

# Aspectos jurídicos da seleção docente:

Diagnósticos, desafios  
e possíveis caminhos  
de modernização.

Parte I: Revisão  
de Literatura

Autoria:

**sbdp: Núcleo Direito  
da Profissão Docente**

Mariana Vilella (coord.)  
Alyne Nayara Ferreira Nunes  
Ana Luiza Gajardoni de Mattos Arruda  
Victoria Spera Sanchez



## Parte I: Revisão de Literatura

# Índice

<b>Introdução</b>	<b>3</b>
<b>Metodologia</b>	<b>6</b>
<b>Resultados</b>	<b>15</b>
Escassez de trabalhos sobre modernização dos processos seletivos .....	15
Resultados por grupo temático .....	21
I. Seleção de pessoas e concursos públicos (aspectos gerais) .....	21
II. Seleção e avaliação docente (referências internacionais e/ou comparadas)	34
III. Seleção e avaliação docente (referências nacionais) .....	46
IV. Seleção no Ensino Superior e/ou Institutos/autarquias Federais .....	55
V. Seleção e contratação de temporários .....	60
<b>Conclusões Preliminares</b>	<b>65</b>
<b>Referências</b>	<b>68</b>

# Introdução

Em 2018, Ana Carla Abrão Costa, Armínio Fraga e Carlos Ari Sundfeld, em publicação no Jornal O Estado de São Paulo, provocaram: [“Hora de reformar o RH do Estado”](#). A necessidade não era nova e já havia sido objeto de diferentes reformas administrativas no Brasil, mas normalmente o problema foi e é abordado a partir de seu viés financeiro, ou seja: falta dinheiro, fala-se em reformar as carreiras de Estado. Os autores colocam luz sobre outro ponto fundamental deste debate: o impacto das deficiências da seleção e gestão de pessoas na qualidade dos serviços públicos, sobretudo aqueles que atendem diretamente aos mais pobres e que são organizados pelos entes subnacionais. É o caso da educação básica.

A seleção de professores no Brasil é exemplo de uma série de desafios, e também de potencialidades, já diagnosticadas quando se fala em gestão de pessoas pelo Estado. Falta de planejamento e coordenação na abertura de vagas, provas que não selecionam as competências mais adequadas à função e pulverização dos regimes de seleção e contratação, dada a autonomia federativa para regular e organizar a carreira docente. O atual modelo de seleção docente, e de seleção de pessoas em geral, precisa de reformas orientadas para um fim que parece óbvio, mas nem sempre é o que orienta a regulação das carreiras públicas no Brasil: a qualidade do que se entrega na ponta, no nosso caso, o direito à educação básica de qualidade das crianças e jovens brasileiros.

Uma longa série de leis federais, estaduais e municipais disciplinam o tema do recrutamento de pessoas. Tentativas de reformas são dificultadas ora pela baixa compreensão do problema (pouco se questiona sobre concursos públicos para além de aspectos jurídico-formalistas), ora pela ausência de capacidade institucional para pensar de forma estratégica a gestão de pessoa (e não meramente rotineira e reativa), ora pela fácil cooptação do tema por interesses corporativistas.

Intervir neste cenário é crucial para qualquer nova tentativa de reforma administrativa. Estados e municípios podem recrutar melhor seus professores, com mais segurança, tecnologia e eficiência. Não se trata de abandonar o atual concurso público como forma de seleção de servidores permanentes, uma garantia constitucional, mas de tratar de suas falhas e potencialidades, e de garantir condições jurídicas para sua melhoria, com inserção de novas etapas e conteúdos, e com novos arranjos administrativos para planejamento e execução das seleções. Isso sem perder de vista as formas alternativas de trabalho para o setor público. Os

servidores temporários são um dado de realidade e uma necessidade pragmática dos governos que precisa ser melhor enfrentado, inclusive do ponto de vista da seleção. Os processos seletivos simplificados, por serem mais numerosos e flexíveis, podem ser um espaço de experimentação que alimente também a discussão sobre os concursos públicos. Assim como os princípios e garantias dos concursos podem inspirar as necessárias reformas nos processos simplificados e alternativos.

A seleção e a avaliação de professores é um tema que está na agenda de governos e instituições de diversos países. Há diagnósticos, propostas e experiências concretas de modernização das seleções, tanto em âmbito internacional como nacional. É preciso compreender essa produção, investigar os diversos contextos, avaliar como podem inspirar mudanças seguras e sustentáveis para o Brasil.

E é hora de envolver mais amplamente o Direito neste debate. Abordar os concursos públicos e processos de seleção para além dos vieses principiológicos e burocráticos, onde parece se concentrar a contribuição jurídica no tema. A garantia de isonomia é uma das funções do concurso público, mas o Direito pode e deve estar presente na construção das soluções que levem às outras funções dos processos de seleção: a eficiência e a diversidade no setor público.

Este relatório, que se inicia com uma revisão de literatura sobre seleção docente, procura contribuir para esse objetivo. Ele foi elaborado pela Sociedade Brasileira de Direito Público em parceria com o Movimento Profissão Docente, e almeja discutir amplamente os processos de seleção de professores no Brasil, a partir de literatura nacional e internacional, colocando ênfase nas questões jurídicas que envolvem a segurança, eficiência e potencialidades de reformas na área.

A revisão de literatura é a primeira parte de um esforço maior de pesquisa que vai abordar também a legislação nacional, editais e jurisprudência de órgãos de controle sobre o tema. Serão debatidos os aprendizados e desafios para adotar modelos mais inovadores de seleção, que sejam capazes tanto de simplificar processos existentes, tornando sua aplicação e aceitação mais capilarizada e reproduzível no território nacional, quanto de selecionar com mais qualidade os docentes.

No tópico seguinte, será explicitada a metodologia de seleção, classificação e análise da literatura mapeada. Em seguida, serão apresentadas e discutidas as publicações encontradas, divididas em grandes grupos temáticos. Para cada grupo, serão destacadas as publicações principais e os grandes temas abordados naquele conjunto de publicações.

Ao final, o último tópico reúne as conclusões extraídas da revisão de literatura, procurando responder às perguntas de pesquisas que orientaram o levantamento.

# Metodologia

Para a realização de revisão de literatura, adotamos a metodologia de pesquisa bibliográfica nos principais bancos de artigos, teses e dissertações em âmbito nacional. O objetivo foi o de mapear as publicações mais relevantes sobre o tema de seleção produzidas em nosso país, bem como produções internacionais que possuísem relação com o recorte de pesquisa, sobretudo na América Latina.

Foi confirmada a hipótese de escassez de literatura sobre seleção com enfoque nas áreas de Direito e Administração Pública. Existem trabalhos sobre o tema da seleção de professores nessas áreas, mas as publicações são majoritariamente da área de Educação. Assim, buscamos analisar essas pesquisas sob um enfoque de Direito Administrativo e de Gestão Pública, a fim de extrair dessa literatura referências à legislação, à determinada forma de organização administrativa, participação de atores, judicialização etc.

As publicações foram classificadas por eixos temáticos, sendo eles:

Grupos Temáticos	Número de Publicações
Seleção de pessoas e concursos públicos (aspectos gerais)	18 publicações
Seleção e avaliação docente (referências nacionais)	18 publicações
Seleção e avaliação docente (referências internacionais e/ou comparadas)	16 publicações
Seleção e contratação de temporários	14 publicações
Seleção no Ensino Superior e/ou Institutos/ autarquias Federais	7 publicações
Pesquisa histórica	2 publicações
<b>Total: 75 publicações</b>	

Esses grupos foram a partir da leitura de todo o material e mapeamento de padrões. Assim, a classificação temática levou em consideração os recortes recorrentes dentro do tema da seleção de pessoas. A seguir, explicaremos cada um desses grupos.

O grupo “Seleção de pessoas e concursos públicos (aspectos gerais)” reúne publicações que abordam a seleção de pessoas por meio de concursos públicos. Nesse caso, as pesquisas não são focadas na seleção docente, mas possuem um panorama jurídico ou administrativo relevante sobre o universo do concurso público como principal forma de contratação pela Administração Pública.

Já o grupo “Seleção e avaliação docente (referências nacionais)” é focado na experiência nacional com a seleção de professores. É interessante notar que essas publicações foram, majoritariamente, escritas por professores ou acadêmicos da área da Educação. Em sua maioria, não possuem aspectos de inovação na seleção, mas são textos ricos na experiência do concurso e avaliação de professores na realidade estadual e municipal. Também é um grupo essencial para que possamos entender a visão dos próprios professores sobre o tema.

O grupo “Seleção e avaliação docente (referências internacionais e/ou comparadas)” também é focado na seleção docente, mas retrata as experiências internacionais com o tema. Assim, mapeamos publicações que trazem inovações ou modelos inovadores em comparação ao nosso atual modelo de seleção. Devido à necessidade de aproximação com a realidade brasileira, a maior parte das pesquisas retrata experiências da América Latina que também utilizam concurso público para a seleção docente.

O grupo “Seleção e contratação de temporários”, como o próprio nome indica, trabalha com a contratação por tempo determinado ou simplificada. Assim, a maior parte das publicações dessa seção retratam experiências brasileiras em sede local ou estadual com esse modelo de contratação.

O grupo “Seleção no Ensino Superior e/ou Institutos/autarquias Federais” traz inovações no modelo de seleção docente, mas, por não se enquadrar no recorte do Ensino Básico, foi agrupado em seção diversa do grupo geral de seleção docente. Isso porque, apesar de também tratar da seleção de professores, as instituições a que se referem possuem maior liberdade para inovar nas etapas dos concursos públicos. Assim, apesar de ser um grupo rico em experiências e ideias de novas etapas de seleção, suas publicações precisam ser consideradas em contexto diverso ao da Educação Básica.

Por fim, temos o grupo da “Pesquisa histórica”, em que o concurso público para professores é retratado em pesquisas que buscam a análise histórica do instituto, remontando o período Imperial até a Era Vargas. Nesse grupo, mantemos os ca-

sos na planilha de publicações, mas pela pequena quantidade e especificidade da abordagem, não vamos abrir um tópico de discussão da literatura no relatório, como faremos com os demais grupos.

## 2.1. Primeira fase da metodologia: mapeamento bibliográfico

Como o *Profissão Docente* e o *Movimento Pessoas à Frente* já possuíam banco de referências bibliográficas sobre a seleção de professores no Brasil e em outros países, iniciamos o trabalho de triagem dentro desse universo de publicações. O critério utilizado foi temático: a publicação faria parte do banco bibliográfico da pesquisa se tratasse do tema de seleção de professores, sendo descartadas as que tratassem de plano de carreira ou avaliação docente. Dessa forma, chegamos ao total de 14 (quatorze) publicações, sendo 9 (nove) do *Profissão Docente* e 5 (cinco) do *Movimento Pessoas à Frente*.

O mesmo procedimento foi feito com o banco de publicações da *Sociedade Brasileira de Direito Público – sbdp*. Todos os trabalhos selecionados foram produzidos pelo Núcleo de Inovação da Função Pública, núcleo de pesquisa da sbdp direcionada ao estudo da Gestão de Pessoas na Administração Pública. Assim como no banco de publicações do *Movimento Pessoas à Frente* e do *Profissão Docente*, somente artigos que tratassem de seleção foram designados. Dado que a frente de pesquisa não é específica da profissão docente, nem todas as publicações fazem referência à seleção de professores. No entanto, entraram no recorte proposto porque trazem informações relevantes sobre o cenário jurídico de inovações em concursos públicos e modelos de seleção. Foram selecionadas 9 (nove) publicações.

Após essa triagem inicial, passamos à pesquisa em bancos de artigos, teses e dissertações. Essa etapa foi dividida entre as três principais Plataformas de pesquisa bibliográfica: *Scientific Electronic Library Online* - Scielo, Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES e Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações – BDTD. Nessas plataformas foram selecionadas dissertações de mestrado, teses de doutorado e artigos publicados em periódicos. Para fins didáticos, explicaremos o passo a passo dentro de cada plataforma.

Na Plataforma Scielo foram selecionadas 6 publicações, seguindo o critério temático de que as pesquisas fossem focadas em seleção e concurso públi-



co para carreira docente. Através do buscador disponibilizado no site (<https://www.scielo.br/>), selecionamos a opção “pesquisa por pares”, a fim de refinar o resultado. Foram selecionadas somente as publicações que através do título, resumo e sumário, demonstravam pertinência com o recorte de pesquisa. Os termos de busca utilizados foram:

<b>SciELO - Brasil</b>	
<b>Palavras-Chave</b>	<b>Resultado</b>
“Concurso e docente”	2 publicações
“Concurso e professor”	1 publicação
“Seleção e docente”	6 publicações
“Concurso e educação”	1 publicação
<b>Total: 10 publicações</b>	

Por orientação do próprio Profissão Docente e através de publicações internacionais que integravam seu banco bibliográfico, fomos informadas de que alguns países da América do Sul possuíam experiências interessantes para o escopo da pesquisa. Assim, filtramos a pesquisa para alguns desses países. Foram eles: Chile, Equador e Peru. Segue o passo a passo de busca na Plataforma SciELO:

<b>SciELO Chile, Equador e Peru</b>			
<b>Palavras-Chave</b>	<b>Resultado Chile</b>	<b>Resultado Equador</b>	<b>Resultado Peru</b>
“concurso docente”	0 publicações	0 publicações	0 publicações
“concurso e profesor”	0 publicações	0 publicações	0 publicações
“seleccion profesor”	0 publicações	0 publicações	0 publicações
“seleccion e docente”	1 publicação	1 publicação	0 publicações
<b>Total: 2 publicações</b>			

O mesmo processo foi realizado na Plataforma da CAPES. Através do buscador disponibilizado no site (<https://www.gov.br/capes/pt-br>), selecionamos entre as opções apenas as pesquisas focadas em seleção e concurso público para carreira docente. Para isso, também nos utilizamos de análise prévia do título, resumo e sumário. Os termos de busca utilizados foram:

<b>CAPES</b>	
<b>Palavras-Chave</b>	<b>Resultado</b>
“concurso público” “docente”	2 publicações
“concurso público” professores “rede pública” (seleção entre 2020 a 2016)	1 publicação
“Concurso docente”	6 publicações
“carreira docente”	2 publicações
“ingresso na carreira” professores	3 publicações
“seleção de professores”	4 publicações
“concurso público” e professores	2 publicações
“concurso público” e docência	3 publicações
“concurso público” e magistério (revisado por pares)	2 publicações
<b>Total: 25 publicações</b>	

Na Plataforma BDTD foi realizado o mesmo processo de seleção por tema e análise de título, resumo e sumário. Assim, através do buscador do site (<https://bdtd.ibict.br/vufind/>), realizamos a triagem de pertinência das publicações com o recorte da pesquisa. Foi utilizado o seguinte filtro:

<b>BDTD</b>	
<b>Palavras-Chave</b>	<b>Resultado</b>
“concurso público” e “docente”	8 publicações
<b>Total: 8 publicações</b>	

Para a triagem do tema de “contratação temporária”, realizamos o mesmo método de, através dos buscadores, selecionar as pesquisas que mostrassem pertinência através de análise do título, resumo e sumário. Utilizamos as mesmas plataformas que há pouco citadas. Foram encontradas 12 (doze) publicações através dos termos:

<b>Contratação Temporária</b>
<b>BDTD</b>

Palavras-Chave	Resultado
“contratação temporária”	1 publicação
<b>CAPES</b>	
Palavras-Chave	Resultado
“contratação temporária” docente	5 publicações
“contratação temporária”	3 publicações
“contratação por tempo determinado”	2 publicações
<b>Scielo</b>	
Palavras-Chave	Resultado
“contratação temporária”	1 publicação
<b>Total: 12 publicações</b>	

Somadas às publicações acima citadas, o acervo da Sociedade Brasileira de Direito Público contava com mais 4 (quatro) publicações com pertinência temática, que também integraram nossa análise.

## 2.2. Segunda fase da metodologia: leitura do material

Após esse mapeamento bibliográfico inicial, demos início à segunda fase da metodologia, que é a leitura de todo o material recolhido. É nesse momento que conseguimos avaliar se as pesquisas coletadas realmente fazem parte do recorte estabelecido. Assim, a tabela, que até então, contava apenas com as colunas “título”, “autor”, “resumo” e “tema”, passou a contemplar colunas de análise do conteúdo dos textos.

Outra finalidade da leitura do material está na seleção de novas referências a partir da bibliografia das publicações já coletadas. Parte de nosso banco de pesquisa foi integrado dessa forma, contando com 11 (onze) publicações que constam como origem de “Referência da Referência”. Assim, pesquisas que apresentaram pertinência com o recorte foram selecionadas, enquanto pesquisas com material interessante, mas fora do escopo, foram alocadas em uma segunda planilha, denominada “Artigos interessantes fora do escopo”.

Planilhas	Total de Publicações
Artigos Seleccionados	75 publicações
Artigos Interessantes Fora do Escopo	58 publicações

Além disso, foi possível mapear o universo de autores com que estávamos trabalhando e o tipo de publicação (dissertação de mestrado, tese de doutorado, publicação, relatório internacional, artigo publicado em periódico etc). Ao todo, temos o seguinte quadro:

Tipo de Publicação	
Tipo de Documento	Número de Publicações
Artigo em periódico	30 publicações
Artigo em livro digital	4 publicações
Capítulo de livro	1 publicação
Dissertação de Mestrado	18 publicações
Livro	2 publicações
Livro Digital	1 publicação
Nota explicativa / Nota de apoio a atividades internas	2 publicações
Proposta de Lei	2 publicações
Relatório de Agências Internacionais	9 publicações
Tese de Doutorado	4 publicações
Texto de posicionamento	1 publicação
<i>Working Paper</i>	1 publicação

Entre as publicações seleccionadas, temos uma linha temporal que se inicia em 1998 e é concluída em 2021, ou seja, há 23 (vinte e três) anos entre a primeira e as últimas publicações. É preciso levar em consideração que esse período foi marcado por mudanças sociais, tecnológicas e econômicas. Ainda assim, alguns textos apontam que os concursos públicos voltados à carreira docente não sofreram alterações significativas no decurso do tempo. No entanto, novas formas de contratação passaram a ser mais comuns, como o processo seletivo simplificado (PSS). Por essa razão, a análise do contexto em que as publicações estão inseridas faz parte da metodologia.

Ano	Nº de Publicações
1998	1 publicação
2006	2 publicações
2008	1 publicação
2009	3 publicações
2010	2 publicações
2011	4 publicações
2012	1 publicação
2013	5 publicações
2014	5 publicações
2015	6 publicações
2016	7 publicações
2017	4 publicações
2018	7 publicações
2019	3 publicações
2020	6 publicações
2021	16 publicações

O ano com o maior número de publicações é notadamente o de 2021, com 16 publicações, desconsiderando as colunas publicadas em jornal. Ainda que não seja possível fazer afirmações sobre a razão do aumento neste ano, não é possível desconsiderar a movimentação da PEC 32/2020, que tinha por objetivo constituir uma Reforma Administrativa no país. Ainda que a Reforma não seja específica para área docente, movimentações políticas podem influenciar as publicações acadêmicas.

Outro achado de pesquisa proporcionado pelo mapeamento bibliográfico foi a identificação de quem são os autores com quem estamos trabalhando. Essa informação é relevante, pois um mesmo tema pode ser percebido de formas diferentes a depender da formação do autor. Além disso, é através da identificação desses autores que percebemos quais são as áreas de conhecimento que demonstram interesse em pesquisar o tema.

Como a presente pesquisa possui em recorte eminentemente jurídico, foi importante identificar que as publicações da área do Direito que tratam sobre a seleção de professores são raras. Mesmo as pesquisas que abrangem o tema de inovação

em concursos públicos no geral, são majoritariamente produzidas pela Sociedade Brasileira de Direito Público, o que nos deixa sem referências externas sobre esse recorte temático. Por um lado, a escassez de publicações é ruim, pois não há material substancial que possa ser usado como “ponto de partida”. No entanto, por outro lado, essa mesma escassez demonstra a inovação da pesquisa que está sendo desenvolvida, bem como o seu potencial de impacto quando publicada.

Área do Conhecimento	Número de Publicações
Administração Pública	4 publicações
Avaliação	1 publicação
Ciências da Administração	1 publicação
Direito	14 publicações
Educação	34 publicações
Economia	1 publicação
Geografia	1 publicação
Gestão Pública/Políticas Públicas	3 publicações
Gestão Universitária	1 publicação
Políticas Públicas (organizações da sociedade civil   Agências Internacionais)	11 publicações
Psicologia	1 publicação
Sociologia	2 publicações

Algumas instituições se destacaram pelo maior número de publicações. Esse destaque também é segmentado, dado que as instituições possuem maior número de pesquisas dentro de áreas específicas de conhecimento. São elas:

Área do Conhecimento	Instituição	Número de Publicações
Administração Pública	FGV	2 de 4 publicações
Educação	PUC	8 de 34 publicações
	USP	5 de 34 publicações
Direito	SBDP	11 de 12 publicações
Políticas Públicas	BID	5 de 11 publicações

# Resultados

## Escassez de trabalhos sobre modernização dos processos seletivos

A revisão de literatura realizada confirmou nossa hipótese inicial quanto à escassez de trabalhos acadêmicos com foco na seleção docente. A tentativa inicial de concentrar a revisão em contribuições da área do direito se frustrou, pois não foram encontrados trabalhos com esse enfoque específico (aspectos jurídicos dos processos seletivos de professores, ou da seleção de pessoas em geral na educação). A abertura para trabalhos de outras áreas tampouco revelou número consistente de pesquisas com um enfoque claro na seleção docente. Isso foi confirmado e destacado em parte das publicações analisadas.

