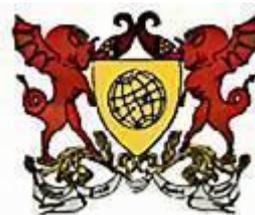




**Ministério da Educação
Universidade Federal de Viçosa
Auditoria Interna**

RELATÓRIO DE AUDITORIA Nº 01/2023:

Consultoria em concurso público - Técnico-Administrativo em Educação (TAE)



UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA

**Avenida Peter Henry Rolfs, s/n, Centro de Vivência, *Campus* Universitário
36570-900 – Viçosa-MG – Telefones: (31) 3612-1061 E-mail: auditoria@ufv.br**

Demetrius David da Silva

Reitor

Rejane Nascentes

Vice-Reitora

Marcos Ribeiro Furtado

Secretário de Órgãos Colegiados

Elilce de Figueiredo Rodrigues

Chefe de Gabinete – Reitoria

Equipe da Auditoria Interna

Mateus Henrique de Castro Dias

Auditor-Chefe

Érica Monteiro Andrade Barreto

Chefe de Expediente

Aline Xisto Rodrigues

Artur de Assis Rangel Crespo

Flávia dos Reis Arruda

Laís Silva Dias

Luís Otávio Pacheco

Maria Olímpia dos Santos Silva

Paula Carolina Santos Lopes

Missão

Aumentar e proteger o valor organizacional, fornecendo avaliações, assessoria e conhecimento objetivo baseado em risco, que garantam o aprimoramento da governança pública.

Auditoria Interna Governamental

Atividade independente e objetiva, de avaliação e de consultoria, desenhada para adicionar valor e melhorar as operações da UFV, auxiliando-a a alcançar seus objetivos a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada, para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, controles internos e governança.

Consultoria

Consiste em assessoramento, aconselhamento e outros serviços relacionados fornecidos à Administração Superior com a finalidade de respaldar as operações da UFV. Tem como finalidade agregar valor à Instituição e melhorar os seus processos de governança, de gestão de riscos e de controles internos, de forma condizente com seus valores, estratégias e objetivos, sem que o auditor interno governamental assuma qualquer responsabilidade que seja da administração.

QUAL FOI O TRABALHO REALIZADO PELA AUDIN?

A Audin realizou trabalho de consultoria, do tipo assessoramento, no tema concurso público para o provimento de cargos técnico administrativos em educação (TAE), tendo como objetivos específicos: (i) identificar boas práticas para o aprimoramento do planejamento e execução do processo a nível institucional; (ii) levantar possíveis critérios de classificação para prova prática de modo a adequar o número de candidatos à capacidade de aplicação da UFV.

POR QUE A AUDIN REALIZOU ESSE TRABALHO?

Em 2019 a Audin realizou um trabalho de avaliação referente ao ingresso na carreira técnico administrativa, [Relatório de Auditoria nº 01/2019](#). Após reuniões para busca conjunta de soluções, a PGP demonstrou interesse em receber o serviço de consultoria fornecido pela Auditoria Interna, visando aperfeiçoar o processo em questão.

QUAIS AS CONCLUSÕES ALCANÇADAS PELA AUDIN? QUAIS AS RECOMENDAÇÕES QUE DEVERÃO SER ADOTADAS?

O processo pode ser aprimorado a partir de mudanças pertinentes aos seguintes aspectos: institucionalização de critérios para abertura do certame, novas alternativas para convocação e formação da banca de concurso e limitação de provas práticas aos cargos em que for estritamente indispensável.

Para a abertura do certame recomenda-se definir um calendário periódico para realização dos concursos (anual/semestral) ou estabelecer um quantitativo mínimo de vagas para publicação dos editais.

No que se refere à banca responsável pelo concurso, recomenda-se contratar empresa especializada ou, alternativamente, realizar chamada pública para seleção dos componentes das bancas, oportunizando à comunidade participar das distintas etapas do concurso.

