custos\_Processo*) no Brasil são reconhecidamente elevados, especialmente em concursos de grande porte, como os organizados pela administração federal. Os principais elementos que oneram esses processos incluem: (i) a contratação de bancas

avaliadoras, frequentemente por meio de licitação; (ii) os gastos logísticos com aplicação simultânea em diversos estados; (iii) a impressão e transporte de provas físicas; (iv) a segurança da aplicação; e (v) os custos com recursos administrativos e respostas a judicializações. Em concursos organizados por estados e municípios, os custos variam amplamente conforme o porte do ente federativo e a complexidade dos cargos oferecidos. Ainda que o investimento se justifique pela importância de garantir processos confiáveis e isonômicos, a ausência de um sistema unificado de monitoramento financeiro dificulta a aferição da eficiência real desses gastos.

Em relação ao ***Uso\_Tecnologia***, o país tem avançado gradualmente na incorporação de soluções digitais para modernizar os concursos públicos. A **Lei 14.965/2024** e o **Decreto 11.722/2023** garantem que “o concurso poderá ser realizado total ou parcialmente à distância, de forma online ou por plataforma eletrônica com acesso individual seguro e em ambiente controlado”. Esses dispositivos legais também exigem que os editais contemplem igualdade de acesso às ferramentas digitais e dispositivos necessários, com regulamentação específica por ente federativo ou por órgão, criando condições tecnológicas, de segurança da informação e acessibilidade digital. Além disso, há uso crescente de plataformas como a Escola Virtual de Governo (EV.G), sistemas OMR para leitura automatizada de provas e aplicativos móveis para consulta de resultados e recursos. Entretanto, a implementação plena desses recursos ainda depende da integração desses sistemas, da capacitação técnica dos organizadores e da ampliação da infraestrutura digital em localidades menos favorecidas. A introdução de inteligência artificial e triagens automatizadas está prevista em edições futuras, mas permanece limitada a experiências piloto até o momento.

Portanto, embora haja um arcabouço normativo e institucional voltado à modernização e à eficiência, a administração pública brasileira ainda precisa desenvolver mecanismos mais robustos de gestão de custos e de governança tecnológica para que o sistema de concursos se torne, de fato, mais ágil, acessível e economicamente sustentável.

## **Considerações Finais**

A análise das oito *macroestruturas* que compõem o sistema brasileiro de concursos públicos revela um modelo institucional robusto, mas tensionado por dinâmicas entre centralização normativa e descentralização operacional, inovação legal e limitações práticas, aspirações meritocráticas e desigualdades históricas. A promulgação da **Lei nº 14.965/2024** representa um avanço relevante na tentativa de modernizar, padronizar e ampliar a transparência dos certames, especialmente ao autorizar a digitalização integral dos processos, prever ações afirmativas estruturadas e estabelecer diretrizes mais claras de gestão. Já o **Decreto nº 11.722/2023** refere-se especificamente ao Concurso Público Nacional Unificado (CPNU), aplicando-se exclusivamente à administração pública federal e não vinculando, de forma direta, estados e municípios. Ainda assim, novas iniciativas vêm sinalizando movimentos de articulação federativa, como é o caso da **Prova Nacional Docente (PND)**, promovida pelo Ministério da Educação e pelo Inep. A PND busca estabelecer um exame anual que sirva de subsídio técnico para a seleção de professores por redes estaduais e municipais, operando como um modelo de

cooperação voluntária entre os entes subnacionais e a União, e abrindo caminho para maior racionalização, transparência e equidade na contratação de profissionais da educação básica.

No eixo da **Gestão e Organização**, o modelo híbrido adotado — com coordenação federal combinada à autonomia local — reflete a complexidade do pacto federativo brasileiro. Embora isso permita respostas mais customizadas às demandas regionais, também impõe dificuldades para a homogeneização de critérios e a equalização de oportunidades entre diferentes contextos territoriais. A digitalização crescente dos processos é um vetor promissor, mas carece de infraestrutura adequada e políticas de inclusão digital para garantir sua efetividade.

As **Metodologias de Avaliação** evidenciam um sistema sofisticado, com múltiplas etapas e instrumentos. No entanto, os elevados níveis de burocracia, os longos prazos e a judicialização recorrente reduzem a efetividade da seleção e geram desconfiança pública. As críticas mais frequentes recaem sobre a morosidade, a falta de padronização e os elevados custos operacionais, aspectos que comprometem a agilidade e a economicidade do modelo.

No campo das **Políticas Inclusivas**, o Brasil adota um sistema abrangente de ações afirmativas. A **Lei nº 15.142/2025** (substituta da Lei nº 12.990/2014) reserva **30% das vagas** em concursos públicos federais para pessoas pretas, pardas, indígenas e quilombolas, com autodeclaração validada por comissão qualificada. Houve ainda normatização em junho de 2025 detalhando percentuais específicos (25% pretos/pardos, 3% indígenas, 2% quilombolas) e regras sobre redistribuição de vagas. Além disso, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) e o Decreto nº 9.508/2018 (alterado pelo Decreto nº 12.533/2025) mantêm a reserva de 5% das vagas para pessoas com deficiência. O sistema também prevê isenção de taxa para inscritos no CadÚnico, reforçando o princípio da inclusão socioeconômica. Esses instrumentos normativos consolidam uma estrutura jurídica plural, incorporando critérios de equidade racial, étnica, de gênero e de renda, e representam um avanço normativo significativo para a democratização do serviço público.

A **Eficiência Temporal** permanece como um dos gargalos centrais. A ausência de periodicidade regular e os longos tempos de tramitação entre edital e nomeação revelam uma baixa capacidade de planejamento estratégico e de resposta a demandas urgentes por pessoal. Em um país com déficit de servidores em áreas-chave, essa lentidão compromete a própria efetividade das políticas públicas.

Já no eixo dos **Desafios de Implementação**, emergem problemas históricos como a complexidade administrativa, os altos custos logísticos, a desigualdade de capacidade institucional entre entes federativos e as fragilidades de infraestrutura digital. Esses fatores dificultam a adoção integral das boas práticas previstas em norma e ampliam a distância entre o desenho formal e a execução cotidiana dos concursos.

A **Aplicabilidade ao Brasil** de experiências internacionais encontra ressonância parcial, sobretudo nos campos da digitalização, transparência e instrumentos de avaliação. Contudo, a adaptação exige cautela frente às especificidades do contexto brasileiro, como a escala

continental, o nível de desigualdade social, o grau de judicialização e a autonomia relativa dos entes subnacionais.

Por fim, a **Percepção Pública e a Eficiência Administrativa** apontam para uma ambivalência estrutural: de um lado, os concursos são reconhecidos como mecanismos legítimos e desejáveis de acesso ao serviço público; de outro, sofrem críticas quanto à morosidade, à opacidade em certas fases e à reprodução de desigualdades pré-existentes. A modernização tecnológica avança, mas ainda de forma desigual e pouco integrada.

**Em síntese**, o sistema brasileiro de concursos públicos encontra-se em um momento de inflexão: sustentado por uma base normativa consolidada e por princípios republicanos como a isonomia e a impensoalidade, o modelo tem sido objeto de importantes atualizações. A promulgação da **Lei nº 14.965/2024**, do **Decreto nº 11.722/2023**, e a aprovação da **Lei nº 15.142/2025** indicam um esforço concreto de modernização, com foco na digitalização, na simplificação de etapas e na ampliação das ações afirmativas. Tais medidas não apenas introduzem maior racionalidade administrativa, como também expressam um compromisso renovado com a equidade no acesso ao serviço público. O êxito dessas transformações dependerá da capacidade de implementação coordenada entre os entes federativos, do investimento em infraestrutura institucional e da consolidação de uma cultura política orientada à valorização do funcionalismo como vetor de justiça social e desenvolvimento nacional.

