

Aspectos jurídicos da seleção docente:

Diagnósticos, desafios
e possíveis caminhos
de modernização.

Autoria:

**sbdp: Núcleo Direito
da Profissão Docente**

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



Índice

Introdução	3
Resultados de pesquisa	6
Revisão de literatura	6
Sistematização da legislação de aplicação nacional	18
Revisão dos Estatutos de Magistério Estaduais	20
Análise de decisões do Poder Judiciário e Tribunais de Contas	21
Revisão de editais e termos de referência	25
Conclusões: parâmetros jurídicos para inovação	30
Referências	34

Introdução

Esta publicação apresenta pesquisa realizada em 2022 pela Sociedade Brasileira de Direito Público (sbdp), em parceria com o Profissão Docente. Neste arquivo você vai encontrar uma síntese da pesquisa e os links para acesso aos relatórios completos.

A sbdp é uma entidade científica não governamental e sem fins lucrativos, ativa desde 1993, e voltada ao estudo e inovação do direito público. Em 2022, firmou parceria com o Movimento Profissão Docente para elaboração de Pesquisa sobre os processos seletivos para contratação de professores para escolas de Ensino Básico no Brasil, com o objetivo de entender os contornos jurídicos para a implementação de melhorias nestes processos.

O Profissão Docente é uma coalizão de organizações do terceiro setor que atuam para a melhoria da educação e uniram esforços para a valorização da carreira docente e para o fortalecimento da atuação dos professores de todo o país.

As pesquisas realizadas no âmbito deste projeto procuraram discutir amplamente os processos de seleção docente no Brasil, a partir de literatura nacional e internacional, legislação, jurisprudência e estudo de editais e termos de referência de concursos docentes no Brasil, colocando ênfase nas questões jurídicas que envolvem a segurança, eficiência e os caminhos para experimentações e reformas na área.

Neste contexto, foram elaborados quatro relatórios de pesquisa que podem ser acessados na íntegra por meio dos links ora disponibilizados e cujos temas serão sumarizados adiante.

O [Relatório I](#) consistiu em uma Revisão de Literatura nacional e internacional sobre seleção de pessoas e seleção docente para carreiras públicas. Foram consultadas publicações do Direito, da Educação e da Gestão Pública.

O [Relatório II](#) se dedica a apresentar (i) a sistematização da legislação nacional sobre ingresso na carreira docente e (ii) o que tem sido decidido nesta matéria pelos Tribunais Superiores (STF e STJ), Tribunais Estaduais de Justiça (TJs), Tribunal de Contas da União (TCU) e Tribunais de Contas dos Estados (TCEs).

O [Relatório III](#), por fim, tratou das principais questões jurídicas ligadas ao planejamento e à organização dos concursos docentes no Brasil. Ele ressalta que a experiência brasileira é positiva quando se trata da seleção impessoal, transpa-

rente e isonômica de professores para as escolas públicas. No entanto, quando pensamos em eficiência, nosso modelo de concurso docente tem grande potencial de aprimoramento.

Com base em relatórios com multiplicidade de métodos e estratégias de pesquisa, construímos um panorama geral sobre o estudo e a realização, nas últimas décadas, dos concursos públicos docentes no Brasil. O Relatório aqui apresentado é um resumo dos textos supramencionados.

Boa leitura!

Resultados de pesquisa

Revisão de literatura

Por meio de revisão de literatura nacional e internacional sobre seleção de pessoas e seleção de professores, pudemos concluir que tanto as publicações do Direito quanto as de Gestão Pública, no Brasil, carecem de materiais sobre Concursos Públicos docentes, especialmente quando buscamos análises sobre eficiência e possibilidades de inovação nas formas de de seleção.

No caso da literatura vinda da educação, a maior parte se concentrava em defender o atual modelo de concurso como importante instrumento de construção da identidade e profissionalidade docente na educação pública. Publicações sobre seleção em escolas e universidades federais, onde há maior autonomia das instituições para pensar o processo seletivo, trouxeram pontos de atenção importantes quanto à compatibilização de princípios caros ao modelo brasileiro de seleção de pessoas para a administração pública, como isonomia e impessoalidade, com etapas que agreguem maior subjetividade e experimentação nas seleções.

Por fim, observou-se que organizações internacionais vêm enxergando o Brasil como relevante objeto de pesquisa, destacando alguns casos de estados e municípios como exemplos de inserção de etapas práticas aptas a aferir competências específicas à docência.

Esses destaques ocorreram em publicações que fazem análises comparadas entre sistemas da América Latina.

A seguir apresentamos a metodologia aplicada à revisão de literatura e os achados agregados por tipo de publicação. Foram levantados artigos, dissertações de mestrado, teses de doutorado e relatórios internacionais. Adotamos a metodologia de pesquisa bibliográfica a partir da busca nos principais bancos de artigos, teses e dissertações em âmbito nacional. O objetivo foi mapear as publicações mais relevantes sobre o tema da seleção. Posteriormente, foram levantadas produções internacionais ligadas ao recorte de pesquisa, sobretudo na América Latina. Buscamos tanto publicações em bancos de publicações específicos de alguns países (Peru, México, Equador e Chile), quanto relatórios de organismos multilaterais. O material de análise, ao fim, foi composto pelos

seguintes bancos de pesquisas: (i) *Scientific Electronic Library Online* - Scielo, (ii) Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES e (iii) Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações – BDTD. Além disso, também mapeamos pesquisas de interesse enviadas diretamente pelo Movimento Profissão Docente.

Em seguida, categorizamos as informações relevantes a respeito do material selecionado, criando nosso próprio [banco de publicações](#) de interesse à pesquisa. Os materiais foram agrupados em cinco conjuntos de publicações:

- A. Seleção de Pessoas e Concursos Públicos (aspectos gerais)
- B. Seleção e avaliação docente (referências internacionais e/ou comparadas)
- C. Seleção e avaliação docente (referências nacionais)
- D. Seleção no Ensino Superior e/ou Institutos/autarquias Federais
- E. Seleção e contratação de temporários

a) Seleção de Pessoas e Concursos Públicos (aspectos gerais)

Esse primeiro grupo de trabalho possui uma abrangência maior sobre o tema de seleção e concurso público, não se restringindo à docência. Apesar das palavras-chave utilizadas terem sido voltadas a concursos públicos e seleções de docentes, referências bibliográficas de nossos achados (referência da referência) nos conduziram a um material mais amplo, de análise geral sobre o tema. Esse grupo conta com 18 publicações, de diferentes perfis.

Parte dessas publicações abordou o histórico dos concursos públicos 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). Por outro lado, Migueis (2021) apresenta um outro aspecto desse histórico, ressaltando que nunca houve uma Reforma Administrativa que modernizasse o RH Público, apenas contornos às dificuldades, através de previsões como a da contratação temporária, terceirização e uso da CLT pela Administração Indireta. É o que a autora chamou de *by-passes*.

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, tipos de avaliação e judicialização e controle (judicial ou não) dos processos de seleção.

No que diz respeito à cultura do concurso no Brasil, destacou-se publicação em que os autores (FONTAINHA *et al.*, 2014) compararam historicamente diferentes ideologias ligadas ao recrutamento de pessoas para a administração pública.

