

# Recomendações para concursos - docentes

## UNICAMP

Setembro/2022



**UNICAMP**

DIRETORIA EXECUTIVA  
direitos  
humanos

Universidade Estadual de Campinas

## RECOMENDAÇÃO PARA CONCURSOS DOCENTES

### UNICAMP

#### DIRETORIA EXECUTIVA DE DIREITOS HUMANOS - DeDH

#### Índice

APRESENTAÇÃO	3
SUGESTÕES	5
1 - O que diretores de unidade e chefes de departamento podem fazer?	5
Sobre o edital	5
Logística do concurso	6
Durante o concurso - diretoras e diretores de unidade e/ou chefes de departamento	7
2 - O que os membros das bancas podem fazer?	8
Antes das provas	8
Durante as provas	8
3 - O que fazer depois de finalizar os processos?	10
OUTROS SUBSÍDIOS PRODUZIDOS PELA UNICAMP	10

## APRESENTAÇÃO

A Unicamp tem mobilizado esforços para ser uma universidade inclusiva e corresponsável pela vida digna e plena, por acreditar que uma universidade mais diversa pode assumir um lugar fundamental e estratégico na formação de profissionais e na produção de conhecimentos capazes de responder aos desafios que comprometem a existência das gerações do presente e do futuro.

Nesse momento em que a Unicamp organiza vários concursos de admissão para a carreira docente, a DeDH apresenta neste documento informações e sugestões com o objetivo de auxiliar as unidades, departamentos e comissões julgadoras a contribuir com esse esforço para tornar a comunidade universitária mais representativa da sociedade mais ampla.

Há hoje uma sub-representação feminina em alguns departamentos e unidades e uma sub-representação geral de docentes negros. A Unicamp conta com uma mínima presença de docentes indígenas e ainda não coleta informações sobre docentes com deficiência, nem sobre docentes LGBTQIA+.

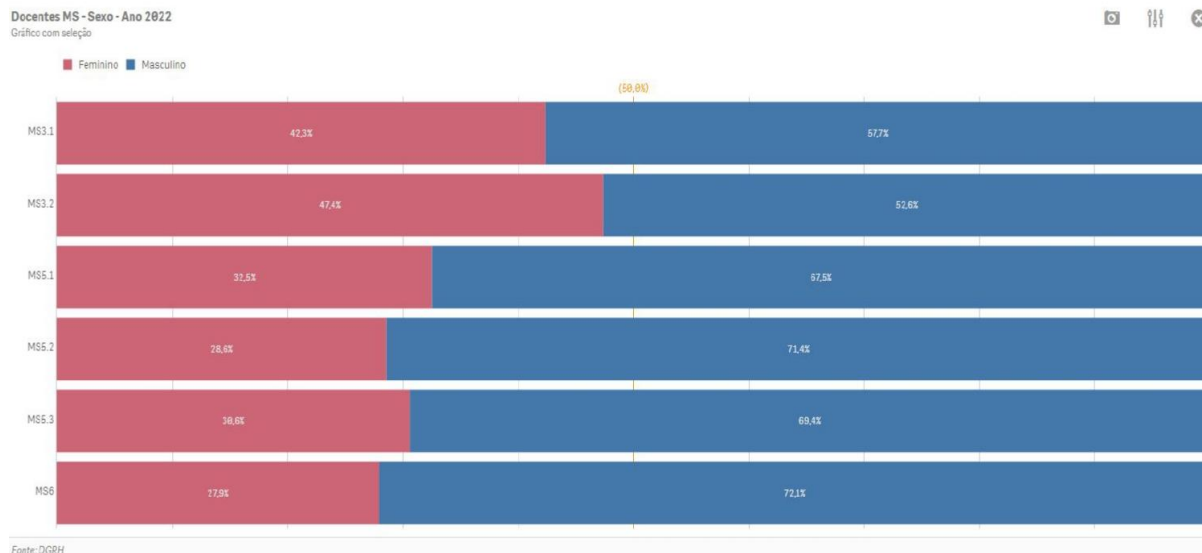
Alguns dados sobre docentes da Unicamp ajudam a avaliar o quadro desafiador em termos de equidade de gênero e disparidade racial. Como exemplo, reunimos alguns dados gerais relativos à Unicamp. No S-Integra<sup>1</sup>, sistema integrado de indicadores institucionais, é possível encontrar outras informações sobre cada unidade.

Em seguida, são apresentadas sugestões de iniciativas que se revelaram promissoras para aumentar a diversidade em processos de admissão.

---

<sup>1</sup> Disponível em: <https://www.siarh.unicamp.br/indicadores/Index.jsf>

## UNICAMP - Docentes ativos na carreira MS por sexo, 2022



## UNICAMP - Docentes ativos na carreira MS por raça/cor, 2022



O que pode ser feito para alterar esta situação? Apresentamos algumas sugestões a seguir.

## SUGESTÕES

1 - O que diretores de unidade e chefes de departamento podem fazer?

