



CONCURSO DOCENTE NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DA REGIÃO CENTRO- OESTE: UMA ANÁLISE DAS FORMAS DE AVALIAÇÃO

Nelson Tsuji Júnior [*]

Tairo Forbat Araújo [**]

Jane Corrêa Alves Mendonça [***]

RESUMO

O concurso docente constituiu-se, ao longo do tempo, como o principal instrumento para a seleção de professores das universidades públicas. Considerado um processo complexo, é regulamentado por meio de resoluções e editais publicados por essas instituições com o objetivo de selecionar pessoas com um perfil determinado. O presente artigo analisou as formas de avaliação do concurso docente nas universidades federais do Centro-Oeste por meio de uma pesquisa documental dos regulamentos e editais dessas instituições, fazendo uso de procedimento qualitativo que possibilitou descrever as formas de avaliação. Como resultado, identificou-se que prevalecem as provas escrita, didática e de títulos como principais mecanismos de avaliação. Dentre as oito universidades analisadas, apenas uma utiliza a prova oral para defesa de conhecimentos, avaliando a exposição da produção acadêmica e dos conhecimentos do candidato na área do concurso. No entanto, não há um consenso sobre os critérios de avaliação e, assim, cada instituição prioriza, com maior peso, aquele instrumento de avaliação que seus conselhos reconhecem como mais importantes.

Palavras-chave: Seleção docente. Concurso público. Métodos de seleção.

[*] Mestrando em Administração Pública pelo Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública na UFGD. Técnico em Assuntos Educacionais na UFGD. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3543-9246>. E-mail: tsujinelson@gmail.com.

[**] Mestrando em Administração Pública. Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública da UFGD. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8093-0870> - e-mail: tairoforbat@hotmail.com.

[***] Doutora em Administração (UNIMEP). Professora da Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia e do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública da UFGD. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9143-4717>. E-mail: janemendonca@ufgd.edu.br



INTRODUÇÃO

A seleção de pessoas é um importante processo dentro das instituições, sendo o ponto de partida do desenvolvimento de uma organização. Nesse sentido, compreende-se que esse processo é responsável por proporcionar o necessário para o planejamento e a execução das atividades de uma organização (SOUZA; PAIXÃO; SOUZA, 2011). No cenário atual, exige-se cada vez mais conhecimento e isso faz com que as organizações também busquem alternativas que se relacionem com a melhoria dos processos de seleção de pessoas, visando a se manterem competitivas para o mercado. Para Silva e Barreto (2019), além da necessidade de recompor ou ampliar o quadro de funcionários, percebe-se a importância do recrutamento para agregar profissionais que consigam lidar com um mercado dinâmico e exigente.

Essa perspectiva direciona o processo de seleção de pessoas para um contexto estratégico. Para Silva e Barreto (2019), o recrutamento e a seleção de pessoas adquiriram novos significados, motivados, principalmente, pela postura organizacional mais tecnológica e pela maior complexidade das funções de trabalho, o que igualmente vêm implicando na demanda por perfis específicos nas organizações. Segundo Dias, Santos Neta e Martins (2017), trata-se de uma mudança de paradigmas a partir de diferentes contextos, tais como o econômico, cultural, social e de inovação tecnológica, que desenvolveram a gestão de recursos humanos e que pressionam as organizações na busca por melhorias de desempenho e de resultados.

Portanto, são mudanças que provocam transformações no sistema de seleção, resultando em um processo fundamental para as organizações, o qual envolve, para além da objetividade, também critérios subjetivos, equilibrados com os objetivos presentes em leis, regulamentos e editais, sendo compreendidos como processos que exigem um bom planejamento e que precisam considerar os diferentes contextos do mundo e a importância estratégica dentro das instituições. Trata-se de uma evolução que acompanha a necessidade de recrutar e de selecionar pessoas bem preparadas para desenvolver o trabalho, devendo determinadas competências e o perfil do candidato serem o foco desse processo (SIQUEIRA et al., 2012).

No âmbito do serviço público também não é diferente, e o processo de seleção de pessoas tornou-se uma etapa de grande preocupação (CRETELLA JUNIOR, 2003; **Revista Temas em Educação, João Pessoa, Brasil, v. 32, n.1, p. 1-21, e-rte321202339, 2023.**



RODIGHERI, 2016). Sendo considerados processos que exigem um bom planejamento e que devem ser integrados à estratégia das organizações, eles não podem mais ser considerados apenas uma atividade exígua de divulgação das vagas, pois envolvem fases mais complexas, internas e externas à organização, cujo objetivo é selecionar pessoas com o perfil desejado para o cargo (COCENZA; COSTA, 2009).

Para Macêdo (2016), as organizações públicas também esperam escolher os melhores candidatos e esse tipo de seleção é compreendida como um processo que visa isonomia para acesso aos cargos públicos e apresenta uma rígida sistemática de seleção. Nesse sentido, o concurso público avançou como o principal método de seleção de pessoas da administração pública, tendo importância por aspectos sociais e pela necessidade de aprimoramento da gestão organizacional.

Nas instituições de ensino superior, o concurso público se apresenta como um relevante meio de seleção de pessoas, com características bastante específicas, pois envolve a exigência de perfis de áreas de ensino e pesquisa, bem como provas que normalmente demandam a dissertação escrita, a apresentação didática e a comprovação de experiência profissional e/ou de pesquisa. Nessas instituições, o docente é considerado a mão fundamental para a articulação da tríade ensino, pesquisa e extensão, e responsável pela formação de acadêmicos, pelo desenvolvimento e pela administração de pesquisas e aplicação e criação de projetos de extensão, sendo esses pilares importantes para o funcionamento das universidades. Com isso, todos os anos, muitos processos seletivos são criados e destinados ao provimento em caráter efetivo de profissionais qualificados e aptos às vagas de docência existentes nas instituições.

