



ARTIGO | Fluxo contínuo

Concurso público para diretores escolares no estado de São Paulo e os critérios de mérito do candidato

The position for school directors in the state of São Paulo and the merits criteria

Concurso público para directores de escuelas en el estado de São Paulo y criterios de méritos del candidato

Eduardo Gomes Neto
Daniela Patti do Amaral

RESUMO

O artigo apresenta os resultados da análise realizada entre os meses de março e setembro de 2022 de todos os editais publicados no estado de São Paulo para cargo de diretor escolar, contemplando o período de 1944 a 2017, com foco nos critérios de mérito dos candidatos. Investigamos e analisamos de que maneira os critérios de mérito vão sendo alterados a depender do contexto histórico, social e político, e incorpora elementos como formação; estado civil; experiência docente. Concluímos que o concurso público como forma de seleção para diretores escolares impede a participação da comunidade escolar, desidrata a democracia e encontra-se em desalinhamento com o Plano Nacional de Educação (BRASIL, 2014).

Palavras-chave: Critérios de mérito; Concurso público; Diretor escolar; São Paulo.

ABSTRACT

The article presents the results of an analysis carried out between March and September 2022, of all the public notices published in the state of São Paulo for the position of school principal, covering the period from 1944 to 2017, focusing on the merit criteria of the candidates. We investigate how merit criteria change depending on the historical, social and political context, and incorporate elements such as education, marital status and teaching experience. We conclude that the public contest as a form of selection for school directors prevents

the participation of the school community, dehydrates democratic management and does not articulate with the National Education Plan (BRASIL, 2014).

Keywords: Merit criteria; Public examination; School principal selection; State of São Paulo.

RESUMEN

El artículo presenta los resultados de un análisis realizado entre marzo y septiembre de 2022 de todas las convocatorias públicas publicadas en el estado de São Paulo para el cargo de director de escuela, abarcando el período de 1944 a 2017, con especial atención a los criterios de mérito de los candidatos. Los criterios de mérito cambian según el contexto histórico, social y político, e incorporan elementos como la educación; estado civil; experiencia en la enseñanza. Concluimos que el concurso público como forma de selección de directores escolares impide la participación de la comunidad escolar, deshidrata la gestión democrática y no se articula con el Plan Nacional de Educación (BRASIL, 2014).

Palabras-clave: Critérios de mérito; Concurso público; Director de escuela; Estado de São Paulo.

Introdução

O estado de São Paulo é o único da federação em que a seleção de diretores escolares ocorre exclusivamente por meio de concurso público, já que os demais estados do país adotam diferentes formas de admissão, como processo seletivo qualificado e eleição, eleição, processo seletivo qualificado ou indicação (GOMES NETO, 2021). De modo a compreender a especificidade da seleção de diretores no estado de São Paulo, este artigo analisa os editais dos concursos públicos para o cargo de diretor escolar contemplando os documentos publicados de 1944 a 2017. Buscamos averiguar os critérios de mérito apresentados nesses editais de modo a compreender quais deles seriam considerados mais qualificados para os candidatos nos diferentes contextos históricos do estado que tem o concurso público como forma de provimento à direção de escolas públicas desde 1940.

Na cena contemporânea, o processo de seleção de diretores escolares no Brasil tem o Plano Nacional de Educação (PNE) (BRASIL, 2014) como documento normativo e orientador dessa política. A Meta 19 do PNE estabeleceu o prazo de dois anos a partir de sua publicação para a efetivação da gestão democrática da educação, e a Estratégia 19.1 do documento determina que será priorizado o repasse de transferências voluntárias da União à área da educação para os entes federados em que sejam aprovadas legislações específicas regulamentadoras da matéria e que considere, **conjuntamente**, para a

nomeação dos diretores de escola, critérios técnicos de mérito e desempenho, bem como a participação da comunidade escolar (grifo nosso).

A Lei nº 14.113, que institui o Fundeb (BRASIL, 2022), determina, no artigo 14, que a complementação-VAAR (valor anual por aluno) será distribuída às redes públicas de ensino que cumprirem certas condições. Dentre elas, destacamos o Inciso I, determinante do “provimento do cargo ou função de gestor escolar de acordo com critérios técnicos de mérito e desempenho **ou** a partir de escolha realizada com a participação da comunidade escolar dentre candidatos aprovados previamente em avaliação de mérito e desempenho” (grifo nosso). Neste aspecto, o repasse de verba condiciona-se ao processo de seleção de diretores, mas apresenta uma gramática diferente quando permite somente o uso de critérios técnicos, ou a soma deles, com a participação da comunidade escolar. Por conseguinte, há um desalinho com o PNE, uma vez que o texto do Plano não usa o conectivo “ou”, mas o termo “conjuntamente” na Estratégia 19.1. Há uma espécie de corrupção normativa envolvendo a lei menor, do Fundeb, e a lei maior, do PNE, que merece análise detalhada.

