

Diagnóstico sobre a influência dos diferentes modelos de seleção sobre a diferenciação de candidatos em concursos públicos

Vivian Raunheitti

Mestre em Administração Pública - Escola de Administração Pública e de Empresas - FGV. vivian.raunheitti@fgv.br

Roberto Pimenta

Professor Doutor da Escola de Administração Pública e de Empresas - FGV.

Isabel de Sá A. da Costa

Professora Doutora da Universidade Estácio de Sá - UNESA.

Resumo

O presente trabalho tem por objetivo avaliar a influência que os diferentes métodos de seleção exercem sobre a diferenciação dos candidatos nos concursos públicos organizados pela FGV Projetos. Foram consideradas para este estudo três etapas: a prova escrita objetiva, a prova escrita discursiva e a avaliação de títulos. O trabalho teve natureza quali-quantitativa, utilizou uma amostragem não-aleatória de concursos na área de Administração e adotou, como instrumento de coleta de dados, a investigação documental dos editais de abertura e o levantamento de dados secundários dos resultados de 20 (vinte) processos seletivos executados e homologados entre os anos de 2013 e 2016. Por fim, foi avaliada a associação do perfil socioeconômico e demográfico dos candidatos sobre o processo de seleção. Os sujeitos deste estudo foram os inscritos que estavam presentes às provas escritas objetiva e/ou discursiva para os cargos da área de administração, todos de nível superior, segmentados pelos mesmos campos de conhecimento.

Palavras-chave: Concurso Público. Processo Seletivo. Resultados. Modelo de Seleção. Candidatos.

Abstract

The following paper aims to evaluate the influence of different selection methods on the differentiation of candidates at open selection processes organized by FGV Projetos. Three steps were taken into consideration for this quali-quantitative study, which uses a non-aleatory sample of selection processes in the Administration field and adopts, as a data collection instrument, the documentary research of open notices and the secondary data of the results of twenty selection processes conducted between 2013 and 2016. Finally, the candidates' socioeconomic and demographic profiles were also evaluated. The subjects of this study are restricted to college-degree level candidates present at the objective and/or written exams for jobs in the administration field, separated in groups of areas of expertise.

Keywords: Selection processes. Results. Selection methods. Candidates.

Introdução

O concurso público é a forma instituída constitucionalmente para ingresso em carreira na administração pública brasileira. Previsto desde a Constituição de 1934, os concursos públicos ainda hoje carecem de regulamentação infraconstitucional que estabeleça normas gerais para os mesmos. Assim, por meio do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), instrumento legal definido livremente pelo órgão público, são estabelecidos os perfis dos cargos e as etapas que serão aplicados no concurso.

O objetivo primordial de um concurso público é o de selecionar candidatos que se enquadrem no perfil do cargo ofertado, ou seja, que dominem os conteúdos e demonstrem capacidade para desempenhar as atribuições das funções estabelecidas. Logo, um concurso efetivo deve, garantindo os princípios legais, mensurar as competências técnicas e conceituais que possuam forte correlação com o bom desempenho no cargo pretendido.

Assim, o formato do processo seletivo público irá pautar a escolha de servidores para integrar os quadros da Administração Pública, ou seja, os servidores que irão contribuir para a qualidade dos serviços públicos ofertados à população. Cabe então questionar: qual o modelo de concurso mais efetivo? Para responder a isso, deve-se ter em conta que os requisitos para discriminar os candidatos mais aptos à função pública são: o conteúdo programático, as disciplinas exigidas, a nota mínima para aprovação, a linha de corte para a etapa subsequente e o peso cobrado por módulo de conhecimento ou etapa. Torna-se necessário, então, analisar a influência que os modelos de seleção adotados exercem sobre os resultados finais dos concursos, como forma de construir conhecimento capaz de gerar propostas de melhoria para a estruturação dos concursos públicos – ferramenta fundamental ao sucesso da gestão de pessoas na área pública.

Este artigo apresenta pesquisa que avaliou os resultados de concursos por meio de diferentes modelos de seleção. Para tal, foi realizado um estudo quantitativo, adotando-se como estratégia de investigação o levantamento e a coleta de dados secundários das notas finais dos candidatos por etapa e da nota geral final de concursos organizados pelo Núcleo de Concursos, Exames, Certificações e Avaliações da FGV Projetos, unidade de assessoria técnica e pesquisa aplicada da FGV. Adicionalmente, foi elaborada uma avaliação do perfil sócio demográfico dos candidatos (aprovado e classificado) com intuito de relacionar a influência dos diferentes modelos de seleção nos resultados dos concursos públicos brasileiros.

Revisão da Literatura

A seleção de pessoal é um processo de comparação e escolha. Assim, o ponto de partida para qualquer processo seletivo deve ser a definição das competências - conhecimentos, habilidades e atitudes e entregas (FERNANDES, 2013) desejadas para o exercício do cargo.

A definição mais abrangente de competência é apresentada por FLEURY e FLEURY (2000, p. 21-22): “o saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”. Essas competências específicas estão na origem do processo de desenvolvimento da organização que são materializadas no seu domínio de conhecimentos, o que lhe confere vantagens competitivas institucionais. Já os funcionários têm outro conjunto de competências – as competências individuais - que podem ou não estar sendo aproveitadas pela organização (TEIXEIRA; BASSOTI; SANTOS, 2013).

