

JUN. 2024

PROPOSTA PARA O APRIMORAMENTO DE BANCAS EXAMINADORAS DE CONCURSO PÚBLICO PARA O CARGO DO MAGISTÉRIO FEDERAL

Relatório Técnico

Fernanda Egues Simões

INTRODUÇÃO

O olhar para a endogenia acadêmica na contratação de professores das universidades federais do Brasil é patente, principalmente por sua ligação direta com o princípio constitucional da Impessoalidade.

Através do exame nos regulamentos institucionais dos critérios de impedimento de composição de bancas examinadoras dos concursos do magistério superior identificou-se práticas que podem estar favorecendo a endogenia e comprometendo a imparcialidade destes certames (Simões e Marchiori Neto 2024).

Das 68 universidades federais pesquisadas entre setembro de 2023 e maio de 2024 observou-se que 6 (UFR, UFSB, UFT, UFFS, UFCAT e UFDPAR) não possuem qualquer tipo de regulamentação interna de concurso para o cargo de docente e que 2 (UFTM e UNIFAP) contam com tal normativa, mas não preveem critérios de impedimento para a formação de banca examinadora.

Desta forma, a fim de auxiliar no alcance de um processo meritocrático pautado no princípio da imparcialidade, capaz de mitigar a endogenia acadêmica e ações judiciais, este relatório técnico foi pensado para oferecer suporte às universidades federais que não disponham ou que disponham precariamente de regulamentação interna de concurso público para docentes.

RECOMENDAÇÕES



A partir da identificação das necessidades apontadas na pesquisa realizada (Simões e Marchiori Neto, 2024), passa-se a propor recomendações visando reduzir direcionamentos e garantir a isonomia dos processos seletivos. Para tanto, duas vertentes devem ser observadas no intuito de atingir um resultado mais próximo do ideal: a elaboração adequada das normas institucionais e a implementação de um conjunto de ações mitigatórias da endogenia acadêmica.

Recomendações para elaboração de normas institucionais de formação de banca examinadora do concurso do magistério superior federal

Primeiramente propõe-se que a materialização do regramento interno seja desenhado a partir do mapeamento processual dos concursos públicos da instituição, já utilizado por algumas universidades como, por exemplo, UNIFESSPA, UFSM e UFF, inclusive através do Sistema SEI (UFG).

A análise dos dados mostra a importância de elencar critérios impeditivos claros e transparentes para a promoção da imparcialidade. Uma padronização mínima dos critérios através de diretrizes precisa ser observada visando alcançar abordagem uniforme e coerente.

Sugere-se que a elaboração da norma institucional assegure a constituição minuciosa da banca examinadora em um capítulo específico, vez que trata-se de um traço subjetivo essencial ao sucesso da avaliação e que os critérios de impedimento estejam inseridos em um artigo próprio, destacado do corpo do texto e que no mínimo faça a previsão dos seguintes vínculos entre examinador e candidatos:

VÍNCULOS FAMILIARES E DE PARENTESCO

Não recomenda-se a previsão de rol exaustivo neste caso, mas sim a utilização extensiva do conceito atual de família (conceito da Lei nº 11.340/2006, Lei Maria da Penha), que define família como sendo “comunidade formada, em face da parentalidade legal ou admitida, por afinidade, ou por vontade expressa”, devendo ser o mais abrangente possível para atingir a imparcialidade. Sugere-se a previsão de que mesmo com o fim do vínculo o impedimento permanece.

VÍNCULOS ACADÊMICOS

Propõem-se a previsão expressa de relações de coautoria, pesquisa e orientação ou coorientação de candidato em qualquer estágio acadêmico (graduação, mestrado, doutorado e pós doutorado) sem que exista uma limitação de tempo (exemplo de boa prática: UFGD normatizou que a orientação será considerada independente do lapso temporal). Este critério deve ser bem delineado, já que os achados mostram que a maioria dos casos levados à juízo evoca lesão ao princípio da imparcialidade com base neste tipo de vínculo (Simões e Marchiori Neto, 2024).