No caso da *ideologia acadêmica*, identificada com a França, o recrutamento é muito atrelado à conclusão de cursos específicos e à adoção das escolas de governo. Assim, busca-se recrutar os melhores egressos do sistema de ensino, primando pela participação de docentes em bancas seletivas e dando continuidade à formação do candidato mesmo após o certame. Já na *ideologia profissional*, presente fortemente nos EUA, a seleção estaria mais voltada à aferição de competências e experiência 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 na formação das bancas (FONTAINHA *et al.*, 2014)

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 institucional da instituição que seleciona. Coelho e Menon (2018), consideram que as consequências da ideologia concurseira são: (i) ausência de um *ethos* da administração pública que garanta um fim mais claro ao concurso público e aborde 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.

Migueis (2021), aponta que houve uma massificação dos concursos a partir da Constituição Federal de 1988, o que tornou as provas mais objetivas tanto em seu conteúdo quanto em seus critérios de correção, a fim de alcançar a larga escala que assumiu. Essa 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.

A autora também aponta que esse descolamento entre o conteúdo das questões e as atividades a serem exercidas pelos servidores é um dos principais problemas do concurso hoje, pois adia-se a aferição do conhecimento prático e da capacidade de lidar com tarefas reais. Ao mesmo tempo em que, uma vez empossado, também não há no Brasil uma cultura disseminada de acompanhamento e formação continuada desse servidor em estágio probatório.

Em conclusão, as questões apontadas pelas publicações analisadas nesta seção da revisão e literatura, trouxeram um panorama geral dos concursos públicos no Brasil e da cultura em que se inserem. Os achados podem contribuir com reflexões específicas acerca da seleção docente.

b) Seleção e avaliação docente (referências internacionais e/ou comparadas)

Este grupo de publicações é formado por 16 publicações voltadas à análise do histórico da seleção e avaliação docente em outros países, sobretudo, da América Latina. A principal referência quanto ao mapeamento de experiências internacionais foi 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, 2020) 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. Isso 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.

O principais achados desse e de outras publicações semelhantes podem ser resumidos nessa tabela:

Bruns e Luque (2015)	<ul style="list-style-type: none"> Três principais desafios: recrutamento, preparação e motivação. Recrutamento: desafio mais complexo, pois depende de aumentar o prestígio e a seletividade da profissão.
Souza e Abreu (2016)	<ul style="list-style-type: none"> Análise das políticas de ingresso na carreira docente nos sistemas públicos de ensino do Chile e de doze estados brasileiros. O estudo conclui que ambos os países apresentam alto grau de fragmentação das formas de ingresso docente, a despeito da existência de legislações nacionais. Eventuais melhorias nas provas e seleções não surtirão efeitos sem mudanças nas carreiras, sobretudo no que diz respeito à sua valorização.
Roldán (2015) Colômbia	<ul style="list-style-type: none"> Dificuldades do país em cumprir as regulamentações propostas pela Lei Colombiana nº 115 de 1994, que promoveu mudanças na carreira docente. Métodos e processos de avaliação centralizados de professores trazem resultados positivos para educação do País, mas encontram limites na deterioração da carreira docente.

Mansberger (2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Crítica à certificação docente e certificação alternativa • Mecanismos, originários de práticas gerenciais do setor produtivo têm sido utilizados tanto como uma forma de avaliação da qualidade do trabalho docente, quanto como forma de recrutamento e seleção de profissionais de outras áreas, para atuação como professores • Práticas certificadoras teriam sido induzidas por agências internacionais, num esforço de uniformização de políticas de aferição de desempenho dos professores. As propostas encontram resistência de entidades de professores. • A crítica se relaciona a reduzir a carreira à aferição de resultados, ignorando as dimensões da profissão.
Oliveira, Oliveira e Araújo (2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Análise da Reforma do Ensino Médio de 2017 (Brasil), que permitiu o reconhecimento de “notório saber” para contratação de professor no ensino profissional. • Crítica ao modelo, comparando-o à certificação alternativa, a qual confrontaria a histórica construção da profissionalidade docente no Brasil.
Elacqua et al (2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Colômbia, Equador, México e Peru • Países fizeram mudanças drásticas em seus processos seletivos nas últimas décadas, passando de processos fragmentados e discricionários, para processos mais transparentes e imparciais. • Muitos dos avanços citados aproximam esses países dos mesmos princípios que regem os concursos públicos brasileiros. • Outras reformas, no sentido de inovações para processos mais modernos, se seguiram, aparentemente, com menos resistências do que no contexto brasileiro, mas com impacto ainda limitado.

Dos materiais analisados, percebe-se que os países relatados nas pesquisas produzidas pelo BID, como em Bruns e Luque (2015), parecem ter em comum a incorporação de modelos mais objetivos e meritocráticos em cenários onde não havia concurso público, ou onde o concurso era muito pouco utilizado¹. Assim, passou-se de práticas 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 consolidado na cultura da seleção pública, a combinação com outros modelos parece encontrar mais resistência. Uma hipótese para este fenômeno é que, nos países da América Latina, em que a seleção por concurso foi criada mais tardiamente, há menos resistência a mudanças no âmbito da seleção, e eles estão conseguindo dar saltos maiores quanto à implementação de reformas, ao menos no plano legal.

¹ Relatório patrocinado pela UNESCO em 2007 (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 provas 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 também incluem ações demonstrativas, como entrevistas pessoais e aulas. 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 inclui aulas de demonstração; e o Peru, ambos os instrumentos.

c) Seleção e avaliação docente (referências nacionais)

O grupo é formado por 18 publicações que, majoritariamente, tratam dos concursos públicos em redes estaduais ou municipais e suas etapas. 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, atividade da carreira e avaliação docente. Resumimos os principais achados:

Camargo, Minhoto e Jacomini (2014)	<ul style="list-style-type: none"> · O formato atual do concurso, com transparência, previsibilidade e objetividade dos critérios, representa conquistas dos movimentos de professores no sentido de construir a profissionalidade da carreira. · A profissionalidade garantida pelo concurso se contrapõe à perda histórica de salário e prestígio na carreira. Por isso, mudanças no concurso, podem ser vistas como retrocessos. Há um valor simbólico do modelo de seleção.
Cruz e Vital (2014)	<ul style="list-style-type: none"> · O instituto do concurso público de provas e títulos assume a dupla função de aprimorar a formação e desenhar um exercício docente que se almeja efetivar, além de elevar o processo de profissionalização.

Santos (2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Analisa concursos de 2004 e 2007 no município de São Paulo para a contratação de professores de história. • O concurso está no cerne do processo de profissionalização dos professores, sendo um importante instrumento da burocracia moderna para a seleção. • Os editais revelam as disputas pelos conceitos do bom professor e o do 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. • Os concursos são um primeiro passo para identificar possíveis professores eficazes, mas algumas habilidades são desenvolvidas apenas após um certo período de prática profissional.
Ferreira (2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Sistematizou considerações vindas de candidatos entrevistados sobre a organização do concurso (cuja inexperiência da instituição foi destacada na imprensa à época do concurso), e sobre o conteúdo e critérios das provas. • 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. • “Escolas de Passagem”: 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. As “escolas de passagem” são escolhidas pelos professores por não haver outra opção, mas eles ficam no aguardo dos concursos de remoção para tentarem outras escolas. • Destaca o problema das “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.
Rauber, Bohrer e Fonseca (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Seleção e nomeação de professores de geografia em concursos do Rio Grande do Sul entre 2016 e 2019. • 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.

