



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO (UFPE)
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO PÚBLICA PARA O DESENVOLVIMENTO
DO NORDESTE

NATHALIA FERREIRA DE MELO

**NOMEAÇÃO DE DOCENTES NA UFRPE:
UM ESTUDO DA REPOSIÇÃO DA VAGA**

Recife
2023

NATHALIA FERREIRA DE MELO

NOMEAÇÃO DE DOCENTES NA UFRPE:
UM ESTUDO DA REPOSIÇÃO DA VAGA

Dissertação apresentada ao Mestrado em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste, à Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Gestão Pública.

Área de concentração: Gestão Pública para o Desenvolvimento Regional.

Orientadora: Nadi Helena Presser, Dra.

Recife

2023

Catálogo na Fonte

Bibliotecária Ângela de Fátima Correia Simões, CRB4-773

M528n Melo, Nathalia Ferreira de
Nomeação de docentes na UFRPE: um estudo da reposição da vaga /
Nathalia Ferreira de Melo. – 2022.
87 folhas: il. 30 cm.

Orientadora: Prof.^a Dra. Nadi Helena Presser
Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) – Universidade Federal de
Pernambuco, CCSA, 2022.
Inclui referências, apêndices e anexos.

1. Docente – Política - trabalho. 2. Nomeação. 3. Professor
universitário. I. Presser, Nadi Helena (Orientadora). II. Título.

351 CDD (22. ed.) UFPE (CSA 2023 – 072)

NATHALIA FERREIRA DE MELO

**NOMEAÇÃO DE DOCENTES NA UFRPE: UM
ESTUDO DA REPOSIÇÃO DA VAGA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestra Profissional em Gestão Pública.

Aprovada em: 17/07/2023

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dra. Nadi Helena Presser (Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof.^a Dra. Taciana de Barros Jerônimo (Examinadora Interna)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof.^a Dra. Renata Andrade de Lima e Souza (Examinadora Externa)
Universidade Federal Rural de Pernambuco

Aos meus pais, minha eterna gratidão, e ao meu marido, por todo apoio e companheirismo.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço aos meus pais, por nunca medirem esforços para investir nos meus estudos, pelo amor e apoio em todos os momentos da minha vida. Sem essa base eu não teria conseguido chegar até aqui e ser quem sou hoje.

Ao meu marido e parceiro de vida, por todo o suporte, incentivo, amor e por não me deixar desistir. Sem seu apoio teria sido tudo mais difícil.

A minha orientadora, a professora Dra. Nadi Helena Presser, por toda dedicação, disponibilidade, atenção e por me guiar até aqui. Não poderia ter tido melhor orientadora. Tudo o que a senhora faz é com excelência.

Aos meus colegas do MGP Turma 18, em especial a Regina, Ana Angélica, Alexandre e Amanda, que foram parte importante na minha formação, por toda troca de conhecimento e apoio em cada fase desse mestrado.

À equipe do DDP, em especial a Renata, Verônica e Dâmaris, por toda disponibilidade em esclarecer minhas dúvidas e por fornecer informações preciosas sobre todo o processo.

A minha banca de defesa, por cada orientação e crítica construtiva para elaboração de uma dissertação melhor.

A minha equipe de trabalho, Ana, Grace e Daniela, pelo apoio e compreensão ao longo do mestrado.

E, por fim, aos gestores da UFRPE, pela oportunidade oferecida aos seus servidores.

“Educação não transforma o mundo.
Educação muda as pessoas.
Pessoas transformam o mundo.”

(Paulo Freire)

RESUMO

Esta dissertação tem como objeto de estudo os principais elementos que interferem na execução do processo de reposição da vaga do cargo efetivo de professor do magistério superior na Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), desde o surgimento da vaga até a nomeação do novo ocupante. Foram analisados os processos de nomeação de docente tramitados no período de oito anos, entre 2015 e 2022. Esse estudo foi desenvolvido com o objetivo geral de analisar os principais elementos que interferem no processo e suas implicações na gestão da universidade. Detalhadamente, foi analisado o motivo que deu origem ao código de vaga, identificado o tempo médio de duração do processo de reposição de vaga, examinado os impactos dos elementos que interferem no processo e apontada soluções para agilizar o trâmite do processo no âmbito desta universidade. Quanto à abordagem é uma pesquisa qualiquantitativa, e quanto aos objetivos, é uma pesquisa descritiva, onde o estudo caracterizou o fenômeno da reposição de docentes na UFRPE. A coleta dos dados foi realizada por meio de três procedimentos: análise documental realizada nas portarias de nomeação emitidas durante o período; mapeamento do processo de reposição do professor do magistério superior da UFRPE; e entrevista semiestruturada com os servidores que atuam nos setores responsáveis pelas nomeações e concurso público na universidade. Como resultado, a pesquisa identificou como principais elementos que interferem no processo a autonomia do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) na gestão dos códigos de vaga e dos concursos públicos de docentes, o tempo de execução de concurso público para docente e os processos judiciais, implicando na gestão da universidade nos seguintes aspectos: demora no preenchimento das vagas, impactando na quantidade de docentes para atender as demandas nas áreas de ensino, pesquisa e extensão da universidade. O principal motivo que deu origem ao código de vaga foi a criação de novas vagas pelo Ministério de Educação e Cultura (35,2% do total das vagas), seguido pelas aposentadorias (33,7%). Esses dois motivos somados alcançam aproximadamente 70% de todos os professores nomeados entre os anos de 2015 e 2022. Considerando os 344 códigos de vaga abertos no período de 2015 a 2022, o tempo médio para reposição da vaga de professor do magistério superior foi de 590 dias, ou seja, levou em média um ano, sete meses e 15 dias para o preenchimento da vaga. As soluções para agilizar o trâmite do processo no âmbito desta universidade sugeridas são: alterar a resolução dos concursos públicos na UFRPE para simplificar o processo, intensificar o acompanhamento dos códigos de vagas, publicar dois editais de concurso público de docente por ano, e orientar os departamentos e unidades acadêmicas sobre a execução das etapas do concurso público, a fim de evitar processos judiciais.

Palavras-chave: reposição de docente; nomeação de docente; Universidade Federal Rural de Pernambuco; professor do magistério superior.

ABSTRACT

This dissertation has as its object of study the main elements that interfere in the execution of the vacancy replacement process for the effective position of professor of higher education at the Federal Rural University of Pernambuco (UFRPE), from the appearance of the vacancy to the appointment of the new occupant. The faculty appointment processes carried out over a period of eight years, between 2015 and 2022, were analyzed. This study was developed with the general objective of analyzing the main elements that interfere in the process and its implications for university management. The motive that gave rise to the vacancy code was analyzed in detail, the average duration of the vacancy replacement process was identified, the impacts of the elements that interfere in the process were examined and solutions were pointed out to speed up the process within this university. As for the approach, it is a qualitative and quantitative research, and as for the objectives, it is descriptive research, where the study characterized the phenomenon of replacement of professors at UFRPE. Data collection was carried out through three procedures: document analysis carried out in the nomination ordinances issued during the period; mapping of the UFRPE professor replacement process; and a semi-structured interview with employees who work in the sectors responsible for appointments and public tenders at the university. As a result, the research identified as the main elements that interfere in the process the autonomy of the Department of People Development (DDP) in the management of vacancy codes and public tenders for teachers, the execution time of public tenders for teachers and legal proceedings. , implying in the management of the university in the following aspects: delay in filling vacancies, impacting the number of professors to meet the demands in the areas of teaching, research and university extension. The main reason that gave rise to the vacancy code was the creation of new vacancies by the Ministry of Education and Culture (35.2% of total vacancies), followed by retirements (33.7%). These two reasons together reach approximately 70% of all professors appointed between the years 2015 and 2022. Considering the 344 vacancy codes opened in the period from 2015 to 2022, the average time for replacement of the higher teaching professor vacancy was 590 days, that is, it took an average of one year, seven months and 15 days to fill the vacancy. The suggested solutions to speed up the processing of the process within this university are: changing the resolution of public tenders at UFRPE to simplify the process, intensify the monitoring of vacancy codes, publish two notices of public tenders for professors per year, and guide departments and academic units on the execution of the stages of the public tender, in order to avoid legal proceedings.

Keywords: teacher replacement; teacher appointment; Rural Federal University of Pernambuco; higher education teacher.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 -	Tempo entre abertura do processo seletivo e a posse do candidato	16
Quadro 1 -	Parâmetros para unidade professor-equivalente	26
Quadro 2 -	Atos normativos, resoluções, editais e portarias analisados	32
Figura 2 -	Tempo para reposição da vaga	36
Figura 3 -	Tempo para reposição da vaga (detalhamento em meses até 2 anos)	36
Figura 4 -	Percentual de nomeações por motivo de decorrência da vaga	38
Quadro 3 -	Lista de portarias emitidas pelo MEC de criação de vagas	38
Figura 5 -	Quantidade de criação de vagas pelo MEC x Ano	39
Figura 6 -	Quantidade de nomeação x Ano	39
Figura 7 -	Aposentadorias Voluntárias por ano	42
Figura 8 -	Quantidade de nomeações decorrentes de aposentadorias por ano	42
Figura 9 -	Quantidade de nomeação por lotação	43
Quadro 4 -	Quantidade de nomeação por lotação x por motivo	44
Quadro 5 -	Amostra de processos de nomeação ocorridos em 2022	46
Quadro 6 -	Fluxo do processo de nomeação de Professor do Magistério Superior efetivo	49
Figura 10 -	Mapeamento do Processo de nomeação de Professor do Magistério Superior efetivo	51
Quadro 7 -	Fluxo do processo de concurso público para Professor do Magistério Superior efetivo	52
Figura 11 -	Fluxo do processo de concurso público para Professor do Magistério Superior efetivo	54
Quadro 8 -	Elementos que interferem no processo e possíveis soluções	60
Figura 12 -	Proposta do fluxo do processo de concurso público para Professor do Magistério Superior efetivo	62

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAPES	Coordenação do Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CCSP	Coordenação de Concurso e Seleção de Pessoal
CEPE	Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão
CODAI	Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas
CONSU	Conselho Universitário
CPCD	Comissão Permanente de Concurso Docente
CTA	Conselho Técnico Administrativo
DADM	Departamento de Administração
DB	Departamento de Biologia
DC	Departamento de Computação
DCC	Departamento de Ciências do Consumo
DCD	Departamento de Ciências Domésticas
DCFL	Departamento de Ciência Florestal
DDP	Departamento de Desenvolvimento de Pessoas
DEAGRI	Departamento de Engenharia Agrícola
DECISO	Departamento de Ciências Sociais
DECON	Departamento de Economia
DEd	Departamento de Educação
DEFIS	Departamento de Educação Física
DEHIST	Departamento de História
DEINFO	Departamento de Estatística e Informática
DEPA	Departamento de Agronomia
DEPAQ	Departamento de Pesca e Aquicultura
DF	Departamento de Física
DL	Departamento de Letras
DM	Departamento de Matemática
DMFA	Departamento de Morfologia e Fisiologia Animal
DMV	Departamento De Medicina Veterinária
DOU	Diário Oficial da União
DQ	Departamento de Química
DTR	Departamento de Tecnologia Rural
DZ	Departamento de Zootecnia

EBTT	Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
EC	Emenda Constitucional
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
FHC	Fernando Henrique Cardoso
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
LOA	Lei Orçamentária Anual
MEC	Ministério da Educação
OMS	Organização Mundial da Saúde
PCD	Pessoa com Deficiência
PPC	Proposta Pedagógica Curricular
PPP	Pessoas Pretas e Pardas
PROGEPE	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PTA	Plano de Trabalho Anual
SIAPÉ	Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos
SIPAC	Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos
SPP	Seção de Planejamento de Pessoal
UABJ	Unidade Acadêmica de Belo Jardim
UACSA	Unidade Acadêmica do Cabo de Santo Agostinho
UAEADTec	Unidade Acadêmica de Educação a Distância e Tecnologia
UAG	Unidade Acadêmica de Garanhuns
UAST	Unidade Acadêmica de Serra Talhada
UFAPE	Universidade Federal do Agreste de Pernambuco
UFRPE	Universidade Federal Rural de Pernambuco

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	OBJETO DE ESTUDO	14
1.2	PROBLEMA DE PESQUISA	15
1.3	OBJETIVOS.....	17
1.4	CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA	17
2	REVISÃO TEÓRICA	18
2.1	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, CONCURSO PÚBLICO E MERITOCRACIA.....	18
2.2	PREENCHIMENTO DAS VAGAS.....	24
2.2.1	Origem da vaga.....	25
2.2.2	Banco de Professor-Equivalente.....	26
2.2.3	Concurso público de professor do magistério superior	27
2.2.4	Nomeação pública de professor do magistério superior	29
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	31
3.1	ABORDAGEM DA PESQUISA.....	31
3.2	COLETA DOS DADOS.....	31
3.2.1	Análise documental.....	32
3.2.2	Entrevistas semiestruturadas	33
3.2.3	Mapeamento do processo de reposição das vagas	33
3.3	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	34
4	RESULTADOS	35
4.1	DESCRIÇÃO DAS NOMEAÇÕES.....	35
4.1.1	O tempo médio de reposição da vaga.....	35
4.1.2	O motivo que deu origem ao código de vaga.....	37
4.1.3	Os impactos dos elementos que interferem no processo	43
4.2	MAPEAMENTO DO PROCESSO	47
4.3	ELEMENTOS QUE INTERFEREM NO PROCESSO E POSSÍVEIS SOLUÇÕES ..	55
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	63
	REFERÊNCIAS.....	65
	APÊNDICE A – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA.....	70
	ANEXO A – MODELO PADRÃO DE ENVIO DA DEMANDA DIDÁTICA.....	87

1 INTRODUÇÃO

Nomeação é uma das formas de provimento em cargo público. De acordo com a legislação (BRASIL, 1990), o provimento poderá se dar mediante nomeação, promoção, readaptação, reversão, aproveitamento, reintegração e recondução. Mas a nomeação é a única originária, quando não existe vínculo prévio entre o servidor e a Administração Pública, e pode ser tanto para cargo em comissão quanto para cargo efetivo.

O cargo em comissão é de livre nomeação e exoneração. Já no cargo efetivo é preciso uma prévia habilitação em concurso público, conforme a Lei nº 8.112/1990 “a nomeação para cargo de carreira ou cargo isolado de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecidos a ordem de classificação e o prazo de sua validade”. (BRASIL, 1990, art. 10).

Mas nem sempre foi assim. Antes da Constituição de 1934, o preenchimento dos cargos públicos se dava por meio do clientelismo, marcado pelo modelo patrimonialista da Administração Pública (DOLHNIKOFF, 2005). Sendo assim, a nomeação por concurso público foi uma conquista consagrada por esta Constituição, em que o objetivo é avaliar os candidatos de acordo com seus conhecimentos, de forma democrática, em que todos podem participar, independente da raça, gênero e classe social.

Para nomeação de professor do magistério superior nas universidades públicas federais, em caráter efetivo, é preciso aprovação em concurso público de provas e títulos. Processo mais complexo e demorado que o concurso público apenas de provas, pois envolve várias etapas, de critérios estabelecidos *a priori* e conhecidos pelos candidatos por meio do edital. Por esse e outros motivos, a reposição desse cargo pode levar bastante tempo, criando um déficit de pessoal e prejuízos ao desempenho das atividades fins da instituição.

Na Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), até 2021, os concursos públicos para o cargo de Professor do Magistério Superior eram desenvolvidos pela Comissão Permanente de Concurso Docente (CPCD). Nesse ano, foi criada a Coordenação de Concurso e Seleção de Pessoal (CCSP), subordinada ao Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP), que vem gerindo, otimizando e estruturando os processos de concursos públicos, visando atender não só a legislação, mas também as necessidades da gestão acadêmica de forma mais eficiente.

Além dos trâmites do processo de concurso público, a reposição da vaga passa por outros processos internos, como pelo próprio Departamento ou Unidade Acadêmica, DDP, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE), Reitoria, Seção de Planejamento de Pessoal

(SPP) e pela Secretaria Geral da PROGEPE, onde a portaria de nomeação é emitida e publicada no Diário Oficial da União (DOU).

Após a publicação da portaria, o candidato tem até 30 dias para apresentar-se e entregar a documentação que comprove os requisitos. Só depois disso poderá tomar posse no cargo público e, após a posse, terá até quinze dias para entrar em exercício no departamento ou unidade de lotação. Caso o candidato não se apresente ou não cumpra os requisitos, o processo volta para etapa inicial nomeando o próximo candidato aprovado, adiando ainda mais a reposição da vaga.

A UFRPE é uma autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação (MEC), localizada em Pernambuco, que foi criada em 1912 e atua em ensino, extensão e pesquisa no Estado e no país. Sua sede conta com 22 departamentos acadêmicos situados em Dois Irmãos, bairro da região metropolitana do Recife. Também conta com Unidades Acadêmicas em Serra Talhada (UAST), no Cabo de Santo Agostinho (UACSA), em Belo Jardim (UABJ), além da Educação a Distância (UAEADTec) e mais sete campi avançados de pesquisa. Em 2022, a universidade ofertou 54 cursos de graduação, 74 cursos de pós-graduação, sendo 39 de mestrado, 20 de doutorado e 15 Lato Sensu, além do ensino médio e dos cursos técnicos no Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas (CODAI).

1.1 OBJETO DE ESTUDO

Este trabalho teve como objeto de estudo os principais elementos que interferem na execução do processo de reposição da vaga do cargo de professor do magistério superior em caráter efetivo na Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), desde o surgimento da vaga até a nomeação do novo ocupante da vaga. A vaga pode surgir da reposição das vagas abertas de professores devido a aposentadorias, exonerações, demissões, redistribuições ou outros modos de vacância¹ ou à expansão do corpo docente, neste caso, a distribuição de novas vagas pelo Ministério da Educação (MEC). Todos esses motivos de origem da vaga foram analisados nesta pesquisa.

Foram analisados os principais elementos que interferiram nos processos tramitados no período de oito anos, entre 2015 e 2022. Assim, a pesquisa contemplou o intervalo de duas eleições presidenciais no Brasil, sem se ater apenas na fase da pandemia do COVID-19. Escolheu-se o cargo efetivo de professor do magistério superior por ser o de maior número

¹ As hipóteses de vacância do cargo são previstas no art. 33 da Lei nº 8.112/1990: exoneração, demissão, promoção, readaptação, aposentadoria, posse em outro cargo inacumulável e falecimento.

dentro da instituição e por ser o que mais afeta na atividade fim de uma universidade, que é o ensino, a pesquisa e a extensão.

1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

A UFRPE, em 2022, contava com uma equipe de 1.081 professores do magistério superior para atuar na indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, atendendo cerca de 17 mil discentes, distribuídos em suas cinco unidades: campus do Recife, Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UAST), Unidade Acadêmica do Cabo de Santo Agostinho (UACSA), Unidade Acadêmica de Belo Jardim (UABJ) e Unidade Acadêmica de Educação a Distância e Tecnologia (UAEADTec) (UFRPE, 2021).

Desde a década de 1960, ocorreu a institucionalização da carreira do magistério superior, a qual se apoiou em dois pilares: titulação e regime de trabalho. Nesse contexto, o fortalecimento da pós-graduação *stricto sensu* e as políticas voltadas ao aperfeiçoamento do pessoal docente resultaram na melhoria da titulação dos professores e pesquisadores da educação superior. O Decreto nº 53.932, de 26 de maio de 1964, estabelecia à Coordenação do Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) a responsabilidade pela formação de professores para atender à expansão do ensino superior. Portanto, a consolidação da carreira docente originou-se no setor público, em atenção às suas demandas e necessidades.

Embora tenha havido experiências anteriores para normatizar a questão do regime de trabalho docente, parâmetros mais consolidados só foram estabelecidos a partir da década de 60. Como primeira referência do período, destaca-se a Lei nº 3.780/1960, de 12 de julho de 1960, que dispôs sobre a classificação de cargos do serviço civil do poder executivo e estabeleceu os vencimentos correspondentes.

Posteriormente, com a Lei nº 4.345/1964, de 26 de junho de 1964, que revogou dispositivos da lei supracitada, foi estabelecida outra diretiva para conceituar o regime de tempo integral. Subsequentemente, foi editada a Lei nº 4.881/1965, de 6 de dezembro de 1965, conhecida como o Estatuto do Magistério Superior, que instituiu o regime jurídico do pessoal docente de nível superior, vinculado à administração federal. Com o advento da Lei nº 5.539/1968 de 27 de novembro de 1968, o Estatuto do Magistério Superior sofreu alterações em parte de seus dispositivos. No ano seguinte, a Lei nº 5.540/1968 (Reforma Universitária) estabeleceu as classes dos cargos do magistério.

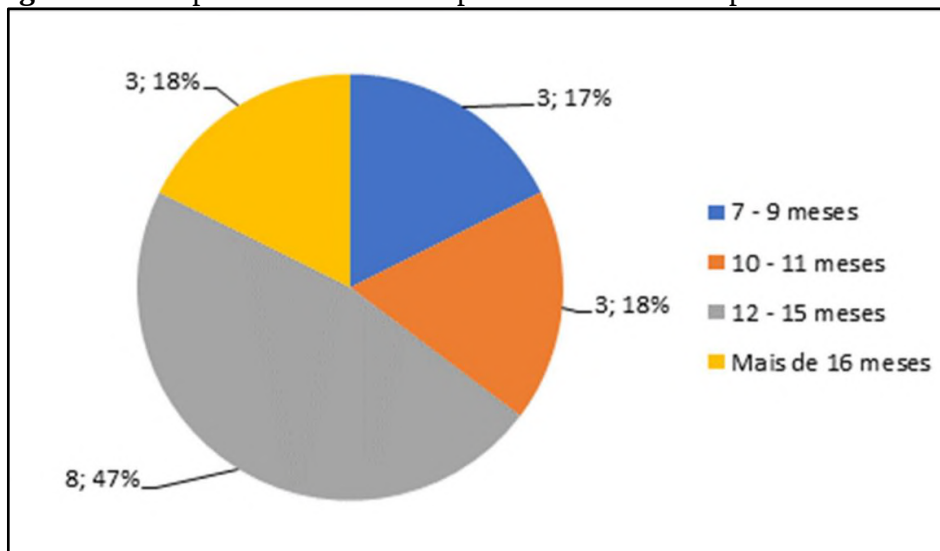
Mas foi a Lei nº 7.596/1987, de 10 de abril de 1987, que, dentre outras medidas, determinou pela primeira vez a uniformidade de critérios tanto para ingresso mediante

concurso público de provas, ou de provas e títulos, quanto para a promoção e ascensão funcional, com valorização do desempenho e da titulação do servidor. Nessa conjuntura histórica, as normas legais adotadas a partir dos anos 60 atingiram seus objetivos, notadamente, quanto à consolidação da carreira de magistério superior nas universidades públicas.

Na UFRPE, o processo de contratação perpassa obrigatoriamente por concurso público, definido pela Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que determina que o concurso será de provas ou de provas e títulos, podendo ser realizado em duas etapas. Também o Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, estabelece normas sobre concursos públicos, entre elas publicar em edital a abertura de inscrições para realização do certame. O tempo decorrido entre a abertura do processo do concurso público de provas e títulos para provimento de cargo de carreira de magistério superior até o provimento da vaga pode durar mais de 12 meses, conforme um estudo de Castro (2019), tomando como análise um universo de 17 processos seletivos da UFRPE (Figura 1). O período de análise dessa pesquisa foi de 2017 até 2018.

De acordo com levantamento de Castro (2019), 11 processos foram finalizados em um prazo acima de 12 meses, de 2017 a 2018, representando assim um percentual de 65%, e seis foram finalizados em menos de 12 meses.

Figura 1 - Tempo entre abertura do processo seletivo e a posse do candidato



Fonte: Castro (2019, p. 46).

Assim, levando em consideração a reposição das vagas, desde seu surgimento até seu provimento final, esta pesquisa respondeu a seguinte pergunta: **Quais são os principais**

elementos que interferem no processo de reposição de vaga do cargo efetivo de professor do magistério superior na UFRPE?

1.3 OBJETIVOS

O objetivo geral é analisar os principais elementos que interferem no processo de reposição da vaga de professor do magistério superior e suas implicações na gestão da universidade.

Os objetivos específicos correspondem aos resultados detalhados que o projeto pretende alcançar e, portanto, quando reunidos, respondem ao objetivo geral:

1. Identificar o tempo médio de reposição da vaga do cargo de professor do magistério superior na UFRPE;
2. Analisar o motivo que deu origem ao código de vaga;
3. Examinar os impactos dos elementos que interferem no processo;
4. Apontar soluções para agilizar o trâmite do processo no âmbito da universidade.

1.4 CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA

A principal contribuição deste estudo é propiciar melhor prática profissional às pessoas que atuam no processo, uma vez que a pesquisa proporcionará reflexões com dados quantitativos e qualitativos sobre os processos de reposição do cargo de professor do magistério superior.