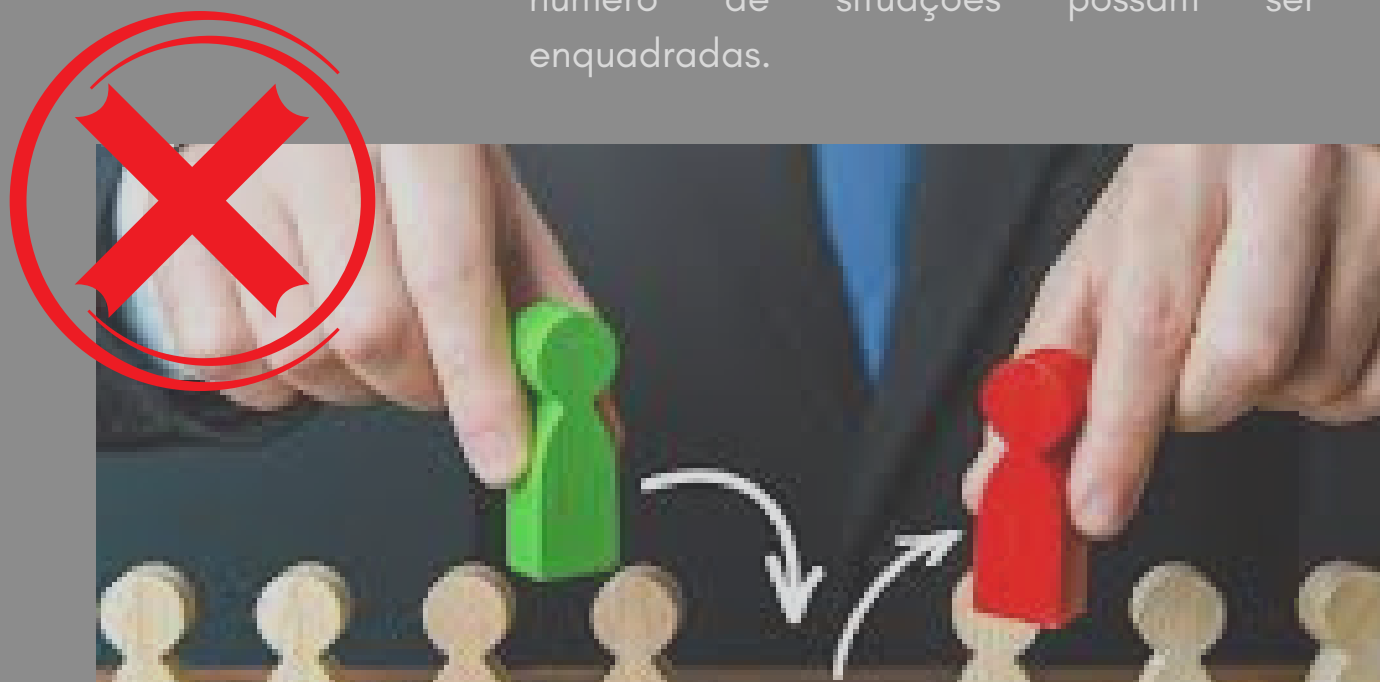
**VÍNCULOS PESSOAIS,
ECONÔMICOS E DE
SUBORDINAÇÃO**

Recomenda-se a previsão de vínculos pessoais com os termos *amizade íntima* e *inimizade notória*, de vínculos econômico com termos *sociedade* e *relações comerciais* com candidatos e de vínculos de subordinação com o termo *qualquer vínculo de subordinação*. Sugere-se que a previsão destes vínculos venha acompanhada do seguinte termo: *independente de comprovação de má-fé ou de prejuízo ao certame*, pois, de acordo com os achados da pesquisa o judiciário, por vezes, não enfrenta o critério, evocando ausência de comprovação de prejuízo ou de má-fé, o que acaba por dificultar a caracterização do critério. Ressalta-se que o vínculo deve ser estendido ao cônjuge, companheiro, parente consanguíneos e afins até o terceiro grau do candidato por analogia à Lei 9.784/1999:

VÍNCULOS JUDICIAIS

Sugere-se neste item previsão de situações nas quais tenha existido relação sub judice, tais como: figuração como parte, testemunha, perito ou procurador.

Propõe-se que o rol seja exemplificativo, tendo em vista que pode ser dificultoso vislumbrar e identificar alguns vínculos, deixando-se em aberto para que maior número de situações possam ser enquadradas.



Recomendações para mitigação de endogenia

Implementar ações de governança e de gestão de riscos nas contratações de docentes são indissociáveis ao êxito do processo de constituição e do trabalho de bancas examinadoras para concursos do magistério superior. Exemplo de boa prática: após recomendação da CGU, a UTFPR e UNILA passaram a adotar políticas para limitar a endogenia.

Para minimizar a seleção de indivíduos com vínculos prévios à instituição e incentivar a contratação de docentes de outras universidades ou regiões, recomenda-se um conjunto de ações a seguir elencadas:

CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO

-Ação: Oferecer treinamentos periódicos para membros das comissões de seleção sobre práticas de avaliação imparciais e éticas. A orientação deve ater-se tanto aos ritos procedimentais e legais do processo quanto à responsabilidade da banca examinadora em selecionar um profissional capacitado e qualificado, que irá permanecer na instituição por um longo período.

- Procedimento: Desenvolver programas de capacitação com especialistas em ética, avaliação de desempenho e técnicas de seleção.

- Exemplo de boa prática: A UTFPR realiza orientações e treinamentos pelas Coordenadorias de Gestão de Recursos Humanos de suas bancas examinadoras (Relatório de mitigação da ocorrência de endogenia em concursos públicos da UTFPR).

INCENTIVO À DENÚNCIA E PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE

-Ação: Implantar medidas voltadas à proteção ao denunciante e ao incentivo a denúncias. podem contribuir para coibir ações

-Procedimento: A ICAC (2018) recomenda que as instituições divulguem sobre a garantia da confidencialidade e a possibilidade de realizar uma denúncia anônima.