As competências avaliadas em um processo seletivo correspondem ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para que a pessoa desenvolva suas atribuições e responsabilidades. Para que o processo seletivo tenha êxito, as competências exigidas para o exercício do cargo e as necessidades do ambiente organizacional devem ser claramente definidas. Resende (2003) categoriza as seguintes competências: técnicas (domínio de determinadas especialidades); intelectuais (aplicações de aptidões mentais); cognitivas (misto de capacidade intelectual com domínio de conhecimento); relacionais (atividades práticas de relações e interações); sociais e políticas (relações e participações na sociedade); didático-pedagógicas: (voltadas para a educação e o ensino); metodológicas (técnicas e meios de organização de atividades e trabalhos); liderança (habilidades pessoais e conhecimentos de técnicas de influenciar e conduzir pessoas); organizacionais (competências de organização e gestão empresarial).

Associado ao conceito de competências está o conceito de complexidade. Este começou a ser utilizado por Jaques (1994) na década de 1950, e tinha como objetivo entender o processo de desenvolvimento pessoal nas organizações. Com a fragilidade dos cargos como meios diferenciadores, as organizações passaram a utilizar a complexidade das atribuições e responsabilidades como fator de diferenciação

(FERNANDES, 2013; TEIXEIRA; BASSOTI; SANTOS, 2013).

Existem duas relações importantes entre a complexidade e o desenvolvimento de pessoas em uma organização. A primeira procede da própria definição de desenvolvimento, que pode ser interpretado como a capacidade de adotar e executar atribuições e responsabilidades de maior complexidade (FERNANDES, 2013). A segunda decorre da relação que o conceito de complexidade admite realizar entre o desenvolvimento e remuneração. A complexidade auxilia a compreensão da realidade, a agir sobre ela e a associar desenvolvimento e valorização (TEIXEIRA; BASSOTI; SANTOS, 2013).

As entregas esperadas das pessoas que garantem o crescimento da organização são definidas por um conjunto de competências. Essas devem ser caracterizadas em função da estratégia e dos objetivos organizacionais da empresa (FERNANDES, 2013; FLEURY; FLEURY, 2000).

Os cargos são os principais determinantes do comportamento dos indivíduos nas organizações, especialmente no setor público. Em razão disso, é preciso reunir novos conceitos como competências para a modernização dos quadros públicos e de sua gestão.

O desenho analítico desenvolvido por Campbell e outros (1970) para o entendimento do processo de seleção de pessoas pondera que as pesquisas sobre o comportamento administrativo têm se concentrado na pessoa (traços desejáveis), no processo (o que fazem os administradores de sucesso) e no produto (resultados de uma administração eficaz). No entanto, vários estudos têm falhado na tentativa de relacionar pessoa, processo e produto porque têm levado em consideração cada um desses elementos isoladamente. Para a superação dessa limitação, os autores recomendam o modelo disposto na Figura 1.

Os elementos determinantes da eficácia administrativa, proposto pelos autores, podem servir de norte para as organizações públicas definirem qual tipo de candidato procuram e o que precisam avaliar. O levantamento das competências desejadas deve ser feito em momento prévio ao concurso, pois subsidia as organizadoras de concursos a considerarem em suas etapas de seleção o que realmente importa para dado órgão. O mapeamento das competências levanta importantes elementos para as atividades de gestão de recursos humanos em organizações públicas. Além de assistir na formatação de concursos, acelerar processos de recrutamento e seleção interna e otimizar os procedimentos de lotação e de movimentação de pessoal, o mapeamento permite a

delimitação de critérios precisos para as ações de avaliação de servidores, de estruturação de planos de desenvolvimento profissional e de remuneração, gerando maior coesão dos subsistemas de gestão de pessoas (PIRES, 2005).

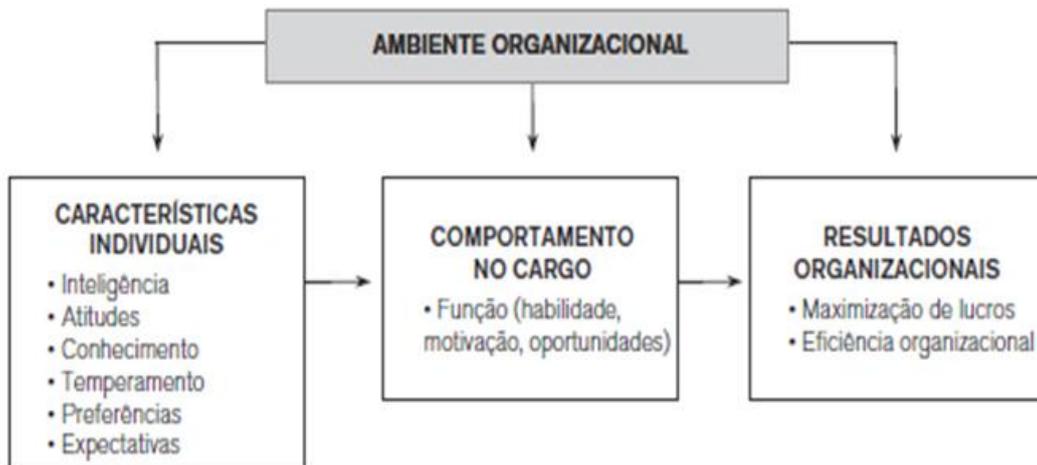


Figura 1: Modelo ampliado dos determinantes da eficácia administrativa de Campbell e outros determinantes

Fonte: Campbell, Dunnette, Lawler e Welck (1970, p. 11)

Para realizar um concurso público, esse levantamento deve contemplar um horizonte de longo prazo, que é essencial à carreira pública. Entretanto, o trabalho do mapeamento das competências e da determinação das exigências para o cargo deve ser realizado previamente pelo órgão contratante, mais especificamente pela área de gestão de pessoas com foco na seleção do candidato dentro do perfil que a organização identificou. Esse esforço é para a instituição pública realizar um “autoconhecimento” do que é seu ambiente de trabalho, o perfil de seus servidores e o que é preciso repor ou buscar para suprir as necessidades laborais da organização.