## 4. Análise Comparativa Transversal

A análise dos sistemas de concursos públicos dos treze países estudados revela um mosaico institucional marcado por distintas tradições burocráticas, graus variados de centralização, e uma diversidade de arranjos metodológicos e normativos. Apesar da heterogeneidade dos contextos nacionais, é possível identificar padrões convergentes, tendências emergentes e inovações específicas que, cotejadas ao modelo brasileiro, oferecem elementos relevantes para reflexão e eventual aprimoramento do sistema nacional.

### **Modelos dominantes (por exemplo, concursos unificados x descentralizados)**

A comparação entre os treze países analisados revela uma ampla variedade de arranjos institucionais quanto à forma de organização dos concursos públicos. Dois modelos principais emergem: o modelo unificado, em que há coordenação centralizada dos processos seletivos para o serviço público federal, e o modelo descentralizado, em que cada ministério, agência ou esfera subnacional conduz seus próprios processos de forma relativamente autônoma.

Entre os países com forte centralização e concursos unificados, destacam-se **China**, **Singapura**, **França** e, mais recentemente, o **Brasil** com a adoção do Concurso Público Nacional Unificado (CPNU). Nesses casos, há um órgão central responsável pela condução dos certames (como o Ministério de Recursos Humanos e Segurança Social na China ou o Ministério da Transformação e Função Públicas na França), o que permite padronização metodológica, planejamento nacional e redução de custos operacionais. No Brasil, o CPNU

representou um esforço inédito de unificação sob coordenação do governo federal, ainda em fase inicial, mas com potencial de consolidação futura.

Já os modelos descentralizados prevalecem em países como **Estados Unidos**, **Canadá**, **Alemanha** e **Índia**, onde diferentes entes federativos ou setores da administração possuem autonomia para estabelecer regras próprias de seleção. Nos **Estados Unidos**, por exemplo, o Office of Personnel Management (OPM) atua como orientador, mas cada agência federal pode definir critérios específicos. Na **Alemanha**, a estrutura federal confere ampla liberdade aos Länder (estados federados) para gerir seus próprios concursos, o que pode gerar variações consideráveis nas práticas de avaliação e seleção. O mesmo ocorre na **Índia**, onde comissões estaduais e o governo central coexistem com competências sobrepostas.

Há ainda países que adotam modelos híbridos, como **Portugal** e **Argentina**, onde existem iniciativas de coordenação nacional, mas com espaços significativos de autonomia organizacional por ministérios ou setores específicos. **Espanha** também combina diretrizes gerais com concursos setoriais, embora com maior controle e regulamentação central do que seus pares latino-americanos.

Importante destacar que a escolha entre unificação e descentralização não implica, por si só, maior eficiência ou equidade. O impacto desses modelos depende de fatores complementares como capacidade institucional, investimento tecnológico, clareza normativa e mecanismos de controle e *accountability*. Por exemplo, mesmo em sistemas descentralizados como o **Canadá**, há alto grau de confiança pública devido à forte regulação e transparência dos processos.

Em síntese, os modelos dominantes de concursos variam conforme o arranjo político-administrativo e a cultura de governança pública de cada país. O Brasil, ao testar uma abordagem unificada recente, encontra-se em momento estratégico para consolidar práticas bem-sucedidas de outros contextos centralizados, ao mesmo tempo em que precisa manter mecanismos de adaptação federativa para respeitar as especificidades de sua organização institucional.

### **Diferenças metodológicas (provas objetivas, provas orais, critérios de correção, etc.)**

As metodologias de seleção empregadas nos concursos públicos variam consideravelmente entre os países analisados, refletindo diferentes tradições administrativas, culturas avaliativas e objetivos institucionais. Entre as formas de avaliação mais recorrentes, destacam-se: provas objetivas, provas dissertativas, entrevistas, exames orais, testes práticos e avaliações psicotécnicas.

As **provas objetivas** são amplamente utilizadas em sistemas como os de **Brasil**, **Índia**, **Estados Unidos** e **Chile**, sendo valorizadas por sua capacidade de avaliação em larga escala e por oferecerem maior padronização e imparcialidade. Já as **provas dissertativas**, mais comuns em países como **França**, **Argentina** e **Portugal**, buscam aferir a capacidade analítica, argumentativa e escrita do candidato, sendo tradicionalmente associadas à seleção de quadros mais altos da burocracia.

As **entrevistas presenciais** aparecem com maior frequência em países que valorizam competências interpessoais, adequação institucional e alinhamento com valores da organização pública, como no **Canadá, Alemanha e Singapura**. Em muitos desses casos, a entrevista é uma das últimas etapas, funcionando como filtro final para a admissão no serviço público.

Os **exames orais**, especialmente utilizados em **França, Espanha e China**, são instrumentos tradicionais em concursos de alta complexidade, como os que selecionam magistrados, diplomatas ou altos gestores. Nessas situações, a performance oral do candidato é avaliada por bancas compostas por servidores experientes ou membros da academia.

Destacam-se também os **testes de habilidades específicas e provas práticas**, particularmente presentes em concursos de áreas técnicas ou operacionais, como nos casos da **Alemanha** e do **Chile**, onde competências aplicadas, como domínio de ferramentas ou simulações de atendimento ao público, são diretamente testadas.

No que diz respeito aos **critérios de correção**, observa-se uma tendência crescente à adoção de critérios mais objetivos e digitalizados, com uso de tecnologia para correção automática de provas, como no **Brasil, China e Singapura**. Contudo, em países como **França e Argentina**, onde a tradição humanista ainda é forte, a correção de provas dissertativas e orais permanece nas mãos de bancas examinadoras especializadas.

As metodologias também variam quanto ao número de **etapas do processo seletivo**. Enquanto países como **Índia e China** preveem múltiplas fases eliminatórias e classificatórias, o **Canadá** e os **Estados Unidos** tendem a adotar processos mais curtos, centrados em avaliações por competências, entrevistas e análises curriculares.

Em resumo, as diferenças metodológicas refletem não apenas as prioridades administrativas de cada país, mas também seus valores sociais, concepções de mérito e graus de investimento institucional na seleção de servidores públicos. Essas variações oferecem um repertório valioso para a reflexão sobre a evolução dos modelos de concurso no Brasil, especialmente diante da heterogeneidade de cargos, funções e realidades regionais existentes no país.

### **Relação com desempenho administrativo e confiança institucional**

A forma como os concursos públicos são organizados e conduzidos exerce impactos significativos sobre o desempenho da administração pública e sobre a confiança social nas instituições estatais. Nos países analisados, observa-se uma correlação direta entre a robustez dos processos seletivos e a legitimidade percebida do Estado, ainda que mediada por variáveis como cultura política, grau de desigualdade e tradição administrativa.

Em países como **Canadá, França, Alemanha e Singapura**, a existência de sistemas meritocráticos transparentes, com avaliações estruturadas e avaliações de desempenho subsequentes ao ingresso, tem contribuído para altos níveis de confiança pública nos servidores e na qualidade dos serviços prestados. Nestes contextos, o concurso não é apenas um mecanismo de acesso, mas parte de uma engrenagem institucional mais ampla, que inclui formação continuada, avaliação periódica e cultura de accountability.

No Brasil, a confiança no concurso público como instrumento de justiça e equidade segue elevada, refletindo a valorização social do mérito como critério de acesso ao serviço público. A recente introdução do *Concurso Público Nacional Unificado* (CPNU), instituído pelo Decreto nº 11.722/2023 e alinhado à **Lei nº 14.965/2024**, representa um passo importante para a modernização dos certames federais. Essa legislação enfatiza a avaliação integrada de **conhecimentos, habilidades e competências**, reforçando a perspectiva de que o ingresso no serviço público deve contemplar não apenas o domínio técnico, mas também a capacidade prática e os aspectos interacionais do desempenho profissional. O CPNU, ao adotar essa diretriz, busca selecionar candidatos com perfil compatível às exigências contemporâneas da administração pública, contribuindo para fortalecer a legitimidade e a eficácia das instituições estatais.

