

Concurso Público para Docentes em Universidades Federais: Um Estudo da Metodologia de Seleção das 10 Melhores Instituições Classificadas pelo Ranking QS 2014/2015

PAULA BORGES TRONCO

Universidade Federal de Santa Maria - UFSM
pb.tronco@hotmail.com

CRISTIANE CERESA

Universidade Federal de Santa Maria - UFSM
crisceresa@gmail.com

Área temática

Administração Pública

3. Gestão Organizacional: Recursos Humanos, Arranjos Institucionais e Planejamento

Título do trabalho

Concurso Público para Docentes em Universidades Federais: Um Estudo da Metodologia de Seleção das 10 Melhores Instituições Classificadas pelo Ranking QS 2014/2015

Resumo

O objetivo geral desta pesquisa consiste em verificar de que forma são realizados os concursos públicos para a carreira de Magistério Superior nas 10 melhores IFES classificadas pelo QS World University Rankings 2014/2015, considerando as normativas internas de cada Universidade e a legislação federal vigente. O *ranking* QS consultado compara as 800 melhores universidades mundiais em quatro grandes áreas de interesse para futuros alunos: pesquisa, ensino, empregabilidade e perspectiva internacional. A pesquisa, de cunho exploratório e descritivo e caráter qualitativo, foi realizada mediante a análise de 20 categorias, obtidas a partir do estudo de regulamentações de concursos docentes nas IFES estudadas, com o intuito de identificar semelhanças e diferenças entre as IFES e, além disso, identificar procedimentos das IFES, utilizados na seleção de docentes, não conformes com a legislação sobre concurso público vigente. Os resultados obtidos permitiram concluir que nas Universidades Federais analisadas existe um padrão relativamente homogêneo no desenvolvimento do processo de seleção docente. Também foi possível constatar que alguns pontos específicos da legislação federal não são observados nas regulamentações internas e editais de algumas IFES estudadas, como reserva de vagas para negros e pessoas com deficiência, e exigência de comprovação dos requisitos de escolaridade para homologação de inscrição.

Abstract

The overall objective of this research is to verify how they are made public procurement for Higher Teaching career in the top 10 IFES classified by the QS World University Rankings 2014/2015, considering the internal regulations of each University and current federal legislation. The QS ranking consulted compares the 800 best world universities in four major areas of interest for prospective students: research, teaching, employability and international outlook. The research, exploratory and descriptive nature and qualitative, was performed by analyzing 20 categories, obtained from the study of teachers procurement regulations in these IFES, in order to identify similarities and differences between the IFES studied and, in also identify procedures for IFES used in the selection of teachers, not in accordance with the current legislation on public tender. The results showed that the analyzed universities there is a relatively homogeneous pattern in the development of teacher selection process. It also appeared that some specific points of the federal legislation are not observed in domestic regulations and edicts of some IFES studied as reserve places for blacks and people with disabilities, and requiring proof of educational requirements for approval of registration.

Palavras-chave

Concurso Público; Docentes; Universidades Federais.

1 Introdução

As instituições públicas brasileiras passam atualmente por um momento de transição, com foco nas questões gerenciais, em virtude das pressões por resultados exercidas pelo próprio governo, pelos órgãos de controle e pela sociedade. Com as universidades não é diferente, principalmente por serem instituições que se relacionam de forma muito direta com seus públicos e com a comunidade onde estão inseridas.

Em função do crescimento das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), através da grande expansão proporcionada pelo Governo Federal nos últimos anos, um dos primeiros reflexos sentidos, além do aumento da oferta de vagas para acadêmicos nos cursos, foi a disponibilização de grande número de vagas de Professores do Magistério Superior e Técnico-Administrativos em Educação, para atender às novas demandas que surgiram. Somado a isso, a partir da criação do Banco de Professor Equivalente (BPEQ) em 2007, as Universidades Federais têm autonomia para preencher as vagas de professores surgidas a partir das situações de vacância, dispensando a prévia autorização do Governo Federal.

Segundo Binotto et al. (2012), tendo em vista que o setor público, no Brasil, é um dos maiores agentes de contratação de pessoas, e que por sua vez esses novos funcionários exercerão funções de interesse público, a forma de seleção e recrutamento público constitui-se em uma questão não apenas de eficiência da gestão organizacional, mas também envolve a questão social.

Considerando que o ingresso de servidores nas organizações públicas, a partir da Constituição Federal de 1988, deve ocorrer através de concurso público, destaca-se que o presente estudo tem como escopo o certame para docentes nas Universidades Federais, devido às características peculiares que diferenciam as instituições de ensino superior públicas das demais organizações, enfatizando características que diferenciam os certames docentes de uma Instituição para outra, além de almejar que as conclusões possam contribuir com reflexões acerca dos critérios e procedimentos adotados.

Embora o tema concurso público para docentes esteja sendo pouco explorado na produção científica brasileira, os estudos encontrados têm evidenciado alguns aspectos que merecem atenção. Bonini (2009) declara que, como a universidade se caracteriza pela diversidade de conhecimentos e do diálogo, não fica perceptível nos processos o espaço para tal, uma vez que a escolha dos pares que avaliarão os candidatos não tem requisitos tão claros presentes no processo, evidenciando uma forte tendência para as relações pessoais e formação na área em detrimento da produção acadêmica relativa ao conhecimento necessário para avaliar um candidato à vaga que está sob concurso. Liu (2007) apud Ingle et al. (2011) salienta que as pesquisas têm se limitado a discutir a qualidade do professor direcionada somente ao aspecto individual, seu conhecimento e habilidade, no entanto, deveria também envolver os aspectos do ambiente organizacional. Rutledge et al. (2010) observa que a preferência dos contratantes são orientadas menos por critérios objetivos, tais como desempenho acadêmico e mais por fatores subjetivos, tais como suas crenças sobre a inteligência e a habilidade de ensinar. Liu e Johnson (2006) são enfáticos ao afirmar que a contratação de professores tem se caracterizado como atrasada, apressada e pobre de informações. Baker e Cooper (2005) e Ballou (1996), mostram que ao contratar docentes não necessariamente o mais importante seja o currículo ou professores que sejam competitivos academicamente.