Com relação às provas práticas, nos casos em que a mesma for indispensável, sugere-se fixar em edital o quantitativo de convocados para sua realização na proporção de 10 candidatos por vaga ou o dobro do limite máximo para homologação final do concurso em função do anexo II do Decreto 9.739/2019.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Audin - Auditoria Interna Governamental

IFES - Instituições Federais de Ensino Superior

PAA - Serviço de Provimento, Acompanhamento e Avaliação

PCCTAE - Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

PGP - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

UNB - Universidade de Brasília

UFG - Universidade Federal de Goiás

UFGD - Universidade Federal da Grande Dourados

UFJF - Universidade Federal de Juiz de Fora

UFRN - Universidade Federal do Rio Grande do Norte

UFU - Universidade Federal de Uberlândia

UFV - Universidade Federal de Viçosa

UTFPR - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. RESULTADOS DO TRABALHO	9
2.1. Critérios para abertura do Certame	9
2.2. Formação da banca de concurso	10
2.2.1 Terceirização do certame	11
2.2.2 Chamada pública para selecionar membros participantes da banca	12
2.3. Prova prática	13
2.3.1. Avaliação da necessidade	14
2.3.2. Critérios de classificação e homologação	15
3. RECOMENDAÇÕES	18
4. CONCLUSÃO	19

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho teve como objetivo fornecer o serviço de consultoria à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP) com foco no processo “concurso público” para o provimento dos cargos de carreira técnico-administrativa (TAE), macroprocesso “Gestão de Pessoas”.

A necessidade de aprimoramento do processo teve como ponto de partida o trabalho de avaliação realizado em 2019, cujos resultados estão presentes no Relatório de Auditoria nº 01/2019. A partir deste trabalho e após reuniões para busca conjunta de soluções, a PGP demonstrou interesse em receber o serviço de consultoria fornecido pela Auditoria Interna da UFV (Audin), visando aperfeiçoar o processo em questão.

De modo a alinhar o escopo do trabalho às necessidades institucionais ainda na fase de planejamento, foram realizadas reuniões entre a Equipe de Auditoria e os servidores da PGP, lotados no Serviço de Provimento, Acompanhamento e Avaliação (PAA), responsável por implementar as políticas de pessoal relativas ao provimento, acompanhamento e movimentação de servidores na UFV.

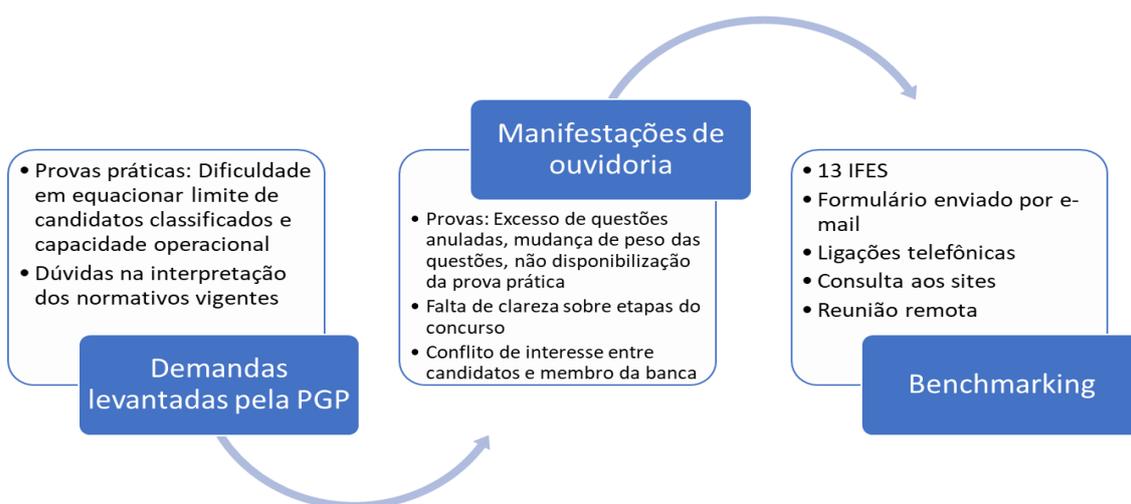
Realizou-se um diagnóstico do processo, no qual foram identificadas duas lacunas relacionadas aos concursos que exijam aplicação de provas práticas: (i) dificuldade em dimensionar a capacidade operacional para realização deste tipo de prova (ii) necessidade de definir critérios de classificação dos candidatos oriundos das políticas afirmativas (sistema de cotas) para realização do exame prático.