Por outro lado, em países como **Índia** e **África do Sul**, embora os concursos públicos sejam uma importante ferramenta de mobilidade social, persistem desconfianças quanto à sua equidade e capacidade de promover uma administração responsável e representativa. Nessas realidades, fatores como disparidades regionais, corrupção sistêmica ou baixo investimento em capacitação pós-ingresso prejudicam a percepção da sociedade sobre a efetividade do modelo.

A **Espanha** e a **Argentina** ilustram cenários intermediários: possuem sistemas relativamente institucionalizados, mas frequentemente afetados por instabilidades econômicas, interferências políticas e baixa percepção de modernização dos processos. Em ambos os casos, observa-se que a confiança institucional tende a ser fragmentada, variando conforme o nível de governo ou setor específico.

Além disso, a relação entre os concursos e o desempenho institucional também depende da articulação entre os processos seletivos e as estratégias de gestão de pessoas. Países como Portugal e Chile, por exemplo, têm investido na integração entre concursos públicos e políticas de avaliação de desempenho, o que reforça a profissionalização e fortalece a confiança institucional ao longo do tempo. O Brasil também tem avançado nessa direção, com instrumentos normativos como o Decreto nº 9.739/2019, a Instrução Normativa ME nº 2/2019, a Portaria SEDGG/ME nº 7.888/2022 e, mais recentemente, a Instrução Normativa Conjunta MGI/MPO nº 64/2025, que orientam os órgãos federais quanto ao dimensionamento da força de trabalho e à integração entre planejamento de concursos e políticas de avaliação. A própria Lei nº 14.965/2024 reforça esse alinhamento ao estabelecer, em seus dispositivos, a importância da seleção por competências e da vinculação entre concursos e as metas institucionais de desempenho.

Em síntese, um sistema de concursos públicos que seja meritocrático, transparente, ágil e conectado às necessidades reais da administração pública tende a não apenas melhorar o desempenho estatal, mas também a aumentar a confiança dos cidadãos nas instituições democráticas. O desafio comum entre os países analisados — incluindo o Brasil — é alinhar os mecanismos de seleção aos projetos de transformação e qualificação da gestão pública, com foco tanto na eficiência quanto na legitimidade social.

## Tecnologias e inovações aplicadas ao processo seletivo

A adoção de tecnologias nos concursos públicos tem se consolidado como uma dimensão crítica para ampliar a eficiência, a segurança e a transparência dos processos seletivos. Entre os países analisados, observa-se uma tendência crescente à digitalização, com graus variados de sofisticação tecnológica e integração institucional.

Nos casos de **China** e **Singapura**, a automação é fortemente empregada em todas as etapas do concurso, desde a inscrição online até a correção automática das provas objetivas. Em **Singapura**, o uso de algoritmos para triagem curricular e ranqueamento preliminar de candidatos tornou-se uma prática institucionalizada, integrando-se a plataformas interoperáveis com o sistema de recursos humanos do Estado. Já na **China**, além das correções digitalizadas, há registros de vigilância automatizada em centros de prova, com reconhecimento facial e registro contínuo para evitar fraudes.

**Canadá** e **Estados Unidos** destacam-se pelo uso de plataformas digitais interoperáveis, que não apenas realizam inscrições e divulgam resultados, mas também integram dados de desempenho e competências, utilizados em avaliações posteriores e mobilidade interna. O uso de inteligência artificial ainda é incipiente, mas há projetos-piloto para o uso de *machine learning* no cruzamento de perfis profissionais e demandas institucionais.

No **Brasil**, a recente implementação do CPNU incorporou tecnologias de inscrição centralizada e correção digital, bem como critérios objetivos padronizados, o que representa um avanço em comparação com a dispersão anterior. Contudo, os desafios de conectividade, interoperabilidade e cibersegurança ainda são relevantes, especialmente nas fases de fiscalização e auditoria pública dos concursos.

Países como **França**, **Alemanha**, **Espanha** e **Portugal** combinam inovações digitais com métodos tradicionais, em parte por razões culturais e jurídicas. Nesses casos, plataformas eletrônicas para inscrição e divulgação de resultados são padrão, mas etapas como entrevistas, provas orais e correções de dissertações continuam dependentes da atuação humana — o que, embora preserve aspectos qualitativos, pode prolongar os prazos e gerar desigualdade se não houver critérios padronizados.

Já em **Índia**, **África do Sul**, **Argentina** e **Chile**, observa-se uma transição em curso. Embora ainda enfrentem obstáculos estruturais (como conectividade desigual e limitações técnicas), esses países têm promovido esforços de modernização, com a digitalização parcial dos processos e experimentação com provas online, especialmente após a pandemia de COVID-19.

Em termos de **inovações organizacionais**, alguns países estão testando modelos de seleção contínua, bancos de talentos e provas adaptativas, como ocorre em certas agências dos **Estados Unidos** e iniciativas locais no **Canadá**. Tais medidas visam reduzir a rigidez dos concursos e alinhar as capacidades dos candidatos às demandas dinâmicas da administração pública contemporânea.

Por fim, observa-se que a **adoção de tecnologia não é um fim em si**, mas depende de marcos regulatórios, capacitação institucional e articulação federativa para garantir equidade, eficiência e legitimidade. A experiência internacional aponta para o potencial das tecnologias como aliadas da inclusão, da integridade e da agilidade, mas alerta para riscos de opacidade algorítmica, desigualdade de acesso e fragilidade de auditorias quando não há supervisão qualificada e transparente.

### **Inclusão social e diversidade nos modelos comparados**

A dimensão da inclusão social nos concursos públicos revela-se um dos aspectos mais marcantes da análise comparativa internacional, refletindo tanto compromissos constitucionais quanto condições histórico-políticas de cada país. As diferenças na institucionalização de ações afirmativas e nos mecanismos de promoção da diversidade — seja por critérios raciais, étnicos, de gênero, territoriais ou socioeconômicos — expressam a forma como cada administração entende o papel do concurso público na produção de justiça social.

No caso da Índia, o sistema de cotas é profundamente institucionalizado, com raízes constitucionais que garantem percentuais fixos de vagas para castas historicamente marginalizadas (*Scheduled Castes* e *Scheduled Tribes*) e outras comunidades socialmente e educacionalmente desfavorecidas (*Other Backward Classes*). O modelo indiano é talvez o mais robusto em termos de integração entre políticas de inclusão e concursos públicos, ainda que enfrente desafios quanto à efetiva permanência e formação continuada desses servidores.

A África do Sul também apresenta uma abordagem consolidada de ações afirmativas no serviço civil, vinculada ao processo de reconstrução pós-apartheid. O modelo baseia-se em metas de representação por raça, gênero e deficiência, monitoradas periodicamente por órgãos públicos e sujeitas a relatórios de *accountability*. Há obrigatoriedade legal de que os órgãos justifiquem desvios das metas estabelecidas, o que confere à política de inclusão um grau elevado de normatividade e efetividade.

Nos países do Norte Global, observa-se um panorama mais heterogêneo. O Canadá se destaca por um modelo interseccional de diversidade, que abrange quatro grupos prioritários (mulheres, pessoas com deficiência, minorias visíveis e povos indígenas) e prevê tanto medidas preferenciais quanto adaptações nos processos seletivos. A inclusão é monitorada por indicadores oficiais, e há incentivo à divulgação proativa de vagas para grupos sub-representados. Diferentemente da Índia ou África do Sul, porém, não se trata de um sistema de cotas fixas, mas de um modelo flexível baseado em metas e balanços regulares.