<p>Santos (2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análise de concursos para seleção de professores no Estado de São Paulo entre 1976 e 2010. • O aumento exponencial da concorrência ao longo dos anos não implicou em maior qualidade dos selecionados. • 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. • O modelo atual de seleção e recrutamento de professores, assumido pela SEE/SP, apresentaria dois problemas principais: <ul style="list-style-type: none"> • a) quanto ao conteúdo das provas de concursos, o modelo padronizado diminui a rigorosidade da seleção e não é capaz de aferir habilidades didáticas; • b) esses concursos são realizados em número insuficiente para suprir as demandas quantitativas das escolas. A SEE/SP, nas últimas décadas, tem optado pela admissão de elevado contingente de professores temporários. • Até a década de 1960 considerava-se o tempo de serviço no magistério e o número total de alunos aprovados sob a regência do professor candidato. • Quanto às etapas de seleção, os concursos contavam com julgamento dos títulos, 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 examinadores com os candidatos, algo que não é possível hoje.
<p>Durço (2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análise de três documentos que orientam a atividade dos professores em uma escola no Município de Araxá (MG): as diretrizes curriculares, o PPP da escola e o estatuto do servidor público de MG. • Desses três documentos, o que foi mais cobrado no edital do concurso é o que menos impacta no dia a dia do professor, que é o estatuto do servidor público.
<p>Dos Santos e Costa (2018)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tratam da exigência de formação mínima para candidatura ao cargo de docente do ensino fundamental em 26 municípios da região de Maringá (PR). • Não há uma uniformidade quanto à exigência de formação inicial aos candidatos (alguns municípios exigem nível superior, outros aceitam nível médio, outros tem modelos intermediários). • Não foi verificada correlação entre maior exigência de formação inicial e maior nota do Ideb em cada município

Daher (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Concursos de seleção de docentes para línguas estrangeiras. • 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.
Rosa (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Tratando da alocação, afirma que o pagamento de um prêmio poderia ajudar a incentivar os professores a trabalharem nas áreas menos favorecidas. • 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.
Gatti e Nunes (2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Análise do conteúdo programático de instituições de ensino superior dos cursos das licenciaturas em Pedagogia, Língua Portuguesa, Matemática e Ciências Biológicas. • Verificam as expectativas presentes nos editais de concursos públicos para o ingresso de professores em redes públicas, no ensino fundamental. • 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. • Destacam as notas de corte muito baixas para os professores e anos iniciais: 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. • Nas demais seleções, há poucas questões sobre teoria da educação, havendo maior ênfase em legislação a respeito da estrutura dos sistemas educacionais. • As provas de conhecimentos gerais se destacaram pela presença marcante de questões básicas de gramática. • Em questões de didática e metodologia de ensino, a pesquisa revela que a imensa maioria dos itens tem um enfoque apenas teórico. • 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.

d) Seleção no Ensino Superior e/ou Institutos/autarquias Federais

Este grupo de publicações foi formado por 7 artigos sobre processos seletivos no âmbito de instituições federais e/ou de ensino superior. Apesar de não estarem precisamente encaixados em nosso objeto de pesquisa, há reflexões importantes que podem inspirar discussões sobre seleção docente em estados e municípios.

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 e controle/segurança jurídica das etapas práticas dos concursos.

Lago (2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Instituições federais têm maior autonomia para inserir etapas de seleção em que há maior subjetividade nos critérios. A autora afirma que o contato entre os avaliadores e candidatos em diversas etapas antes do resultado final, traz 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. • Sugere a adoção de critérios que possam reduzir a subjetividade na avaliação dos candidatos, aperfeiçoando normas ligadas ao impedimento e à suspeição de bancas examinadoras e definindo critérios que garantam uma conduta impessoal dos avaliadores.
Ferreira (2018)	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Seu principal argumento é que é possível aperfeiçoar os procedimentos, minimizando erros e proporcionando processos seletivos mais padronizados e eficientes na seleção de docentes. • Proposta de melhor descrição dos conteúdos a serem cobrados.
Ribas et al. (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Justificativa sobre a compatibilidade do princípio da impessoalidade dos concursos públicos com etapas e critérios típicos das seleções por competência. • Análise dos 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. • 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 vinda da lei.
Costa et al. (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Análise sobre a seleção por competências em cargos técnicos de universidades federais 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. • A novidade, portanto, não foi propriamente uma etapa nova, mas uma nova forma de elaboração das questões para a prova de conhecimentos.

Pereira e Elliot (2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliação do edital de seleção de professores de primeiro segmento do Colégio Pedro II. • 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). • O edital 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.
Cruz e Vital (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliação 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: <ul style="list-style-type: none"> • a) 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. • b) 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. • c) 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.

Em resumo, as questões apontadas quanto à qualidade das provas práticas nos institutos federais podem informar as discussões sobre adoção dessa etapa nos demais concursos docentes. Por outro lado, a presença ainda marcante de discussões sobre a impessoalidade das bancas e o relato de limitações vindas de órgãos de controle quanto à seleção em universidades, mesmo dotadas de grande autonomia na seleção, pode indicar um cenário de desconfiança a critérios que não sejam estritamente objetivos de seleção.

e) Seleção e contratação de professores temporários

Por fim, 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 para a profissão docente e qualidade do ensino. Com algumas exceções, o posicionamento das publicações consultadas é muito crítico ao uso dos processos seletivos simplificados, mas o enfoque da crítica está no regime de trabalho desses profissionais, uma vez selecionados, e não no método de seleção em si.

Palma et al. (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
sbdp (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Propõe sugestões para o que poderia ser uma lei geral de contratação de temporários, com os seguintes aspectos quanto aos processos seletivos: <ul style="list-style-type: none"> • a) 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; • b) possibilidade de que esses processos de seleção simplificados sejam feitos à distância; • c) possibilidade de os aprovados nos processos seletivos simplificados integrarem cadastro para serem chamados a preencher vagas que se abrirem após a data do edital; • d) medidas para evitar a pessoalidade na escolha do contratado nos casos de contratação direta, como as previstas na Lei das Estatais (art. 17, § 2o) e na Súmula 13 do STF - que veda o nepotismo.
Parisio (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Análise 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 ausência de legislação que contemple regras mais definidas sobre direitos e regime de trabalho dos temporários. • O entendimento jurisprudencial denota 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.

Brito (2013)	<ul style="list-style-type: none"> • O modelo de contratação temporária impacta diretamente na sala de aula, na medida em que promove a criação de subcategorias de docentes.
Alves (1998)	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
Araújo (2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Análise de contratação de temporários no Espírito Santo, destacando a repercussão do regime de trabalho precário na saúde mental do professor e na sua capacidade de planejar o trabalho.
Garcia (2017); Ferreira (2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Destaca editais de seleção de temporários que permitem a inscrição de graduandos no processo seletivo, menos qualificados para o cargo do que os licenciados • Os professores atuam em áreas distintas da de sua formação, com elevada incerteza sobre seu futuro profissional, ante a rotatividade escolar.
Santos (2016); Silva (2013)	<ul style="list-style-type: none"> • As produções apontam que os professores temporários de São Paulo são os últimos da lista a serem designados às escolas, que trabalham em trânsito, de maneira que não conseguem estabelecer vínculo com as escolas. • Não podem usar os serviços de saúde direcionados aos servidores públicos estaduais e aposentadoria pública. • Precarização é uma realidade e que os profissionais não possuem condição de manter-se integrados ao projeto pedagógico e comprometidos com a educação.

Sistematização da legislação de aplicação nacional

Nesta etapa da pesquisa nos dedicamos à sistematização da legislação nacional sobre ingresso na carreira docente, em âmbito federal.