Face ao exposto, os concursos para professores exigem atenção e revisão minuciosa em cada fase. Com este intuito, a pesquisa foi dividida em mais cinco seções, além desta introdução. A segunda seção contém o problema de pesquisa e os objetivos do estudo. A seção três demonstra quadro teórico-conceitual acerca do eixo temático da gestão de pessoas e ingresso no setor público, A seção quatro explicita os aspectos metodológicos utilizados para

o desenvolvimento do estudo. Na quinta são apresentados os resultados obtidos a partir da análise das regulamentações referentes a concurso público no âmbito interno das IFES e na esfera federal. São apresentadas as considerações finais na sexta seção e, por fim, as referências utilizadas no desenvolvimento da pesquisa.

2 Problema de pesquisa e objetivo

Considerando o cenário apresentado, a questão de pesquisa que norteou o desenvolvimento do presente estudo consistiu em verificar *de que forma são realizados os concursos públicos para a carreira de Magistério Superior nas 10 (dez) melhores Instituições Federais de Ensino Superior classificadas no QS World University Rankings 2014/2015?*

A fim de colaborar para a exploração do tema, este estudo teve como objetivo geral verificar de que forma são realizados os concursos públicos para a carreira de Magistério Superior nas 10 (dez) melhores Instituições Federais de Ensino Superior classificadas pelo índice QS 2014/2015, considerando as normativas internas de cada universidade e a legislação vigente no país.

Com o intuito de atender ao objetivo geral, foram delineados os seguintes objetivos específicos: (i) pesquisar as regulamentações internas das IFES (resoluções, portarias, editais) e legislações federais vigentes aplicáveis a concurso público; (ii) identificar semelhanças e diferenças entre as IFES estudadas em relação a 20 (vinte) categorias de análise; (iii) identificar procedimentos das IFES, utilizados na seleção de docentes, não conformes com a legislação sobre concurso público vigente no país.

3 Fundamentação teórica

3.1 Gestão de pessoas nas organizações públicas

As organizações do setor público possuem características peculiares que as diferenciam das organizações do setor privado, tendo em vista sua natureza e finalidade. Em virtude disso, as políticas adotadas e praticadas por ambos os tipos de organização tendem a ser distintas. Na área de gestão de pessoas não poderia ser diferente, onde é possível observar práticas diferenciadas para recrutamento, seleção, contratação, remuneração, avaliação de desempenho, progressão funcional, entre outros. Dessa forma, quando se fala em gestão de pessoas na administração pública, é preciso atentar para uma realidade diferenciada daquela já consagrada no setor privado.

Em geral, quando um servidor público é contratado, ou empossado, o objetivo da administração não é aumentar seus lucros, mas sim melhorar a eficiência da prestação de serviços à sociedade, que é sua razão de ser. Esse fator também demonstra a diferença entre a abordagem de recursos humanos no setor público e no privado. Em virtude disso, é necessário que as esferas governamentais atentem para a realidade de seus servidores, que passam pelas mesmas dificuldades e problemas que qualquer trabalhador, excetuando-se, em alguns casos, o risco constante de demissão, em virtude da estabilidade.

Entretanto, o que se percebe é que o setor público apresenta grandes dificuldades em adotar novas técnicas de gestão, o que acaba lhe conferindo certa defasagem em relação à evolução do mercado e às mudanças de paradigmas na área de recursos humanos (OLIVIER, 2001). Por outro lado, é preciso levar em conta que a maioria das práticas adotadas com sucesso na iniciativa privada precisa de adaptações antes de ser aplicada na esfera pública e que algumas delas são impraticáveis nesse setor governamental.

Nas palavras de Farias e Gaetani (2002), o grande desafio da política de recursos humanos do governo federal é conseguir formular uma política integrada e abrangente, que

apresente mais organicidade e coesão ao serviço público federal. Para isso, é preciso que o governo estimule as organizações públicas a estruturarem adequadamente seus setores de gestão de pessoas, desenvolvendo políticas que considerem a complexidade da área.

Buscando efetivar essa transformação necessária, a administração pública tem buscado desenvolver algumas práticas de modernização na área de gestão de pessoas. A Constituição Federal de 1988 instituiu a obrigação do Regime Jurídico Único - RJU para os servidores públicos civis, o que torna o concurso público o meio efetivo para ingresso no serviço público brasileiro. Porém, a nomeação para cargos de confiança de livre provimento continua com significativa liberdade (AMARAL, 2006). O RJU foi sancionado em 1990, pela Lei n. 8.112, e permanece vigente até os dias atuais, regulamentando toda a vida funcional dos servidores públicos.

Posteriormente, em 1995, o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, encabeçado por Luiz Carlos Bresser Pereira, então Ministro da Administração Federal e Reforma do Estado, apresenta uma política abrangente de recursos humanos, contemplando diversos aspectos, como a modernização da administração burocrática, através de uma política de profissionalização do serviço público, ou seja, uma política de carreiras, de concursos públicos anuais, de programas de educação continuada permanente, de uma efetiva administração salarial, ao mesmo tempo em que visava introduzir no sistema burocrático uma cultura gerencial baseada na avaliação de desempenho (MARE, 1995).