Assim, o artigo se justifica uma vez que esse tipo de concurso tem um papel importante para as universidades públicas, pois é por meio desse processo que os servidores docentes ingressam nas instituições, propiciando que atividades de ensino, pesquisa e extensão possam ser realizadas. Além disso, esse tipo de seleção possibilita a recomposição e o aumento do quadro de professores efetivos, o que garante o funcionamento e a expansão das universidades, também de forma consonante com os objetivos do Ministério da Educação (MEC), tais como ampliar o acesso à educação superior de qualidade.



Nesse contexto, este trabalho tem como foco responder ao problema de pesquisa: Como estão estruturadas as avaliações nos editais e nos regulamentos dos concursos docentes nas universidades federais da região Centro-Oeste do Brasil, no período de 2020 e 2021? sendo o objetivo discutir os tipos de provas e as percepções dessas avaliações no desempenho do candidato à vaga de docente.

O trabalho foi organizado em seis seções: a primeira, da introdução, apresenta uma contextualização e delimitação do tema. A segunda e a terceira, trazem um estudo bibliográfico e fornecem bases para a discussão, abordando a importância da seleção de pessoas e o seu desenvolvimento como concurso público no Brasil. Na sequência, a quarta seção apresenta os procedimentos metodológicos e a quinta seção, dispõe dos resultados da pesquisa com uma discussão sobre as formas de avaliação. Por fim, apresentam-se as considerações finais, juntamente com as limitações da pesquisa e o direcionamento de futuros estudos.

SOBRE O CONCURSO PÚBLICO

Segundo Sousa (2011), o concurso público consolidou-se na história como uma das formas mais transparentes e eficientes, principalmente do ponto de vista da coletividade, para selecionar as pessoas que atuarão na administração pública. No Brasil, por esse motivo e pelo alicerce histórico que permeia o tema, o concurso público tornou-se o meio de seleção recomendado pela Constituição brasileira.

A institucionalização do concurso público foi um processo longo, que compreendeu as transformações do Estado, seus mecanismos de funcionamento e o processo de elaboração das políticas públicas. É uma das formas de seleção para ingresso nos cargos públicos e ganhou destaque a partir do século XX, havendo momentos nos quais esse instrumento teve maior ou menor aplicação no Brasil, resultado da disputa de diferentes atores políticos ou grupo de interesse (MAIA, 2021).

Ressalta-se que, até a Primeira República, os cargos públicos eram distribuídos livremente de acordo com critérios pessoais de lealdade e confiança, por meio de indicações de autoridades ou agentes influentes, em conformidade com os princípios da administração



patrimonialista (MAIA, 2021). Além disso, no Brasil Imperial, os agentes públicos tinham privilégios estamentais e, em sua maioria, as disputas pelos cargos ocorriam apenas no plano político (SOUSA, 2011).

Contudo, durante o século XIX, começaram a surgir algumas formas de ingresso por meio de concurso público, como as seleções para o magistério superior das faculdades da época, as faculdades de Direito de São Paulo e Olinda, de Medicina do Rio de Janeiro e da Bahia e a Escola Politécnica do Rio de Janeiro, e também para o ingresso no Tesouro Público Nacional do Ministério da Fazenda. Assim, percebe-se uma crescente preocupação, mesmo que de forma incipiente, sobre o método de selecionar os candidatos para ingresso nos cargos públicos. Ao final do século XIX, outros órgãos públicos começaram a promover concursos para a seleção de pessoal mesmo que não houvesse obrigatoriedade e que não fosse impeditivo para as indicações políticas (MAIA, 2021).

Pretendia-se uma administração pública mais universalista e menos patrimonialista. Além disso, com o passar do tempo, começou a pesar aos órgãos públicos as acusações de nepotismo e clientelismo referentes às formas de ingresso, e tais órgãos buscaram evitar as indicações e começaram a prezar pela qualificação dos agentes do Estado. Houve uma crescente valorização do concurso público e diversas alterações dos métodos de provimento dos cargos públicos que foram consonantes com a reforma administrativa dos anos 1930, resultando em mudanças expressas na próxima Constituição.

Segundo Maia (2021), duas medidas ganharam destaque naquele período: o concurso público como forma de admissão e a estabilidade dos funcionários públicos, as quais permanecem vigentes até os dias atuais, consideradas como ações que visavam à modernização do aparato burocrático. Essas medidas convergiam com o programa do Governo de Vargas e podem ser apontadas como pilares da reforma administrativa de 1930, que pretendia reorganizar o quadro de funcionários da administração pública brasileira, evitando os vínculos de interesse e as pressões de partidos políticos e grupos de interesse.

Assim, a Constituição de 1934 foi a primeira a expressar o concurso público como um instrumento de seleção de pessoas da administração pública que determinava a realização de concurso de provas ou títulos para a primeira investidura nas carreiras públicas. Contudo, não apresentava um caráter geral e somente era aplicado para os cargos públicos organizados em



carreira, com exigência de ser regulamentado por lei, assumindo um aspecto bastante primitivo frente ao disposto na Constituição atual. Apesar disso, é o primeiro marco da institucionalização do concurso público no Brasil. Na sequência, ainda foram promulgadas as constituições de 1937 e de 1946, mas elas não apresentaram nenhuma mudança sobre o tema. (MELO; NAVES, 2018; SOUSA, 2011).

Destaca-se o Estatuto dos Funcionários Públicos da União em 1939 e a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), principal órgão que promoveu o concurso público como política de Estado visando a racionalização da administração pública no Brasil. Um dos objetivos do DASP era de fomentar concursos públicos para substituir os funcionários não concursados, que ocupavam a maior quantidade de cargos da administração do Estado, e realizar seleções que garantissem a competência técnica dos novos funcionários, além de transformar o concurso no método oficial para o acesso ao serviço público no país (MAIA, 2021).