Na área de educação, os trabalhos que abordam a temática da carreira docente se concentram nos temas da formação de professores (tanto formação inicial quanto continuada), avaliação dos docentes em exercício e temas gerais de gestão da carreira (salários, condições de trabalho, regime jurídico de contratação, progressão na carreira, aposentadoria, etc). São temas que antecedem o processo seletivo (formação nas faculdades de pedagogia e licenciaturas, atratividade da carreira pública...) ou que abordam a carreira dos já empossados, inclusive com muitos trabalhos sobre avaliação de professores, que lateralmente abordam a avaliação realizada no processo de recrutamento (mas não como foco). Há, portanto, uma lacuna de trabalhos na área de educação sobre o que acontece entre a formação e o trabalho docente, que é o processo de seleção.

A carência foi pontuada por diversos trabalhos analisados. Parte deles se propôs a fazer revisão de literatura, mas encontraram poucas publicações sobre seleção de professores. Santos (2012) constatou em sua seleção de bibliografia uma baixa incidência de trabalhos produzidos a propósito dos concursos de ingresso docente nas redes públicas de ensino no Brasil. O autor fez uma revisão de teses e dissertações sobre concursos públicos e encontrou trabalhos separados por décadas (1955, 1999, 2006), mas que tinham em comum o destaque sobre a ausência de literatura no tema.

Santos (2009) pontua que o tema necessita de ampla investigação, mas que há poucas pesquisas na área. Em 2007, a autora realizou pesquisa no Banco de Teses da CAPES, mapeando trabalhos desde 1988, e em bibliotecas de referência com os

descritores “concurso público”, “seleção de professores”, “ingresso e recrutamento de professores”, e afirma que o número de trabalhos sobre a temática é reduzido.

Souza e Abreu (2016), em pesquisa sobre ingresso na carreira docente, na qual se comparou experiências no Brasil e no Chile, afirma que o trabalho teria caráter exploratório em razão da restrita quantidade de trabalhos sobre carreira docente no Brasil e que mais incipientes ainda seriam os estudos sobre ingresso na carreira docente.

Em extenso trabalho dedicado ao estado da arte sobre políticas docentes no Brasil, Gatti, Barreto e André (2011) identificaram e analisaram políticas educativas relativas à formação inicial e continuada de professores e à carreira docente, incluindo aspectos relacionados a formas de ingresso no magistério, progressão na carreira e avaliação de docentes, dentre outros temas. Dentre as 295 páginas do trabalho, um pequeno tópico de 2 páginas trata dos concursos e formas de seleção. O tema ainda divide espaço com o problema das contratações temporárias (apresentada mais pelo ponto de vista do plano de carreira do que do processo seletivo em si). Ao citarem trabalhos na área, a maior parte é da própria Bernadete Gatti.

A escassez na abordagem do tema, por sua vez, é ainda mais marcante quando se observam produções que tratam da contratação docente sob perspectiva histórica. Nesse sentido, Souza (2016) e Coelho (2017) tratam sobre a contratação de professores no início da República, no sentido de que a adoção de critérios objetivos denotaria certo rompimento de paradigma com a cultura tradicionalista. Estabelecer critérios para contratação, portanto, era apresentada como sinônimo de imparcialidade, forjando espécie de identidade nacional. A opção por um modelo objetivo de contratação teve origem nesse período histórico, porém tornou-se essencialmente objetivo quando a profissão de professor perdeu prestígio social, sendo necessária contratação em massa (ELACQUA et al, 2008). Eventuais reflexões sobre essas transformações não são explícitas na literatura, no sentido de aperfeiçoar o modelo de seleção adotado, para melhorar a qualidade da educação.

Em publicações mais recentes, os trabalhos tratam, ainda que pontualmente, sobre a necessidade de aferir habilidades dos docentes para lidar com os desafios próprios em sala de aula. Não há, por outro lado, esforço em condensar os aspectos e desafios da contratação a toda a categoria de docentes. As produções de Ferreira (2006, p. 36) e Daher (2014) tratam sobre a dificuldade na seleção de docentes mais preparados para as áreas de História e Língua Espanhola. Nesse sentido, somente a adoção de provas objetivas contrastaria com a natureza investigativa da área de História, cuja disparidade conduziria a certo reducionismo sobre a interpretação



dos fatos históricos. O mesmo a respeito do ensino de língua espanhola, cujas provas não seriam capazes de aferir a desenvoltura do docente com o idioma, elemento essencial para ministrar aulas de qualidade.

Já na área de gestão pública, também encontramos poucos trabalhos que se dedicassem ao tema dos processos seletivos no estado, mesmo ampliando as buscas para além do recorte da seleção docente. A questão foi destacada por Coelho e Menon (2018), em artigo sobre os concursos públicos no Brasil. Os autores citaram mapeamento no banco de dados do Congresso Consad de Gestão Pública, incluindo trabalhos de todas as áreas do evento. Em aproximadamente 1500 trabalhos apresentados entre 2008 e 2017, 269 se referiam à gestão de recursos humanos pelo estado e, dentre eles, 11 abordavam a temática do ingresso. Os autores concluem por um déficit de trabalhos que discutem o processo de seleção nos governos e atribuem este déficit, na área de gestão pública, à primazia da lógica jurídico-legal na seleção de pessoas no serviço público: “no caso, é como se o instituto jurídico, rígido e estanque, fosse impermeável aos instrumentos de GRH” [gestão de recursos humanos] (COELHO, MENON, 2018, p. 157). Em outras palavras, os editais de concursos não seriam um tema da gestão pública, mas apenas do Direito.

Mas como o tema aparece no Direito?

Como já afirmado, não encontramos literatura jurídica específica sobre seleção de docentes e, mesmo abrindo a pesquisa para a seleção de pessoas em geral, foram poucos os trabalhos dedicados a críticas e propostas de modernização dos processos de seleção. O tema da seleção, no âmbito do Direito, parece ainda restrito a duas abordagens principais.

A primeira delas é o tradicional debate dos *administrativistas*, que procura explicar e conceituar o concurso público a partir de princípios jurídicos abstratos. O concurso público, tal como o conhecemos hoje, seria a consagração dos princípios constitucionais da impessoalidade, moralidade e isonomia, atendendo à função de conferir igualdade de oportunidades aos cidadãos para acesso aos cargos públicos e superando, assim, uma lógica patrimonialista de indicações pessoais. Também consagra o princípio da eficiência, pela conclusão automática de que o modelo garante a seleção dos melhores candidatos. Esta visão clássica é destacada por Coelho e Menon (2018) que questionam, todavia, o distanciamento entre a doutrina jurídica do concurso público e as disfuncionalidades reais do modelo, que não são novas, e se fazem presentes sobretudo nos entes subnacionais:

Com a retomada da contratação de funcionários públicos no país a partir de meados dos anos 1990 na União, e com o crescimento e a diversificação dos certames nos três níveis de governo – após o ajuste fiscal – nos anos 2000, eclodiram várias disfuncionalidades nos concursos públicos, sobretudo no nível subnacional, marcadas por deformidades de planejamento, irregularidades de organização e anormalidades na finalidade em organizações públicas de alguns estados e de muitos municípios (COELHO, MENON, 2018, p. 159).

Vale pontuar, também, que esse debate clássico não problematiza a garantia da igualdade tendo em vista a seletividade social e racial dos concursos públicos, cujos problemas permanecem mesmo com exemplos de ações afirmativas (vide FERNANDES, *et al.*, 2021), com a garantia da moralidade diante da permanência de um grande contingente de cargos em comissão (MARTINS, 2021), ou mesmo com o valor dado a necessidade constante, e cada vez maior, de contratações temporárias.

A segunda abordagem presente na literatura jurídica sobre o tema da seleção é aquela centrada em aspectos formais ou de legalidade dos concursos, tendo em vista, principalmente, os direitos dos candidatos. Nesse ponto, destacam-se trabalhos dedicados à maior segurança jurídica dos certames, não para criar um ambiente seguro para experimentação por gestores, mas para que as seleções, da forma como as conhecemos hoje, sejam mais previsíveis e padronizadas, superando-se disfuncionalidades burocráticas, arbitrariedades nos processos e questionamentos por órgãos de controle. Aqui se concentram trabalhos que tratam da jurisprudência sobre concursos públicos e de propostas de regulamentação nacional da matéria. Os temas são, principalmente: garantia de prazos, condições de inscrição, legalidade da abertura de seleções, interposição de recursos, direito à nomeação, prazo de validade da aprovação, cadastros de reserva, análise de títulos, dentre outros. Mesmo nos trabalhos da área de educação e gestão pública, encontramos produções neste sentido (CALIFFA, 2011 e FERREIRA, 2018).

O resultado dessas abordagens é um debate ainda muito incipiente entre Direito e Gestão Pública para modernização das seleções. Mais incipiente ainda seria o enfoque do tema pelo diálogo entre as três áreas mais pertinentes à carreira docente: direito, gestão pública e educação.

Os instrumentos e processos envolvidos na seleção docente, como editais e termos de referência, são pouco abordados a partir deste diálogo. Por ser um tema muito restrito aos enfoques legalista e burocrático, a qualidade desses instrumentos, pelo critério da capacidade de gerar bons resultados educacionais (seleção de professores com perfil e competências mais adequadas), não é um tema presente

nem no direito (que enfoca princípios e segurança dos concursandos), nem nas outras áreas (que os consideram um tema exclusivo do direito). O tópico foi reforçado na conclusão do trabalho de Fontainha *et al.* (2014, p. 125). Os autores afirmam que na revisão de literatura ocupada em investigar reflexões sobre os editais:

As pesquisas atuais os analisam em termos jurídicos, ao tomá-los como um instrumento normativo de organização das etapas do concurso, permitindo — do ponto de vista dos juristas — refletir sobre as formas de controle judicial do certame. No entanto, essa abordagem reduz o edital à expressão de regras de organização sem vislumbrar o que eles representam em termos de construção social das expectativas dos diferentes atores sociais envolvidos no concurso.

Em Pereira e Elliot (2014), por sua vez, se discute o processo de seleção de professores para o Colégio Pedro II, no qual as autoras se propõem a analisar os editais de seleção e concluem que eles não tratam sobre o perfil de professores que se espera contratar, tampouco sobre a missão institucional e projeto pedagógico do Pedro II. Mesmo em uma escola que faz diretamente a sua seleção de professores, por se tratar de uma autarquia federal, e que adota etapas próprias de seleção como banca interna e prova prática, há um enfoque quase exclusivamente jurídico-burocrático do edital, que é elaborado para atender aspectos de procedimentalização e segurança jurídica:

Acredita-se que tal fato esteja ocorrendo mediante a preocupação em garantir que o Edital normatize o concurso público, dando o respaldo legal que impeça anulações e impugnações, fazendo com que o olhar na missão maior do Colégio perdesse o espaço e sua clareza (PEREIRA, ELLIOT, 2014, p. 311)

Dentre as recomendações das autoras para aprimorar o processo de seleção, está a inclusão das competências necessárias ao futuro professor e a criação de um espaço de discussão e análise das informações pedagógicas do edital. O artigo exemplifica como o instrumento ainda obedece a um *check list* da viabilidade, legalidade e segurança e não é visto como um instrumento de promoção de qualidade educacional.

É preciso que pesquisas se ocupem mais dos editais e dos demais instrumentos de seleção, incluindo os termos de referência para contratação de instituições fornecedoras de provas, enquanto objetos de estudos voltados à qualidade da educação. Fontainha *et al.* (2014) ressaltou a lacuna de literatura sobre as entidades organizadoras de certames e sugere estudo dirigido para entender melhor esta relação.

Editais, termos de referência e provas de seleção são documentos jurídico-burocráticos, mas também político-pedagógicos. Eles podem, e devem, ser discutidos por quem está pensando a atividade-fim educação, e não apenas por quem está garantindo a segurança jurídica da atividade meio, que é o processo de seleção.

A fundamentação constitucional dos processos seletivos e a busca por maior segurança jurídica aos candidatos são temas pertinentes, mas que não adentram na temática principal desta revisão e nas perguntas mais importantes de serem feitas atualmente: os atuais modelos são aptos para selecionar os melhores profissionais? Há fundamentação jurídica para experimentação nos processos de seleção? Como estão operando as experiências de inovação na área?

A modernização dos processos de seleção também é um tema do Direito, que precisa fazer parte deste debate. A discussão sobre seleção dos recursos humanos do estado passa por diversas disciplinas (economia, história, sociologia, psicologia): “No entanto, apesar dessa interdisciplinaridade, ao fim e ao cabo, são definições jurídicas que acabam por regular, na essência, o funcionamento da Administração e da atuação dos servidores estatais” (MARTINS, 2021, p. 148).

Fugindo das abordagens clássicas, já há importantes trabalhos no campo do Direito e que serão abordados neste relatório.

O já citado artigo de Fontainha *et al* (2014) é destacado por Coelho e Menon (2018) como um exemplo de publicação proveniente do Direito que foi capaz de se desprender do tradicional debate dos administrativistas sobre o instituto jurídico do concurso público. O trabalho “*Processos seletivos para a contratação de servidores públicos: Brasil, o país dos concursos?*” é fruto de um relatório de pesquisa elaborado no âmbito do projeto “Pensando o Direito”, uma iniciativa do Ministério da Justiça e do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). A publicação foi pioneira em abordar o tema a partir de pesquisa empírica e em confrontar o senso comum no tema dos concursos públicos. O trabalho se valeu do termo “ideologia concurseira” para explicar a cultura dos concursos no Brasil e sua aversão a mudanças.

Mais recentemente, a Sociedade Brasileira de Direito Público (sbdp), através do Núcleo de Inovação da Função Pública, tem se debruçado sobre o aprimoramento das formas de seleção e gestão de pessoas no RH do Estado, também fugindo da abordagem jurídica clássica do tema, e partindo para pesquisas empíricas e propostas legislativas. Os trabalhos do Núcleo têm contribuído não apenas com

produção de conhecimento próprio sobre gestão de pessoas na administração pública, mas também com o incentivo à produção de novos trabalhos na área, a exemplo da publicação “Vínculos públicos e formas de seleção: diagnósticos jurídicos para a modernização do RH do Estado” (SUNDFELD, TRISTÃO, 2021) que reúne trabalhos inéditos selecionados através de concurso de monografias sobre o tema.

São produções recentes e em menor quantidade, mas que situam as possíveis contribuições jurídicas ao tema da seleção de pessoas e que podem ser aproveitadas no contexto específico da seleção docente. Este trabalho, também elaborado pela sbdp, mas agora em Núcleo dedicado ao tema da carreira docente, pretende avançar nas contribuições do direito à modernização dos processos seletivos.

Feita essa introdução sobre o estado da arte das publicações do direito, educação e gestão pública sobre os processos seletivos, nos próximos tópicos relatamos os demais achados da revisão de literatura, apresentados conforme o conjunto de enfoques e temas principais encontrados.

## 3.2 Resultados por grupo temático

### I. Seleção de pessoas e concursos públicos (aspectos gerais)

O primeiro grupo de trabalhos mapeado diz respeito aos concursos públicos e processo seletivos em geral, sem focar na seleção de docentes. Essas publicações foram encontradas de maneira indireta, dado que os termos de busca que utilizamos nos bancos de publicações adotaram o recorte sobre seleção docente e não houve uma busca sistemática que pudesse alcançar todos os trabalhos sobre seleção de pessoas ou concursos públicos em geral<sup>1</sup>. Assim, as publicações desta sessão surgiram em parte de forma indireta (como referência da referência) e em parte em razão de nossa busca direta por trabalhos nos sites da Sociedade Brasileira de Direito Público (sbdp) e do Movimento Pessoas à Frente. A princípio consultamos estes bancos específicos para encontrar materiais focados na questão docente, mas, ao encontrar materiais de enfoque mais amplo, e que poderiam ser aproveitados na pesquisa, incluímos os trabalhos na revisão.

A reunião dessas publicações, de diferentes perfis, deu origem a um conjunto de 18 trabalhos, cuja revisão é apresentada neste tópico.

<sup>1</sup> Para revisão de literatura sobre concursos em geral, conferir Fontainha et al. (2014). O trabalho é abrangente, mas seria interessante buscar mapeamento mais recente, dado o crescimento do tema nos últimos anos.

Ao tratar do tema dos concursos e processos seletivos pelo Estado de maneira ampla, várias dessas publicações apresentam um histórico do instituto do concurso público no Brasil, relatando as formas de ingresso na administração pública, normalmente para ressaltar o concurso como a forma mais aprimorada e republicana de seleção, conforme critérios de moralidade, isonomia e tecnicismo no recrutamento de pessoas. É uma abordagem presente, por exemplo, em Carneiro (2011). No conjunto de publicações que tratam especificamente da seleção docente no Brasil, veremos que este tema é muito forte, havendo forte identificação do concurso à construção de profissionalidade à carreira.

Migueis (2021) também apresenta o histórico dos concursos públicos no Brasil, de forma mais crítica que o trabalho de Carneiro (2011), ao demonstrar que muito pouco mudou desde a previsão do concurso como regra geral de seleção. Ao contrário, ao invés de aprimorar o concurso, o que o Brasil fez foi criar *by-passes* nas formas de seleção. Para a autora, as reformas administrativas realizadas no Brasil nunca reestruturaram o RH Público ou a forma de seleção. O sistema jurídico e administrativo foi contornado ao invés de reformado, através de previsões como a da contratação temporária, terceirização e uso da CLT pela Administração Indireta.

Outros trabalhos que trazem este mesmo histórico, seja para situar o concurso público como marco de passagem da administração patrimonialista para a administração burocrática, seja para criticar a estagnação do modelo são: Coelho e Menon (2018), Souza (2016) e Unesco (2006).

Sobre diagnóstico de problemas e propostas de aprimoramento ou modernização nos concursos públicos, os principais temas que os trabalhos revisados abordam são: cultura autorreferenciada do concurso público no Brasil, questões ligadas ao planejamento das seleções, customização dos conteúdos e tipos de avaliação e judicialização e controle (judicial ou não) dos processos de seleção.

Quanto à cultura dos concursos públicos no Brasil, Fontainha *et al.* (2014) e Coelho, Menon (2018) são trabalhos que abordam diretamente a temática.

Fontainha *et al* (2014) estabelece uma hipótese de que os concursos no Brasil são organizados a partir de uma “ideologia concurseira”, e que a superação da crise de eficiência dos processos de seleção pediria não a superação do modelo de concursos, mas dessa ideologia que hoje os organiza.

Segundo os autores, a ideologia concurseira se contrapõe às ideologias profissional e acadêmica. Os termos são categorias ideais para explicar a cultura geral

ligada à seleção de pessoas pela administração pública em diferentes localidades. Por serem tipos ideias, simplificam modelos de seleção que têm características mais complexas, mas auxiliam na compreensão didática das principais diferenças.

Na ideologia acadêmica, cujo exemplo principal é a França, o recrutamento é muito atrelado à conclusão de cursos específicos e à adoção das escolas de governo. A ideologia acadêmica busca recrutar os melhores egressos do sistema de ensino. Ela prima por formas de avaliação similares às da escola ou da universidade, valoriza a presença de docentes dessas instituições nas bancas e investe na formação profissional posterior ao certame (nos cursos de formação que podem ou não ser etapas classificatórias de seleção). Nesta ideologia, haveria uma crença na meritocracia escolar, ou seja, no alcance do mérito através das formações (FONTAINHA *et al.*, 2014).

Já na ideologia profissional, presente fortemente nos EUA, a seleção estaria mais voltada à aferição de competências do que à formação em cursos específicos (internos ou externos à administração). A ideologia profissional prima por recrutar os profissionais mais competentes, que já apresentam, por seu próprio histórico de atuação, as habilidades necessárias ao exercício do cargo. As formas de avaliação nos processos seletivos de ideologia profissional são similares às rotinas de trabalho do posto almejado, como provas práticas, e valoriza-se a presença de profissionais ou mesmo membros já recrutados da carreira nas bancas (FONTAINHA *et al.*, 2014). O aprimoramento continuado posterior ao processo de seleção também é valorizado. No caso dos EUA, é comum novos processos de certificação ao longo da carreira. Nesta ideologia, há uma crença no mérito e na excelência alcançados pela prática.

Os autores chamam atenção para como, em ambos os casos, a conquista da vaga no serviço público está ligada àquilo que o candidato constrói antes do processo de seleção em si, seja como formação acadêmica, seja como prática profissional.

Na ideologia concurseira, por sua vez, a seleção é centrada no resultado presente de uma prova (com menor peso do histórico dos candidatos seja histórico de formação acadêmica ou de experiência profissional). A organização social dos concursos se orienta para si, e não para o projeto da instituição que seleciona. Segundo os autores, a tônica fundamental das seleções de funcionários públicos é autorreferenciada nas estratégias dos candidatos e no discurso de legitimação do concurso como garantidor automático da meritocracia, o que vem acarretando prejuízos de recursos financeiros e humanos para a administração pública (FONTAINHA, *et al.*, 2014).