Diversas outras iniciativas têm sido adotadas pelo governo federal, visando tornar sua política de recursos humanos mais condizente com as expectativas e necessidades dos servidores, como o Decreto n. 5.707, de 2006, que instituiu a política nacional de capacitação, com a finalidade de melhorar a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão; desenvolver permanentemente o servidor público; racionalizar e efetivar os gastos com capacitação; entre outras (CASA CIVIL, 2006). Outro exemplo de política de preocupação e valorização do servidor está sendo efetivada através do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS, que tem como objetivo “coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal” e que foi sancionado pelo Decreto n. 6.833, de 2009 (CASA CIVIL, 2009).

Em resumo, na esfera pública, onde variáveis como a estabilidade no emprego, as frequentes mudanças de lideranças, a dificuldade do servidor entender a importância do seu papel na sociedade, podem afetar significativamente o desempenho dos colaboradores, algumas práticas podem ser determinantes para a manutenção de servidores motivados e dedicados a causa pública.

3.2 Ingresso no serviço público federal

Segundo Jones e George (2008) a gestão de pessoas tem como função atrair e reter funcionários para que tenham alto padrão de desempenho, no intuito de que os objetivos organizacionais sejam atingidos. Assim, os gestores adotam o recrutamento e seleção para atrair e contratar novos funcionários que tenham qualificações, habilidades e experiências que auxiliarão a organização a atingir suas metas e objetivos.

Para Ivancevich (2008), a seleção de novos funcionários consiste no processo pelo qual a organização escolhe, com base em uma relação de candidatos, aquele que melhor atende aos critérios de seleção para preencher as posições disponíveis, levando em conta as condições ambientais do momento. No processo de seleção, as organizações buscam, de alguma forma, a consonância entre as características dos candidatos e as características da empresa. Essas características possuem um enfoque mais interno que externo, visando atender

as necessidades do cargo a ser preenchido. Os meios utilizados para operacionalizar o processo vão desde formulários, entrevistas, testes, etc.

Em relação ao setor público, a partir da Constituição Federal de 1988, o ingresso de servidores pode ocorrer somente pelo instituto do concurso público, conforme prevê o artigo 37, II, ou seja, a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego.

Assim, no que tange ao setor público, o processo de seleção de pessoal torna-se ainda mais complexo, pois ao mesmo tempo em que o perfil do mercado de trabalho exige processos mais amplos de seleção, a rigidez dos processos públicos, determinados em leis e decretos, em alguns casos podem provocar engessamento nas formas de contratação operacionalizados, principalmente pelo concurso público (BINOTTO ET AL., 2012).

A Constituição Federal de 1988 tornou o concurso público o meio efetivo para ingresso no serviço público brasileiro, visando dar igual oportunidade a todos os interessados que atendam aos requisitos da Lei. Ainda assim, a nomeação para cargos de confiança de livre provimento continua com significativa liberdade, pois não exige que sejam ocupados em sua totalidade por servidores de carreira (AMARAL, 2006).

A Constituição de 1988 também obrigou a criação do Regime Jurídico Único (RJU) para os servidores públicos civis. O RJU dos servidores da União, das autarquias, e das fundações públicas federais foi sancionado em 1990, pela Lei n. 8.112, e permanece vigente até os dias atuais, regulamentando toda a vida funcional desses servidores públicos.

A estabilidade no cargo público, obtida após três anos de efetivo exercício no cargo provido através de concurso público, também foi prevista pela Constituição Federal de 1988, atuando como um importante componente da motivação do servidor, sendo adotada não só pelo Brasil, mas por muitos países ao redor do mundo (CARVALHO, 2009).

Por outro lado, a figura da estabilidade é um dos grandes geradores de conflitos no serviço público, pois é atribuída a ela grande parte da responsabilidade por servidores acomodados e descomprometidos com a causa pública.

Contudo, é possível perceber que a administração pública brasileira tem se esforçado na busca de profissionalização e modernização, objetivando melhorar a gestão e, conseqüentemente, prestar melhores serviços à sociedade (CARVALHO, 2009).

Ainda nas palavras de Carvalho (2009), percebe-se em todas as esferas governamentais que há grande empenho na regulamentação de carreiras, renovação dos quadros e a busca da profissionalização. Essas iniciativas podem ajudar a melhorar a imagem do serviço público, bem como a autoestima dos que nele trabalham, enfraquecendo os estereótipos negativos que surgiram com o passar do tempo.

Nas universidades federais, foco do estudo em tela, o ingresso de servidores ocorre nas seguintes carreiras: carreira de Técnico-Administrativo em Educação, carreira de Magistério Superior (Professor do Magistério Superior e Professor Titular-Livre), e carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (Professor do EBTT e Professor Titular-Livre do EBTT). Salienta-se que a presente pesquisa se deteve na análise dos concursos públicos para Professor da carreira de Magistério Superior.

Os docentes da carreira de Magistério Superior têm sua carreira regulamentada pela Lei n. 7.596, de 10 de abril de 1987, e sua última reestruturação se deu pela Lei n. 12.772, de 28 de dezembro de 2012, em vigor desde 1º de março de 2013, a qual foi alterada pela Lei n. 12.863, de 24 de setembro de 2013.

3.3 Concurso público e legislações federais em vigor

De acordo com Carvalho Filho (2001), o concurso público é o procedimento administrativo que tem por fim aferir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos ao provimento de cargos e funções públicas. Na aferição pessoal, o Estado verifica a capacidade intelectual, física e psíquica de interessados em ocupar funções públicas e no aspecto seletivo são escolhidos aqueles que ultrapassam as barreiras opostas no procedimento, obedecidas sempre à ordem de classificação. Cuida-se, na verdade, do mais idôneo meio de recrutamento de servidores públicos.

Neste sentido, Meirelles (1999) entende que o concurso público é o meio técnico posto à disposição da administração pública para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público e, ao mesmo tempo propiciar igual oportunidade a todos interessados que atendam aos requisitos da lei, fixados de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou do emprego.