O problema é ainda maior quando o órgão não possui conhecimento do perfil do cargo que está buscando. Essa falta de informação pode criar dificuldades para o desenho do concurso de seleção, uma vez que cada etapa busca aferir a capacidade dos candidatos em relação a determinadas competências (GIORDANI, 2015).

O bloco de conhecimentos básicos é composto de temáticas diversas, ajustando-se aos requisitos de cada órgão. A disciplina de Língua Portuguesa é aplicada em todos os certames públicos, pois o domínio desse conhecimento é imprescindível para o desempenho profissional.

Matérias que aparecem com frequência nos concursos públicos atuais e se

apresentam como tendência no segmento das avaliações são Legislação Institucional, Noções de Informática e Raciocínio Lógico-Matemático. A cobrança dessas disciplinas visa medir o conhecimento e as competências relativas à complexidade do trabalho atual, bem como o conhecimento da normatização da Administração Pública.

No módulo de conhecimentos específicos, são abordados os conhecimentos expressamente voltados para o desempenho profissional. Em muitos certames, a avaliação dos conhecimentos específicos contempla questões discursivas ou um tema para redação, dada a pesquisa prévia de competências e exigências do cargo. Quando o tipo de prova é redação são valorizadas as competências de escrita e a habilidade de estruturação de textos.

Concursos públicos: visão geral

O edital é o ato normativo que disciplina o processamento do concurso público, Portanto, ele segue a lei e vincula, em atenção mútua, a Administração e os candidatos, que devem obedecer ao que nele está descrito para que não sejam desvirtuadas suas regras e seus princípios, de maneira ilegal ou inconstitucional. O princípio da vinculação ao edital, que determina que todos os atos que regem o concurso público estejam interligados e subordinados a ele, é parte dos princípios da legalidade e da moralidade.

O princípio constitucional da legalidade é entendido como o dever de a Administração ajustar seus atos regidos pelo Direito, e não puramente pela lei em sentido protocolar. Em relação aos concursos públicos, é importante recordar que a Constituição da República delibera que os requisitos para a investidura nos cargos, empregos e funções públicas devem estar previstos em lei. Aspectos como documentação, inclusive as habilitações profissionais, comprovação de experiência, dentre outros critérios, só podem ser cobrados por previsão em lei, isto é, devem rigorosamente estar amarrados no edital. A lei determinante dos requisitos exigidos é editada pela entidade responsável pela criação do cargo, emprego ou função pública.

O princípio da moralidade administrativa refere-se à irrestrita boa-fé e ao vínculo expresso às regras legais e, normativamente, aos determinantes do processo seletivo público. A fidúcia no desempenho é o que anseiam os cidadãos concorrentes a um cargo ou a um emprego público.

Pela Constituição, o concurso pode ser de provas ou de provas e títulos. A etapa de provas pode contemplar uma prova escrita objetiva de múltipla escolha, uma prova escrita discursiva e mesmo uma prova oral. Quando a lei que cria o cargo, o emprego público ou a carreira para determinado órgão não estabelece de forma clara o modelo de seleção, a organizadora e o órgão contratante podem decidir por um processo que priorize a avaliação do conhecimento exigido dos candidatos.

A prova escrita objetiva, de caráter classificatório e eliminatório, pode variar em relação ao número de questões apresentadas, dependendo do conteúdo programático escolhido e da complexidade adotada. Em seguida, a prova discursiva, também de caráter classificatório e eliminatório, poderá ser composta por questões abertas sobre conhecimentos específicos do cargo ou por uma redação, em que se valorizam as competências de escrita e de estruturação de textos.

A Constituição prevê também a avaliação de títulos para alguns cargos. Essa avaliação busca aferir o grau de aperfeiçoamento do candidato. A pontuação dos títulos deve guardar proporcionalidade e coerência com o cargo ofertado, a qualidade do curso (*lato* ou *stricto sensu*) e a ponderação do valor máximo que o candidato pode atingir. A apresentação dos títulos não é fase eliminatória, mas é condicionante da classificação. Apesar disso, com os títulos, o cenário do concurso pode ser modificado, principalmente se a diferença da pontuação das provas ocupar as casas decimais, o que, em última análise, pode levar à eliminação. A avaliação de títulos não se realiza isoladamente, quando inserida nos concursos públicos, compõe fase final classificatória, quando o candidato já passou por todas as provas previstas para a seleção do cargo ou emprego público em que pretende ingressar.

Metodologia

A pesquisa teve caráter descritivo e abordagem quantitativa. Os dados de pesquisa foram coletados no banco de dados do Núcleo de Concursos da FGV Projetos, referentes a concursos homologados e realizados no período 2013-2016. Optou-se por analisar os resultados dos concursos para um mesmo campo de conhecimento, optando-se pela área de Administração. Foram identificados 20 concursos, realizados para as três esferas de Governo, contratados por órgãos públicos de onze Estados, das cinco Regiões do país. A amostra foi, então, composta pelos 27.570 candidatos que participaram

desses concursos para provimento de cargos na referida área de formação.