Há uma lógica de organização das avaliações que fazem dos concursos uma finalidade em si e não um meio para a seleção dos candidatos. O tema é aprofundado por Coelho e Menon (2018) que identificam quatro grandes consequências da ideologia concursista, não apenas para o processo seletivo em si, mas para todo o sistema envolto no ingresso no serviço público. São eles (i) ausência de um *ethos* da administração pública que garanta um fim mais claro ao concurso público e aborda a meritocracia para além dos resultados das provas, (ii) incidência de uma indústria do concurso, representada por materiais editoriais, audiovisuais e cursos preparatórios, (iii) judicialização e controle dos processos seletivos pautada apenas nos direitos dos candidatos e (iv) secundarização da inteligência de RH na administração pública, restringindo as equipes a um enfoque meramente operacional.

Para Coelho e Menon (2018), os fatores formam um círculo vicioso que aprofunda duas falhas principais no modelo de concursos públicos brasileiro são: (i) um exacerbado foco jurídico-formalista do tema, que faz do concurso de sucesso aquele que não é questionado judicialmente, (ii) falhas de natureza gerencial, refletidas na fragmentação do processo de contratação – que não coordena as fases de planejamento, seleção, alocação e avaliação posterior como etapas de uma mesma estratégia de RH.

Segundo os autores, essas falhas são mais graves nos entes subnacionais, onde há menor capacidade institucional e inteligência de RH e onde os processos de seleção podem ser mais facilmente capturados por orientações excessivamente formalistas ou corporativistas. Nesse sentido, uma Lei nacional sobre concursos públicos, desde que não ficasse restrita a previsões de nível burocrático, poderia ajudar a construir um ambiente mais propício à apropriação dos concursos pelas administrações locais como parte de uma estratégia mais ampla e organizada de gestão de pessoas.

Uma proposta de “lei nacional para modernização dos concursos públicos no Brasil”, elaborada pelo Núcleo de Inovação da Função Pública - sbdp (2021), procura contribuir para a superação dessas lacunas. O documento, fruto de pesquisas acadêmicas e diálogos com gestores públicos, órgãos de controle e especialistas no tema, ressalta que dos dois objetivos do concurso público previstos Constituição Federal de 1988 – garantia do acesso isonômico dos cidadãos à função pública e a promoção de eficiência administrativa –, o objetivo de eficiência na seleção não vem sendo atingido plenamente.

Os principais problemas seriam: (i) desagregação na gestão do concurso quan-



to ao planejamento e execução, (ii) provas pautadas em conhecimentos genéricos distantes das competências ligadas ao posto a ser preenchido e (iii) tipos de provas antiquados, que não refletem a grande evolução já ocorrida no campo dos recursos humanos. Já se sabe, através de pesquisas científicas e parâmetros testados em diversas ciências, como podemos selecionar melhor, mas o concurso público não incorporou esse conhecimento.

Com base nesse diagnóstico, a instituição se propõe contribuir com uma “modernização segura dos concursos públicos” (Núcleo de Inovação da Função Pública - sbdp, 2021), a partir de três ideias centrais: racionalização do planejamento, customização da seleção e inovação nas avaliações.

Migueis (2021a) destaca a customização como um ponto essencial para a melhoria das seleções. Segundo a autora, houve uma massificação dos concursos desde a Constituição Federal de 1988. No caso das provas, os conteúdos e critérios de correção assumiram feições cada vez mais objetivas, adequadas à correção em larga escala:

O concurso público se tornou, assim, uma espécie de software de prateleira, lastreado em avaliações formuladas a partir de bancos de questões já previamente testadas e aprovadas por organizadoras profissionais. Um mesmo tipo de questão, com algumas adaptações, pode ser cobrado em provas para cargos absolutamente distintos, mas que tenham algum conteúdo programático em comum, a exemplo das quase onipresentes “Noções de Direito Constitucional” (MIGUEIS, 2021).

A objetivação dos concursos, que visa evitar questionamentos administrativos e judiciais, termina por produzir distorções nos resultados. A isonomia e a impessoalidade ganharam tamanha relevância na organização das seleções que o concurso se tornou um fim em si mesmo, perdendo progressivamente sua capacidade de selecionar profissionais com qualidades e perfis compatíveis com a função que vão exercer.

Para Martins (2021), nem mesmo o objetivo de garantir plena isonomia e impessoalidade no acesso aos cargos públicos estaria sendo atingido pelo atual estágio do concurso público no Brasil. Em publicação que discute o problema do RH do Estado nas reformas administrativas brasileiras, o autor argumenta que convivem no Brasil aspectos da administração patrimonialista (com grande quantidade de nomeações diretas pouco controladas), e da administração burocrática (cuja principal representação é o concurso público altamente formalista e impessoal). Essa combinação formaria um cenário muito particular da administração pública brasileira, no qual a eficiência da seleção fica em segundo plano:

Aconteceu no país um arranjo de interesses bastante complexo. No que concerne aos servidores públicos de carreira, que ingressaram no serviço público através de concurso, esses ganharam peso político e formaram uma classe corporativa importante, a qual, em muitas oportunidades, conseguiu – de modo legítimo, ressalte-se – reivindicar do Estado melhores condições e algumas vantagens (MARTINS, 2021, p. 157)

Ao mesmo tempo, essa posição dos servidores evitou o avanço de reformas que propusessem mudanças no sistema de seleção.

Ao fim e ao cabo, o modelo burocrático passou a ser aliado útil de um movimento de acomodação, porquanto, focado na definição de meios, deixou de se preocupar com os resultados alcançados pela atuação dos servidores. Uma estrutura rígida incapaz de realizar o controle de desempenho dos servidores, pois não constituída para tal desiderato. (MARTINS, 2021, p. 158)

Neste cenário, não parecia problemático (algo que começou a mudar com nova literatura jurídica no tema), que as provas de seleção refletissem meramente habilidades teóricas, pouco relacionadas com o trabalho real dos futuros servidores. Ou que, décadas depois de sua instituição como norma geral de contratação de servidores, as provas dos concursos públicos permanecessem centradas na capacidade de memorização de lei ou aplicação de regras de gramática (Migueis, 2021).

Conforme hipótese de Fontainha *et al* (2014), essa objetividade extrema tornou-se um valor não só acomodado, mas incentivado pelos mais diversos atores que podem estar envolvidos na realização de um concurso (administração pública, fornecedores, candidatos, órgãos de controle, cursos preparatórios...).

Martins (2021) identifica a super objetividade das provas como algo muito próprio aos concursos públicos no Brasil, principalmente após a Constituição de 1988, mas que precisa ser enfrentada se quisermos manter a eficiência como um objetivo do concurso. Para o autor, quanto mais objetivos se tornavam os critérios de seleção, menor a possibilidade de identificação da qualidade dos concorrentes: “sob o pretexto de combater privilégios pessoais – pelo o que se estabelece cada vez mais critérios objetivos de avaliação – , pouca preocupação passou a haver com a qualidade dos ingressantes no serviço público” (MARTINS, 2021, p. 159).

Migueis (2021) afirma que é necessário adequar o conteúdo programático dos editais e os estilos das questões de provas às atividades que serão efetivamente realizadas pelos servidores, por exemplo, medindo-se mais adequadamente o conhecimento prático e a capacidade de lidar com tarefas reais. Em cada carreira as necessidades reais serão diferentes, de modo que o concurso precisa ser mais customizado.

A proposta de anteprojeto para uma lei nacional de modernização dos concursos (Núcleo de Inovação da Função Público - sbdp, 2021) traz proposições que podem ajudar a operacionalizar a ideia de customização.

Uma delas é a constituição de uma comissão organizadora responsável pelo planejamento e execução do concurso, ou pelo planejamento e acompanhamento da execução (quando o concurso couber a fornecedor especializado). A esta comissão, caberia a identificação dos conhecimentos, habilidades e competências necessários ao exercício dos postos de trabalho, assim como a decisão sobre quais tipos de prova e critérios de avaliação mais adequados à seleção: “o objetivo é justamente assegurar que, em atenção à eficiência administrativa, os concursos públicos avaliem aspectos efetivamente conectados com os postos a serem providos” (Núcleo de Inovação da Função Pública - sbdp, 2021)<sup>2</sup>.

O mau planejamento das seleções, tanto do ponto de vista dos procedimentos formais e recursos financeiros implicados na contratação, quanto do perfil dos cargos almejados e competências que se quer contratar, foi apontado por diversos autores da literatura consultada. Ela gera ineficiências que não se restringem a questões jurídicas e procedimentais, de maior ou menor questionamento dos concursos, mas alcançam o principal resultado das provas, que é a qualidade dos selecionados.

A administração pública precisa planejar melhor o que pretende com a seleção, inclusive, senão principalmente, quando contrata instituições fornecedoras para elaboração e execução do concurso. O estado contratante pode ser mais específico e exigente nessa contratação, especificando o que espera das provas e da seleção como um todo, identificando conteúdos e competências fundamentais a serem aferidos e descrevendo mais claramente o perfil que se deseja contratar.

Isso não significa maior formalismo e rigurosidade na licitação<sup>3</sup>, mas uma atua-

2 Na proposta de um anteprojeto de lei nacional, o Núcleo de Inovação da Função Pública - sbdp (2021) especifica quais seriam as atribuições materiais de uma comissão organizadora dos concursos, no Art. 6º, parte delas são: I – planejar todas as etapas do concurso público; II – identificar os conhecimentos, habilidades e competências necessários ao exercício dos postos a prover; III – decidir sobre os tipos de prova e critérios de avaliação mais adequados à seleção, em vista dos conhecimentos, habilidades e competências necessários; IV – definir, com base nas atribuições dos postos, o conteúdo programático, as atividades práticas e os aspectos comportamentais a serem avaliados; e V – decidir sobre o uso de avaliação por títulos, se lei específica não a determinar, bem como sobre os títulos a serem considerados, em vista dos conhecimentos, habilidades e competências necessários;

3 O anteprojeto do Núcleo de Inovação da Função Pública - sbdp, inclusive, afirma a possibilidade de a instituição fornecedora ser escolhida por dispensa de licitação. No mesmo sentido, em outra publicação (Núcleo de Inovação da Função Pública - sbdp, 2021b), sustenta que a exigência de realização de licitação para escolha das Bancas Examinadoras de concursos públicos impediria a contratação das bancas mais qualificadas e experientes, as quais, em geral, não oferecem o preço mais baixo justamente em razão de sua expertise diferenciada. Afirma-se ainda que concursos organizados por entidades sem experiência apresentam maiores índices de questões anuladas, nulidades e vazamentos de provas. Por fim, aponta que o próprio TCU realiza contratações diretas para a escolha da organizadora de seus concursos, em geral sendo escolhida a Cespe/UNB.

ção mais consistente da comissão preparatória do concurso quanto ao conteúdo programático e aspectos práticos e psicológicos a serem avaliados. A necessidade de uma postura mais estratégica e menos operacional do RH foi destacada também em Coelho, Menon (2018).

Para esta tarefa, a comissão poderia contar com apoio de membro ou consultor externo que atendesse a critérios de especialização, integridade, independência e confiança (Art. 5º, parágrafo segundo do Anteprojeto de Lei Nacional de Modernização do Concurso Público). No caso da seleção docente, há uma série de instituições especializadas e independentes que têm se dedicado a estudar a formação de professores e que poderiam contribuir com o desenho e acompanhamento de editais, com propostas de conteúdo programático e com experimentações nas etapas de seleção.

Em nota da Fundação Lemann (2020), é apresentado o caso de Sobral, que contrata organização social desde 2006 para atividades que incluem ofertas de cursos de capacitação como etapa de avaliação em processos seletivos, realização de cursos de formação no âmbito de estágios probatórios, dentre outros pontos ligados à seleção e avaliação:

No arranjo estabelecido pelo governo municipal, a SME é responsável por elaborar a matriz de competências e a descrição dos cargos do sistema municipal de ensino, e a Esapege é responsável por elaborar metodologias de avaliação apropriadas para selecionar profissionais com os perfis desejados pela SME (FUNDAÇÃO LEMANN, 2020, p. 18).

O município também conta com consultores da Universidade Federal do Ceará e com a colaboração de diferentes instituições do terceiro setor. Experiências internacionais destacadas na mesma nota também apontam para parcerias promissoras com organizações que auxiliem o poder público a implementar uma nova inteligência de RH voltada ao planejamento e preparação das seleções.

Na execução do concurso público, a fim de conferir maior segurança jurídica às inovações que se pretende implementar, a justificativa à proposta do Núcleo de Inovação da Função Pública - sbdp (2021) pontua que o edital deve prever a descrição das atribuições, conhecimentos, habilidades e competências necessários aos candidatos, especificação do conteúdo programático e aspectos comportamentais a serem avaliados. Como se verá mais adiante neste relatório, no tópico específico sobre seleção docente, parte da literatura consultada aponta a generalidade dos editais de seleção docente, que não trazem o perfil desejado de quem se espera contratar (PEREIRA, ELLIOT, 2015), ou que nem mesmo especificam o programa

de conhecimentos exigidos (GATTI, NUNES, 2009).

Quanto a novas etapas de avaliação, um ponto de destaque na proposta do Núcleo de Inovação da Função Pública - sbdp (2021) é a autorização para avaliação psicológica, citando literatura especializada e pareceres do Conselho Federal de Psicologia que demonstram haver técnicas científicas confiáveis e seguras para este tipo de etapa de seleção. Cita-se os exemplos do Canadá e Portugal como países que implementaram avaliações psicológicas nas seleções públicas.

Por fim, ainda tratando da proposta de uma Lei Nacional, o Núcleo de Inovação da Função Pública - sbdp (2021) põe grande ênfase nos cursos de formação de servidores como etapa do concurso. O programa de formação cumpriria a função de introduzir os candidatos às atividades do posto, instruir quanto à missão e funcionamento da instituição em que os candidatos vão trabalhar, treinar para as atividades práticas e rotinas e, ao mesmo tempo, avaliar o desempenho dos candidatos neste cenário de execução controlada do cargo.

A ideia de um curso de formação como etapa do concurso também é defendida por Martins (2021), ao tratar das melhores estratégias para verificar a aptidão de candidatos a cargos públicos. O autor afirma que, apesar de prevista na Emenda Constitucional 19/1998, as escolas de formação e aperfeiçoamento, quando efetivamente instaladas, não se preocupam com a preparação inicial dos candidatos para o efetivo exercício das funções ao cargo e nem são utilizadas como etapa de seleção.

O curso de formação pode contribuir com um modelo em que a avaliação prática ganhe mais peso em comparação a títulos ou conhecimentos específicos. O modelo foi destacado por Fontainha *et al* (2014) como típico de países de tradição acadêmica no tratamento dos concursos.

Martins (2021) cita o exemplo da França como referência no uso dos cursos de formação inicial. A Escola Nacional de Administração (ENA) foi uma das principais contribuições das reformas administrativas do país visando a seleção de melhores servidores. Apesar de o exemplo se referir à formação de altos funcionários do estado e ser de rara utilização no nível subnacional, o modelo pode inspirar concursos docentes.

O tema aparece na nota da Fundação Lemann (2020), ao apresentar o caso de Sobral. Desde 2005 o município adota cursos de formação como etapa de avaliação em processos seletivos de gestores escolares.

Na literatura específica sobre seleção docente consultada, contudo, o tema foi abordado por uma única publicação, que se revelou bastante resistente ao modelo quando analisou proposta implementada no estado de São Paulo (SILVA, 2015).

Quanto ao tema da judicialização dos processos seletivos, os diagnósticos e propostas de modernização são abordados por Kanayama (2021), sob um aspecto essencial ao tema: o da compatibilidade das reformas com a jurisprudência brasileira. O autor apresenta alguns entendimentos exemplificativos do que tribunais superiores têm sobre o tema, pontuando a importância de levar as decisões em consideração em qualquer reforma, não pecando pelo excesso de querer transformar toda jurisprudência em norma, mas identificando e preservando núcleos fundamentais do que os tribunais construíram até hoje.

Dentre os destaques, vale trazer o do Recurso Extraordinário 632.853 do Supremo Tribunal Federal (Tema 485), em que o STF afirmou que, salvo ilegalidade ou inconstitucionalidade, não cabe ao Judiciário reexaminar conteúdo de prova ou seus critérios de correção em substituição à banca examinadora. O entendimento traz maior segurança na aplicação das provas e algum respaldo à experimentação no tema dos concursos públicos.

A crescente judicialização dos concursos é apontada por Coelho, Menon (2018, p. 165) como reflexo da relevância social do tema no Brasil e da existência de certos casos realmente conduzidos no limite da ilegalidade. Mas aponta que também há casos de exageros do controle e de interferências na discricionariedade da gestão pública:

nesses casos, são típicas as controvérsias em torno dos tipos de provas aplicadas e dos critérios de avaliação utilizados, com o trade-off entre o direito dos candidatos à isonomia e a subjetividade intrínseca a alguns instrumentos qualitativos de aferição de competências pessoais em exames discursivos e práticos

Na visão dos autores, essa judicialização, também alimentada pela ideologia concurseira, teria erguido uma barreira artificial à inovação nas formas de avaliação dos candidatos.

Além da judicialização, outras formas de controle podem se operar. Balbi e Lins (2021), destacam a atuação extrajudicial do Ministério Público de São Paulo por meio de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs), no *enforcement* do artigo 37, II e V da Constituição Federal de 1988. Os autores analisaram 251 TACs classificados na temática “pagamento de pessoal e plano de carreira” que abordavam a obriga-

toriedade de contratação via concurso público para cargos técnicos e burocráticos e os critérios de adequação para os cargos comissionados, de livre nomeação e exoneração. Os documentos foram celebrados pelo MP-SP com o poder Executivo e Legislativo de 121 municípios paulistas. O artigo procura demonstrar que tipo de medida os TACs costumam exigir dos processos seletivos, bem como os seus potenciais de influência nas políticas de gestão de pessoal em âmbito municipal. Foi identificada postura ativa do MP-SP no tema, impondo rigorosos parâmetros de atuação aos poderes políticos.

A atuação do Ministério Público, no caso do Ministério Público Federal (MPF), no controle de concursos apareceu também em Ferreira (2018). A dissertação de mestrado da autora abordou o histórico da regulamentação dos concursos na Universidade Federal de Juiz de Fora, e destacou a participação do MPF no exame das normas internas da instituição para contratação de docentes para ensino superior e profissional. O MPF fez apontamentos, por exemplo, sobre a necessidade de se evitar subjetividade na prova de entrevista, o que levou a instituição a retirar a etapa e entrevistas de seus concursos.

A tese do STF procura reafirmar a autonomia dos entes políticos no tema não impede a judicialização, nem mesmo a atuação potencialmente inibidora de experimentalismos pelos órgãos de controle, mas é um importante precedente para afirmação da autonomia dos entes realizadores de concursos. Mesma função pode cumprir a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB) que, no artigo 20, afirma que nas esferas administrativa, controladora e judicial, não se decidirá com base em valores jurídicos abstratos sem que sejam consideradas as consequências práticas da decisão. O artigo procura ampliar o ônus argumentativo dos órgãos de controle, por exemplo, ao impugnar determinada medida de gestão pública, como um concurso público.

A proposta de uma lei nacional para concursos, apresentada pela sbdp (2021), levou o tema em consideração. Propõe que que a decisão controladora ou judicial que, com base em valores jurídicos abstratos como por exemplo o princípio da impessoalidade, impugnar tipo de prova ou critério de avaliação previsto no edital do concurso público, deverá considerar as consequências práticas da medida, em especial em função dos conhecimentos, habilidades e competências necessários ao desempenho das atribuições do cargo ou emprego.

Antes de passar ao próximo grupo de publicações destacado na revisão de literatura, vale apresentar os demais temas que apareceram no grupo de traba-

lhos sobre concursos em geral.

Há trabalhos que discutem o concurso público por um viés técnico, de exame das suas etapas e procedimentos quanto ao impacto no resultado final. Raunheitti (2016) analisa, em sua dissertação de mestrado em administração pública, o impacto de cada etapa dos concursos examinados (concursos na área de administração pública elaborados pela FGV) para a diferenciação entre os candidatos e conclui que a prova objetiva é a que teve mais impacto no resultado do concurso. Ainda que restrita a um recorte de concursos na área de administração, a conclusão aponta para uma hipótese de que provas objetivas podem ser eficientes na avaliação de conhecimento dos candidatos, o que demanda uma prova bem estruturada e calibrada e uma compreensão clara pela administração do concurso quanto às competências desejadas para os postos. Outros exemplos de trabalhos que tratam do aprimoramento técnico das provas e etapas de seleção são as produções de Martino (2008) e Califfa (2011).

Martino (2008) tratou da elaboração de textos de questões para concursos públicos, a fim de torná-las mais coesas. Ele avalia aspectos relacionados à interpretação de texto de questões de concursos, sob o ponto de vista da linguística, demonstrando preocupação da literatura quanto à clareza e qualidade das questões da prova.