-Exemplo de boa prática: Na UFRN, denúncias são encaminhadas somente após passarem por uma pseudonimização dos elementos de identificação do denunciante com vistas a proteger a identidade do cidadão.

AUDITORIAS REGULARES

Ação: Realizar auditorias internas periódicas nos processos seletivos.

-Procedimento: Revisar os processos de seleção e sugerir melhorias através de auditoria internas

-Exemplo de boa prática: UFSJ realiza frequentes auditorias em seus processos seletivos para assegurar conformidade e integridade.

GERENCIAMENTO DE CONFLITO DE INTERESSES

-Ação: Implementar políticas rigorosas de declaração e gestão de conflitos de interesse.

-Procedimento: Exigir que todos os membros das comissões de seleção preencham declarações de conflito de interesse e se abstenham de participar se houver risco de parcialidade.

-Exemplo de boa prática: A UFPel possui políticas de gestão de conflitos de interesse, com declarações obrigatórias para todos os avaliadores.

**CRITÉRIOS TRANSPARENTES
DE SELEÇÃO**

-Ação: Divulgar amplamente os editais, os critérios de seleção e os resultados das pontuações associadas à cada etapa do processo seletivo.

- Procedimento: Promover e divulgar o edital em todo território nacional, dando-se ampla publicidade do certame. Encaminhar o edital a sites especializados em conteúdos sobre concursos públicos; Incluir nos editais tabela de pontuação que abranja desde a análise de currículo, prova escrita, prova didática, até a entrevista. Publicar notas detalhadas de cada etapa do concurso e justificativas das avaliações em plataformas acessíveis a todos os candidatos e à comunidade acadêmica.

- Exemplos de boas práticas: A UFE disponibiliza detalhamento de notas de cada fase do concurso. A UFPel disponibiliza nos site oficial da Universidade formulários com matriz de pontuações de cada fase do processo seletivo para o cargo do magistério.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União. **Relatório N° 201801223. Auditoria de Avaliação dos Resultados da Gestão.** Programa: 2080 - Educação de qualidade para todos. Ação de Governo: 20RK - Funcionamento de Instituições Federais de Ensino Superior. Unidade Examinada: 158658 - Universidade Federal da Integração Latino Americana.

BRASIL. Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União. **Relatório N° 201801103 . Auditoria de Avaliação dos Resultados da Gestão.** Programa: 2080 - Educação de qualidade para todos. Ação de Governo: 20RK - Funcionamento de Instituições Federais de Ensino Superior. Unidade Examinada: 153019 - Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

INDEPENDENT COMMISSION AGAINST CORRUPTION. (2018). **Corruption and integrity in the nsw public sector: an assessment of current trends and events.** Sydney, Australia: Autor. Recuperado de <https://apo.org.au/sites/default/files/resource-files/2018-12/apo-nid208446.pdf>

SIMÕES, F.E.; MARCHIORI, D.L. : **O princípio da impessoalidade e os critérios de impedimento em concursos públicos para a carreira do magistério superior federal: um estudo das decisões dos Tribunais Regionais Federais (2003 a 2023).** Revista Latino-Americana de Relações Internacionais . No Prelo.

SMÕES, F.E.; MARCHIORI, D.L. : **A Impessoalidade e os Critérios de Impedimento de Concursos para a Carreira do Magistério Superior Federal: Um Estudo das Normas Internas das Universidades Federais do Brasil.** Em fase de elaboração.

BIBLIOGRAFIA

UTFPR – Universidade Tecnológica Federal do Paraná. 2020 – **Relatório final da comissão para a mitigação da endogenia em concursos públicos**. Disponível em <<https://www.utfpr.edu.br/transparencia/auditoria/interna/relatorios-e-notas-de-auditoria>> Acesso em 16/06/2024

<https://wp.ufpel.edu.br/scs/normas-para-concurso/material-para-concursos/efetivo> Acesso em 15/06/2024

https://illa.unifesspa.edu.br/images/CHECK_LIST_CONCURSO_EDITA_75.pdf Acesso em 18/06/2024

https://www.uff.br/sites/default/files/base_de_conhecimento_abertura_de_concurso_publico_para_a_carreira_do_magisterio_superior.pdf Acesso em 18/06/2024

https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/341/2021/11/Checklist-PROCESSO-CONCURSO-COMPLETO-RES_-030_2013-NOVO-2016-e-2019.pdf Acesso em 18/06/2024

https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/64/o/Check_List_SEI_concurso_docentes_atualizado_em_16.10.2023.pdf Acesso em 18/06/2024

<https://ufrn.br/imprensa/noticias/51869/protecao-ao-denunciante-e-destaque-em-campanha-de-integridade-publica> Acesso em 19/06/2024

<https://del.ufs.br/pagina/22530-concurso-para-professor-do-magisterio-superior-edital-n-015-2019-ufs> Acesso em 18/06/2024

https://ufsj.edu.br/audit/relatorios_de_auditoria.php Acesso em 11/06/2024