Ainda nas palavras de Carvalho Filho (2001), observa-se que o concurso público é um certame em que todos podem participar nas mesmas condições, permitindo que sejam escolhidos realmente os melhores candidatos. Segundo o autor, o concurso público em três postulados fundamentais. O primeiro é o princípio da igualdade, pelo qual se permite que todos os interessados em ingressar no serviço público disputem a vaga em condições idênticas para todos. Depois, o princípio da moralidade administrativa, indicativo de que o concurso veda favorecimentos e perseguições pessoais, bem como situações de nepotismo, em ordem a demonstrar que o real escopo da Administração é o de selecionar os melhores candidatos. Por fim, o princípio da competição, que significa que os candidatos participem de um certame, procurando alçar-se à classificação que os coloque em condições de ingressar no serviço público.

A Constituição Federal da República de 1988 elegeu o concurso público como a forma exclusiva para a investidura em cargo público e emprego público efetivos. Assim, o artigo 37, II, da CF previu que a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão, declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

Adicionalmente, a Emenda Constitucional n. 19 de 1998, acrescentou que o concurso de provas ou provas e títulos será definido de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego público, na forma prevista em lei.

A Lei n. 8.112 de 1990, a qual dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, também regulamenta os concursos públicos, trazendo uma sessão específica (Sessão III) sobre concurso público no âmbito federal em seu texto.

No ano de 2009, foi publicado pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão o Decreto n. 6.944, estabelecendo normas gerais relativas a concursos públicos federais. Apesar do Decreto presidencial ter incidência apenas na esfera federal, é possível que estados e municípios adotem medidas semelhantes em suas áreas de atuação.

Acrescenta-se, ainda, que há normas específicas em relação à reserva de vagas nos concursos públicos para candidatos deficientes e negros (pretos e pardos), constantes no Decreto n. 3.298/1999 e na Lei n. 12.990/2014, respectivamente.

No que tange aos concursos públicos para a seleção de docentes da carreira de Magistério Superior das Universidades Federais, as mesmas ainda devem observar o disposto na Lei n. 12.772/2012, a qual estrutura o Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, e também pela Lei n. 12.863/2013, a qual alterou alguns pontos específicos da Lei n.12.772/2012.

4 Metodologia

Cervo e Bervian (2002) argumentam que método é a ordem que se deve impor aos diferentes processos necessários para atingir certo fim ou um resultado desejado.

Assim, tendo em vista a importância da metodologia no desenvolvimento de uma pesquisa, destaca-se que, do ponto de vista da abordagem do problema, o presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa. Em relação aos objetivos, se caracteriza como de natureza exploratória e descritiva. Quanto aos procedimentos técnicos para operacionalização, o presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa bibliográfica e documental. Em relação à coleta de dados, foram utilizadas fontes secundárias, ou seja, regulamentações internas sobre concurso público docente nas IFES foram consultadas, bem como legislações federais, atualmente vigentes, aplicáveis ao certame público.

O levantamento dos dados foi efetivado através da pesquisa e coleta de informações disponíveis nos *sites* oficiais das universidades em estudo. Foram consultadas tanto as resoluções ou normativas próprias de cada Instituição, como os mais recentes editais de concurso público publicados por cada uma.

A partir da leitura da legislação vigente em concursos públicos e da regulamentação interna de cada instituição de ensino federal analisada, foram destacadas 20 (vinte) categorias de análise para a execução do estudo, no intuito de descobrir semelhanças e diferenças entre os procedimentos de seleção de docentes das IFES e desconformidades em relação à legislação em vigor no país.

As referidas categorias de análise consistem em: ano da regulamentação, exigência de abertura do concurso para candidatos com doutorado, tipos de provas, peso das provas, caráter das provas, tipo de currículo entregue pelos candidatos, prazo para inscrições no concurso, forma de inscrição, homologação da inscrição, composição da banca examinadora, prazo de antecedência de divulgação da data das provas, idioma das provas, gravação das provas, forma de apuração do resultado do concurso, prazos de recurso do resultado final, instâncias administrativas de recursos, previsão de reserva de vagas para negros (pretos e pardos), previsão de reserva de vagas para pessoas com deficiência (PCD), limitação do número de candidatos aprovados conforme o Decreto 6.944/2009 e prazo de validade do concurso.

Os dados coletados, referentes às categorias de análise, foram lançados em uma planilha semiestruturada elaborada no Microsoft Excel 2010, para posterior análise

No que tange à definição de quais Universidades Federais fariam parte da amostra do estudo, destaca-se que foram consideradas as 10 (dez) melhores classificadas no *ranking* QS World University Rankings 2014/2015, já que atualmente 63 (sessenta e três) IFES estão em funcionamento no Brasil, e o estudo de todas tornaria o estudo repetitivo e fatigante. A Quacquarelli Symonds (QS) é uma organização inglesa com várias sedes ao redor do mundo, que realiza eventos de educação corporativa e congrega diversas escolas de negócios.

O *ranking* QS, realizado desde 2004, compara as 800 (oitocentas) melhores universidades mundiais em quatro grandes áreas de interesse para futuros alunos: pesquisa, ensino, empregabilidade e perspectiva internacional. Estas quatro áreas-chave são avaliadas utilizando-se seis indicadores, sendo que a cada um é dada uma ponderação percentual diferente: reputação acadêmica (40%), reputação do empregador (10%), citações por professores (20%), relação alunos/professores (20%), percentual de alunos estrangeiros (5%) e índice de internacionalização do corpo docente (5%) (TOP UNIVERSITIES, 2014).

A metodologia do *ranking* classifica as 400 (quatrocentas) melhores universidades em posições individuais e, após esta classificação, as universidades são agrupadas de dez em dez (401^a-410^a, 411^a-420^a, etc).

O Quadro 01, a seguir, apresenta as 10 (dez) Universidades Federais brasileiras melhores classificadas na edição de 2014/2015 do *ranking*, as quais, como já mencionado, consistem na amostra deste estudo.