Já Califfa (2011), abordou a etapa de apresentação de títulos, reforçando o alto número de recursos na fase de análise de titulação. A autora recomenda alguns critérios para as organizadoras de concursos, a fim de minimizar o número de recursos e tornar as regras do certame mais claras aos candidatos.

Há também trabalhos que abordam a seleção de pessoas para cargos de liderança na administração pública. As nomeações para cargos de liderança na gestão escolar obedecem a regimes distintos, há locais que preveem a realização de concurso público, outros em que permanece a indicação política direta e outros em que a comunidade escolar participa da escolha com algum tipo de eleição. Já a nomeação para cargos de confiança nas secretarias de educação, obedecem ao regime de indicação direta, por se tratarem de cargos comissionados. O tema passou a ser mais abordado pela literatura sobre processos de seleção em razão de experiências alternativas de implementação de processos seletivos por competências para provimento de cargos de liderança na educação.

Assis e Marconi (2021) tratam do tema da gestão escolar em publicação na área de administração pública sobre os efeitos das políticas de provimento ao cargo



de diretor escolar no clima da escola e na percepção de liderança. Segundo os autores, modelos que adotam o concurso público para seleção de diretor escolar, combinados ou não com outras etapas, parecem conduzir a melhores resultados educacionais. Por outro lado, há uma limitação quanto à participação da comunidade escolar. Afirmam ainda que países que adotam um modelo combinado de processo seletivo e eleição têm maior tradição de *accountability* e gestão democrática do ensino.

Nota elaborada pela Fundação Lemann (2020) sobre mecanismos inovadores de seleção de profissionais públicos também aborda a temática da seleção para cargos de liderança (dentre outros temas revisados). A publicação faz uma revisão de experiências nacionais e internacionais para diferentes tipos de cargos e contextos (trata de concursos, processos seletivos simplificados e modelos de certificação). Especificamente sobre cargos de liderança, destaca o caso de Sobral, em que um arranjo contratual adotado pelo município permitiu que uma organização social realizasse processos seletivos para funções de liderança do sistema municipal de educação. O caso é interessante porque o mesmo arranjo vem permitindo a organização de processos seletivos simplificados para contratação de professores temporários.

O estudo promovido pela Fundação Lemann (2020), cuja versão 1.0 estava disponível no banco de trabalhos do Movimento Pessoas à Frente, demonstra que diversos países têm se debruçado sobre a necessidade de reforma nos mecanismos de seleção de pessoas para o serviço público (de baixo, médio e alto escalão). As experiências selecionadas revelaram tendências de uso de tecnologia avançada para redução de custos e aumento da escala dos processos seletivos, combinação de fases centralizadas e descentralizadas nas etapas de seleção e adoção de matrizes de seleção por competências.

São apresentadas experiências como a de certificação de professores nos EUA, agências de seleção de pessoal do governo federal Belga e da União Europeia, além de experiências de nível municipal, como na prefeitura de São Francisco, Califórnia, e em Sobral, no Ceará.

Dentre as inovações destacadas, tratam da mensuração de competências com construção centralizada das matrizes por meio de parcerias com universidades e empresas, e de etapas de seleção diferenciadas como entrevistas e cursos preparatórios, além do uso de plataformas online para aplicação de provas e adoção de centros de avaliação presenciais (*assessment centers*).

Além do já citado exemplo de Sobral, que possui um contrato de gestão para seleção e avaliação de pessoas pela SME (Lei Municipal nº 732 de 16/12/2006 - Art. 5º), o caso de Portugal é particularmente interessante ao contexto brasileiro, pois o país implementou recente reforma no concurso público (por meio da Portaria 125-A/2019), cujo modelo jurídico é mais semelhante ao nosso. A experiência dos EUA também é pertinente por tratar da carreira docente de ensino básico. Nesse caso, apresenta-se o modelo de certificação de professores no final da faculdade, que conta com parceria de Universidades e empresas.

Em resumo, esses são os temas abordados pela literatura sobre concursos públicos em geral, que indiretamente foi mapeada em nossa revisão sobre seleção docente. No próximo tópico abordamos o conjunto de textos referentes a experiências internacionais e comparadas de seleção de professores. Os temas tratados neste primeiro grupo, por serem transversais, voltarão a ser abordados, mas com enfoque na sua repercussão nos processos seletivos de professores.

## **II. Seleção e avaliação docente (referências internacionais e/ou comparadas)**

Um total de 16 publicações compõem o conjunto de referências analisadas neste grupo. Elas tratam, de forma geral, do cenário da seleção docente na América Latina, abordando o histórico de diferentes países, tanto em publicações específicas como comparadas, e as principais reformas implementadas nesta matéria nos últimos 20 anos.

As principais discussões presentes nesse conjunto de pesquisas são: centralização *versus* descentralização da seleção docente, reformas nas etapas e critérios de avaliação, instrumentos de alocação no processo seletivo, prestígio e precarização da carreira docente, transparência e impessoalidade na seleção, atuação das entidades de classe e alternativas de certificação da carreira.

Nos materiais que abordam o tema de forma comparada, procurando sistematizar a realidade de muitas redes e países distintos, há uma tentativa de simplificação do cenário e da regulamentação locais que reduz a capacidade da pesquisa em retratar a realidade da carreira docente em cada contexto abordado. Há diferenças muito significativas no histórico da profissão docente, no regime jurídico dos servidores públicos ou da administração pública em geral e na organização federativa. Essas limitações metodológicas costumam ser relatadas pelos próprios trabalhos, a exemplo de Elacqua (2018, p. 13), mas não impedem a construção de pesquisas abrangentes e que levantam hipóteses interessantes para uma com-

preensão geral do tema no cenário regional.

A principal referência quanto ao mapeamento de experiências internacionais é o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID). A organização vem patrocinando pesquisas sobre atração, seleção e gestão da carreira docente e é no seu banco de dados que estão as publicações mais recentes nestas temáticas. Entre 2015 e 2021, foram identificados cinco trabalhos robustos sobre a seleção docente em diferentes contextos. Dois deles são sobre países específicos: Peru (BERTONI *et al*, 2020b) e Equador (ARIAS, ONSÉN, 2020). Três pesquisas abordam o tema de forma comparada na América Latina e Caribe, nos anos de 2015, 2018 e 2020, demonstrando um investimento recorrente e consistente do BID na produção de conhecimento sobre seleção e contratação docente. Abordaremos esses trabalhos em mais detalhes a seguir e em diálogo com as demais publicações reunidas neste conjunto.

Em “*Professores Excelentes: como melhorar a aprendizagem dos estudantes na América Latina e no Caribe*” (BRUNS, LUQUE, 2015), a pesquisa identifica três desafios principais na melhoria da qualidade dos docentes: recrutamento, preparação e motivação. Entre esses, o recrutamento foi eleito como o desafio mais complexo no âmbito da carreira docente para os países da América Latina e do Caribe, porque depende de aumentar o prestígio e a seletividade da profissão, fatores em baixa nos países analisados, o que significa que a carreira em si, mais do que os processos seletivos, não atrai os melhores egressos do sistema escolar. Mudar esse cenário, de acordo com Bruns e Luque (2015), requer alinhamento de um conjunto complexo de fatores que são difíceis e morosos, incluindo mudanças na estrutura salarial e maior controle de qualidade dos cursos de formação de professores no ensino superior.

A estreita ligação entre reformas efetivas nos processos de seleção e prestígio da carreira foi também abordada por Souza e Abreu (2016) e por Roldán (2015). Na primeira, os autores analisaram as políticas de ingresso na carreira docente nos sistemas públicos de ensino do Chile e de doze estados brasileiros. O artigo toma como elementos comparativos as formas e critérios para a regulação da carreira docente, especificamente os estatutos e planos de carreira em vigor. No Brasil, o trabalho expõe os dados de doze estados e suas capitais como referência para análise, uma vez que não temos uma carreira única nacional. No Chile, que tem elementos padronizados nacionalmente, tomam-se as referências nacionais para a carreira docente.

O estudo conclui que ambos os países apresentam alto grau de fragmentação das formas de ingresso docente, e os critérios para a postulação dos cargos são diversos, pois embora existam legislações nacionais, permite-se a diversidade na forma e nos critérios de ingresso na carreira docente. O trabalho ainda aponta que as provas de ingresso na carreira docente são um potencial instrumento que pode garantir melhorias na qualidade educacional, entretanto mudanças na seleção são pouco efetivas em contextos desfavoráveis ao exercício da atividade docente (em ambos os países são apontados elementos de precarização da carreira).

Já Rondán (2015) trata do caso da Colômbia. Em seu artigo, o autor aponta as dificuldades do país em cumprir as regulamentações propostas pela Lei Colombiana nº 115 de 1994 que promoveu mudanças na carreira docente. Afirma que métodos e processos de avaliação centralizados de professores trazem resultados positivos para educação do País, mas encontram limites na deterioração da carreira docente.

Bruns e Luque (2015), ao abordarem medidas para certificação centralizada de professores na Colômbia trazem diagnóstico semelhante. Os autores afirmam que o exame para a graduação de professores estabelecido sob uma lei reformadora de 2002 definiu um padrão mais elevado para a carreira, mas que há evidências limitadas sobre seu efeito, sobretudo porque a parcela de professores contratados sob o novo sistema permaneceu pequena. Pesquisa de 2018, também patrocinada pelo BID (ELACQUA *et al.*, 2018) mantém o mesmo diagnóstico sobre a Colômbia.

Os destaques dos autores colocam luz sob um aspecto jurídico importante de potenciais reformas na seleção docente no Brasil, que é a efetividade das mudanças em ambientes jurídicos em que há os *by-passes* abordados em Migueis (2021b). Reformas nos concursos docentes terão impacto limitado a depender do peso e da recorrência das contratações de professores temporários, que é o que aconteceu na Colômbia (ELACQUA, *et al.*, 2018, p. 174). Desse modo, mudanças sustentáveis no longo prazo e que tenham impacto significativo nas redes têm de vir acompanhadas de reformas nos regimes de contratação ou precisam alcançar também os processos seletivos simplificados.

Quanto às melhores estratégias de seleção, o relatório de Bruns e Luque (2015) destaca três fatores: (a) padrões nacionais para professores (adotado, por exemplo, no Chile); (b) testes pré-emprego das competências de professores, mediante exames de certificação (modelo adotado pelo México, Colômbia, El Salvador); e (c) certificação alternativa, que recruta professores com formações distintas, a exemplo

do *Teach for America* nos EUA, um modelo com ramificações em alguns países latinoamericanos (Chile, Peru, México, Colômbia, Argentina e Brasil), mas que ainda operam em pequena escala.

Os temas da certificação docente e certificação alternativa foram abordados por Mansberger (2016), em tom de forte crítica aos modelos. Para a autora, os mecanismos de certificação profissional de competências, originários de práticas gerenciais do setor produtivo, penetraram no universo educacional por meio da certificação de professores, que têm sido utilizada tanto como uma forma de avaliação da qualidade do trabalho docente, quanto como forma de recrutamento e seleção de profissionais de diversas áreas para atuação como professores.

Ela retoma o instituto da certificação de professores ao longo da história, tendo como referência a experiência estadunidense, com avanço em outros países a partir dos anos 1990, como o Peru. Sobre a certificação de professores no Brasil, a autora destaca o ímpeto, a partir da década de 1970, de racionalizar os processos educacionais, com ênfase no currículo. A necessidade de romper com esse paradigma tecnicista trouxe reflexões acerca da formação dos professores, de modo que tornou-se relevante tratar sobre sua qualificação, para que sejam avaliados, certificados ou recertificados (MANSBERGER, 2016, p. 73).

A crítica é feita no sentido de que práticas certificadoras teriam sido induzidas por agências internacionais, num esforço de uniformização em um movimento mundial de políticas de aferição de desempenho dos professores que têm sido rechaçadas por movimentos de professores (MANSBERGER, 2016, p. 89). Afirma ainda que recomendações de agências internacionais apontariam para adoção da certificação de professores como critério de seleção para ingresso na carreira em um processo de “bricolagem” (MANSBERGER, 2016, p. 93-94). A crítica se relaciona a reduzir a carreira à aferição de resultados, ignorando as dimensões da profissão.

A dissertação de Mansberger (2016) exemplifica uma abordagem bastante presente na literatura consultada, sobretudo a literatura nacional na área de educação, que é a resistência a critérios ou modelos sugeridos por organizações internacionais e baseados em novas formas de avaliações meritocráticas na seleção docente.

O artigo de Oliveira, Oliveira e Araújo (2018), ao abordar a proposta vinda com a Reforma do Ensino Médio de 2017 no Brasil, a qual permite o reconhecimento de “notório saber” para contratação de professor no ensino profissional, faz forte crítica ao modelo, semelhante à certificação alternativa abordada pelo BID, a qual

confrontaria a histórica construção da profissionalidade docente, da qual faria parte a seleção de professores com e formação específica.

Na visão de parte da literatura em educação, elaborada principalmente por professores, é como se essas propostas estivessem levando a retrocessos nas conquistas da carreira, fator muito presente nas discussões sobre um exame nacional da carreira docente no Brasil.

Os países relatados nas pesquisas patrocinadas pelo BID, como em Bruns e Luque (2015), parecem ter em comum a incorporação de uma visão mais meritocrática em cenários onde não havia concurso público, ou onde o concurso era muito pouco utilizado<sup>4</sup>. Assim, passou-se de cenários mais personalistas e pouco transparentes, para adoção de modelos como o da certificação, combinada ou não com concursos. No caso Brasileiro, em que o concurso é muito arraigado na cultura da seleção pública, a combinação com outros modelos parece encontrar mais resistência. Uma hipótese que pode explicar este fenômeno é que nos países da América Latina em que a seleção por concurso foi criada tardiamente, há menos resistência a mudanças no âmbito da seleção, e eles estão conseguindo dar saltos maiores quanto à implementação de reformas.

É o que aponta o relatório “*PROFISSÃO PROFESSOR NA AMÉRICA LATINA: Por que a docência perdeu prestígio e como recuperá-lo?*” (ELACQUA et al, 2018), pesquisa apoiada pelo BID e que aborda, dentre outros contextos, os casos da Colômbia, Equador, México e Peru. Segundo a pesquisa, esses países fizeram mudanças drásticas em seus processos seletivos nas últimas décadas: “passando de um processo discricionário para um processo mais transparente e imparcial” (ELACQUA et al, 2018, p. 170). Nota-se que os avanços das últimas décadas se deram em um sentido de incorporar princípios que, através do concurso público, já estão há mais tempo incorporados na legislação brasileira. Uma vez alcançado esse patamar mais burocrático e menos personalista de seleção pelos países citados (tardiamente se comparados ao Brasil), outras reformas, aí sim no sentido de inovações para processos mais modernos, se seguiram, aparentemente, com menos resistências do que no contexto brasileiro, mas com impacto ainda limitado, seja pelas limitações das pesquisas nas etapas descentralizadas dos processos de seleção, seja pela baixa eficácia das reformas em razão de dificuldades institucionais de implementação. Ambos os fatores são relatados por Elacqua *et al.* (2018).

4 Relatório patrocinado pela UNESCO em 2007 (Robalino Campos et al), que avaliou 50 países na América Latina e Europa, apresentou o concurso como um ganho qualitativo em parte dos países.

De modo geral, na maioria dos países da América Latina objetos das pesquisas revisadas, a formação e a experiência dos candidatos são reconhecidas. Somado a isso, sistemas educacionais como o da Colômbia, Equador, México, Peru e em municípios do Brasil (são destacados os casos de Sobral e Rio de Janeiro) implementaram testes para mensurar o conhecimento disciplinar e pedagógico dos candidatos que, segundo evidências apontadas por Elacqua et al. (2018), são as variáveis de maior impacto na qualidade da educação.

Para avaliar a capacidade didática dos candidatos, alguns países incluem ações demonstrativas, como entrevistas pessoais e aulas de demonstração. Sendo um processo de etapas eliminatórias, apenas os candidatos que passam nas provas de conhecimento chegam ao estágio em que demonstram seu desempenho. A Colômbia inclui entrevistas; o Equador e o município do Rio de Janeiro, aulas de demonstração; e o Peru, ambos os instrumentos.

Alguns casos específicos podem ser destacados.

O Processo Seletivo para contratação de professores em Instituições Públicas no **Equador**, por exemplo, passou por reformas, positivadas na *Nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural* (nova Lei orgânica de Educação Intercultural). Em 2013, o concurso denominado “*Quiero Ser Maestro*” foi considerado um marco importante, sedimentando mudanças em tais processos de seleção – que passaram a ter um viés centralizado, abrangendo candidatos a nível nacional (ARIAS, OLSEN, 2020). Um segundo passo importante foi a centralização do método de alocação dos docentes, em 2019. No mesmo ano, o Ministério da Educação passou a contar com ferramentas algorítmicas capazes auxiliar na aplicação das provas e nos processos de seleção e alocação de professores.

O processo, até então conduzido por meio de seleções descentralizadas, passou a contar com uma etapa de prova aplicada nacionalmente que habilita os candidatos a passarem para uma segunda etapa, descentralizadas no nível das escolas (ARIAS, OLSEN, 2020). O Ministério da Educação aloca os candidatos elegíveis às escolas, de acordo com as demandas por professores vinda das próprias escolas (ELACQUA *et al*, 2018).

O Equador também passou a prever um programa de integração online para novos professores, que devem concluí-lo nos dois primeiros anos de trabalho, como requisito para avançar na carreira. E, desde 2015, um período probatório de dois anos para professores não tão bem classificados nos concursos (ELACQUA *et al.*, 2018).

No **Peru**, reformas recentes também impactaram a formulação de processos seletivos para seleção de docentes. O país, por meio da *Ley de Reforma Magisterial*, estabeleceu concursos públicos centralizados, depois de contar, historicamente, com processos seletivos de caráter descentralizado (BERTONI *et al.*, 2020b) e que se caracterizavam por forte influência dos sindicatos dos professores (ELACQUA *et al.*, 2018). Com isso, novos quesitos de avaliação puderam ser uniformizados e analisados com mais eficácia (BERTONI *et al.*, 2020b). A descentralização no nível da escola foi mantida como uma segunda etapa da seleção e envolve, inclusive, um representante das famílias da escola:

Desde 2012, com a aprovação da Lei da Reforma Magisterial, a seleção consiste em duas grandes etapas (tabela 7.5): i) etapa nacional, baseada em um único exame nacional realizado pelo Minedu, e ii) etapa descentralizada, que avalia a capacidade didática e a trajetória profissional e é de responsabilidade do Comitê de Avaliação das Instituições de Ensino que é formado pelo diretor da instituição de ensino, o diretor assistente ou coordenador acadêmico do nível ou modalidade correspondente e um representante dos pais (Elacqua *et al.*, 2018, p. 179)

Nesse país, os professores devem participar não somente de uma prova a fim de serem selecionados. Existem outras ferramentas utilizadas pelo Poder Público para selecionar os candidatos mais adequados. Dentre essas ferramentas, merecem maior destaque a análise do currículo dos candidatos, a análise dos títulos já obtidos pelos candidatos, entrevistas realizadas no nível das escolas e a observação de prática docente por parte dos avaliadores (BERTONI *et al.*, 2020a).

A alocação dos candidatos nas escolas depende de um processo que combina preferências dos candidatos mais bem colocados, atribuições do Ministério da Educação e avaliação em comitês das instituições de ensino (ELACQUA *et al.*, 2018, pp. 179-180).

O Peru também passou a prever uma etapa de integração do professor recém nomeado (obrigatória para professores com menos de 2 anos de experiência no ensino público).

Já no Chile, o processo para alocação de docentes ainda é predominantemente descentralizado (BERTONI *et al.*, 2020a) e com participação dos diretores das escolas (ELACQUA *et al.*, 2018). O processo que antecede à contratação não tem etapas pré-definidas, mas geralmente envolve entrevistas. Há o requisito de se avaliar os títulos já obtidos por cada candidato previamente à sua candidatura.

A seleção, então, é feita a nível municipal, em cada escola – fazendo com que o



candidato tenha conhecimento prévio sobre o contexto para o qual está aplicando. Com isso, cada candidato aplica a processos locais, havendo distanciamento da autoridade nacional. Ainda assim, não há evidências de que os candidatos conheçam presencialmente a realidade específica da escola para qual estão aplicando (BERTONI *et al.*, 2020a).

Quanto aos programas de integração pós-concurso, o Chile, de acordo com lei docente de 2016, passou a prever que professores com experiência de menos de dois anos devem participar de um programa de mentoria durante seu primeiro ano de exercício. Há um acréscimo no pagamento dos professores que participam do programa de integração. O plano de integração foi previsto para ter sua implementação de forma gradual entre 2017 e 2023.

Por fim, no caso do México, há tentativas, ainda em andamento, de se formalizarem mudanças na educação pública do país - várias sugestões de reforma foram formuladas no âmbito da OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico). Para ilustrar o cenário do país, da maneira que a seleção era feita até o início dos anos 2000, nem mesmo as regras de seleção ficavam claras para os candidatos (POLA, 2009). As indicações tinham forte influência do sindicato de trabalhadores da educação e há relatos de venda ou transmissão de vagas por herança (ELACQUA *et al.*, 2018).