Adicionalmente, foram coletados dados relativos às manifestações recebidas no canal de ouvidoria da UFV, tais como sugestões, reclamações e denúncias pertinentes ao processo, onde os principais pontos identificados foram relativos ao não cumprimento do prazo legal entre a publicação e realização da prova, a falta de informações sobre etapas do processo, excesso de questões anuladas e conflito de interesse entre membros da banca e candidatos do concurso.

Fundamentado nos objetivos estabelecidos, durante o trabalho de campo empregou-se como principal técnica o *benchmarking* junto a outras Instituições Federais de Ensino (IFES), as quais foram selecionadas com base em análise prévia dos respectivos *sites* e evidências de boas práticas relacionados à área de gestão de pessoas já evidenciadas em trabalhos anteriores.

Vale destacar que inicialmente foram selecionadas 13 (treze) IFES. Todavia, devido à falta de retorno, a amostra final foi composta por 7 (sete) instituições, sendo elas: Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Universidade de Brasília (UNB), Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), Universidade Federal de Goiás (UFG), Universidade Federal de Grande Dourados (UFGD) e Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Os dados junto às IFES foram coletados por e-mail, ligação telefônica e/ou reunião via *google meet*. A Figura 1 demonstra as etapas de desenvolvimento da consultoria.

Figura 1 - Etapas de desenvolvimento da consultoria



Fonte: Auditoria Interna

Ao final do trabalho de campo, a presente consultoria contou com apoio jurídico fornecido pela Procuradoria Federal da UFV, em reunião direcionada à solução de dúvidas de aspectos legais. Sanadas as questões jurídicas, foi possível elaborar sugestões relacionadas aos seguintes temas: abertura do certamente; formação da banca de concurso e prova prática.

2. RESULTADOS DO TRABALHO

Dentre os vários elementos envolvidos no processo concurso público, está a utilização de recursos públicos, expectativas dos candidatos, responsabilidade dos agentes envolvidos e a imagem institucional. Possíveis problemas de execução comprometem não somente os interesses da sociedade, como o próprio nome da UFV. Nessa seara, o planejamento do processo antes da abertura do certame assume um papel importante, tendo em vista que pode contribuir para a minimização de possíveis erros.

Outro aspecto elementar é que o processo preze pelos princípios norteadores da administração pública, tais como: o da eficiência, da economicidade e da transparência. Nesse sentido, além de cumprir a finalidade de provimento da vaga, os concursos também devem utilizar-se do mínimo de recursos necessários, sejam eles financeiros, humanos, tempo, dentre outros. Ademais, é essencial conferir a todas as etapas do processo o máximo de transparência possível. Sendo assim, a partir do diagnóstico institucional e das práticas evidenciadas nas outras IFES foi possível identificar alguns pontos de melhoria, os quais são discutidos a seguir.

2.1. Critérios para abertura do Certame

Observa-se que na UFV não há uma definição padronizada sobre o número mínimo de vagas ou quaisquer outros critérios condicionantes para abertura de certame. Devido à ausência de critérios institucionais, a urgência em relação ao provimento é determinada pelo setor onde a vacância ocorreu. Esta prática pode sobrecarregar o setor responsável pelo processo e comprometer a fase de planejamento da contratação.

Também vale considerar que os cargos mais específicos geralmente atraem poucos candidatos, sendo necessário avaliar de forma criteriosa a necessidade e viabilidade de abertura de edital de forma isolada, tendo em vista o custo de operacionalização do certame.