### *Sobre o edital*

- (a) Atentar para a seleção dos membros de bancas, procurando definir bancas diversas em termos da composição de gênero, sexualidade, raça e de pessoas com deficiência. Estudos mostram que bancas mais diversas tendem a valorizar a diversidade nas contratações sem que isso afete seu esforço de selecionar as pessoas mais capacitadas para o cargo.
- (b) Quando pertinente, garantir que a bibliografia exigida esteja acessível, disponível em bibliotecas universitárias ou na internet para não excluir quem tem menores condições de acesso.
- (c) Agendar as datas de concurso com antecedência, permitindo a quem mora em outras cidades ou estados se programar para as provas, inclusive financeiramente.
- (d) Desenvolver uma estratégia de ampla divulgação dos editais, usando linguagem inclusiva e veículos mais facilmente acessados por grupos sub-representados. Podem ser usadas publicações no LinkedIn, Instagram e Facebook com encaminhamento para grupos específicos.
- (e) Incluir na divulgação alguma menção aos valores da diversidade praticados na Unicamp, como, por exemplo: “a Unicamp acredita que a diversidade do seu corpo docente é condição para uma universidade de excelência. Por isso, convida profissionais dos grupos menos representados em termos de gênero, sexualidade, raça/etnia e pessoas com deficiência a se inscrever em seus concursos”.

### *Logística do concurso*

- (f) Ao convidar os membros da banca, enviar um texto gentil indicando os objetivos e o contexto do concurso, assim como destacando a importância da pessoa que está sendo convidada para o processo.
- (g) Enviar essas recomendações aos membros da banca, juntamente com os outros documentos previstos em edital.
- (h) Junto ao RH da unidade, enviar um email cordial a quem se candidatou, perguntando se precisam de alguma atenção especial.
- (i) Garantir que o nome social seja utilizado de maneira adequada durante todas as etapas, quando for o caso.
- (j) Garantir que as condições de realização do concurso atendam às necessidades de pessoas com deficiência (localização de banheiros, escadas, placas de sinalização), de pessoas que precisam de acomodações especiais, como é o caso de mães que amamentam, de quem precisa cuidar de crianças pequenas ou é responsável por pessoas com deficiência ou enfermas.
- (k) Cuidar para que haja um clima respeitoso no momento da divulgação dos resultados, orientando e acolhendo quem foi aprovado e quem não o foi.
- (l) Agradecer a participação de todas as pessoas envolvidas no concurso e explicar os próximos passos a quem foi aprovado, se possível já indicando as pessoas que serão seus pontos de contato no departamento ou na unidade para esclarecimento de dúvidas - de preferência tanto alguém do setor de RH, quanto alguém da carreira docente.
- (m) Preparar o processo de recepção da pessoa aprovada na Unidade, o que ocorrerá após a contratação.

*Durante o concurso - diretoras e diretores de unidade e/ou chefes de departamento*

- (n) Conversar claramente com os membros das bancas sobre o projeto da Unicamp de valorizar a excelência e a diversidade nas contratações.
- (o) Conversar claramente com os membros das bancas sobre a importância de se criar oportunidades durante o concurso para indagar sobre os valores que orientam o trabalho da pessoa que busca um emprego na Unicamp. Por exemplo: qual é a sua visão sobre o ensino e sobre a relação com estudantes? Como enxerga seu papel na mentoria de novas gerações de profissionais, inclusive cientistas? Quais são os parâmetros de integridade na pesquisa que dirigem seu trabalho e suas estratégias de colaboração e publicação? Como integra ou pretende integrar a extensão em suas pesquisas e no ensino?
- (p) Oferecer aos membros das bancas oportunidade para entender como suas visões de mundo afetam a avaliação que realizam nos concursos, quando, por exemplo, permitem que considerações não acadêmicas, relacionadas a gênero, sexualidade ou raça, interfiram no julgamento do currículo ou do desempenho em provas. Alguns estudos têm tratado disso como “viés inconsciente”. Os recursos listados abaixo podem ajudar a avançar essa discussão:
  - (i) O vídeo produzido pela Royal Society sobre viés inconsciente (legendas automáticas em português estão disponíveis, à escolha do espectador).
  - (ii) Os testes de associação produzidos pelo Project Implicit Harvard University (em inglês).
  - (iii) O módulo online do curso sobre viés inconsciente preparado pelo Trinity College de Dublin (em inglês).
  - (iv) Oficina sobre vieses inconscientes e equidade de gênero na cultura organizacional produzido pela ONU Mulheres: [https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Vieses\\_inconscientes\\_16\\_digital.pdf](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Vieses_inconscientes_16_digital.pdf)
  - (v) O vídeo do canal Mulheres na Ciência: “como o viés implícito afeta sua vida”.

## 2 - O que os membros das bancas podem fazer?

### (a) *Antes das provas*

- Definir previamente, em comum acordo, os critérios que nortearão as avaliações da banca. Por exemplo: que critérios serão usados na prova didática? O que vai ser considerado como uma boa aula? Que critérios serão utilizados para analisar os históricos acadêmicos? Como serão avaliadas as interrupções na carreira ou a eventual diminuição na produção científica decorrente do cuidado com crianças pequenas, pessoas com deficiência, pessoas enfermas ou idosas?