Em contraste, França e Alemanha adotam uma concepção universalista do acesso ao serviço público, que enfatiza a neutralidade formal dos concursos e a não distinção por origem ou identidade. Isso resulta em políticas que, embora pretendam garantir igualdade de condições, tendem a invisibilizar desigualdades estruturais. Nesses contextos, a resistência à adoção de cotas ou metas de representação é justificada por princípios de indivisibilidade da república (caso francês) ou pelo foco em mérito individual (caso alemão).

Na América Latina, observa-se um quadro intermediariamente institucionalizado. A Argentina possui normas de incentivo à inclusão de pessoas com deficiência e de grupos LGBTI+, mas sem uma sistemática ampla de cotas raciais ou sociais. O Chile adota medidas pontuais, mas não estruturantes. Portugal começa a desenvolver discussões sobre diversidade no setor público, especialmente após a pandemia, mas com ênfase mais administrativa que distributiva.

O Brasil, com a Lei nº 12.990/2014 (cotas raciais) e a recente Lei nº 15.142/2025, que aprimora mecanismos de ação afirmativa e amplia os instrumentos de monitoramento e vigência das cotas, ocupa posição relevante nesse panorama. Apesar dos avanços normativos, o desafio reside na institucionalização plena desses mecanismos, inclusive com o uso de tecnologias para aferição de autodeclaração, na garantia de permanência e formação dos servidores ingressantes e na redução das desigualdades regionais de acesso.

Dessa forma, a inclusão social nos concursos públicos não é apenas uma questão normativa, mas estrutural. A experiência internacional demonstra que políticas robustas de diversidade, quando articuladas com mecanismos de avaliação, formação e *accountability*, podem fortalecer tanto a representação social quanto a eficácia institucional do Estado. O caso brasileiro, em transição entre modelos, pode se beneficiar da observação crítica e adaptada dessas diferentes experiências.

### **Inovação tecnológica, digitalização e uso de dados**

A dimensão tecnológica dos concursos públicos revela-se um dos aspectos mais transformadores dos sistemas de seleção contemporâneos. Os treze países analisados demonstram diferentes estágios de incorporação de inovações digitais, desde soluções para logística de aplicação das provas até mecanismos sofisticados de correção automatizada, acompanhamento de desempenho, e uso de dados para planejamento de concursos e monitoramento de ações afirmativas.

A **China** e **Singapura** são os exemplos mais avançados de aplicação de tecnologia em larga escala. Na China, os exames nacionais como o *Gaokao* e os concursos civis envolvem milhões de candidatos e são geridos com base em sistemas de segurança digital, identificação biométrica, blockchain para registro de resultados e plataformas online integradas para inscrição, aplicação e correção. Em Singapura, destaca-se o uso de big data e inteligência artificial para otimização de perfis de seleção e previsão de aderência ao desempenho futuro, com ênfase em eficiência e responsividade.

No Brasil, a digitalização dos concursos tem avançado de forma significativa, especialmente com o uso de plataformas eletrônicas para inscrição e divulgação de resultados. O Concurso Público Nacional Unificado (CPNU) também marca uma inflexão importante na adoção de soluções tecnológicas. Nesse contexto, a **Lei nº 14.965/2024**, ao prever expressamente a possibilidade de realização total ou parcial dos concursos de forma online, por meio de plataformas eletrônicas com acesso individual seguro e em ambiente controlado (Art. 8º), estabelece um marco normativo relevante para a ampliação dessas práticas, desde que assegurada a igualdade de acesso aos meios virtuais. Há, portanto, perspectivas de avanço na

adoção de ferramentas de análise preditiva, integração de dados entre órgãos e uso de bancos de talentos dinâmicos — ainda que tais iniciativas permaneçam em estágio incipiente.

Países como **Canadá**, **Estados Unidos** e **Portugal** têm investido em sistemas integrados de gestão de concursos e recursos humanos, com destaque para a interoperabilidade entre plataformas de seleção e de carreira. Nos Estados Unidos, o portal *USAJobs* centraliza vagas e perfis, com integração a bancos de dados de formação, experiência profissional e preferências geográficas. Em Portugal, o sistema de recrutamento digital gerenciado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público permite a gestão padronizada de concursos por diferentes órgãos, com controle de etapas e transparência em tempo real.

A **Alemanha**, com sua estrutura federativa, tem experiências digitais descentralizadas, mas avançadas. Cada Land pode utilizar plataformas próprias de seleção, mas há esforços para harmonizar padrões de segurança, autenticação e confiabilidade de informações. A **Espanha**, embora mais tradicional, tem expandido gradualmente o uso de ferramentas digitais para publicação de editais, registro de notas e acompanhamento de recursos.

A **Índia** e a **África do Sul** enfrentam desafios de infraestrutura digital, especialmente em regiões mais remotas, o que limita a expansão de ferramentas de aplicação online. Ainda assim, ambos os países têm avançado na informatização de etapas administrativas e no uso de sistemas de registro e rastreamento de candidatos.

A **Argentina** e o **Chile** estão em estágios intermediários de digitalização. Ambos os países têm sistemas eletrônicos de gestão de concursos e utilizam formulários online, mas com pouca integração a bancos de dados externos e uso limitado de tecnologias avançadas como IA.

A análise transversal indica que a digitalização dos concursos não se limita à eficiência operacional, mas incide diretamente na inclusão, na transparência e na capacidade de planejamento dos sistemas de seleção. A tecnologia pode ser aliada à democratização do acesso e à melhoria da gestão pública, desde que acompanhada de garantias de segurança da informação, acessibilidade e controle social. A experiência internacional oferece um leque de soluções que o Brasil pode adaptar, observando seus limites estruturais e oportunidades de inovação.

### **Transparência e prestação de contas**

A transparência constitui um dos pilares fundamentais para a legitimidade dos concursos públicos e para a construção da confiança da sociedade em relação ao mérito, à equidade e à imparcialidade dos processos seletivos. A análise comparativa dos treze países revela um espectro variado de práticas nesse campo, envolvendo desde a publicidade dos editais e resultados até mecanismos de participação social, acesso à informação e *accountability* institucional.

No Brasil, a Constituição Federal e a Lei de Acesso à Informação garantem a publicidade dos atos administrativos, e os concursos públicos seguem um padrão relativamente consolidado de divulgação de editais, resultados, critérios de correção e recursos administrativos. O CPNU

representa um avanço ao concentrar informações em uma plataforma unificada, ampliando a visibilidade e a padronização das etapas. Contudo, ainda há desafios relacionados à linguagem técnica dos editais, à limitação de dados abertos para análise independente e à ausência de relatórios periódicos sobre o impacto social dos concursos.

Portugal e Canadá são exemplos de países que desenvolveram sistemas robustos de transparência ativa, com portais digitais que permitem o acompanhamento em tempo real de cada etapa dos concursos, desde a autorização até a homologação. No Canadá, o site Canada.ca publica não apenas os resultados, mas também relatórios periódicos sobre diversidade, desempenho e eficácia dos processos seletivos. Em Singapura, a transparência é fortemente vinculada à performance e à eficiência. Embora o controle social seja mais restrito, há uma política rigorosa de prestação de contas internas e de divulgação de métricas agregadas de produtividade e inclusão.

Na Alemanha e na Espanha, a transparência depende da instância federativa ou administrativa. Em geral, os órgãos publicam editais e resultados em diários oficiais eletrônicos, mas nem sempre há mecanismos acessíveis de consulta pública a critérios de avaliação ou ao andamento dos concursos. Ainda assim, as instâncias superiores de controle, como os tribunais administrativos, funcionam como instâncias efetivas de *accountability*.