Por isso, o estabelecimento de uma regra de viabilidade para abertura do concurso se faz necessária. No quadro 1, apresenta-se exemplos de regras coletadas no âmbito de outras IFES:

Quadro 1 - Critério para abertura de concurso

Critério	Referência
Uma vez ano, abarcando todos os cargos da carreira TAE	UFRN
Com no mínimo 10 vagas para provimento independente do cargo	UFJF

Fonte: UFRN, UFJF

Como verificado, a UFRN tem por convenção a realização de um certame por ano e a ocorrência de outros editais são restritos a casos de extrema necessidade. Por sua vez, na UFJF os concursos são abertos com um mínimo de 10 vagas, independente do cargo e, nos casos de vaga única para determinado cargo, analisa-se a possibilidade de provimento por meio de aproveitamento ou redistribuição.

Outra prática comprovada na UFJF e na UFG, é que ambas realizam estudos sobre possíveis aposentadorias (servidores que já recebem abono de permanência e/ou que estão próximos de se aposentar compulsoriamente) e consideram o histórico de rotatividade dos cargos.

A institucionalização de critérios para abertura de certame pode ter como pontos positivos:

- Redução da sobrecarga de trabalho do setor e possibilidade de dedicação ao planejamento do concurso;
- Mitigação de problemas decorrentes da falta de planejamento, tais como: desperdício de recursos e não preenchimento das vagas;
- Mudança na cultura organizacional atual onde o setor de origem da vaga é quem define a urgência do provimento e não o setor tecnicamente competente (PGP); e
- Observância ao princípio da eficiência, pois os cargos muito específicos atraem poucos candidatos, sendo assim, o concurso se torna mais oneroso.

2.2. Formação da banca de concurso

A banca avaliadora é uma das partes mais importantes na execução do concurso, tendo em vista que dentre suas atribuições estão a definição do conteúdo e dos critérios, correção das provas, formulação das questões e indicação de bibliografia. Nesse sentido seus membros devem ter formação acadêmica e atividade profissional compatíveis com o cargo de provimento.

A banca também possui um papel relevante em relação à garantia de lisura e regularidade do concurso, podendo responder por ações administrativas e judiciais. Problemas decorrentes da elaboração e correção das provas, possíveis conflitos de interesse

ou transparência inadequada da atuação da mesma comprometem não somente os resultados dos concursos como a própria imagem da Instituição.

Atualmente na UFV quando se trata de cargos mais específicos os membros da banca examinadora são indicados pelos departamentos, ou demais setores, onde os candidatos selecionados serão lotados. No caso de cargos mais gerais, como o de administrador, por exemplo, a comissão organizadora convida servidores com formação e experiência compatível.

A partir do trabalho de campo foi possível identificar dois exemplos adotados por outras IFES em relação à formação da banca. O primeiro deles, a terceirização do certame, pode contribuir na minimização de conflitos de interesse e menor sobrecarga do setor responsável pelo processo. Por sua vez, o segundo exemplo trata-se da realização de chamada pública para selecionar servidores para participar de todo processo, incluindo a elaboração das provas, tornando o processo mais transparente e isonômico.

2.2.1 Terceirização do certame

O PAA conta com apenas 2 servidores, sendo 1 chefe e um subordinado, os quais são responsáveis por atividades relacionadas ao provimento, acompanhamento e movimentação dos servidores da UFV. Logo, é esta equipe quem conduz o processo de concurso público dos TAE na Instituição. Considerando o número reduzido de servidores do setor, o risco de interrupção das atividades é alto, como nos casos de vacância ou afastamentos involuntários, tais como licença saúde, licença maternidade etc.).

Uma das formas de se mitigar o risco de paralisação das atividades do setor é a contratação de banca especializada para realização do concurso, prática adotada por algumas instituições, dentre elas a UNB, a UFJF e a UTFPR.