Em 2008, o sindicato nacional de professores e o governo assinaram um acordo (Aliança pela Qualidade da Educação), que foi um marco para os concursos nacionais. No ciclo compreendendo os anos de 2008 e 2009 foi realizada a primeira prova em âmbito nacional com o objetivo de selecionar docentes para ensino em Instituições públicas, o *Examen para otorgar plazas a docentes en activo y para el ingreso al servicio docente* (POLA, 2009). Tal exame foi pensado como um meio de padronizar o processo seletivo, centralizando-o, e tornando suas características mais transparentes. A prova foi baseada em questões de conhecimento pedagógico e técnico e incluiu tanto candidatos já alocados, professores que desejavam ser transferidos, quanto novos candidatos. Ainda assim, existem relatos de que algumas vagas ainda vem sendo alocadas de modo marginalizado, fugindo aos exames centralizados (POLA, 2009).

Quanto ao processo de alocação, ao final do processo de seleção, a Secretaria da Educação ou a autoridade educacional local (caso sejam necessárias avaliações complementares) criam listas com os candidatos em ordem de classificação, por ente federado (cada candidato já define o ente federado na inscrição). Os candi-

dados, de acordo com as vagas disponíveis e em estrita ordem de classificação, escolhem seu posto. Caso existam vagas disponíveis, as autoridades educacionais locais podem oferecer contratos temporários por um período que não exceda o ano letivo (ELACQUA *et al.*, 2018).

No México há programa de tutoria pós-concurso, mas que tem sido de difícil implementação no nível local, pela falta de tutores habilitados ao acompanhamento dos novos professores. O mesmo acontece com o período de estágio probatório, que está previsto, mas tem baixa eficácia. (ELACQUA *et al.*, 2018)

Em 2020, uma nova publicação patrocinada pelo BID abordou a seleção docente na América Latina e Caribe. A pesquisa “ *Seleccionar y asignar docentes en América Latina y el Caribe: Un camino para la calidad y equidad en educación*” (BERTONI, *et al.*, 2020) apresentou mais diretamente o debate entre centralização e descentralização dos modelos de seleção e alocação, para concluir que sistemas que centralizam os processos tendem a ser mais eficazes e equânimes. No entanto, a mesma publicação reconhece que as etapas descentralizadas são de difícil aferição de impacto e afirma que as distintas realidades institucionais e culturais de cada país relativizam evidências e conclusões quanto a qual seria o nível de descentralização ideal para a seleção docente.

Apesar das reformas implementadas em vários países, destaca-se que ainda são grandes e urgentes os desafios de selecionar e designar os melhores professores para as escolas que mais necessitam. O documento aborda 12 sistemas: Barbados, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, Honduras, Jamaica, Panamá, Perú, Cidade de Buenos Aires, município do Rio de Janeiro e estado de Pernambuco.

Quanto às formas de seleção, destaca as etapas de provas standardizadas como as que possuem maiores evidências quanto ao impacto positivo na seleção. Elas estão mais presentes nos países da América Latina do que no Caribe. Em relação aos modelos menos comuns no Brasil, vale destacar o que o relatório de Bertoni, *et al.*, (2020) fala das etapas de entrevistas e observação probatória de aulas.

Dentre os países observados, as entrevistas são adotadas no Peru, Colômbia, Honduras, Barbados e Jamaica, ora na escola, ora por uma junta ministerial. O relatório afirma que ainda são poucas as evidências quanto ao impacto das entrevistas.

Já a observação de aulas é adotada no Equador, Peru e no município do Rio de Janeiro. Segundo Bertoni, *et al.* (2020) para esta etapa há evidências mais claras de

que são eficientes para aferir qualidade docente.

Considerando a realidade brasileira, dentre essas duas etapas a que nos parece mais viável de ser implementada é a de observação de sala de aula, inclusive porque já há casos do município do Rio de Janeiro, estado do Ceará, dentre outros. Etapas de entrevistas costumam ser muito questionadas no Brasil, até mesmo em concursos para cargos de alto escalão na administração e no judiciário. A publicação de Ferreira (2018), já destacada neste relatório, aborda, por exemplo, a atuação do MPF questionando a etapa de entrevistas em processo seletivo para professores da UFJF. Em muitos concursos era uma etapa presente, mas que foi retirada das seleções. O tema poderá ser detalhado na próxima fase da pesquisa, que vai abordar os órgãos de controle no tema dos processos seletivos.

Quanto aos mecanismos de designação dos professores para as escolas, Bertoni, *et al.*, (2020) identifica uma multiplicidade de procedimentos, em que candidatos podem postular seus postos nas próprias escolas, nas administrações locais, em plataformas online ou de forma centralizada em órgão nacional. O processo ainda pode ser conduzido por servidores ou ser automatizado por meio de algoritmos.

Elacqua *et al* (2018) resumiu as possibilidades de alocação/designação dos candidatos aos postos de trabalho em dois grandes modelos: determinação por uma autoridade central ou livre escolha dos candidatos, que o relatório nomeia como “sistema de mercado” (p. 169). Cingapura e Coreia do Sul são exemplos de países em que uma autoridade central designa a escola em que o professor vai lecionar. A vantagem principal desse modelo é poder alocar os professores onde eles são mais necessários, mas para funcionar é preciso um bom sistema de informações sobre as características dos candidatos e das escolas. Na alocação por escolha dos professores, presente na maioria dos países latinoamericanos (ELACQUA, *et al* (2018), as vantagens são: menor carga administrativa e maior atratividade à carreira

A discussão sobre etapas centralizadas e descentralizadas de seleção docente pode ser abordada, de um ponto de vista teórico, pela diferença entre mérito e valor. Os conceitos são trabalhados por Bauer (2013), em capítulo de livro que revisa amplamente o tema da avaliação de professores (tomando a seleção de ingresso como um dos processos de avaliação). O mérito diz respeito às qualidades intrínsecas do candidato (independente do contexto), como conhecimentos específicos, títulos e experiência prévia. Como independe do contexto, pode ser avaliado de forma centralizada e é mais facilmente metrificado, além de mais estável e passível de consensos. Já o valor, outra dimensão de uma avaliação, é necessariamente

contextual, ou seja, depende das necessidades, da cultura e da realidade de cada localidade, portanto é aferível por avaliações locais, específicas, realizadas de acordo com critérios de adequação do docente a uma certa escola ou região, o que pode estar ligado a dimensões econômicas, sociais ou de projeto pedagógico da escola. Neste caso entram em cena processos de avaliação que precisam da participação das equipes das escolas, órgãos locais ou comunidade escolar.

O mérito já seria avaliado no Brasil desde a Constituição de 1934, que, ao estabelecer que a entrada no magistério seria por concurso público de provas e títulos, elege o mérito individual como algo necessário ao exercício da profissão. O *National Board for Professional Teaching Standards*, que define critérios para a avaliação de docentes para fins de certificação nos Estados Unidos e o *Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente* do Chile, também seriam exemplos de avaliações tipicamente de mérito.

Para Bauer (2013, p. 31), é desejável um equilíbrio entre essas etapas/critérios:

Considerando que o mérito refere-se a habilidades e aptidões inerentes aos sujeitos e o valor relaciona as virtudes do objeto avaliado ao seu contexto (valor contextual), parece razoável defender que ao Estado compete a definição de critérios de mérito a serem utilizados na avaliação docente, enquanto que a definição de critérios para a avaliação do valor contextual dos professores ficaria para as escolas ou para o poder público local, podendo ocorrer a partir de diretrizes gerais estabelecidas pelos governos centrais. Não se está advogando, aqui, que o poder público local e mesmo as escolas não possam considerar, em uma avaliação de professores, seu mérito profissional, entendido como virtudes intrínsecas do sujeito. No entanto, considera-se que pela especificidade da atribuição de valor contextual, seria muito difícil, para o nível central, abarcar critérios que pudessem constituir base de análise do valor do docente para cada rede educacional, atendendo à especificidade de cada escola, em sua realidade específica.

Na mesma publicação, Bauer (2013) sistematiza experiências nacionais e internacionais de avaliação docente, analisando-as pela lógica do mérito *versus* valor e dos propósitos somativos *versus* formativos das avaliações. A seleção para ingresso é abordada muito lateralmente, mas alguns programas de avaliação destacados podem inspirar o tema dos processos seletivos, como o uso de certificação no Texas, acompanhamento de docentes recém ingresso na carreira em Ontário (Canadá) e estágio probatório em Portugal.

As experiências analisadas mostram prevalência de avaliações do tipo somativo, mas destacam-se tentativas de envolver a escola no processo avaliativo. Um problema apontado para as avaliações em geral é que mesmo nos países em que já havia desenvolvidas experiências de avaliação docente, eram poucas as aborda-

gens que apresentavam uma delimitação clara sobre o que é um bom professor e no que consiste um bom ensino (BAUER, 2013). Carolina do Norte (EUA), Chile, Inglaterra, Ontário (Canadá) e Singapura são exemplos de sistemas apontados pela autora que buscavam estabelecer diretrizes claras do que se espera do professor e do ensino (BAUER, 2013). Mesmo com o desenvolvimento de parâmetros semelhantes em outros sistemas, o aproveitamento dessas diretrizes no sistema de seleção brasileiro ainda é limitado, pois muitos critérios se referem a variáveis verificáveis ao longo da carreira, na prática de sala de aula, e não no momento de seleção. Essa dificuldade foi destacada na discussão sobre uma prova nacional de avaliação de professores no Brasil (BAUER, 2013).

Em conclusão, a literatura internacional e comparada consultada compartilha de um dilema comum a muitos países, sobretudo na América Latina, que é o de como selecionar e alocar de forma mais eficiente e equitativa os docentes nas redes públicas de ensino. Os últimos 20 anos foram marcados por reformas e estratégias variadas em diversos países, mas não é possível dizer que há um consenso da literatura sobre qual o melhor caminho para aprimoramento ou modernização dos processos seletivos.

A dificuldade em se chegar a este consenso passa pela própria limitação das evidências produzidas na área, o que também se deve a diversos fatores: reformas ainda recentes, reformas pouco efetivas/de implementação limitada, especificidades culturais e de organização federativa e dificuldade em fazer pesquisa empírica nas fases descentralizadas das seleções.

Algo que nos parece um consenso no cenário latinoamericano, mas cuja constatação tem pouco impacto no Brasil, é que a adoção de processos seletivos mais transparentes e standardizados, levou a melhoras efetivas em países cujos processos seletivos eram totalmente descentralizados e controlados por indicações políticas ou de classe. Nesses países, o concurso, há muito já implementado no Brasil, foi considerado um modelo desejável e que promoveu um salto qualitativo nas seleções.

Uma hipótese que levantamos a partir dessa literatura é que, talvez, nesses países onde o concurso é mais recente, haja menos resistência dos próprios professores a reformas posteriores, por exemplo que busquem combinar as provas com outras etapas de seleção. Todavia, ainda há poucos dados sobre os avanços que se eventualmente se seguiram a essas reformas mais recentes, o que se agrava por uma realidade compartilhada com o Brasil que é multiplicidade de formas de

contratação, o que diminui o impacto de reformas específicas no âmbito dos concursos.

A experiência do Brasil nos relatórios que tratam do contexto latinoamericano pode ser resumida aos casos de Pernambuco, Sobral e Município do Rio de Janeiro. Pode ser interessante aprofundar o estudo desses casos na próxima etapa desta pesquisa, considerando que a abordagem dos relatórios comparados é mais superficial e muitas vezes não considera características jurídicas, federativas e legislativas de cada contexto.

No próximo tópico trataremos dos achados na literatura nacional.

### **III. Seleção e avaliação docente (referências nacionais)**

Os textos que, em nossa revisão de literatura, abordam temas ou experiências nacionais de seleção docente formam um conjunto de 18 publicações. Neste tópico, prevalecem as pesquisas que tratam do concurso público em redes estaduais ou municipais e suas etapas. Separamos um tópico, mais adiante, apenas para os textos que abordam o processo seletivo simplificado/contratação temporária e outro para os processos seletivos em instituições federais.

Os temas que se destacaram na revisão da literatura nacional sobre seleção nos estados ou municípios foram: concurso como elemento de construção da profissionalidade docente, perfil dos professores aprovados em matérias ou segmentos específicos (história, geografia, educação física, anos iniciais do fundamental, línguas estrangeiras, ensino profissional...), etapas ou requisitos específicos de seleção (títulos, prova oral, curso de formação, critérios de alocação) e correlações entre formação inicial, atratividade da carreira e avaliação docente.

O tema da construção da profissionalidade da carreira é o mais destacado. Cargom, Minhoto e Jacomini (2014) desenvolvem a ideia de que o formato atual do concurso, com transparência, previsibilidade e objetividade dos critérios, representa conquistas dos movimentos de professores no sentido de construir a identidade da carreira. Os autores abordam o histórico da carreira docente no município de São Paulo, onde historicamente prevalece a realização de concursos públicos como principal método de seleção. O argumento principal do artigo é que há uma correlação entre o concurso público e a identidade profissional dos professores. Como se o concurso (com níveis maiores de exigência de formação inicial e com objetividade nos critérios de seleção) estivesse compensando a perda histórica de

salário e prestígio na carreira, também relatada pelos autores. Mesmo argumento é posto por Cruz e Vital (2014, p.41)

Desde a LDB 9394/1996 o ingresso na carreira do magistério é indicado por meio do concurso público de provas e títulos, assim este instrumento assume a dupla função de aprimorar a formação e desenhar um exercício docente que se almeja efetivar, além de elevar o processo de profissionalização”. Destacam que, no caso de professores do ensino profissional, esse processo ganha destaque porque ainda seria marcado pela existência de títulos precários. Desta feita tomamos os concursos públicos de ingresso na carreira docente como um dos elementos definidores de uma profissionalidade a ser constituída na docência da educação profissional.

O já citado artigo de Oliveira, Oliveira e Araújo (2018) também trata do tema ao abordar a previsão para a contratação de professores para o ensino profissional pela comprovação de notório saber. Para os autores, a constituição de um repertório de conhecimentos específicos ao ensino e o compartilhamento de um mesmo conjunto de saberes e de experiências é o que forma uma comunidade profissional. No caso docente, esse conjunto de conhecimentos e práticas que do ofício ajudou a superar a ideia da docência como vocação ou missão espiritual. Mas essa passagem não se deu sozinha, ela depende, sobretudo, de o estado assumir gradativamente o controle da educação formal, definir estruturas e regulamentos e estabelecer as etapas de recrutamento, formação e contratação na carreira.

Santos (2009), ao estudar os concursos de 2004 e 2007 no município de São Paulo para a contratação de professores de história, verificou que o concurso está no cerne do processo de profissionalização dos professores, sendo um importante instrumento da burocracia moderna para a seleção. Para a autora, o concurso é capaz de qualificar e selecionar os melhores docentes, e contribui para a profissionalização da carreira.

O atual modelo de concurso, contudo, apesar da reconhecida contribuição para a institucionalização da carreira, não está isento de críticas na literatura consultada.

Em primeiro lugar, haveria uma limitação intrínseca ao modelo. A mesma dissertação de Santos (2009) afirma que os editais revelam as disputas pelo conceito do bom professor e o de saber legítimo dentro do campo educacional, mas, após a aprovação, é o capital social e cultural dos professores que mais impacta nas diferentes trajetórias que tomam. A conclusão se alinha a considerações trazidas por Elacqua *et al.* (2018), ao tratar do contexto latinoamericano em relatório para o BID. Afirma-se que os concursos são um primeiro passo para identificar possíveis professores eficazes, mas algumas habilidades são desenvolvidas apenas após um

certo período de prática profissional: “a eficácia dos professores pode ser identificada com maior clareza depois que iniciam a docência nas escolas” e “é possível observar maiores diferenças na eficácia dos professores após um ano de trabalho do que no momento da contratação” (p. 191).

Além disso, há críticas ao modelo de seleção e organização das provas. Ferreira (2006), em dissertação sobre concurso do estado de São Paulo para contratação de professores de história, sistematizou considerações vindas dos próprios candidatos, entrevistados na dissertação, tanto sobre a organização do concurso (cuja inexperiência da instituição foi destacada na imprensa à época do concurso), quanto sobre o conteúdo e critérios das provas.

Ferreira (2006) conclui que o modelo de contratação atual enfrenta dificuldades para selecionar candidatos preparados. As provas não avaliam habilidades em sala de aula e, na disciplina de história, as provas dissertativas não são capazes de aferir adequadamente o conhecimento na área.

Também são abordadas por Ferreira (2006) os desdobramentos desse concurso para a rede de ensino, para a comunidade escolar e para o próprio professor. O estudo mostrou que a estabilidade pretendida com a aprovação no concurso não é algo que acontece rapidamente, devido à disparidade existente no número de vagas por diretoria de ensino, provocando um grande número de deslocamento de professores de uma região para outra do estado, com destaque para a mobilidade de professores do interior para a capital e grande São Paulo. Esse fato dá origem às “escolas de passagem”, que são escolhidas pelos professores por não haver outra opção, mas que ficam no aguardo dos concursos de remoção para tentarem outras escolas. Mesmo fenômeno ocorre com as “escolas indesejadas”, onde as vagas são oferecidas, mas são preteridas pelos professores concursados em razão da localização em áreas periféricas, de risco e alta vulnerabilidade econômica e social. Apesar de ressaltar as perdas qualitativas geradas por esses fenômenos, o autor não indica propostas de superação do fluxo pós-concurso e pós-remoção, apenas indicando que seria importante a adoção de políticas específicas para as regiões das escolas mais preteridas.

A origem social, econômica e acadêmica dos professores aprovados em concursos também é abordada no artigo de Rauber, Bohrer e Fonseca (2021). Os autores tratam da seleção e nomeação de professores de geografia em concursos do Rio Grande do Sul entre 2016 e 2019. Segundo a pesquisa, há um deslocamento dos professores para regiões com maior atratividade de remuneração. Naquele contexto, os



nomeados tinham alta qualificação (mais de 40% com mestrado) e vinham principalmente de Universidades Públicas Federais ou particulares tradicionais.

Santos (2012) tratou dos concursos para seleção de professores no Estado de São Paulo entre 1976 e 2010, e destacou que o aumento exponencial da concorrência ao longo dos anos não implicou em maior qualidade dos selecionados. Atribui este fato a uma regressão no prestígio da carreira e na rigorosidade dos processos seletivos.

O autor aborda o histórico dos modelos e etapas de seleção e afirma que os modelos anteriores à década de 1970, período em que se passou a adotar provas massificadas, eram capazes de selecionar com mais qualidade.

Para Santos (2012), o modelo atual de seleção e recrutamento de professores, assumido pela SEE/SP, apresentaria dois problemas principais: (i) quanto ao conteúdo das provas de concursos, o modelo padronizado diminuiu a rigorosidade da seleção<sup>5</sup> e não é capaz de aferir habilidades didáticas; (ii) esses concursos são realizados em número insuficiente para suprir as demandas quantitativas das escolas, os resultados da pesquisa mostram que o traço marcante na política de administração de pessoal docente da SEE/SP, nas últimas décadas, tem sido a admissão de elevado contingente de professores temporários, que submete tanto os próprios professores como a escola a conviver com uma situação de precariedade. A conclusão é que a política assumida pela SEE/SP para seleção e admissão de docentes regrediu na sua qualidade e capacidade de atender as escolas ao longo das últimas décadas.

Curioso notar que, ao contrário da maior parte da literatura nacional consultada, Santos (2012) atribui à objetividade dos concursos um caráter negativo, e ressalta o modelo presente até a década de 1960 de admissão dos professores na escola pública estadual a partir dos egressos das escolas normais. Segundo o autor, o formato considerava o tempo de serviço no magistério na categoria de professor não efetivo, assim como o número total de alunos aprovados sob sua regência. Quanto às etapas de seleção, os concursos contavam com julgamento dos títulos e documentos apresentados pelos candidatos no ato da inscrição, prova escrita, prova oral, prova prática e prova didática, e para as bancas o governo de São Paulo nomeava professores titulares de cargo da rede e professores oriundos da Universidade de São Paulo (USP). Essa sistemática permitia uma interação subjetiva dos

.....  
<sup>5</sup> GATTI, NUNES (2009), em revisão de editais que será abordada adiante no texto, também traz considerações incisivas sobre a baixa rigorosidade das provas, com notas de corte também muito baixas.

examinadores com os candidatos, enquanto concursos atuais não possibilitam qualquer tipo de contato.

O autor pondera a severa diferença contextual e de tamanho dos concursos nesses dois modelos, abordando também a contratação de empresas especializadas que se tornaram braços operacionais da racionalidade tecnológica que caracteriza a atual seleção de pessoal docente. Não obstante, mantém a crítica ao reducionismo observado nas provas padronizadas dos certames, que não permite avaliar a capacidade didática dos candidatos, um aspecto basilar na atividade docente e que incide sobre a qualidade da educação (SANTOS, 2012, p. 134).