A compreensão do debate a partir da regulamentação nacional buscou responder ao principal objetivo da etapa da pesquisa, que foi analisar as possibilidades e riscos jurídicos de criação de parâmetros gerais (de aplicação nacional) de seleção de professores e de indução do ecossistema de fornecedores de concursos públicos para operacionalização de inovações.

Para tanto, foi preciso compreender o atual marco regulatório neste tema, ou seja, a legislação de nível nacional que determina os limites à autonomia de entes federados na regulamentação de seus concursos.

O relatório concluiu, em resumo, que a legislação nacional traz poucas disposições gerais sobre o tema, restando aos estados e municípios muita autonomia na definição de seus processos seletivos. Há, contudo, disposição que procura garantir apoio técnico do governo federal a essa tarefa. A seguir apresentamos esse levantamento. A seleção de legislação federal relevante sobre o tema partiu, inicialmente, da busca do tema nas principais normas gerais que constituem a base da legislação educacional brasileira: a Constituição Federal de 1988, Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 9.394/96), Plano Nacional de Educação (Lei nº 13.005/2014). Procurou-se, nessas leis gerais, dispositivos que tratassem de ingresso na carreira docente ou que pudessem impactar indiretamente no tema. Também buscamos por leis mais específicas a partir de pesquisa no buscador da Câmara dos Deputados (<https://www.camara.leg.br/legislacao>), mas não foram encontradas outras normas pertinentes ao tema. Por fim, consultamos Pareceres e Resoluções do Conselho Nacional de Educação, a Lei que regulamenta o novo Fundeb (Lei 14.113, de 2020) e a Lei que institui o piso do magistério (Lei. nº 11.738/08), mas em nenhum dos casos foi encontrado dispositivo que pudesse impactar na seleção.

A seguir destacamos como o tema da seleção aparece, direta ou indiretamente, na Constituição Federal de 1988, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e atual Plano Nacional de Educação:

Constituição Federal	<ul style="list-style-type: none">• A Constituição Federal eleva o concurso público de provas e títulos a princípio jurídico orientador do ensino público nacional, ligando-o à valorização dos profissionais da educação:• Art. 206, inciso V: “valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas
-----------------------------	--

**Lei de
Diretrizes e
Bases - LDBEN**

- Art. 67, I traz a exclusividade do ingresso na carreira dos profissionais da educação por meio de concurso público de provas e títulos.
- Art. 62 trata da exigência de formação em nível superior para ingresso na carreira docente, admitido o nível médio para o ensino infantil e primeiros anos do fundamental.
- O § 6º do Art. 62 dispõe, em previsão inserida em 2013, que o MEC poderá estabelecer nota mínima em exame nacional aplicado aos concluintes do ensino médio como pré-requisito para o ingresso em cursos de graduação para formação de docentes.
- O art. 67, § 1º da LDB, afirma que “[a] experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino.” Esse dispositivo se refere, conforme § 2º do mesmo Art. 67, aos cargos de direção de unidade escolar e aos de coordenação e assessoramento pedagógico.
- O § 3º do art. 67 trata da necessária cooperação entre os entes federados no tema da seleção: “[a] União prestará assistência técnica aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios na elaboração de concursos públicos para provimento de cargos dos profissionais da educação.”
- Art. 60-B, ao tratar da educação bilíngue de surdos, traz, em parágrafo único, disposição específica sobre a contratação dos profissionais determinando a oitiva de instituições representativas: “Nos processos de contratação e de avaliação periódica dos professores a que se refere o caput deste artigo serão ouvidas as entidades representativas das pessoas surdas.(Incluído pela Lei nº 14.191, de 2021)”
- Por fim, o art. 15, ao tratar da autonomia pedagógica, financeira e administrativa das escolas públicas de nível básico, pode ser mobilizado para argumentar pela participação das escolas na seleção e alocação dos professores.

**PNE (Lei nº
13.005/2014)**

- A estratégia 1.8 busca “promover a formação inicial e continuada dos (as) profissionais da educação infantil, garantindo, progressivamente, o atendimento por profissionais com formação superior”
- A estratégia 18.2 prevê a implantação de programa de acompanhamento dos profissionais iniciantes para melhor embasar a decisão final sobre efetivação após o estágio probatório, e de oferecimento de curso de aprofundamento de estudos na área de atuação do(a) professor(a) durante o período do estágio. A estratégia pode embasar a adoção de parâmetros nacionais para um uso mais eficiente do estágio probatório na carreira docente e de políticas voltadas ao acompanhamento do professor recém-ingresso na carreira.

Revisão dos Estatutos de Magistério Estaduais

Com o fim de levantar informações sobre a existência de normas gerais estaduais, mapeamos os estatutos do magistério para identificar se, e como, eles dispõem sobre seleção. Os resultados mostraram bastante diversidade no tema, mas prevalece um cenário em que as definições mais específicas ficam para os editais, o que favorece a experimentação e inovação nos concursos.

Buscamos, em cada estatuto, os termos “concurso”, “ingresso”, “admissão”, “admit”, “sele”, “estágio” e “temporar”. Os artigos relacionados às respectivas palavras chave, quando pertinentes à pesquisa, foram listados em documento à parte que pode ser consultado [aqui](#).

Com relação aos requisitos para ingresso na carreira, os estatutos podem ser divididos em três grupos: um conjunto em que não há menção a requisitos básicos, um conjunto que indica como requisito o título de ensino superior necessário ao ingresso no magistério e, por fim, um conjunto de estatutos que, em complemento a tal requisito, indicam que os candidatos devem, por exemplo, ter certa idade mínima, nacionalidade brasileira, estar em dia com serviço militar ou estar legalmente habilitado para exercer o cargo.

Também analisamos o nível de detalhe disposto sobre como deve ser o concurso público de professores. O grau de detalhamento variou bastante. Algumas disposições apareceram com mais frequência, como a de definir as competências da Secretaria de Educação nesse procedimento e o que deve constar no edital do concurso. Poucos entes detalharam quais devem ser as fases do concurso - Ceará e Minas Gerais foram alguns deles, que se destacaram também por definir em lei uma série de prazos associados ao concurso. Piauí, por sua vez, indica até mesmo como deve ser a distribuição de pesos de cada prova. Outra determinação encontrada mais de uma vez diz respeito à distribuição territorial do concurso, estabelecendo que o concurso deve abarcar diferentes regiões do estado.

Outro aspecto analisado diz respeito ao estágio probatório. Esse tópico foi tratado por 14 estatutos, que podem ser divididos em dois grupos: estatutos que apenas mencionam a existência de estágio probatório e estatutos que entram em maior detalhe sobre o tema, em geral, destrinchando os aspectos que serão avaliados ao final do estágio e distinguindo o regime de direitos dos estagiários dos profissionais efetivos.

O último aspecto analisado foi o de menção à contratação de profissionais temporários. Dispositivos sobre esse tema foram encontrados em 5 estatutos (Acre, Alagoas, Espírito Santo, Goiás, Mato Grosso e Pernambuco). Com exceção de Espírito Santo e Mato Grosso, os demais estados se limitaram a estabelecer menção geral à possibilidade de contratação dos profissionais temporários. Os estados destacados detalham quando temporários podem ser selecionados e quais seriam as diferenças de regime entre os efetivos e os temporários.

Análise de decisões do Poder Judiciário e Tribunais de Contas

A análise da jurisprudência mapeou decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), do Superior Tribunal de Justiça (STJ), de Tribunais Estaduais de Justiça, do Tribunal de Contas da União (TCU) e de Tribunais de Contas dos Estados².

