

Eixo Temático: Inovação e Sustentabilidade em Diferentes Setores

**SELEÇÃO DE PESSOAL PARA EMPREGOS PÚBLICOS: É NECESSÁRIO
ADEQUAR O CONCURSO À ESPECIFICIDADE DA VAGA?**

**SELECTION OF PERSONNEL FOR GOVERNMENT JOB: IT IS NECESSARY TO
ADAPT THE TEST TO THE SPECIFIC VACANCY?**

Rivalcir Baluta

RESUMO

Este trabalho foi desenvolvido com o objetivo de buscar os conteúdos programáticos das provas de concurso público de fundações do estado do Rio Grande do Sul para analisá-los com o grau de escolaridade exigido nas provas a fim de relacionar se o que está exigido consegue preencher os requisitos do perfil do cargo. Foi realizada uma pesquisa descritiva nos editais de tais concursos para obter as informações necessárias além da pesquisa bibliográfica necessária para amparar o estudo. Ao longo do trabalho busca-se demonstrar os conceitos de seleção de pessoal e de perfil de cargo para que possamos chegar ao objetivo da pesquisa. O que se pode afirmar é que os órgãos públicos em geral já tem sua descrição do perfil do cargo bem definida, facilitando assim o processo de seleção. Assim o que precisamos saber é se perfil do cargo esta de acordo com o conteúdo da prova.

Palavras-chave: concurso público, seleção de pessoal, perfil de cargo, administração.

ABSTRACT

This academic paper has been developed with the goal of seeking the programmatic content of tests public tender of foundations of the state of Rio Grande do Sul to analyze them with the degree of education required in order to relate the tests is what is required to manages to fill the requirements of the job profile. Was performed a descriptive research editais in of such tenders for obtain the necessary information besides the literature necessary to support the study. Along the paper seeks to demonstrate the concepts of personnel selection and job profiles of that we can reach the goal of the research. What can be stated is that public bodies in general already have a description of the job profile well defined, thus facilitating the selection process. So we need to know is if this job profile according to the content of the test.

Keywords: public tender, personnel selection, job profile, administration.

INTRODUÇÃO

A seleção de pessoal utilizando concursos públicos pode dificultar ou facilitar a contratação de profissionais específicos para o cargo? A forma de contratar do serviço público segue as regras do direito administrativo com: legalidade, moralidade, impessoalidade, igualdade, publicidade, vinculação ao instrumento convocatório, julgamento objetivo e adjudicação compulsória; portanto, o concurso público, é um procedimento administrativo do estado onde ele pode escolher, por forma de licitação, a escolha de trabalho técnico, científico ou artístico mediante a instrução de prêmio ou remuneração dos vencedores, a publicidade se dá por meio de edital.

Assim, contratar pessoas para ocupar cargos vagos nos órgãos que realizam o concurso é realizado de forma muito impessoal, divulgada por meio de edital que é vinculado em ferramenta da mídia (jornal, internet, entre outros) a disposição de quem interessar. Essa é a ferramenta de recrutamento de pessoal do concurso público.

Os editais em geral publicam seus editais contendo o conteúdo das provas e os requisitos para quem deseja participar do processo de seleção. Esses requisitos estão de acordo com a descrição dos cargos do órgão público que realiza o concurso. No entanto muitos concursos de ensino médio solicitam assuntos que não competem a esse nível de ensino. Assim, a seleção de pessoal acontece não por competências pessoais e sim por competências técnicas testadas, em geral, em provas.

A seleção de pessoal utilizando a prova como ferramenta pode, então, não ser a melhor opção, visto a descrição do cargo e as competências pessoais necessárias. Assim, esse trabalho busca analisar as exigências na seleção de pessoal no concurso de algumas fundações públicas do estado do Rio Grande do Sul ocorridos recentemente. Foram analisados os conteúdos das provas e a função que o aprovado irá desenvolver. Foram utilizados para isso referencial bibliográfico e análise de editais.