O percurso metodológico da pesquisa contemplou a busca pelos editais realizada em endereços eletrônicos oficiais do estado de São Paulo, bem como do Sindicato de Especialistas de Educação do Magistério Oficial do Estado de São Paulo (UDEMÓ)¹. O foco da pesquisa recaiu sobre os critérios de mérito presentes em todos os editais para o cargo de diretor escolar no estado publicados no período de 1944 a 2017 contemplando o primeiro e o último editais disponíveis.

Este artigo está dividido em três seções: inicialmente, discutimos a noção de mérito e meritocracia. Na seção 2, apresentamos a noção de mérito no contexto do campo educacional com foco no processo de seleção de diretores tendo como marco a aprovação do PNE (2014). Discutimos, ainda, como o estado de São Paulo se apropriou dessa normativa. Na seção 3, analisamos os editais mencionados, buscando refletir sobre os requisitos para investidura no cargo apresentados em cada um deles. Em seguida, tecemos algumas considerações finais.

¹ Disponível em <https://www.udemo.org.br/>.

O debate sobre mérito e meritocracia

Kreimer (2000) relata que o conceito de mérito implica a condição de possibilidade e reconhecimento das virtudes individuais; assim, cada indivíduo deve ser capaz de despertar suas virtudes, embora isso esteja ligado intimamente a sua condição econômica. Para a autora:

Sua condição de possibilidade é o reconhecimento de virtudes individuais que, embora possam ser despertadas por um deus, não podem eles depender da linhagem — ou pelo menos de uma forma declarada — da riqueza econômica. Junto ao conceito, cuja pré-história remonta à Grécia Clássica, *nasce* o ideal da excelência (*areté*), segundo o qual cada pessoa deve ser capaz de alcançar o autocontrole com base nas suas próprias competências e habilidades. (KREIMER, 2000, p. 10, tradução nossa)

Kreimer (2000) enfatiza que o mérito é composto por virtudes que, embora possam ser despertadas por um deus, também os seres humanos podem instigar, por vezes ante obstáculos, como o econômico, mesmo que implícito. Nesse sentido, observamos que o fator social/econômico estará diretamente ligado ao mérito, e o aparecimento da excelência como um caminho para atingir a perfeição, o prêmio. O ideal de excelência (*areté*) nos remete à perfeição, e o ato de selecionar e classificar separa o superior do inferior. Conforme a autora, “o ideal de excelência que a ética meritocrática significa apresenta muitas tensões com o ideal igualitário moderno. O hábito de peneirar cada ideia, cada ação universal humana e todos os objetos, comparando o melhor e o pior, o superior e o inferior, subordinado e insubordinado” (KREIMER, 2000, p. 157, tradução nossa).

Litller (2018) define a meritocracia como um sistema estruturado em torno da promoção de pessoas selecionadas com base na realização individual — ou seja, com ênfase no indivíduo. Para a autora, a meritocracia se refere a um sistema social em que pessoas são selecionadas por alguma fonte indefinida como consequência de seus méritos, e chama a atenção para a tentação de julgar definições de dicionários como verdades empíricas imutáveis, ressaltando que muitas delas são condensadas — daí a necessidade, então, de avaliar épocas e contextos. Conforme a autora, “a meritocracia tem sido uma palavra usada para descrever tanto um sistema quanto um conjunto de discursos, significados culturais, associações, ideias, julgamentos, presunções e emoções sobre ele” (LITLLER, 2018, p. 28, tradução nossa).

O termo “meritocracia” aparece em 1958 no livro de Michael Young, *The Rise of the Meritocracy*, sendo esse autor, conforme Litler (2018), considerado por muitos como o seu cunhador. Entretanto, a autora destaca que, dois anos antes, a palavra já havia sido usada por Alan Fox em um jornal chamado *Comentário Socialista*. No artigo, “meritocracia” foi empregada pejorativamente, como potencializadora da desigualdade:

É assim que fica a “meritocracia”; a sociedade em que os talentosos, os espertos, os enérgicos, os ambiciosos e os implacáveis são cuidadosamente peneirados e ajudados em direção às suas posições destinadas de domínio, onde procedem não apenas para desfrutar do cumprimento do exercício de seus dotes naturais, mas também para receber um grande bônus jogado em uma boa medida. (FOX, 1956, p. 13, *apud* LITTLER, 2018)