Segundo Sousa (2011), uma alteração significativa foi realizada na Constituição de 1967, que apresentou a obrigatoriedade de concurso público para provimento de todos os cargos, exceto os cargos em comissão, conforme art. 95. Desse modo, esse tipo de recrutamento tornou-se de caráter geral e ainda apresentou uma nova exigência, não podendo mais ser realizado somente por títulos, sendo exigido provas ou provas e títulos. Segundo Sousa (2011), tratava-se de restringir as falhas dos concursos públicos de títulos, visando escolher pessoas mais capacitadas para exercer as funções do serviço público. Contudo, a partir do Decreto-Lei n. 200, que estabeleceu as diretrizes para a reforma administrativa de 1967, a qual reorganizou a administração pública federal e classificou a administração direta e indireta, tem-se uma ampliação do regime celetista, pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na contratação da administração pública.

Para Rezende (2008), essa flexibilização gerencial acarretou uma generalizada contratação de funcionários públicos por processos seletivos simplificados ou sem qualquer processo seletivo, uma fuga do regime do concurso público. Não fosse suficiente a disseminação de tais práticas, a Emenda Constitucional nº 01 de 1969 ainda possibilitou a nomeação para cargos públicos com dispensa de concurso nos casos previstos em lei, além da exigência do concurso público como condição apenas para a primeira investidura. Nesse



sentido, o período do regime militar foi marcado também por retrocessos e instituiu, entre muitos outros, mecanismos para contornar a exigência do concurso público para a seleção de pessoal.

Modificações mais profundas só foram percebidas com a redemocratização, por meio da Constituição de 1988, que estabeleceu mudanças relevantes para a instituição do concurso público. Segundo Rezende (2008, p. 12), “as críticas da opinião pública aos abusos cometidos no regime constitucional de 1969 em matéria de funcionalismo, geraram condições favoráveis ao enrijecimento dos critérios de admissão de servidores”. A nova Constituição, além de determinar a exigência do concurso para o ingresso em qualquer cargo ou emprego público (estatutários e celetistas), traz requisitos e parâmetros que vão nortear as seleções (SOUSA, 2011).

Para Meirelles (2014), o concurso público tornou-se o instrumento para a seleção de pessoas adotado pela Administração Pública e resultante dos princípios expressos na Carta Magna. Segundo Macêdo *et al.* (2016), trata-se de um processo que permite a todos os cidadãos a possibilidade de acesso a cargos e empregos públicos, buscando acessibilidade em igualdade de condições de participação.

Melo e Naves (2018) corroboram com essa percepção e explicam que foi uma evolução constitucional, pois o novo documento traz princípios para a administração pública organizar os concursos públicos, destacando-se os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade, da eficiência, da acessibilidade aos cargos públicos, da igualdade ou isonomia, da vinculação ao edital e da motivação. Assim, a constituição da nova forma de seleção converge com os princípios da administração pública, além de ter o propósito de assegurar o recrutamento de pessoal e promover a seleção dos concorrentes mais capacitados para o exercício de funções públicas (REZENDE, 2018).

A Constituição de 1988 (2021) expressa, em seu art. 37, aspectos referentes ao processo de admissão de pessoal, torna obrigatória a investidura em cargo ou emprego público com prévia aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos, de acordo com a natureza ou complexidade do cargo, e afasta a possibilidade de provimento vertical. Ela estabelece a validade do certame, que passa a ser de, no máximo, 2 anos, prorrogável pelo mesmo período, e também determina que o candidato aprovado seja convocado com



prioridade sobre novos concursados, respeitando a ordem de classificação e removendo a possibilidade de precedência de nomear candidatos de concurso posterior.

CONCURSO DOCENTE

Nas universidades públicas, o concurso público de provas e títulos é o principal processo para a seleção de docentes, conforme estabelece a Lei n. 9.394/1996 ou Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB (BRASIL, 1996), a Lei n. 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais (BRASIL, 1990), e a Constituição federal – CF (BRASIL, [2020]).

Para Silva, Binotto e Siqueira (2019) e Mortari *et al.* (2014), o concurso público para o magistério superior visa selecionar, entre os candidatos inscritos, aqueles que obtiverem melhor desempenho considerando uma combinação de fatores e o perfil almejado pela instituição de ensino, que envolve a formação acadêmica, a experiência profissional e as habilidades interpessoais. Os critérios de avaliação são aprovados pelas próprias instituições federais de ensino superior – IFES, por meio de resoluções, e divulgados nas páginas dos concursos juntamente com o edital de abertura, que rege as demais regras da seleção.

Os critérios de um concurso público também precisam ser consoantes com a Lei n. 12.863/2013, que dispõe sobre a estrutura do Plano de Carreira e Cargos do Magistério Superior, e com o Decreto n. 9.739/2019, que estabelece as normas sobre os concursos públicos da administração pública federal e demais normatizações vigentes. De modo geral, essa seleção é realizada por pares, as intituladas bancas avaliadoras que, em sua maioria, são compostas por três membros, os quais são responsáveis pela avaliação dos candidatos durante a etapa de provas. Nesse sentido, apresenta-se um conjunto de técnicas e procedimentos, fundamentado pela confiabilidade dos avaliadores, adotado para determinar qual o candidato mais bem preparado para o cargo (BINOTTO *et al.*, 2014).

O concurso público pode ser dividido em duas fases, a fase interna e a externa, conforme síntese apresentada no Quadro 1. A primeira fase refere-se às etapas administrativas para a realização do certame, envolve o levantamento das vagas, a autorização para a realização do concurso público, os recursos orçamentários e todos os trâmites da organização

Revista Temas em Educação, João Pessoa, Brasil, v. 32, n.1, p. 1-21, e-rte321202339, 2023.



necessários para viabilizar a realização de um concurso público. Segundo Sousa (2011), essa fase se inicia com o levantamento de vagas, em que se identifica a necessidade concreta de pessoal, a partir do qual se concentram as atividades de planejamento e os aportes correlatos, estendendo-se até a publicação do edital de abertura.