O estudo pode, assim, contribuir para um aprofundamento da prática profissional dos servidores técnicos que atuam no referido processo, uma vez que conhecerão os elementos que podem interferir nesse processo. Porém, mais importante, este estudo fornece subsídios às políticas públicas voltadas às universidades sobre a gestão dos processos de reposição das vagas, tal como funcionam atualmente nas universidades federais, analisados com relação ao formalismo e à legislação necessários para validade dos atos processuais administrativos, especialmente nos procedimentos de nomeação de docente.

Ademais, o resultado desta pesquisa poderá servir de instrumento para outras Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) por sua similaridade no processo.

2 REVISÃO TEÓRICA

Segundo Gil (2002, p. 162) “esta parte é dedicada à contextualização teórica do problema e a seu relacionamento com o que tem sido investigado a seu respeito”. Ou seja, a revisão teórica precisará esclarecer as teorias que servem de base para o estudo.

2.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, CONCURSO PÚBLICO E MERITOCRACIA

Independente da concepção que se tenha ou que se queira abrigar sobre as organizações, sem muito esforço, podemos chegar à conclusão de que serviços como segurança pública, educação, energia, saúde, entre outros na esfera pública, todos dependem da administração pública, de suas próprias formas de arranjos estruturais e funcionais. As formas de arranjos estruturais e funcionais da administração pública brasileira mais conhecidas são os modelos de gestão patrimonialista, burocrático e gerencial.

A primeira, a gestão patrimonialista, é caracterizada pela não distinção entre os bens públicos e particulares, e cargos considerados favores pessoais, contribuindo para a ineficiência, má gestão, nepotismo, corrupção e clientelismo. Segundo Paludo (2010, p. 52) “no patrimonialismo não existiam carreiras organizadas no serviço público e nem se estabeleceu a divisão do trabalho”. Os cargos eram de livre nomeação e direcionados a parentes ou amigos. A troca de favores por cargos públicos era um ato frequente.

O modelo burocrático, considerado por Weber (1982) como um tipo ideal de gestão, é uma análise do processo de racionalização da sociedade, própria do sistema capitalista de produção. “Uma racionalidade instrumental-legal se institui e modifica as relações na sociedade, fazendo com que a burocracia moderna se consolide como razão materializada desse processo histórico.” (FARIA; MENEGHETTI, 2011, p. 426). Dessa forma, em Weber, a burocracia, quando analisada isoladamente, ou seja, como fenômeno atemporal, perde sentido, pois, de acordo com Faria e Meneghetti (2011), é por meio da racionalidade oriunda de um modo de produção específico que uma estrutura se ergue e se instaura. A vantagem técnica da organização burocrática no capitalismo é a superioridade puramente técnica sobre qualquer outra forma de organização.

Assim sendo, esse modelo ideal, de acordo com Weber (1982), deveria apresentar, dentre outras, as características que se seguem: atividades regidas por leis ou normas administrativas; hierarquia organizada monocraticamente; ocupantes de cargos imbuídos de know-how para realização de tarefas pré-determinadas, funcionando a base de procedimentos

padrões; o treinamento especializado como um pressuposto; a relação entre as pessoas deve se dar entre cargos; a meritocracia deve ser respeitada; os atos devem ser passíveis de registros, prestigiando, dessa forma, o caráter formal das comunicações.

Focalizada sob variados ângulos, a temática sobre a burocracia é complexa. Para Ramos (1983), importa fazer a distinção entre duas conotações, uma positiva e outra negativa, que frequentemente tornam alvo a burocracia.

Sob a conotação negativa da burocracia, de acordo com Ramos (1983), temos, por exemplo, Michels (1949), que argumentava que a burocracia faz surgir nas organizações um círculo de membros que monopoliza as decisões e o poder, tendendo à perpetuação; Mannheim (1941) que assumia a posição de que, como traço habitual da burocracia, a mentalidade conservadora tenderia a limitar o horizonte de percepção do burocrata; Mises (1944) que avaliava que a rigidez das regras e regulamentos inerentes à burocracia não dialogavam com agendas progressistas e inovadoras e, portanto, burocracia e inovação não combinariam.

Por outro lado, dos autores que defendem a burocracia, é inegável que a grande contribuição sobre o tema tenha sido realizada por Weber (1982), no entanto, Evans (2004, p. 71), enfatiza que “é a insuficiência da burocracia que prejudica o desenvolvimento, e não sua prevalência”.

Motta e Bresser-Pereira (2004) descrevem a burocracia como uma forma de organização humana que se baseia na racionalidade administrativa, isto é, na adequação dos meios aos fins pretendidos, a fim de garantir a máxima eficiência no alcance desses objetivos. Motta e Vasconcelos (2006) assinalam que a burocracia, como modelo de gestão, é usada na política, na religião, nos negócios, no militarismo, na educação e em muitas outras organizações. É “um sistema que busca organizar, de forma estável e duradoura, a cooperação de um grande número de indivíduos, cada qual detendo uma função especializada”. (MOTTA; VASCONCELOS, 2006, p. 130). Separa, portanto, a esfera pessoal, privada e familiar da esfera do trabalho, este último visto como esfera pública de atuação do indivíduo.

O modelo burocrático é norteado por três características principais, explica Secchi (2009): formalismo, impessoalidade e profissionalismo. O formalismo está relacionado ao conjunto de normas e leis que regem a administração pública. A impessoalidade está ligada à isonomia no tratamento aos cidadãos, tratar todos de forma igual. E o profissionalismo consiste na administração pública ser administrada por especialistas, por pessoas com competência técnica. De acordo com Secchi (2009, p. 351), “o profissionalismo está intimamente ligado ao valor positivo atribuído ao mérito como critério de justiça e

diferenciação”. As pessoas precisam passar por uma competição justa de melhores capacidades técnicas e conhecimentos, sendo o princípio que ataca diretamente o nepotismo.

Porém, o modelo apresenta algumas características, as quais Merton (1970) denominou de disfunções da burocracia, para se referir aos fatores que podem transformar a organização em uma escrava de suas próprias normas: apego às regras, excesso de formalismo, resistência às mudanças, super conformidade com rotinas, entre outros. São características que causaram lentidão no processo decisório, rigidez e falta de inovação na administração pública.

No governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC), já no primeiro mandato, “a reforma do modelo de administração pública para administração gerencial simbolizou uma resposta pragmática do Estado à política econômica mundial.” (TAVARES; OLIVEIRA; SEIFFERT, 2011, p. 237) que foi oficialmente anunciada no documento intitulado Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (BRASIL, 1995). FHC pretendia criar condições para a reconstrução da administração pública em bases modernas, mas isso também significava tornar o governo mais eficaz, racionalizar a administração pública e reduzir a presença do Estado em áreas onde o governo entendia que ela não era mais necessária. Essas questões, como assinalam Rodrigues e Silva (2019), foram os argumentos das reformas administrativa, fiscal e da redefinição das competências federativas, instituídas, em novembro de 1995, através do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (Brasil, 1995), e do estabelecimento de um programa reformulado de privatizações.

O período da reforma gerencial na década de 1990, marcou profundamente os rumos da administração pública brasileira. Reformas importantes aconteceram no sentido de integrar alguns princípios do modelo gerencial, principalmente no que diz respeito à participação social à descentralização das políticas públicas.

O modelo gerencial, segundo Bresser-Pereira (2010, p. 112) “foi uma resposta à demanda por maior eficiência na oferta de serviços públicos para o consumo coletivo e serviu para legitimar o Estado Social.” O modelo tem seu foco no controle dos resultados da administração pública. Preza pela autonomia dos gestores e funcionários públicos, pela flexibilização, redução dos níveis hierárquicos, mas, mais importante e também preocupante é a sua prerrogativa de descentralização da gestão.

Bresser-Pereira (2010), um dos principais defensores da reforma gerencial, argumenta que o modelo gerencial torna os gerentes dos serviços responsáveis por resultados, ao invés de obrigados a seguir regulamentos rígidos; premia os servidores por bons resultados e os pune pelos maus; realiza serviços que envolvem poder de Estado através de agências

executivas e reguladoras; porém, “mantém o consumo coletivo e gratuito, mas transfere a oferta dos serviços sociais e científicos para organizações sociais, ou seja, para provedores públicos não estatais que recebem recursos do Estado e são controlados através de contrato de gestão.” (BRESSER-PEREIRA, 2010, p. 115). Houve uma grande discussão no Brasil quando se iniciou a reforma gerencial de 1995. De acordo com Bresser-Pereira (2017), a reforma gerencial não se opõe ao modelo burocrático, mas parte dele para dar um passo adiante. É importante ressaltar que, apesar de terem surgido numa sequência cronológica, os três modelos coexistem na administração pública atual.

As nomeações a cargo público que ocorrem por meio de concurso público surgiram a partir do modelo burocrático, no período Vargas. A Constituição de 1934, passou a ser um ato constitucional; em seu artigo 170, §2º, estabelece que “a primeira investidura nos postos de carreira das repartições administrativas, e nos demais que a lei determinar, efetuar-se-á depois de exame de sanidade e concurso de provas ou títulos” (BRASIL, 1934). Há também o artigo 158 que trata do provimento de cargos do magistério oficial:

Art 158 - É vedada a dispensa do concurso de títulos e provas no provimento dos cargos do magistério oficial, bem como, em qualquer curso, a de provas escolares de habilitação, determinadas em lei ou regulamento.

§ 1º - Podem, todavia, ser contratados, por tempo certo, professores de nomeada, nacionais ou estrangeiros.

§ 2º - Aos professores nomeados por concurso para os institutos oficiais cabem as garantias de vitaliciedade e de inamovibilidade nos cargos, sem prejuízo do disposto no Título VII. Em casos de extinção da cadeira, será o professor aproveitado na regência de outra, em que se mostre habilitado. (BRASIL, 1934).

O concurso público surgiu com o intuito de assegurar o princípio do amplo acesso ao serviço público, da isonomia, da impessoalidade, e trazer maior eficiência. Ele seleciona o candidato mais apto para determinado cargo público, através do sistema de mérito, oferecendo maior igualdade de condições de concorrência àqueles que tenham interesse (SOUZA; RIBAS, 2021). Para isso, é preciso que as regras sejam publicadas com antecedência mediante edital.

Segundo Bilhim (2012, p. 58):

Para a sociologia contemporânea, a meritocracia corresponde a um sistema em que as posições sociais são preenchidas com base no mérito individual e não em virtude de critérios como a riqueza, o sexo, a origem social ou a cor do partido político em que se milita.

É pela meritocracia que o indivíduo consegue prosperar pelas suas qualidades como inteligência e capacidade de trabalho, sem influência de suas relações pessoais e ajuda da sociedade, Estado ou família.

Mas a realidade é que o concurso público, mesmo tendo critérios definidos *a priori* e conhecidos por todos, ainda privilegia uma parte da sociedade. Segundo dados da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), a partir de dados extraídos do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), em outubro de 2021, as porcentagens por raça/cor dos servidores que estão no Poder Executivo Federal era: 56,11% brancos, 35,88% negros, 2,49% amarelos, 0,27% indígenas, e 5,25% não declarados. Apesar da população brasileira ser majoritariamente negra, os cargos públicos ainda são ocupados em sua maioria por brancos.

E essa desigualdade fica mais evidente quando se trata de cargos que exigem maior qualificação e, conseqüentemente, com melhores níveis de remuneração, como é o caso do professor de magistério superior. Mello e Resende (2019) fizeram uma análise com o intuito de problematizar os termos da implementação da Lei nº 12.990/2014, a partir de mais de 3.000 editais de concursos para docentes de 63 universidades federais, disponibilizados na internet entre junho/2014 e janeiro/2018. Observaram que das 15.055 vagas para docentes identificadas, apenas 742 foram reservadas para negros, menos de 5%, e 388 para pessoas com deficiência, menos de 3%.

Embora o concurso público seja uma importante conquista da sociedade brasileira para promover o princípio da isonomia, bem como da meritocracia, acolher o docente negro nos extratos mais qualificados da sociedade brasileira, como destacam Santos *et al.* (2021), é um tema que precisa ser refletido por todas as comunidades acadêmicas. De acordo com os autores, o ciclo de expansão das universidades federais se fechou e o governo não produziu ferramentas para garantir a reparação.

O processo de elaboração de concurso público nas universidades públicas federais precisa seguir normas rígidas elaboradas pelo governo, como exemplo a Lei nº 12.990/2014. Porém, há dificuldades na sua implantação, o que fortalece o racismo institucional. Um dos obstáculos enfrentados é a aplicação em cargos muito específicos, visto a baixa quantidade de vagas, como é o caso do cargo de professor de magistério superior. Apesar de nesses casos ser definido por sorteio, é retirado de outra área não selecionada o direito estabelecido pela norma. Cabe ao governo a adequação das normas, visto que elas não conseguiram atender às especificidades dessas instituições.

Cabe às equipes de profissionais das universidades defender os critérios de provas e títulos dos concursos que irão orientar o perfil do docente e a função social do seu trabalho. Mas, a questão do mérito, assim como a do racismo institucional, tem muito ainda para ser discutida.

Críticos indicam a desigualdade como prova de que a educação superior não é a meritocracia que afirma ser. Todavia, o problema da meritocracia não está em seus princípios, mas sim em não conseguir segui-los. Desse ponto de vista, o ingresso em universidades é uma situação específica dentro da mais ampla e difusa injustiça que impede a educação superior de se adequar aos princípios meritocráticos que ela professa.

Sandel (2020), um dos críticos da meritocracia, explica que a insistência em responder ao aumento da desigualdade por meio de um discurso que enaltece a meritocracia – isto é, a ideia de que todos têm a oportunidade de crescer, desde que se tenha talento e se trabalhe duro – trouxe implícito o raciocínio de que cada um é responsável pela sua própria posição social, e, portanto, merecedor dela. Com isso, tornou-se mais fácil culpar os menos afortunados pela sua condição e, conseqüentemente, mais difícil de demonstrar solidariedade por eles.

Embora Sandel (2020) reconheça o valor do mérito e que escolher com base nesse critério é a coisa mais justa e eficiente a se fazer, também alerta para a tendência que a meritocracia tem em fazer cada um se sentir responsável por todos os aspectos de seu sucesso, ameaçando assim a capacidade de humildade e solidariedade pelos menos afortunados dos demais. Daí ele concluir que a revolta pública contra as elites seria muito mais devido ao efeito dessa ética meritocrática, que foi capaz de gerar arrogância entre os vencedores e ressentimento e humilhação entre os perdedores ao insinuar que uma pessoa bem-sucedida é bem-sucedida porque merece, e os pobres mereçam ser pobres porque não são capazes de serem bem-sucedidos. Como ressalta Belluzzo (2020), a celebração do sucesso colide com a exclusão social, ou seja, Sandel aponta os valores que inspiram a meritocracia e suas contradições.

Souza (2022) assinala que o princípio da meritocracia esconde uma desigualdade ontológica que jamais poderá se coadunar com qualquer critério de justiça social. Para esclarecer, o autor afirma que nascer na periferia do Recife ou nascer no palácio de Buckingham mostra que a vida pode ser injusta desde a origem, na saída e na chegada da corrida meritocrática pela vida. E assim, de acordo com o autor, a práxis meritocrática vai se perpetuando nos ingressos às escolas, nos cursinhos preparatórios, nos vestibulares, no acesso aos mais distinguidos cursos e Universidades e nos concursos públicos. Mas, segundo ele,

vestibular e concurso público são, talvez, os melhores exemplos de aplicação da meritocracia. É o caso do racismo institucional que decorre do racismo estrutural e que se reflete nas instituições públicas e privadas de um Estado formado a partir de desigualdades raciais, resultante do regime de produção agroexportador, fundado na escravidão de indígenas nativos das Américas, africanos e seus descendentes. (SANTOS *et al.*, 2021).

Nessa evidentemente desigual e injusta competição aparecem as ações afirmativas, a política de cotas (SOUZA, 2022; SANTOS *et al.*, 2021). Não fosse assim, cotistas jamais ingressariam, uma vez que sua chance foi retirada lá na origem, lá na periferia do Recife. Com Souza (2022), não há como não perceber que o mérito é instrumento de legitimação das desigualdades. As políticas de ações afirmativas estão associadas ao reconhecimento dos limites da igualdade formal e propugnam a necessidade da igualdade material. (SANTOS *et al.*, 2021).

E foi para chamar a atenção sobre essa situação que Santos *et al.* (2021) realizaram estudo que analisou a implementação da Lei nº 12.990/2014, no âmbito das universidades federais. Os resultados apontaram que a implementação dessa política pública não conseguiu romper o cenário de racismo institucional, uma vez que há uma dificuldade na aplicação da norma e consequente fortalecimento do racismo institucional nas universidades federais.

Em todos os espaços onde há desvantagens marcadas pela cor da pele, a busca pela igualdade material deve se efetivar. Um desses espaços diz respeito à baixa diversidade racial da docência nas universidades federais. Uma universidade que passou a recepcionar cada vez mais negros, por conta das leis de cotas no ensino superior, continua monocromática na docência. (SANTOS *et al.*, 2021, p. 2).

Santos *et al.* (2021) entendem que o enfrentamento deste hiato representacional, entre quem assiste e quem ministra aula, foi o motivo que originou a promulgação da Lei nº 12.990/2014. A lei reserva 20% das vagas nos concursos públicos federais para negros. Mas, após sua implementação, o racismo institucional continua, mesmo na universidade, sendo um entrave para maior inserção do negro na docência.

2.2 PREENCHIMENTO DAS VAGAS

O preenchimento das vagas precisa respeitar alguns limites e critérios que foram estabelecidos em leis e decretos.

2.2.1 Origem da vaga

As vagas a serem preenchidas podem decorrer da distribuição de novas vagas pelo MEC ou da liberação da vaga anteriormente ocupada por servidor. Essa liberação da vaga pode ocorrer em diferentes situações, segundo Neiva (2020):

1. Vacância por aposentadoria - atualmente pode ocorrer de três formas: a) Compulsória: quando o servidor completa 75 anos de idade independente de sexo; b) por Incapacidade Permanente: quando o servidor se encontra permanentemente incapacitado de exercer atividade laboral e também não pode ser readaptado em outro cargo, de acordo com a avaliação da perícia oficial; e, c) Voluntária: concedida a pedido do servidor, após cumprir os requisitos estabelecidos na Constituição Federal e em lei.
2. Vacância por falecimento - ocorre quando o servidor é desligado do cargo público em razão da sua morte.
3. Vacância por posse em outro cargo inacumulável - ocorre quando o servidor desocupa o cargo público atual, com geração de vaga, para tomar posse em outro cargo público inacumulável, sem que haja interrupção do tempo de serviço e com a relação jurídica estabelecida entre o interessado e a União mantida.
4. Exoneração - pode ocorrer a pedido do servidor ou de ofício da Administração Pública, quando não satisfeitas as condições do estágio probatório ou quando o servidor tomar posse mas não em exercício no prazo estabelecido (BRASIL, 1990). Já a demissão é quando o servidor pratica crime e é penalizado a perder o cargo público.
5. Redistribuição - é o deslocamento do cargo público, ocupado ou vago, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder (BRASIL, 1990). Quando a redistribuição ocorrer com cargo vago, poderá haver nomeação para reposição de servidor. Mas para ocorrer a redistribuição é necessário haver:

- I - interesse da administração;
- II - equivalência de vencimentos;
- III - manutenção da essência das atribuições do cargo;
- IV - vinculação entre os graus de responsabilidade e complexidade das atividades;
- V - mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional;
- VI - compatibilidade entre as atribuições do cargo e as finalidades institucionais do órgão ou entidade. (BRASIL, 1990)

Em cada uma dessas situações de liberação da vaga, quando ocorrida para o cargo de professor do magistério superior, a Reitoria pode decidir quando e para qual departamento ou

unidade haverá nomeação para preenchimento da vaga. Antes de tomar a decisão, é importante que seja analisado o cenário institucional do momento e as necessidades de cada departamento acadêmico ou unidade. Afinal, o resultado influencia no ensino, na pesquisa e na extensão. Segundo Neiva (2020, p. 18):

Cada professor que se aposenta em uma universidade gera uma ação de decisão por parte da Reitoria, precedida de uma análise sobre o cenário institucional naquele momento. A reposição de um professor que se aposenta impacta não só no seu setor de lotação, mas na universidade como um todo. No caso dos professores universitários federais o impacto negativo ocorre não só nas salas de aula, mas também na pesquisa e na extensão.

Além dessas hipóteses, ainda há os casos de nomeação que ocorrem por ordem judicial. Mas nestes a IFES não tem poder de decisão e independe da origem da vaga.

2.2.2 Banco de Professor-Equivalente

O Banco de Professor-Equivalente, segundo o art. 2º do Decreto nº 7.485/2011, é constituído pela soma das vagas ocupadas e desocupadas dos Professores do Magistério Superior e dos Professores Titulares-Livres do Magistério Superior efetivos, substitutos e visitantes, expressa na unidade professor-equivalente, conforme **Quadro 1**.

Quadro 1 – Parâmetros para unidade professor-equivalente

Parâmetro	Unidade professor-equivalente
Professor do Magistério Superior, Classe A, com denominação Adjunto, nível 1, com regime de trabalho de quarenta horas semanais e titulação equivalente a doutor	1,0 (um inteiro)
Professores Titulares-Livres do Magistério Superior, regime de trabalho de dedicação exclusiva	3,40 (três inteiros e quarenta centésimos)
Professores Titulares-Livres do Magistério Superior, regime de trabalho de quarenta horas semanais	1,50 (um inteiro e cinquenta centésimos)
Professores Titulares-Livres do Magistério Superior, regime de trabalho de vinte horas semanais	0,92 (noventa e dois centésimos)
Professores do Magistério Superior efetivos em regime de dedicação exclusiva	1,78 (um inteiro e setenta e oito centésimos)
Professores do Magistério Superior efetivos em regime de vinte horas semanais	0,59 (cinquenta e nove centésimos)
Professores do Magistério Superior substitutos em regime de quarenta horas semanais	1,0 (um inteiro)

Professores do Magistério Superior substitutos em regime de vinte horas semanais	0,59 (cinquenta e nove centésimos)
Professores do Magistério Superior visitantes nacionais e estrangeiros	1,78 (um inteiro e setenta e oito centésimos)

Fonte: Elaborado pela autora (2022), com base no Decreto nº 7.485/2011.

O referido decreto trata da constituição de banco de professor-equivalente das universidades federais vinculadas ao Ministério da Educação e para a UFRPE ele constituiu Banco de Professor-Equivalente de 2.431,33.

De acordo com o art. 7º do Decreto nº 7.485/2011, em caso de cargo vago de professor do magistério superior ou de professor titular-livre do magistério superior, a Universidade Federal poderá realizar concurso público e prover os cargos, contratar professor substituto e visitante, ou contratar professor visitante estrangeiro. Para isso, é preciso observar o limite do banco de professor-equivalente independentemente de autorização específica. E os cargos não utilizados poderão ser redistribuídos entre as Universidades Federais pelo Ministro da Educação.

A contratação de professores substitutos, professores visitantes brasileiros e professores visitantes estrangeiros deve respeitar o limite dos recursos orçamentários e financeiros. Além disso, a contratação de professor substituto, que serve para suprir a falta de professores efetivos, não pode ultrapassar 20% da quantidade de docentes efetivos em cada universidade.

As Universidades Federais devem enviar, anualmente, relatório sobre abertura de concurso, preenchimento de cargos de docentes e contratação de professores substitutos e visitantes. Essas informações devem ser enviadas para o MEC que enviará, até maio de cada ano, ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão a estimativa de acréscimo ao orçamento de pessoal docente das IFES para o exercício subsequente, com a discriminação mensal da previsão de preenchimento de vagas de docentes.

2.2.3 Concurso público de professor do magistério superior

Segundo Castro (2020, p. 22), “os concursos docentes vêm passando cada vez mais pela necessidade de organização das instituições públicas, dadas as exigências de gestão do processo de acordo com a legislação.” O Decreto nº 9.739, de 28/03/2019, estabelece normas sobre concursos públicos no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Atualmente, a autorização da realização de concurso público nos órgãos e nas entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional é competência do Ministro de Estado da Economia. Porém, conforme Decreto nº 7.485/2011, as universidades podem realizar concurso público para os cargos de professor do magistério superior independentemente de autorização, se observado o limite do banco de professor-equivalente.

O art. 43 do Decreto nº 9.739/2019 trata da validade do concurso público que será no máximo de dois anos, podendo ser prorrogado uma vez por igual período, contados da data de homologação

Os concursos públicos em geral podem ser de provas ou de provas e títulos. Mas quando for para o cargo de professor do magistério superior será de provas e títulos, e deve ser realizada em duas etapas. A prova escrita será a primeira etapa, e apenas os candidatos aprovados nas etapas anteriores apresentarão os títulos.