Estados Unidos e França apresentam modelos mais integrados. O portal USAJobs, por exemplo, oferece não apenas acesso a oportunidades e resultados, mas também relatórios de auditoria e análises periódicas de desempenho institucional. A França combina transparência documental com uma forte presença sindical nos processos, o que garante alguma forma de controle social indireto.

Índia e África do Sul enfrentam desafios significativos de acesso à informação. Em alguns estados indianos, a divulgação é limitada a murais locais ou jornais regionais, e há denúncias recorrentes de opacidade. A África do Sul, embora disponha de um portal eletrônico para vagas e resultados, carece de mecanismos robustos de recurso, auditoria e controle externo independente.

China e Chile oferecem exemplos opostos. Na China, apesar da grandiosidade dos processos seletivos e do uso intensivo de tecnologia, o controle da informação é centralizado pelo Estado, com pouca margem para escrutínio público ou contestação. No Chile, por outro lado, há um sistema de transparência bem estruturado no portal *Empleos Públicos*, com histórico de concursos, dados agregados de concorrência, e possibilidade de download de provas anteriores.

A análise geral sugere que a transparência nos concursos públicos não se reduz à publicidade dos editais e resultados, mas deve incluir a inteligibilidade dos critérios, a acessibilidade dos dados, a existência de mecanismos de controle social e o fornecimento de informações que permitam à sociedade avaliar a efetividade e a equidade dos processos. A experiência internacional reforça a importância de políticas de dados abertos, linguagem cidadã e canais institucionais de escuta como dimensões centrais da transparência pública.

## **Eficiência temporal e periodicidade dos concursos públicos**

A eficiência temporal e a estabilidade institucional dos concursos públicos são dimensões essenciais para a efetividade da gestão pública. Elas dizem respeito não apenas à velocidade de tramitação dos processos seletivos — da autorização à nomeação —, mas também à previsibilidade, à regularidade e à consolidação normativa dos certames como política de Estado. A comparação entre os treze países revela variações significativas nessas dimensões, com impactos diretos sobre a qualidade dos serviços públicos, o engajamento de candidatos e a confiança da população nos mecanismos de seleção.

Em países com tradição burocrática consolidada, como **Alemanha, França e Canadá**, há uma articulação entre planejamento de recursos humanos e realização periódica de concursos. Na **Alemanha**, por exemplo, os concursos são integrados ao planejamento quinquenal de pessoal, com critérios racionais de projeção de vacâncias e um calendário estável. **França** mantém concursos regulares por ministério ou função, com cronogramas anuais divulgados publicamente, o que garante ampla previsibilidade. Já no **Canadá**, o modelo baseado em competição contínua e cadastro dinâmico permite processos seletivos mais flexíveis, mas ainda regidos por prazos definidos e rigorosos.

Em **Portugal e Espanha**, o cenário é semelhante: concursos nacionais ou setoriais são lançados com relativa constância, mesmo diante de restrições fiscais, graças à existência de órgãos centrais que coordenam os fluxos de autorização e reposição. Na **Espanha**, embora haja flutuações relacionadas a reformas administrativas, os processos seletivos vinculados ao “Boletín Oficial del Estado” mantêm um ritmo razoavelmente previsível. Em **Portugal**, o Sistema Interativo de Gestão de Recursos Humanos da Administração Pública (SIGRHE) contribui para a institucionalização dos fluxos de ingresso, ainda que haja variações entre autarquias e ministérios.

**Singapura** se destaca por combinar alta eficiência temporal com inovação tecnológica. O uso intensivo de plataformas digitais reduz etapas burocráticas e permite a finalização de processos seletivos em poucas semanas, sobretudo para carreiras de entrada. Além disso, a integração entre avaliação e capacitação inicial agiliza a nomeação. **China**, por outro lado, embora apresente um dos sistemas mais amplos do mundo em termos de volume de candidatos, consegue organizar concursos unificados regulares (ex.: National Civil Service Exam) com rigor e celeridade, impulsionados por planejamento centralizado e gestão informatizada, ainda que o tempo até a posse varie conforme a região.

Nos países latino-americanos analisados — **Argentina, Chile e Brasil** —, observa-se maior instabilidade temporal. Na **Argentina**, a dependência de decisões políticas *ad hoc* e a fragmentação entre níveis de governo geram imprevisibilidade, com concursos muitas vezes suspensos ou postergados. O **Chile**, embora mais estável nos últimos anos, ainda enfrenta desafios quanto à periodicidade dos certames fora da administração central. O Brasil, por sua vez, tem avançado com o *Concurso Público Nacional Unificado* (CPNU) e outras iniciativas voltadas à modernização e à padronização dos processos seletivos. Um aspecto relevante nesse contexto é a **retomada da realização periódica de concursos**, após um período de

significativa redução na oferta de certames em diversas áreas da administração pública. Esse movimento contribui para a recomposição de quadros estratégicos e para o fortalecimento da capacidade estatal. Ainda assim, desafios como o tempo entre a autorização e a nomeação, bem como a ausência de um sistema nacional unificado de dados, cronogramas e indicadores, seguem como pontos de atenção para a consolidação de um modelo mais coordenado e eficiente.

Nos países do Sul Global — **Índia** e **África do Sul** — a realidade é marcada por tensões entre escala, capacidade estatal e equidade. Na **Índia**, concursos nacionais (como os da UPSC) são extremamente regulares e estruturados, mas os certames estaduais enfrentam assimetrias de calendário e instabilidade. A burocracia central goza de alto prestígio, o que impulsiona a manutenção de padrões, mas as diferenças regionais dificultam a institucionalização em todo o território. A **África do Sul**, por sua vez, lida com limitações institucionais e desigualdades históricas, o que afeta a previsibilidade dos concursos, especialmente em nível provincial e local.

Nos **Estados Unidos**, a descentralização extrema dos processos seletivos dificulta a análise de estabilidade temporal em termos nacionais. Enquanto agências federais como a OPM garantem algum grau de coordenação para posições centrais, a maior parte das contratações se dá de forma contínua e fragmentada. O modelo norte-americano prioriza seleções por competência e desempenho, mas carece de um sistema uniforme de concursos periódicos, o que compromete a previsibilidade e dificulta a comparação direta com países de tradição napoleônica ou weberiana.

Em síntese, os países que combinam **planejamento centralizado, uso estratégico de tecnologia e marcos legais estáveis** tendem a apresentar maior eficiência temporal e estabilidade institucional nos concursos. O **Brasil**, embora esteja em processo de reforma, ainda carece de mecanismos robustos de calendarização, integração federativa e transparência procedural. A experiência internacional oferece exemplos promissores que podem inspirar a criação de um sistema mais previsível, eficiente e equitativo.

### **Avaliação de Desempenho e Percepção Social dos Concursos Públicos**

A avaliação da eficácia dos concursos públicos e a percepção social sobre seus resultados variam amplamente entre os países analisados, refletindo diferentes níveis de institucionalização, prioridades administrativas e culturas políticas. Ainda que todos os países tenham algum mecanismo de avaliação, a profundidade, abrangência e impacto dessas práticas sobre a política pública e a gestão administrativa são bastante desiguais.

Em países como **Canadá** e **Singapura**, a avaliação de desempenho dos processos seletivos está fortemente ligada a métricas qualitativas e quantitativas. No Canadá, o Public Service Commission (PSC) conduz auditorias regulares, produz relatórios anuais e aplica pesquisas de satisfação com candidatos e gestores. A avaliação inclui a representatividade dos aprovados, o tempo de processamento dos concursos e o desempenho posterior dos servidores em suas funções. Em Singapura, o foco está na eficiência administrativa: há um controle rigoroso sobre

os prazos, sobre a capacidade dos servidores selecionados e sobre a adequação das competências aos cargos, com forte ênfase na meritocracia e na formação continuada.