A análise foi realizada utilizando-se os resultados das etapas e os resultados finais dos candidatos segundo os diferentes modelos de seleção adotados. Foram consideradas as variáveis de gênero, idade e escolaridade dos candidatos, mas foram excluídas quaisquer informações que pudessem identificá-los. O método de análise dos dados foi a estatística descritiva. Essa análise, em alguns casos, não mostra as relações de causa entre as variáveis, mas auxilia na identificação de relações existentes. Foram utilizadas as medidas de tendência central (média, mediana e moda), diagramas de dispersão (por meio de valores mínimo e máximo, desvio padrão e variância), percentis, além da covariância e coeficiente de correlação para comparar a influência sobre o resultado das etapas do concurso por modelo de seleção.

Para tornar as variáveis intituladas “bloco de conhecimentos” uniformes e possibilitar a comparação entre os certames foram agrupadas as disciplinas do módulo de conhecimentos básicos, como língua portuguesa, conhecimentos gerais, legislação institucional ou raciocínio lógico em um bloco fixo. Isso se deve porque esse módulo não tem a mesma formulação em todos os concursos.

No que se refere aos conhecimentos específicos, que tratam diretamente dos conhecimentos e competências do cargo, foi considerado outro módulo para cotejo. Apesar de cada concurso ser único, o programa para cargos na mesma área de formação acaba sendo, muitas vezes, similar, com pequenas alterações.

Nas provas discursivas, a categorização por tipo de conhecimento foi feita de maneira análoga ao modelo apenas de prova objetiva, sendo divididas em duas categorias: redação e questões de respostas livres. A redação é o formato de prova discursiva em que são avaliadas a estrutura textual e a gramática em Língua Portuguesa. Já as questões de respostas livres analisam os conhecimentos específicos do cargo de Administração.

Para a etapa de avaliação de títulos foram consideradas, para fins de pontuação, a experiência profissional na área correlata ao cargo pretendido, a aprovação em concurso público para cargos compatíveis e a conclusão de cursos em nível de pós-graduação *latu e strictu sensu*.

Como cada concurso adota uma pontuação e um peso, seja para os módulos de conhecimentos da prova objetiva, seja para a pontuação total da discursiva ou para a pontuação de cada título considerado, foi necessário trazê-los para o mesmo peso e

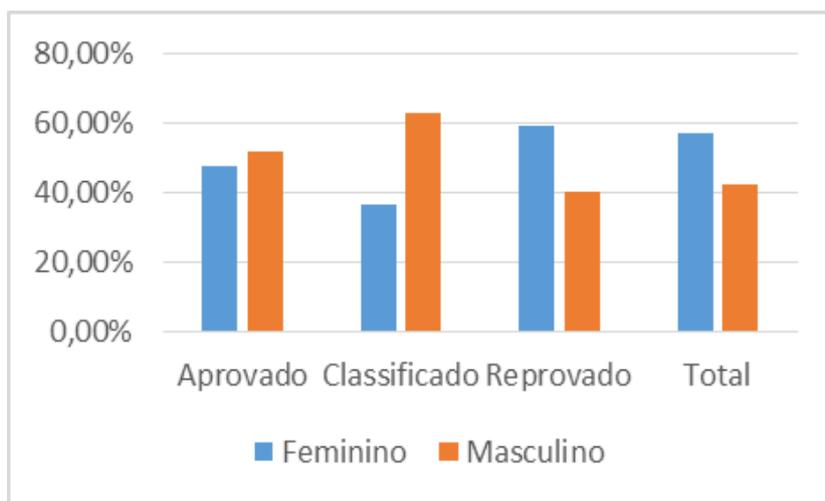
importância. O cálculo normatizador empregado foi a média aritmética ponderada que leva em consideração a importância relativa ou o peso relativo de cada etapa de seleção por concurso.

Análise dos Dados

A análise abrangerá o perfil socioeconômico e demográfico dos candidatos inscritos e presentes às provas, os aprovados e os classificados, considerando-se todos os concursos estudados.

A primeira variável analisada foi a do gênero dos candidatos. O sexo feminino representou 57 % dos candidatos nos concursos analisados. Há uma relação direta entre os candidatos e os dados do censo de educação superior do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP): em 2013, aproximadamente 52% dos ingressantes, estudantes e concluintes eram do sexo feminino e 48% do sexo masculino. No entanto, quando se trata de situação por gênero, os homens obtêm um resultado melhor nos concursos. Tanto em relação à aprovação quanto à classificação. O gráfico 1 representa essa distribuição.