Os concursos públicos são regidos por edital que deve ser publicado no Diário Oficial da União. Para o cargo de professor do magistério superior a Portaria ME nº 10.041/2021, de 18 de agosto de 2021, estabelece que o edital seja publicado com antecedência mínima de trinta dias da realização da primeira prova.

Os concursos públicos também precisam atender à Lei nº 12.990/2014, que trata da reserva de vagas para Pessoas Pretas ou Pardas (PPP), e ao Decreto nº 9.508/2018, que trata da reserva de vagas para Pessoas com Deficiência (PCD).

Para as PPP, a lei estabelece que a reserva deve ser de 20% das vagas oferecidas e vale para os concursos da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Em 2018 foi publicada a Portaria Normativa nº 4/2018 que regulamenta o procedimento de heteroidentificação. Essa fase precisa ser realizada antes da homologação do resultado final do concurso, com no mínimo três vezes a quantidade das vagas reservadas às pessoas negras prevista no edital, ou dez candidatos, o que for maior, e precisa prever a existência de comissão recursal. E para os candidatos PCD o decreto estabelece que os concursos públicos para a administração pública federal direta e indireta devem reservar, no mínimo, cinco por cento das vagas oferecidas.

Já que nos concursos para o cargo de professor do magistério superior as vagas geralmente são poucas por causa das especificidades, as vagas que serão reservadas para esses candidatos são definidas em sorteio público.

Castro (2020) fez um levantamento do tempo para execução do processo de concurso público de docente na UFRPE, desde a coleta das informações dos processos de solicitação à

posse, e dos 17 processos selecionados, ocorridos em 2017-2018, foi possível perceber que: “11 foram finalizados em um prazo acima de 12 meses, representando assim um percentual de 65% e seis foram finalizados em menos de 12 meses”.

2.2.4 Nomeação pública de professor do magistério superior

O provimento dos cargos de docente e a contratação de professor substituto em instituições federais de ensino independe da autorização. Contanto que “observado o limite autorizado para o quadro docente de cada uma e a necessidade de informar previamente o órgão central do SIPEC, conforme ato conjunto dos Ministros de Estado da Economia e da Educação”, conforme consta no Decreto nº 9.739/2019, art. 27, § 2º (BRASIL, 2019).

Ou seja, quando houver código de vaga desocupado, a administração pública pode, a seu critério, no limite do banco de professor-equivalente e após informar previamente ao órgão central do SIPEC, utilizar para nova nomeação.

As nomeações precisam atender à Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, ao Decreto nº 7.485/2011, que trata sobre a constituição de banco de professor-equivalente das universidades federais, e ao Decreto nº 9.739/2019, que estabelece normas sobre os concursos públicos.

Na UFRPE, para os departamentos acadêmicos ou unidades solicitarem nomeação de professor, é preciso a abertura de processo eletrônico, via Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC), com as seguintes documentações: ofício emitido pelo Departamento Acadêmico e Unidades, no caso de servidores da carreira de professor, solicitando autorização para nomeação, cópia do edital do concurso público, cópia do edital de homologação do concurso público, e demanda didática da área de atuação do novo servidor.

Mas em ano de eleição, é proibida a nomeação nos três meses que antecedem o pleito eleitoral até a posse dos eleitos, com exceção das nomeações dos candidatos aprovados em concurso público com resultado publicação no DOU até o início desse prazo.

De acordo com a Lei nº 8.112/1990, em seu artigo 5º, os candidatos precisam atender aos seguintes requisitos básicos para tomar posse em cargo público:

- I - a nacionalidade brasileira;
- II - o gozo dos direitos políticos;
- III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;
- IV - o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;
- V - a idade mínima de dezoito anos;

VI - aptidão física e mental. (BRASIL, 1990)

A Lei nº 8.112/1990 estabelece que o candidato, após nomeado, terá o prazo de 30 dias para tomar posse. Esse prazo contempla a perícia médica, entrega de documentos e exames. Caso o candidato não se apresente no prazo, sua nomeação será tornada sem efeito e chamará o próximo candidato da lista. E após a posse, o mesmo terá o prazo de 15 dias para entrar em exercício. Mas caso não comece os trabalhos nesse prazo, será exonerado do serviço público e sua vaga poderá ser ocupada pelo próximo candidato.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção é apresentada a abordagem da pesquisa e o conjunto de técnicas para coleta dos dados e análise dos resultados.

3.1 ABORDAGEM DA PESQUISA

Em primeiro lugar, este trabalho assume as características de uma pesquisa qualiquantitativa. A quantificação, nesse caso, se deu tanto na forma de coleta dos dados quanto na análise dos resultados e sua apresentação posterior. Todavia, a coleta dos dados e a análise dos resultados também se utilizou da abordagem qualitativa. Uma das características gerais da pesquisa qualitativa é o foco na interpretação e não na quantificação (DENZIN; LINCON, 2006). Assim sendo, a descrição dos processos de reposição das vagas do cargo de professor do magistério superior foi buscada por meio de entrevista semiestruturada, sendo que a sua compreensão se constituiu segundo a perspectiva dos sujeitos participantes. Ademais, contou com análise documental.

Portanto, devido às suas especificidades, os métodos quantitativos e qualitativos não se excluem. De acordo com Creswell (2010), o desenvolvimento e a legitimidade percebida de ambos os métodos denominada de abordagem qualiquantitativa, proporciona uma maior compreensão dos problemas estudados.

Quanto aos objetivos, é uma pesquisa descritiva, uma vez que “visa apenas observar, registrar e descrever as características de um determinado fenômeno ocorrido em uma amostra ou população, sem, no entanto, analisar o mérito de seu conteúdo.” (FONTELLES *et al.*, 2009 p. 6). Nesse caso, o estudo caracterizou o fenômeno da reposição de docentes na UFRPE.

3.2 COLETA DOS DADOS

A coleta dos dados foi realizada por meio de três procedimentos: análise documental, entrevista semiestruturada e mapeamento de processos.

3.2.1 Análise documental

Foi realizada uma análise documental nas portarias de nomeação emitidas pela UFRPE nos últimos oito anos. Portaria é um instrumento normativo emitido pela administração pública e deve ser publicado em Boletim de Serviços ou no Diário Oficial da União (DOU). É um documento de acesso público e contém informações importantes sobre os atos administrativos. No período de 2015 a 2022 foram emitidas 386 portarias de nomeação. Todas foram inseridas em uma planilha Excel para análise, com as seguintes informações: número da portaria, código de vaga, data da desocupação ou liberação do código de vaga, origem do código de vaga, data da nomeação e lotação.

Assim, a pesquisa documental tomou como referência as portarias de nomeação, com publicação obrigatoriamente no DOU. Embora nas referidas portarias constem informações como data de nomeação, nome do candidato, cargo, classe, nível, jornada de trabalho, de onde decorre a vaga e qual o departamento de lotação, para fins desta pesquisa foram utilizados apenas os dados referidos acima. Com essas informações foi possível fazer análise do tempo entre o surgimento da vaga e sua efetiva nomeação, anos em que ocorreram maior número de nomeações, qual a origem da vaga (se decorrente de aposentadoria, vaga nova distribuída pelo MEC, demissão, exoneração, redistribuição quando feita por código vago, vacância por falecimento, ou vacância por posse em outro cargo inacumulável) e identificar os departamentos acadêmicos com maior número de nomeações.

Também foram coletadas informações em documentos e sites oficiais da administração pública, como atos normativos, resoluções, editais e portarias, com o intuito de buscar medidas que devem ser observadas no processo das reposições das vagas. O **Quadro 2** apresenta os documentos que foram analisados.

Quadro 2 – Atos normativos, resoluções, editais e portarias analisados

Tipo de documento	Descrição
Lei	Lei nº 8.112/1990, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
Decreto	Decreto nº 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 - SIOG.
Decreto	Decreto nº 7.485, de 18 de maio de 2011. Dispõe sobre a constituição de banco de professor-equivalente das universidades federais vinculadas ao Ministério da Educação e regulamenta a admissão de professor substituto, de que trata o inciso IV do art. 2º da Lei nº 8.745/1993, de 9 de dezembro de 1993.

Lei	Lei nº 12.990/2014, 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.
Decreto	Decreto nº 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.
Lei Complementar	Lei Complementar nº 173, de 27 de maio de 2020. Estabelece o Programa Federativo de Enfrentamento ao Coronavírus SARS-CoV-2 (Covid-19), altera a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, e dá outras providências.
Plano de Funcionamento Pandemia	O Plano de Funcionamento Pandemia publicado pela Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), em julho de 2020, pauta suas ações durante a pandemia do Covid-19.
Edital	Edital nº 47/2022 de concurso público de provas e títulos para o provimento de cargo de professor do magistério superior.
Resolução	Resolução nº 097/2013. Revoga Resolução 265/2012 deste Conselho e aprova novas Normas para realização de Concurso Público para servidores da Universidade Federal Rural de Pernambuco.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

3.2.2 Entrevistas semiestruturadas

Foi necessário também realizar entrevistas com servidores do setor responsável pelas nomeações e pelos concursos públicos na UFRPE, para saber como ocorrem as etapas do processo de reposição dos docentes. Trata-se do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP), integrado à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). A responsável pelo setor definiu os(as) servidores(as) que participaram da entrevista junto com ela, e foi realizada coletivamente. A entrevista constou de três perguntas básicas, como se segue:

1. Descrever como ocorre o processo de reposição de docentes desde a liberação da vaga até a nomeação.
2. Quais são os principais elementos que interferem no tempo de execução do processo.
3. Aponte soluções para agilizar o trâmite do processo.

3.2.3 Mapeamento do processo de reposição das vagas

Com base na resposta da primeira pergunta da entrevista especificada acima, foi realizado o mapeamento do processo, com o intuito entender de forma clara como o processo funciona e identificar as áreas que possuem oportunidade de melhoria. A proposta metodológica do BPM CBOK (2013) serviu de referência para a descrição do referido

processo e o *software* BizagiProcessModeler foi o aplicativo usado na modelagem. A opção pelo BPMN é devido tal metodologia se constituir de um formato mundialmente aceito em modelagem de processos.

3.3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

As portarias selecionadas foram transferidas para uma planilha Excel com todas as informações, formando a base de dados que auxiliou na interpretação dos dados.

Inicialmente foi calculado o tempo necessário para preencher as vagas e os percentuais de portarias emitidas por ano, pela origem da vaga e pela lotação. Em seguida, foi feita uma análise se o tempo de tramitação tem relação com alguma mudança ocorrida no processo de reposição das vagas. Posteriormente, a análise foi feita com base nas respostas dos entrevistados com relação à pergunta - Quais são os principais elementos que interferem no tempo de execução do processo.

Por fim, a análise levou em conta o mapeamento do processo de reposição de docentes. Para a análise do processo foi realizada a descrição de dois cenários. O primeiro, denominado cenário AS-IS (BALDAM.; ABEPRO; ROZENFELD, 2014; BPM CBOK, 2013), caracterizou o processo como ele ocorre atualmente. Nessa atividade já havia sido realizada uma análise qualitativa e quantitativa do processo. O segundo, denominado cenário TO-BE (BALDAM.; ABEPRO; ROZENFELD, 2014; BPM CBOK, 2013), caracterizou um cenário ideal com melhoria no desempenho, considerando o tempo de realização do processo. Essa análise contou novamente com a participação dos servidores do setor responsável pelas nomeações e concursos na UFRPE.

4 RESULTADOS

Nesta seção apresentam-se os resultados divididos em três partes. A primeira, mostra dados evidenciados na análise da base de dados formada pelas portarias emitidas de 2015 a 2022, trazendo um panorama geral das reposições das vagas de professor do magistério superior na UFRPE.

A segunda parte traz o mapeamento do processo de reposição de vaga de docente desde a liberação da vaga até a emissão da portaria de nomeação. O mapeamento foi feito com base nas respostas à pergunta - Descrever como ocorre o processo de reposição de docentes desde a liberação da vaga até a nomeação.

E por fim, a terceira parte aponta os principais elementos que interferem na execução do processo e as possíveis soluções apontadas pelos servidores que atuam no DDP, SPP e CCSP durante a entrevista realizada coletivamente. Essa análise foi feita com base nas respostas às perguntas - Quais são os principais elementos que interferem no tempo de execução do processo, e - Aponte soluções para agilizar o trâmite do processo.

4.1 DESCRIÇÃO DAS NOMEAÇÕES

Durante o período de 2015 a 2022, a UFRPE emitiu 386 portarias de nomeação para o cargo de Professor do Magistério Superior, sendo dessas: 16 portarias nomeando o próximo candidato para o mesmo código de vaga já nomeado anteriormente mas que não tomou posse, 25 portarias duplicadas nomeando os mesmos candidatos e uma portaria de nomeação judicial, que não informa a decorrência da vaga e nem o código da vaga. Isso significa que todas essas portarias foram para preencher 344 códigos de vaga desocupados. Vale ressaltar que a portaria de nomeação judicial não passa pelo mesmo processo de reposição de vaga das demais, e, por isso, não evidencia nenhum dado relevante. Então, ela não foi analisada nesta pesquisa.

4.1.1 O tempo médio de reposição da vaga

Considerando os 344 códigos de vaga abertos, 42,7% das vagas demoraram até um ano para serem preenchidas, 30,5% levaram de um ano e um dia até dois anos, 11,3% levaram de dois anos e um dia até três anos, 7,6% levaram três anos e um dia a quatro anos e 7,8% levaram mais de quatro anos e um dia para serem preenchidas, conforme **Figura 2**.

Figura 2 – Tempo para reposição da vaga

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Observa-se que a maioria dos códigos de vaga levou até dois anos para serem repostos. Ao detalhar esses casos na **Figura 3**, trazendo as porcentagens em cada seis meses, pode-se perceber que a maioria levou de seis meses e um dia a 12 meses para repor a vaga desocupada, representando 33,7% das vagas.

Figura 3 – Tempo para reposição da vaga (detalhamento em meses até 2 anos)

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Esse tempo para reposição do código de vaga leva em consideração desde a data da vacância do antigo servidor que ocupava o código ou da disponibilização do código de vaga pelo MEC, passando pela solicitação do departamento ou unidade acadêmica de novo

servidor, avaliação da necessidade de novo docente, abertura e execução de concurso público quando necessário, autorizações e todas suas etapas, até a nomeação do novo servidor.

O tempo médio para reposição da vaga de professor do magistério superior na UFRPE durante o período de 2015 a 2022 foi de 590 dias, ou seja, levou em média um ano, sete meses e 15 dias para o preenchimento da vaga. A reposição mais longa levou 3466 dias, que equivale a nove anos, cinco meses, e 25 dias, enquanto a que levou menos tempo demorou apenas seis dias.

Também foi levado em consideração os casos de nomeação que precisaram convocar o próximo candidato. Isso aconteceu quando o candidato convocado não tomou posse e foi preciso chamar o próximo da lista para preencher a vaga. Nesses casos, foi somado o tempo que levou para a primeira e segunda nomeação. Isso aconteceu em 16 vagas, representando 4,64% do total das vagas, e causou uma demora em média de 359 dias no processo além do tempo da primeira nomeação, quase um ano a mais. O tempo entre as duas nomeações é menor quando ainda há candidato aprovado para ser nomeado, porém é maior quando não há, sendo preciso novo concurso público. Esse é um dos fatores que contribuem para um processo de preenchimento da vaga mais demorado.

No levantamento feito por Castro (2019) no período de 2017-20018 foi identificado que o processo de concurso público de docente pode levar um ano ou mais, desde a coleta das informações dos processos de solicitação até a posse dos concursados. Ou seja, os processos de preenchimento de vagas sem candidato aprovado em concurso público válido pode demorar um ano ou mais além da duração dos processos que têm candidatos já aprovados.

4.1.2 O motivo que deu origem ao código de vaga

Ao examinar os motivos que deram origem às vagas, foram observados: aposentadoria, criação de vaga pelo MEC, demissão, exoneração a pedido, redistribuição, vacância por falecimento e vacância por posse em cargo inacumulável. Como pode-se observar na **Figura 4**, o motivo de maior quantidade foi a criação de vagas novas pelo MEC, representando 35,2% do total das vagas, seguido pelas aposentadorias, com 33,7% das vagas. Esses dois motivos somados alcançam aproximadamente 70% de todos os códigos de vaga nomeados entre os anos de 2015 a 2022 na UFRPE.

Figura 4 – Percentual de nomeações por motivo de decorrência da vaga

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

No decorrer desses anos, as nomeações decorrentes da criação de vagas foram autorizadas por meio de portarias emitidas pelo MEC. No **Quadro 3**, estão listadas essas portarias com as respectivas quantidades de códigos de vagas criados do cargo de professor do magistério superior destinado à UFRPE.

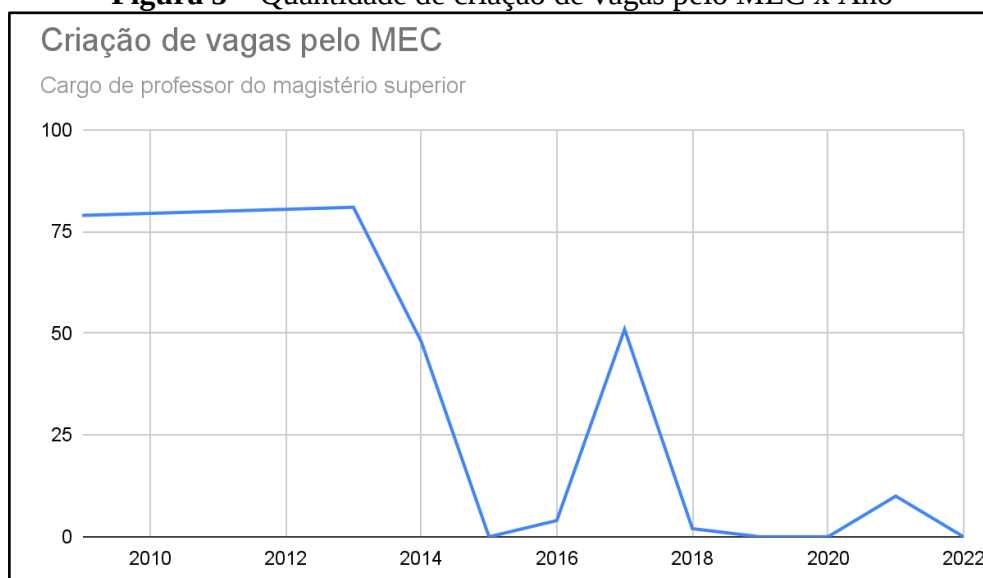
Quadro 3 - Lista de portarias emitidas pelo MEC de criação de vagas

Portaria	Quantidade de códigos de vaga criados pelo MEC para o cargo de Professor do Magistério Superior para UFRPE
Portaria MEC nº 415/2009, publicada no DOU do dia 04/05/2009	79
Portaria MEC nº 437/2013, publicada no DOU do dia 23/05/2013	81
Portaria MEC nº 321/2014, publicada no DOU do dia 10/04/2014	48
Portaria MEC nº 242/2016, publicada no DOU do dia 15/04/2016	1
Portaria MEC nº 411/2016, publicada no DOU do dia 12/05/2016	3
Portaria MEC nº 863/2017, publicada no DOU do dia 17/07/2017	8
Portaria MEC nº 1.553/2017, publicada no DOU do dia 19/12/2017	43
Portaria MEC nº 554/2018, publicada no DOU do dia 13/06/2018	2
Portaria MEC nº 213/2021, publicada no DOU do dia 15/04/2021	10

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Ao agrupar as quantidades de códigos de vaga criados por ano listadas no quadro 3 e transformar no gráfico da **Figura 5**, é possível observar que com o passar dos anos a quantidade de vagas criadas pelo MEC foi diminuindo.

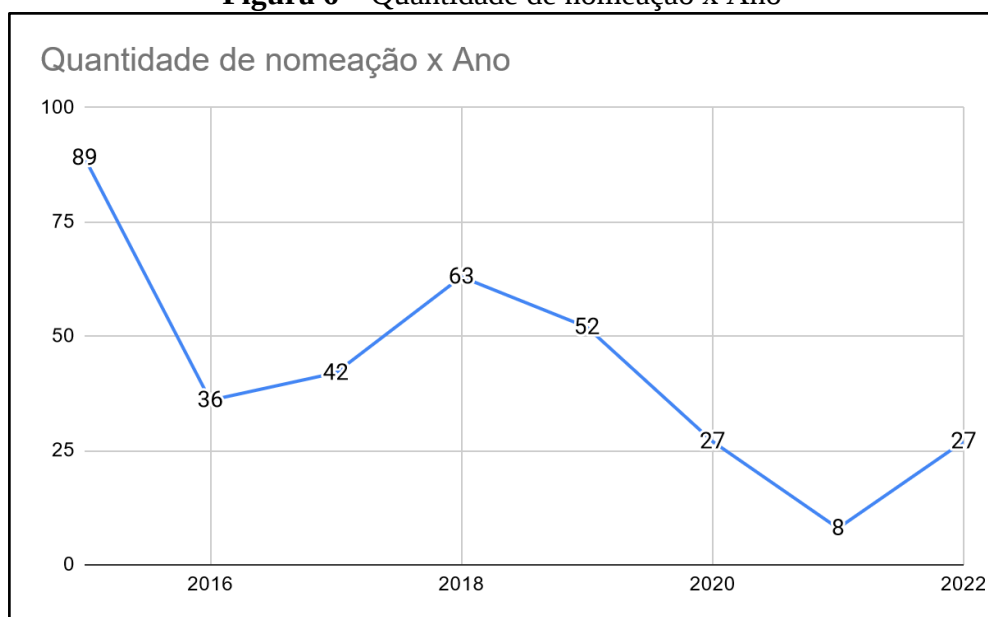
Figura 5 – Quantidade de criação de vagas pelo MEC x Ano



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

E como a maioria das vagas nomeadas entre os anos de 2015 e 2022 foram decorrentes da criação de vagas pelo MEC, a quantidade de nomeações também foi diminuindo no decorrer dos anos, como mostra a **Figura 6**.

Figura 6 – Quantidade de nomeação x Ano



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

No período entre os anos de 2015 e 2022, a universidade fez, em média, 43 nomeações por ano para o cargo de professor do magistério superior. Observa-se que em 2015 a instituição vinha de uma alta no volume de nomeações e que essa quantidade foi declinando com o passar do tempo, ficando bem abaixo da média a partir de 2020.

As novas vagas, em sua maioria criadas nos anos de 2009 (28,73%), 2013 (29,45%) e 2017 (18,55%), foram consequência da implantação do Banco de Professor Equivalente (BPEq) e a expansão das universidades federais. O BPEq era para ser um instrumento de gestão de pessoal das universidades federais vinculadas ao MEC, uma vez que trata do saldo disponível de docentes para admissão e contratação, de acordo com a Portaria Normativa Interministerial nº 22, de 30/04/2007, e com o Decreto nº 7.485, de 18/05/2011, alterado pelo Decreto nº 8.259, de 29/05/2014.

Assim, professor-equivalente é um parâmetro para balizar a contratação de professores pelas universidades públicas federais. O banco considera, a cada ano, o potencial de aproveitamento de vagas de cada instituição, levando em conta os professores efetivos e substitutos em exercício, além das perspectivas de expansão das universidades.

O Decreto nº 7.485, de 18/05/2011, alterado pelo Decreto nº 8.259, de 29/05/2014, definiu que o BPEq é constituído pela soma dos professores do magistério superior e dos professores titulares-livres do magistério superior, substitutos e visitantes. Além disso, estabeleceu os parâmetros do professor-equivalente e consignou que tais fatores de conversão (correspondência de ocupação dos cargos vagos de acordo com o regime de horas de cada professor) podem ser alterados em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (atualmente Ministério da Economia) e da Educação.

Por conseguinte, de acordo com o Decreto nº 8.259, observados os limites do BPEq e a existência de cargos vagos, é facultado às universidades federais, independentemente de autorização específica, realizar concurso público e prover cargos de professor do magistério superior e professor titular-livre do magistério superior, contratar professor substituto e professor visitante nacional e estrangeiro.

Portanto, o BPEq foi criado para dar condições e autonomia às universidades federais para o provimento de recursos humanos e de investimentos para consolidação das metas que buscavam a ampliação do número de estudantes atendidos em todos os níveis da educação superior.

A principal explicação para a diminuição da criação de novas vagas (ver Figura 5) foi a aprovação da Emenda Constitucional nº 95 (BRASIL, 2016), conhecida como teto de gastos, promulgada durante o governo Temer, cujo princípio era estabelecer controle de gastos em

que a administração pública federal não ultrapassasse além do índice da inflação do ano anterior. Os resultados desta pesquisa apontam aquilo que Amaral (2021) definiu como um recrudescimento dos ideais liberais de Michel Temer, considerando, principalmente, a implantação de um Novo Regime Fiscal com a aprovação da Emenda Constitucional nº 95, de 15/12/2016, do teto de gastos, a regra que passou a limitar o crescimento das despesas das universidades à inflação.