Nome da Universidade	Classificação no ranking QS mundial
Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ	271 ^a
Universidade Federal de São Paulo – UNIFESP	421 ^a
Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG	451 ^a
Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS	471 ^a
Universidade de Brasília – UNB	551 ^a
Universidade Federal de São Carlos – UFSCAR	551 ^a
Universidade Federal da Bahia – UFBA	601 ^a
Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC	651 ^a
Universidade Federal do Paraná – UFPR	651 ^a
Universidade Federal de Santa Maria – UFSM	701 ^a

Quadro 01 – 10 melhores Universidades Federais brasileiras no QS World Rankings 2014/2015

Fonte: QS World University Rankings 2014/2015

5 Análise dos resultados

Esta seção apresenta os principais resultados obtidos a partir da coleta e análise dos dados conforme categorias de análise demonstradas anteriormente, relativas às regulamentações internas das Universidades Federais estudadas, bem como demonstra os procedimentos, adotados por algumas IFES, em desconformidade com a legislação federal aplicáveis a concurso público atualmente vigentes.

5.1 Práticas adotadas nos concursos públicos para docentes das IFES

Através de uma pesquisa considerando-se categorias de análise destacadas a partir de regulamentações internas das 10 (dez) melhores Universidades Federais brasileiras classificadas no *ranking* QS mundial 2014/2015, observou-se características que diferenciam os certames docentes de uma Instituição para outra, e foi possível apontar algumas práticas que se repetem e outras que são particulares a cada uma.

Quanto à regulamentação interna das IFES, constatou-se que as 10 Universidades Federais brasileiras possuem normativas recentes, após 2013, provavelmente devido à publicação da Lei 12.772, de 28 de dezembro de 2012.

No que concerne às formas de inscrição dos candidatos nos certames, duas modalidades se destacaram: oito Universidades utilizam inscrições somente via *internet*, vinculada ou não ao envio ou entrega posterior de documentação comprobatória. A UFPR admite inscrições presenciais ou via postal, à escolha do candidato e a UFMG realiza inscrições somente na modalidade presencial.

Em relação às provas do concurso público para docentes, foi possível observar que a maior parte das IFES pesquisadas realiza Prova Escrita, Prova Didática, Prova de Títulos, Prova Prática e Arguição de Memorial. Em geral, a Prova Prática é facultativa.

Salienta-se que a UFMG prevê um tipo diferente de prova, de caráter facultativo, que consiste na apresentação de Seminário. Já a UFBA prevê que, em substituição à Prova Escrita, pode ser feita uma Prova Teórico-Prática.

No que se refere ao caráter das provas, todas as universidades adotam o caráter eliminatório e classificatório para a Prova Escrita, com exceção da UFSCAR, UFSM e UFMG, onde a Prova Escrita poderá ainda ser somente classificatória, conforme preferência da subunidade responsável pelo concurso.

O Quadro 02, a seguir, apresenta um painel contendo as características das provas para ingresso na Carreira do Magistério Superior nas IFES pesquisadas.

Instituição	Tipos de prova	Caráter das provas	Peso das provas
UFRJ	- Escrita (obrigatória) - Didática (obrigatória) - Títulos (obrigatória) - Arguição de Memorial (obrigatória) - Prática (facultativa)	- Escrita: eliminatório e classificatório - Didática: classificatório - Títulos: classificatório - Arguição de Memorial: classificatório - Prática: classificatório	Média aritmética entre as provas, por examinador
UNIFESP	No mínimo 2 e no máximo 4 provas: - Escrita (facultativa) - Didática (obrigatória) - Títulos com Arguição de Memorial (obrigatória) - Prática (facultativa)	Todas as provas têm caráter eliminatório e classificatório	Variável, sendo que a Prova de Títulos com Arguição de Memorial terá peso mínimo de 40% da nota total e a Didática terá peso mínimo de 30%
UFMG	3 provas, escolhidas entre: - Escrita (facultativa) - Didática (facultativa) - Títulos (obrigatória) - Arguição de Memorial (facultativa) - Apresentação de Seminário (facultativa) - Prática (facultativa)	Escrita: pode ser eliminatória - Didática: classificatória - Títulos: classificatória - Arguição de Memorial: classificatória - Apresentação de Seminário: classificatória - Prática: classificatória	Média aritmética entre as provas, por examinador
SUFRGS	- Escrita (obrigatória) - Didática (obrigatória) - Títulos (obrigatória) - Defesa de Produção Intelectual (obrigatória) - Prática (facultativa)	- Escrita: eliminatório e classificatório - Didática: eliminatório e classificatório - Títulos: classificatório - Defesa de Produção Intelectual: classificatório - Prática: classificatório	Média aritmética entre as provas, por examinador
UNB	- Escrita (obrigatória) - Didática (obrigatória) - Títulos (obrigatória) - Oral para Defesa de Conhecimentos (obrigatória) - Prática (facultativa)	- Escrita: eliminatório e classificatório - Didática: eliminatório e classificatório - Títulos: classificatório - Oral para Defesa de Conhecimentos: eliminatório e classificatório - Prática: eliminatório e classificatório	- Escrita: 2 - Didática: 1 - Títulos: 1 - Oral para Defesa de Conhecimentos: 2 - Prática: 1