A seleção de decisões nos repositórios de jurisprudência do STF, STJ e TCU buscou por entendimentos gerais desses órgãos sobre a realização de concursos públicos e/ou processos seletivos simplificados, não restritos à seleção docente. Foram usadas palavras-chave abarcando os conceitos de “concurso público” e “processo seletivo simplificado”, bem como termos relacionados à subjetividade, entrevista, estágio e prova práticas/cursos de formação. Quando o resultado foi muito numeroso (o termo “curso de formação” no STF, por exemplo, resultou em 300 acórdãos), filtramos apenas o que se referia à carreira docente, reduzindo os achados. As mesmas palavras-chave foram aplicadas em Tribunais de Justiça e Tribunais de Contas estaduais. No caso dos tribunais de justiça e tribunais de contas estaduais, restringimos as buscas a entendimentos diretamente ligados ao contexto de seleção docente. Com isso, o relatório abarcou conteúdos gerais sobre seleção de pessoas pela administração pública e um panorama da jurisprudência específica sobre seleção de professores nos TJs e TCEs. Por meio de uma análise amostral, foi possível identificar quais temas relacionados à seleção de docentes eram mais frequentemente judicializados e destacar alguns exemplos de demandas interessantes.

Ao contrário do que esperávamos no início da pesquisa, a judicialização de matérias ligadas a concursos públicos docentes não teve relação direta com eventuais questionamentos a inovações nas etapas de prova. Ainda assim, a partir das decisões analisadas, foi possível encontrar parâmetros sobre: (i) o que o Judiciário considera como “subjetividade” na seleção de pessoas e (ii) quais tipos de prova e critérios considera estarem de acordo com a Constituição.

Em geral, os tribunais demonstraram grande preocupação em afastar critérios considerados subjetivos, que não permitiriam questionamento ou revisão dos resultados do concurso. Além disso, as decisões exigiam dos editais rigor metodológico na descrição dos critérios de avaliação. Assim, não foi constatada uma re-

² No caso dos tribunais de justiça estaduais e tribunais de contas estaduais, a seleção dos estados mapeados partiu de conhecimento prévio da pesquisa sobre existência de concursos com provas práticas, mas, adianta-se, o tema da prova prática em si não apareceu na jurisprudência analisada.

sistência *a priori* à inovação em concursos, mas um ônus maior de justificativa e descrição dos critérios pelos editais.

As avaliações potencialmente subjetivas questionadas na jurisprudência, para concursos em geral, foram a realização de entrevistas, exames psicotécnicos e a avaliação da vida pregressa. A subjetividade dessas etapas adviria do fato de que, não sendo tais etapas totalmente objetivas, haveria espaço para arbitrariedades. De modo a contornar esses problemas, é necessário estabelecer critérios que permitam análise de eventual lesão a direito individual junto ao Poder Judiciário. Essa foi a principal linha de raciocínio adotada pelo STF e esse entendimento foi reproduzido pelo STJ e pelo TCU.

No caso dos exames psicotécnicos, o STF entende que a presença dessa fase nos concursos requer previsão legal prévia - entendimento consolidado na Súmula Vinculante nº 44.

Já quanto a provas práticas, como teste de aptidão física e prova de direção veicular, o STF entende ser desnecessária previsão legal, demandando apenas previsão em edital, visto que não caberia ao legislador esmiuçar o concurso em lei. Esse entendimento é de especial interesse para a temática de concurso de professores, já que indica ser desnecessária a autorização legislativa para a implementação de provas práticas-didáticas. Nota-se, no entanto, que uma autorização geral nacional traria maior segurança jurídica quanto à sua incorporação em concursos de professores.

O STJ adota linha de intervenção mínima nos concursos. A intervenção judicial seria aceita apenas em caso de vício evidente em questão objetiva ou em enunciado de questão dissertativa. Além disso, é importante notar que o tribunal considera os espelhos de prova atos administrativos, sendo passíveis de apreciação judicial. Por fim, constatou-se que a vinculação ao edital é tema recorrente no STJ. O tribunal tem decisões anulando questões que abordam assunto não previsto em edital. Sobre o assunto, foi produzido enunciado de jurisprudência de interesse para a pesquisa:

Edição 103: 1) O Poder Judiciário não pode substituir a banca examinadora do certame e tampouco se imiscuir nos critérios de atribuição de notas e de correção de provas, visto que sua atuação se restringe ao controle jurisdicional da legalidade do concurso público e da observância do princípio da vinculação ao edital. 2) A divulgação, ainda que a posteriori, dos critérios de correção das provas dissertativas ou orais não viola, por si só, o princípio da igualdade, desde que os mesmos parâmetros sejam aplicados uniforme e indistintamente a todos os candidatos.

O TCU adota o mesmo posicionamento das cortes superiores: é permitida a uti-

lização de etapas que envolvam critérios subjetivos, desde que seja possível aferir como o avaliador chegou àquele resultado, e que seja viável ao candidato questioná-lo. No caso de uma fase de avaliação de títulos, o tribunal determina que devem haver critérios objetivos para identificar, mensurar e comparar as experiências profissionais desejáveis ao cargo. Quanto à etapa de avaliação psicológica, o TCU ressaltou a aplicabilidade da Súmula Vinculante nº 44 do STF, aderindo à necessidade de lei específica.

Quanto às decisões dos tribunais de justiça estaduais, a maioria dos casos julgados nos TJs são de natureza individual, por meio de mandado de segurança. Entre as contestações mais comuns, encontramos candidatos questionando critérios de classificação que não estariam claros no edital ou questionando avaliações ditas subjetivas (como entrevistas). Seguindo a linha dos tribunais superiores, a discussão de provas que envolvem etapas com algum grau de subjetividade são avaliadas com base no edital, que deve conter critérios claros para aferir a pontuação atribuída ao candidato. Nesse sentido, a jurisprudência não parece impedir a modernização dos processos seletivos.

Há muitas demandas de candidatos requerendo reconhecimento de títulos/formação/experiência profissional que a banca examinadora não reconheceu em sede de prova de avaliação de títulos, como habilitação em graduação diferente da prevista em edital ou graduação ainda não concluída, mas em fase de finalização. A etapa de títulos parece particularmente sensível a questionamentos judiciais. Isso deve ser levado em consideração, por exemplo, por gestores que queiram incluir experiência profissional docente como critério de classificação em concursos docentes. A especificação mais detalhada possível do que será considerado experiência é importante para evitar discussões posteriores.

Por fim, foi feita também a análise da jurisprudência sobre processos seletivos simplificados. Os principais temas discutidos foram a justificativa para contratação temporária e os métodos de seleção admitidos ou não para processos simplificados.

A discussão sobre justificativa para contratação temporária aparece, no STF, por meio de ADIs e ADPFs. Leis estaduais e municipais que permitiam a contratação temporária de professores sem concurso público, mas não especificaram o interesse público excepcional envolvido, foram julgadas inconstitucionais. O STF não aceita autorização genérica para esse meio de contratação. A corte demanda que “a) os casos excepcionais estejam previstos em lei; b) o prazo de contratação seja predeterminado; c) a necessidade seja temporária; d) o interesse público seja ex-

cepcional; e) a contratação seja indispensável, sendo vedada para os serviços ordinários permanentes do Estado que estejam sob o espectro das contingências normais da Administração” (Tema 612 da Repercussão Geral).