Nos países europeus, como **França, Alemanha, Espanha e Portugal**, há variações importantes. A França e a Alemanha possuem órgãos com estrutura técnica consolidada para acompanhar a efetividade dos concursos, mas a ênfase está mais na legalidade e na padronização do que na avaliação do impacto dos servidores na qualidade do serviço público. A **Espanha e Portugal**, por sua vez, têm enfrentado críticas quanto à rigidez dos processos e à falta de transparência nas correções de provas, o que impacta a percepção social sobre justiça e eficiência. Em ambos os países, há avanços no uso de tecnologias para agilizar os processos, mas a avaliação qualitativa sobre o desempenho dos concursados ainda é incipiente.

Na **Índia** e nos **Estados Unidos**, o caráter federal introduz uma multiplicidade de modelos e sistemas de avaliação. Nos EUA, há iniciativas descentralizadas de avaliação que incluem a verificação posterior do desempenho funcional dos servidores, especialmente em agências mais modernas. Já na Índia, apesar da estrutura robusta da Union Public Service Commission (UPSC), a avaliação de impacto do concurso sobre o desempenho das políticas públicas ainda é limitada. A ênfase recai sobre a equidade formal do processo e menos sobre os efeitos da seleção na qualidade da gestão pública.

No caso da **China**, a avaliação de desempenho é profundamente vinculada ao modelo de governança meritocrática e hierarquizada. A seleção de servidores é apenas o primeiro passo de um ciclo de avaliação contínua ao longo da carreira, que envolve monitoramento por metas e avaliações regulares por superiores. Esse sistema conecta diretamente o concurso com a efetividade do serviço público, embora a opacidade do processo e a centralização das informações dificultem uma percepção pública mais clara sobre sua justiça.

Em países como **Argentina, Chile, África do Sul e Brasil**, os mecanismos de avaliação são mais frágeis. Na Argentina e no Chile, embora haja avanços normativos, a avaliação dos concursos ainda depende fortemente de iniciativas pontuais e não de sistemas institucionais robustos. A **África do Sul** enfrenta desafios relacionados à baixa capacidade institucional e à desconfiança social em relação à imparcialidade dos processos, frequentemente associada a práticas clientelistas ou à ineficiência do aparato estatal.

O **Brasil** se destaca por sua carência de uma avaliação sistêmica integrada. Embora existam diagnósticos setoriais e instrumentos dispersos (como relatórios do TCU, análises da ENAP e dados de execução orçamentária), não há um sistema institucionalizado de monitoramento da efetividade dos concursos públicos. A recente tentativa de unificação por meio do Concurso Nacional Unificado (CPNU) pode representar uma oportunidade para aprimorar os indicadores de avaliação, mas ainda não há mecanismos claros para mensurar, de forma contínua, o impacto da seleção no desempenho administrativo ou na qualidade dos serviços prestados.

A percepção pública, por sua vez, é atravessada por variáveis como transparência, agilidade e representatividade. Em países como o Canadá, há uma confiança relativamente elevada nos concursos públicos, associada à previsibilidade e à diversidade dos selecionados. Já no Brasil,

as percepções se dividem: enquanto a estabilidade e a remuneração atraem muitos candidatos, há um senso difuso de que os concursos não garantem, por si só, qualidade ou compromisso público. Essa ambivalência compromete tanto a legitimidade social quanto a motivação de parte dos candidatos.

Em síntese, a ausência de uma política nacional robusta de avaliação dos concursos públicos no Brasil contrasta com práticas consolidadas em outros países. A construção de indicadores qualitativos e a articulação entre seleção, formação e desempenho são componentes essenciais para transformar o concurso em ferramenta de desenvolvimento institucional e não apenas de recrutamento técnico.

### **Convergências e divergências com o modelo brasileiro**

A análise transversal dos treze países revela tanto aproximações quanto contrastes significativos em relação ao modelo brasileiro de concursos públicos, permitindo uma reflexão estratégica sobre caminhos possíveis de aprimoramento.

Entre as **convergências**, destaca-se a valorização da meritocracia como princípio estruturante do acesso ao serviço público. Assim como ocorre no Brasil, países como **França, Índia, China, Argentina e Portugal** também operam sob marcos normativos que consagram a impessoalidade e a avaliação de conhecimentos como critério predominante de seleção. A ampla adoção de **provas objetivas e dissertativas**, etapas múltiplas de seleção e instrumentos de padronização metodológica aproxima o Brasil desses contextos, ainda que com variações quanto ao grau de tecnificação e investimento institucional.

Também é possível identificar convergência no crescente uso de **tecnologias digitais** para registro, aplicação e correção de provas, como nos casos de **Singapura, Canadá, China** e, recentemente, no **CPNU brasileiro**. Tais práticas visam garantir eficiência logística, transparência e combate a fraudes, e têm se mostrado especialmente relevantes em contextos de concursos de grande escala.

Outro ponto de convergência está na preocupação com **ações afirmativas e diversidade** no serviço público. Ainda que com graus distintos de institucionalização, países como **África do Sul, Estados Unidos, Índia, Canadá e Brasil** compartilham esforços normativos e programáticos para tornar seus concursos mais inclusivos, com políticas voltadas à equidade racial, de gênero e regional. O Brasil, com a recente **Lei nº 15.142/2025**, tem avançado na consolidação de cotas e estratégias para reduzir barreiras de acesso, aproximando-se de modelos consolidados de inclusão como o da Índia.

No entanto, as **divergências** também são expressivas. O **grau de institucionalização e estabilidade** dos sistemas de concursos é significativamente mais alto em países como **França, Alemanha, Canadá e Singapura**, onde os processos são menos vulneráveis a ciclos políticos, cortes orçamentários ou pressões corporativas. No Brasil, a intermitência dos concursos, a dependência de autorizações políticas e a morosidade administrativa ainda comprometem a previsibilidade e a efetividade do modelo.

Outra divergência relevante diz respeito à **integração entre seleção, carreira e desempenho**. Enquanto países como **Chile, Portugal e Singapura** adotam mecanismos contínuos de avaliação e desenvolvimento após o ingresso no serviço público, o Brasil ainda opera majoritariamente com concursos que não se articulam com avaliações pós-seletivas, nem com trilhas de capacitação sistemática. Isso enfraquece a lógica de formação de quadros profissionais duradouros e comprometidos com resultados.

Além disso, a **descentralização** que marca parte da tradição brasileira — com concursos por órgão, por carreira, por nível federativo — ainda persiste, apesar dos esforços recentes de unificação. O CPNU, embora represente uma ruptura promissora, ainda não cobre o conjunto do funcionalismo federal, e tampouco resolve as heterogeneidades estruturais dos estados e municípios.

Por fim, o **capital simbólico e político dos concursos públicos no Brasil** permanece ambivalente: embora socialmente legitimado como caminho de mobilidade e justiça, o modelo é frequentemente percebido como ineficiente, desatualizado ou descolado das demandas reais da gestão pública. Em contraste, países como **Canadá e Alemanha** conseguem alinhar expectativa social, racionalidade administrativa e confiança institucional de modo mais consistente.

Em síntese, o Brasil encontra-se em um ponto de inflexão: combina elementos modernos e normativamente avançados com desafios históricos de coordenação, eficiência e responsividade. A comparação internacional oferece pistas claras sobre caminhos possíveis — mas alerta, igualmente, para os riscos de soluções apressadas ou mal calibradas. Aprender com os acertos e dilemas de outras administrações públicas pode contribuir para uma reforma estrutural do modelo brasileiro, mais inclusiva, transparente e funcional.