Em reunião com o Coordenador de Alocação e Movimentação de Pessoas da UFJF (PGP/UFJF), foi destacado que a mesma, desde 2019, adota a contratação de empresas com expertise na área de concursos, por meio da modalidade de dispensa de licitação. Tal medida proporcionou um ganho de eficiência a nível institucional, melhoria da imagem da universidade, além de reduzir riscos relacionados à judicialização de processos, a intervenções do Ministério Público e do Tribunal de Contas da União, por exemplo.

Nesse formato a coordenação ficaria responsável pela aprovação do edital, o qual é elaborado pela banca seguindo o projeto básico da contratação, bem como pelo monitoramento de todas as etapas do concurso, e homologação dos resultados.

Em termos financeiros, a viabilidade pôde ser comprovada pelos demonstrativos fornecidos pela própria UFJF, que evidenciou a existência de superávit nos certames disciplinados pelos editais nº 70 e 97 de 2022. É válido mencionar que o primeiro certame contou com cargos de grande concorrência, que normalmente atraem mais inscritos. Já o segundo, contemplou cargos mais específicos e, conseqüentemente, teve número menor de inscrições. Todavia, em ambos os casos, foi constatada a vantagem financeira na contratação da banca via procedimento licitatório.

Dentre as vantagens identificadas com esta prática estão:

- Redução da sobrecarga de trabalho do Serviço de Provimento da PGP, proporcionando maior eficiência ao setor; e
- Redução dos conflitos de interesse entre membros da banca e candidatos inscritos, proporcionando maior transparência do processo.

2.2.2 Chamada pública para selecionar membros participantes da banca

Outra alternativa seria a institucionalização do procedimento de chamada pública para credenciamento de colaboradores em etapas do concurso, como identificou-se na UFU, onde a própria instituição realiza o concurso público.

Na mencionada universidade, abre-se chamada pública para credenciamento de interessados em participar do certame, com vagas para organização do concurso, elaboração das provas, aplicação e correção. Podem participar da seleção qualquer servidor da instituição, como também, membros da comunidade.

Visando evitar conflito de interesses em relação aos selecionados, há um protocolo onde o colaborador assina um termo de compromisso garantindo não haver conflito ou impedimento para a execução do trabalho.

A UFV conta com um corpo de servidores de carreira docente e técnica altamente qualificados. Dos 1.170 docentes, 117 possuem título de mestre, 1.003 de doutor e 13 de pós-doutor. Com relação aos técnicos, dos 1.909, 193 possuem graduação, 800 possuem especialização, 412 mestrado e 137 doutorado. Todavia, atualmente a seleção de membros para compor a banca e para algumas atividades pertinentes à aplicação ocorre de modo

individualizado, o que além de poder dificultar a seleção não dá a todos a mesma oportunidade de participação. Nesse sentido a chamada pública, como discutida anteriormente possui vantagens tais como:

- Conferir maior transparência ao processo;
- Aproveitamento do capital intelectual da instituição; e
- Proporcionar aos servidores oportunidades isonômicas de participação no processo.

2.3. Prova prática

A proposição de critérios de classificação para a prova prática foi uma das principais demandas apresentadas pela PGP, tendo em vista as limitações operacionais da Instituição para a sua aplicação. Uma das principais preocupações da PGP trata-se do concurso para o cargo de técnico de laboratório, onde o critério para realização da prova prática atualmente reside exclusivamente no alcance de pelo menos 70% do total de pontos nas provas objetivas. Tal situação, ocasiona, por vezes, uma grande quantidade de aprovados para o exame prático, dificultando a operacionalização do concurso. Nesse sentido, o atingimento de tal percentual mínimo não tem se mostrado uma boa medida.

Todavia, conforme exposto pela PGP no trabalho de avaliação realizado pela Audin em 2019, os critérios de convocação para uma segunda etapa deveriam observar os normativos vigentes de modo a não restringir em excesso o número de candidatos ou inviabilizar o cumprimento das leis de reserva de vagas:

“Encontramos limitações, tendo em vista a dificuldade em estabelecer a quantidade de candidatos que poderiam realizar a prova prática, pois o Decreto 9.739/2019 prevê a publicação dos aprovados em três listas distintas: ampla concorrência, candidatos negros e candidatos com deficiência, ou seja, no resultado final do concurso, não estabelecendo a quantidade de classificados de cada lista para a prova prática, tendo em vista que o candidato pode figurar nas três listas simultaneamente”.