Também há que se considerar que em março de 2020, começou a Pandemia do COVID-19, classificada pela Organização Mundial da Saúde (OMS). O surto matou milhões de pessoas e impôs ao mundo medidas para conter a propagação, dentre elas o *lockdown*, que é um protocolo emergencial para evitar que pessoas saíssem de suas casas para atividades consideradas não essenciais.

Diante disto, foi publicada a Lei Complementar nº 173/2020, que em seu art. 8º proibiu:

IV - admitir ou contratar pessoal, a qualquer título, ressalvadas as reposições de cargos de chefia, de direção e de assessoramento que não acarretem aumento de despesa, as reposições decorrentes de vacâncias de cargos efetivos ou vitalícios, as contratações temporárias de que trata o inciso IX do caput do art. 37 da Constituição Federal, as contratações de temporários para prestação de serviço militar e as contratações de alunos de órgãos de formação de militares;
V - realizar concurso público, exceto para as reposições de vacâncias previstas no inciso IV; (BRASIL, 2020).

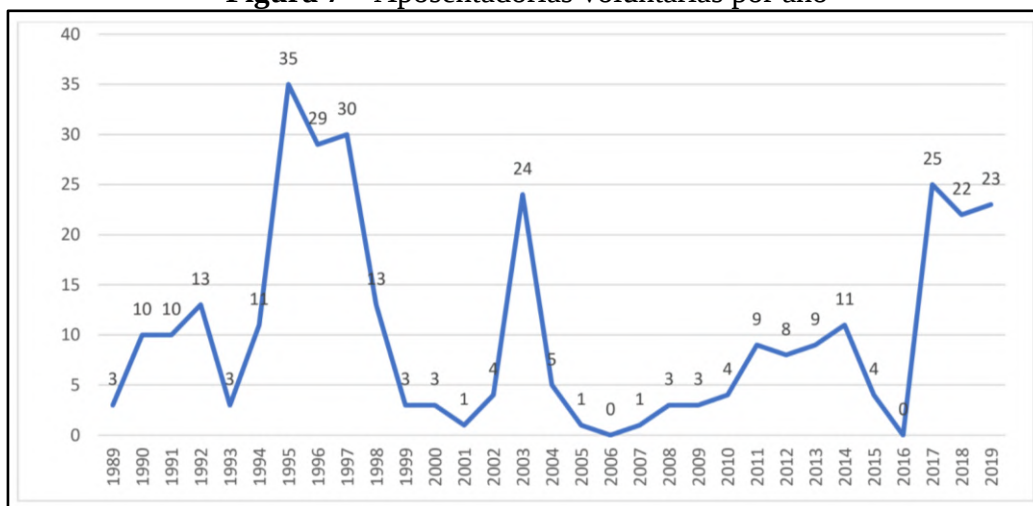
Ou seja, as nomeações e concursos públicos para preencher os códigos de vagas criados pelo MEC ficaram proibidos por mais de um ano, desde a publicação desta Lei Complementar em 28/05/2020 até 31/12/2021, sendo permitida apenas a nomeação para as vagas decorrentes de vacância.

A realização dos concursos públicos também ficou vedada devido à proibição, da própria Universidade, conforme estabelecido no Plano de Funcionamento Pandemia da UFRPE no Item 7, h: “Vedação a realização de eventos presenciais da Universidade que geram aglomerações, como concursos, congressos, fóruns, bem como solicitações de outras instituições para utilização de espaços da UFRPE” (UFRPE, 2020, p. 61). Além disso, as aulas presenciais foram suspensas por dois anos, entre março de 2020 e março de 2022, sendo realizadas apenas no formato remoto. Todos esses fatores contribuíram com a diminuição no número de nomeações ocorridas entre 2020 e 2022.

Quanto às aposentadorias, o segundo motivo (de maior percentual) que deu origem ao código de vaga, conforme se lê na **Figura 4**. De acordo com levantamento de Neiva (2020),

em 2017 houve um pico na quantidade de aposentadorias voluntárias de professores na UFRPE devido à tramitação da Emenda Constitucional (EC) 103/2019, que tramitou durante os anos de 2016 a 2019, como mostra a **Figura 7**.

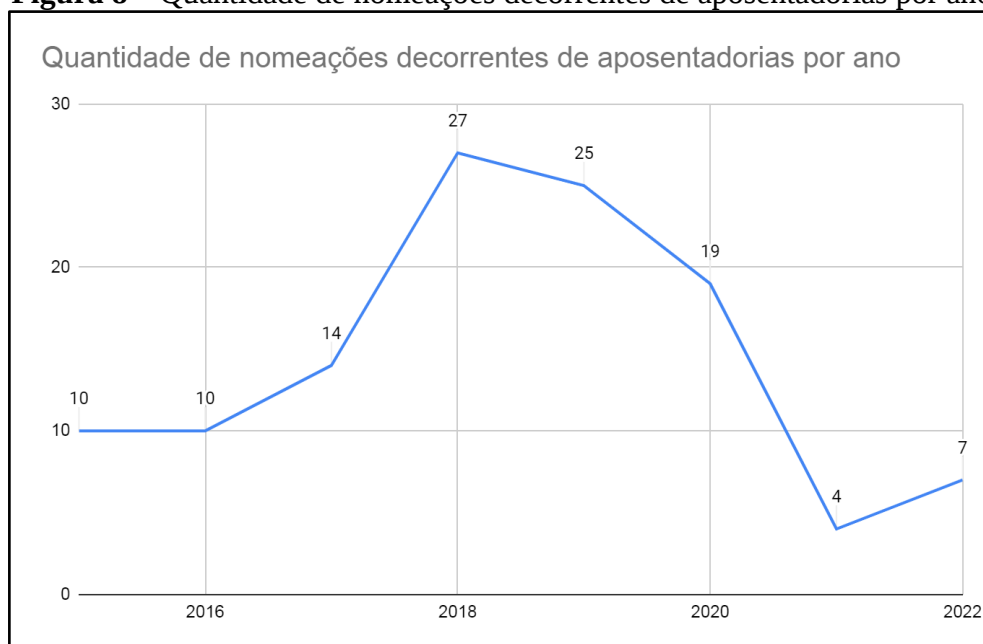
Figura 7 – Aposentadorias voluntárias por ano



Fonte: Neiva (2020, p. 56).

Consequentemente, é possível perceber na **Figura 8** que isso gerou diretamente um pico na quantidade de nomeações realizadas na UFRPE para o mesmo cargo durante o ano de 2018. E essa quantidade só volta a diminuir dois anos após, aproximadamente o tempo médio que leva o processo de preenchimento da vaga.

Figura 8 – Quantidade de nomeações decorrentes de aposentadorias por ano



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

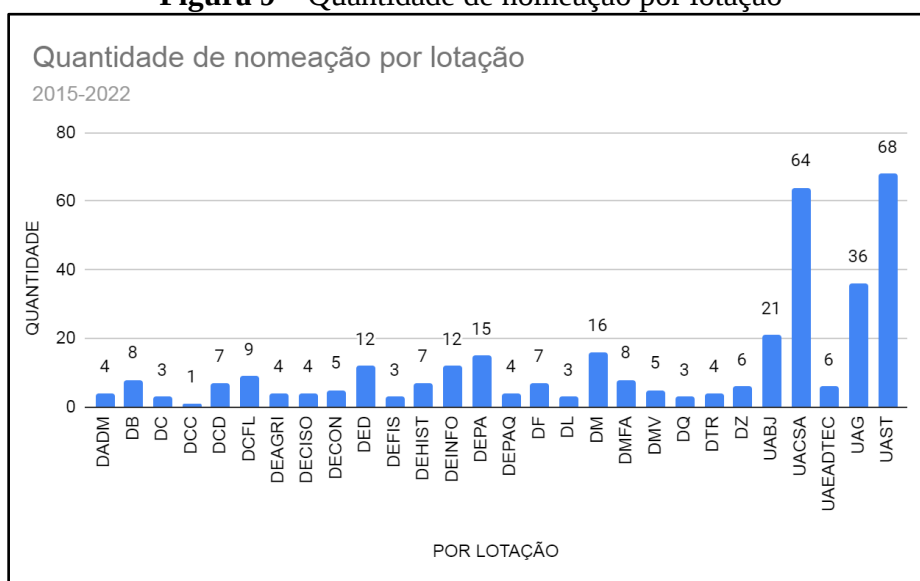
A pesquisa de Neiva (2023) constatou que a Emenda Constitucional n° 103, de 12/11/2019, foi uma das emendas constitucionais que trouxe os mais altos níveis de impactos nas regras de aposentadoria, implicou mudanças estruturais nos sistemas de previdência, especialmente dos servidores públicos. Ela incluiu alterações no limite de idade de tempo no serviço público, no cargo, na carreira; mudou regras de cálculo das aposentadorias e formas de tributação, bem como é uma das que mais subtraiu os direitos sociais.

4.1.3 Os impactos dos elementos que interferem no processo

Esses resultados desta pesquisa demonstram que são as políticas públicas relativas à educação superior do Governo Federal os principais fatores que impactam diretamente na quantidade de nomeações e na gestão das universidades, tanto quando o MEC cria códigos de vaga e aumenta o quadro de servidores das universidades, ou quando o governo federal cria normas para limitar o teto de gastos, ou quando tramita alguma alteração nas regras previdenciárias causando um aumento no número de aposentadorias.

As vagas das nomeações (**Figura 9**) foram alocadas entre 22 Departamentos da sede da UFRPE e cinco Unidades Acadêmicas, entre elas, a Unidade Acadêmica de Garanhuns (UAG), que em 2019 foi emancipada da UFRPE, se tornando a atual Universidade Federal do Agreste de Pernambuco (UFAPE). Por este motivo, suas nomeações foram realizadas pela UFRPE até 2019, e a partir de então a UFAPE tem autonomia para fazer suas próprias convocações.

Figura 9 – Quantidade de nomeação por lotação



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Pode-se perceber que as Unidades Acadêmicas de Serra Talhada, Cabo de Santo Agostinho e Garanhuns foram as mais beneficiadas no período. Juntas representam 48,69% do total de vagas preenchidas. E que se somar todas as Unidades Acadêmicas (UABJ, UACSA, UAEADTec, UAG, UAST) tem-se uma representatividade superior a 50% das nomeações.

As referidas Unidades Acadêmicas foram contempladas devido a expansão da universidade, que está gradativamente crescendo e abrindo novas vagas. As unidades mais recentes são a UACSA (2014) e a UABJ (2017), enquanto que a UAG e UAST foram criadas em 2005 e 2006, respectivamente.

O **Quadro 4** relaciona as quantidades de nomeações por lotação e a quantidade de nomeações por motivo da liberação do código de vaga, expondo a quantidade e sua respectiva porcentagem do total do referido motivo.

Quadro 4 – Quantidade de nomeação por lotação x por motivo

DEPART. / UNIDADE ACADÊMICA	Aposenta- doria		Criação de vaga		Demissão		Decisão Judicial		Exoneração a pedido		Redistribuição		Vacância por falecimento		Vacância por posse em outro cargo inacumulável		TOTAL
	QTD	%	QTD	%	QTD	%	QTD	%	QTD	%	QTD	%	QTD	%	QTD	%	
DADM	1	0,9%	1	0,8%	0	0%	0	0%	1	9,1%	0	0%	0	0%	1	2,6%	4
DB	7	6,0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	2,1%	0	0%	0	0%	8
DC	0	0,0%	2	1,7%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	2,6%	3
DCC	0	0,0%	1	0,8%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
DCD	2	1,7%	2	1,7%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	2	20%	0	0%	7
DCFL	7	6,0%	2	1,7%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	9
DEAGRI	0	0,0%	3	2,5%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	2,6%	4
DECISO	1	0,9%	1	0,8%	0	0%	0	0%	0	0%	1	2,1%	1	10%	0	0,0%	4
DECON	3	2,6%	2	1,7%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	5
DED	8	6,9%	4	3,3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	12
DEFIS	2	1,7%	0	0,0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	2,1%	0	0%	0	0%	3
DEHIST	3	2,6%	0	0,0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	20%	2	5,3%	7
DEINFO	2	1,7%	4	3,3%	0	0%	0	0%	1	9,1%	1	2,1%	0	0%	4	10,5%	12
DEPA	10	8,6%	0	0,0%	0	0%	0	0%	0	0%	4	8,5%	0	0%	1	2,6%	15
DEPAQ	3	2,6%	1	0,8%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4
DF	6	5,2%	1	0,8%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	7
DL	2	1,7%	0	0,0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	2,1%	0	0%	0	0%	3
DM	2	1,7%	9	7,4%	0	0%	0	0%	1	9,1%	1	2,1%	0	0%	3	7,9%	16
DMFA	5	4,3%	3	2,5%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	8
DMV	3	2,6%	0	0,0%	0	0%	0	0%	1	9,1%	1	2,1%	0	0%	0	0%	5

DQ	3	2,6%	0	0,0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3
DTR	4	3,4%	0	0,0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	4
DZ	4	3,4%	2	1,7%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6
UABJ	7	6,0%	9	7,4%	1	100%	0	0%	1	9,1%	0	0%	1	10%	2	5,3%	21
UACSA	12	10,3%	41	33,9%	0	0%	0	0%	2	18,2%	1	2,1%	0	0%	8	21,1%	64
UAEADTEC	4	3,4%	1	0,8%	0	0%	0	0%	0	0,0%	1	2,1%	0	0%	0	0%	6
UAG	7	6,0%	13	10,7%	0	0%	0	0%	1	9,1%	9	19,1%	1	10%	5	13,2%	36
UAST	8	6,9%	19	15,7%	0	0%	0	0%	3	27,3%	25	53,2%	3	30%	10	26,3%	68
TOTAL	116		121		1		1		11		47		10		38		345

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Alguns números que fogem da média, foram destacados de amarelo no quadro. A primeira informação que foi possível extrair desse quadro é que a maioria dos códigos de vagas criados pelo MEC foram utilizados para nomeações nas Unidades Acadêmicas (aproximadamente 68,59%), sendo que quase metade desse percentual foi utilizado apenas para UACSA (33,9%). Os departamentos da sede da UFRPE ficaram com a maioria dos códigos de vagas provenientes de aposentadoria, cerca de 67,24%.

A pesquisa também apontou que Unidades Acadêmicas que funcionam fora da sede tiveram um maior percentual de vagas provenientes de exoneração a pedido, redistribuição e vacância por posse em outro cargo inacumulável, e quanto mais distante da sede maior eram esses números. No caso de exoneração a pedido foram 11 casos, sendo quatro na sede e sete fora da sede, representando mais de 60%. Desses sete, três foram na UAST, que é a unidade mais distante da sede. No caso da redistribuição, mais da metade foram da UAST (53,2%) e da vacância por posse em outro cargo inacumulável, a maioria (26,3%) foram também da UAST.

Essa situação ocorreu porque a UAST tem alta rotatividade. Está localizada no município de Serra Talhada, no sertão pernambucano, região que ainda está em desenvolvimento. E por isso, há dificuldade de encontrar candidatos com título de doutorado, o que acaba atraindo candidatos de outras regiões. A alta rotatividade se dá por muitos não conseguirem se adaptar a região ou por conseguirem oportunidade em regiões mais desenvolvidas.

Importante observar que nos casos de redistribuição ou vacância por posse em outro cargo inacumulável o servidor sai da UFRPE para outra instituição, ou para ocupar um cargo melhor ou para uma instituição melhor, podendo em ambos os casos ser também por uma localização ou estrutura melhor.

Também foram analisados quatro processos de nomeação que ocorreram em 2022 como amostra. Desses, dois já tinham candidatos aprovados para a área e não foi preciso a abertura de concurso público, e os outros dois processos, precisaram da abertura de concurso pois não tinha candidato aprovado para a área de reposição, conforme se lê no **Quadro 5**.

Quadro 5 – Amostra de processos de nomeação ocorridos em 2022

Ano	Nº	Vaga decorrente de	Vago em	Solicitação de reposição	Nomeação em	Tempo entre vacância e nomeação (dias)	Observação
2022	X	Redistribuição	23/07/2021	16/07/2021	24/05/2022	305	Aguardou concurso público
2022	Y	Vacância por posse em outro cargo inacumulável	14/07/2021	30/07/2021	22/06/2022	343	Aguardou concurso público
2022	Z	Aposentadoria	09/06/2022	20/06/2022	29/07/2022	50	Já tinha candidato aprovado
2022	W	Aposentadoria	01/08/2022	08/08/2022	24/10/2022	84	Já tinha candidato aprovado

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Os processos selecionados foram tramitados em 2022 por ser o ano mais recente do período analisado. Além disso, os processos tramitaram após as restrições da pandemia do COVID-19, após a mudança na estrutura da CCSP, com o fluxo do processo mais atualizado e, também, após a implantação do sistema de processos eletrônicos na UFRPE, que agilizou a tramitação.

A pesquisa constatou ainda que os processos que precisaram da abertura de concurso público levaram em média quase cinco vezes mais tempo para reposição do que os que já tinham candidatos aprovados para serem nomeados. Então, nota-se que a demora no processo de reposição de docente é, principalmente, por causa do tempo que se leva para concluir o concurso público. Concurso é um processo demorado e com várias fases, regido por muitas legislações que o torna engessado.

Além disso, nota-se que o tempo entre a liberação da vaga e a solicitação da reposição não foi longo. Inclusive, houve um processo em que a solicitação foi feita antes mesmo da liberação da vaga. Isso é possível quando o Departamento ou Unidade Acadêmica sabe previamente que haverá a liberação da vaga e se antecipa junto com o seu Conselho Técnico

Administrativo² (CTA) para definir para qual área será requisitada a reposição. Esse procedimento não aparece no mapeamento do processo, pois é uma informação que a Unidade solicitante recebe antes de enviar a solicitação para abertura do processo de reposição da vaga.

4.2 MAPEAMENTO DO PROCESSO

Para compreender o fluxo do processo de reposição de docente, foi preciso fazer entrevista com três servidoras que atuam diretamente com no processo. Sendo uma do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP), outra da Seção de Planejamento de Pessoal (SPP) e outra da Coordenação de Concurso e Seleção de Pessoal (CCSP). Dentre outras funções, são responsáveis:

- a. DDP - gerir e supervisionar as atividades da SPP e CCSP;
- b. SPP - analisar a necessidade de solicitação de novos servidores efetivos, e convocar, acompanhar, empossar e lotá-lo;
- c. CCSP - gerir os concursos públicos para cargo efetivo e os processos de seleção simplificada.

O fluxo do processo de nomeação (**Quadro 6**) é o mesmo independente do motivo que decorreu a liberação da vaga, se foi por aposentadoria, criação de vaga pelo MEC, demissão, exoneração a pedido, redistribuição, vacância por falecimento ou vacância por posse em cargo inacumulável. Em todos os casos, inclusive na criação de vagas pelo MEC, o código de vaga já está vinculado a alguma lotação e ela que iniciará o fluxo do processo.

Quando a universidade solicita novos códigos de vaga ao MEC, é preciso justificar a necessidade e dizer qual Departamento ou Unidade Acadêmica está necessitando a vaga. Então, quando é publicada a portaria de criação de vagas, esses códigos de vagas já têm lotação pré-definida, e, por isso, o trâmite da nomeação é igual aos demais casos.

²De acordo com o art. 29 do Estatuto da UFRPE (1985), o Conselho Técnico Administrativo (CTA) do departamento acadêmico é órgão colegiado, normativo, consultivo e deliberativo, composto pelos seguintes membros: I - Diretor, como presidente (membro nato); II - Substituto Eventual do Diretor, como vice-presidente (membro nato); III - Supervisores de áreas de conhecimento (membros natos); IV - Supervisores de áreas administrativas (membros natos); V - Representante dos professores Classe E; VI - Representante dos professores Classe D; VII - Representante dos professores Classe C; VIII - Representante dos professores Classe B; IX - Representante dos professores Classe A; X - Representante dos servidores técnicos-administrativos; XI - Representante(s) do corpo discente com mandato de um (1) ano, com direito a uma (1) recondução, em número de um quinto (1/5) do total do Colegiado; XII - Coordenadores dos cursos de graduação e pós-graduação em que os professores do departamento lecionam a maioria das disciplinas (membros natos).

De acordo com a entrevista, o processo de reposição da vaga de docente inicia a partir da abertura de processo eletrônico pelo Departamento ou Unidade Acadêmica solicitando à PROGEPE nomeação de novo docente. Conforme modelo padrão da PROGEPE, no processo é necessário constar:

- a. Ofício emitido pelo Departamento ou Unidade Acadêmica solicitando nomeação;
- b. Cópia do edital do concurso público;
- c. Cópia do edital de homologação do concurso público;
- d. A demanda didática da área em que o novo servidor atuará.

Na demanda didática, o Departamento ou Unidade Acadêmica deve listar os docentes da área solicitada, com suas respectivas cargas horárias semanais por curso e o total da carga horária semanal de cada um. Preenchendo isso em duas tabelas, uma representando a demanda atual, sem considerar o novo servidor, e outra a demanda futura, como ficará com o novo servidor. Será por meio desse formulário que o diretor comprovará a necessidade da nomeação para aquela área.

A área a ser realizada a reposição de docente é uma questão que é discutida e definida pelo CTA do Departamento ou Unidade Acadêmica. Afinal, são eles que fazem a gestão das necessidades, que com o passar dos anos pode mudar, por exemplo, quando muda o perfil do docente decorrente de mudança do Projeto Pedagógico do Curso (PPC).

Após a abertura do processo e munido com os referidos documentos, o processo é encaminhado para a SPP/PROGEPE, que analisará se realmente há necessidade de reposição de docente para aquela área e se a documentação está completa. Caso esteja faltando alguma informação, o processo é devolvido para inclusão de documentos ou esclarecimentos. Mas, se a SPP entender que não há necessidade de novo servidor, o processo será encaminhado para o DDP, que emitirá um parecer para a Reitoria, que decidirá o que fará com o código de vaga. A decisão final sobre o destino da vaga é da Reitoria.

Quando o departamento não comprova necessidade, a Reitoria decide o que será feito com o código de vaga, qual Departamento ou Unidade Acadêmica está com mais necessidade para ocupá-la. Ou, se não houver necessidade de reposição, o código de vaga fica à disposição da universidade, sem vínculo a nenhuma lotação, até que surja uma demanda. Atualmente, não há nenhum código de vaga à disposição da UFRPE, todos estão vinculados a algum Departamento ou Unidade Acadêmica.

Na hipótese da SPP entender que há necessidade naquela área, será verificado se a vaga realmente está desocupada, se há concurso válido e candidato aprovado naquela área. Tendo tudo, o trâmite do processo é mais rápido (**Figura 10**). O processo será instruído com

as devidas documentações: tela SIAPE do código da vaga, publicação da vacância ou criação da vaga, resoluções de homologação e autorização de nomeação, e, caso tenha, publicação das portarias de nomeação dos candidatos anteriores. Em seguida, o processo será encaminhado para DDP que, após análise, solicitará autorização da Reitoria para nomeação. A nomeação sendo autorizada, o processo volta para a SPP incluir dados para emissão da portaria. A SG emitirá portaria, que será publicada na próxima edição do Diário Oficial da União (DOU). Encerrando assim o processo de nomeação.

Porém, caso não haja concurso válido ou candidato aprovado para aquela área, a SPP encaminha o processo para o DDP, que solicitará autorização da Reitoria para abertura de concurso público. Após autorização, o processo vai para a CCSP que acompanhará todo o processo do concurso público desde a elaboração do edital até a aprovação da nomeação pelo Conselho Universitário (CONSU). Após concluir todo o processo do concurso, o processo volta para SPP, que dará encaminhamento para emissão e publicação da portaria de nomeação. O concurso público é um processo longo e demorado, por isso, nesses casos, em que é preciso abertura de novo edital, o processo de reposição de vagas demora mais do que nos casos em que há candidatos aprovados (**Figura 11**).

Vale ressaltar que se no Departamento ou Unidade Acadêmica não tiver concurso válido para a área desejada, mas tiver em outra lotação da universidade, não é permitido abrir novo concurso público para a mesma área sem antes consultar se algum dos candidatos aprovados deseja ser nomeado para a lotação que tem necessidade.

O **Quadro 6** descreve o fluxo e os subprocessos da nomeação de professor do magistério superior efetivo na UFRPE.