Gráfico 1. Total de Candidatos por Situação Final de Classificação e Gênero



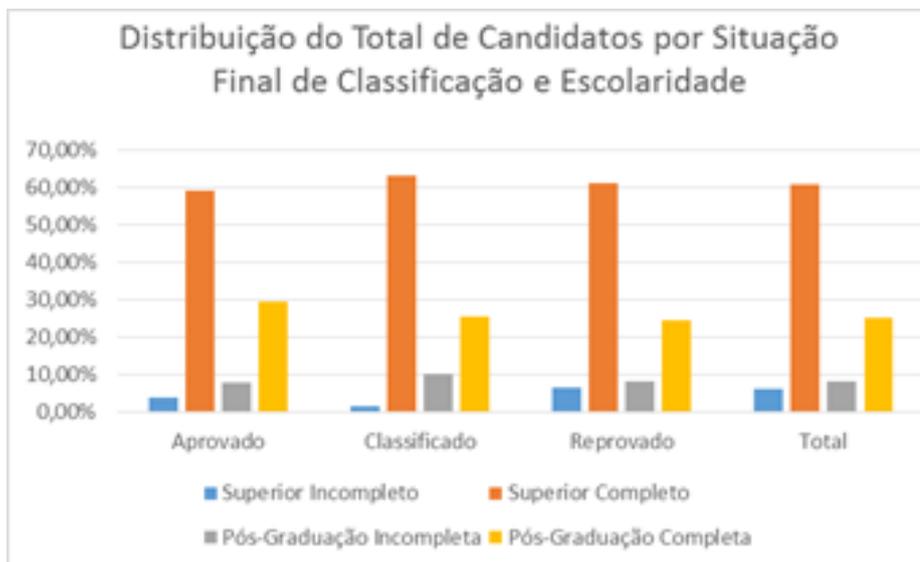
Fonte: Elaborado pela autora

A variável qualitativa nº 2 foi a *idade dos candidatos*. A distribuição mostra uma concentração de candidatos com idade entre 25 e 31 anos, o que pode ser explicado por se tratar de pessoas em idade de conclusão de curso de nível superior e em busca de

oportunidades e estabilidade na carreira. Também os classificados na situação final no concurso estão concentrados nessa mesma faixa etária.

A variável qualitativa nº 3 foi *escolaridade dos candidatos*. Os candidatos com pós-graduação completa contemplam tanto os cursos de pós-graduação *latu sensu* quanto os cursos *stricto sensu*. Os candidatos com nível superior incompleto indicam que o candidato pode obter a graduação até a convocação para posse. O gráfico 2 apresenta a distribuição dos candidatos por escolaridade e situação final. Cabe destacar que, em alguns concursos estudados, foram pontuados os anos de experiência profissional em cargos da área de administração ou mesmo aprovação prévia em concurso público para o cargo escolhido.

Gráfico 2. Distribuição total de candidatos por situação final de classificação e escolaridade



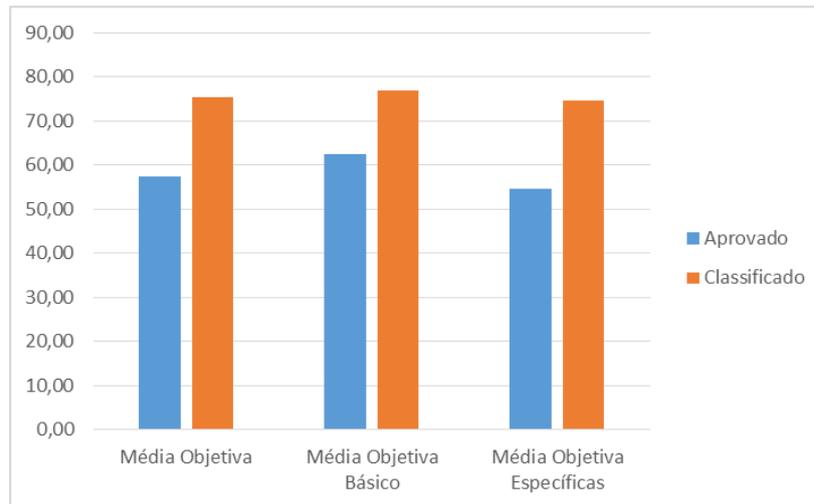
Fonte: Elaborado pela autora

PROVA OBJETIVA

Sobre o resultado final dos concursos que possuem apenas a etapa da prova objetiva foi considerada a avaliação de rendimento utilizando a média aritmética ponderada das notas obtidas pelos candidatos nos módulos de conhecimentos básicos e específicos, conforme o gráfico 3. Para tanto, foi constatado que apesar da proximidade das médias obtidas em cada módulo, o candidato ainda pontua mais no módulo de conhecimentos básicos, o que indica que o candidato chega à classificação por ter

melhor desempenho em disciplinas do campo geral do que nos referentes à função do cargo na área de Administração.

Gráfico 3. Média Ponderada Total das Notas de Candidatos por Módulos de Conhecimento e Situação Final (Aprovado e Classificado)



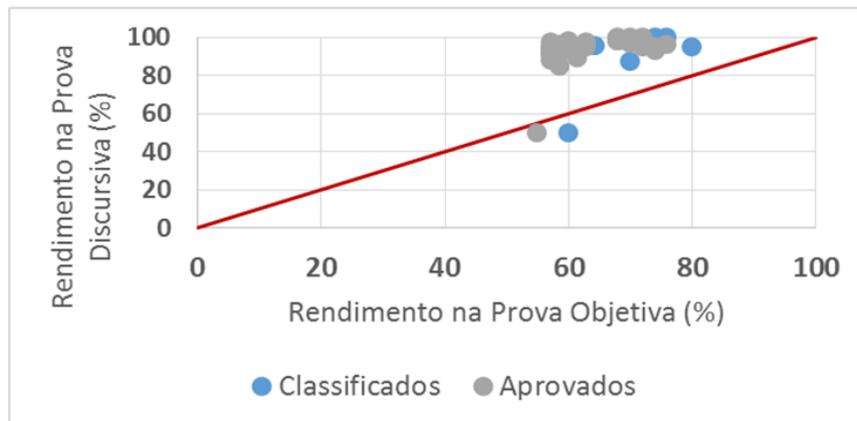
Fonte: Elaborado pela autora

PROVA OBJETIVA E DISCURSIVA

Tratando-se de concursos que tenham como modelo de seleção prova objetiva e prova discursiva, serão realizados dois comparativos. O primeiro, em relação ao rendimento na prova objetiva; e o segundo, comparando a prova discursiva de redação e a de questões específicas.