Instituição	Tipos de prova	Caráter das provas	Peso das provas
UFSCAR	<ul style="list-style-type: none"> - Escrita (obrigatória) - Didática (obrigatória) - Análise de Curriculum Vitae (obrigatória) - Arguição do Plano de Trabalho (obrigatória) 	<ul style="list-style-type: none"> - Escrita: poderá ter caráter eliminatório e/ou classificatório - Didática: classificatório - Análise de curriculum vitae: classificatório - Arguição do Plano de Trabalho: classificatório 	Média aritmética entre as provas, por examinador
UFBA	<ul style="list-style-type: none"> - Teórico-prática ou Escrita (uma das duas obrigatória) - Didática (obrigatória) - Títulos (obrigatória) - Defesa de Memorial (obrigatória) 	<ul style="list-style-type: none"> - Teórico-prática ou Escrita: eliminatório e classificatório - Didática: classificatório - Títulos: classificatório - Defesa de Memorial: classificatório 	<ul style="list-style-type: none"> - Teórico-prática ou Escrita: 3 - Didática: 3 - Títulos: 2 - Defesa de Memorial: 2
UFSC	<ul style="list-style-type: none"> - Escrita (obrigatória) - Didática (obrigatória) - Títulos (obrigatória) - Apresentação Oral, Análise e Arguição do Memorial Descritivo e do Projeto de Atividades Acadêmicas (obrigatória) - Prática (facultativa) 	<ul style="list-style-type: none"> - Escrita: eliminatório e classificatório - Didática: classificatório - Títulos: classificatório - Apresentação Oral, Análise e Arguição do Memorial Descritivo e do Projeto de Atividades Acadêmicas: classificatório - Prática: classificatório 	<ul style="list-style-type: none"> - Escrita: 2,5 - Didática: 3 (ou 3,5) - Títulos: 2,5 (ou 3) - Apresentação Oral, Análise e Arguição do Memorial Descritivo e do Projeto de Atividades Acadêmicas: 1 - Prática: 1 (ou 0)
UFPR	<ul style="list-style-type: none"> - Escrita (obrigatória) - Didática (obrigatória) - Análise de Currículo (obrigatória) - Defesa do Currículo (obrigatória) - Prática (facultativa) 	<ul style="list-style-type: none"> - Escrita: eliminatório e classificatório - Didática: eliminatório e classificatório - Análise de currículo: classificatório - Defesa do currículo: classificatório - Prática: eliminatório e classificatório 	Média aritmética entre as provas, por examinador
UFSM	<ul style="list-style-type: none"> - Escrita (obrigatória) - Didática (obrigatória) - Títulos (obrigatória) - Defesa da Produção Intelectual (obrigatória) - Prática (facultativa) 	<ul style="list-style-type: none"> - Escrita: poderá ter caráter eliminatório e/ou classificatório - Didática: classificatório - Títulos: classificatório - Defesa da Produção Intelectual: classificatório - Prática: classificatório 	<ul style="list-style-type: none"> - Escrita: 3 - Didática: 2,5 - Títulos: 3 - Defesa da Produção Intelectual: 1,5 - Prática: média com a nota da Didática

Quadro 02 – Características das provas para ingresso na Carreira do Magistério Superior nas Instituições Federais de Ensino Superior pesquisadas

Fonte: elaborado pelas autoras

No que tange ao idioma de realização das provas, foi possível constatar que a maior parte das instituições pesquisadas prevê prova em língua portuguesa, porém possibilita a execução em outras línguas quando o concurso público for para selecionar docentes que atuarão no ensino de língua estrangeira. Destaca-se a UFSCAR e a UFRGS que permitem a realização de prova em outra língua para qualquer área do conhecimento, desde que aprovado pelos colegiados competentes.

O Decreto n. 6.944/2009 dispõe, no seu Art. 13, §3º, que as provas orais e de defesa de memorial deverão ser realizadas em sessão pública e gravadas para efeitos de registro e

avaliação. Assim, a partir dos dados coletados, verificou-se que todas as IFES pesquisadas cumprem o disposto no referido Decreto.

Ainda em relação ao disposto no Decreto n. 6.944, o Art. 16 e o Anexo II prevêem que um número máximo de aprovados conforme o número de vagas ofertadas no edital do concurso público, por área do conhecimento. Quanto a estes dispositivos, foi possível perceber também que todas as Universidades Federais estudadas cumprem a legislação.

Quanto à composição da comissão julgadora dos concursos públicos para professor, o Quadro 03, a seguir, demonstra como as mesmas são formadas em cada IFES pesquisada.

Instituição	Membros titulares	Membros Suplentes	Quantos devem ser de outros Departamentos da IFES	Quantos devem ser de outras IES
UFRJ	5	2	Não específica	3 titulares 1 suplente
UNIFESP	5	4	Não específica	3 titulares 2 suplentes
UFMG	5	2	2 titulares	Não específica
UFRGS	3	2	Não específica	2 titulares 1 suplente
UNB	3	3	Não específica	1 titular 1 suplente, preferencialmente
UFSCAR	3 ou 5	3 ou 5	Não específica	A maioria dos membros titulares e suplentes
UFBA	3	2	Não específica	2 titulares 1 suplente
UFSC	3	2	Não específica	1 titular 1 suplente
UFPR	3	2	2 (não específica se titulares ou suplentes)	1 (não específica se titular ou suplente)
UFSM	3	2	Não específica	1 titular 1 suplente

Quadro 03 – Formação das comissões julgadoras para ingresso na Carreira do Magistério Superior, na Classe de Professor Adjunto A, nas Instituições Federais de Ensino Superior pesquisadas

Fonte: elaborado pelas autoras.

Os dados coletados indicam que nas universidades pesquisadas existe um padrão relativamente homogêneo no processo de definição das comissões julgadoras. Na UFRJ, na UFRGS, na UFBA e na UFPR os membros são escolhidos pela Congregação ou Conselho da Unidade Universitária a partir de listas de nomes apresentadas pelos Departamentos Didáticos responsáveis pelo concurso. Nas outras instituições pesquisadas, a comissão é definida pelo próprio órgão colegiado do Departamento. Cabe destacar que na UNIFESP, a presidência da Comissão Julgadora é desempenhada por um sexto docente, não sendo nenhum dos cinco membros designados para a banca. O Presidente coordena os trabalhos sem direito à arguição nem a voto.