QUADRO 1 – Síntese das fases do concurso público.

FASE	PRINCIPAIS ATIVIDADES
Interna	Levantamento de vagas Verificação da disponibilidade orçamentária Definição do perfil da vaga Definição dos pontos avaliativos e da bibliografia recomendada Nomeação da comissão organizadora Contratação da instituição organizadora Definição do cronograma Elaboração do edital de abertura Composição da banca examinadora
Externa	Publicação do edital de abertura Período de inscrições Realização das provas Divulgação dos resultados preliminares Recebimento de recursos Julgamento de recursos Homologação do concurso

Fonte: RODIGHERI, 2016, p. 22.

A segunda fase envolve as ações dos candidatos para a participação no certame. De acordo com Rodigheri (2016) e Silva (2012), essa é a etapa de maior contato com os candidatos, sendo considerada a fase externa. Inicia-se com a publicação do edital de abertura, e segue para a recepção das inscrições, a aplicação de provas e provas de títulos, esta realizada de acordo com as normativas de cada instituição, e estende-se até a homologação do resultado final.



PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho analisou a sistemática de aplicação das provas dos concursos públicos das universidades federais da região Centro-Oeste, compreendendo como recorte de pesquisa a Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), a Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), a Universidade de Brasília (UnB), a Universidade Federal de Catalão (UFCAT), a Universidade Federal de Jataí (UFJ), a Universidade Federal de Goiás (UFG), a Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT) e a Universidade Federal de Rondonópolis (UFR). Justifica-se a escolha dessas universidades por estarem na mesma esfera governamental e sujeitas às mesmas leis para a seleção de servidores públicos.

O trabalho também foi realizado como parte de uma pesquisa do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional da UFGD, que objetiva analisar os regulamentos e editais dos concursos docentes que executaram provas após a declaração do estado da pandemia causada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2), contemplando fases previstas para o ano de 2020 e 2021. Assim, é apresentada a análise dessas universidades como parte da validação inicial de uma pesquisa que ainda analisará todas as universidades federais do Brasil, buscando maior aprofundamento sobre os documentos que regem esses certames.

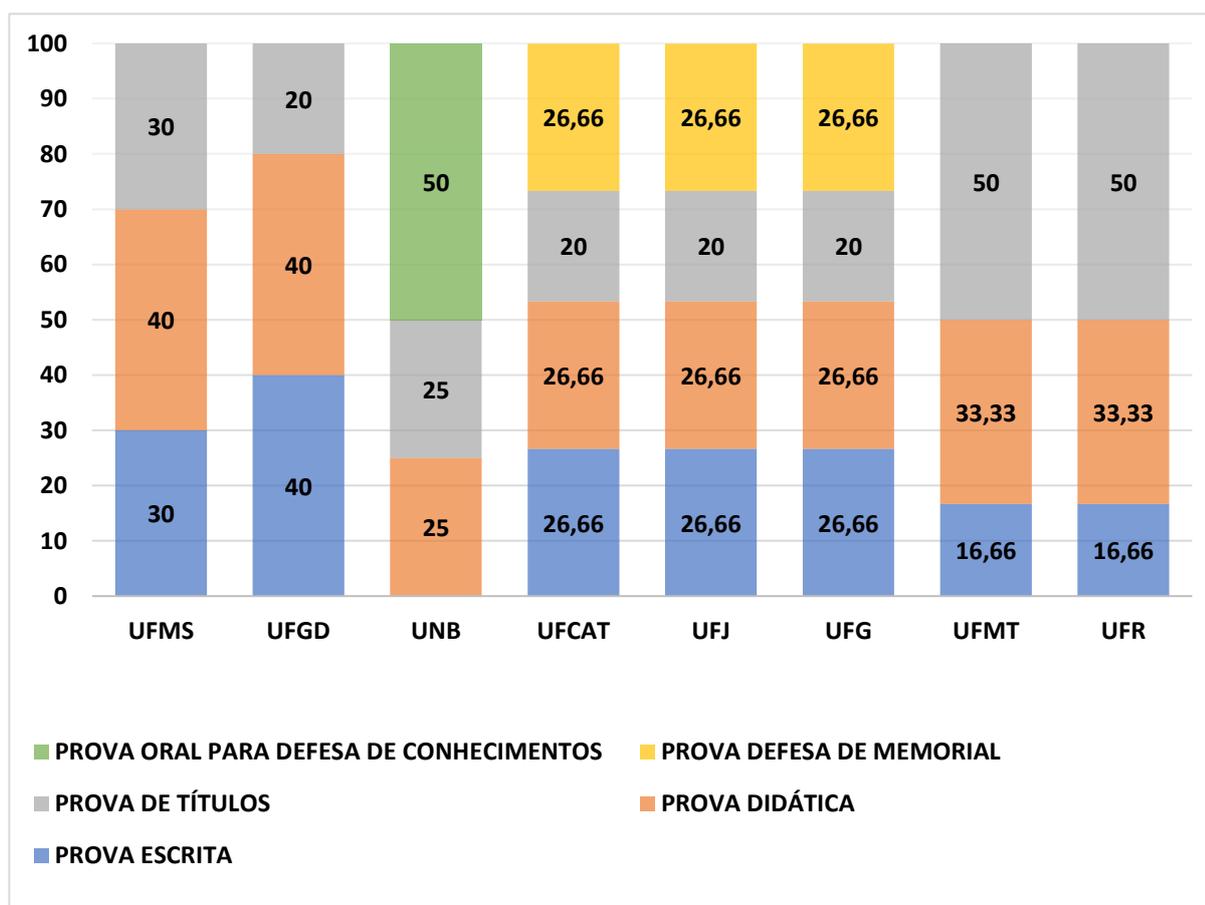
O trabalho seguiu uma abordagem qualitativa do problema devido à análise relacional dos dados, buscando as percepções relacionadas aos mecanismos e instrumentos avaliativos adotados para as provas dos concursos, analisando-as de forma detalhada (YIN, 2015). Além disso, considerando a situação e o período do contexto da pesquisa, descreveu as formas de avaliação a partir de um estudo aprofundado das informações disponíveis nas páginas dos processos seletivos das instituições pesquisadas (SANDIFORD, 2015).