No gráfico 4 é apresentada a correlação entre as variáveis rendimento na prova objetiva e na prova discursiva, com o objetivo de identificar a influência que cada etapa exerce sobre o resultado final, bem como a dispersão dos resultados dos candidatos. O gráfico demonstra que a prova discursiva produz um impacto superior à prova objetiva sobre o resultado final dos candidatos, seja na situação de aprovado ou classificado. Isso pode acusar que, apesar da pontuação da discursiva ser evidentemente maior que na etapa objetiva, há um nível baixo de discriminação dos candidatos, em que todos pontuam de maneira similar.

Gráfico 4. Rendimento dos Candidatos na Prova Objetiva vs na Prova Discursiva

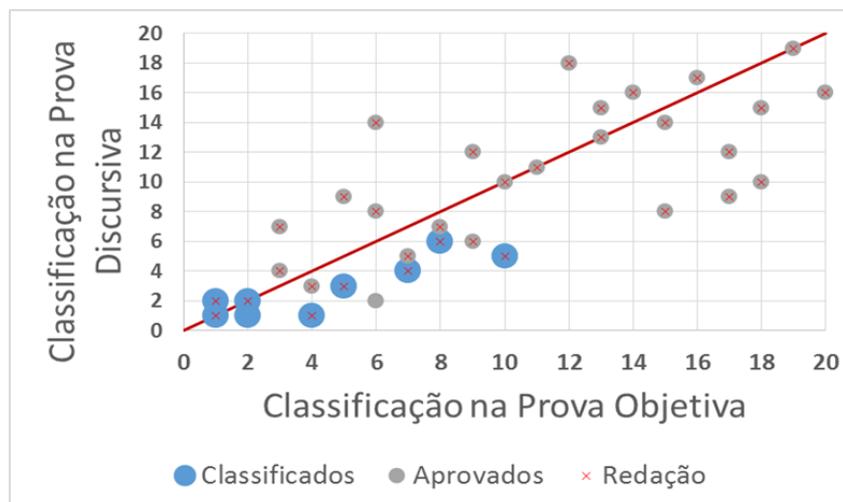


Fonte: Elaborado pela autora

A média da prova objetiva é de aproximadamente 65 pontos entre os aprovados e de 72 entre os classificados, enquanto na prova discursiva, a média fica em 88,28 pontos entre os aprovados e 91,5 entre os classificados, o que corrobora a tendência da discursiva apresentar notas elevadas e com baixo nível de discriminação. Apesar dos concursos analisados possuírem poucas vagas e isso poderia ser um indicador de que quem passa é o candidato que possui nível elevado, não se pode fazer tal afirmativa, visto que a média ponderada dos aprovados e não classificados é bem elevada e praticamente no mesmo patamar da de quem preenche as vagas.

Para reforçar a tendência de que a prova discursiva possui rendimento superior à objetiva e eleva a média ponderada dos candidatos, acrescentou-se a análise sobre o índice de classificação entre as duas etapas. O gráfico 5 de dispersão revela que a prova discursiva impactou positivamente na colocação da maioria dos candidatos. Quando avaliada a redação como tipo de discursiva, 55% dos candidatos classificados obtiveram melhora em sua posição em relação aos demais classificados. Desconsiderando-se os candidatos que não tiveram oscilação em sua colocação para ambas as etapas, constata-se que a melhora do candidato na discursiva em relação à objetiva é de 62%. Focalizando a nota da redação apenas dos candidatos classificados, excluídos os candidatos posicionados sobre a reta, observa-se que 83,33% dos candidatos atingiram a classificação com a influência da nota da redação.

Gráfico 5. Classificação dos Candidatos na Prova Objetiva vs na Prova Discursiva



A redação, por avaliar conhecimentos referentes à qualidade, coerência, coesão e emprego correto da língua portuguesa e não sobre as atividades e conhecimentos exclusivos do cargo, resulta em notas muito elevadas e com grau de diferenciação baixo, ou seja, é uma avaliação que coloca todos os candidatos em um mesmo patamar. Já a prova específica gera impacto e diferenciação nas notas, revelando que há influência considerável sobre o resultado final. As notas também são menores na prova de conhecimentos específicos, podendo ser um indicador de eficácia e eficiência da avaliação dos candidatos.

PROVA OBJETIVA E AVALIAÇÃO DE TÍTULOS

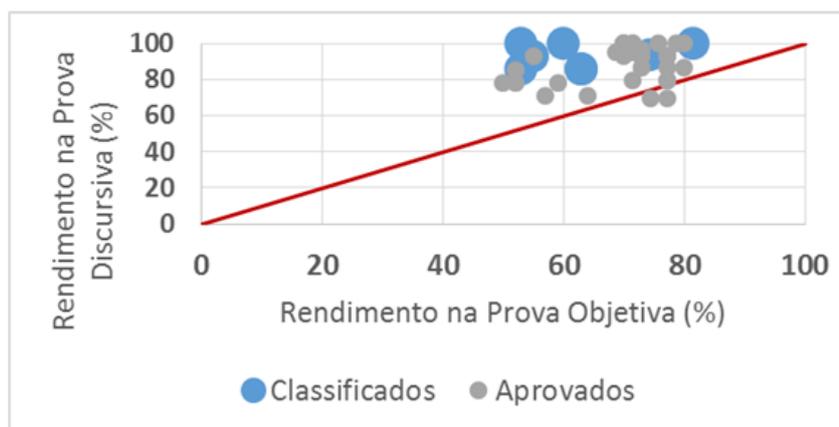
Para avaliação desse tipo de seleção, foi empregada a mesma metodologia do modelo anterior, iniciando a análise pelo rendimento entre as duas etapas. Na amostra escolhida, apenas dois concursos apresentavam esse modelo de seleção.