A SELEÇÃO COMO DEVE SER

Para haver uma seleção é necessário que haja primeiro um levantamento das necessidades das organizações. Portanto é necessário que cada cargo dentro da organização esteja acompanhado de um perfil. Segundo Resende (1991) o perfil do cargo pode ser uma ferramenta muito importante tendo diversas utilidades como: base de avaliação, pesquisa salarial, fornece subsídios para treinamentos e, para o que importa nesse trabalho, é ferramenta orientadora para recrutamento e seleção de pessoal. Assim, como primeiro passo as organizações devem classificar seus cargos, pois, ainda segundo Resende (1991) o ocupante de um cargo deve se encaixar a ele assim como um músico se encaixa a partitura. Então, entendemos que a criação de perfil é um norteador para encontrarmos o candidato mais qualificado para ocupar determinado cargo.

Após a análise dos cargos e perfis de cargos da organização, havendo a necessidade de recrutamento e seleção, pode-se partir para essa etapa. O Recrutamento deve seguir as necessidades do perfil do cargo como: experiência, qualificações técnicas, escolaridade. No serviço público o recrutamento acontece através da divulgação do edital, onde constam (em geral) o conteúdo da prova, o salário, o região ou cidade onde a vaga se localiza, a carga horária semanal e diversas outras informações relevantes para a inscrição. Realizado a leitura do edital e o candidato se enquadrando as exigências ele realiza a inscrição no concurso e a

etapa de recrutamento se finda. Inicia-se então a seleção de pessoal. Essa tem como função a escolha de uma pessoa dentro de um grupo das pessoas com melhor aptidão, capacidade e formação para ocupar determinada vaga na empresa. Esse processo pode acontecer através de diversas ferramentas como citam Vieira, Lima e Pereira (2007) entrevistas, análise de currículo e podem-se colocar ainda testes (no caso do órgão público: concurso). O concurso público pode ser considerado um teste. Pasquali (1999) refere que os testes são criticados por não haver um teste específico para uma profissão e que o teste pode não ser completamente válido para tal fim. Pode-se complementar ainda dizendo que não são criados testes específicos para cada instituição, cargo, função e formação.

Retoma-se agora o início desse trabalho: o perfil do cargo. A pessoa selecionada, quando entrar na organização tomando conhecimento do perfil do seu cargo saberá suas atribuições e responsabilidades tendo assim mais segurança para ocupa-lo. O superior poderá, com a descrição do perfil do cargo, poderá desenvolver treinamentos adequados, saberá exatamente o que deve supervisionar e poderá identificar quando será necessário um novo processo de seleção. O concursado ao entrar no órgão que foi convocado pode solicitar ao superior sua descrição de perfil de cargo para que tenha ocupado para saber melhor suas atribuições e seu superior poderá supervisiona-lo de forma mais efetiva.

MÉTODO DE PESQUISA

A forma de pesquisa utilizada é a descritiva que segundo Seltiz, Cook eWrightsmann (1987), visa entender um fenômeno sem modifica-lo a fim de entender o objeto de interesse. Foram analisados editais de quatro concursos públicos de fundações do estado do Rio Grande do Sul com vistas a analisar os conteúdos de suas provas. Como procedimento foi realizado uma tabela com as seguintes informações: Fundação, cargo, escolaridade exigida no edital, salário, necessidade de experiência e em seguida as disciplinas que cada concurso exige nas provas. A análise consiste em verificar os conteúdos programáticos das provas em relação ao cargo em questão. Foi escolhido apenas um (1) cargo, que foi realizado concurso recentemente, afim de comparar as exigências entre fundações e em relação ao nível de escolaridade exigido.

ANÁLISE DOS DADOS

Os dados obtidos foram:

Fundação	Direito	Português	Matemática	Redação Oficial	Informática	Administração	Contabilidade
F1	X	X		X	x		
F2	X	X	X	X	x		
F3		X				x	
F4	X	X			x	x	x

Tabela 1 - Conteúdo programático das provas de concurso de quatro Fundações do Estado do Rio Grande do Sul.

É possível verificar que na maioria dos conteúdos programáticos (75%) a disciplina de direito e de informática são exigidas, em geral, a primeira como conhecimento específico. A disciplina de Português é cobrada em 100% das provas. Em apenas 25% das provas analisadas foi cobrada matemática e contabilidade. Em 50% das provas a redação oficial se faz presente e conteúdos de administração também.