Nesse trecho do artigo, Fox descreve a meritocracia como um mecanismo de seleção dos melhores, uma sociedade composta pelos talentosos que colhem as recompensas por suas habilidades. Por sua vez, em sua distopia², Michael Young constrói um mundo baseado em um sistema social meritocrático definido pela fórmula $I+E=M$, em que I equivale a inteligência, E significa esforço, e M, mérito. Young relata a ascensão de um novo sistema de mérito que acaba por conduzir não a uma sociedade igualitária, mas a um novo sistema de separação em que o QI (sigla para quociente de inteligência) determina a posição social do indivíduo. No mundo distópico criado por Young, os degraus inferiores são ocupados por ex-ricos e ex-pobres, já que as carreiras terminam aos 50 anos, e o comércio de bebês inteligentes é a condição determinante para ocupar uma posição social de alto nível. Litler (2018) destaca que, embora o livro de Michael Young constitua uma obra de ficção científica, seus questionamentos são contundentes sobre a forma como a ordem social estava sendo refeita e conectada a políticas mais antigas nos debates filosóficos em torno do mérito — como o espaço livre para todos os méritos, que fez parte do debate na década de 1950 nos Estados Unidos.

Nesse contexto, a meritocracia é vista como uma posição de divisão entre o dotado e o não dotado. Mais uma vez, o termo ganha uma conotação negativa em determinados campos, agora no educacional. Litler (2018) afirma que a meritocracia passou por diversas mudanças ao longo das décadas, sendo que o

² Ao contrário da utopia, a distopia remete a um lugar hipotético de extrema opressão.

termo saiu de um patamar negativo para um que representaria a mobilidade social e a igualdade de oportunidades:

“Meritocracia”, portanto, é uma palavra com uma curta história etimológica — dentro de 60 anos —, mas durante esse tempo ela mudou gradual e dramaticamente em seu significado e valor. Saiu de uma crítica negativa e depreciativa de um sistema embrionário de organização estatal que estava criando novas e problemáticas hierarquias usando uma noção controversa de “mérito” na educação, para um termo comemorativo, que conecta individualismo competitivo e “talento” com uma crença na desejabilidade e possibilidade de mobilidade social de uma forma cada vez mais desigual. Inicialmente mobilizado como um termo crítico por meio de um radical discurso socialista, ele sofreu mutação através da social-democracia liberal de esquerda, e então, na década de 1980, “meritocracia” tornou-se um termo totalmente positivo. Foi mobilizado gradualmente em ter uma carga positiva através e pelo neoliberalismo, embora isso tenha acontecido de maneiras diversas, às vezes erráticas. Tem sido e continua a ser moldado como um discurso por diversos constituintes, agentes e sites que incluem cultura popular, teoria social e retórica política. (LITLLER, 2018, p. 41, tradução nossa)

A ideologia da meritocracia, para Litller (2018), está muito ligada à progressão na carreira a partir de começos igualitários, assumindo uma forma específica (como um nome ou marca) ideologicamente carregado em busca do lucro com o pano de fundo da imagem de oportunidades igualitárias, em que todos são capazes de escalar e chegar ao topo da montanha social. A autora conclui dizendo que:

Como vimos, a meritocracia hoje, em sua forma neoliberal, tende a endossar um sistema competitivo e linear de mobilidade social e funciona como um mito ideológico para obscurecer as desigualdades, incluindo o papel desse discurso de que a própria meritocracia atua na redução da mobilidade social. Seu mito de que a mobilidade é usada para criar a ideia de igualdade de condições que não existe. (LITLLER, 2018, p. 46, tradução nossa)

Valle (2013) destaca que a meritocracia não é um princípio que preconiza a igualdade social. Pelo contrário, ela visa distinguir os mais talentosos por meio da autoridade legitimadora. Conforme a autora, a meritocracia tornou-se uma dimensão essencial de seleção das elites e de justificação da sua posição. Gracindo (1995, p. 19), por sua vez, destaca que o concurso revigora a concepção de meritocracia, já que “os adeptos dessa forma parecem reforçar a tese da ideologia pós-liberal que destaca a neutralidade política e supremacia da técnica na administração”. Nesse contexto, indagamos: seria o concurso para diretor uma postura tecnocrática ao se instituir como um processo com base na

meritocracia e na ausência de participação da comunidade? A direção de escolas públicas deve ser ocupada por candidatos levando em conta exclusivamente a legitimidade assentada na excelência acadêmica, obtida via aprovação em concurso? Como articular a legitimidade acadêmica com a legitimidade política e pedagógica?

Amaral (2021), em análise dos requisitos necessários vinculados ao mérito do candidato à direção da escola das redes municipais do estado do Rio de Janeiro, agrupou três dimensões: a primeira diz respeito à formação prévia do candidato em cursos de Pedagogia ou na área educacional; a segunda consiste em um candidato “ficha-limpa”, sem pendências judiciais e/ou administrativas; e a terceira reside na condição de que a experiência como docente do candidato à direção da escola varie de três (3) a cinco (5) anos. Em nenhuma das redes investigadas há concurso público para diretor escolar, prática não utilizada no estado do Rio de Janeiro. Dentre os documentos analisados, quase todos estão alinhados ao PNE e aprovaram critérios de mérito e desempenho dos candidatos somados à participação da comunidade através de eleição ou consulta pública³. No caso do estado de São Paulo, os critérios técnicos relacionados ao desempenho do candidato irão se consubstanciar por meio do resultado obtido na prova do concurso público, que pode, aparentemente, se mostrar progressista por afastar interferências políticas, patrimonialistas e clientelistas, mas que passa a ser regressista por excluir a comunidade do processo de escolha.