Há ainda decisões do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo (TCE-SP) que tratam desse assunto. Os entendimentos do TCE-SP seguem a mesma linha adotada pelo STF: não são aceitas autorizações genéricas, a excepcionalidade deve ser evidente. Para o TCE-SP, o preenchimento de vagas em projetos de intervenção específica, como alfabetização ou recuperação de aprendizagem, não é considerado excepcionalidade a justificar a seleção simplificada, ainda que se trate de vaga temporária. Além disso, o tribunal verifica a recorrência com que as Administrações Públicas municipais têm realizado contratações temporárias. Em caso de uso frequente, a urgência da contratação se descaracterizaria.

A temática dos métodos de seleção admitidos também foi encontrada no TCE-SP. O primeiro ponto a ser destacado sobre esse tema diz respeito à análise curricular dos candidatos. Essa foi a forma de seleção mais utilizada pelos municípios em contratações temporárias. O TCE-SP considerou que a análise de tempo de magistério, comprovação de pós graduação lato ou stricto sensu e ocorrência de contratação anterior pela Administração Pública não são critérios objetivos de seleção, mesmo quando os critérios de pontuação utilizados na avaliação dos currículos dos candidatos foram apresentados. Em quase todos os acórdãos em que a análise curricular foi utilizada como método de seleção simplificada para a contratação temporária, os Conselheiros do TCE-SP não consideraram a contratação válida. Assim, apesar de poder configurar uma fase de seleção, a análise curricular, sozinha, não é considerada um critério objetivo para o TCE-SP, podendo levar à anulação de processos seletivos.

O TCE-PR apresentou entendimento semelhante, considerando a análise curricular como método “subjetivo” e que, por isso, não cumpriria com princípios constitucionais atrelados à seleção pública, como publicidade, impessoalidade e igualdade. O TCE-PR indica aceitar a seleção por análise curricular em Municípios com poucos habitantes, em que a aplicação de prova objetiva não se mostra pertinente, seja pelo custo ou pela organização de um certame para poucos candidatos.

Quanto à realização de entrevistas em processos seletivos simplificados, os tribunais de contas estaduais consultados (TCE-SP e TCE-PR) adotaram raciocínio semelhante quanto a esse método. A etapa de entrevista em processos simplificados foi considerada subjetiva pelo TCE-SP, ferindo princípios constitucionais de igualdade e

isonomia. A forma de seleção foi afastada mesmo em caso em que foram apresentados os critérios de avaliação e a formação de uma Comissão de Avaliação.

Revisão de editais e termos de referência

A etapa final de pesquisa tratou das principais questões jurídicas ligadas ao planejamento e à organização dos concursos docentes no Brasil.

Foram analisadas (i) as normas e procedimentos gerais aplicáveis ao planejamento de concursos e à contratação de instituições externas para realização da seleção; (ii) exemplos de editais, termos de referência ou projetos básicos relativos aos últimos concursos docentes realizados por 20 estados ou municípios brasileiros; e (iii) as propostas trazidas pelo Projeto de Lei nº 252/2003 ([atual PL nº 2258/2022 - Senado](#)), atualmente em tramitação no Senado e que busca instituir uma lei geral de concursos públicos que poderá ser aplicada aos concursos docentes.

As conclusões foram no sentido de apontar potenciais de aprimoramento dos Termos de Referência para contratação de instituições especializadas na execução das provas, de ressaltar a importância da discricionariedade da gestão pública na escolha pela contratação direta/sem licitação e de destacar contribuições que uma lei geral de concursos poderia trazer para as fases preparatórias ao concurso.

Também foram destacados pontos de atenção, nos editais, quanto à segurança jurídica das etapas de prova prática e de títulos.

A metodologia comportou uma etapa teórica e uma empírica. A etapa teórica tentou reunir reflexões na literatura jurídica e de gestão pública sobre como se planeja e executa concurso docente no Brasil. No entanto, o tema não é retratado na literatura. A ausência de publicações sobre planejamento e organização dos concursos do ponto de vista da gestão pública parece indicar que os processos de seleção de professores ainda não estão na pauta de pesquisas acadêmicas ou mesmo de publicações voltadas aos gestores públicos. Diante desta lacuna, sistematizamos normas gerais e propostas normativas dentro do campo do direito administrativo aplicáveis aos atos de planejamento e organização de concursos públicos.

Já na etapa empírica da pesquisa, levantamos e analisamos três espécies de documentos: (i) os editais de concurso público, (ii) os respectivos termos de referência ou projeto básico para contratação das entidades externas especializadas em concursos públicos e (iii) editais de processo seletivo simplificado para contra-

tação de professor temporário. Os documentos foram buscados a nível estadual e municipal (quando a nível municipal, foram analisadas as capitais dos Estados da Federação). A partir deste material, organizamos um panorama exemplificativo de como foram estruturados, a nível formal, os últimos concursos públicos para professores de educação básica nos entes analisados. O [banco de dados sobre os concursos analisados](#) está disponível para consulta.

O primeiro achado destacado diz respeito ao planejamento dos concursos. Não há previsibilidade nem por parte do Poder Público, nem dos candidatos, quanto a um planejamento das vagas na carreira. Professores se formam e não conseguem estimar quando será o próximo concurso. A amostra de concursos avaliada mostrou estados que chegaram a ficar uma década sem abrir concurso para professores efetivos e muitos estão já há 5 anos sem realizar novo concurso.

A longa demora para abertura de concursos leva a um acúmulo de vagas efetivas a serem preenchidas. Quando realizados, os concursos têm de ser muito grandes, para milhares de vagas, o que torna a seleção mais complexa e custosa, assim como sujeita a mais questionamentos judiciais e menos propensa à experimentação nas etapas e formas de avaliação. Dos 20 concursos docentes que examinamos, nove são para preenchimento de mais de mil vagas.

Os processos seletivos para contratação simplificada de professores temporários acontecem com mais frequência e têm procedimentos mais simples, cuja redução nas despesas e flexibilidade na forma de contratação são fatores de incentivo ao uso. Embora eles resolvam um problema imediato de vagas ociosas, no longo prazo podem impactar na qualidade da educação, por diversos motivos. Um deles tem a ver com a própria seleção. Grande parte dos processos seletivos simplificados se dá apenas pelo exame de títulos, etapa que, nos concursos, é a que menos pontua, e cuja literatura aponta como pouco eficiente para aferir qualidade. Além disso, a jurisprudência de Tribunais de Contas estaduais tem diversos exemplos de anulação de processos simplificados.

Outro aspecto relevante diz respeito à governança das etapas de organização dos concursos. Os Termos de Referência analisados nos 20 concursos que examinamos, embora procurem esclarecer o que é obrigação da administração pública e o que é obrigação de instituição contratada, nem sempre deixam claro como se dá a governança dessa relação, principalmente quanto às fases preparatórias ao concurso, como a elaboração do edital.

Em vários casos a elaboração e publicação do edital é delegada à instituição a ser contratada e com prazos muito curtos (há exemplos de cronograma para elaboração de edital em 2 ou 5 dias). Ainda que o próprio Termo de Referência especifique os principais pontos sobre o concurso, o edital será o principal documento jurídico da seleção, e, prazos tão curtos podem levar a editais mal elaborados ou não revisados, aproveitados de outros processos seletivos etc., dificultando a necessária customização dos processos seletivos ao contexto e necessidade de cada ente.