Comparando agora com uma descrição de perfil de cargo de uma das fundações:

ASSISTENTE TÉCNICO ADMINISTRATIVO

Atribuições Gerais do Emprego

– Executar serviços de apoio nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; – Atender fornecedores e clientes, fornecendo e recebendo informações sobre produtos e serviços; – Tratar de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos; – Preparar relatórios e planilhas; – Realizar atividades de intermediação de mão-de-obra para colocação e recolocação de candidatos a emprego, captando vagas junto as empresas e encaminhando seguro desemprego; – Participar da execução de atividades pertinentes à Licitações e Pregões; – Executar serviços gerais administrativos.

CARGA HORÁRIA: 40 (quarenta) horas semanais.

PRÉ-REQUISITOS: Nível Médio completo

(Copiado integralmente da LEI Nº 13.443, DE 05 DE ABRIL DE 2010, RS)

Podemos perceber que as atribuições ultrapassam os conhecimentos básicos de ensino médio. No entanto os conteúdos das provas acima tabelados mostram-se incapazes de atender todas as necessidades do cargo que foi realizado o concurso.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto na parte de seleção de pessoal, quanto melhor o perfil da vaga disponível, mais facilmente o processo de recrutamento e seleção acontece. Podemos perceber que na descrição de perfil de vaga analisado, qualquer concurso acima tabelado não seria capaz de atender a especificidade da vaga, portanto, retomando a pergunta do título deste trabalho, pode-se dizer que é necessário que os concursos sejam formulados com o fim de criar provas com conteúdos do dia-a-dia do cargo em prova. Isso serviria para, possivelmente, preparar o candidato para a vaga que deseja ocupar, fazendo-o estudar as funções que poderá desenvolver.

Assim seria possível atingir, inclusive, economia e objetividade nos treinamentos, já que o candidato aprovado ocupará o cargo já com conhecimentos das rotinas. Portanto a análise pode ser interpretada de forma a melhorar ainda mais o processo de seleção através de concursos públicos. Para que haja rotinas do cargo na prova, funcionários podem ser chamados para ajudar a criar a mesma, assim podemos atingir com mais efetividade os candidatos mais aptos. Como sugestão para próximos trabalhos fica a possibilidade de realizar um estudo geral de diversos concursos com vistas a melhorar o seu processo de seleção;

REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito administrativo. 25. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL FUNDAÇÃO GAÚCHA DO TRABALHO E AÇÃO SOCIAL - FGTAS AVISO Nº 01 - CONCURSOS PÚBLICOS Nº 01/2011

GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - FAPERGS EDITAL DE CONCURSOS N.º 01/2010 – FAPERGS

GOVERNO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL FUNDAÇÃO ESTADUAL DE PESQUISA AGROPECUÁRIA – FEPAGRO EDITAL DE CONCURSOS N.º 01/2010 – FEPAGRO(com as retificações do Edital de Concursos Nº 02/2010 publicadas em 26/10/2010) (O Aviso foi publicado no DOE no dia 20/10/2010,p.79)

Edital FPE (O Aviso foi publicado no DOE em 05/01/2012- Pág. 42) - EDITAL DE CONCURSOS PÚBLICOS N.º 01/2012.

LEI Nº 13.443, DE 05 DE ABRIL DE 2010, RS.

PASQUALI, L. (org.). Instrumentos Psicológicos: Manual prático de elaboração. Brasília: Editora UNB. 1999.

QUEIROGA, Fabiana. Seleção de pessoas e desempenho no trabalho: um estudo sobre a validade preditiva dos testes de conhecimentos. 2009. 215 f.,il. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações)-Universidade de Brasília, Brasília, 2009

RESENDE, E. Cargos, Salário e Carreira. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1991.

SELLTIZ, C.; COOK S. W.; WRIGHTSMAN, L. S. Métodos de pesquisa nas relações sociais. São Paulo: EPU, 1987

VIEIRA, A., LIMA, C. H. P. &PEREIRA, G. B. Tradição e modernidade nas praticas de recrutamento e seleção de pessoas em hospedagem. In IV Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – SEGeT, Resende, RJ, 2007.