Conforme Barbosa (2003, p.22), “a meritocracia não atribui importância a variáveis sociais como origem, posição social, econômica e poder político” no acesso a posições sociais ou direitos, mas apoia-se no desempenho dos indivíduos para ordenamento social. No entanto, como destacado pela autora, não há modelos unânimes sobre o que é mérito, nem como mensurá-lo. Acreditamos, com base em Barbosa (2014), que o concurso público para diretores na rede estadual paulista apoia-se em uma meritocracia institucional, princípio consagrado nas organizações modernas que, com base em critérios de seleção cujas regras são previamente estabelecidas e conhecidas por todos os participantes, estipula uma situação igualitária inicial que garante igualdade de

³ A pesquisa analisou documentos de 42 municípios fluminenses que regulamentam a gestão democrática.

oportunidade para todos naquela circunstância. As diferenciações que resultarem desse momento inicial são interpretadas como consequência do conjunto de habilidades e talentos de cada um, medidas por meio de sistemas de avaliação de desempenho, como provas teóricas — o que ocorre em São Paulo e em outros dois entes federativos, Bahia e Distrito Federal, que escolhem seus diretores por seleção técnica (VIEIRA, 2006).

O mérito do candidato na política educacional paulista

Em diálogo com Sandel (2020), entendemos os critérios de mérito como credenciais que habilitam o candidato ao cargo de diretor escolar, e argumentamos até que ponto tais credenciais protegem o processo de seleção de diretores na perspectiva de uma gestão democrática, conforme inscrita no PNE (BRASIL, 2014).

O texto político do PNE, aprovado em 2014, faz menção a critérios técnicos de mérito e desempenho. Mas como esses critérios se traduzem? Como cada instância subnacional converte para as suas normas o entendimento do que seja o mérito do candidato? Barbosa (2003, p. 22), ao falar sobre meritocracia, afirma que “podemos defini-la como um conjunto de valores que postula que as posições dos indivíduos na sociedade devem ser consequências do mérito de cada um”. Por outro lado, quando pensamos em desempenho, Barbosa (2014) deixa claro que existem múltiplas interpretações acerca de como avaliar o desempenho e do que realmente entra no cômputo. Trazendo para o contexto da seleção de diretores escolares, observa-se que o concurso público é a única forma meritocrática definida pelo estado de São Paulo para concorrer a esse cargo. Barbosa (2014) afirma que os critérios meritocráticos entram em cena como um ato do Estado, e não uma demanda da sociedade, sendo que, ao longo do tempo, perpetuaram-se também como uma forma de hierarquização social:

A introdução de critérios meritocráticos, principalmente na esfera pública, sempre foi uma outorga do Estado para a sociedade, como no caso dos concursos públicos, que inicialmente sofreram uma grande reação dentro do próprio governo, entre os políticos e no interior das organizações. Nunca foi uma demanda da sociedade. Posteriormente, esses critérios outorgados pelo governo cristalizaram-se e passaram a coabitar com outros de hierarquização social, sem que, contudo, a lógica meritocrática que os inspirava se tornasse o valor englobante,

no interior do próprio Estado e das organizações. (BARBOSA, 2014, p. 85)

No contexto paulista, o concurso público seria uma forma de garantir a todo cidadão a oportunidade de concorrer a um cargo público, especificamente o de diretor escolar, como garante a Constituição Federal, que expressa, em seu artigo 37, “que os cargos públicos são acessíveis a todos”. Apesar dessa garantia, observa-se, dentro desse processo, que há critérios seletivos definidos com base em normas legais e na discricionariedade do agente público. No caso do diretor de escola do estado de São Paulo, podemos exemplificar citando o edital do último concurso, realizado no ano de 2017 (SÃO PAULO, 2017). Além dos requisitos mínimos, como a licenciatura plena em Pedagogia — uma exigência legal conforme a LDB 9.394 (BRASIL, 1996) —, o candidato deveria ter atuado por pelo menos oito anos como professor da educação básica pública — uma decisão discricionária do agente público. Afinal, qual critério técnico legitima o marco de oito anos de experiência? Podemos destacar também a atribuição de um (1) ponto para cada ano em que o professor exerceu a função de diretor em caso de designação. Assim, Barbosa (1996, p. 59) destaca que “a questão não é a existência de um sistema de meritocracia no serviço público brasileiro, mas sim a sua legitimidade na prática social”.