Quanto aos meios, também foram adotados procedimentos de pesquisas bibliográfica e documental (GIL, 2002). A primeira, devido ao estudo abrangente de materiais publicados sobre o tema, constituindo o embasamento teórico necessário para a análise dos dados coletados. A segunda, decorrente da apreciação de documentos institucionais, como os regulamentos, resoluções, editais e outros documentos constantes dos portais dos concursos públicos das universidades federais.

FORMAS DE AVALIAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO

Os concursos públicos das universidades federais pesquisadas apresentaram cinco formas de avaliação dos candidatos, sendo elas: prova escrita, prova didática, prova de títulos, prova de defesa de memorial e prova oral para defesa de conhecimentos. Essas instituições optaram por realizar seus certames com diferentes provas e pesos atribuídos a cada uma das etapas, usualmente, adotando de três a quatro dessas formas de avaliação. A Figura 1 apresenta a composição das formas de avaliação dos concursos públicos dessas universidades.

FIGURA 1 – Composição das formas de avaliação



Fonte: Elaborado pelos autores.



A nota final, ou classificação final, é feita a partir da junção dos pontos das formas de avaliação, que são definidas pelos editais de abertura ou por resoluções que regulamentam os concursos públicos. A Figura 1 tem como objetivo demonstrar o peso das provas, em porcentagem, adotado para a avaliação dos candidatos, evidenciando os mecanismos mais utilizados no concurso à docência. Todas essas instituições utilizam a prova didática e a prova de títulos como principais etapas da avaliação nesse tipo de seleção. Além disso, a maioria delas também inclui a prova escrita com o objetivo de avaliar conhecimentos específicos por meio do desenvolvimento de um texto científico sobre algum tema da área do concurso.

Somente a UnB utilizou a prova oral para a defesa de conhecimentos, aplicando a seguinte composição da fase de provas: prova didática, prova de títulos e prova oral de defesa de conhecimento. Nessa instituição, a prova oral para a defesa de conhecimentos constitui da exposição sobre a produção acadêmica do candidato e sobre o conhecimento referente à área de avaliação, com um período para a apresentação por parte do candidato e outro destinado à arguição pela banca examinadora, sendo a fase de maior peso. Destaca-se que a UnB publicou editais de abertura com formas de avaliação diferentes conforme o departamento e a área de conhecimento a ser avaliada. Assim, alguns dos concursos exigiam também a prova escrita ou uma prova prática.

Entre essas universidades, três utilizam a avaliação intitulada defesa de memorial. Segundo Siqueira *et al.* (2012, p. 15), “as que usam este instrumento defende-o como uma possibilidade de conhecer um pouco mais profundamente o candidato, visto a possibilidade de interação da banca com o candidato no momento da defesa”. Uma etapa que pode constituir um instrumento para esclarecimentos referente à produção acadêmica do candidato e até minimizar equívocos de avaliações de etapas anteriores. De modo geral, a defesa de memorial é aplicada como uma das últimas das formas de avaliação, de caráter classificatório, possibilitando ao candidato relacionar sua experiência com os objetivos da atuação docente (SIQUEIRA *et al.*, 2012).

Nesse sentido, a sistemática de avaliação se configura com a aplicação de três a quatro formas de avaliação, iniciando, comumente, com a prova escrita, a qual visa avaliar os conhecimentos específicos, sendo de caráter eliminatório e/ou classificatório. Posteriormente, verifica-se a etapa da prova didática para avaliar o desempenho pedagógico, cujo caráter é



eliminatório e/ou classificatório. Por fim, tem-se a prova de títulos, de caráter classificatório, que avalia a produção acadêmica referente às atividades e produções de pesquisa e extensão e a experiência profissional do candidato. De modo que a avaliação do concurso docente se apresenta compartimentalizada.

Após a análise dos dados, constatou-se que as avaliações dos concursos públicos são estipuladas de forma que o maior peso das provas aplicadas preze pela capacidade didática e pela experiência de pesquisa e trabalho que o candidato à docência possui. No caso da UFMS, a prova didática foi responsável por ter maior peso na avaliação. A prova de títulos, nos casos da UFMT e da UFP, ficou responsável por 50% da nota final, já a prova didática ficou responsável por 33,3%, o que caracteriza a primeira como a principal responsável pela classificação geral dos candidatos, tendo em vista a obrigatoriedade da participação do candidato nessa etapa.

Considerando os concursos docentes analisados, destaca-se que as formas de avaliação priorizam a produção acadêmica de acordo com a formação do candidato. Além disso, as seleções parecem não refletir a relação do perfil docente com o objetivo estratégico da instituição, sem maiores informações sobre o objetivo de atuação do professor. Sendo que apenas a UNB e UFG trazem um instrumento com possibilidade de perceber a intenção do candidato em articular ensino, pesquisa e extensão, seja pela prova oral para defesa de conhecimentos ou pela prova de defesa de memorial. Nesse sentido, convergindo com apontamentos de Silva, Binotto e Siqueira (2019), os quais destacam a necessidade de adequações nos procedimentos das etapas de seleção, pois refletem a dificuldade em avaliar candidatos com perfis diferenciados e, conseqüentemente, em implicações na articulação entre graduação e pós-graduação nas IFES.