O trabalho de *benchmarking* realizado pela Audin evidenciou algumas práticas adotadas por outras IFES que podem nortear a tomada de decisão no âmbito da UFV, conforme exposto nos subitens a seguir.

2.3.1. Avaliação da necessidade

No que se refere à aplicação das provas práticas, a primeira reflexão a ser realizada é sobre a necessidade e a viabilidade das mesmas. Tal questionamento, já evidenciado no Relatório de Auditoria nº 01/2019, é relevante, tendo em vista que, além das dificuldades já enfrentadas na instituição em relação ao dimensionamento de sua capacidade de aplicação, tal processo envolve mais investimentos de recursos.

Na UNB e na UFJF os gastos extras decorrentes da aplicação da prova prática foram citados como desvantagens. Além disso, na percepção destas instituições a prova de conhecimento dificilmente é suficiente para captar todas as habilidades necessárias para o cargo, que podem ser melhor supridas a partir de capacitações direcionadas para as competências a serem desenvolvidas.

Ademais, no trabalho de campo verificou-se que, nos últimos anos, grande parte das IFES não tem adotado prova prática para a maioria dos cargos. Verificou-se, por exemplo, que na UFJF e na FURG as provas práticas estão restritas a poucos cargos como intérprete de libras (cujo provimento atualmente está vedado), onde a prática se faz necessária para o desempenho da função.

No que tange ao cargo de técnico de laboratório, verificou-se que na maioria das instituições objeto do *benchmarking* a seleção tem envolvido somente provas objetivas, composta por conhecimento geral e conhecimento específico: UFU (Edital 145/2021), UFJF (Edital 70/2022), FURG (Edital 03/2023) ou provas objetivas e discursivas, ambas realizadas no mesmo dia, como a UFRN (Edital 087/20223) e a UNB (Edital 01/2022).

Quanto aos critérios para realizar um concurso com prova prática, na UFG o próprio órgão responsável pelo concurso faz uma análise das atribuições do cargo conforme o PCCTAE e quando consideram funções muito específicas, conversam com o órgão responsável pelo cargo para decidir sobre a necessidade real de prova prática.

Na UFU verificou-se que, quando há prova prática, a banca examinadora é divulgada antes da data da prova, tendo, inclusive, prazo para recurso contra a composição da banca.

Portanto, o ideal seria restringir a aplicação de prova prática a cargos mais específicos, em que realmente seja imprescindível este tipo de avaliação. Alternativamente, pode-se adotar provas discursivas para avaliar a capacidade de raciocínio, argumentação e coesão do candidato frente às questões práticas, por exemplo.

2.3.2. Critérios de classificação e homologação

Não existe normativo específico que regulamente o quantitativo de classificados para prova prática, especialmente quando se trata do número de candidatos a ser convocado por modalidade de concorrência (ampla concorrência, cota racial e cota para PCD). Nesse sentido, a partir das práticas observadas, buscou-se propor alternativas para limitar o número de candidatos classificados à capacidade da UFV, mas que ao mesmo tempo possibilitem a democratização do acesso, como proposto pelas leis de reserva de vagas.

Uma prática que pode servir de exemplo à UFV é a que vem sendo empregada na UNB, que convoca 10 candidatos por vaga, sem prejuízo aos demais critérios editalícios. Embora esse critério esteja sendo utilizado para correção da prova discursiva, poderia também ser utilizado em classificação para as provas práticas. Na mencionada IFES, a distribuição das vagas segue as proporções de reserva de vagas por ela adotada. A tabela 1 demonstra a relação de convocados por categoria, segundo a UnB:

Tabela 1 - Quantitativo de convocados para prova prática - UNB

Vaga para provimento	Convocação para prova prática			
	<i>Ampla</i>	<i>Cota racial</i>	<i>Cota PCD</i>	Total
1	7	2	1	10
2	15	4	1	20
3	22	6	2	30

Fonte: Adaptado de UnB

Sendo assim, caso houvesse 1 única vaga seriam convocadas para realização das provas práticas 7 pessoas da ampla concorrência, 2 pessoas da cota racial e 1 pessoa da cota PCD. No caso de pessoas inscritas nas modalidades de reserva de vagas, cuja nota seja suficiente para ser convocado pela ampla concorrência, convocam-se os candidatos seguintes da respectiva cota, até perfazerem 10 candidatos distintos.