Compreendemos que a exigência de experiência de oito anos como professor carrega a dimensão pedagógica, mas qual a legitimidade acerca da dimensão política da gestão escolar? Paro (2003, p. 31) afirma que “[...] é preciso que ele [o diretor] apresente legitimidade diante do pessoal escolar e dos usuários da escola. E legitimidade não se mede por concursos, mas pela livre manifestação da vontade da maioria”. Seria o modelo paulista mais uma forma de perpetuar a função de diretores e professores que já estão na rede de São Paulo e conhecem toda a sistemática, visto que estes conseguem pontos, como já mencionado, por exercício da função, criando uma reserva de mercado para candidatos locais?

O concurso público como forma de seleção apresenta uma série de questões que necessitam de debate entre a sociedade, além de não atender ao PNE em seu artigo 9º e sua Meta 19. Importa destacar que a participação da comunidade no processo de seleção de diretores escolares também foi

suprimida no Plano de Educação do estado de São Paulo, que reafirma o concurso como única forma de acesso ao cargo, como destacado a seguir:

Garantir que o provimento do cargo de Diretor das escolas públicas da rede estadual dar-se-á por critério meritório, conforme previsto na Constituição Federal — por concurso público de provas e títulos — para professores de carreira. (SÃO PAULO, 2016)

A comunidade escolar tem um papel fundamental nas escolas, como bem ressalta a LDB 9.394 (BRASIL, 1996), que determina sua participação em conselhos escolares e demais órgãos de colegialidade, como grêmios estudantis e associações de pais e mestres. Nesse contexto, argumentamos que o Executivo paulista cria estratégias e desenhos normativos que modulam o perfil desejado do candidato; argumentam que o acesso ao cargo se alinha à legislação federal por garantir a impessoalidade, e acabam por desidratar o processo democrático nas escolas impedindo a participação da comunidade. Acreditamos que a participação da comunidade escolar no processo de seleção de diretores de escolas públicas é um dos critérios para uma gestão democrática.

Tal participação deve ocorrer de maneira efetiva nos planos de ação da organização escolar, devendo ser ativa no processo de escolha do diretor, em conselhos escolares, grêmios, associações de pais e mestres, na elaboração e construção dos projetos político-pedagógicos, bem como nas prestações de contas e reuniões escolares, como orienta o PNE. Dessa forma, a participação tem papel fundamental em uma gestão democrática — mais que participar da seleção de diretores, a comunidade escolar deve exercer seu papel legitimador em uma sociedade democrática. Com isso, o exercício de acompanhamento do bem público torna-se um processo mais transparente com a participação daqueles que trabalham na escola, e os estudantes.

Após a aprovação do PNE, fica claro que os estados e municípios devem aprovar legislação que contemple, na seleção de diretores, os critérios técnicos de mérito e desempenho e a participação da comunidade. Assim, cada ente federado terá uma legislação, ou interpretação do que será mérito e desempenho. Em 2009, foi aprovado pela Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (ALESP) o Projeto de Lei PL 29/09, denominado Programa de Valorização pelo Mérito, transformado na Lei Complementar nº 1.097, de 27 de outubro de 2009, e atualizado pela Lei Complementar nº 1.143, de 11 de julho

de 2011, que institui o sistema de promoção para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo.

Cabe destacar que, conforme o Projeto de Lei 29/09, “os integrantes do quadro do magistério poderão auferir importantes ganhos de remuneração ao longo de suas carreiras em função apenas de seu esforço e dedicação [valorização do mérito]” (SÃO PAULO, 2009, p. 4). Nesse contexto, trata-se do plano de carreiras proposto para os funcionários efetivos e estáveis da rede estadual de ensino, destacando que o mérito se encontra ligado ao esforço e dedicação que se traduz em desempenho, o que será aferido por uma avaliação.

O desempenho dos funcionários da educação da rede estadual paulista é aferido por uma avaliação anual que deveria acontecer no mês de maio em todos os anos. Outro fator que podemos destacar diz respeito à pontuação a ser atingida: quanto maior a faixa em que se está concorrendo, maior deve ser a pontuação na avaliação de desempenho. Para realizar essa avaliação de desempenho, faz-se necessário cumprir alguns requisitos, como permanência na mesma unidade de ensino ou administrativa e assiduidade de acordo com a Lei Complementar nº 1.097/09.

O Decreto nº 55.217/2009, que regulamenta a Lei 1.097/09, especifica, em seu artigo 6º, que esse tempo corresponde a “1.168 (um mil cento e sessenta e oito) dias para a promoção da faixa 1 para a faixa 2 ou 876 (oitocentos e setenta e seis) dias nas faixas subsequentes” (SÃO PAULO (ESTADO), 2009a, s/p). Ou seja, para almejar a primeira promoção, o docente precisa ter permanecido na mesma escola por pouco mais de três anos, enquanto para as promoções seguintes, o tempo mínimo é de cerca de dois anos e meio. Outro ponto fundamental para a promoção também é abordado na Lei Complementar nº 1.097/2009 (Artigo 3º), da exigência de que o servidor “some pelo menos 80% (oitenta por cento) do máximo de pontos possível da tabela de frequência, de acordo com sua assiduidade ao trabalho”. O Decreto nº 55.217/2009, em seu Artigo 7º, reforça tal premissa e detalha o cálculo da pontuação, considerando faltas e incentivando a presença por meio de pontos extras para quem não utiliza abonos.