Mais especificamente sobre os Termos de Referência, observamos que não há uma padronização quanto à função ou estrutura do TR. Há entes que disponibilizam o documento já identificando a instituição que foi contratada e descrevendo todo o processo que levou à sua escolha. Em outros casos, o documento disponibilizado se tratava exatamente dos parâmetros para a instituição que viria a ser escolhida, indicando o início do processo que levaria ao recebimento das propostas. Alguns TRs continham apenas breve menção ao processo de contratação, servindo mais para direcionar a elaboração do edital pela contratada, se assemelhando muito ao conteúdo típico de um edital (que parece ser adiantado por alguns termos de referência).

Além da dificuldade que isso gera quanto ao acesso à informação pela sociedade ou outros órgãos públicos, a racionalização desses documentos é medida fundamental para gestão do conhecimento dentro da própria administração pública e para maior segurança diante do controle.

Simplificadamente, o TR deve ser organizado de modo a (i) justificar a necessidade do concurso e da administração pública em contratar uma instituição fornecedora para executá-lo (como justificativas separadas); (ii) explicar como vai contratar e porque a escolha do formato, (iii) esclarecer quem pode participar e também os critérios de seleção, ou seja, deixando bem claro qual a necessidade e que tipo de fornecedor pode atendê-la. Deve especificar ainda: (iv) como vai remunerar a fornecedora; (v) quais as obrigações de cada parte; (vi) como se dará a governança da execução do concurso; (vii) o que espera da seleção em termos de conteúdo, formato, peso das etapas e competências que deseja avaliar, (viii) cronograma de execução e outras questões formais referentes ao serviço.

Quanto à justificativa para contratação, a maior parte dos TRs analisados não traz justificativa específica de porque é necessário contratar uma fornecedora externa, misturando essa justificativa com a da necessidade de abrir um concurso. Esse é certamente um ponto a ser aprimorado, independente do modelo de contratação.

Ao analisar os editais e termos de referência, foi ainda possível constatar que a contratação direta por dispensa de licitação é a forma que predomina. E realmente parece ser a forma mais adequada para contratação deste tipo específico de serviço, que demanda uma instituição especializada e experiente. É fato notório que algumas instituições gozam de maior reputação quando o assunto é elaboração de concursos, levando-se em conta a credibilidade da banca examinadora, tempo de funcionamento e, eventualmente, o grau de judicialização dos concursos que realizou. Esses são fatores que o gestor público pode considerar no momento da contratação.

A aprovação de uma permissão geral de contratação por dispensa de licitação traria maior segurança aos gestores, mas é importante registrar que hoje não há restrição legal a essa forma de contratação, de modo que a segurança da escolha será tanto maior quanto mais bem justificado, organizado e transparente foi o processo de contratação.

Quanto ao perfil das instituições contratadas, elas podem ser instituições privadas sem fins lucrativos, instituições integrantes da administração pública ou empresas privadas. Não há vedação legal à contratação de nenhuma delas, embora o perfil da instituição contratada influencie na possibilidade da contratação sem licitação. Na amostra analisada, todos os casos foram de contratação de instituições sem fins lucrativos.

Uma vez realizado o processo de escolha da instituição responsável, o órgão público e a entidade vão celebrar um contrato administrativo de prestação de serviços com as respectivas obrigações quanto à organização do concurso. Quanto à forma de remuneração das instituições, identificamos que há diferentes modelos possíveis. Encontramos casos em que a administração paga um valor à contratada, com cronograma de pagamento em parcelas vinculadas às etapas do concurso e casos em que a remuneração se dá diretamente pelas taxas de inscrição pagas pelos candidatos, ou seja, em que não há qualquer dispêndio do orçamento direto da administração pública.

Quanto às etapas de seleção mais comumente encontradas, ao examinar os 20 editais que selecionamos, observamos que predomina o método de seleção por meio de prova objetiva e análise de títulos, mas diversos entes já têm recorrido às provas práticas.

Como detalhamos na pesquisa de jurisprudência, a inclusão de etapas práticas é

permitida e não requer lei específica para isso (como seria o caso da entrevista ou outras etapas psicológicas que dependem de lei). Mas na previsão da prova prática, gestores públicos devem atentar para uma definição clara e detalhada dos procedimentos e dos critérios de avaliação, minimizando os riscos de questionamento da prova.

Encontramos um bom exemplo de detalhamento dos critérios de avaliação didática no concurso docente realizado pelo estado do Mato Grosso (2017). A prova prática, denominada “avaliação didática”, consistiu em apresentação de uma aula de vinte minutos e de plano de aula. O edital apresenta critérios detalhados de como a nota seria auferida, subdividindo a avaliação da performance do candidato em elementos da introdução, desenvolvimento e conclusão da aula. Os critérios de avaliação trouxeram tópicos como fator motivacional na introdução do tema e capacidade de conclusão no tempo previsto, mostrando que houve delimitação de critérios de didática e metodologia. Esse ponto é importante porque uma preocupação apresentada pela literatura é que as provas práticas fossem conteudistas, tornando-se outra maneira de aferir conhecimento específico, o que já é feito pelas provas objetivas e discursivas.

Como vimos anteriormente, a jurisprudência tende a definir se um método de avaliação em concurso público é válido ou não pela possibilidade de ele ser contestado e revisado judicialmente. Para tanto, no caso de provas práticas em que o candidato dá uma aula, diversos editais preveem a gravação da banca, o que garante eventual reavaliação da prova.

Quanto à etapa de títulos, dos 20 concursos examinados, 11 consideraram apenas os diplomas de formação (mestrado, doutorado e pós-graduação), e 9 pontuaram também a experiência profissional docente. A pontuação da experiência profissional já foi destacada pela literatura como um método mais eficiente para aferir competências docentes do que a pontuação de diplomas, mas ela traz suas dificuldades quanto aos critérios de comprovação. É preciso definir com antecedência o que será aceito como experiência profissional (se apenas experiência docente ou se outras funções escolares ou em cargos administrativos na educação), e qual a forma de comprovação (aprovação em concurso anterior, carteira de trabalho, mera declaração de escola onde o professor tenha dado aula...). Essa ponderação é importante porque encontramos um alto grau de judicialização dessa etapa de títulos. Não é incomum que candidatos busquem o judiciário para tentar reconhecimento de certificados ou documentos que a banca não reconheceu.

Por fim, e ainda quanto aos títulos, é importante que os gestores públicos conside-

rem exigências específicas aos diplomas como forma de evitar fraudes. Se for muito ampla a abertura para cursos de especialização, por exemplo, fica mais difícil aferir a qualidade e a veracidade dos diplomas. Alguns exemplos consultados determinam que a especialização deva contar com o mínimo de 360 horas, realizada em instituição de ensino reconhecida pelo MEC ou pelo Conselho de Educação competente.

Conclusões: parâmetros jurídicos para inovação

As principais perguntas de pesquisa que orientaram os quatro levantamentos realizados (literatura, jurisprudência, legislação e editais + termos de referência) tratavam de possíveis orientações, vindas do direito público, quanto aos potenciais e riscos para inovação nos processos seletivos de formação docente.

Nem todos os temas que se procurou mapear, contudo, encontraram respaldo nos materiais analisados. O tema da **alocação dos professores**, por exemplo, é claramente uma lacuna de parâmetros jurídicos prévios para os gestores públicos. A literatura nacional praticamente não aborda o tema, pelo menos não do ponto de vista de novas propostas ou formatos de alocação. Também não há normas gerais (de aplicação nacional) dedicadas a essa etapa específica da seleção, tampouco o tema encontra orientações vindas da jurisprudência, onde prevalecem discussões sobre casos individuais de resultados de concursos.