### (b) *Durante as provas*

- Cumprir os horários combinados/definidos.
- Criar um clima de respeito, equidade e cordialidade, sem diferenciar tratamento de quem quer que seja, garantindo que as pessoas se sintam bem acolhidas, valorizadas e tranquilas diante das provas.
- Garantir que quem requeira algum tipo de acomodação receba o melhor atendimento possível. Isso vale para os casos de quem está grávida ou amamentando, de quem tem que cuidar de crianças pequenas, de pessoas com deficiência, de pessoas enfermas ou idosas. Agendamento adequado das provas e intervalos ao longo do processo são maneiras simples de garantir isso.
- Ao avaliar a trajetória de formação e os resultados obtidos na pesquisa, considerar criticamente os indicadores de produtividade. Observar que os pontos de partida podem ser diferentes e que a definição de mérito e excelência deve levar isso em conta quando se pretende avaliar a qualidade acadêmica de fato, e não dimensões da trajetória que têm pouco ou nada a ver com o desempenho acadêmico. A iniciativa DORA (Declaration on Research Assessment), de que a Unicamp é signatária, pode ser um recurso útil para apoiar essa discussão.
- Procurar indagar sobre os seus próprios valores e sobre como seu julgamento pode estar sendo afetado por vieses inconscientes nas diferentes etapas e situações do concurso.



- Apontar e discutir com os outros membros e/ou com presidente da banca situações que possam gerar (ou ter gerado) discriminação por motivos relacionados a gênero, sexualidade, raça, capacitismo e outros.
- Aproveitar o momento da arguição para conhecer melhor as potencialidades, aspirações e outros aspectos que não estão no memorial. Formular perguntas que possam ser respondidas objetivamente e evitar perguntas de cunho pessoal.
- Indagar sobre os valores que norteiam o trabalho de quem está sendo arguido e analisar sua compatibilidade com os da Universidade. Isso deve ser feito a partir de perguntas o mais objetivas possível, como: quais são os valores que orientam sua produção científica? Como você concebe seu trabalho na pesquisa? Como você concebe sua atuação na graduação? De que forma esse trabalho deve ser conduzido numa universidade que conta com ações afirmativas para ingresso na graduação? Como você concebe sua atuação na orientação de trabalhos de pós-graduação? Como você seleciona as pessoas que vai orientar? O que considera importante na relação de orientação? O que considera fundamental na relação com colegas e com o pessoal administrativo?
- Manter a cordialidade e deixar que as pessoas finalizem suas respostas sem interrupções.
- Permitir que façam perguntas, respondendo com clareza e objetividade.
- Lembrar que, embora muitas vezes haja urgência para a contratação, a pessoa indicada pela banca provavelmente permanecerá muitos anos na Unicamp, o que torna o concurso um momento fundamental para definição do futuro da universidade. Se nenhuma das pessoas que se apresentaram para o concurso demonstra possuir as características necessárias para contribuir com o projeto do departamento, da unidade ou da própria universidade, é mais aconselhável não fazer qualquer indicação nesse concurso específico.

### 3 - O que fazer depois de finalizar os processos?

- Tanto a comissão examinadora quanto a direção da unidade e a chefia de departamento podem ter percebido outros modos de conduzir concursos que também contribuam para a universidade inclusiva e corresponsável que temos no horizonte. Registrar e compartilhar com a DeDH essas experiências bem sucedidas ou mesmo as dificuldades vivenciadas terá papel singular nesse processo. Afinal, o caminho que estamos trilhando conjuntamente é novo para a comunidade universitária, e será consolidado e aperfeiçoado com mais eficiência se o construirmos coletivamente.

## OUTROS SUBSÍDIOS PRODUZIDOS PELA UNICAMP

Seleção de materiais produzidos pela Diretoria Executiva de Direitos Humanos (ou em parceria) que podem contribuir para o avanço para que a Unicamp seja mais representativa, inclusiva e corresponsável pela vida digna e plena, em consonância com sua Política de Direitos Humanos da Universidade.<sup>2</sup>

[A prática dos Direitos Humanos](#)

[Guia sobre violência sexual](#)

[Boas práticas para a promoção da equidade de gênero da Unicamp](#)

[Boas práticas para promoção de bem-estar na Universidade](#)

[Armandinho e os Direitos Humanos](#)

[Como podemos praticar a acessibilidade no dia a dia – 1º volume da Série Guias sobre Acessibilidade](#)

---

<sup>2</sup> Esse material está disponível no site da Diretoria Executiva de Direitos Humanos, em <http://www.direitoshumanos.unicamp.br/acao/guia-informativos/#conteudo>. A Política Institucional de Direitos Humanos da Unicamp está estabelecida pela Deliberação 058/2020 do Conselho Universitário (<https://www.pg.unicamp.br/norma/25898/0>).