Com isso, mesmo que o servidor público atinja os requisitos e nota suficientes para lograr êxito na avaliação de desempenho, deverá se esforçar ainda mais, pois do total, somente 20% dos candidatos serão agraciados com o

“mérito”, concordando, assim, com as palavras de Barbosa (1996, p. 89), para quem “o mérito, resultado do desempenho e das diferenças substantivas individuais, depende do indivíduo e de suas especificidades: nem todos podem tê-lo ou consegui-lo”.

Portanto, podemos inferir que o mérito na rede estadual paulista aplica-se à seleção do melhor profissional, baseado no desempenho verificado por uma avaliação composta de conteúdos pedagógicos em que o profissional deverá empenhar-se para atingir a melhor posição. O cenário paulista se mostra em dissonância em relação ao PNE no que diz respeito à Meta 19 e suas estratégias, pois quando pensamos em mérito e desempenho, encontramos as peculiaridades do concurso público e sua continuidade por décadas na história da política educacional paulista. Assim, definir mérito é algo complexo, pois tem a ver com o circunstâncias e momentos históricos, e os sujeitos que circulam nos contextos de influência e produção de texto (MAINARDES, 2006). Como destacado por Lima (2019), estamos diante de uma “meritocracia contemporânea que assume a condição de um ideal positivo e destaca a aplicação do esforço pessoal como questão meramente volitiva” (p. 10).

Critérios de mérito nos editais para diretor escolar no estado de São Paulo

Nesta seção, apresentaremos uma perspectiva histórica, no sentido de retomarmos os editais que regulamentam a seleção de diretor escolar no estado de São Paulo. Percebe-se que os critérios meritórios variaram substancialmente no curso do tempo. O Quadro 1 alude os critérios de mérito presentes nos editais de concurso para diretor escolar.

Quadro 1 – Critérios de mérito nos editais de concurso para diretores escolares no estado de São Paulo

Ano de publicação do edital	Critérios de mérito
1944	Quatrocentos (400) dias de exercício no magistério público; frequência média da classe ou escola regida pelo candidato; e total de pontos obtidos pela promoção dos alunos.

Concurso público para diretores escolares no estado de São Paulo e os critérios de mérito do candidato

Ano de publicação do edital	Crítérios de mérito
1951	Atestado fornecido por autoridade escolar declarando que o candidato vive em comunhão matrimonial; se viúvo, declarar o número de filhos que vivem às suas expensas. Três (3) pontos ao candidato casado ou viúvo com filhos menores e ao que provar ser arrimo de família; mais um (1) ponto por filho além de três (3).
1954	Professores primários com mais de três (3) anos de efetivo exercício no magistério.
1956	Professores primários com mais de três (3) anos de efetivo exercício no magistério público. Dez (10) pontos por curso completo de administrador escolar.
1962	Professores primários com mais de três (3) anos de efetivo exercício no magistério; os candidatos que tiverem conseguido promoção média de vinte (20) alunos nos últimos dois anos, bem como média de títulos acima de cinquenta pontos.
1966	Professores primários com mais de três (3) anos de efetivo exercício no magistério público. Dez (10) pontos por curso completo de administrador escolar.
1979	Licenciatura plena em Pedagogia com habilitação em Administração Escolar; ter, no mínimo, três (3) anos de efetivo exercício na carreira do magistério público estadual.
1982	Ser portador de licenciatura plena em Pedagogia com habilitação em Administração Escolar; ter, no mínimo, três (3) anos de exercício no magistério oficial de 1º e/ou 2º graus do estado de São Paulo.
1988	Licenciatura plena em Pedagogia com habilitação específica em Administração Escolar de 1º e 2º graus; ter cinco (5) anos de exercício em função docente e/ou de especialista de educação de 1º e/ou 2º graus no ensino regular do estado de São Paulo, no caso de ingresso, e três (3) anos de efetivo exercício no cargo de docente e/ou de especialista de educação no magistério público oficial de 1º e/ou 2º graus da Secretaria de Estado da Educação do Estado de São Paulo.
2001	Diploma do curso de licenciatura plena em Pedagogia ou diploma do curso de mestrado ou doutorado na área de

Ano de publicação do edital	Crítérios de mérito
	Educação; ter o mínimo de oito (8) anos de exercício, efetivamente prestado no magistério.
2007	Ter, no mínimo, 8 (oito) anos de exercício, efetivamente prestado no magistério; ser portador de pelo menos um dos títulos: diploma, devidamente registrado, de licenciatura plena em Pedagogia; diploma de mestrado ou doutorado na área de Educação; certificados de conclusão de curso devidamente aprovados de pós-graduação, em nível de especialização na área de formação de especialista em Educação (Gestão Escolar), com carga horária de, no mínimo, oitocentas (800) horas.
2017	Ter, no mínimo, oito (8) anos de efetivo exercício de magistério; ser portador de pelo menos um dos títulos: diploma de licenciatura plena em Pedagogia; diploma de pós-graduação na área de Educação.