Propostas e argumentos para implementação de inovações na etapa de alocação podem vir de outras ciências dedicadas ao tema da gestão pública, ou de trabalhos que se propõem a realizar estudos de casos específicos ou levantamentos comparativos entre modelos de diferentes países. Nesse sentido, trabalhos de organismos internacionais, como o BID, abordam mais diretamente esse tipo de conteúdo.

De tudo o que foi analisado, o que mais pode contribuir para construção de uma tese que defenda, por exemplo, maior participação das escolas no processo de alocação dos professores, está no nível dos princípios gerais orientadores da educação nacional. A LDBEN, por exemplo, prevê, em seu Art. 15, que o sistema de educação deve buscar progressivos graus de autonomia pedagógica, financeira e administrativa das escolas públicas de nível básico. A autonomia administrativa, que pressupõe a gestão da equipe, pode ser um argumento importante para defender uma etapa descentralizada no processo de seleção, algo já experimentado em outros países³.

Não obstante, a literatura internacional consultada apontou que os maiores avanços nos processos de seleção dos países mapeados se deu com a adoção de formatos mais centralizados de seleção, além de alertar para o fato de que etapas descen-

³ 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.

tralizadas nas escolas são de difícil aferição de qualidade por meio de pesquisas e trazem maior risco de apropriação política ou personalista dos processos seletivos.

Quanto à **priorização, na seleção, de profissionais com experiência prévia na docência**, seja em estágio supervisionado ou em cursos com aspectos práticos, o mesmo ocorreu com relação ao tema anterior, ou seja, não encontramos previsões específicas voltadas ao tema, tampouco decisões judiciais ou literatura jurídica relevante que tratassem da questão específica.

Se o caminho para a priorização for usar a etapa de títulos para pontuar a experiência de candidatos, ressaltamos, no tópico anterior, os principais pontos de atenção para isso. A etapa de títulos é bastante judicializada no âmbito individual, ou seja, de candidatos discutindo diplomas ou atestados que não se encaixam perfeitamente no edital, mas abrem dúvidas quanto ao que a banca deve ou não aceitar, seja como experiência ou com formação acadêmica.

A literatura internacional consultada indicou que priorizar a experiência pode ter impactos positivos na seleção e pode tornar a etapa de títulos mais relevante na busca de eficiência do processo seletivo, no sentido de seleção dos melhores preparados. Mas o conceito de experiência precisa ser muito bem definido no edital, para evitar questionamentos judiciais ou de órgãos de controle.

Com relação aos **testes psicológicos**, a pesquisa concluiu que a jurisprudência tem fortes restrições a seu uso, prevalecendo o entendimento de que é necessária lei prévia para que um edital preveja tal etapa, algo que não existe nem para a carreira docente, nem como autorização geral para concursos. A questão foi, inclusive, objetivo de súmula do STF: Súmula 44 - "*Só por lei se pode sujeitar a exame psicotécnico a habilitação de candidato a cargo público*"⁴. Assim, a implementação de testes psicológicos em concursos docentes dependerá de aprovação de lei autorizativa, no nível local ou nacional.

O Projeto de Lei 2258/2022, que estabelece normas gerais para concursos públicos, tratou da questão em disposição específica:

Art. 9º As provas do concurso público deverão avaliar os conhecimentos, habilidades e, quando for o caso, competências necessários ao desempenho, de modo combinado ou distribuído por diferentes etapas.

(...)

§ 2º Sem prejuízo de outros tipos de prova previstos no edital, são formas válidas de avaliação:

⁴A Súmula, com as decisões que lhe deram base, pode ser consultada em: [Súmula Vinculante 44](#).

I – de conhecimentos: provas escritas, objetivas ou dissertativas, e provas orais, que cubram conteúdos gerais ou específicos;

II – de habilidades: elaboração de documentos e simulação de tarefas próprias do posto, bem como testes físicos compatíveis com suas atividades;

III – de competências: avaliação psicológica, exame de higidez mental ou teste psicotécnico, conduzido por profissional habilitado nos termos da regulamentação específica.

Caso aprovada, a Lei pode ter impacto na seleção docente para que estados e municípios tenham autorização para inclusão de testes psicológicos na seleção de professores, sem a necessidade de norma local específica. Nos termos do inciso III desta norma, e em atendimento às exigências da jurisprudência quanto a provas ou etapas desse tipo, a aplicação dos testes psicológicos, além de detalhada em edital, deverá seguir parâmetros regulamentados. O Conselho Federal de Psicologia possui regulamento que disciplina especificamente a aplicação de avaliações psicológicas em concursos públicos ([Resolução CFP 2/2016](#)).

Sobre as **provas práticas ou didáticas**, ao contrário dos testes psicológicos, não há limitação jurisprudencial para sua adoção, tampouco necessidade de lei. Inclusive já há vários exemplos de estados e municípios implementando esta etapa. Gestores podem se basear nos editais e termos de referência já publicados para planejarem a utilização de etapa semelhante na própria rede, atentando para questões centrais para a segurança desse tipo de prova, tais como possibilidade de contestação do resultado (o que pode ser garantido pela gravação), garantias quanto à isonomia no uso de materiais de apoio à aula, procedimentos transparentes de escolha do tema, critérios expressos de avaliação da aula, dentre outros. Por ser mais complexa que as etapas mais tradicionais de seleção, a adoção de prova prática pode ser incluída na justificativa para escola de instituição externa, especializada em concurso, que eventualmente venha a ser contratada pela rede para execução do processo seletivo.

Sobre este ponto, a pesquisa demonstrou ser plenamente possível a **contratação de instituições especializadas em concurso por dispensa de licitação** quando se tratar de instituição sem fins lucrativos. O fundamento legal para essa escolha está tanto na antiga quanto na nova lei de licitações e contratos administrativos:

Lei Federal no 14.133/2021 Art. 75. É dispensável a licitação:

XV - para contratação de instituição brasileira que tenha por finalidade estatutária apoiar, captar e executar atividades de ensino, pesquisa, extensão, desenvolvimento institucional, científico e tecnológico e estímulo à inovação, inclusive para gerir administrativa e financeiramente essas atividades,

[...] desde que o contratado tenha inquestionável reputação ética e profissional e não tenha fins lucrativos;

Na amostra de concursos que analisamos essa foi a forma de contratação mais adotada, além de ser predominante nos concursos realizados pelos próprios tribunais de contas.

A contratação por dispensa de licitação é uma faculdade da administração pública em que ela escolhe, por seus critérios, a instituição a ser contratada. É muito importante que, sendo esta a opção, gestores públicos justifiquem a escolha de maneira objetiva e contextualizada, apresentando dados sobre a reputação e experiência de instituição escolhida e indicando a complexidade do processo seletivo em que a instituição vai atuar, de modo a esclarecer a necessidade de contratação de instituição externa e a escolha de determinada organização.

Referências

ALVES, Sônia. **Professores efetivos, professores substitutos: caminhos de persistência e rendição norteados pelo tipo de contratação.** 1998. 140 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1998.

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.

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.

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).

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/S0101-73302014000100013>>. 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. 202

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.

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.

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.

CRUZ, S. P. D. S.; 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.

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.

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.

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**. 2013. 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**. 2018. 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. 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>.

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.

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.

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.

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.

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 Ca-**

tólica 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. 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.

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.

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.** 2016. 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.

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.

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.