

A nova lei não traz expressamente um rol de princípios. Entretanto, é possível extrai-los. Por exemplo, no art. 2, é possível inferir os seguintes princípios:

- Seleção isonômica ou isonomia
- Eficiência
- Diversidade no setor público
- Legalidade
- Vinculação ao edital.
- Diversidade

Não há uma previsão expressa de ações contra medidas discriminatórias. Entretanto, ela referencia outras leis que determinam as respectivas medidas, como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, por exemplo.

Por outro lado, o parágrafo 4 do art. 2 veda expressamente a discriminação ilegítima dos candidatos. Por outro lado, a discriminação pode ser cabível em certos casos. Por exemplo:

- Discriminação lógica: um bombeiro não pode ter algum tipo de impossibilidade de locomoção, seja por deficiência ou seja por estatura muito abaixo para manusear os equipamentos do trabalho
- Discriminação inclusiva: por exemplo, cotas raciais e de gênero.

Fases

A lei também prevê fases:

- Abertura
- Planejamento
- Execução (provas e, eventualmente, curso de formação)
- Autorização.

Conforme art. 3, a abertura deve ser formal e devidamente motivada, incluindo uma evolução do quadro de pessoal dos últimos 5 anos e estimativa de necessidades para os próximos 5 anos, quantidades de cargos ou empregos que serão providos com atribuições, indicação de ausência de concurso anterior válido, especialmente com candidatos aprovados não nomeados salvo demanda insuficiente para as necessidades atuais, adequação dos provimentos em face das necessidades e possibilidades da Administração, estimativa de impacto orçamentário-financeiro e adequação a lei de responsabilidade fiscal.