Fonte: Editais dos concursos públicos para diretor escolar no estado de São Paulo.

No primeiro edital, publicado em 1944 (SÃO PAULO, 1944), os critérios para ser diretor de grupo escolar (atual diretor de escola) requisitavam quatrocentos (400) dias de efetivo exercício no magistério público, frequência média da classe ou escola regida pelo candidato e total de pontos obtidos pela promoção dos alunos. Além disso, o profissional com alto índice de retenção de alunos seria desconsiderado. Outro critério referia-se à frequência da classe, que deveria ser assídua às aulas. Observamos nesse edital a transferência da responsabilidade do sucesso de alunos unicamente para o professor, como se outros critérios que influenciam a frequência e aprovação — a exemplo da escola e da família — pudessem ser desconsiderados, personificando no diretor o êxito ou o fracasso dos estudantes.

O edital de 1951 (SÃO PAULO, 1951) traz algumas mudanças nos requisitos. Diferentemente do edital anterior, o candidato ganharia três pontos se fosse casado ou viúvo e mais um ponto por filho até, no máximo, três. Nota-se um esforço para inserir no cargo de diretor um indivíduo cuja imagem se coadunava ao cidadão do sexo masculino, casado ou viúvo e pai de família, o que corresponde a um padrão tradicional e conservador. Nesse aspecto, constituir família no modelo considerado adequado consistia em um requisito de

mérito para atuar como diretor escolar, instituindo uma forte pauta de costumes e valores.

No edital de 1954 (SÃO PAULO, 1954), é possível observar como principal mudança para o candidato que concorre ao cargo de diretor escolar o aumento no tempo de experiência no magistério público. Anteriormente, esse período era de 400 dias letivos (aproximadamente dois anos); nesse edital, por outro lado, só poderiam se inscrever no concurso professores com mais de três anos de experiência no exercício do magistério, o que se mantém no edital de 1956 (SÃO PAULO, 1956). Tal documento se diferencia dos anteriores, pois, além de todos os requisitos mencionados nos editais prévios, demanda avaliações de cultura geral (conhecimento baseado na formação profissional do professor) e cultura especializada (conhecimentos referentes à educação em geral, psicologia educacional, sociologia educacional, biologia educacional, administração escolar e estatísticas). Além disso, seria aferido dos candidatos “o grau de inteligência” por meio de provas de personalidade que buscavam analisar as qualidades consideradas adequadas para a função, elencadas no edital como agressividade controlada, aptidão para liderança e equilíbrio emocional. Esse mesmo texto aparece nos editais de 1962 e 1966 (SÃO PAULO, 1962; 1966).

O edital de 1954, portanto, considera o tempo de experiência como critério meritocrático, exigindo o exercício mínimo de três anos. Já os editais de 1956, 1962 e 1966 levam em conta, além da experiência, o conhecimento especializado na área de educação, atestado por meio de provas. No entanto, além dos conhecimentos acadêmicos, seriam testadas também características psicológicas, o que delineia o profissional idealmente esperado para o cargo. Desse modo, certos comportamentos avaliados positivamente seriam tidos como requisitos de mérito.

Os editais de 1979 e 1982 (SÃO PAULO, 1979; 1982) trazem como requisitos para o candidato licenciatura em Pedagogia com habilitação em Administração Escolar e o mínimo de três anos de efetivo exercício no magistério público paulista. Como se vê, a formação universitária especializada nesse momento passa a ser considerada requisito para o candidato ao cargo de diretor de escola. Destaca-se que, na década de 70, a educação brasileira passava por mudanças na legislação educacional através das Leis nº 5.540/1968 e 5.692/71,

introduzindo um modelo tecnicista a partir da fixação de normas, organização do ensino superior e a instituição das diretrizes e bases para o 1º e 2º graus.

Em 1988 (SÃO PAULO, 1988), os requisitos para concorrer ao cargo de diretor escolar passam a exigir cinco anos em função docente e/ou especialista no exercício do magistério oficial do estado de São Paulo, o que se mantém no edital de 1998 (SÃO PAULO, 1998). Além da ampliação do tempo de experiência, o critério de mérito nesses editais evidencia a atividade do profissional no cenário educacional paulista como requisito para concorrer ao cargo em detrimento de profissionais vindos de outras redes.