A UFU, ao realizar prova prática, prevê que o candidato precisa alcançar uma pontuação mínima nas provas objetivas. Além disso, limita-se o quantitativo de classificados para o exame prático em até duas vezes o número de homologações previstas no anexo II do decreto nº 9.739/2019. A distribuição das vagas segue o percentual de reservas por ela adotado. A tabela 2 demonstra a relação de convocados para provas práticas por categoria, segundo a UFU:

Tabela 2 - Quantitativo de convocados para prova prática - UFU

Vaga para provimento	Convocação para prova prática				Total
	Ampla	Cota racial	Cota PCD	Anexo II Decreto	
1	7	2	1	5	10
2	12	4	2	9	18
3	19	6	3	14	28

Fonte: UFU

Na UFU, para o resultado final, é feita uma média ponderada entre as provas objetivas e prática, tendo esta um peso maior. A homologação é realizada em listas separadas, assim como a UFV. Ainda, em relação a classificação e homologação, no edital do concurso já é definido que caso o nomeado pela cota não atenda às exigências do cargo ou não entre em exercício, será nomeado o próximo da lista de cotas.

Vale ressaltar que, nos casos exemplificados anteriormente, UNB e UFU, a reserva de vagas segue percentuais distintos do adotado na UFV. A UNB destina 20% das vagas a candidatos autodeclarados negros, 5% a candidatos com deficiência (PCD), já a UFU reserva 20% a candidatos autodeclarados e 10% a PCD. Por sua vez, a UFV reserva tanto para autodeclarados negros ou pardos quanto para PCD 20% de suas vagas, restando 60% para a ampla concorrência.

Nesse sentido, a replicação de alguma das metodologias na UFV requer a adequação aos percentuais de reserva de vagas por ela adotados. A Tabela 3 foi elaborada de modo a ilustrar o número de candidatos a serem convocados na UFV para a prova prática nas hipóteses de 1, 2 ou 3 vagas, caso seja adotada a metodologia empregada na UNB.

Tabela 3 - Proposta para convocação em prova prática

Vaga para provimento	Convocação para prova prática			Total
	Ampla	Cota racial	Cota PCD	
1	6	2	2	10
2	12	4	4	20
3	18	6	6	30

Fonte: Elaboração própria

Como já mencionado, neste caso o número total de candidatos convocados para a segunda etapa representa dez vezes o número de vagas para provimento. Tendo em vista as limitações institucionais para aplicação da prova prática é possível estabelecer que à medida que o número de vagas aumente, diminua-se o número de candidatos convocados por vaga, aplicando-se um redutor e consignando tal regra no edital. Além disso, é possível utilizar como base o anexo II do decreto nº 9.739/2019, como vem sendo realizado pela UFU.

No que se refere à homologação final, o Decreto nº 9.739/2019, estabelece em seu anexo II a quantidade máxima de candidatos aprovados, segundo o número de vagas previstas no edital, mas não determina a distribuição das vagas por modalidade de concorrência. Sendo assim, sugere-se manter a proporcionalidade adotada na UFV, ou seja 60% para ampla concorrência, 20% para as cotas raciais e 20% para as cotas reservadas a pessoas com deficiência. Nestes termos, caso esteja previsto em edital 1 (uma) vaga, a homologação final deve contemplar 5 candidatos, sendo 3 da ampla concorrência, 1 da cota racial e 1 da cota de PCD. Em situações específicas, nas quais houver pessoas de vagas reservadas também contempladas nas vagas da ampla concorrência, sugere-se homologar o candidato cotista subsequente, de modo a prezar pela concretização do acesso previsto pelas leis de reserva de vagas.