A distância entre os conteúdos dos editais e a realidade docente também é abordada por Durço (2015). O artigo estuda os três documentos que orientam a atividade dos professores em uma escola no Município de Araxá (MG) (estatuto do servidor do estado, diretrizes curriculares da secretaria estadual e projeto político-pedagógico da escola). Conclui que, desses três documentos, o único cobrado no edital do concurso é o que menos impacta no dia a dia do professor, que é o estatuto do servidor. O PPP das escolas, na visão do autor, é um documento que só é conhecido uma vez empossado no cargo, mas que impacta diretamente na atividade docente. Interessante perceber neste artigo uma desconfiança *a priori* das normas que de alguma forma centralizam ou padronizam diretrizes voltadas à prática docente. Ora são referidas como não tendo qualquer impacto na prática, ora como atentatórias à autonomia docente e escolar.

Há um conjunto de publicações na literatura nacional que aborda etapas ou critérios específicos dos concursos. Em tópico anterior, já nos referimos à tese de Silva (2015), que trata do curso de formação como etapa de concurso no Estado de São Paulo. Para a autora, o Curso de Formação Específica é um instrumento de regulação para que o Governo torne o ensino mais homogêneo, fazendo com que o docente seja uma extensão mecânica e despolitizada de um projeto centralizado de educação. Após realizar entrevistas com servidores envolvidos na organização, afirma que o curso desconsidera a autonomia, a realidade e a proposta pedagógica de cada escola (SILVA, 2015).

Santos e Costa (2018) tratam da exigência de formação mínima para candidatura ao cargo de docente do ensino fundamental em 26 municípios da região de Maringá (PR). O recorte temporal é o do último concurso realizado em cada município (2009 a 2016). Após examinarem os editais, constatam que não há uma uniformidade quanto à exigência de formação inicial aos candidatos (alguns mu-

nicípios exigem nível superior, outros aceitam nível médio, outros tem modelos intermediários), assim como, aparentemente, não há uma correlação entre maior exigência de formação inicial e maior qualidade da educação nos níveis iniciais (medida pela nota do Ideb em cada município).

Daher (2014) focaliza concursos de seleção de docentes para línguas estrangeiras. O artigo apresenta algumas considerações sobre a prática do concurso público que seleciona professores de línguas estrangeiras para o ensino básico. As reflexões apresentadas advêm do relato de atuação da pesquisadora em banca de concurso público. São destacados concursos em que foram utilizados diversos critérios, além da prova objetiva, como prova discursiva, prova de títulos, prova prática de aula. A autora afirma que embora essas sejam etapas essenciais para selecionar qualitativamente os professores de língua estrangeira, ainda há dificuldade em aplicar os critérios para exame de etapas práticas, prevalecendo uma avaliação superficial e incapaz de abordar a desenvoltura do professor com a língua estrangeira.

Por fim, o *working paper* de Rosa (2019), trata da etapa de designação dos professores aos postos nas escolas. O autor analisou o processo de alocação de professores na Cidade de São Paulo, avaliando as mudanças desde 1991 até 2019, com foco na seleção de 2010 e mediante pesquisa empírica.

Embora a seleção dos professores no concurso seja centralizada, a etapa de alocação é descentralizada e depende da escolha dos candidatos. O autor sugere que há uma ineficiência alocativa neste formato. Quanto às preferências dos professores, o fator distância é o que mais influenciou a escolha da escola.

Para Rosa (2019), o pagamento de um prêmio poderia ajudar a incentivar os professores a trabalharem nas áreas menos favorecidas. O texto cria uma metodologia quantitativa para tentar mensurar quanto cada recompensa financeira influencia na escolha do professor para efetivamente aceitar a vaga disponível no concurso e conclui que a bonificação deveria ser superior a 5% do salário dos professores.

Um último grupo de publicações da literatura nacional aborda mais amplamente a avaliação de professores, não diretamente pelo exame de editais e concursos, mas tratando das temáticas da formação inicial, atratividade da carreira e avaliação do trabalho docente. São exemplos dessas publicações: Gatti, Barreto e André (2011); Shiroma e Schneider (2011); Louzano *et al* (2010); Bauer, Cassetari e Oliveira (2017) e Bauer e Souza (2016).

Exceção a esse grupo mais centrado em avaliação em geral, por ter se dedicado

ao exame específico de editais, é Gatti e Nunes (2009). Na pesquisa “*Formação de professores para o ensino fundamental: estudo de currículos das licenciaturas em pedagogia, língua portuguesa, matemática e ciências biológicas*”, as autoras analisam o conteúdo programático de instituições de ensino superior dos cursos presenciais das licenciaturas em Pedagogia, Língua Portuguesa, Matemática e Ciências Biológicas e, adicionalmente, verificam as expectativas presentes nos editais de concursos públicos para o ingresso de professores em redes públicas, no ensino fundamental, estabelecendo um comparativo.

Foram analisados cerca de 30 concursos públicos entre 2002 e 2008, em secretarias de educação estaduais ou secretarias municipais de algumas capitais. Nos editais, são analisadas as etapas e tipos de provas, o programa e a bibliografia indicados e as tendências e qualidade das questões.

Com exceção de dois concursos, todos os demais organizam a avaliação dos candidatos em duas etapas: provas objetivas e/ou dissertativas e apresentação de títulos, podendo ou não incluir em sua pontuação a experiência profissional prévia na área. Em todos os casos, a parte referente às provas era eliminatória e classificatória.

Concursos municipais incluíram mais provas discursivas do que os estaduais, o que pode se explicar pelo número de candidatos bem maior nas provas estaduais, dificultando a correção de provas discursivas, que têm maior custo e risco quanto à segurança jurídica. Provas discursivas demandam uma correção adequada e equivalente para todos os candidatos, de modo a não deixar margem a futuros recursos. Isso exige cuidados redobrados na correção, para garantia de equidade (GATTI, NUNES, 2009).

Não há um padrão quanto à bibliografia cobrada nos concursos. As referências mais frequentes foram leis (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996 e Estatuto da Criança e Adolescente). Os Parâmetros Curriculares Nacionais (PCNs) também foram muito referidos. Mesmo os autores mais citados, eram autores que ganharam projeção pela sua presença na elaboração dos PCNs.

Chama atenção das autoras diversos casos de provas com notas de corte muito baixas: “a análise mais detalhada dos editais dos concursos permite questionar a suficiência qualitativa de alguns deles na seleção de professores para as quatro primeiras séries do ensino fundamental” (GATTI, NUNES, 2009, p. 50).

Inversamente ao que ocorre nos currículos dos cursos de pedagogia, onde o peso de fundamentos teóricos da educação é muito alto, nos concursos há poucas

questões sobre teoria da educação: “parece haver, nos concursos, uma preocupação maior com a legislação, com aspectos da estrutura e aspectos das regulamentações do funcionamento dos sistemas educacionais.” (GATTI, NUNES, 2009, p. 51).

A leitura da revisão das autoras parece indicar que há uma lógica de elaboração desses concursos parecida com a dos concursos jurídicos ou de carreiras da burocracia de estado, com ênfase em legislação e conhecimento das estruturas do sistema, a exemplo de um concurso de escrevente de Tribunais de Justiça. No caso de concursos para cargos técnicos no judiciário, contudo, por mais que se possa criticar as dificuldades em aferir competências para além de memorização de lei, a cobrança desse tipo de conteúdo nos parece menos preocupante, uma vez que há uma relação mais direta entre o conteúdo das normas e a atividade prática posterior. Muito diferente do que acontece com os professores, um técnico do judiciário vai fundamentalmente trabalhar com aplicação de lei e organização de sistemas. Se, nesses casos, o conteúdo das provas já vem se mostrando insuficiente para refletir os desafios reais das carreiras, muito mais grave é cobrar memorização de lei na seleção de docentes, em que a legislação é um aspecto muito lateral do seu dia a dia. Essa reflexão está, por exemplo, no artigo de Durço (2015), ao verificar a cobrança de conteúdos do estatuto dos servidores de Minas Gerais em concurso docente no município de Araxá - MG.

Gatti e Nunes (2009) também verificaram que questões relativas à gramática, pontuação, acentuação, coesão e interpretação de texto tem um peso muito significativo na parte de conhecimentos gerais das provas. A regra é que os concursos verifiquem algum domínio da Língua Portuguesa, o que também se assemelha a concursos para cargos técnicos em geral.

Quanto às questões de didática e metodologia de ensino, a pesquisa revela que a imensa maioria dos itens tem um enfoque apenas teórico, sem cobrar algum link entre teoria e prática: “o comum são as questões se aterem a uma teorização totalmente descolada de significado mais concreto, referindo-se a um jargão ou nomenclatura específica, que pouco traduzem o que o candidato sabe sobre como ou por que trabalhar com as crianças e os conteúdos com esses fundamento” (GATTI, NUNES, 2009, p. 52).

Foram destacadas algumas questões de prova que fugiram da média e foram bem elaboradas, abordando a relação conteúdo-prática de forma a selecionar uma competência interessante, mesmo sem uma etapa prática específica, ou seja, a partir de uma elaboração mais sofisticada das próprias questões objetivas ou discursivas. Isso

foi observado em apenas um concurso avaliado, mas levanta pontos interessantes sobre a elaboração de provas com maior qualidade e pertinência das questões.

É possível elaborar questões objetivas ou discursivas que cobrem essa articulação teoria-prática ou mesmo legislação-prática. Questões, por exemplo, que simulam situações concretas em que o candidato tenha de lidar com alguma questão do ECA ou de estrutura da secretaria de ensino. Questões envolvendo diversidade, racismo, *bullying*, gênero, por exemplo, podem contribuir muito para aferir posturas dos candidatos em acordo ou desacordo com princípios e normas da legislação educacional. Portanto, o problema maior não é cobrar conteúdo de lei, mas como é feita essa questão.

Etapas práticas são importantes, mas a qualidade das questões, ainda que se mantenha o concurso com as etapas que tem hoje, já poderia fazer muita diferença. Como viabilizar essa melhoria por meio dos editais de licitação ou cartas-convide às empresas que elaboram os concursos é um tema de pesquisa importante a ser desenvolvido.

Gatti e Nunes (2009, p. 91) ao afirmarem que a construção dos itens está merecendo maior reflexão, pontuam a necessidade de um equilíbrio. Não é possível mirar em um excesso de sofisticação teórica e conceitual, própria da academia universitária, mas que parece distante do universo dos professores e até das necessidades das escolas.

Em resumo, a revisão de editais citada conclui que os concursos para seleção dos professores de ensino fundamental das redes públicas de educação estão centrados, majoritariamente, em questões objetivas que cobram conhecimento ligado principalmente à legislação e ao conteúdo específico do ensino básico. Dentre os padrões que se repetem estão as baixas notas de corte, questões desconectadas da prática docente, enfoque teórico ou de memorização de autores/teorias clássicas, e bibliografia ausente ou concentrada em legislação, documentos oficiais, publicações instrumentais e livros didáticos. Importante a conclusão das autoras de que o enfoque das provas é inverso ao que se verificou nas ementas dos cursos de formação.

Uma nova pesquisa, que repita a mesma metodologia de Gatti e Nunes (2009), analisando concursos de 2008 em diante, poderia contribuir muito com as atuais discussões, principalmente tendo em vista as mudanças previstas na Base Nacional Comum Curricular.

#### **IV. Seleção no Ensino Superior e/ou Institutos/autarquias Federais**

Sete publicações tratam de processos seletivos no âmbito de instituições federais e/ou de ensino superior. Há achados importantes que podem inspirar discussões sobre seleção docente em geral. Os temas destacados nessas publicações são principalmente três: necessidade de elaboração de editais mais detalhados e claros quanto à descrição do perfil esperado dos candidatos, seleção e avaliação por competências e segurança jurídica das etapas práticas dos concursos.

Os processos seletivos para o magistério nas Instituições Federais de Ensino têm características específicas se comparados aos concursos para as demais redes. Dada a natureza jurídica dessas instituições, cada uma realiza seu próprio concurso e regula internamente, em atendimento à legislação federal do tema, as etapas e critérios de seleção. Trata-se portanto de um modelo descentralizado com autonomia e participação das próprias instituições de ensino nos concursos.

Ao mesmo tempo em que essa autonomia administrativa dá margem para inovações nas etapas de seleção (o concurso realizado internamente pela própria instituição de ensino e com universo menor de candidatos parece mais propício à experimentação), não é incomum a atuação de órgãos de controle no âmbito desses concursos e a literatura revela conflitos e insegurança na realização de provas práticas ou na composição de bancas por pares, por exemplo. Desse modo, o cenário encontrado nos concursos federais, pode ser um termômetro interessante para avaliar as potencialidades e riscos de experimentação nas redes onde as seleções são realizadas de forma centralizada (redes estaduais e municipais).

Lago (2018) relata este contexto especial das instituições federais e chama atenção para maior subjetividade nos critérios dos concursos. A autora afirma que o contato entre os avaliadores e candidatos em diversas etapas antes do resultado final, torna mais evidente a necessidade de se estabelecerem critérios adequados para a composição de bancas examinadoras, de modo a garantir a legalidade na avaliação, mantendo a igualdade de condições para todos que participam dos processos de seleção.

O trabalho trata especificamente da banca examinadora em concursos federais para a seleção ao cargo de Professor do Magistério Federal na Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Segundo a autora, os critérios para composição das bancas examinadoras não costumam ser bem definidos. Ao final, sugere a adoção de critérios que possam reduzir a subjetividade na avaliação dos candidatos, aper-

feiçãoando normas ligadas ao impedimento e à suspeição de bancas examinadoras e definindo critérios que garantam uma conduta impessoal dos avaliadores. Interessante que mesmo nos espaços em que elementos subjetivos fazem parte da seleção (como avaliação de aula prática), o debate sobre a subjetividade, no sentido negativo do termo, se faz presente, primando por objetividade como sinônimo de imparcialidade.

Em Ferreira (2018), a segurança jurídica também é um tema ressaltado. A autora avalia aspectos procedimentais dos concursos para seleção de docentes (superior e ensino básico técnico/tecnológico) no âmbito da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal de Juiz de Fora, avaliando as normativas aplicáveis (para concursos federais em geral e normas internas da UFJF), o estado da arte quanto à gestão de pessoas na administração pública e o resultado de entrevista com nove chefes dos departamentos das unidades envolvidos na realização dos concursos.

Seu principal argumento é que é possível aperfeiçoar os procedimentos, minimizando erros e proporcionando processos seletivos mais padronizados e eficientes na seleção de docentes. As propostas passam por questões como melhor descrição dos conteúdos a serem cobrados. Embora o foco do trabalho seja a gestão procedimental dos concursos (melhoria de processos), ele traz um histórico interessante sobre a regulamentação dos concursos nas Instituições Federais, em âmbito geral (legislação federal) e específico (normativas internas) e destaca a participação do Ministério Público Federal no exame das novas normas de concursos das instituições, por exemplo com apontamentos sobre evitar subjetividade na prova de entrevista. Como já ressaltado neste relatório, no caso da UFJF a interação com o MPF teve por consequência a retirada da etapa de entrevistas do concurso.

Em sentido inverso quanto ao enfoque na busca por maior objetividade, a pesquisa de Ribas *et al.* (2019) procura justificar a compatibilidade do princípio da impessoalidade dos concursos públicos com etapas e critérios típicos das seleções por competência. Os autores analisam os concursos para seleção de servidores técnicos (não docentes) no âmbito das universidades públicas federais.

Por ser dotada de autonomia universitária, o que inclui a dimensão administrativa e gestão de pessoas, as instituições de ensino superior, na visão dos autores, poderiam ser mais disruptivas nos seus concursos, implementando um paradigma de gestão por competências em busca de soluções mais eficientes, não só para os docentes, mas para os técnicos. É destacado o ponto de que o edital de-



veria descrever mais as competências requeridas aos cargos, o que não acontece.

Após uma revisão teórica sobre o princípio da impessoalidade nos concursos e sobre os paradigmas da seleção e gestão por competências, os autores atribuem a falta de experiências de seleção por competências nas universidades e institutos federais muito mais ao conservadorismo e ao medo dos gestores do que a uma limitação *a priori* vinda da lei. Ao contrário, no contexto federal e do ensino superior, a seleção por competências estaria amparada em base legal específica e na própria autonomia universitária. Os autores propõem que se traga aos concursos em geral um modelo parecido com o que é a seleção dos docentes da universidade, com etapas mais práticas de seleção (RIBAS *et al.*, 2019, p.50):

(...) pode-se concluir que essa compatibilidade existe, porém não de maneira absoluta, destacando como um dos maiores entraves à utilização pelos gestores públicos de práticas mais objetivas e alinhadas com uma interpretação mais conservadora da legislação. Simultaneamente, também foi possível identificar experiências e episódios vanguardistas que comprovam que a aplicabilidade do sistema depende mais de coragem administrativa, vontade política e sofisticação hermenêutica do que de mudanças extrínsecas às instituições

O artigo é interessante porque reforça o argumento de que há uma estagnação injustificada nos concursos para servidores da educação, restritos a provas de conhecimentos objetivos e apresentação de títulos. A interpretação mais flexível do princípio da impessoalidade proposta pelos autores, à luz de um interesse público mais concreto - o de selecionar melhores profissionais - também é interessante. Como se trata de pesquisa teórica, que procura construir um argumento quanto à compatibilidade entre esses institutos, seu raciocínio pode ser extrapolado a outros tipos de concurso.

Por fim, a questão da autonomia universitária pode ser utilizada para um paralelo (ainda que limitado) com a autonomia administrativa das escolas, prevista no art. 15 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. A autonomia administrativa inclui aspectos da gestão de pessoas, mas sua aplicação ainda é muito limitada e há pouca flexibilidade quanto à capacidade da escola em selecionar e avaliar sua própria equipe. As questões de carreira são definidas externamente à escola na maior parte dos casos, o que inclui a alocação dos professores nos concursos.

Tomando por base a argumentação de Ribas *et al.* (2019), talvez um caminho para um maior experimentalismo na seleção de docentes seja a adoção combinada de etapas descentralizadas, que envolvam diretamente a escola em alguma fase da seleção. Deve-se ressaltar que este modelo, que já existe em alguns países

da América Latina, conforme tratado no tópico sobre experiências internacionais, ainda não foi examinado a ponto de se produzirem evidências suficientes quanto à sua eficiência.

Costa *et al.* (2014) também abordam o tema da seleção por competências em cargos técnicos de universidades federais. A pesquisa examinou as provas de seleção para três cargos na Universidade Federal do Pará: administrador, psicólogo clínico e psicólogo educacional.

O argumento dos autores é o de que é possível, na própria prova de aferição de conhecimento em provas objetivas, elaborar questões mais diretamente ligadas às competências práticas que os servidores terão de desempenhar. Descrevem um projeto piloto realizado na UFPA, em que questões específicas do concurso de 2014 foram elaboradas a partir de pesquisa sobre as competências requeridas aos servidores.

A novidade, portanto, não foi propriamente uma etapa nova, mas uma nova forma de elaboração das questões para a prova de conhecimentos. A Pró-reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGEP - UFPA) fez um mapeamento de competências para a construção de questões específicas e orientou a instituição responsável pela prova (instituição fornecedora de concursos) para a elaboração destas questões (que não foram revisadas pela PROGEP). Logo após a seleção, os candidatos aprovados foram testados quanto a essas competências específicas. O resultado na aferição das competências que haviam sido objeto de questão específica foi melhor do que nas competências relacionadas às questões comuns da prova. É uma comparação limitada, como o próprio artigo pontua, mas mostra um aspecto promissor da metodologia adotada como piloto.

O tema das competências também é abordado por Pereira e Elliot (2015), ao tratarem da avaliação do edital de seleção de professores de primeiro segmento do Colégio Pedro II. As autoras realizam uma meta-avaliação dos editais de 2007, 2008 e 2009, com enfoque na adequação do edital à missão institucional da escola e ao que se espera de professores enquanto competências a serem desempenhadas.

Os editais de seleção do Colégio Pedro II preveem prova prática (“prova de aula”) e a banca examinadora tem professores da própria escola (próximo a um modelo de universidade pública que faz seleção por pares). Isso é possível porque se realiza um concurso específico para essa escola (que é uma autarquia federal).

Mesmo com essas etapas presentes, Pereira e Elliot (2015), concluem que o edi-

tal de seleção contempla parcialmente os objetivos de seleção dos profissionais mais adequados, porque eles não contém expressamente a missão institucional do colégio e a descrição do perfil profissional almejado. As competências aferidas ainda estariam muito restritas ao domínio de conteúdos, mesmo havendo prova prática na seleção e seleção por pares nas bancas. O argumento reforça o ponto trazido por Daher (2014), quando tratou da seleção de professores em língua estrangeira, no sentido de que a existência de etapa prática não garante por si só que a instituição examinadora será capaz de aferir as competências didáticas dos candidatos.

Esta mesma questão foi tema da publicação de Da Silva Cruz e Vital (2014). O trabalho trata dos concursos públicos para seleção de docentes para os Institutos Federais do Centro Oeste (educação profissional), de 2008 a 2012. Os editais analisados revelaram ênfase demasiada em conhecimentos específicos, em detrimento dos conhecimentos e habilidades didático-pedagógicos. Mesmo com a etapa de prova prática (com apresentação de plano de aula), poucos editais se dedicaram a detalhar essa etapa e esclarecer seus critérios. Exemplos positivos, contudo, foram destacados pelas autoras.

Os Institutos Federais Goiano e de Brasília (editais de 2009 a 2011), previram de forma detalhada os critérios a serem avaliados na etapa de prova prática, assim como o conteúdo que seria esperado do plano de aula.