Quadro 6 – Fluxo do processo de nomeação de professor do magistério superior efetivo

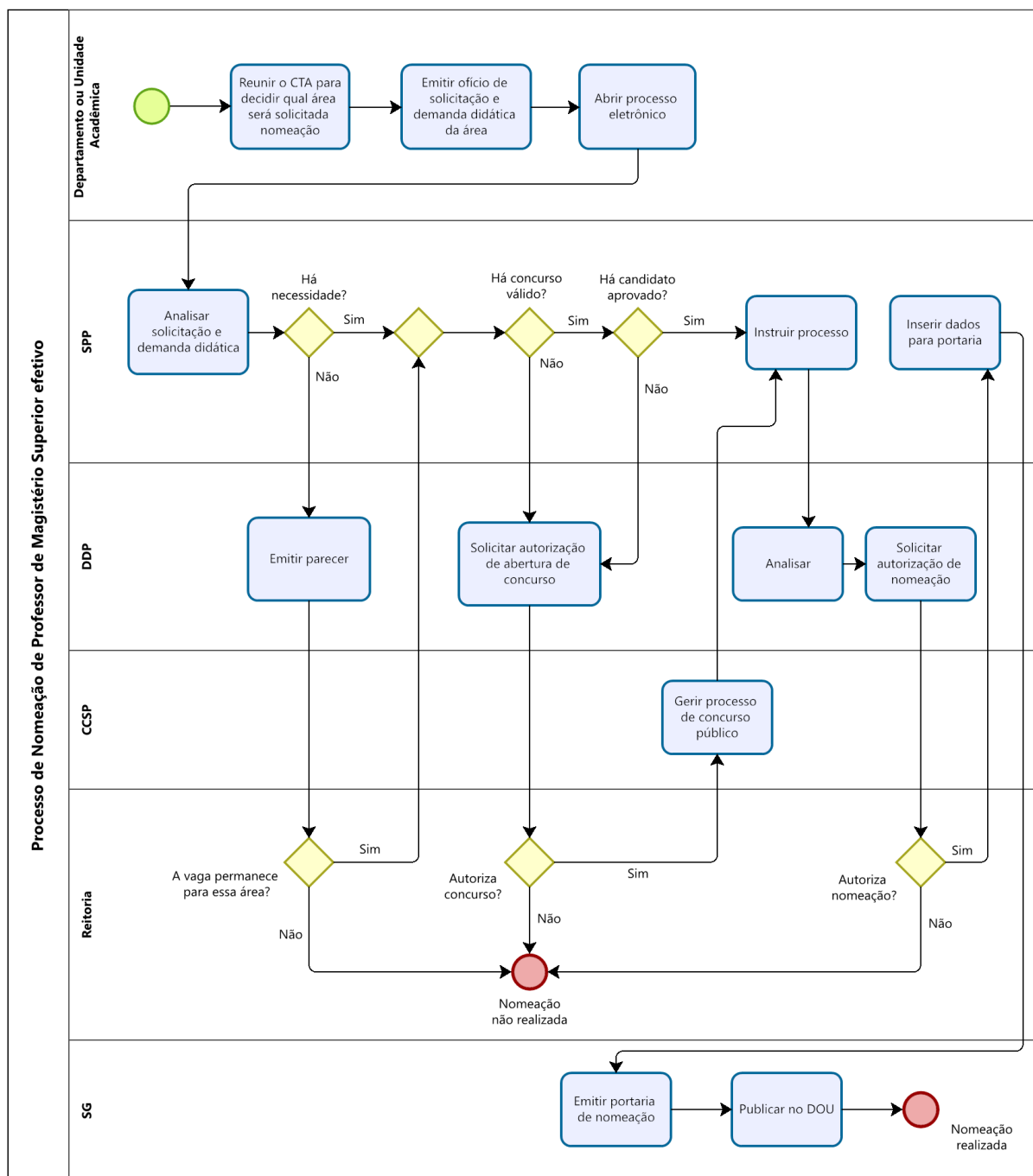
Responsável	Fluxo Principal	Subprocessos
Departamento / Unidade Acadêmica	1. Solicitação de reposição da vaga	1.1. O CTA do Departamento ou da Unidade Acadêmica se reúne para discutir as necessidades das áreas e definir para qual área solicitar novo docente; 1.2. O diretor emite ofício de solicitação e preenche demanda didática da área a ser solicitada; 1.3. O diretor abre processo de solicitação de novo docente com os devidos documentos (ofício de solicitação, cópia do edital do concurso público, cópia do edital de homologação do concurso público e demanda didática) e encaminha para a PROGEPE.
SPP	2. Análise da demanda didática	2.1. A SPP analisa a solicitação e demanda didática da área; 2.2. Analisa se há necessidade, se há concurso válido e candidato aprovado para aquela área;

		2.2.1. Se não há necessidade, a DDP emite parecer e a Reitora decide se a vaga permanece ou não nessa área; 2.2.2. Se não há concurso válido ou não há candidato aprovado para essa área, o processo vai para DDP solicitar autorização da Reitoria para abertura de concurso público que será gerenciado pela CCSP; 2.2. Instrui o processo com as outras documentações (tela SIAPE do código da vaga, publicação da vacância ou criação da vaga, resoluções de homologação e autorização de nomeação, e, caso tenha, publicação das portarias de nomeação dos candidatos anteriores); 2.3. Encaminha para DDP analisar o processo.
DDP	3. Análise do processo	3.1. O DDP analisa o processo 3.2. O DDP solicita autorização à Reitoria.
Reitoria	4. Autorização da nomeação	4. A reitoria autoriza ou não a nomeação.
SPP	5. Inserção os dados para nomeação	5.1. A SPP insere dados que precisam constar na portaria de nomeação.
SG	6. Emissão da portaria e publica no DOU	6.1. A SG emite a portaria de nomeação; 6.2. A SG publica a portaria no Diário Oficial da União e a nomeação é efetivada.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A partir dessas informações, foi elaborado o mapeamento do fluxo do processo de nomeação de Professor do Magistério Superior efetivo na UFRPE, conforme **Figura 10**.

Figura 10 – Mapeamento do processo de nomeação de professor do magistério superior efetivo



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Após a publicação da portaria de nomeação no DOU, o candidato tem até 30 dias para tomar posse no cargo público. E, após a posse, terá até 15 dias para entrar em exercício no Departamento ou Unidade Acadêmica da lotação. Se o candidato não tomar posse ou não entrar em exercício nesses prazos, é preciso nomear o próximo candidato, caso ainda tenha candidato aprovado em concurso válido. Ou seja, o processo passa novamente por todas as fases desde a análise se há concurso público válido para aquela área até a publicação da nova

nomeação. E, caso não tenha outro candidato aprovado, será necessária a abertura de novo concurso público.

Como se observa no **Quadro 7**, a gestão de concurso público de docentes, realizado pela CCSP, é um processo à parte, que envolve muitas etapas e é bem demorado. É gerenciado pela CCSP e DDP, mas tem etapas que são realizadas pelos próprios Departamentos ou Unidades Acadêmicas. O quadrodesscreve como acontece o fluxo e os subprocessos do concurso público para Professor do Magistério Superior efetivo na UFRPE.

Quadro 7 – Fluxo do processo de concurso público de professor do magistério superior efetivo

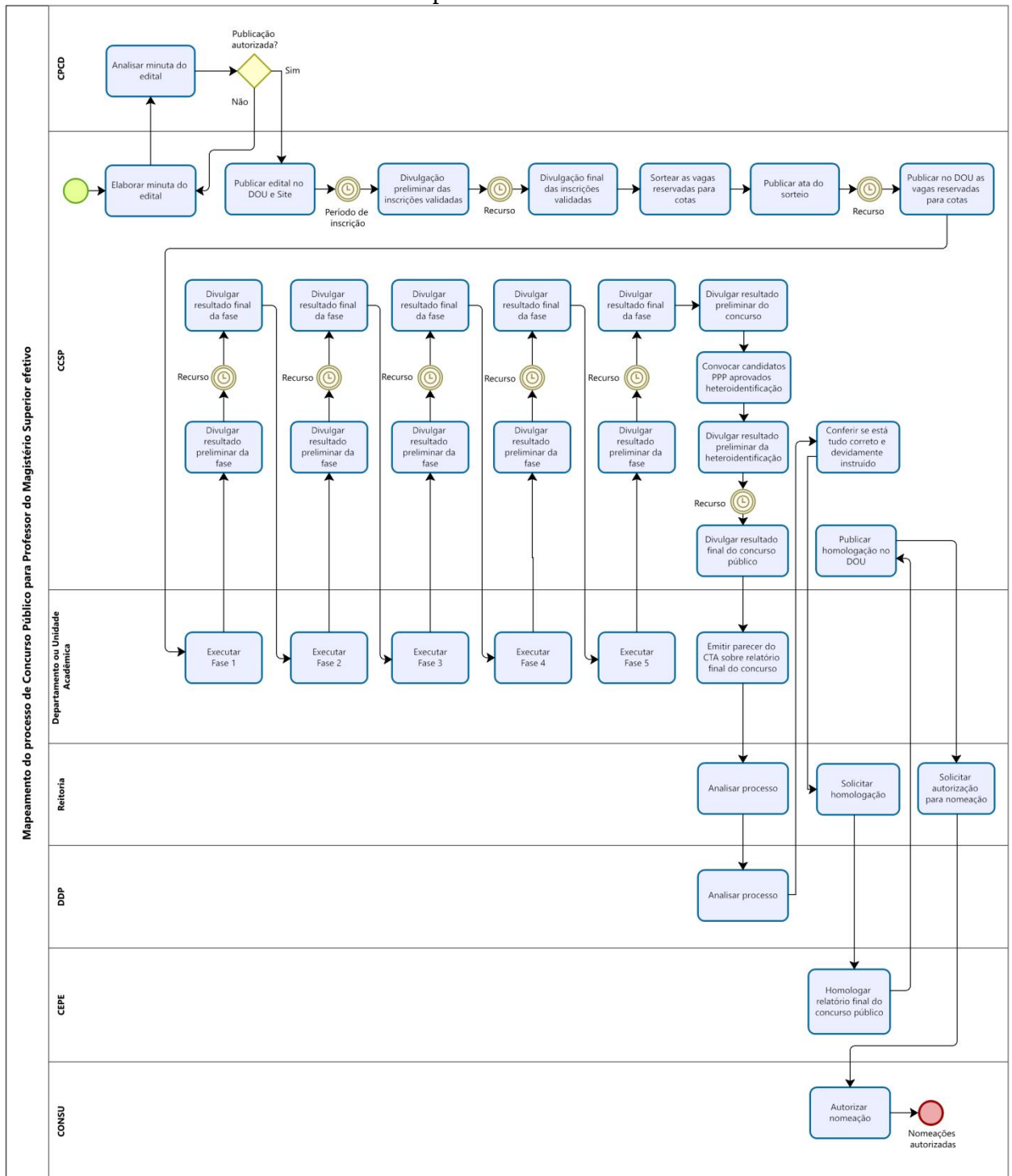
Responsável	Fluxo Principal	Subprocessos
CCSP	1. Elaboração de minuta do edital	1.1. A CCSP elabora minuta do edital junto com os Departamentos e Unidades Acadêmicas;
CPCD	2. Análise do edital	2.1 A CPCD analisa a minuta do edital do concurso público e aprova para publicação.
CCSP	3. Publicação do edital	3.1 A CCSP publica edital do concurso público no DOU e site.
CCSP e Departamento ou Unidade Acadêmica	4. Execução do cronograma do concurso público	4.1. Prazo para impugnação do edital; 4.2. Período de inscrição; 4.3. Período de solicitação de isenção de taxa de inscrição; 4.4. Divulgação preliminar das inscrições validadas; 4.5. Período de recurso das inscrições validadas; 4.6. Divulgação final das inscrições validadas; 4.7. Sorteio para vagas a serem reservadas para cotas; 4.8. Publicação da ata do sorteio; 4.9. Período para recurso do sorteio; 4.10. Publicação no DOU das vagas sorteadas e reservadas para cotas; 4.11. Fase I a V, todas as fases com resultado preliminar, recurso e resultado final da fase; 4.12. Resultado preliminar do concurso; 4.13. Convocação dos candidatos PPP aprovados para a reunião de heteroidentificação; 4.14. Reunião dos candidatos PPP aprovados com a comissão de heteroidentificação; 4.15. Resultado preliminar da heteroidentificação; 4.16. Recurso do resultado da heteroidentificação; 4.17. Resultado final do concurso público; 4.18. Encaminha processo para o CTA analisar o resultado.
CTA do Departamento ou Unidade	5. Emissão de parecer	5.1. O CTA emite parecer quanto ao resultado do concurso público.

Reitoria	6. Análise do processo	6.1. Analisa processo; 6.2. Encaminha processo para DDP analisar.
DDP	7. Análise do processo	7.1. Analisa processo; 7.2. Encaminha processo para a CCSP fazer análise documental.
CCSP	8. Conferência do processo	8.1. A CCSP confere se no processo está tudo correto e devidamente instruído.
Reitoria	9. Solicitação de homologação	9.1. A Reitoria analisa o processo e solicita à Câmara de Ensino de Graduação do CEPE homologação.
CEPE	10. Homologação do resultado	10.1. A Câmara de Ensino de Graduação do CEPE homologa relatório final do concurso público.
CCSP	11. Publicação da homologação	11.1. A CCSP publica a homologação do resultado final do concurso público no DOU.
Reitoria	12. Solicitação de autorização para nomeação	12.1. A Reitoria encaminha o processo para o CONSU solicitando a autorização da nomeação.
CONSU	13. Autorização de nomeação	13.1. Emite resolução autorizando a nomeação dos candidatos.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

A partir dessas informações, foi elaborado o mapeamento do fluxo do processo de concurso público para Professor do Magistério Superior efetivo na UFRPE, conforme **Figura 11**.

Figura 11 – Mapeamento do processo de concurso público de professor do magistério superior efetivo



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

4.3 ELEMENTOS QUE INTERFEREM NO PROCESSO E POSSÍVEIS SOLUÇÕES

Nesta seção estão relacionados os principais elementos que interferem positivamente ou negativamente no processo de reposição das vagas de docentes na UFRPE e as possíveis soluções identificadas na entrevista semiestruturada realizada com os servidores que atuam no DDP, SPP e CCSP.

O primeiro elemento que impacta positivamente no processo é a autonomia do DDP na gestão das vagas de docentes e na gestão dos concursos públicos, que foi conquistada no decorrer dos últimos anos. A gestão dos códigos de vaga dos docentes não era atribuição do DDP, que ficava apenas com a dos técnicos-administrativos. Essa gestão era realizada pela Reitoria, que por ter inúmeras atribuições levava muito tempo para conseguir analisar as solicitações de reposição. E isso estava prejudicando as solicitações de novos códigos de vagas ao MEC, que questiona a demora já que havia necessidade. Então, a partir de 2018 essa função começou a fazer parte da rotina do DDP.

O DDP também não era responsável pelos concursos públicos de docentes. Até 2021, todas as etapas do concurso eram feitas pela Comissão Permanente de Concurso Docente (CPCD) que é vinculada à Reitoria. Porém, em 2021 foi criada a Coordenação de Concurso e Seleção de Pessoal (CCSP), que é subordinada ao DDP/PROGEPE.

Atualmente, é o CCSP que gerencia os concursos públicos para cargo efetivo e os processos de seleção simplificada, ficando a comissão como instituição consultiva, para deliberar sobre assuntos propostos sobre o assunto.

Foi a partir dessas mudanças que começaram a ser criados mecanismos para o processo depender menos da Reitoria e assim o processo fluir mais rapidamente. Um exemplo, é o formulário da demanda didática e os critérios para análise da necessidade de reposição, que foi criado juntamente com a Reitoria e serviu para dar mais autonomia para SPP. Hoje, o processo vai para a Reitoria apenas para autorização. Antes disso, já foi analisado e já se encontra instruído com todos os documentos necessários.

É de suma importância reforçar essa autonomia do DDP. A Reitoria tem muitas atribuições, assim como o(a) presidente da CPCD, que também é um(a) professor(a) e tem outras atribuições além da comissão. Enquanto a equipe do DDP trabalha diariamente com toda a rotina dos concursos públicos e das nomeações. Essa autonomia possibilita, por exemplo, que o DDP entre em contato diretamente com os departamentos para resolver pendências do processo ou dar orientações, sem precisar depender da Reitoria ou do(a) presidente da CPCD, agilizando assim o trâmite do processo.

Além disso, a composição da Comissão é alterada de tempos em tempos. Consequentemente, o conhecimento adquirido com o decorrer das experiências não é mantido. Em uma estrutura administrativa, por mais que os funcionários se renovem, a rotina administrativa permanece.

O segundo elemento que impacta no processo é o tempo entre a abertura da vaga até a solicitação da reposição. O processo de reposição da vaga inicia com o Departamento ou Unidade Acadêmica fazendo a solicitação, mas de acordo com o DDP, é notável que eles têm dificuldade em definir para qual área será solicitada a reposição da vaga. O processo só inicia após essa definição, que é feita pelo CTA. Essa discussão é importante porque, com o passar dos anos, suas necessidades podem mudar, uma disciplina pode deixar de ser obrigatória no plano do curso, o PPC pode sofrer alteração, e muitos outros fatos podem acontecer.

Apesar da demora, não é comum deixarem de solicitar reposição para algum código de vaga. Segundo a SPP, alguns solicitam a reposição até antes da publicação da vacância. Mas, apesar de poucos, há casos em que não há solicitação, por diversos motivos, até por desconhecimento do próprio departamento ou unidade acadêmica de que aquele código está vinculado a eles.

Por isso, é importante intensificar o acompanhamento constante dos códigos de vaga, tarefa atualmente realizada pelo menos uma vez ao ano, geralmente no mês de abril, pelo DDP, ao fazer o Plano de Trabalho Anual (PTA). A referida tarefa compreende conferir todos os códigos de vaga e, no caso de identificar um código em aberto por muito tempo, o DDP entra em contato com o Departamento ou Unidade para saber o motivo e resolver a situação. Inclusive, já aconteceu do Departamento não saber que tinha um código de vaga disponível.

O terceiro elemento que impacta no processo é o tempo para execução de um concurso público para professor do magistério superior, que é um processo longo, demorado e composto por muitas fases (**Figura 11**). São cinco fases, todas com prazo para recurso, além do tempo para elaboração do edital, período de inscrição, pedido de isenção, publicação de resultado, homologação etc.

Antes da publicação do edital, vem a etapa de sua elaboração, que, de acordo com entrevista realizada com servidores que atuam no DDP, CCSP e SPP, é também bastante demorada. A CCSP organiza a minuta do edital, realiza várias reuniões com os diretores de cada área contemplada no concurso para alinhar as informações e os perfis dos candidatos, analisa os dados sobre as vagas, orienta-os para execução das fases, e se estiver faltando alguma informação no processo, o mesmo é devolvido. Depois de finalizada a minuta passa pela CDCP para discutir e deliberar sobre as alterações a serem realizadas.

No cronograma do Edital nº 47/2022, de concurso público de provas e títulos para o provimento de cargo de professor do magistério superior, o tempo entre a publicação do edital de abertura e do resultado final foi de quase sete meses. A publicação do edital aconteceu em 15/09/2022 e seu resultado final foi publicado em 03/04/2023.

De acordo com a CCSP, o fato de o cronograma ser cumprido independe desta coordenação, mas muito mais da legislação e de determinações do Ministério Público. Salienta-se que esse tempo não levou em consideração o tempo gasto com a elaboração do edital, o tempo para homologação do resultado, nem os trâmites processuais até a efetiva publicação da portaria de nomeação. Além disso, processos judiciais podem surgir no decorrer ou no final do certame.

Uma sugestão apontada na entrevista, seria juntar duas fases, como por exemplo, a prova didática com o plano de atividades (**Figura 12**). Cada fase do concurso tem um período para recurso, que consiste em dois prazos, um para solicitar o material e outro para entrar com recurso, de 24h cada. Então, assim, diminuiria o número de recursos e de prazos para solicitação e seria publicado um só resultado.

Mas, uma das preocupações do DDP é que o enxugamento das fases do concurso ocasione um aumento nas demandas judiciais. Qualquer alteração na resolução dos concursos tem que ser feita cautelosamente. Pois, se o candidato se sentir prejudicado ou a universidade não garantir a ampla defesa, pode haver um aumento nas demandas judiciais e, conseqüentemente, um aumento no tempo do processo de reposição das vagas. O importante é garantir o sucesso no final do concurso público, mesmo que isso implique em um processo um pouco mais demorado, é melhor do que ter que reaplicar o concurso.

Outro ponto que contribui com a demora no processo do concurso público é que após o resultado final, o processo passa por dois conselhos diferentes, pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) e pelo Conselho Universitário (CONSU), para homologação do relatório final do concurso e para autorização da nomeação, respectivamente. Uma sugestão dada pelo DDP é de mudar a resolução dos concursos públicos, para que o processo só precise ir para um Conselho para homologação do resultado (**Figura 12**). Após homologação não teria necessidade do outro Conselho autorizar cada nomeação, uma vez que essa é uma atribuição da Reitoria. Se trata de uma mudança importante, visto que as reuniões ordinárias de cada Conselho acontecem apenas uma vez por mês.

Outro fator é que, enquanto a execução do cronograma do edital do concurso não for finalizado, nem o DDP nem os Departamentos e Unidades Acadêmicas têm pessoal suficiente para dar conta de publicar outro edital simultaneamente. Enquanto o DDP, junto com a CCSP,

faz a gestão dos concursos, os Departamentos/Unidades executam as fases do concurso de docentes. Além disso, o DDP e CCSP também são responsáveis pelas seleções simplificadas de professores substitutos.

Uma alternativa sugerida pelo DDP é publicar dois editais de concurso público de professor do magistério superior efetivo por ano, um em cada semestre. Afinal, durante a execução do cronograma do concurso vão surgindo novas demandas para, quando finalizar o edital vigente, já ir acrescentando na minuta do próximo. A ideia é que assim o processo de reposição flua mais rapidamente. No entanto, publicar um edital atrás do outro é inviável, visto que a mesma Coordenação, também é responsável pelas seleções simplificadas de professor substituto, que acontecem entre um edital e outro de efetivo.

O professor substituto é contratado principalmente para substituir um professor efetivo na sua ausência, seja por causa de um afastamento para doutorado, ou por causa de licença maternidade, ou para ocupar um Cargo de Direção, entre outros motivos. Então, a contratação de substituto não depende de código de vaga desocupado, entretanto o efetivo só pode ser nomeado com um código de vaga disponível.

Há casos em que o código de vaga está desocupado, mas não se pode esperar por um docente efetivo. Por saber que o processo de concurso demora, antes de solicitarem um professor efetivo, o departamento pode solicitar um substituto. Afinal o processo seletivo é mais rápido, que segundo a DDP, demora em torno de dois meses. Pode-se ainda, solicitar os dois simultaneamente, para que quando o contrato do substituto vença, já possa nomear o professor efetivo, e assim diminuir o tempo da reposição.

Outro fator, é que, antigamente, os concursos públicos para docentes eram feitos por matérias. Nos últimos editais, o DDP vem orientando os diretores dos Departamentos e Unidades Acadêmicas a fazerem por área. Sem ampliar demais para não ficar generalista, nem restringir demais. Quando se especifica demais a vaga, pode dificultar a nomeação dos próximos candidatos para outras vagas. Precisando assim de um maior número de concurso público para atender todas as matérias. Também pode acontecer do PPC sofrer alteração com o passar dos anos e extinguir aquela matéria. Tudo isso precisa ser avaliado, afinal, quando se convoca um docente, a expectativa é que ele permaneça na instituição até sua aposentadoria. E ele pode não aceitar dar aula para outras matérias além da que prestou o concurso público, já que ele foi convocado para uma matéria específica.

Uma ação que impacta positivamente no processo do concurso público é o envio de e-mail para todos os departamentos com um ou dois meses de antecedência da publicação do edital. Ao avisar a todos que haverá concurso, permite que eles possam se preparar

previamente. Tendo em vista que os diretores sabem quando tem um processo de aposentadoria, por exemplo, tramitando e que vai sair antes da publicação do edital. Nesse caso, ele pode se antecipar, reunir o CTA para discutir para qual área vai aquela vaga, qual será o perfil do docente novo, e assim não perder o prazo para entrar no edital.

O quarto elemento que impacta no processo são as decisões judiciais. Quando algum candidato acredita que seus direitos foram violados e entra com uma ação judicial. Segundo a CCSP, essas decisões geralmente acontecem no final do concurso público, sendo poucas as decisões judiciais que acontecem durante a execução do concurso público. E cada juiz leva um tempo para emitir a decisão judicial, o que varia bastante. Na entrevista, o DDP citou um caso em que o concurso ocorreu em 2016 e o candidato só pôde ser nomeado em 2019. Nesses casos, a universidade não tem o que fazer, apenas cumprir o que determina o juiz e levar a experiência para que no próximo edital não se repita.

Geralmente essas decisões judiciais só interferem nas vagas para a área em que foi feito o questionamento judicial. Apesar do edital ser composto de vagas para diversas áreas, as demais áreas seguem os trâmites processuais normais.