3. RECOMENDAÇÕES

3.1. Instituir critérios para lançamento dos certames: (a) definindo um calendário periódico, com realizações semestrais ou anuais das provas; ou (b) definindo um quantitativo mínimo de vagas para realização das provas.

3.2. No que se refere à banca responsável pelo concurso, (a) terceirizar no todo ou em parte, por meio da contratação de empresa especializada, via procedimento licitatório; ou (b) realizar chamada pública para seleção dos membros, oportunizando à comunidade participar das distintas etapas do concurso.

3.3. Delimitar os cargos para os quais é estritamente necessário realizar provas práticas, avaliando, inclusive, a possibilidade de realização de provas discursivas em substituição à prova prática.

3.4. No caso de provas práticas, estabelecer em edital o quantitativo de convocados para sua realização, podendo-se adotar a proporção de 10 candidatos distintos por vaga, distribuídos proporcionalmente nas 3 listas de categorias.

4. CONCLUSÃO

A presente consultoria abordou os principais aspectos envolvidos no processo concurso público para o provimento dos cargos de carreira técnico-administrativa da Universidade Federal de Viçosa, considerando os resultados do trabalho de avaliação consubstanciado no Relatório de Auditoria nº 01/2019 e as demandas apresentadas pelo setor responsável.

A partir do trabalho foi possível concluir que é necessário definir em nível institucional critérios básicos para abertura de edital de concurso público, tais como nº mínimo de vagas para realização do certame e/ou definição de calendário periódico. Além de ir de encontro aos princípios da eficiência e da eficácia, essa ação possibilitará ao setor responsável pelo processo um maior tempo para dedicar-se à etapa de planejamento dos concursos.

Como possibilidade de minimização de riscos de sobrecarga do pessoal e paralisação do setor responsável pelo processo “concurso público”, bem como de judicialização de processos e intervenções externas como do Ministério Público ou do Tribunal de Contas da União, apresentou-se como possibilidade a contratação de banca externa especializada para a realização do certame, por meio de dispensa de licitação, a exemplo do que já vem sendo adotados por outras instituições de ensino.

Ainda no que se refere à banca, é relevante promover o melhor aproveitamento do capital intelectual da instituição, garantir equidade de oportunidade a todos os servidores e tornar o processo de seleção dos agentes mais transparente. Nesse sentido, recomenda-se adotar como prática a divulgação de edital de chamada pública, com critérios claramente definidos, para seleção de pessoal aptos a participar das distintas etapas dos concursos.

No que se refere às provas práticas, reitera-se as conclusões contidas no Relatório de Auditoria nº 01/2019, ressalta-se a importância de uma análise e definição, pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, dos cargos para os quais é indispensável a aplicação de provas práticas. Tal análise deve ser pautada em critérios como necessidade *versus* viabilidade. Além de contribuir para minimização do problema já enfrentado pela Instituição no que diz respeito a limitações operacionais para aplicação das referidas provas, esta medida possibilita o menor dispêndio de recursos e a padronização dos cargos com provas práticas, alinhado aos princípios da eficiência e da equidade. Além disso, uma alternativa à prova prática seria a

aplicação de prova dissertativa sobre o conteúdo específico do concurso, que poderia ser aplicada na mesma data da prova objetiva e corrigida caso o candidato cumpra os critérios definidos no edital.

Por fim, como possíveis critérios para delimitar o número de candidatos a serem convocados para a prova prática ou dissertativa, sugere-se definir em edital o número de candidatos por vaga que realizarão essa etapa, sem prejuízo das demais condições, tais como o mínimo de 70% na prova objetiva. A melhor alternativa é convocar para realização do exame prático 10 candidatos por vaga, distribuindo-se em percentuais adotados na UFV em relação às reservas de vagas (60% ampla, 20% cota racial e 20% cota PCD).