A presença de revisão por pares em alguns editais também foi um destaque positivo. Da Silva Cruz e Vital (2014) identificaram revisão por pares nos concursos para seleção de docentes pelos Instituto Federal de Brasília (provas de 2009 e 2010) em que foi indicado na composição da banca a participação de um profissional da educação profissional. Segundo as autoras, “no processo de seleção entre pares estariam melhor delineados os saberes socialmente reconhecidos, de modo a diferenciar o docente daqueles que possuem um conteúdo disciplinar em sua formação” (Cruz e Vital, 2014, p.43).

Em outro edital analisado (IF Goiás/2010), foi destacado como inovação a presença de conteúdos básicos que foram além de língua portuguesa e legislação educacional (presentes na maior parte das provas de conhecimentos básicos dos demais editais). Tratava-se de perguntas sobre a função social da escola, princípios de interdisciplinaridade, projeto político-pedagógico, política de inclusão escolar, métodos e técnicas de ensino e sistemas de avaliação.

Segundo as autoras, a seleção de docentes para o ensino profissional pode ser posicionada como um modelo intermediário entre os concursos para ensino básico e os concursos para ensino superior. O modelo, em que há prova didática, com entrega de plano de aula pelos candidatos à banca examinadora, pode ser uma inspiração à experimentação na seleção para o ensino básico.

Por fim, o tema da diversidade e das ações afirmativas na seleção docente foi trazido por uma das publicações revisadas. Fernandes et al. aborda o tema da aplicação da Lei no 12.990/2014, que reserva 20% das vagas de concursos públicos federais para candidatos negros, no âmbito dos concursos para docentes. O estudo de caso foi realizado nas duas instituições federais de ensino do Espírito Santo: Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes) e Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo (Ifes). Foram analisados 189 editais de concursos para docentes, de 2014 a 2020 e concluiu-se que as instituições pesquisadas não aplicam a reserva de vagas para negros conforme indica a legislação. O artigo procura entender como é interpretado o percentual previsto em lei, e ressalta que a ausência de dados mais concretos impossibilita um monitoramento preciso de sua aplicação.

## **V. Seleção e contratação de temporários**

A literatura revisada acerca da contratação de temporários tem como característica principal a ênfase no período histórico em que esse modelo passou a ser adotado em larga escala na educação, destacando seus efeitos deletérios para a profissão docente – ao criar disparidade entre os docentes –, assim como para a qualidade do ensino. Com algumas exceções, esse é o posicionamento das pesquisas consultadas.

Destaca-se que o paradigma da contratação via concurso deu lugar a um novo modelo, mais simples e enxuto, que são as contratações temporárias. Nessa circunstância, o professor não é considerado estável e não possui os mesmos direitos trabalhistas que um professor estatutário.

As contratações mediante processos seletivos simplificados constituem uma exceção à exigência constitucional de contratar por concurso (CF, art. 37, II). A literatura pontua que o que era para suprir uma demanda ocasional, tornou-se justificativa para implementação do regime de contratação de temporários em larga

escala. Os entes federados argumentam que a urgência na contratação, além de questões fiscais, fez da categoria dos professores temporários uma medida necessária para garantir o direito à educação.

Um dos principais impactos desse regime, para além das questões ligadas aos direitos da carreira, está na rotatividade dos professores em sala de aula, e na maior dificuldade de haver criação de vínculos com a escola.

A questão pode ser abordada de uma perspectiva mais ampla, revelando-se um problema da estrutura burocrática nacional, para além do setor educacional. Palma *et al.* (2019) trata sobre a necessidade de equacionar essa ambiguidade que se apresenta entre a premência de contratações simplificadas pelos entes federativos e a de garantir vínculos estáveis ao servidor público, a partir de seleções mais sofisticadas. Ao identificar o problema, os autores propõem a criação de novos modelos de seleção, com inovações jurídicas que se afastem da cultura de objetivização dos concursos públicos.

Também neste sentido, a Proposta de lei nacional sobre contratações por tempo determinado (SBDP, 2021c) propõe sugestões para uma lei geral no tema, com os seguintes aspectos quanto aos processos seletivos: (i) processo seletivo simplificado, no qual o gestor público tenha liberdade para desenhar suas etapas, havendo segurança jurídica para a realização de procedimentos mais modernos e desvinculados de formalismos que não agreguem qualidade ao processo; (ii) possibilidade de que esses processos de seleção simplificados sejam feitos à distância; (iii) possibilidade de os aprovados nos processos seletivos simplificados integrarem cadastro para serem chamados a preencher vagas que se abrirem após a data do edital; (iv) medidas para evitar a pessoalidade na escolha do contratado nos casos de contratação direta (em que não há processo seletivo simplificado), como as previstas na Lei das Estatais (art. 17, § 2o) e na Súmula 13 do STF - que veda o nepotismo.

Ainda sobre o tema visto em perspectiva ampla, Parisio (2021) trata da jurisprudência aplicável aos servidores temporários, concluindo que, em certas circunstâncias, o Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo tende a equiparar seus direitos aos dos estatutários, ante a restrição de direitos para esses trabalhadores e ausência de legislação que contemple regras mais definidas. O entendimento jurisprudencial denota os impasses de ordem prática dessa categoria de profissionais, o que torna seus desafios ainda mais complexos no sentido de promover uma reforma nos modelos de seleção e contratação.

A fim de conhecer as variáveis que circundam a contratação de temporários da educação, a literatura especializada nessa área costuma abordar o tema em perspectiva histórica, como elemento essencial que conduziu à precarização da carreira do professor público. Nesse sentido, a adoção do modelo simplificado de contratação coincide com a expansão do ensino público e adoção de políticas de abono salarial (PIOVESAN, DAL RI, 2016; GOMES, 2017), tornando-se, assim, política institucionalizada (BRITO, 2013).

Como consequência, o modelo de contratação temporário impacta diretamente na sala de aula, na medida em que promove a criação de subcategorias de docentes: os concursados e os temporários (BRITO, 2013). Sem salas definidas, tampouco escolas, os professores enfrentam a realidade de não saber seu próprio itinerário de trabalho, impossibilitando a criação de vínculos e de condições para oferecer ensino de qualidade (ALVES, 1998).

Esse aspecto em particular foi abordado em detalhes pelas publicações analisadas, a partir das realidades locais. Ao abordar a contratação de temporários pelo estado do Espírito Santo, Araújo (2018) destacou a repercussão do regime de trabalho na saúde mental do professor temporário, entre outros elementos que conduzem à precarização, como a ausência de um plano de trabalho em escolas definidas pelo governo.

No Paraná (GARCIA, 2017; FERREIRA, 2013), destacou-se que os editais permitem a inscrição de graduandos no processo seletivo, menos qualificados para o cargo do que os licenciados, além de os professores atuarem em áreas distintas de sua formação, com elevada incerteza sobre seu futuro profissional, ante a rotatividade escolar.

Já em São Paulo (SANTOS, 2016; EUGENIO, 2013), que também compartilha dos mesmos desafios, as produções apontam que os professores temporários são os últimos da lista a serem designados às escolas, que trabalham em trânsito, de maneira que não conseguem estabelecer vínculo com as escolas por onde passam. Nesse sentido, não podem usar os serviços de saúde direcionados aos servidores públicos estaduais e aposentadoria pública. A partir de entrevistas semiestruturadas, concluíram que a precarização é uma realidade e que os profissionais não possuem condição de manter-se integrados ao projeto pedagógico e comprometidos com a educação. Destacam, também, que a distinção entre professores concursados e temporários cria um afastamento dentro da rede de ensino, que desestrutura a carreira.

Não foram encontrados estudos que organizem dados, em nível nacional, sobre o número de professores temporários, em relação à quantidade de professores concursados. Segundo documento da SBDP (2021c), as contratações por tempo determinado têm sido amplamente utilizadas pela administração brasileira, sobretudo nos estados. Estudo do Banco Mundial mostrou que os agentes contratados por tempo determinado ocupam percentual significativo no total de vínculos públicos com os poderes executivos de diversos estados. No Mato Grosso, em 2016, representavam 41% do pessoal do governo estadual. Em Santa Catarina, em 2017, 32%. E no Paraná, em 2018, 20%. Apesar dessa relevância na realidade dos estados e municípios, a legislação local sobre contratações por tempo determinado no setor público não é de boa qualidade, ocasionando sérios problemas de governança no uso do instituto.

Além dos desafios demonstrados pela literatura, a disparidade entre um modelo e outro também amplia a dificuldade em tornar aplicável a Lei do Piso do Magistério, no sentido de garantir-se um piso mínimo à classe – considerando-se que os temporários são remunerados por hora-aula – e plano de carreira, que contemple ganhos salariais a serem incorporados à sua remuneração, e não no formato de abono – que tem natureza jurídica precária.

Em outros países, o tema aparece citado como limitação às reformas implementadas nos concursos públicos. Destacamos diversas publicações neste sentido no tópico sobre a literatura internacional. Ressalta-se que, ainda que vários países tenham conseguido superar as contratações sem qualquer critério objetivo, por meio do modelo do concurso combinado ou não com o da certificação docente, a contratação de temporários afigura-se como espécie de obstáculo para efetividade dessas reformas e garantia de incremento no nível educacional.

Há exemplos de alternativas, como no Peru (ELACQUA et al., 2018, p. 180-181), cuja etapa centralizada dos concursos corresponde à prova nacional que, por sua vez, também é exigida para a contratação de temporários. Em outros países, a contratação de temporários surge como alternativa nos casos de não preenchimento das vagas em concurso, caso do México (ELACQUA et al., 2018).

De modo geral, a literatura não trata de possíveis alternativas para que o processo seletivo simplificado seja modernizado. A maior parte dos trabalhos rejeita a própria adoção do instituto. São publicações recentes no âmbito da sbdp e instituições parceiras que têm procurado propor mudanças, sem abandonar o modelo, cuja utilização pelos entes subnacionais parece inescapável. Se bem planejadas, as

contratações por tempo determinado e os processos seletivos simplificados podem oferecer vantagens operacionais e econômicas para a administração pública. São instrumentos para adequar os recursos humanos a demandas específicas, quando presentes circunstâncias temporárias ou sazonais que não justifiquem vínculos de longo prazo. No âmbito da seleção, podem ser utilizadas para experimentação de novos modelos e etapas, já que são processos mais flexíveis e costumam acontecer com maior frequência.



## Conclusões preliminares

Com o objetivo de responder às perguntas de pesquisa sobre os principais desafios e inovações no âmbito da seleção de professores, assim como a respeito das experiências de seleção mais arrojadas, realizamos pesquisa extensa na literatura nacional e estrangeira.

Após análise do material coletado, cuja descrição metodológica consta de tópico específico neste relatório, notamos que há escassez de literatura específica sobre seleção de docentes e abordagem sobre seu método, especialmente da área jurídica, o que destaca a relevância desta pesquisa que procura dialogar com as vertentes do direito, educação e gestão pública.

No Brasil, a adoção do concurso público como método de seleção de pessoas para administração pública, por meio de provas objetivas, é tratado pela literatura como um avanço histórico a ser preservado, um mecanismo capaz de romper com o paradigma patrimonialista em que inexistiam critérios técnicos, tão somente subjetivos. À medida que a educação se tornou mais acessível e com maior oferta de ensino público pelos estados – sobretudo a partir da segunda metade do século XX –, foi necessário aumentar o número de profissionais dedicados à docência e os concursos se tornaram empreendimentos de alto custo financeiro e político e de grande exigência operacional.

Este contexto levou à preponderância de métodos de seleção mais burocráticos e massificados, pautados essencialmente em provas objetivas e conhecimentos gerais. Contudo, ao focar em conhecimentos teóricos e memorização de legislação, deixou-se de avaliar as competências ligadas à realidade docente. O diagnóstico nacional e internacional é de que há dificuldades para selecionar bons profissionais, o que impacta diretamente na qualidade da educação.

A identificação do problema, de que o método de seleção pode ser mais eficiente e selecionar profissionais melhor preparados e com habilidades desejáveis para o exercício do magistério público, é o norte para analisar como a literatura enfrenta essa questão.

Notamos que há críticas diversas sobre o modelo rígido de contratação pública no Brasil, em diversos campos da atuação estatal, deixando a eficiência em segundo plano. Outro problema identificado, consiste na contratação de temporários. Menos custoso e mais flexível, esse modelo se tornou usual na educação, de ma-

neira que as produções analisadas criticam a repercussão na qualidade do ensino, já que o professor não consegue estabelecer vínculos com as escolas, sendo sua função itinerante, de cobrir eventuais faltas e lacunas de professores de distintos ramos do conhecimento.

Há, por isso, um impasse. A literatura reconhece e critica o modelo rígido e burocrático de seleção pelos concursos públicos, mas se apega ao modelo tradicional enquanto à alternativa que se apresenta, o processo seletivo simplificado, leva à contratação de temporários em regimes precários de trabalho. É preciso superar essa dicotomia para pensarmos em melhores métodos de seleção em ambos os modelos, já que a administração, ao menos no cenário atual, precisa dos dois formatos de seleção e contratação para garantir o direito à educação.

Este impasse é mais destacado quando se observa a literatura nacional, pois, na maior parte dos casos, não traz sugestões específicas para lidar com o desafio da seleção docente, por meio da adoção de outras etapas e critérios, para além das provas objetivas. Exceção a isso foi literatura muito recente sobre gestão de pessoas no âmbito do direito e da gestão pública, com destaque para produções da sbdp e Movimento Pessoas à frente, mas sem foco na seleção docente, abordando seleções públicas em geral. Foi na literatura estrangeira que localizamos referências mais interessantes para reflexão.

Em outros países latino-americanos que também têm forte histórico de patrimonialismo nos cargos públicos, a adoção de seleções mais transparentes e reguladas ocorreu mais tardiamente que no Brasil. Nesses casos, a realização de concursos docentes nos moldes mais parecidos com os nossos foi um ganho recente e celebrado pelas análises internacionais. Daí pra frente, conforme relata a literatura, outras alterações foram promovidas nas seleções, e não parece haver, nesses casos, tantas resistências a mudanças nos concursos como há no Brasil. Relatamos a inclusão de etapas diferenciadas, muitas de caráter mais subjetivo no processo de seleção. Padrões nacionais para professores (certificação), testes pré-emprego das competências dos professores mediante exame de certificação, e entrevistas, são os modelos mais destacados, que ainda estão em processo de reunião de evidências quanto à sua efetividade.

A literatura nacional nos pareceu bastante crítica a modelos certificadoros (como nos EUA), ou mesmo que sejam capazes de inserir etapas de entrevista e/ou de avaliações distintas das provas objetivas. Também se destacou a crítica à tentativa do governo federal de implementar o Exame Nacional de Ingresso na Carreira

Docente, em 2011, que consistiria numa espécie de prova para aferir conhecimentos básicos dos professores formados, cujos aprovados poderiam então participar dos concursos públicos locais.

A crítica parte do pressuposto de que o professor da rede pública já enfrentou dificuldades desde sua formação e que sua intenção em ingressar para a carreira pública não poderia ser obstada por uma prova certificatória. Este posicionamento não é uma constante no material estrangeiro, o que nos permite inferir que a implantação desse modelo foi mais consensual.

Desse modo a literatura nacional pode ser resumida três aspectos principais: (i) desconfiança e resistência ao modelo certificatório, ressaltando o (ii) ganho do concurso público, que representa a construção da identidade e profissionalidade docente no Brasil e pela (iii) incompatibilidade de servidores temporários para a educação, já que enfrentam condições de trabalho que impossibilitam o exercício adequado da profissão.

Já a literatura internacional consultada pode ser resumida pela presença de reflexões mais avançadas sobre mudanças no modelo de seleção docente, mas também pela limitação da produção de evidências diante dos cenários muito distintos de cada país, da presença de etapas descentralizadas em escolas, cujos critérios ainda são difíceis de serem mensurados, e da aplicação parcial das reformas, que ainda convivem com modelos mais precários de seleção. Quando olha para o cenário brasileiro, a literatura internacional destaca os casos do estado de Pernambuco e municípios de Rio de Janeiro e Sobral. Tanto a viabilidade jurídica da adoção dos modelos destacados internacionalmente, quanto um estudo da legislação e eventual judicialização dos casos nacionais de inovação continuarão a ser examinados nos produtos seguintes da pesquisa.

## Referências bibliográficas

ABREU, Diana Cristina. **Concepção, regulação e gestão da carreira docente no Brasil e no Chile no contexto das reformas educacionais**. 2014. 193 f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/44746/R%20-%20T%20-%20DIANA%20CRISTINA%20DE%20ABREU.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 maio 2022.

ALVES, Sônia. **“Professores efetivos, professores substitutos: caminhos de persistência e rendição norteados pelo tipo de contratação”** 01/06/1998 140 f. Mestrado em PSICOLOGIA Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, FLORIANÓPOLIS Biblioteca Depositária: Biblioteca Universitária da UFSC

ARAÚJO, Tayane de Castro. **A contratação temporária dos agentes socioeducativos no Espírito Santo: necessidade ou estado de exceção permanente?**. 2018. 114 f. Dissertação (Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais) - Programa de Pós-Graduação em Direitos e Garantias Fundamentais, Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2018.

ARIAS, Marcelo Drouet; OLSEN, Anne Sofie Westh. **“Quiero Ser Maestro”: Mejoras del concurso docente del Ministerio de Educación de Ecuador**. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo, 2020. 27 p.

ASSIS, Bruno Sendra de; MARCONI, Nelson. Efeito das políticas de provimento ao cargo de diretor na gestão escolar. **Revista de Administração Pública** [online]. 2021, v. 55, n. 4 [Acessado 27 Abril 2022] , pp. 881-922. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0034-761220190470>>. Epub 27 Set 2021. ISSN 1982-3134. <https://doi.org/10.1590/0034-761220190470>.

BALBI, Guilherme; LINS, Rebeca Mathias. A atuação extrajudicial do Ministério Público de São Paulo no *enforcement* do artigo 37 da Constituição Federal de 1988. In: SUNDFELD, Carlos Ari; TRISTÃO, Conrado (org.). **Vínculos públicos e formas de seleção: diagnósticos jurídicos para a modernização do RH do Estado**. Série SBDP: Direito Público dos Recursos Humanos. São Paulo, 1ª Edição. Sociedade Brasileira de Direito Público, 2021.

BAUER, Adriana; CASSETTARI, Nathalia; OLIVEIRA, Romualdo Portela de. Políticas docentes e qualidade da educação: uma revisão da literatura e indicações de política. Ensaio: **Avaliação e Políticas Públicas em Educação** [online]. 2017, v. 25, n. 97

[Acessado 30 Maio 2022] , pp. 943-970. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-40362017002501010>>. Epub 04 Set 2017. ISSN 1809-4465. <https://doi.org/10.1590/S0104-40362017002501010>.

BAUER, Adriana; SOUZA, Sandra. AVALIAÇÃO E CARREIRA DOCENTE: INICIATIVAS DA REDE DE ENSINO ESTADUAL DE SÃO PAULO. **Revista e-Curriculum**, São Paulo, v.11, n.01, abr.2013, ISSN: 1809-3876. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/curriculum/article/view/8682>

BAUER, Adriana. **Avaliação de desempenho de professores: pressupostos e abordagens**. In: GATTI, Bernadette (Org.) O Trabalho docente: avaliação, valorização, controvérsias. Autores Associados, FCC, 2013

BERTONI, Eleonora; ELACQUA, Gregory; MÉNDEZ, Carolina; MONTALVA, Verónica; MUNEVAR, Isabela; OLSEN, Anne Sofie Westh; ROMÁN, Alonso. **Seleccionar y asignar docentes en América Latina y el Caribe: Un camino para la calidad y equidad en educación**. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo, 2020. 33 p.

BERTONI, Eleonora; ELACQUA, Gregory; MÉNDEZ, Carolina; SANTOS, Humberto. **Teacher Hiring Instruments and Teacher Value: evidence from Peru**. Washington: IDB, 2020. 61 p. (IDB WORKING PAPER SERIES N° IDB-WP-01199).

BRITO, Vera Lúcia Alves de. O plano nacional de educação e o ingresso dos profissionais do magistério da educação básica. **Educação & Sociedade** [online]. 2013, v. 34, n. 125 [Acessado 27 Abril 2022] , pp. 1251-1267. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0101-73302013000400012>>. Epub 06 Mar 2014. ISSN 1678-4626. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302013000400012>.

BRUNS, Barbara; LUQUE, Javier. **Professores Excelentes: como melhorar a aprendizagem dos estudantes na América Latina e no Caribe**. Washington: Grupo Banco Mundial, 2015. 360 p. (Latin American Development Forum Series).

CALIFFA, Vera Maria da Costa. **Avaliação de títulos em editais de concurso público: elaboração e aplicação piloto de lista de verificação**. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação) - Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, 2011.

CAMARGO, Rubens Barbosa de; MINHOTO, Maria Angélica Pedra; JACOMINI, Márcia Aparecida. Carreira e remuneração do magistério no município de São Paulo: análise legislativa em perspectiva histórica. **Educação & Sociedade** [online]. 2014, v. 35, n. 126 [Acessado 27 Abril 2022] , pp. 215-235. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0101-73302014000400012>>.

org/10.1590/S0101-73302014000100013>. Epub 09 Maio 2014. ISSN 1678-4626. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302014000100013>.