No mais, as provas de defesa de memorial e oral para a defesa de conhecimentos também se vinculam diretamente a produção acadêmica, impactando em maior peso avaliativo direcionado para a área de formação de candidatos, as quais, normalmente, apresentam perfis muito específicos. Dessa forma, as estruturas das seleções não dialogam com uma formação docente diversificada, uma vez que a titulação acadêmica apresenta forte influência nas avaliações. Existem poucas etapas avaliativas voltadas para a compreensão dos



conhecimentos dos candidatos, não favorecendo perfis diferenciados, e, ainda, sem margem para a interposição de recursos.

Cabe ressaltar que as instituições que apresentam os mesmos pesos e critérios nas formas de avaliação utilizam os mesmos regulamentos. Têm-se dois grupos, um no estado de Goiás (GO) e outro em Mato Grosso (MT), motivados pela criação recente de algumas universidades por meio de desmembramentos. É o caso da UFCAT e da UFJ, que foram desmembradas em 2018 e tiveram seus concursos públicos recentes regulamentados pelas resoluções da UFG, instituição da qual se originaram, e da UFR, desmembrada também em 2018 e cujos concursos são regulados pela instituição da qual se desmembrou, a UFMT. Nesse sentido, percebe-se que as IFES com criação recente se encontram em um processo de formação do quadro de servidores públicos e, conseqüentemente, de desenvolvimento das regulamentações que devem refletir nas futuras seleções, as quais podem apresentar critérios diferentes e que contemplem seus objetivos estratégicos.

As universidades federais apresentam regulamentações que direcionam a execução dos concursos públicos, sendo, em sua maioria, constituídas por resoluções dos conselhos superiores dessas instituições, os quais estabelecem as normas para o ingresso na carreira do magistério superior. Esses regulamentos são fundamentados nas legislações vigentes, como a Lei n. 8.112/1990 e a Lei n. 9.394/1996, e, inclusive, algumas estabelecem normas referentes às políticas de reserva de vagas, por exemplo, apresentando aspectos da Lei n. 12.990/2014, que trata da reserva de vagas para candidatos negros, e do Decreto federal n. 9.508/2018, que reserva um percentual das vagas para cargos e empregos públicos ofertados em concursos públicos a pessoas com deficiência. Compreendem à execução das fases interna e externa dos concursos e à organização do certame, apresentando aspectos como a oferta das vagas, viabilidade administrativa e financeira, requisitos do edital de abertura, bancas examinadoras e aplicação das provas.

De modo geral, essas resoluções contemplam legislações, procedimentos administrativos e formas de avaliação, estabelecendo normas que determinam o meio de seleção do perfil desejado nas instituições e também visam dar transparência e publicidade aos critérios a serem adotados nos certames. Além disso, essas resoluções, normalmente, são



expressas nos editais que tornam pública a abertura dos concursos públicos para ingresso na carreira do magistério superior.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados analisados indicam que, nas universidades pesquisadas, os principais mecanismos que compõem as provas dos processos de seleção são prova escrita, didática e de títulos. No entanto, nenhum mecanismo foi predominante entre as instituições, os dados apontam que foram atribuídas a provas diferentes, ou conjuntos de provas diferentes, o fator de maior desempenho. A UFMS prioriza a avaliação da prova didática e a UFGD, as provas escritas e didáticas; a UNB tem enfoque na prova oral para defesa de conhecimentos; a UFMT atribui maior importância à prova de títulos e a UFG apresentou o mesmo peso para as provas escritas, didática e defesa de memorial.

Nesse sentido, as universidades apresentam diferentes mecanismos de avaliação de acordo com suas políticas internas, mas com o enfoque direcionado a produção acadêmica de acordo com o perfil do candidato. As resoluções que regem os certames são estabelecidas por conselhos e refletem entendimentos coletivos próprios de cada instituição, podendo constituir relações com objetivos estratégicos específicos.

Após a análise dos dados e resultados, verifica-se que os concursos públicos para as vagas de docência prezam pela busca por profissionais mais qualificados e que apresentem, por meio das formas de avaliação, mais experiência, já que, na maioria dos certames realizados, as pontuações que têm maior valor na nota final, ou classificação final, são as que buscam analisar a experiência e a carreira profissional do candidato, quanto ao nível de escolaridade, pesquisas publicadas e tempo de serviço.

Outro aspecto percebido, indicado por Binotto *et al.* (2014), é que os mecanismos de avaliação atuais reforçam a influência da avaliação subjetiva da banca, pois ela é a responsável, exclusivamente, pelo julgamento do candidato, mesmo sendo constituídas por mais de um membro. Nesse sentido, a relevância e o peso avaliativo instituído para as provas didáticas e de títulos corroboram com tal entendimento. Além disso, existe a possibilidade de a banca constituir ou priorizar uma determinada vertente teórica.



Também é possível identificar que esses concursos públicos, em termos de experiência profissional, evidenciam a busca por docentes que o mercado reconhece como seniores, com maior tempo de trabalho e alta produção. Tal constatação se dá devido aos tipos de provas aplicadas e também à pontuação das diferentes provas, em particular, à pontuação que esse perfil de candidatos pode atingir na prova de títulos.

Outro ponto, que não foi objeto do presente trabalho, mas que pode ser tema de futuros estudos, é a análise das formas de avaliação adotadas para os processos seletivos de professores substitutos, uma vez que não há a aplicação de prova escrita. Isso parece acontecer por se tratar de um processo simplificado, que preza por agilizar a seleção temporária a fim de suprir a vaga de docência de forma mais rápida. Com essas constatações, é possível analisar as relações existentes entre o perfil de candidatos que ingressaram por concurso público de docente efetivo e o perfil de candidatos que ingressaram por meio de processo seletivo para professor substituto visando compreender as diferentes regulamentações e possíveis impactos no perfil docente a ser contratado.