A nota da objetiva, seja para os aprovados, seja para os classificados, é, em média, maior que a da avaliação de títulos. Nos dois concursos considerados, os candidatos classificados possuíam idade entre 25 e 31 anos e nível de escolaridade apenas curso superior, refletindo no rendimento da avaliação de títulos. A média ponderada entre os aprovados para a prova objetiva é de 57,43 pontos enquanto na avaliação de títulos é de 1,20. Entre os classificados, a diferença é menor: a prova objetiva fica com 67,63 pontos e a avaliação de títulos, com 45 pontos.

PROVA OBJETIVA, PROVA DISCURSIVA E AVALIAÇÃO DE TÍTULOS

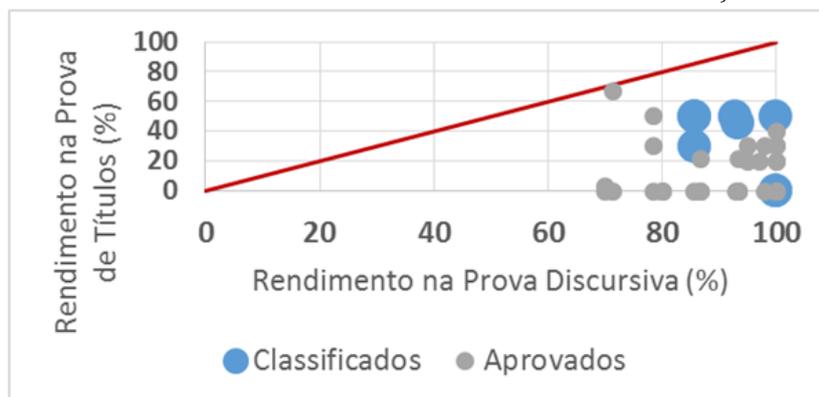
O último modelo de seleção examinado foi o que contempla as três etapas. De acordo com a amostra selecionada, havia três concursos que atendiam a esse modelo de seleção. A análise, primeiramente, avaliou o rendimento, média ponderada e classificação da prova objetiva em relação à discursiva, e depois foi mensurada a etapa discursiva em detrimento da avaliação de títulos. O gráfico 6 mostra que o rendimento na prova discursiva influencia massivamente no resultado do concurso. Dentre os classificados foi unânime a melhora obtida pelos candidatos, e para os aprovados, quase a totalidade melhorou seu resultado, considerando a etapa discursiva. Dos três concursos que pertencem a esse modelo de seleção, dois tiveram, como prova discursiva, uma questão específica, e o outro, uma redação.

Gráfico 6. Rendimento dos Candidatos na Prova Objetiva vs Prova Discursiva



Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 7. Rendimento dos Candidatos na Prova Discursiva vs Avaliação de Títulos



Fonte: Elaborado pela autora

Os dados revelam que o rendimento na prova discursiva foi decisivo para a classificação dos candidatos. Na amostra considerada, como a maior parte dos candidatos não possuía titulação diferenciada, não pontuaram na avaliação de títulos, ou seja, todos os classificados tiveram piora no rendimento na avaliação de títulos.

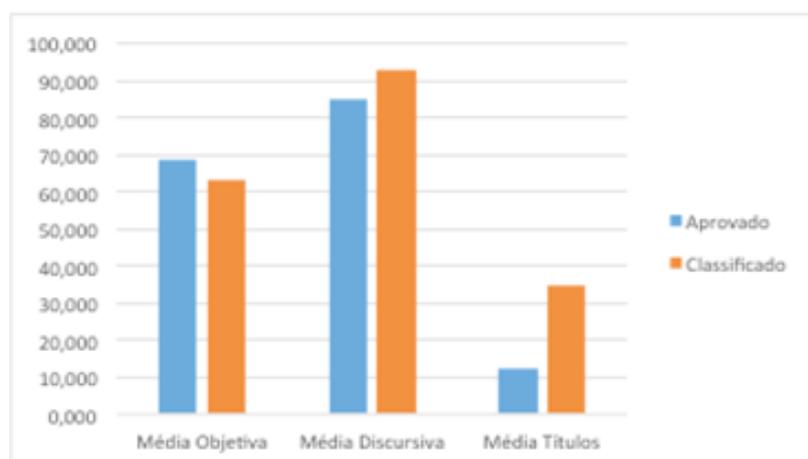
Sessenta e cinco por cento dos candidatos obtiveram melhora na classificação com a nota da prova discursiva, desconsiderando os candidatos que não tiveram alteração com a inserção da prova discursiva. No que tange à prova discursiva com questão específica, todos os candidatos classificados tiveram um rendimento consideravelmente melhor na colocação, oscilando bastante na classificação.

A redação provocou menor impacto na colocação dos candidatos classificados e aprovados. Os candidatos classificados não mudaram de posição, e, entre os aprovados, o resultado da redação não alterou a classificação ou mudou apenas uma posição, seja de aumento ou queda na colocação.

Dos candidatos que se submeteram à etapa de títulos, aproximadamente 35% obtiveram melhoria na nota, 30% não alteraram sua posição e 35% caíram de posição. Vale ressaltar que dois concursos consideraram a experiência prévia para o cargo escolhido, incluindo títulos em nível de pós-graduação em cursos *latu e strictu sensu*.