Qualquer erro na execução das fases, pode fazer com que o candidato se sinta prejudicado e questione isso na justiça. Para diminuir esses casos, a CCSP e DDP vem atuando intensamente na orientação junto aos Departamentos e Unidades Acadêmicas, com reuniões antes da execução do concurso e manual sobre o assunto. Afinal, a CCSP atua no gerenciamento do concurso, mas quem executa as fases são os Departamentos e Unidades Acadêmicas. O Departamento/Unidade que está no próximo edital de concurso, pode não ter participado do edital anterior e, por isso, dificilmente vai saber de todos os cuidados necessários.

O quinto elemento que impacta no processo, não só nas nomeações da UFRPE como também em todos os órgãos públicos, é a aprovação da Lei Orçamentária Anual (LOA). LOA é um instrumento legal, votado e aprovado pelo Poder Legislativo, que detalha as receitas que serão arrecadadas e fixa os gastos e despesas do ano. Antes de sua aprovação, nenhum órgão pode nomear e nem fazer concurso público. Em 2023, por exemplo, a LOA foi publicada em 17/01/2023.

E o sexto elemento identificado que impacta no processo, mas que atualmente não interfere na UFRPE porém pode interferir futuramente, é o limite do Banco de Professor-Equivalente. A criação de vagas pelo MEC não altera o limite do banco. Eles disponibilizam mais vagas, porém o limite continua o mesmo. Pode acontecer de ter códigos de vaga

disponíveis, mas não ser possível nomear por causa do limite do Banco de Professor-Equivalente. Ou, pode ter limite mas não ter vaga.

Na UFRPE, para o cargo de Professor do Magistério Superior o limite é maior que o número de vagas, então hoje isso não é um fator impeditivo. Mas, para o cargo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) na UFRPE já aconteceu de ter vaga e não ter limite no banco de equivalência. Então, fica de alerta pois isso pode ser um impeditivo no futuro.

O **Quadro 8** apresenta uma síntese dos elementos que interferem no processo das possíveis soluções para agilizar e melhorar a qualidade do processo, segundo os servidores entrevistados que atuam no DDP, CCSP e SPP.

Quadro 8 – Elementos que interferem no processo e possíveis soluções

Nº	Elementos que interferem no processo	Possíveis soluções para melhorar o processo
1	Autonomia do DDP	→ A gestão superior da UFRPE reforçar a autonomia do DDP na gestão das vagas e dos concursos públicos de docentes.
2	Tempo entre a abertura da vaga até a solicitação da reposição	→ O DDP intensificar o acompanhamento dos códigos de vagas de docentes.
3	Tempo para execução de um concurso público para professor do magistério superior	→ Juntar fases do concurso para reduzir o número de recursos. → Alterar a resolução de concurso público para que o processo só precise ir para um Conselho (para homologação do resultado), em vez de ir para dois Conselhos (para homologação do resultado e autorização de nomeação). → Publicar dois editais por ano, um em cada semestre. → Realizar concurso com vagas por área, em vez de ser por matéria. → Enviar e-mail para todos os departamentos com um ou dois meses de antecedência da publicação do edital.
4	Processos judiciais no concurso público	→ Orientar os Departamentos e Unidades Acadêmicas sobre a execução das etapas do concurso público, com reuniões e manual sobre o assunto.
5	Aprovação da Lei Orçamentária Anual (LOA)	→ Não depende da UFRPE.
6	Limite do Banco de Professor-Equivalente	→ Não depende da UFRPE.

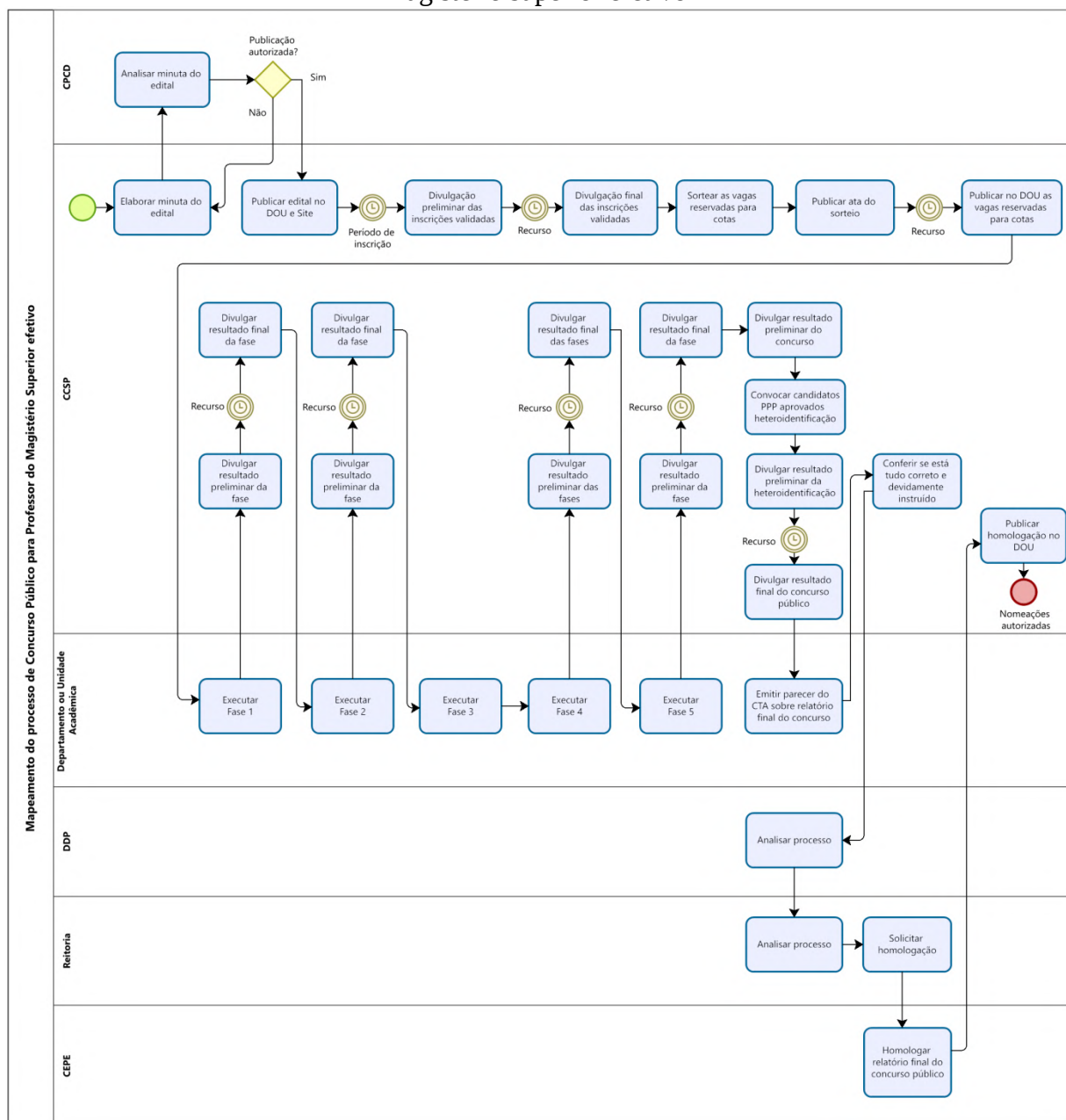
Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Todos esses elementos interferem de alguma forma no processo de preenchimento da vaga, impactando na quantidade de docentes para atender as demandas nas áreas de ensino, pesquisa e extensão da universidade. As soluções, por seu turno, podem melhorar o processo, garantindo mais agilidade e qualidade nas atividades desenvolvidas.

Com base nas sugestões apresentadas na entrevista semiestruturada, apresenta-se, a seguir, uma proposta de alteração no fluxo dos processos de concurso público, conforme **Figura 12**. Essa alteração tem como objetivo simplificar o fluxo do processo e para isso foram realizados os seguintes ajustes:

- a. Foi juntada as fases III e IV para serem executadas em sequência, com a divulgação de resultados e prazo para recurso no mesmo período;
- b. Após a emissão do parecer pelo CTA do relatório final do concurso, o processo deixa de ir para a Reitoria para análise e vai primeiro para o CCSP conferir se está tudo correto com o processo e devidamente instruído;
- c. Depois dessa verificação, o processo passa pela análise do DDP para só depois ir para a Reitoria. Evitando que a Reitora analise um processo que não está devidamente instruído ou com todas as documentações;
- d. Foi retirada a etapa após a homologação, que o CONSU autorizava a nomeação dos candidatos. Essa é uma etapa do processo de nomeação, atribuída ao reitor. Afinal, o concurso público tem um parecer favorável do CTA, passou por três análises de setores diferentes, e já foi homologado. Vale destacar que para isso ser modificado será preciso uma alteração na Resolução nº 097/2013 que trata das normas para realização de concurso público para servidores da UFRPE.

Figura 12 – Proposta de mapeamento do processo de concurso público de professor do magistério superior efetivo



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Os maiores gargalos na execução do processo de reposição de docente são complexos de serem resolvidos, pois não dependem exclusivamente da gestão da UFRPE. O concurso público, por exemplo, precisa atender a muitas leis e resoluções e, por isso, tem tantas etapas e prazos rígidos. Para fazer mudanças nessas legislações seria necessário mobilizar deputados e senadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta seção, as considerações finais foram divididas em duas partes. A primeira, apresenta as considerações sobre os objetivos gerais e específicos da pesquisa. Em seguida, a proposição de novos estudos sobre o tema.

Esta pesquisa estudou o processo de reposição das vagas do cargo efetivo de professor do magistério superior na UFRPE, entre os anos de 2015 a 2022, desde a liberação do código de vaga até o momento da nomeação. Com o objetivo geral de analisar os principais elementos que interferem no processo de reposição da vaga de professor do magistério superior e suas implicações na gestão da universidade.

Nesse período, foram preenchidos 344 códigos de vagas de docentes. Os resultados obtidos através do banco de dados gerado a partir das publicações das portarias de nomeação no DOU apontam que em 42,7% dos códigos levou-se até um ano para serem preenchidos, enquanto que 30,5% dos códigos levaram de um ano e um dia até dois anos. Em média, o processo levou um ano, sete meses e 15 dias até a reposição da vaga, atendendo ao primeiro objetivo específico.

Esse tempo para reposição do código de vaga leva em consideração desde a data da vacância do antigo servidor que ocupava o código ou da disponibilização do código de vaga pelo MEC, passando pela solicitação do departamento ou unidade acadêmica de novo servidor, avaliação da necessidade de novo docente, elaboração de concurso público, autorizações e todas suas etapas, até a nomeação.

Quanto ao segundo objetivo específico, o banco de dados mostrou que os motivos que resultaram nas nomeações foram a aposentadoria, a criação de vaga pelo MEC, a demissão, a exoneração a pedido, a redistribuição, a vacância por falecimento e a vacância por posse em cargo inacumulável. Dentre esses, a criação de vagas (35,2%) e a aposentadoria (33,7%) representam juntos aproximadamente 70% dos códigos de vagas.

O estudo mostra que o Governo Federal tem forte influência na quantidade de nomeações decorrentes desses dois motivos, visto que a criação de vagas depende da autorização do MEC e as aposentadorias sofreram um aumento quando houve tramitação de alteração nas regras de aposentadoria e os servidores sentiram seus direitos ameaçados.

As lotações que mais tiveram nomeações foram as Unidades Acadêmicas. E o banco de dados mostrou que as nomeações para as Unidades Acadêmicas localizadas fora do Campus Sede sofreram forte influência dos pedidos de redistribuição, das vacâncias por posse em outro cargo inacumulável e das exonerações a pedido. O que necessita de uma atenção

especial da gestão superior da universidade para saber porque não está retendo esses talentos, e eles estão saindo para outra instituição pública.

Em resposta ao terceiro objetivo específico, na entrevista realizada coletivamente com a DDP, SPP e CCSP, foram identificados alguns elementos que interferem no processo: aguardar autorização da Lei Orçamentária Anual (LOA) no início de cada ano, o tempo que o CTA do Departamento ou da Unidade Acadêmica leva para definir a área de reposição da vaga, o tempo de execução de um concurso público desde a elaboração do edital até a homologação do resultado final, os processos judiciais após realização de concurso público, a autonomia do setor responsável, e o limite do banco de professor-equivalente, que atualmente não interfere mas que futuramente pode interferir.

Referente ao quarto objetivo específico de apontar soluções para agilizar o trâmite do processo, foi percebido que nos últimos anos foi trabalhada bastante a questão da autonomia do setor responsável pelos concursos públicos e nomeação de docentes. E isso tem dado bons resultados na execução dos processos. É de bastante relevância que a gestão superior reforce essa autonomia.

Enquanto isso, há alguns elementos que a gestão universitária não tem autonomia para mudar, como a aprovação da LOA, as decisões de processos judiciais e o limite do banco de professor-equivalente.

E sobre o concurso público de docentes, é um processo com muitas etapas demoradas, e prazos rígidos estabelecidos em legislações. Qualquer alteração nesse tipo de processo, é complexo pois pode ocasionar em aumento na quantidade de processos judiciais, ampliando ainda mais esse prazo de reposição.

O presente estudo pretende alertar a gestão universitária e o Governo Federal da importância da gestão do processo de reposição das vagas de docentes nas universidades em geral, pois quanto mais tempo leva, maior a perda do capital intelectual no ensino, pesquisa e extensão.

Como proposta de novos estudos, propõe-se fazer uma pesquisa nas Unidades Acadêmicas da UFRPE fora do campus Sede, para entender o motivo dos altos percentuais de vagas provenientes de exoneração a pedido, redistribuição e vacância por posse em outro cargo inacumulável percebido na análise do banco de dados das portaria emitidas entre 2015 e 2022. Com o objetivo de buscar dados para entender o porquê e se há relação com a distância da capital do Estado ou infraestrutura do campus.

REFERÊNCIAS

- BALDAM, R.; ABEPRO, A.; ROZENFELD, H. **Gerenciamento de Processos de Negócio - BPM: uma referência para implantação prática**. São Paulo: GEN LTC, 2014. *E-book*.
- BELLUZZO, Luiz Gonzaga. **A tirania do mérito**: Michael Sandel demole engodo do esforço pessoal. Carta Capital. [2020]. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/economia/a-tirania-do-merito-michael-sandel-demole-engodo-do-esforco-pessoal/> Acesso em: 23 jul. 2022.
- BILHIM, João. O Mérito nos Processos de Seleção da Alta Direção da Administração Pública Portuguesa: mito ou realidade? **Sequência**, v. 33, n. 65, p. 57-78, 2012. DOI: <http://dx.doi.org/10.5007/2177-7055.2012v33n65p57>. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/2177-7055.2012v33n65p57>. Acesso em: 12 jul. 2022.
- BPM CBOK. **Guia para o gerenciamento de processos de negócio**: corpo comum de conhecimento. Versão 3.0. Brasil: ABPMP, 2013.
- BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 05 jul. 2022.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 26 maio 2022.
- BRASIL. **Lei nº 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 26 maio 2022.
- BRASIL. **Lei nº 2.924, de 5 de janeiro de 1915**. Fixa a despesa geral da Republica dos Estados Unidos do Brazil para o exercício de 1915. [Publicação original informatizada]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1910-1919/lei-2924-5-janeiro-1915-574326-publicacaooriginal-97490-pl.html> Acesso em: 3 ago. 2022.
- BRASIL. **Decreto nº 7.485, de 18 de maio de 2011**. Dispõe sobre a constituição de banco de professor-equivalente das universidades federais vinculadas ao Ministério da Educação e regulamenta a admissão de professor substituto, de que trata o inciso IV do art. 2º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. Brasília, 18 de maio de 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7485.htm Acesso em: 12 jul. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 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. 2014.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm
Acesso em: 24 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 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. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm . Acesso em: 14 set. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 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. 2019. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/69185023 . Acesso em: 26 maio 2022.

BRASIL. **Lei Complementar nº 173, de 27 de maio de 2020.** Estabelece o Programa Federativo de Enfrentamento ao Coronavírus SARS-CoV-2 (Covid-19), altera a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-complementar-n-173-de-27-de-maio-de-2020-258915168>. Acesso em: 05 maio 2023

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Democracia, estado social e reforma gerencial. **Pensata**. São Paulo, v. 50, n.1, p. 112-116, 2010. DOI <https://doi.org/10.1590/S0034-75902010000100009>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/gfRLmWnLrxgkj6ChFJrZ53s/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 jul. 2022.

BRESSER PEREIRA, L. C. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 47, n. 1, p. 07-40, 2015. DOI: 10.21874/rsp.v47i1.702 . Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/702> . Acesso em: 18 jul. 2022.

BRESSER PEREIRA, L. C. Reforma gerencial e legitimação do estado social. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 51, n.1, p. 147-156, 2017. DOI: 10.1590/0034-7612166376

BULHÕES, L. M. G.; ARRUDA, D. de O. Cotas Raciais em Concursos Públicos e a Perspectiva do Racismo Institucional. **NAU Social**, [S. l.], v. 11, n. 20, p. 5-19, 2020. DOI: 10.9771/ns.v11i20.35672 . Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/nausocial/article/view/35672>. Acesso em: 12 jul. 2022.

CASTRO, Marcos Paulo de Assis. **Particularidades e nuances do processo de concurso docente na Universidade Federal Rural de Pernambuco:** uma análise a partir do BPM. 2020. 102 p. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2020.

COSTA, Marco Antonio F. da; COSTA, Maria de Fátima Barrozo. **Projeto de pesquisa:** entenda e faça. 3. ed., Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DENZIN, N. K; LINCOLN, Y. S. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DOLHNIKOFF, Miriam. **O pacto imperial: origens do federalismo no Brasil do século XIX**. São Paulo: Globo, 2005.

ENAP. **INFOGOV Dados Navegáveis**. [2022]. Disponível em: <https://infogov.enap.gov.br/dados-navegaveis>. Acesso em: 15 jul. 2022.

EVANS, Peter. **Autonomia e parceria: estados e transformação industrial**. Tradução de Christina Bastos Tigre. Rio de Janeiro, Editora UFRJ, 2004. 401 p. ISBN: 857108274X.

FARIA, José Henrique de; MENEGETTI, Francis Kanashiro. Burocracia como organização, poder e controle. **RAE São Paulo**, v. 51, n. 5, p. 424-439, 2011.

FONTELLERES, Mauro José; SIMÕES, Marilda Garcia; FARIAS, Samantha Hasegawa; FONTELLERES, Renata Garcia Simões. **Metodologia da pesquisa científica: Diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa**. 2009. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C8_NONAME.pdf. Acesso em: 30 maio 2022

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

MANNHEIM, Karl. **Ideologia y utopía**. México: Fondo de Cultura Económica, 1941.

MELLO, L.; RESENDE, U. P. de. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. **Sociedade e Estado**, [S. l.], v. 34, n. 01, p. 161–184, 2019. DOI: 10.1590/s0102-6992-201934010007. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/sociedade/article/view/23925>. Acesso em: 12 jul. 2022.

MERTON, Robert K. **Sociologia: Teoria e estrutura**. Tradução de Miguel Maillat. São Paulo: Mestre Jou, 1970.

MICHELSONS, Robert. **Political parties**. Glencoe, Illinois: The Free Press, 1949.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Portaria ME nº 10.041, de 18 de agosto de 2021**. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-me-n-10.041-de-18-de-agosto-de-2021-339516585>. Acesso em 20 jan. 2023.

MISES, Ludwig Von. **Bureaucracy**. New Haven, Conn, Yale University Press, 1944. p. 231.

MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia de. **Teoria geral de administração**. 3 ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

MOTTA, Fernando C. Prestes; BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **Introdução à organização burocrática**. 2. ed. rev. São Paulo: Thomson, 2004.

NEIVA, Rosaura Maria Barbosa Mesquita. **Gestão da informação aplicada aos processos de aposentadoria dos professores da UFRPE**: uma análise frente às emendas constitucionais à Constituição de 1988. 2020. 93 p. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2020.

PALUDO, Augustinho Vicente. **Administração Pública**: teoria e questões. Rio de Janeiro: Elsevier Editora, 2010. *E-book*.

RAMOS, Guerreiro. **Administração e contexto brasileiro** – esboço de uma teoria geral da administração. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1983.

SANDEL, Michael J. **A tirania do mérito**: O que aconteceu com o bem comum? Tradução de BhuviLibanio, 1ª ed., Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2020.

SANTOS, Edmilson Santos dos; GOMES, Nilma Lino; SILVA, Givânia Maria da; BARROS, Ronaldo Crispim Sena. Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 42, p. 1-21, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/ES.253647>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/JsP8qXvPqRNbsR6PRd9WkXB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 jun. 2022.

SECCHI, Leonardo. Modelos organizacionais e reformas da administração pública. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 2, p. 347-369, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122009000200004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/ptr6WM63xtBVpfvK9SxJ4DM/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 jul. 2022.

SOUZA, André Peixoto de. **A falácia da meritocracia**. Le Monde Diplomatique Brasil. [2022]. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/a-falacia-da-meritocracia/>. Acesso em: 23 jul. 2022.

SOUZA, Gabriela Mattei de; RIBAS, Ruy Tadeu Mambrini. O concurso público como regra geral de seleção de pessoal na administração pública e sua aplicação nas universidades federais brasileiras. In: XX COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA - CIGU 2021. 20. 2021. **Anais do XX Colóquio Internacional de Gestão Universitária**. 2021.

TAVARES, Maria das Graças Medeiros; OLIVEIRA, Maria Antonieta Albuquerque de; SEIFFERT, Otília Maria Lúcia Barbosa. Avaliação da educação superior na revista Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação: ênfases e tendências. **Ensaio: avaliação e políticas públicas em educação**, v. 19, p. 233-258, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ensaio/a/nsSMqjyPXMbHyNvj6cfZ9yN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 jun. 2022.

UFRPE. **Estatuto e Regime Geral**. 1985. Disponível em: <https://parcerias.ufrpe.br/sites/default/files/inline-files/estatuto-ufrpe.pdf>. Acesso em: 05 maio 2023.

UFRPE. **Resolução nº 097/2013**. Revoga Resolução 265/2012 deste Conselho e aprova novas Normas para realização de Concurso Público para servidores da Universidade Federal Rural de Pernambuco. 2013.

UFRPE. **Plano de Funcionamento Pandemia**. 2020. Disponível em:
https://www.ufrpe.br/sites/www.ufrpe.br/files/Proposta_%20Minuta_Plano%20Funcionamento%20UFRPE%20enviada%20aos%20Conselhos.pdf. Acesso em: 05 maio 2023.

UFRPE. **Nota Explicativa**. 2021, Disponível em:
<http://www.concurso.ufrpe.br/sites/www.concurso.ufrpe.br/files/selecoes/2021005/211110%20-%20NOTA%20EXPLICATIVA.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2022.

UFRPE. **Relatório de Gestão 2021**. [2021]. Disponível em:
<http://ww2.proplan.ufrpe.br/sites/ww2.proplan.ufrpe.br/files/RELAT%C3%93RIO%20DE%20GEST%C3%83O%202021%20final%20site.pdf> . Acesso em: 3 ago. 2022.

UFRPE. **Edital nº 47/2022** - Concurso Público de Provas e Títulos para o Provimento de Cargo de Professor do Magistério Superior. 2022. Disponível em:
http://www.concurso.ufrpe.br/sites/www.concurso.ufrpe.br/files/selecoes/2022006/220921%20-%20EDITAL%2047_2022%20-%20ABERTURA%20CONCURSO%20DOCENTE%20-%20ATUALIZADO.pdf.pdf. Acesso em: 28 abr. 2023.

UFRPE. **Relatório de Gestão 2022**. [2022]. Disponível em:
http://ww2.proplan.ufrpe.br/sites/ww2.proplan.ufrpe.br/files/RELAT%C3%93RIO%20DE%20GEST%C3%83O%202022%2009-02-2023_img_VERS%C3%83O%20FINAL2_0.pdf.
 Acesso em: 12 abr. 2023.

WEBER, Max. **Burocracia e carisma**: uma filosofia da história. *In*: WEBER, Max. Ensaios de Sociologia. 5. ed. Rio de Janeiro: LTC, p. 68-72, 1982. 503 p.

APÊNDICE A – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA

Entrevistados(as): Responsáveis pela DDP, SPP e CCSD da PROGEPE.

Data: 19/04/2023

Local: PROGEPE/UFRPE

PERGUNTA: Descrever como ocorre o processo de reposição de docentes desde a liberação da vaga até a nomeação.