REFERÊNCIAS

BINOTTO, Erlaine *et al.* O desafio da escolha e as atribuições da banca na seleção docente nas universidades federais. **Planejamento e Políticas Públicas**, Brasília, n. 43, jul./dez. 2014. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3324/9/PPP_n43_Desafio.pdf. Acesso em: 22 nov. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 jul. 2021.

BRASIL. Decreto n. 9.739, de 28 de março de 2019. Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIORG. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ed. 61, p. 2, 29 mar. 2019. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/69185023. Acesso em: 22 out. 2021.

BRASIL. Decreto n. 9.508, de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 185, p. 3, 25 set. 2018. Disponível em:



http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em: 25 nov. 2021.

BRASIL. Lei n. 12.990, de 9 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. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 109, p. 3, 10 jun. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 22 nov. 2021.

BRASIL. Lei n. 12.863, de 24 de setembro de 2013. Altera a Lei n. 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 n. 11.526, de 4 de outubro de 2007; 8.958, de 20 de dezembro de 1994; 11.892, de 29 de dezembro de 2008; 12.513, de 26 de outubro de 2011; 9.532, de 10 de dezembro de 1997; 91, de 28 de agosto de 1935; e 12.101, de 27 de novembro de 2009; revoga dispositivo da Lei n. 12.550, de 15 de dezembro de 2011; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 25 set. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12863.htm. Acesso em: 25 nov. 2021.

BRASIL. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 27833, 23 dez. 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 16 jul. 2021.

BRASIL. Lei n. 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. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 19 abr. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 16 jul. 2021.

COCENZA, Danielle; COSTA, Marília Maia. **Recrutamento e seleção**. Rio de Janeiro: Wak Ed, 2009.

CRETELLA JUNIOR, José. **Curso de Direito Administrativo**. Ed. revista e atualizada. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

DIAS, Bernadete OSV; SANTOS NETA, Maria do Carmos; MARTINS, Pablo Luiz. Processo de recrutamento e seleção na administração pública: a provisão de cargos por concurso público. In: **COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA**, 17., 2017, Mar del Plata. Anais [...]. Mar del Plata: 2017. ISBN: 978-85-68618-03-5. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/181178/101_00234.pdf;jsessionid=BAB9C78BBD63D71CC8FD00121F220C2C?sequence=1. Acesso em: 17 out. 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.



MACÊDO, Dartagnan Ferreira de *et al.* Análise do concurso público como instrumento de seleção de pessoal no setor público: percepção de um grupo de servidores de instituições federais de ensino superior. **Revista Sociais e Humanas**, Santa Maria, v. 29, n. 1, p. 92-110, jan./abr. 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/sociaisehumanas/article/view/20898/pdf>. Acesso em: 21 ago. 2021.

MAIA, Bóris. A institucionalização do concurso público no Brasil: uma análise sócio-histórica. **Revista do Serviço Público (RSP)**, Brasília, v. 72, n. 3, p. 663-684, jul./set. 2021. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/4639>. Acesso em: 15 nov. 2021.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. São Paulo: Malheiros Editores, 2014.

MELO, Luiz Carlos Figueira de; NAVES, Débora Ribeiro. Processo administrativo do concurso público. **Direito & Realidade**, Monte Carmelo, v. 6, n. 5, 2018. Disponível em: <http://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/direito-realidade/article/view/1276/884>. Acesso em: 15 nov. 2021.

MORTARI, Natália Corrêa *et al.* Seleção docente: a percepção dos coordenadores de cursos de pós-graduação da UFGD. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO, 14., 2014, Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis: UFSC, 2014.

REZENDE, Renato Monteiro. Concurso público: avanços e retrocessos. In: DANTAS, Bruno. (org.). **Constituição de 1988: o Brasil 20 anos depois**. 1. ed. Brasília: Senado Federal, 2008. v. 2.

RODIGHERI, Simone. **Concurso público para docentes do magistério superior na Universidade Federal da Grande Dourados: operacionalização do processo de 2009 a 2015**. 2016. 71 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional) – Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/bitstream/prefix/1355/1/SimoneRodigheri.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2021.

SANDIFORD, Peter John. Participant observation as ethnography or ethnography as participant observation in organizational research. In: STRANG, Kenneth D. **The Palgrave handbook of research design in business and management**. London: Palgrave Macmillan, 2015. p. 411-443.

SANTOS JUNIOR, Verissimo Barros; MONTEIRO, Jean Carlos dos. Educação e Covid-19: as tecnologias digitais mediando a aprendizagem em tempos de pandemia. **Revista Encantar: educação, cultura e sociedade**, Bom Jesus da Lapa, v. 2, n. 1, p. 1-15, jan./dez. 2020. Disponível em: <https://www.revistas.uneb.br/index.php/encantar/article/view/8583>. Acesso em: 21 ago. 2021.



SILVA, Ana Paula Schweiger da; BINOTTO, Erlaine; SIQUEIRA, Elisabete Stradiotto. Foco e perspectiva do concurso para docentes em universidades federais. *In*: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – ENAPG, 8., 2019, Fortaleza. **Anais [...]**. Fortaleza: ANPAD, 2019.

SILVA, Eduardo Machado. O controle jurisdicional da correção das provas de concursos públicos. 2012. 65 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/67389/000872255.pdf?sequence=1>. Acesso em: 22 jul. 2021.