Em suma, analisando as médias ponderadas de cada etapa desse modelo de seleção, foi constatado que a média da etapa discursiva é a mais elevada dentre as três etapas, sendo de 85 pontos para os aprovados e 93 pontos para os classificados. Foi observado, ainda, que a média ponderada da objetiva é notavelmente menor, com cerca de 63 pontos para os aprovados e de aproximadamente 69 pontos para os classificados. A etapa de títulos foi a que apresentou a menor média com cerca de 12 pontos entre os aprovados e 34 pontos entre os classificados.

Gráfico 8. Média Ponderada dos Candidatos na Prova Objetiva, na Prova Discursiva e Avaliação de Títulos



Fonte: Elaborado pela autora

Considerações Finais

Os resultados encontrados nas análises sobre o perfil socioeconômico e demográfico dos candidatos mostram que a maior parte dos candidatos classificados para as vagas possui idade entre 25 e 31 anos e que 61% dos candidatos que realizaram os concursos da amostra possuem somente curso superior completo, o que demonstra a baixa influência que a avaliação de títulos infere sobre os resultados.

É possível esboçar uma tendência de que a prova objetiva possui uma influência maior sobre o resultado final em termos de diferenciação de rendimento dos candidatos do que as demais etapas inseridas no certame. As médias ponderadas das notas da prova objetiva em relação às da prova discursiva, de uma forma geral, são significativamente inferiores, o que dá uma impressão de maior eficiência da prova objetiva na avaliação de conhecimento dos candidatos.

No que tange à ordem de classificação, a prova discursiva de questão específica tem uma influência maior na variabilidade das posições dos candidatos, enquanto a prova de redação apresenta notas muito altas e com grau de diferenciação baixo na colocação do candidato. Isso sugere que avaliar o conhecimento com questão específica para o cargo discrimina mais o candidato do que a prova de redação, que parece não impactar significativamente na classificação. A média ponderada é realmente muito elevada na prova de redação, indicando que sua aplicação não parece determinante em termos de eficácia no modelo de seleção. Assim, pode-se cogitar que a aplicação de prova discursiva específica seria mais indicada para cargos de nível superior do que a prova de redação.

A etapa de avaliação de títulos, combinada apenas com a prova objetiva ou com o modelo que engloba as três etapas, apresenta médias bem mais baixas do que as das etapas anteriores. Para uma parcela importante dos candidatos sequer influenciou na classificação. Dentre os modelos considerados, o de maior influência foi o de prova objetiva apenas, seguido por prova objetiva e discursiva de questão específica. A etapa de títulos, quando combinada somente com prova objetiva, influenciou muito pouco no resultado final do candidato e na ordem de classificação. Entretanto, para o modelo de seleção que engloba as três etapas a avaliação de títulos impactou moderadamente.

É importante que haja um histórico e avaliações sistemáticas por concurso, considerando o perfil dos candidatos frente aos resultados finais para embasar a escolha

do modelo de seleção que exerce maior influência na escolha do candidato. Para que não ocorra um desalinhamento entre o modelo adotado e o perfil dos candidatos para o processo seletivo, é necessário um levantamento das competências desejadas pelo órgão público, o levantamento do perfil do candidato e dos resultados por modelo de seleção e, se possível, um *feedback* do setor de Recursos Humanos das organizações públicas sobre a avaliação do candidato classificado já na função de servidor. Por fim, ter conhecimento do efeito que o modelo de seleção produz sobre a diferenciação dos candidatos pode ser o caminho para a melhoria dos quadros públicos e de uma maior eficiência nos serviços prestados à população. A sociedade, que se apresenta cada dia mais dinâmica exige formas cada vez mais eficientes de avaliação.

Referências

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disp. em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 18/12/2016.

CAMPBELL, J.; DUNNETTE, M. D.; LAWLER, E. E.; WEICK, K.E. *Managerial behavior, performance and effectiveness*. New York: McGraw-Hill, 1970.

INEP. *Censo da Educação Superior 2013*. Disponível em:<https://www.ufmg.br/dai/textos/coletiva_censo_superior_2013.pdf>.

FERNANDES, B.H.R. *Gestão estratégica de pessoas com foco em competências*. Rio de Janeiro: Elsevier.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. *Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra cabeça caleidoscópico da indústria brasileira*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

GIORDANI, M.I. Há muito o que perguntar. *Cadernos FGV Projetos*, n.25, 2015. Concursos Públicos, Avaliações e Certificações. Disponível em: <http://fgvprojetos.fgv.br/sites/fgvprojetos.fgv.br/files/pdf_cadernos_concursos.pdf> . Acesso em 15/12/2016.

PIRES, A.K. *Gestão por competências em organizações de governo*. Brasília: ENAP, 2005.

RAUNHEITTI, V.; PIMENTA, R.; COSTA, I. de S. A. da. Diagnóstico sobre a influência dos diferentes modelos de seleção sobre a diferenciação de candidatos em concursos públicos. *R. Científica UBM - Barra Mansa (RJ)*, ano XXII, v. 19, n. 36, 1. Sem. 2017. p. 239-257. ISSN 1516-4071

RESENDE, E. J. *O livro das competências: desenvolvimento das competências: a melhor auto-ajuda para pessoas, organizações e sociedade*. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

TEIXEIRA, H.; BASSOTTI, I.M.; SANTOS, T. S. (Org.) *Contribuições para a gestão de pessoas na administração pública*. São Paulo: FIA/ USP, 2013.