SPP: Bom, para reposição da vaga, ocorre da seguinte maneira, quando há publicação no diário da vacância, seja aposentadoria ou exoneração, a vacância foi publicada, quem inicia esse processo de reposição é demandado pelo departamento. O departamento é que abre o processo, solicitando a reposição daquela vaga. Se tiver concurso válido, a gente vai nomear de acordo com os candidatos aprovados. Se não houver concurso válido, ele vai abrir um processo solicitando a reposição daquela vaga através de um concurso. Então, ele vai abrir um concurso para aquela vaga, e já vai para CCSP essa parte de abertura de concurso. Se já existia um edital com classificados, vem para SPP. Quando o processo chega para mim, eu vou ver a instrução processual dele, se consta os editais, todas as informações sobre o concurso, se eu tiver alguma dúvida retorno o processo para o departamento. Mas de início é verificar se está instruído com edital, com o objeto de contratação, que seria vaga, a origem, mesmo que não tenha a portaria e tudo mais, isso eu vou no diário e pego, mas que tenha essas informações. E hoje em dia a gente pede a demanda didática. A vaga só volta para aquele setor, para aquele departamento, se o departamento justificar demanda didática. Que é o departamento comprovar que não tem professor suficiente para atender aquela área. O departamento de física, o professor se aposentou, era da área geral de física, aí ele tem que mandar a relação de todos os docentes daquela área de física geral, para comprovar cada docente tem que ter no mínimo 8 horas de sala de aula, fora o que fazem de pesquisa e extensão. Então eles têm que mandar para gente uma tabela constando o nome de todos os professores da área e dizendo qual a carga horária de cada um semanal, para justificar que aquele código de vaga volta para o departamento. Se o departamento não justifica, a gente não nomeia. Vou entrar em contato com Renata, informar que não houve a demanda didática para aquela aquela área, aí junto com a Reitoria se toma outras decisões em relação àquele código.

PERGUNTA: Se entender que não tem necessidade, o processo volta para o departamento com a negativa?

SPP: Encaminho para DDP dando a negativa, para ela ter conhecimento e tomar as providências junto com o departamento. Ela dá um parecer.

DDP: A gente não devolve para o departamento não. É difícil de acontecer uma situação dessas. A gente manda para o reitor. SPP manda pra mim, eu faço um parecer, mando pra pró-reitora (PROGEPE) para ela analisar e ela solicita ao reitor alteração do código de vaga. Na verdade quem dá essa notícia ao departamento, que a vaga vai voltar é o “reitor”. A gestão do código de vaga, quem vai determinar onde vai o código de vaga é o reitor. A gente faz uma

assessoria, então a gente diz ‘olha é melhor não voltar porque não cumpriu’. A gente obviamente senta com o processo, faz uma discussão com ele, ele fala com o departamento, se o departamento justificar de alguma forma também, e se ele realmente bater o martelo que não vai voltar para lá, a gente redireciona para outro lugar que está precisando de professor.

PERGUNTA: E essa questão da unidade solicitar, vocês não tem controle, por exemplo teve uma aposentadoria hoje, esse código de vaga ele vai ficar lá até a unidade solicitar reposição, se ela não solicitar ele fica em aberto?

SPP: muitas vezes quando é publicado, eu passo essa informação para Renata, passo todas as publicações de nomeação, consulto o diário todo dia, se houve publicação mando para DDP. Já é normal antes do processo de vacância, ainda tá rolando, o departamento já tá em cima de DDP, dizendo ‘olhe tem um processo’, às vezes ele abre processo já indicando que existe o processo de vacância e o processo fica parado até que haja publicação. Quando é muito longo, assim tipo uma coisa que vai acontecer, há perspectiva de se aposentar daqui a 6 meses, eu envio para Renata e digo ‘sugiro que o processo fique no departamento quando houver a publicação do ato aí ele devolve para tramitar’, porque eu ficar com processo parado não vai resolver. Pode acontecer essa situação também. Geralmente esse papel em contato com o departamento é da DDP. O processo quando chega para mim já é para nomear, eu não faço muito essa ponte com o departamento.

DDP: A gente pegou a gestão das vagas e dos concursos recentemente, porque antes não era a gente que fazia a gestão das vagas nem era a gente que fazia a gestão dos concursos. Então quando foi, até falei que isso foi na aposentadoria de Fátima, que a gente começou a pegar os códigos, porque não ficava com um setor responsável, ficava direto com a reitora. Então ela controlava tudo isso, então os processos demoravam muito para chegar pra gente, porque o departamento pedia à reitoria e depois ficava lá, porque ela analisava, não sei quais os critérios que ela utilizava para dizer se ia voltar ou se não ia voltar, enfim. Quando Fátima Moraes, que ficava junto com ela, que nem era do setor, era de outro setor, mas ficava junto com ela vendo esses códigos de vaga. Antes dela se aposentar a gente pediu para absorver isso porque tava dando muito problema para gente, porque justamente isso, a gente responde auditoria, por exemplo, o MEC questiona porque o código está muito tempo sem ocupar e isso dificulta quando ia pedir códigos novos. ‘mas vocês estão pedindo códigos novos se vocês tem 50 códigos aí e não fez reposição’ então isso começou a impossibilitar diversas outras coisas. Foi quando começou a orientar ‘professora, isso precisa vim pra gente, pra gente ter essa gestão do código’, porque ela era reitora então não tem como ficar olhando isso. E depois de muita discussão, a gente conseguiu. Aí Fátima Moraes na época ela estava se aposentando, a gente aproveitou a situação e veio a gestão do código pra gente. E o concurso só veio em 2021, praticamente. A gente começou a ter essa gestão maior. Os departamentos eles já pedem, às vezes até antes, só que eles pediam pra reitoria, e ficava lá, demorava pra vim pra gente. E quem analisava a demanda didática era a própria reitora. Depois a gente sentou com ela, ela passou essa análise, aí a gente começou a criar um fluxo de que os processos antes de ir pra reitoria, ou mesmo que fosse, ele encaminhe pra gente, pra que a gente faça as análises todinha pra depois ele determinar se essa vaga fica ou não.

PERGUNTA: Então, verifica se a vaga está ocupada ou desocupada, vê se tem concurso válido, se tem candidato aprovado. E o CONSU precisa autorizar essa nomeação?

SPP: Geralmente passa pelo CTA do departamento. Eles fazem uma decisão dizendo que há necessidade. Eu já peguei processo de há vaga de determinada área mas no departamento foi decidido que não vai pra aquela área, vai pra outra.

PERGUNTA: Então esse CTA é vem junto com a solicitação?

SPP: É, vem.

PERGUNTA: Porque eu já vi processo que vem uma resolução do CONSU, só dizendo que autoriza nomear.

SPP: É quando é no concurso. Quando é concurso aí tem essa tramitação todinha para chegar na nomeação. Quando tem concurso válido não precisa, a gente coloca a resolução porque é um documento para instruir.

PERGUNTA: Então é como se fosse a homologação do concurso?

SPP: É. Essa resolução é. São duas resoluções. É uma de homologação do resultado e a outra autorização de nomeação.

DDP: Agora veja, são dois momentos diferentes. esse é o fim. O que SPP falou é ainda de quando a vaga surge. Então quando a vaga surge, geralmente é o supervisor de área que diz assim professor fulano de tal se aposentou, aí pede ao diretor a reposição da vaga. Aí coloca o motivo e já coloca a demanda didática. Aí vai para o CTA, o diretor encaminha para o CTA, é o conselho técnico administrativo do departamento, aí vai ser discutido se vai mudar de área se realmente tem necessidade. Porque eles que fazem a gestão do que precisam. A partir do momento que batem martelo lá no CTA aí mandam pra SPP, já com a demanda didática. É quando começam as análises, se a vaga vai, se a vaga volta, se tem concurso, se não tem.

PERGUNTA: Eu peguei um processo, aí eu vi que tu colocou a tela do SIAPE com código de vaga, o edital do concurso e da homologação, resolução do CONSU com a homologação do resultado, resolução da nomeação, publicação da vacância e se tiver outros candidatos a nomeação dos candidatos anteriores.

SPP: Esse é um processo em que já houve uma nomeação. Quando já houve nomeação a gente pega as informações dos outros candidatos, porque nos processos antigos podem ter também alguns candidatos desistiu do concurso. Aí vai ter o documento de desistência, então no processo mais recente a gente tem que instruir o máximo com essas informações porque fica mais fácil pra você buscar essas informações depois. Geralmente a gente pega as

informações todinha dos processos antigos, aí se tiver o termo de desistência aí vai está lá, sempre no último processo vai ter informação bem completinha, pra gente nao perder essa.

PERGUNTA: Se não tiver concurso válido vai pra CCSD?

CCSP: É. Pra mim quando chegar já é com a autorização do reitor. Porque passou pela SPP, está tudo ok com a demanda didática, Renata manda para o reitor para autorização, aí que volta para a gente e aí a gente vai observar se tem todas as informações que a gente precisa para o edital. Perfil do candidato, quantidade de vagas. A gente pega essas informações e vai montar o edital, agora esse edital a gente não monta assim com a demanda que vai chegando a gente vai meio que fazendo e juntando. Até porque não dá pra abrir só com uma vaga, porque o Ministério Público não permite que a gente abra só para uma vaga ou uma área. Aí a gente vai organizando o edital e lança.

SPP: Faz uma minuta, tipo um esqueleto do edital e depois vai acrescentando as vagas que vão chegando.

CCSP: Isso, a gente organiza, reúne os departamentos, conversa sobre as vagas, as áreas, orientar sobre a elaboração do edital, manda pra eles o cronograma para eles terem uma noção de quando vai começar e de quando vai terminar, pra eles saberem se eles estão realmente de acordo. Leva um tempo nesse processo de ajuste também.

PERGUNTA: Então além do processo do concurso, de cronograma, de abrir concurso, de demorar a questão da aprovação, ainda tem esse tempo de esperar juntar uma certa quantidade?

CCSP: Isso.

PERGUNTA: E isso demora muito?

DDP: O que acontece é o seguinte. O concurso para docente é longo, ele não é um concurso que a gente faz em um mês. É em três ou quatro meses.

CCSP: É quatro.

DDP: do início das inscrições. Fora o que a gente faz antes. Antes do edital sair em diário oficial existem reuniões com os diretores, a gente chama, a gente analisa tudo. Aí tá faltando uns pontos, um perfil está errado, a gente devolve. Aí, enfim, publicou, da publicação são quatro meses no mínimo. Quando não vem algum problema pra ele finalizar. Então nesse período já chegaram outras demandas. Então, assim, meio que acumula, porque vai chegando e a gente vai acumulando, a gente não abre edital em cima de edital, até porque a gente não tem pessoal nem pernas suficientes. porque a gente coordena o edital mas quem executa são os departamentos. a gente só faz coordenar. as meninas publicam, orientam, pode isso, pode aquilo. então nem o departamento tem pessoal suficiente para executar dois três concursos,

nem a gente tem pessoal para coordenar dois ou três concursos de uma vez só. Nesse período vai ter uns 5 meses. A gente publicou um agora, acabou agora em março, mas já tem demandas que foram chegando porque foi publicado em dezembro/2022. Então de dezembro pra agora já se aposentou, muita gente saiu, aí os departamentos já fizeram. Os processos estão parados, então a gente vem trabalhando para priorizar no sentido de publicar pelo menos dois editais no ano. Um no primeiro semestre e outro no segundo semestre. É o que a gente está começando a tentar organizar isso. Porque no meio dessas publicações tem os substitutos que são urgentes urgentíssimos. Então, às vezes a gente meio que agora mesmo a gente está trabalhando num de substituto. Então não tenho como trabalhar também no de efetivo. Porque nem a gente consegue dar conta nem os departamentos conseguiriam. Então a gente está tentando organizar dessa forma. Então meio que acumula por uma questão de ir chegando.

CCSP: E também teve a questão da pandemia, que a gente passou 2020 sem fazer concurso. Inclusive um concurso que a gente tinha em andamento a gente teve que suspender o cronograma por conta da pandemia, e retomou ele em 2021. aí foi que a gente conseguiu abrir outro também em 2021, que foi o edital 29, que não lembro a quantidade de vagas. Mas já estava acumulado por causa desse período também que a gente passou sem poder fazer. Então sempre tem demanda. Quando a gente vai abrir, com DPP explicou já tem, já chegaram processo que a gente já tá aguardando pra só lançar edital.

PERGUNTA: Em 2020 no caso foi proibido mesmo?

CCSP: Tinha aquela norma que não podia vir pra universidade, e tinha uma parte que falava sobre concurso. Que estava proibido juntar pessoas.

DDP: A gente ainda chegou a fazer de substituto no finalzinho porque era uma coisa que era muita gente e a gente dispensou a prova didática, ficou só no currículo. Foi horrível, mas foi a solução que a gente achou. Mas a gente não pode contratar um efetivo sem ver se tem didática, porque uma coisa é substituto. Então a universidade preferiu proibir.

PERGUNTA: No caso, quando é que se pede um professor substituto ou um efetivo? É quando não se consegue um efetivo é que vem o substituto?

SPP: O substituto ele acontece não só quando há a vaga. Uma das principais coisas é para substituir um efetivo. Então, nem sempre vai ser quando vai surgindo uma vaga. Se o professor está ocupando um cargo de direção, nos campos, se está afastado para doutorado, estudo, licença maternidade. Ele precisa de um código de vaga entre aspas. Ele precisa estar no SIAPE, tanto ocupado como desocupado. Mas para efetivo a gente só pode se tiver desocupado.

DDP: Ele vincula o substituto a um professor, aí esse professor tem que está afastado, ou ele pode aposentado também. Aí ele se aposentou no meio do semestre, ou como a gente sabe que o concurso vai demorar muito e o concurso de substituto é mais rápido, demora no máximo dois meses, então assim, o que é que o departamento faz, ele pede primeiro um

substituto para cobrir a carga horária do professor que se aposentou, e fica esperando a gente publicar o edital, já manda a demanda para o efetivo.

SPP: As vezes pode fazer até os dois do mesmo jeito, concomitantes. Mas a gente preenche o substituto, mais rápido, preenche logo com substituto, como substituto tem prazo determinado, a gente espera terminar o contrato para nomear o efetivo.

DDP: Que aí o concurso já tem sido realizado.

PERGUNTA: Então quer dizer que se passar, vamos dizer, dois anos para conseguir o efetivo, esse tempo não quer dizer que fica sem professor?

SSP: Não, pode ter substituto.

DDP: Geralmente tem substituto.

PERGUNTA: Aí depois de verificar tudo isso, o processo vai para DDP, que aí solicita a Reitoria né? Aí a Reitoria autorizando, volta para SPP e coloca aqueles dados para emissão de portaria e publicar.

DDP: É porque tanto para nomear um edital que já existe como para nomear um edital novo, primeiro sempre vai pra SPP. Esse início a gente fechou o fluxo assim. o departamento pede, manda a demanda, quem analisa a demanda didática é SPP, aí ok tem demanda, tem concurso, aí quando pergunta se tem concurso a CCSD confirma se tem. Porque o concurso é da rural, agora mesmo chegou um processo. A UACSA está fazendo redistribuição, aí eles disseram que não tem concurso de matemática, mas tem na UAST. Então se eles querem um concurso de matemática, e a gente tem candidato aprovado, mesmo que seja na UAST, a gente tem que perguntar ao pessoal da UAST se eles querem vir pra essa vaga. se um deles quiser, a gente tem que nomear. tendo um concurso aberto eu não posso abrir outro concurso com a mesma área. se todos não quiserem, aí a SPP coloca a documentação que não aceitaram e aí abre um novo edital

SPP: justifica que com mesmo um concurso válido, os candidatos aprovados que não foram para aquela localização, não aceitaram. Aí eu pego um termo de permanência ou de desistência, e a gente coloca no processo para instruir.

DDP: aí é isso, o processo sempre vai pra SPP, aí depois dela ela distribui, se tiver pra ser concurso vem pra mim e eu mando pra CCSP. Se for, já nomeação, vindo pra mim, eu mando pra reitoria. Na verdade, eu mando pra reitoria pedindo os dois e volta ou para SPP ou para CCSP.

CCSP: E depois que tem o concurso, que finaliza tudo, que organizam tudo direitinho vai de novo pro CTA para homologar para darem um parecer quanto o resultado do concurso, depois vai pra reitoria, encaminha pra DDP, depois encaminha pra gente pra conferência do processo, aí eu devolvo dizendo se está tudo certinho, volta pro reitor, o reitor manda pro

conselho, o conselho devolve, dizendo que está tudo ok para homologação, aí volta pra gente para homologar no diário oficial, homologuei, devolvo para reitoria, que manda pro conselho de novo pro conselho autorizar a nomeação. Aí autorizou a nomeação, vai para SPP para continuar o trâmite.

DDP: e a gente está até começando a rever a resolução de concurso, e a gente vai tentar tirar essa parte, porque a gente acha que não precisa ficar indo e voltando, toma mais tempo, a proposta que a gente está discutindo e vai levar pra comissão e depois pró-reitor é que ele vá só uma vez pro conselho. Ele vá, seja homologado o resultado e pronto e o resto a gente administra. Mas do jeito que ele está hoje ele passa duas vezes no conselho para homologar depois para autorizar nomeação. Aí fica um processo muito longo. Porque o conselho, às vezes, acontece só uma vez no mês.

PERGUNTA: aí outra pergunta, quais são os principais elementos que interferem no tempo de execução do processo?

SPP: Para nomeação, o que barra de início é se a gente vai ter orçamento. No início do ano, até a aprovação da lei orçamentária, pra gente começar a nomeação. Esse é o primeiro impedimento que a gente tem no início do ano. E também, a gente recentemente, teve com os códigos novos, que foram códigos disponibilizados pelo MEC para Universidade. Então, ficou um tempo, quase dois anos, que a gente não pode utilizar esses códigos para nomeação. Eram códigos que foram criados e disponibilizados para as Universidades, então aquele código que não foi de vacância, que foi de criação, a gente ficou impedido, então mais ou menos uns dois anos sem reposição. A gente tinha muitos códigos.

PERGUNTA: E quem determinou esse negócio de dois anos sem poder ou foi por causa da pandemia ou foi uma determinação?

DDP: foi uma determinação federal que suspendeu as nomeações durante a pandemia.

SPP: Mas foi esses códigos novos, só dos novos.

PERGUNTA: Mas geralmente quando vem um código novo, você nomeia normal?

SPP: Sim.

PERGUNTA: E esse código novo ele altera o banco de equivalência?

SPP: Não altera assim. Porque a gente tem um limite, o MEC só disponibiliza dentro daquele limite que a gente tem, então ele não faz alteração. O que a gente vai gerenciar o banco é se dentro daquele limite que a gente tem a gente pode nomear mais efetivos ou só pode utilizar para substituto. É essa justamente essa diferença, a gente poder ter no banco de equivalência da gente pode dizer que a gente pode ter mil efetivos e quinhentos substitutos, a gente pode

ter duas mil vagas mas a gente só pode dar provimento a mil, porque o banco da gente limita que a gente só pode mil.

DDP: Como pode ser ao contrário, a gente tem um banco equivalente de mil e a gente só tem 900 vagas.

PERGUNTA: Então quando ele libera código de vaga...

SPP: Nem sempre a gente vai poder repor, que a gente tem que observar quanto é que a gente tem no limite de banco.

PERGUNTA: Então é outro limitante?

SPP: É. No CODAI há muito tempo que a gente tinha vaga, mas não tinha saldo no banco. Então ficou os códigos lá parado muito tempo. Eu acho que a última nomeação que eu fiz foi em 2019.

DDP: Para professor do magistério superior nunca aconteceu. Porque sempre tem um saldo muito bom. O saldo da gente é muito bom. Toda vez que eles liberam, a gente nunca teve problema com saldo. Mas só no EBTT, mas no magistério superior não. Até hoje não foi um fator limitante, pode ser no futuro.

SPP: O único limitante é autorização mesmo do MEC pra gente dar provimento ao cargo.

DDP: O que a gente percebe também, é que o que dificulta mesmo é o próprio departamento. Ele entrar num acordo de perfil da vaga e mandar o processo. Aí às vezes, como a gente olha muito esses códigos, por diversos motivos, quando eu vejo lá um código que está muito tempo sem usar, eu tenho começado a perguntar ao departamento, 'olhe tem um código aqui' é muito difícil de acontecer de um código ficar parado por muito tempo hoje em dia. Era muito muito mais. Quando eu vejo, porque todo abril a gente tem que fazer o PTA que é o plano de trabalho, para reposição de vagas, aí eu tenho que fazer a varredura dos códigos. A SPP me envia e se eu vejo um que está muito tempo lá sem nada ou então se precisa de professor substituto para resolver um problema ou outro. Aí a gente vê esse código está aqui há muito tempo. Aí eu entro em contato com o departamento, porque às vezes já houve uma troca no passado e o departamento pensa que nem tem esse código, que a reitora antigamente pegava o código, às vezes fazia as trocas e pagava com outro professor, e o código ficava no banco, aí eu ligo e pergunto. Então esse código é banco.

SPP: é o código que não está atrelado a nenhum departamento. Ele tá na universidade, então é coringa ali, que a gente pode numa necessidade utilizar ele. Ele não está atrelado a nenhum departamento, é aquele que o departamento não conseguiu comprovar a demanda. Então não vamos repor, vamos deixar ele aqui, aí a gente o chama assim.

DDP: Hoje não tem nenhum. De banco a gente mandou tudo pra UABJ e Cabo que estavam num desespero de gente. Mas pode acontecer. O que eu percebo que demora muito... a gente teve um caso em zootecnia, que foi um parto para ele mandar o processo para concurso, porque estavam brigando em uma área ou outra. E eles queriam porque o professor era de uma área, mas supria a outra área, e aí quando ele se aposentou, ficaram duas áreas brigando e a gente ‘olha vai sair o concurso’. E a gente também criou um e-mail, quando a gente vai começar a trabalhar para o edital, por exemplo, a gente vai lançar o edital em agosto, quando é em junho ou julho, eu solto um e-mail coletivo dizendo que a gente está se preparando para abrir concurso, que os departamentos comecem a verificar e encaminhar os processos, para eles já comecem a pensar, que às vezes ele sabe que algum professor vai se aposentar no outro mês, então ele já começa a discutir as áreas, como é que vai ser os pontos, porque o que acontecia, ficava muito tempo eles brigando, discutindo, onde é que ia ficar vaga, vários pontos que ia mudar, às vezes muda PPC aí eles precisam mudar também o perfil, então é muito demorado para chegar para gente do departamento. Depois que chega pra gente, o processo é mais rápido, aí tem esses trâmites, mas o que eu percebo que mais demora é lá, no departamento. Agora porque demora, eu acho que é por isso, porque eles ficam discutindo, às vezes muda de diretor. Aí muda todo mundo, aí tem que saber o que aconteceu, muda supervisor de área, aí atrapalha um pouco o processo.

PERGUNTA: O concurso também seria outro elemento que interfere no tempo?

CCSP: Atualmente, a gente tem observado que o cronograma está bem cumprido. Mas também a gente observa que são coisas que não estão assim independentes da gente, sabe a gente está cumprindo a determinação do MP. Então os recursos têm que ter prazo para o candidato solicitar material, aí são 24 horas só para ele solicitar, depois 24 horas para ele entrar com recurso, imagina esse tempo aí o cronograma realmente tá demorando. Depois que lança o concurso, abre as inscrições, é só a questão do cronograma que está muito extenso. Mas a gente também tá procurando analisar uma alternativa, para no caso dá uma enxugada, atendendo às determinações, mas tentando dá uma enxugada nesse período.

PERGUNTA: Outra coisa que eu tinha observado também era processo judicial, que congela o concurso

DDP: Mas o processo judicial, tem, mas ele congela aquela área, entendeu? Porque o concurso são várias áreas, várias vagas. Mas por exemplo, tem área agronomia, zootecnia, medicina veterinária. Se o candidato entrar contra medicina veterinária, ele congela só aquela vaga. O resto segue. Mas é um impedimento sim. A gente tem muita demanda judicial. Por isso, a gente quer diminuir mas tá muito preocupado, porque as demandas judiciais são muitas, então se a gente não garante a ampla defesa, a questão do recurso, a gente corre o risco de perder, então é melhor que o processo demore um pouco mais, mas a gente garante o sucesso no final, do que às vezes a gente tem que fazer muito rápido e depois ter que reaplicar tudo de novo.

CCSP: Agora assim, as demandas judiciais, a maioria, é no final. Terminou o concurso e aí é que vão chegando essas demandas. Mas assim, no concurso não é comum, assim não é com tanta frequência de parar o concurso por conta de uma demanda judicial. Tem mas são poucos. A maioria é realmente quando termina tudo. Às vezes a gente está pra publicar e aí o juiz dá uma decisão que pede para aguardar a nomeação. Aconteceu um recente que foi assim, bem no início, que ele pediu pra gente, podia seguir o concurso mas aguardaria a nomeação. Chegou até a homologação, eu fechei o processo, mandei pra SPP, mas ficou com essa observação de que não vai poder ser nomeado até sair a decisão judicial.

PERGUNTA: E aí tem uma noção de tempo? De quanto tempo leva? É rápido essa decisão?

DDP: Depende muito. Agora mesmo, um concurso de técnico de 2017...