## 5. Boas Práticas, Sugestões de Adaptação e Recomendações para o Brasil

A análise comparativa de treze países com experiências diversas na organização de concursos públicos revela um conjunto rico de lições, desafios e boas práticas que oferecem subsídios valiosos para o aprimoramento do modelo brasileiro. Sem pretensão normativa, este relatório busca apresentar proposições baseadas em evidências, com atenção às especificidades do contexto nacional, respeitando a complexidade federativa, os marcos legais vigentes e as capacidades institucionais instaladas.

### Lições aprendidas e boas práticas

Entre as lições mais consistentes extraídas do estudo, destaca-se a importância da institucionalidade robusta como base para a credibilidade e eficiência dos concursos públicos. Modelos como os do Canadá, Alemanha e Singapura demonstram que a existência de agências independentes, com mandatos legais claros, recursos adequados e corpo técnico profissionalizado, é um fator determinante para garantir seleções transparentes, meritocráticas

e funcionalmente eficazes. Outro ponto recorrente é a centralização normativa com flexibilidade operacional, o que permite alinhar diretrizes nacionais com as peculiaridades de cada região ou setor.

Além disso, práticas inovadoras como o uso de plataformas digitais integradas (Espanha, Portugal), a adoção de políticas inclusivas com revisão periódica (França, África do Sul), e a avaliação do impacto das seleções sobre o desempenho administrativo (Singapura, China) indicam que os concursos públicos podem e devem ser instrumentos de fortalecimento institucional e justiça social, desde que acompanhados de mecanismos de monitoramento e adaptação contínua.

### **Sugestões de adaptação para o contexto brasileiro**

O Brasil pode se beneficiar da criação de uma instância nacional com caráter técnico, autonomia funcional e responsabilidade pela governança dos concursos públicos. Tal órgão poderia centralizar diretrizes, supervisionar processos, formar servidores especializados, fomentar a padronização de critérios e consolidar um banco de dados nacional com indicadores de desempenho. Esta medida não implicaria necessariamente a perda de autonomia dos entes federativos, mas sim a indução de uma governança cooperativa, tal como observado na articulação entre níveis regionais no Canadá ou na coordenação interministerial da França.

Uma recomendação recorrente identificada ao longo do estudo diz respeito à necessidade de criação e consolidação de um portal centralizado que concentre informações sobre concursos públicos no Brasil. Em diversos países analisados, como Canadá, Portugal e Singapura, a existência de plataformas únicas facilita o acesso do cidadão a dados sobre vagas disponíveis, cronogramas, critérios de seleção, resultados e recursos. Essa centralização não apenas contribui para a transparência e a eficiência do sistema, como também reduz desigualdades regionais no acesso à informação, fortalece a confiança institucional e simplifica o planejamento tanto para candidatos quanto para as administrações públicas.

Outro ponto de adaptação seria o fortalecimento da avaliação sistêmica dos concursos, com a introdução de métricas qualitativas e quantitativas sobre representatividade social, adequação das competências às necessidades das políticas públicas e impacto das contratações na prestação de serviços. A experiência de Singapura e da China sugere que modelos de avaliação de desempenho do servidor podem retroalimentar os critérios de seleção, criando um ciclo de aprimoramento contínuo. A transparência ativa, com painéis públicos e acessíveis sobre indicadores dos certames, como feito em Portugal, também pode ampliar o controle social e reduzir assimetrias de informação.

### **Riscos e cuidados na importação de modelos estrangeiros**

Importar modelos estrangeiros sem a devida contextualização pode gerar efeitos contrários aos desejados. O risco de transplantar estruturas institucionais incompatíveis com a cultura político-administrativa local é elevado, especialmente em um país federativo e heterogêneo como o Brasil. A tentativa de copiar modelos altamente centralizados, como o de Singapura,

pode colidir com a autonomia dos entes subnacionais e gerar resistências institucionais. Da mesma forma, experiências de desregulação inspiradas no caso norte-americano, se adotadas de forma acrítica, podem fragilizar os princípios do concurso público e abrir margem para práticas clientelistas.

Por isso, recomenda-se uma postura de apropriação crítica, que combine o aprendizado com experiências internacionais com a escuta ativa de servidores, gestores e usuários dos serviços públicos no Brasil. O objetivo não deve ser a replicação, mas sim a tradução institucional de boas práticas adaptadas ao nosso regime jurídico, à nossa cultura administrativa e às desigualdades sociais e territoriais que marcam o país.

### **Sugestões para futuros estudos ou ciclos de inovação**

A presente análise aponta caminhos promissores, mas também revela a necessidade de aprofundamentos em áreas específicas. Sugere-se, por exemplo, um estudo mais aprofundado sobre os impactos de políticas de ação afirmativa nos concursos públicos, com foco comparado e longitudinal. Também seria útil investigar a relação entre modelos de seleção e estratégias de retenção de talentos no serviço público, área ainda pouco explorada na literatura brasileira.

Adicionalmente, recomenda-se a criação de ciclos periódicos de avaliação e inovação no modelo de concursos, com envolvimento de universidades, centros de governo, escolas de administração pública e entidades da sociedade civil. A institucionalização de um fórum permanente de governança dos concursos públicos, com base empírica e abertura à experimentação controlada, pode representar um avanço significativo rumo à construção de um sistema de seleção mais justo, eficaz e conectado às demandas contemporâneas da administração pública brasileira.

## **6. Tabela Unificada**

A tabela unificada anexa a este relatório apresenta, em formato comparativo, os dados referentes aos treze países analisados, organizados conforme as 18 variáveis discutidas neste documento. Para cada país, são descritos os principais aspectos relativos ao modelo de concurso, organização territorial, metodologias de avaliação, políticas inclusivas, eficiência administrativa e percepção pública. A leitura da tabela deve ser feita em articulação com as definições conceituais e analíticas presentes na Seção 2, que apresenta o detalhamento das macroestruturas. A tabela funciona, portanto, como uma síntese visual do conteúdo desenvolvido, permitindo consultas rápidas, comparações horizontais e identificação de padrões, lacunas ou boas práticas.

Cada linha da tabela corresponde a um país analisado, enquanto cada coluna representa uma das variáveis investigadas, agrupadas em seis macroestruturas analíticas: *Gestão e Organização, Metodologias de Avaliação, Políticas Inclusivas, Eficiência Temporal, Eficiência Administrativa, Desafios de Implementação, Percepção Social e Eficácia, e Aplicabilidade ao Brasil*. Essas variáveis foram cuidadosamente definidas com base na

literatura comparada e nos objetivos do Termo de Referência, abrangendo desde aspectos institucionais — como o *modelo de concurso e a organização territorial* — até elementos como *percepção pública, uso de tecnologia, políticas de cotas e tempo médio de seleção*.

Para facilitar a leitura e garantir a consistência analítica, cada variável é acompanhada de sua definição técnica e do tipo de dado correspondente (nominal, ordinal, categórico ou contínuo). Por exemplo, *Impacto das Cotas* é uma variável qualitativa ordinal, permitindo identificar o grau de efetividade percebida dessas políticas, enquanto *Custos do Processo* é quantitativa contínua, voltada a estimativas financeiras.

A combinação dessas variáveis permite observar padrões recorrentes, inovações administrativas e singularidades nacionais, além de identificar potenciais lições para o contexto brasileiro. A tabela, portanto, deve ser lida como ferramenta de síntese e não de simplificação, funcionando como uma interface analítica entre os estudos de caso e as recomendações de política pública.