SILVA, Jessyca Rodrigues Henrique da; BARRETO, Leilianne Michelle Trindade da Silva. O uso da tecnologia no recrutamento e seleção de pessoas: um estudo no setor hoteleiro. *Podium: sport, leisure and tourism review*, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 192-210, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/podium/article/view/10665/pdf>. Acesso em: 08 nov. 2021.

SIQUEIRA, Elisabete Stradiotto *et al.* Seleção de docentes em universidades federais: uma análise dos regulamentos. **Ensaio: avaliação e políticas públicas em educação**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 77, p. 725-748, out./dez. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ensaio/a/bzSdDxSmDtx9NQGvTZGv96N/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 nov. 2021.

SOUSA, Alice de Ribeiro de. **O processo administrativo do concurso público**. 2011. 161 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/13186/1/d.pdf>. Acesso em: 18 out. 2021.

SOUZA, Dércia Antunes de; PAIXÃO, Claudiane Reis da; SOUZA, Edna Alves B. Benefícios e dificuldades encontradas no processo de seleção de pessoas: uma análise do modelo de seleção por competências sob a ótica de profissionais da área de gestão de pessoas. **Gestão & Regionalidade**, São Paulo, v. 27, n. 80, p. 45-58, maio/ago. 2011. Disponível em: https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/1128/1002. Acesso em: 22 nov. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS – UFG. Conselho Universitário. **Resolução CONSUNI n. 23, de 23 de novembro de 2018**. Goiânia: UFGD, 2018. Disponível em: https://sistemas.ufg.br/consultas_publicas/resolucoes/arquivos/Resolucao_CONSUNI_2018_0023.pdf. Acesso em: 9 dez. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS – UFGD. Conselho Universitário. Resolução n. 120, de 28 de julho de 2016. Aprova o regulamento e respectivos anexos, do concurso público de provas e títulos para a seleção de docente do magistério superior da Universidade Federal da Grande Dourados. **Boletim de Serviços**: n. 2.308,



Dourados, MS, p. 23-71, 17 ago. 2016. Disponível em:
https://cs.ufgd.edu.br/download/Resolucao_COUNI_167_17ago2016.pdf. Acesso em: 08 nov. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL – UFMS. Conselho Diretor. Resolução n. 62, de 28 de maio de 2018. Regulamenta Concurso Público para Ingresso na Carreira do Magistério Superior no âmbito da UFMS. **Boletim de Serviço**: n. 6.802, Campo Grande, MS, p. 10-35, 30 maio 2018. Disponível em:
<https://www.concursos.ufms.br/front/documents/download/2348>. Acesso em: 9 dez. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO – UFMT. **Resolução n. 12, de 12 de agosto de 2016**. Dispõe sobre o regulamento para concurso público de provas e títulos para provimento de cargo na classe inicial da carreira do magistério superior na Universidade Federal de Mato Grosso. Cuiabá: UFMT, 2016. Disponível em:
<http://sistemas.ufmt.br/ufmt.resolucao/OpenResolucao.aspx?resolucaoUID=9174&ano=2016&tipoUID=1>. Acesso em: 10 dez. 2021

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UnB. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Resolução n. 236, de 23 de agosto de 2014**. Brasília: UnB, 2014. Disponível em:
http://www.concursos.unb.br/images/phocadownload/docentes/efetivos/2019/102_2019/Resolucao_236_2014_Titula_Livre.pdf. Acesso em: 9 dez. 2021.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Tradução: Cristhian Matheus Herrera. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

PUBLIC SELECTION TEST OF TEACHERS AT FEDERAL UNIVERSITIES IN THE CENTRAL-WEST REGION: AN ANALYSIS OF EVALUATION FORMS

ABSTRACT

The public selection test of teachers has become, over time, the main instrument for the selection of professors from public universities. Considered a complex process, it is regulated through resolutions and edicts of these institutions, with the objective of selecting people with a specific profile. The present article analyzed the methodology of evaluation of the public selection test of teachers at the Federal Universities of the Center-West through a documentary research of the regulations and edicts of these institutions, using a qualitative procedure that made it possible to describe the forms of evaluation. As a result, it was identified that the written, didactic and title tests prevail as the main evaluation mechanisms. Among the eight universities analyzed, only one uses the oral test to defend knowledge, evaluating the exposure of the candidate's academic production and knowledge in the area of the contest. However, there is no consensus on the evaluation criteria, so each institution prioritizes, with greater weight, that evaluation instrument that the university councils recognize as the most important.

Keywords: Teacher selection. Public Selection. Selection methods.



CONCURSOS DOCENTES EN LAS UNIVERSIDADES FEDERALES DE LA REGIÓN CENTRO-OCCIDENTAL: ANÁLISIS DE LAS FORMAS DE EVALUACIÓN

RESUMEN

El concurso docente ha sido, a lo largo del tiempo, el principal instrumento para la selección de profesores en las universidades públicas. Considerado un proceso complejo, se regula a través de resoluciones y edictos de estas instituciones, con el fin de seleccionar a personas con un determinado perfil. El presente artículo analizó la metodología de evaluación del concurso docente en las Universidades Federales del Medio Oeste a través de una investigación documental de los reglamentos y edictos de estas instituciones, haciendo uso del procedimiento cualitativo que permitió describir las formas de evaluación. Como resultado, se identificó que las pruebas escritas, didácticas y de título prevalecen como los principales mecanismos de evaluación. Entre las ocho universidades analizadas, solo una utiliza la prueba oral para defender conocimientos, evaluando la exposición de la producción académica y conocimientos del candidato en el área del concurso. Sin embargo, no hay consenso sobre los criterios de evaluación, por lo que cada institución prioriza, con mayor peso, aquel instrumento de evaluación que los Consejos Universitarios reconocen como más importante.

Palabras clave: Selección de profesores. Concurso público. Métodos de selección.

Submetido em: março de 2023.

Aprovado em: maio de 2023.

Publicado em: junho de 2023