SPP: O concurso foi de 2016, aí ele foi nomeado 2019. Só vieram dar o direito a ele agora.

DDP: Às vezes, tem juiz que é rápido, mas tem juiz que demora. Quando é judicial a gente não tem o que fazer. A gente fica só perguntando a PJ, aí eu mando o processo para lá perguntando ‘já tem algum posicionamento?’. Sei que a PJ faz uma procura na PGR e responde ‘olhe, tá ainda aguardando’. Aí fica. E tem também o que SPP falou das remoções. Tem algumas áreas bem críticas, que são as pessoas de Serra quer vir pra Recife, principalmente em Pesca. Aí o departamento quer abrir concurso. Aí entra na justiça, aí em alguns momentos a gente consegue fazer código de remoção, depois de muita conversa com os departamentos, aí alguns aceitam fazer um edital de remoção. Aí esse tempo tem que ter primeiro o edital de remoção, aí vamos supor veio um professor no edital de remoção... a gente tem uma situação dessa aqui de química, eles queriam concurso, o professor pediu a remoção administrativamente, o departamento negou. O professor se aposentou, aí um professor de Serra Talhada abriu um processo pedindo pra ir pra essa vaga, aí o departamento foi e disse que não, que não queria ele, que queria abrir concurso. Aí ele não ficou satisfeito, obviamente, aí entrou de novo com recurso, aí o departamento disse que não aceitava, aí teve uma história de resolução que ele alegou tentar driblar a resolução por causa disso, só que no final das contas o procurador disse ‘melhor vocês abrir um edital de remoção mesmo, porque se ele for por judicial, vocês vão perder’ porque na resolução dizia que era pra abrir mesmo. Depois a gente mudou. Aí a gente foi, abriu edital de remoção, aí teve esse tempo, aí agora o edital de remoção acabou, ele foi o primeiro aprovado, só que a UAST disse que só libera quando a gente fizer o concurso para outra pessoa ir pra lá. Então, essa vaga está aberta...um tempão.

PERGUNTA: E a terceira era pra gente ver soluções para que possa agilizar o trâmite.

SPP: uma seria essa da resolução, que vocês falaram, porque hoje são duas resoluções, aí tu fala assim de ser uma resolução homologando e autorizando a nomeação já.

DDP: Na verdade o que a gente estava pensando era só homologando. Porque assim, ele não precisa autorizar a nomeação de uma coisa que já está feito concurso. Assim, em tese quem

autoriza a nomeação é o reitor, porque o ato de nomear é do reitor. Então, feito acontece com os técnicos hoje, técnico nem vai pro conselho, mas a gente também não quer radicalizar para não ir pro conselho. A gente só queria que fosse só pra eles atestar que realmente ok, pode homologar. Depois a gestão da nomeação seria nossa. Como acontece com os outros. Como acontece com substituto. Porque a gente acha que não faz sentido, porque a gente só nomeia se tiver código de vaga, se tiver autorização, se tiver lastro o conselho sabe disso? não, então ele só vai atestar aquilo que está ali, o que a gente escreveu. Então, assim, é como se fosse uma ida pra lá sem necessidade. Para homologação eu fico até calada, porque aí passa pelo conselho, fica uma coisa mais organizada. Mas autorizando a nomeação não. Aí a gente já reduziria aí um tempo bom. Outra questão que a gente está vendo no concurso é diminuir o tempo do próprio concurso, pra gente conseguir enxugar, a gente não vai enxugar fases nem recursos, mas por exemplo, juntar duas fases, sai um resultado só, foi uma das opções que a gente achou. Porque o concurso funciona em cinco fases. É muito grande as fases, cada fase tem um recurso, aí a gente pensa em juntar a prova didática com o plano de atividades e sai um resultado só. Aí ou seja, o que acontece hoje, sai o resultado da prova didática, aí tem um dia para recurso, aí depois tem o sorteio do plano, aí depois sai o resultado do plano, aí tem um dia para recurso...

CCSP: 24h para solicitar o material que ele fez a prova e depois mais 24h para recurso

DDP: Então ele tem dois dias depois da prova didática, só no terceiro dia que vai para o plano de atividades, aí a mesma coisa. Se a gente conseguisse juntar, fazer a didática, quem foi pra didática vai pro plano, apresenta os dois, sai o resultado único, ele pede a gravação dos dois e recurso pros dois, de quatro/cinco dias, vai reduzir para dois dias. Aí isso é uma coisa que a gente tá discutindo internamente para depois levar para a comissão de concurso. E o que a gente poderia também de repente fazer, a gente já tem feito, mas não é uma coisa assim que é trabalho mesmo, que a gente tem, mas assim é analisar as vagas e pedir que os departamentos solicitem as reposições mais rápido possível. A gente já tem feito esse trabalho, mas a gente poderia intensificar isso.

SPP: A gente faz muito com técnico, com o técnico a gente é mais ativo nisso. Quando mando pra DDP as vacâncias, ela já vai no departamento. Como a gente sabe, que é por área, o que dificulta é mais isso. Mas talvez se a gente chegasse mais junto do departamento poderia agilizar também.

DDP: É importante saber, o técnico a gente já tinha uma certa gestão sobre isso, sobre as vagas. Quando a gente começou a entrar, a gente meio que era barrado. ‘Não deixa que eu vejo, não deixa que eu vejo’ aí a gente ficava esperando, aí a gente foi aos pouquinhos pegando confiança. Às vezes, a gente entrava em contato com o departamento, aí ‘porque você entrou em contato com o departamento?’ ‘porque a gente queria agilizar’. Mas depois que a gente começou a pegar confiança, mostrar que realmente a gente conseguia fazer a gestão da vaga, aí hoje a gente já consegue entrar em contato com os departamentos diretamente. A gente não fazia isso porque a gente não tinha essa penetração, entendeu, ou era reitora ou era a presidente da comissão. Aí a gente já acordou com a presidente da comissão

que a gente entra em contato porque aí se der algum problema aí é chamo ela. Aí muita coisa a gente vai conseguindo resolver, sem precisar estar esperando. Porque assim, tanto na época a reitora como a própria presidente da comissão elas são professoras, a reitora tinha muito mais atividades, a presidente da comissão ela é professora de outro departamento, então ela tem as atribuições dela lá, e a gente não, tá trabalhando com isso, as meninas estão trabalhando com isso, então assim, nosso tempo é dedicado para isso. Então foi essa justificativa que a gente disse para ela. Então assim, o que a gente não conseguir resolver, aí a gente pede ajuda porque seu tempo é reduzido. Então muita coisa a gente tá conseguindo resolver porque a gente está entrando em contato. Eu acho que fortalecer essa questão da gente quanto responsáveis mesmo, tanto lá na nomeação como no concurso, a gente como responsável por gerir mesmo a reposição, essa autonomia da atividade da gente, também facilita o andamento do processo. Que é isso que a gente tá tentando construir ao longo do tempo. Porque a gente tem capacidade de gerir isso com responsabilidade, entendeu? Porque ficava nas mãos de algumas pessoas. E eu sempre falo muito isso, o professor ele passa né, o gestor ele passa, principalmente quando é professor, ele tem um tempo, o técnico ele tá sempre naquela atividade, mesmo que ele saia, mas eu tenho outro técnico para fazer a mesma atividade. Então assim, quando a gente começa a trazer um trabalho desse, de acompanhamento, monitoramento, reposição, para dentro do setor administrativo, pode passar 10 pessoas, e aquele setor vai ter um fluxo certinho a ser seguido, que não acontecia antes, mas assim eu acho que uma das coisas que a gente precisa fortalecer justamente esse ideia de que a gente lá dentro tem competência para entrar em contato com o departamento e auxiliar inclusive ele na construção de um perfil, de alguma coisa, de cobrar, que antes a gente não fazia.

PERGUNTA: Então seria autonomia da coordenação? Tirar essa autonomia da comissão e dar para a coordenação?

DDP: É. A gente já vem trabalhando nesse sentido, porque a comissão, eu falo muito a comissão é consultiva, deliberativa, no sentido do que surge, a gente leva pra vocês mas a gente é que tem que levar e não não ficar na mão da presidente da comissão, da reitoria, uma ação que tenha ficado esperando a coisa acontecer. A gente precisa ser mais provocativo, é isso que a gente tem trabalhado, tanto lá na SPP quanto na CCSP.

PERGUNTA: E a diferença da comissão e da Coordenação?

DDP: É, a gente tá até trabalhando nessas definições. Na verdade, antes ela era uma comissão ligada à reitoria. E aí Fulana trabalhava na parte administrativa da comissão, e eu era membro da comissão. E aí com esses ajustes que a gente foi puxando, a gente, na época para Reitora ‘professora, a gente precisa estruturar, criar uma estrutura administrativa’, justamente a gente visando essa autonomia, entendeu? As responsabilidades, essa ideia do técnico ter essa autonomia, ter responsabilidade. Porque os presidentes passam, também as comissões são revistas, aí chega a comissão toda nova de novo e ninguém sabia de nada de novo. Aí começava tudo de novo. Quando eu entrei na comissão de concurso, eu não sabia de nada, a presidente menos ainda, só tinha um ou dois que era da comissão passada. A gente teve que

aprender tudo de novo. Toda vez que mudar a comissão, a gente tem que tá aprendendo tudo de novo? Não dá! O papel da área técnica é justamente dar esse suporte. Então a comissão existia, então ela praticamente fazia tudo. Com a vinda da criação da estrutura, da coordenação, como é a mesma comissão que a gente já trabalhava há muito tempo e a presidente é muito assim, muito aberta, para a gente propor, de mudar, e ela também concorda com a gente que tem que ter esse suporte, e ela sempre trabalhou muito nesse aspecto com a gente, sempre uma relação muito tranquila essa relação dos papéis. Então, a gente vem trabalhando com ela ‘professora, veja, a gente vai trabalhar a parte administrativa do concurso, que é justamente fazer o edital, resolver os problemas que surgiram. Porque quando o edital começa aí os recursos vão pra CCSP e elas que encaminham para o departamento, porque o candidato não manda direto pro departamento. Então tem uma parte administrativa burocrática quando o concurso está acontecendo. Aí o que a comissão faz, por exemplo, a gente está para lançar esse edital de substituto, a gente o organiza todinho, aí no final a gente bota para comissão analisar ‘olha a gente está publicando esse edital, vocês tem alguma coisa para sugerir’. Aí eles vão olhar, vão dizer ‘olha, a gente reviu o edital de efetivo todinho, aí a gente discutiu, passou várias semanas, a gente primeiro fez nossa minuta interna e levou pra comissão, ou seja a comissão hoje tem esse papel da gente levar os problemas que estão acontecendo, e a comissão se reúne para deliberar, pra discutir e deliberar. Porque tem pontos inclusive, que a gente que é técnico não pode atuar. A gente fala muito isso, a gente tem que saber o limite. Por exemplo, eu não sou da parte acadêmica aqui, então eu não posso determinar a pontuação do barema por exemplo. Porque isso é importante, porque a gente pode ter o estudo que for, mas você não atua, porque a atuação é que te dá...saber o que é importante para universidade. Então, assim, a comissão é formada por docentes de cada unidade, tem a presidente e tem a representante da PROGEPE que no caso sou eu, e a gente atua nesse sentido de discutir. Então quando surgiu nesse concurso, surgiu muitas situações, de que aconteceu aí vinha para CCSP, aí a gente bota lá no grupo ‘olha, aconteceu tal coisa, como é que deve ser conduzida?’ Daí eles discutiam, aí ele dizia ‘a decisão da comissão, teve até uma situação dessa, porque a decisão da comissão foi suspender a fase do concurso, cancelar. Aconteceu uma situação, houve uma discussão, a gente marcou uma reunião, a comissão se reuniu, aí a decisão foi suspender a fase. Aí o departamento disse que não que a decisão foi de continuar o concurso. Aí a gente foi emitir um documento dizendo que a decisão foi essa, mas a do departamento foi essa, então o departamento se responsabilizava por que viesse. E é superimportante porque tem muitas coisas que a gente realmente fica na dúvida, e é muito importante ter gente para debater.

CCSP: Esse ponto é importante, porque a gente orienta, como a gente organiza o edital. Quem conduz é o departamento, a gente faz até uma certa parte, abriu inscrição, homologou inscrição, a partir daí é com o departamento. Então assim, a gente orienta de um jeito, mas muita coisa às vezes os departamentos não seguem o que a gente orienta com base nas experiências que a gente já teve de outros editais. E isso aí leva para situações que geram demandas judiciais, ao candidato questionar, anular fase, ter que refazer uma fase por conta disso. Tem esses percalços no meio do caminho também por causa da comunicação com quem realmente executa. A gente orienta, faz reunião no início com todo mundo, faz um

manual com orientação, a gente tenta fazer de tudo. Agora a gente observou que desse edital de 28 áreas, a gente teve 3 áreas que deram probleminhas.

DDP: Porque a gente tem atuado muito na orientação. A gente tinha problemas inclusive internos, no sentido de qual era o papel da pessoa que estava lá, a pessoa achava que era só publicar no site. E não é. Tem que coordenar o processo de orientar, e quanto mais orientação a gente der, menos problemas a gente vai ter pra responder. A gente tem muito isso no consciente. Então assim, eu posso perder um dia aqui orientando, mas eu sei que eu vou ganhar dois ou três dias lá na frente, que não vai ter demanda judicial, que não vai ter problema, não vai ter um retrabalho. A gente tem muito essa consciência e vem trabalhando isso muito forte nas pessoas. E é interessante o que as meninas estão falando, porque a gente trabalha com concurso, elas trabalham com isso. Quando o concurso vai ser executado quem participa do processo, não é a gente. A gente tá aqui de cima só acompanhando, mas quem tá lá com o candidato não é a gente. A gente não tem pernas para isso. É o secretário de departamento, por exemplo, que às vezes nunca trabalhou com concurso, aí ele recebe as orientações, aí às vezes ele entende diferente. Mas a gente também tem que entender, que eles não sabem. Então nosso papel é a gente que tem que dizer. Pra gente é tão claro, mas pra ele não é. E muda secretário, muda diretor, muda banca...

CCSP: Tem departamento, que por questão de ou não ter pessoal mesmo ou por questão de conflito de alguém que era do departamento que tá fazendo concurso, então o secretário tem que ser de outro departamento. Então ainda tem isso também. A comunicação ainda fica mais complicada.

DDP: Aí isso está impactando em todo o processo, inclusive o judicial, porque de qualquer erro, porque o candidato é assim, ele vê uma coisa errada, mas se ele tirar 10, ele vai falar não que ele não quer a reaplicação da prova que ele tirou 10, mas se ele tiver reprovado vai ser essa coisa errada que ele vai falar, que ele não falou na hora mas fala depois. A gente fala muito isso, assim o candidato ele vai, que é normal né, é assim que funciona, faz parte do processo, o processo é isso, o candidato quanto ele se sente prejudicado é que ele vai atrás dos direitos. Quando ele se sente beneficiado, ele não vai entregar aquilo que ele não quer reaplicação.

CCSP: É engraçado que eles usam até mesmo quando é para o benefício próprio, porque teve um agora recente que falou daquele 3 minutos. Quando na prova didática, o tempo que o candidato vai preparar o material dele, já conta no tempo da aula dele, a banca acabou dando...

DDP: Deixou ele estar lá sem contar o tempo, pra depois começar a conta. Só que ele fez isso com todos os candidatos. Então, em tese, se ele fez com todos os candidatos ninguém foi prejudicado. Aí ele foi reprovado, aí ele pegou e foi dizer que a banca feriu o edital porque deu os 3 minutos, uma coisa que tinha sido pro benefício dele.

CCSP: Qualquer coisinha, sabe? E aí a banca às vezes se confunde assim achando que está fazendo benefício.

DDP: A gente tem esse conhecimento. No próximo edital, as vezes entra uma área que não entrou nesse, que não soube dessa situação, aí acaba ocasionando, porque eles não estão no processo, no dia a dia, que a gente conhece os problemas que a gente tem. por isso que eu digo, às vezes o impedimento da reposição não é nem no processo daqui da gente, o problema da reposição está mais no início da geração do processo no departamento, os porquês que demoram tanto, e às vezes no processo que entra na execução.

CCSP: A gente tem o acompanhamento da direção, do secretário quando a gente faz aquela reunião geral, mas a banca propriamente não está lá nessa reunião, ela não recebe essa orientação, e fica até complicado às vezes um secretário chegar pra banca e falar não é assim não.

PERGUNTA: Essa questão de ter concursos de 6 em 6 meses seria uma forma de agilizar também? porque a tendência é sempre ter um banco de candidatos para poder ter a reposição.

DDP: é, a proposta é essa mesmo. E a gente vai fazer uma coisa que eu acho que vai melhorar, porque antes os concursos era matéria, eles eram assim o concurso contratava para psicologia, a área era psicologia, a exigência era psicologia infantil de comportamento sei lá o que, restringia demais o concurso. Quando surgia outra vaga de psicologia, o perfil não atendia. Aí era psicologia organizacional, por exemplo, aí quando olha o concurso é psicologia infantil, aí vai ter que abrir outro concurso. Aí a gente vem trabalhando com os departamentos para ampliar, não pra ampliar demais pra não ficar muito generalista, mas tentar trazer pras subáreas, não matérias. Porque aí, por exemplo, aconteceu recentemente, a gente já está mudando isso, aí teve um pedido pra um concurso, aí quer professor dessa e dessa matéria, na área de psicologia (por exemplo), aí vai pra CCSP e elas dizem ‘tem esse concurso aqui que é psicologia organizacional, atende?’, aí às vezes, atende. Agora se for muito específico não atenderia, aí teria que abrir outro concurso. Isso pode inclusive gerar demanda judicial, porque o candidato vai dizer assim ‘se eu sou psicólogo infantil, sou psicólogo organizacional também...’

SPP: ...porque que eu não posso atuar aí? Minha formação permite atuar aí, porque é psicologia.

CCSP: ou então acontece também de dizer, ‘não eu fiz concurso pra essa matéria aqui, então não vou assumir outras’

DDP: Às vezes surge uma demanda, aí não quer porque só fez pra aquela matéria. Quando é por área isso acaba. Aí isso também a gente tá vendo que muitos processos, às vezes na UACSA não tem, mas na UAST tem. Por exemplo, a gente tem Belo Jardim agora, que tem engenharia, na UACSA também tem engenharia, então os concursos são parecidos. Então, às vezes a UACSA tá querendo concurso, que UABJ já tem o candidato aprovado, aí a gente

pergunta ‘tem aqui, não atende não?’ ‘atende’, aí não precisa ir pra concurso. Aí a reposição já é mais rápida. Então essas ações que a gente está conhecendo aos poucos, mudando, é uma mudança cultural, a gente vai devagarzinho, primeiro tem que pegar a confiança, as pessoas entenderem a responsabilidade da gente, entenderem o nosso papel, e agora a gente está começando a plantar ‘vamos mudar aqui’. Porque de acordo com o que a gente conhece, a gente vê que algumas coisas, porque fica muito assim, ontem mesmo eu estava falando com **** porque ela mandou matéria e eu disse que ia devolver o processo porque não era mais matéria, era subárea, mas sempre foi assim, eu sei mas aqui ninguém é Gabriela não né, porque sempre foi assim, sempre será não. A gente vai mudar, a gente está mudando, fui explicar o porquê, fui explicando, aí ela entendeu ‘é, realmente é até melhor’ e vai fazer, mas teve departamento que bateu o pé ‘eu quero matéria’, a gente foi e publicou, fazer o que? Aí deu confusão, porque o MEC impugnou, porque especifica demais, aí parece que o negócio é direcionado. Não é que está direcionado, é que o departamento está visando aquele problema, mas ele tem que pensar que a pessoa fica ali vai ficar no mínimo 30 anos na universidade, e as coisas mudam, muda PPC de curso. Então eu não posso me prender a uma matéria, a matéria existe hoje e amanhã ela pode nem existir mais, e o professor vai ficar fazendo o que? Eu acho que isso também diminui o tempo da reposição.

PERGUNTA: Eu acho que tudo isso tá vindo também junto com a coordenação né? Com essa reestruturação.

DDP: é, eu tava falando isso, quando você dá autonomia, quando você dá autonomia limitada, ou nenhuma autonomia, às vezes até pensa em alguma coisa mas não tem como sugerir, porque as pessoas não escutam, porque as pessoas não entendem seu papel ali. Quando a gente começa a ter autonomia, respaldo, as pessoas entenderem nosso papel e conversar com responsabilidade, mostrando, escutando, tem coisa que a gente pensa que a pessoa diz assim ‘não, não é legal não’ Aí a gente tem que entender que a gente não é certeza em tudo. Então esse diálogo, de toda forma a gente está tomando os nossos espaços. Quando começou a demanda didática a ser cobrada, foi um caos. Os departamentos não queriam fazer. Mas a gente teve apoio da gestão, inclusive foi a própria reitora na época que criou o modelo junto com as meninas, porque a demanda didática dela era na cabeça. Tem que criar um formulário, porque eu posso estar hoje aqui e amanhã não, mas as coisas precisam estar organizadas, mas os departamentos não aceitavam no início. Mas como a gente já tinha constituído uma autonomia, já tinha construído uma imagem de responsabilidade, então a gente segurou e a gestão superior segurou com a gente, e foi importantíssimo.

SPP: Quando chegava pra ela ‘porque que a SPP está pedindo demanda, se nunca pediu?’ aí ela ‘mas a partir de hoje é uma exigência, eles estão certos, tem que pedir.’ Aí a partir disso aí, agora os departamentos não questionam mais não.

DDP: É muito importante também essa construção da gente, de organizar o processo, a gente está fazendo isso pelo bem da instituição. Está criando situações pra criar burocracia ou problema não. É para justamente tentar agilizar porque a gente sabe que nosso papel aqui, mesmo que a gente não esteja em sala de aula, nosso papel é educação. A gente está aqui para

que a educação aconteça. Todo mundo aqui, a menina que faz a limpeza até a gente, sala de aula, nosso papel aqui é que a educação superior aconteça, que a universidade funcione. Então, a gente bota muito isso na cabeça e tenta achar soluções não burocráticas, mas se for burocrática, vai ser, se é pra solucionar, vai ter que ser, sabe? E a gente pensa muito na questão de organizar os trâmites, e deixar aquela coisa bem organizada, institucionalizar. Porque a gente também fala muito isso, no dia que a gente se levantar, a pessoa que chegar sabe exatamente o que tem que fazer, ela vai melhorar o que a gente já fez, mas ela não vai voltar pro zero como era antes, pra aprender tudo de novo, passar por tudo o que a gente já passou já está resolvido.

ANEXO A – MODELO PADRÃO DE ENVIO DA DEMANDA DIDÁTICA

MODELO DE ENVIO DA DEMANDA DIDÁTICA DOS PROFESSORES

DEMANDA ATUAL (SEM NOVO SERVIDOR)

Docentes da Área XXXXXXXXXXXXXXXXXX	Graduação (carga horária semanal)	Graduação (carga horária semanal)	Graduação (carga horária semanal)	Pós-graduação (carga horária semanal)	Carga horária total semanal
DOCENTE 1	Disciplina xxx (2h)	Disciplina xxx (2h)	Disciplina xxx (2h)	2	8
DOCENTE 2	Disciplina xxx (4h)	Disciplina xxx (4h)	Disciplina xxx (2h)	0	10
DOCENTE 3	Disciplina xxx (4h)	Disciplina xxx (4h)	Disciplina xxx (2h)	1	11
DOCENTE 4	Disciplina xxx (2h)	Disciplina xxx (2h)	Disciplina xxx (2h)	2	8
DOCENTE 5	Disciplina xxx (4h)	Disciplina xxx (2h)	Disciplina xxx (2h)	1	9
DOCENTE 6	Disciplina xxx (2h)	Disciplina xxx (2h)	Disciplina xxx (2h)	2	8
DOCENTE 7	Disciplina xxx (4h)	Disciplina xxx (4h)	Disciplina xxx (2h)	1	11
DOCENTE 8	Disciplina xxx (4h)	Disciplina xxx (4h)	Disciplina xxx (2h)	0	10

MODELO DE ENVIO DA DEMANDA DIDÁTICA DOS PROFESSORES

DEMANDA COM NOVO SERVIDOR

Docentes da Área XXXXXXXXXXXXXXXXXX	Graduação (carga horária semanal)	Graduação (carga horária semanal)	Graduação (carga horária semanal)	Pós-graduação (carga horária semanal)	Carga horária total semanal
DOCENTE 1	Nesse campo, informar a carga horária semanal (graduação e pós-graduação) dos docentes da área, com a inclusão de um novo servidor				Nesse campo, informar a carga horária total semanal de cada docente, incluindo o novo servidor
DOCENTE 2					
DOCENTE 3					
DOCENTE 4					
DOCENTE 5					
DOCENTE 6					
DOCENTE 7					
DOCENTE 8					
NOVO SERVIDOR					