Ela pode ser baixada aqui: [link](#)

## 7. Considerações finais

A análise comparativa realizada neste relatório revelou que os sistemas internacionais de concursos públicos são marcados por uma tensão constante entre padronização e adaptabilidade, tradição burocrática e inovação, mérito técnico e justiça representativa. Ao sistematizar as experiências de treze países com distintos arranjos federativos, capacidades institucionais e trajetórias históricas, foi possível identificar tanto padrões consolidados quanto divergências estruturais, o que nos permite refletir criticamente sobre os caminhos possíveis para a modernização do sistema brasileiro.

De modo geral, os países analisados vêm enfrentando desafios semelhantes, como a necessidade de ampliar a eficiência temporal dos processos seletivos, tornar mais transparentes os critérios e etapas dos concursos, incorporar tecnologias digitais com segurança e equidade, e, sobretudo, responder à crescente demanda por justiça social e representatividade no acesso ao serviço público. Esses desafios se tornam mais complexos em contextos federativos, onde a heterogeneidade de capacidades locais exige soluções calibradas e mecanismos eficazes de coordenação nacional.

O Brasil, ao buscar aperfeiçoar seu modelo de concursos públicos, encontra neste diagnóstico um espelho crítico que permite vislumbrar inovações possíveis, armadilhas recorrentes e reformas necessárias. A experiência internacional mostra que não há modelo único a ser seguido, mas há diretrizes estratégicas que podem informar uma agenda pública baseada em evidências e sensível às particularidades nacionais.

Com base nas evidências reunidas, propõem-se as seguintes recomendações:

### 1. Institucionalizar um Modelo Nacional de Concursos com Flexibilidade Federativa

### **Inspiração: Espanha**

O modelo espanhol combina diretrizes nacionais claras com autonomia das comunidades autônomas, garantindo certa uniformidade nos princípios de mérito e publicidade, sem sufocar a capacidade adaptativa local. O Brasil pode seguir esse exemplo ao consolidar o Concurso Público Nacional Unificado (CPNU), assegurando coordenação federativa, mas também respeitando as especificidades institucionais dos entes subnacionais.

### **2. Estabelecer um Sistema Unificado de Indicadores e Avaliação de Impacto**

#### **Inspiração: Singapura**

Singapura desenvolveu um sistema altamente centralizado e orientado por dados, com indicadores objetivos de desempenho dos aprovados, eficiência temporal, custo por candidato e eficácia pós-posse. Essa prática revela como métricas sistemáticas podem fortalecer a *accountability* e orientar decisões de política pública no recrutamento.

### **3. Ampliar e Qualificar as Políticas de Inclusão**

#### **Inspiração: África do Sul**

A África do Sul implementa Planos de Equidade obrigatórios, monitorados nacionalmente, com metas explícitas e sanções administrativas. O país vai além de cotas formais, estruturando a diversidade como princípio constitucional e critério transversal na gestão pública. O Brasil pode adaptar esse modelo, institucionalizando políticas afirmativas mais robustas e eficazes.

### **4. Investir em Infraestrutura Digital Interoperável**

#### **Inspiração: Canadá**

O sistema canadense se destaca pelo uso de plataformas digitais integradas que abrangem inscrição, triagem automatizada, provas online e feedback digitalizado. Essa interoperabilidade tecnológica, combinada à proteção de dados e à acessibilidade, demonstra que é possível modernizar concursos com segurança, eficiência e alcance nacional.

### **5. Reduzir a Morosidade e Aumentar a Previsibilidade dos Concursos**

#### **Inspiração: Estados Unidos**

Nos EUA, a implementação de plataformas como USAJOBS e a descentralização com base em competências permitem reduzir significativamente o tempo entre a abertura do edital e a nomeação. O país prioriza a fluidez dos processos seletivos sem abrir mão da qualidade técnica, o que pode inspirar melhorias no Brasil, especialmente em áreas críticas como saúde e educação.

### **6. Reforçar os Mecanismos de Controle e Publicização**

#### **Inspiração: França**

A França possui forte tradição de publicidade dos atos administrativos, com portais unificados, editais amplamente acessíveis e instâncias externas de controle como o Conseil d'État. Essa transparência estruturada reforça a legitimidade dos concursos e deve servir de referência para o Brasil ampliar a visibilidade e a rastreabilidade de todas as etapas do processo seletivo.

## 7. Criar um Programa Nacional de Inovação em Recrutamento Público

### Inspiração: Alemanha

A Alemanha investe em experimentações locais com tecnologias como inteligência artificial, plataformas de triagem automática e entrevistas estruturadas por competência. Os Länder funcionam como laboratórios de inovação administrativa, cujos aprendizados podem ser replicados nacionalmente. O Brasil poderia instituir, com base nesse modelo, um programa interinstitucional de inovação seletiva, envolvendo universidades, órgãos públicos e escolas de governo.

Essas recomendações, ancoradas em experiências reais e bem documentadas, não propõem importações automáticas, mas sim traduções sensíveis às necessidades do Estado brasileiro. Reformar os concursos públicos é, antes de tudo, **fortalecer a confiança na administração pública, ampliar o acesso com justiça e responder às transformações sociais e tecnológicas do nosso tempo.**

## 8. Anexos

### Entrevistas

O ciclo de entrevistas realizado com especialistas internacionais ao longo deste estudo revelou achados particularmente significativos e, em certa medida, inesperados. Dois aspectos, em especial, merecem destaque. Em primeiro lugar, o expressivo interesse demonstrado por diversos interlocutores estrangeiros em relação ao sistema de concursos públicos do Brasil. Em um cenário global marcado por experimentações, flexibilizações e reformas - muitas vezes regressivas - nos mecanismos de recrutamento estatal, a institucionalidade brasileira foi percebida como uma experiência robusta e, em certa medida, contra-hegemônica. Ainda que não imune a críticas e desafios, o modelo brasileiro despertou atenção por sua estabilidade normativa, previsibilidade e pela tentativa recente de centralização parcial via Concurso Público Nacional Unificado (CPNU).

O segundo aspecto emergente diz respeito à crise contemporânea do funcionalismo público em escala global. A partir dos relatos, ficou evidente o esgarçamento das instituições responsáveis pela seleção e gestão de servidores estatais em diversos países. Essa erosão institucional se manifesta não apenas por meio da precarização dos concursos, mas também pelo crescimento de narrativas políticas que deslegitimam o serviço público, associando-o a ineficiência, burocracia excessiva ou corporativismo. Em contextos diversos, da Europa à América Latina, da África à Ásia, constata-se uma crescente pressão para redução de quadros, flexibilização de vínculos e substituição de concursos por formas alternativas de contratação, com impactos diretos sobre a legitimidade e a estabilidade das administrações públicas.

Essas entrevistas, portanto, não apenas forneceram dados empíricos para o diagnóstico comparativo, mas também serviram como alerta. A persistência e qualificação do modelo brasileiro de concursos, ainda que imperfeito, devem ser compreendidas não como um dado garantido, mas como uma conquista institucional que requer vigilância e aprimoramento contínuo. Em um momento de contestação global à burocracia de Estado, muitas vezes associada a projetos políticos de desmonte, a defesa de mecanismos transparentes, imparciais e meritocráticos de ingresso no serviço público assume um papel estratégico para a integridade das democracias contemporâneas. Em alguns casos, devido à natureza sensível das informações ou ao contexto institucional dos países analisados, alguns entrevistados optaram por não autorizar o registro em áudio das conversas. Nessas situações, o conteúdo foi integralmente documentado por meio de anotações tomadas durante a entrevista, com atenção rigorosa aos principais argumentos, exemplos e referências compartilhadas. Essa decisão, respeitada em conformidade com princípios éticos da pesquisa, reflete a complexidade política que permeia os debates sobre função pública e reforça a relevância do tema no cenário internacional.

As entrevistas podem ser [baixadas aqui](#).