Durante a pesquisa, destacou-se a forma adotada pela UFMG, UFRJ, UFBA e UFPR no que tange à maneira de divulgação dos resultados e classificação final, pois os candidatos não são classificados a partir da média das notas dos examinadores, mas sim cada avaliador

calcula e pondera individualmente as notas de cada candidato, existindo, portanto, uma listagem de aprovados para cada examinador. O primeiro colocado no concurso será o candidato que constar no topo da lista de classificação do maior número de examinadores. Excluindo-se o que ficou na primeira colocação, será classificado em segundo lugar o candidato que alcançar o maior número de posições no topo das listas dos examinadores, dentre os candidatos remanescentes, e assim sucessivamente.

5.2 Procedimentos em desconformidade com a legislação federal

A Lei n. 12.863/2013, a qual alterou a Lei n. 12.772/2012, determina em seu Art. 8º, §1º, que o concurso público para ingresso na carreira de Magistério Superior deve ter como requisito de ingresso o título de doutor (professor Adjunto) na área exigida no concurso. No entanto, por meio da análise da regulamentação interna da UFRJ, observou-se que a titulação exigida na abertura do certame pode ser correspondente ao setor da vaga.

Também foi possível constatar que a UFMG e a UFSC prevêm em suas normativas a abertura de concurso na classe de professor Auxiliar (exigência de graduação). Salienta-se que as regulamentações internas das referidas universidades são do ano de 2013, anteriores à alteração da Lei n.12.772/2012 pela Lei n. 12.863/2013 e, portanto, não puderam prever as alterações explicitadas na Lei 12.863/2013, em especial à abertura, em regra, de concurso público para professor Adjunto (titulação de doutor).

Em relação ao caráter eliminatório e classificatório das provas, constatou-se que a UNIFESP determinou que todas as provas do concurso público para contratação de docentes têm caráter eliminatório e classificatório. Embora ainda não expressamente previsto na legislação aplicável aos concursos públicos, há jurisprudências e entendimentos de que a prova de títulos deve ter caráter complementar, servindo tão somente como critério de classificação dos candidatos. Assim, O exame e a atribuição de títulos deverão guardar sempre caráter classificatório (MOTTA e SILVEIRA, 2009).

Quanto às inscrições, o Decreto n. 6.944/2009 prevê no Art. 13, §1º que quando houver prova de títulos, a apresentação destes deverá ocorrer em data a ser estabelecida no edital, sempre posterior à da inscrição no concurso. Em complemento, observa-se que o Art. 19, § único do referido Decreto ainda estabelece que a escolaridade mínima deve ser comprovada no ato de posse no cargo ou emprego, vedada a exigência de comprovação no ato de inscrição no concurso público ou em qualquer de suas etapas. Assim, verifica-se que a entrega de títulos ou a comprovação de requisitos para a posse no cargo não podem ser exigidas no momento da inscrição no certame. No entanto, constatou-se que a UFRJ e a UNIFESP prevêm em suas regulamentações de concurso público que o candidato que não possuir a qualificação constante do quadro de requisitos dos editais e terá sua inscrição indeferida.

Em se tratando da reserva de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência, a Constituição Federal de 1988, no Art. 37, VIII, estabelece que a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá os critérios de sua admissão. Já a Lei n. 8.112/1990, em seu Art. 5º, §2º, diz que esse percentual será de até 20%. Ainda relativo ao tema, o Decreto n. 3.298/1990 prevê que deverá ser reservado, no mínimo, o percentual de 5% das vagas para candidatos deficientes. Dentre as instituições pesquisadas, observou-se que a UNIFESP, a UFMG, a UNB e a UFBA não contemplam a previsão desta reserva em suas normativas internas ou editais.

No que tange à reserva de vagas para candidatos negros (pretos e pardos), a Lei 12.990/2014 define que devem ser reservadas aos candidatos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos. Após a análise dos dados coletados, foi possível verificar que quatro

Universidades Federais – UNIFESP, UFMG, UNB e UFSCAR, não citam a previsão de reserva nas normativas ou editais.

6 Conclusão

Marcovitch (1998) entende que a universidade moderna exerce o papel formador de cidadãos e desenvolvedora da consciência social. Neste sentido, as Universidades devem tratar com responsabilidade e seriedade a seleção de docentes que atuarão na formação de seus alunos.

Neste contexto, foi realizado um estudo qualitativo, de caráter explicativo e descritivo, cujo objetivo geral consistiu em verificar de que forma são realizados os concursos públicos para a carreira de Magistério Superior nas 10 (dez) melhores Instituições Federais de Ensino Superior classificadas pelo QS World University Rankings 2014/2015, considerando as normativas internas de cada universidade e a legislação vigente no país. Com o intuito de atender ao objetivo geral, foram definidos três objetivos específicos: pesquisar as regulamentações internas das IFES e legislações federais vigentes aplicáveis a concurso público; identificar semelhanças e diferenças entre as IFES estudadas em relação a 20 (vinte) categorias de análise e identificar procedimentos das IFES utilizados na seleção de docentes, não conformes com a legislação sobre concurso público vigente no país.

A amostra das Universidades Federais que fizeram parte do estudo foi definida com base no *ranking* QS 2014/2015. Assim, as 10 (dez) melhores classificadas no referido *ranking* foram o foco deste estudo: UFRJ, UNIFESP, UFMG, UFRGS, UNB, UFSCAR, UFBA, UFSC, UFPR e UFSM.

A partir da coleta e análise dos dados obtidos por meio do estudo das regulamentações internas das IFES, foi possível concluir que nas universidades analisadas existe um padrão relativamente homogêneo no desenvolvimento do processo de seleção docente, como por exemplo, os tipos de provas, a forma de inscrição, as normas para composição das comissões julgadoras.