CAMPOS, Magaly Robalino; ANTON, Körner; JAVIER, Murillo Torrecilla Francisco. **Evaluación del desempeño y carrera profesional docente: un estudio comparado entre 50 países de América y Europa**. Santiago: Unesco, 2007. 124 p. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000152934>. Acesso em: 23 jun. 2022

CARNEIRO, Marcos Antonio da Silva. **Concurso público enquanto instrumento de exercício da cidadania: análise crítica da experiência de reestruturação das carreiras exclusivas do Estado no Fisco da Bahia**. 214 f. il. 2011. Dissertação (Mestrado) - Políticas Sociais e Cidadania da Universidade Católica do Salvador - UCSal, 2011. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/prefix/372> Acesso em: 28 abr. 2022.

CISNEROS-COHERNOUR, Edith J.; DOMÍNGUEZ CASTILLO, J. Gabriel; CANTO HERRERA, Pedro J. **Trayectoria de docentes que aprobaron el examen de selección para la carrera docente en el sureste de México**. RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ, Guadalajara , v. 11, n. 22, e022, jun. 2021 . Disponible en <[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672021000100122&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672021000100122&lng=es&nrm=iso)>. accedido en 30 mayo 2022. Epub 20-Sep-2021. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.862>.

COELHO, F. de S.; MENON, I. de O. A quantas anda a gestão de recursos humanos no setor público brasileiro? Um ensaio a partir das (dis)funções do processo de recrutamento e seleção – os concursos públicos. **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 69, p. 151 - 180, 2018. DOI: 10.21874/rsp.v69i0.3497. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/3497>. Acesso em: 10 maio. 2022.

COELHO, Mariza de Paula Dias. **Provimento de cargos de professores da cidade de São Paulo: rituais de concursos – 1892, 1893, 1894. 2017**. 147 f. Dissertação (Mestrado em Educação: História, Política, Sociedade) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Educação: História, Política, Sociedade, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/20581>. Acesso em: 27 abr. 2022.

COSTA, Thiago Dias; TEIXEIRA, Aline Abreu; NASCIMENTO, Cleide Raiol; ALMEIDA JÚNIOR, João Cauby de; ALMEIDA, Walquíria Corrêa de. CONCURSO PÚBLICO POR COMPETÊNCIAS: UM ESTUDO PILOTO EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO. **A Gestão do Conhecimento e Os Novos Modelos de Universidade**, Florianópolis, v. 1, n. 1, p. 1-10, 05 dez. 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/132067/2014-359.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 23 jun. 2022.

DA SILVA CRUZ, S. P.; VITAL, T. R. D. S. A **CONSTRUÇÃO DA PROFISSIONALIDADE DOCENTE PARA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: análise de concursos públicos para docente**. HOLOS, [S. l.], v. 2, p. 37–46, 2014. DOI: 10.15628/holos.2014.1999. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/1999>.

DAHER, D. C. Um exame de prática discursiva do trabalho de seleção de professores de línguas estrangeiras para o sistema público de ensino básico. **Letras de Hoje**, v. 49, n. 3, p. 306-316, 21 out. 2014. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fale/article/view/19108>. Acesso em: 23 jun 2022.

DOHRMANN, Thomas; KENNEDY, Cameron; SHENOY, Deep. **Attracting the best**. Washington: McKinsey&Company, 2016. (International Growth Centre). Disponível em: [https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/dotcom/client\\_service/Public%20Sector/PDFS/McK%20on%20Govt/Leadership%20and%20talent/TG\\_attracting\\_best.aspx](https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/dotcom/client_service/Public%20Sector/PDFS/McK%20on%20Govt/Leadership%20and%20talent/TG_attracting_best.aspx). Acesso em: 22 abr. 2022.

DOS SANTOS, Cléber Gonçalves; COSTA, Maria Luisa Furlan. Formação mínima para professor do ensino fundamental: os editais de concursos públicos da região de Maringá/PR. **Colloquium Humanarum**, v. 15, especial 2, p. 328-335, 2018.

DURÇO, Marco Antônio. Prescrições ao trabalho docente de professores da Educação Básica no município de Araxá, MG: análise de documentos. **Horizontes**, Belo Horizonte, v. 33, n. 1, p. 139-150, jun. 2015. Semestral. Disponível em: <https://revistahorizontes.usf.edu.br/horizontes/article/view/70/70>. Acesso em: 23 jun. 2022.

EUGÊNIO, Aline Aparecida Perce. Políticas públicas e subjetividade docente: seus impactos na vida e no trabalho de professores da rede de ensino do Estado de São Paulo. 2013. 188 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.

ELACQUA, Gregory; HINCAPIÉ, Diana; VEGAS, Emiliana; ALFONSO, Mariana; MONTALVA, Verónica; PAREDES, Diana. **PROFISSÃO PROFESSOR NA AMÉRICA LATINA: Por que a docência perdeu prestígio e como recuperá-lo?** Washington: IDB, 2018. 277 p. Banco Interamericano de Desenvolvimento.

FERNANDES, Rosane Rosa Dias et al. DESAFIOS À RESERVA DE VAGAS PARA NEGROS EM CONCURSOS PÚBLICOS PARA DOCENTES EM INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO. **Educação & Sociedade** [online]. 2021, v. 42 [Acessado 27 Abril 2022], e254846. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/ES.254846>>. Epub 24 Jan 2022. ISSN 1678-4626. <https://doi.org/10.1590/ES.254846>.

FERREIRA, Denize Cristina Kaminski. **OS PROFESSORES TEMPORÁRIOS DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA ESTADUAL DO PARANÁ: A FLEXIBILIZAÇÃO DAS CONTRATAÇÕES E OS IMPACTOS SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOCENTE**. 196 f. Mestrado em Educação. Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ, Curitiba Biblioteca Depositária: Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes.

FERREIRA, Lilian Dilon. **PROCEDIMENTOS PARA APERFEIÇOAMENTO DOS CONCURSOS PÚBLICOS PARA DOCENTES: O CASO DA UFJF**. 165 f. Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA, Juiz de Fora Biblioteca Depositária: Biblioteca Central da UFJF. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=6639590](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6639590). Acesso em: 28 abr. 2022.

FERREIRA, Marcos Paulo. **Concursos, ingresso e profissão docente: um estudo de caso dos professores de história: (São Paulo, 2003-2005)**. 2006. 149 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/10551>. Acesso em: 26 abr. 2022.

FONTAINHA, Fernando de Casto *et al.* **Processos seletivos para a contratação de servidores públicos**: Brasil, o país dos concursos? Rio de Janeiro: Direito Rio, 2014. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10438/11929>.

FUNDAÇÃO LEMANN. **Mecanismos inovadores de seleção de profissionais públicos: revisão de experiências nacionais e internacionais**. São Paulo: Publicação Autônoma, 2020. Disponível em: <https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2021/09/200904-Iniciativas-inovadoras-de-selecao-de-profissionais-publicos-versao-para-o-site.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2022.

GARCIA, Ramiro Gabriel. **O contrato por processo seletivo simplificado como um meio de desprofissionalização docente?** Um estudo no Paraná (2016-2017). 2017. 130 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia, Setor de Ciências Humanas), Universidade Federal do Paraná, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1884/57452>. Acesso em: 27 abr. 2022.

GATTI, Bernardete A.; NUNES, Marina Muniz Rossa (org.). **Formação de professores para o ensino fundamental: estudo de currículos das licenciaturas em pedagogia, língua portuguesa, matemática e ciências biológicas**. 29. ed. São



Paulo: Gráfica Fundação Carlos Chagas, 2009.

GATTI, Bernardete Angelina; BARRETTO, Elba Siqueira de Sá; ANDRÉ, Marli Eliza Dalmazio de Afonso. Políticas Docentes no Brasil: Um Estado da Arte. **UNESCO**, Brasília, v. 1, n. 1, p. 325-300, jan. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/NXNS-zSwxmV5MjvJDZKLxv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 jun. 2022.

GOMES, Thayse Ancila Maria de Melo. **CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS NAS REDES ESTADUAIS DE ENSINO NO BRASIL: IMPLICAÇÕES PARA A CATEGORIA DOCENTE**. 101 f. Mestrado em Educação Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO, Rio de Janeiro Biblioteca Depositária: Biblioteca do CFCH.

GONÇALVES, Cléber dos Santos; COSTA, Maria Luisa Furlan. FORMAÇÃO MÍNIMA PARA PROFESSOR DO ENSINO FUNDAMENTAL: OS EDITAIS DE CONCURSOS PÚBLICOS DA REGIÃO DE MARINGÁ/PR. **Colloquium Humanarum**, Maringá, v. 15, n. 2, p. 328-335, Jul-Dez 2018. Disponível em: <http://www.unoeste.br/site/enepe/2018/suplementos/area/Humanarum/Educa%C3%A7%C3%A3o/FORMA%C3%87%C3%83O%20M%C3%8DNIMA%20PARA%20PROFESSOR%20DO%20ENSINO%20FUNDAMENTAL%20OS%20EDITAIS%20DE%20CONCURSOS%20P%C3%9ABLICOS%20DA%20REGI%C3%83O%20DE%20MARING%C3%81PR.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2022.

KANAYAMA, Ricardo. Concursos públicos: é possível modernizar preservando a jurisprudência? **Núcleo de Inovação da Função Pública - Sbdp**, São Paulo, jun. 2021. Disponível em: <https://sbdp.org.br/wp/wp-content/uploads/2022/05/Ricardo-Kanayama-Concursos-publicos-e-possivel-modernizar-preservando-a-jurisprudencia.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2022.

LAGO, Angela Luiza. **Composição de banca examinadora em concurso público para professor do magistério federal: uma proposta para a UTFPR**. 2018. [99] f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2018. Disponível em: <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/3883>. Acesso em: 26 abr. 2022.

LIMEIRA, Jussara Cordeiro. **A constituição e o desenvolvimento da profissionalidade de docentes em contratação temporária no Distrito Federal**. 196 f. Mestrado em EDUCAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, Brasília Biblioteca Depositária: BCEUnB

LOPEZ DE HERRERA, Marielsa Emilia del Socorro; HERRERA, Mariano; RODRI-

GUEZ, Rafael. EL DILEMA ENTRE LA FORMACIÓN Y LA VOCACIÓN. ESTUDIO DE CASO DE DOCENTES ECUATORIANOS DE EXCELENCIA. **Revista Chakiñan**, Riobamba, n. 11, p. 43-56, agosto 2020. Disponible en <[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2550-67222020000200043&lng=es&nrm=iso](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-67222020000200043&lng=es&nrm=iso)>. Accedido en 04 mayo 2022.

LOUZANO, Paula; ROCHA, Valéria; MORICONI, Gabriela Miranda; OLIVEIRA, Romualdo Portela de. **Quem quer ser professor? Atratividade, seleção e formação docente no Brasil**. Estudos em Avaliação Científica, São Paulo, v. 21, n. 47, p. 543-568, set/dez. 2010.

MANSBERGER, Cristina Ferreira. **Certificação de professores: uma rota alternativa para a formação docente?** Dissertação (Mestrado) - Universidade de São Paulo, Faculdade de Educação, São Paulo, 2015.

MARTINO, Agnaldo Sérgio de. **Coerência e coesão na interpretação de textos em provas de concursos públicos**. 2008. 178 f. Dissertação (Mestrado em Língua Portuguesa) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/14518>. Acesso em: 10 maio 2022.

MARTINS, Victor Silveira. Um problema de origem no RH do Estado brasileiro: Concurso público e qualificação dos servidores públicos. In: SUNDFELD, Carlos Ari; TRISTÃO, Conrado (org.). **Vínculos públicos e formas de seleção: diagnósticos jurídicos para a modernização do RH do Estado**. Série SBDP: Direito Público dos Recursos Humanos. São Paulo, 1ª Edição. Sociedade Brasileira de Direito Público, 2021.

MIGUEIS, Anna Carolina. Concursos públicos: customizar para aperfeiçoar. **Núcleo de Inovação da Função Pública - Sbdp**, São Paulo, jun. 2021. Disponível em: <https://sbdp.org.br/wp/wp-content/uploads/2022/05/Anna-Carolina-Migueis-Concursos-publicos-customizar-para-aperfeicoar.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2022.

MIGUEIS, Anna Carolina. Regime Jurídico dos Servidores Públicos no Brasil: evolução, by-passes e transformações. In: SUNDFELD, Carlos Ari; TRISTÃO, Conrado (org.). **Vínculos públicos e formas de seleção: diagnósticos jurídicos para a modernização do RH do Estado**. Série SBDP: Direito Público dos Recursos Humanos. São Paulo, 1ª Edição. Sociedade Brasileira de Direito Público, 2021.

OCDE (org.). **Acuerdo de cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas**. Paris: OCDE, 2010. Disponível em: <https://www.oecd.org/education/school/46216786.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2022.

OLIVEIRA, Sonia Maria Soares de; OLIVEIRA, Antonio Ivanilo Bezerra de; ARAÚJO, Fátima Maria Leitão. “SABERES, FORMAÇÃO, PROFISSIONALIZAÇÃO OU “NOTÓRIO SABER”: O QUE É PRECISO PARA SER PROFESSOR?” **Revista Expressão Católica** 6.1 (2018): 78. Web.

PALMA, Juliana Bonacorsi de; ISSA, Rafael Hamze; NASCIMENTO, Júlia Maria Lillo do. CONTRATAÇÃO DE SERVIDORES TEMPORÁRIOS PARA IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS: O CASO “PROGRAMA TRAINEE DE GESTÃO PÚBLICA. **Movimento Pessoas** À Frente, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 1-10, out. 2019. Disponível em: [https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2021/09/Artigo-Academico-Juridico-\\_18.12.2019.pdf](https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2021/09/Artigo-Academico-Juridico-_18.12.2019.pdf). Acesso em: 23 jun. 2022.

PARISIO, Isabela de Oliveira. Precariedade e flexibilidade nas contratações temporárias do setor público: como decide o TJ-SP? *In*: SUNDFELD, Carlos Ari; TRISTÃO, Conrado (org.) **Vínculos públicos e formas de seleção**: diagnósticos jurídicos para a modernização do RH do Estado. São Paulo : Sociedade Brasileira de Direito Público, 2021. p. 41-82.

PEREIRA, Teresa Lúcia Palmeiro Cysne; ELLIOT, Ligia Gomes. Avaliação do Edital de Seleção de Professores de Primeiro Segmento do Colégio Pedroll. **Meta: Avaliação**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 18, p. 281-316, dez. 2014. Disponível em: <https://revistas.cesgranrio.org.br/index.php/metaavaliacao/article/view/232/pdf>. Acesso em: 23 jun. 2022.

PESSANO, C. S. A seleção de professores e a experiência como competência na docência. **Educação Por Escrito**, v. 6, n. 2, p. 369-378, 17 ago. 2015. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/poescrito/article/view/19505>. Acesso em: 23 jun 2022.

PIOVEZAN, P. R.; DAL RI, N. M. A precarização do trabalho docente no estado de São Paulo: vinte anos de reformas. *ETD - Educação Temática Digital*, [S. l.], v. 18, n. 1, p. 178-197, 2016. DOI: 10.20396/etd.v18i1.8635567. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/etd/article/view/8635567>. Acesso em: 24 jun. 2022.

POLA, Dulce María Nieto de Pascual. **Análisis de las políticas para maestros de educación básica en México**: implementación de políticas educativas: México. Paris: Oede, 2009. Disponível: <https://www.oecd.org/mexico/44906091.pdf>. Acesso em: 23 jun 2022.

Proposta de lei nacional sobre contratações por tempo determinado. **Sociedade Brasileira de Direito Público (SBDP) e Movimentos Pessoas à Frente**, 2021.

Disponível: [https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2021/09/PAF\\_contratacoes\\_2021.pdf](https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2021/09/PAF_contratacoes_2021.pdf). Acesso: 03 maio 2022.

RAUBER, J.; BOHRER, M.; FONSECA, L. L. da. DE ONDE EU VINHA:: nomeados e nomeadas para a docência nas redes municipais no Rio Grande do Sul - espacialidade dos/das professores/as de Geografia. **Revista Brasileira de Educação em Geografia**, [S. l.], v. 11, n. 21, p. 05–26, 2021. DOI: 10.46789/edugeo.v11i21.1046. Disponível em: <https://www.revistaedugeo.com.br/revistaedugeo/article/view/1046>. Acesso em: 10 maio. 2022.

RAUNHEITTI, Vivian Távora. **Um diagnóstico sobre a influência que os diferentes modelos de seleção exercem sobre a diferenciação de candidatos em concursos públicos**. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) - FGV - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/17845?show=full>. Acesso em: 28 abr. 2022.

RIBAS, Ruy Tadeu Mambrini, SOUZA, Gabriela Mattei de; SILVA, Cristiane Laurentino; DALMAU, Marcos Baptista Lopez. “O Princípio Constitucional Da Impessoalidade E a Seleção Por Competências Nas Universidades Públicas Federais Brasileiras.” **Revista De Ciências Da Administração** 1.2 (2019): 50-62. Web.

ROLDÁN, R. J. Políticas públicas y profesión docente. **Revista Educación y Ciudad**, n. 14, p. 61-76, 9 dic. 2015. Disponível em: <https://revistas.idep.edu.co/index.php/educacion-y-ciudad/article/view/132>. Acesso em: 23 jun 2022.

ROSA, Leonardo. **Teachers’ school choices and job amenities: The case of the teacher labor market in the city of Sao Paulo**, Brazil. Working Paper, Stanford University, 2019. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1DCbpKZo7Rqoyz-17Z0Lz1MP0oxWWQq7mJ/view>. Acesso em: 09 maio 2022.

SANTOS, Edson Segamarchi dos. **A situação funcional dos professores da rede estadual paulista: problemas de seleção e admissão e dos concursos públicos (1976-2010)**. 2012. 170 f. Tese (Doutorado em Educação) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/10359>. Acesso em: 26 abr. 2022.

SANTOS, Francielle del Vecchio dos. **TRABALHO DOCENTE EM ESCOLAS ESTADUAIS PAULISTAS: o desafio do professor da categoria O.** 153 f. Mestrado em EDUCAÇÃO ESCOLAR Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA JÚLIO DE MESQUITA FILHO ( ARARAQUARA ), Araraquara Biblioteca Depositária:

Biblioteca da Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara.

SANTOS, Livia Freitas dos. **O concurso público no processo de profissionalização docente: análise dos concursos realizados pela Prefeitura do Município de São Paulo (2004 e 2007) e perfil dos professores de História aprovados**. 2009. 167 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/10712>. Acesso em: 26 abr. 2022.

SHIROMA, Eneida Oto; SCHNEIDER, Mara Cristina. Professores em exame: reflexões sobre políticas de avaliação docente. **Práxis Educativa** (Brasil), v. 6, n. 1, jan/jun, 2011, p. 31-44, Universidade Estadual de Ponta Grossa. Brasil. Disponível em [https://gepeto.ced.ufsc.br/files/2015/03/praxis\\_educativa.pdf](https://gepeto.ced.ufsc.br/files/2015/03/praxis_educativa.pdf). Acesso em: 3 maio 2022.

SILVA, Aline Aparecida Perce Eugênio da. **Políticas públicas e subjetividade docente: seus impactos na vida e no trabalho de professores da rede de ensino do Estado de São Paulo**. 2013. 188 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.

SILVA, I. R. O. **Por uma formação tamanho único: curso de formação específica para professores da SEE/SP**. Tese apresentada à Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Educação, 2015. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-19112015-130119/>. Acesso em: 26 abr. 2022.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE DIREITO PÚBLICO. **Para modernizar o concurso público no Brasil. Núcleo de Inovação da Função Pública**, São Paulo, jun. 2021. Disponível em: <https://sbdp.org.br/wp/wp-content/uploads/2021/10/Nucleo-de-Inovacao-da-Funcao-Publica-Anteprojeto-da-lei-nacional-de-modernizacao-do-concurso-publico.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2022.

SOUZA, Ângelo Ricardo de; ABREU, Diana Cristina de. **Ingresso na Carreira Docente: As Experiências de Brasil e Chile**. Arquivos Analíticos de Políticas Educativas, Curitiba, v. 24, n. 72, p. 6-17, 04 jul. 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.24.1988>. Acesso em: 06 maio 2022.

SOUZA, Suely Cristina Silva. **“Habilitado” ou “inhabilitado”: os concursos para professores do ensino secundário em Sergipe (1875-1947)**. 2016. 398 f. Tese (Pós-Graduação em Educação) - Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2016. Disponível em: <https://ri.ufs.br/handle/riufs/4591>. Acesso em: 26 abr. 2022.

SUNDFELD, Carlos Ari; TRISTÃO, Conrado (org.). **Vínculos públicos e formas de seleção: diagnósticos jurídicos para a modernização do RH do Estado**. Série SBDP: Direito Público dos Recursos Humanos. São Paulo, 1ª Edição. Sociedade Brasileira de Direito Público, 2021.

UNESCO. **Evalución del desempeño y carrera profesional docente. Um estudio comparado entre 50 países de América y Europa**. Santiago: UNESCO, 2006.