Tais evidências vão ao encontro de outros estudos realizados no âmbito nas Universidades Federais. Bonini (2009) concluiu que, observando-se a variação e o que é mais ocorrente nas regulamentações de 10 (dez) Universidades Federais, pode-se identificar um padrão de organização dos concursos para professor. Da mesma forma, o estudo de Binotto et al. (2012) destaca que os dados apresentados em sua pesquisa indicam que nas Universidades analisadas existe um padrão relativamente homogêneo no desenvolvimento do processo de seleção e na forma de indicação da banca em concurso público docente.

Adicionalmente, a partir da análise dos dados, foi possível constatar que alguns pontos específicos da legislação federal não são observados nas regulamentações internas e editais de algumas IFES estudadas. Dentre as legislações não previstas destacam-se a reserva de vagas para candidatos negros (pretos e pardos) e para pessoas com deficiência, e também a exigência de comprovação dos requisitos de escolaridade para a homologação de inscrição.

Além da perspectiva de que os resultados deste estudo possam contribuir com reflexões acerca dos critérios e procedimentos adotados pelas Universidades Federais no que tange às suas regulamentações de concurso público, sugere-se que futuros estudos sejam realizados considerando a totalidade de Universidades Federais brasileiras, ou seja, 63 (sessenta e três) IFES.

Referências bibliográficas

AMARAL, H. K. do. Desenvolvimento de competências de servidores na administração pública brasileira. **Revista do Serviço Público**, Brasília, ENAP, v. 57, n. 4, p. 549-563, out./dez. 2006.

BALLOU, D. Do public schools hire the best applicants? **Quarterly Journal of Economics**, 111(1), 97-133, 1996.

BAKER, B.; COOPER, B. Do principals with stronger academic backgrounds hire better teachers? Policy implications for improving high poverty schools. **Educational Administration Quarterly**, 41, 449-479, 2005.

BINOTTO, E. et al.. Seleção docente nas universidades federais: a escolha da banca e suas atribuições. In: **Anais do ENAPG**– Encontro Nacional de Administração Pública e Governança, ANPAD. Salvador, 2012.

BONINI, A. A análise crítica de gêneros e a prática profissional: o caso do concurso público para professor em universidades brasileiras. In: **V SIGET** – Simpósio Internacional de Estudos de Gêneros Textuais. Caxias do Sul, 2009.

BRASIL. Presidência da República. Câmara da Reforma do Estado. **Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado**. Brasília, 1995.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 1988.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999**: regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. 1999.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto n. 5.800, de 08 de junho de 2006**: dispõe sobre o Sistema Universidade Aberta do Brasil - UAB. 2006.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto n. 6.944, de 21 de agosto de 2009**: Estabelece medidas organizacionais para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, dispõe sobre normas gerais relativas a concursos públicos [...]. 2009.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990**: dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. 1990.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei n. 12.772, de 28 de dezembro de 2012**: dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei n. 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal [...]. 2012.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei n. 12.863, de 24 de setembro de 2013:** Altera a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; altera as Leis nºs 11.526, de 4 de outubro de 2007, 8.958, de 20 de dezembro de 1994 [...] e dá outras providências. 2013.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei n. 12.990, de 09 de junho de 2014:** reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. 2014.

CERVO, A. L. BERVIAN, P. A. **Metodologia científica.** 5.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CARVALHO, A. I. et al. **Escolas de Governo e gestão por competências: mesa-redonda de pesquisa-ação.** Brasília: ENAP, 2009.

CARVALHO FILHO, J. dos S. **Manual de Direito Administrativo,** 7a ed. Revista, ampliada e atualizada. Rio de Janeiro: Lumen Iuris, 2001.

FARIAS, P. C. L. de; GAETANI, F. A política de recursos humanos e a profissionalização da administração pública no Brasil do século XXI: um balanço provisório. In: **CONGRESO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 7. Anales...** Lisboa, 8-11 out. 2002.

INGLE, K.; RUTLEDGE, S.; BISHOP, J.. Context matters: principals sensemaking of teacher hiring and on-the-job performance. **Journal of Educational Administration,** 49 (5), 2011. p. 579-610.

IVANCEVICH, J. M. **Gestão de Recursos Humanos.** São Paulo: Mc Graw-Hill, 2008.
JONES, G.; GEORGE, J. **Administração Contemporânea.** São Paulo: Mc Graw-Hill, 2008.
LIU, E.; JOHNSON, S.M. New teachers' experiences of hiring: late, rushed, and information-poor", **Educational Administration Quarterly,** 42 (3), 2006. p. 324-360.

MARCHOVITCH, J. **A universidade impossível.** São Paulo: Futura, 1998.

MEIRELLES, H. L. **Direito administrativo brasileiro.** 24a ed. atualizada por AZEVEDO, E. de A. et al. São Paulo: Malheiros, 1999.

MOTTA, P. R. F.; SILVEIRA, R. D. da. In: FORTINI, Cristiana (Org.). **Servidor público: estudos em homenagem ao professor Pedro Paulo de Almeida Dutra.** Belo Horizonte: Fórum, 2009, p. 332-333.

OLIVIER, M. Planejamento estratégico e gestão de recursos humanos: casos e descasos nas universidades federais. **Anais do XXV ENANPAD,** SC, 2001.

RUTLEDGE, S.A.; HARRIS, D.N.; INGLE, W.K. How principals 'bridge and buffer' the new demands of teacher quality and accountability: a mixed methods analysis of teacher hiring, **American Journal of Education,** 116 (2), 2010. p. 211-242.

TOP UNIVERSITIES. **QS World University Rankings – Methodology**. 2014. Disponível em: < <http://www.topuniversities.com/university-rankings-articles/world-university-rankings/qs-world-university-rankings-methodology>>. Acesso em: 01 jul. 2015.