Em 2001 (SÃO PAULO, 2001), o edital para concurso público de diretor escolar apresenta como requisito ser portador de licenciatura em Pedagogia ou mestrado/doutorado na área da Educação. Outra mudança presente nesse edital é o tempo de experiência de oito anos no magistério público. Destaca-se a mudança em relação aos editais anteriores, pois profissionais de outras redes passaram a concorrer juntamente a um candidato do estado de São Paulo. Outra alteração importante é a possibilidade de profissionais sem licenciatura em Pedagogia concorrerem, considerando sua formação em pós-graduação *stricto sensu* na área de Educação.

Em 2007 (SÃO PAULO, 2007), o concurso para o cargo não promove grandes mudanças em relação ao anterior. O que se observa é que, no que diz respeito à formação, além da licenciatura em Pedagogia, mestrado/doutorado na área da Educação, o candidato com especialização em gestão escolar com, no mínimo, oitocentas (800) horas também poderia concorrer ao cargo.

Em 2017 (SÃO PAULO, 2017), o último concurso realizado para diretor de escola do estado de São Paulo até a conclusão deste artigo, os requisitos se mantêm: oito (8) anos de experiência no magistério público e licenciatura plena em Pedagogia ou diploma de pós-graduação na área da Educação. Neste caso, o edital abre um precedente para que profissionais graduados em outras áreas também concorram ao cargo, desde que disponham de pós-graduação em Educação. No critério de pontuação para esse concurso, os títulos de mestrado teriam um valor de 5 pontos; doutorado, 7; especialização, 3; e se o candidato tivesse exercido a função de vice-diretor ou diretor de escola, poderia receber até 8 pontos, 1 por ano. Ou seja, a atuação prévia no cargo de diretor também

consiste em critério de mérito, tendo este profissional vantagem em relação aos demais.

Com todo o exposto, podemos perceber que a noção de mérito variou substancialmente ao longo do tempo. Relações familiares, aprovação de alunos e características comportamentais, por exemplo, deixaram de ser considerados requisitos de mérito. Por outro lado, a experiência profissional e a formação acadêmica (agora mais ampla) firmaram-se como fatores representativos do profissional que deseja concorrer ao cargo de diretor escolar, amplificando-se as questões técnicas e a formação prévia do candidato, embora mantendo-se a dimensão participativa da comunidade apartada do processo.

Análise dos resultados

A análise dos editais de concurso para diretor escolar no estado de São Paulo revela uma evolução nos critérios de mérito ao longo do tempo, corroborando a perspectiva de Litler (2018) sobre a natureza mutável e contextualmente dependente da meritocracia. Inicialmente, critérios como estado civil e número de filhos eram considerados relevantes, refletindo valores sociais conservadores da época. Posteriormente, houve ênfase crescente na formação acadêmica e na experiência profissional, o que, à primeira vista, poderia indicar um movimento em direção a uma seleção mais técnica e imparcial, alinhada com o ideal meritocrático moderno e a profissionalização da atividade do diretor escolar. No entanto, essa ênfase na formação e experiência não garante, por si só, a igualdade de oportunidades, como apontado por Barbosa (2003) e Valle (2013).

Adicionalmente, a ausência da participação da comunidade escolar no processo seletivo, apesar de prevista no PNE, evidencia um descompasso entre a política educacional vigente e o ideal de gestão democrática defendido por diversos autores do campo, como Paro (2003), Souza (2009) e Amaral (2021). A centralidade dos critérios técnicos nos editais reforça a visão tecnocrática criticada por Gracindo (1995) e Lima (2019), que privilegia a dimensão técnica em detrimento da dimensão política da gestão escolar. A comunidade escolar, como aponta Amaral (2019, 2021), é um ator fundamental na construção de uma gestão democrática, e sua exclusão do processo seletivo de diretores representa

um retrocesso em relação às políticas que buscam fortalecer a participação e a autonomia das escolas. A análise dos editais também permite questionar a neutralidade do concurso público como ferramenta de seleção meritocrática, como proposto por Barbosa (2014). As regras e critérios estabelecidos, embora aparentemente objetivos, podem perpetuar desigualdades e favorecer certos grupos, reforçando hierarquias sociais preexistentes.

A evolução dos critérios de mérito nos editais paulistas revela um distanciamento do princípio da gestão democrática e da participação da comunidade escolar, privilegiando uma visão tecnocrática e potencialmente excludente. A meritocracia, como mostram os resultados da pesquisa, não é um conceito neutro, e sua aplicação no contexto da seleção de diretores escolares precisa ser problematizada e debatida, considerando as especificidades do contexto educacional e a importância da legitimidade política e pedagógica na construção de uma gestão escolar de alta intensidade democrática.

Considerações finais

Após a análise, observamos que os requisitos de muitos dos editais são ferramentas para selecionar um público específico, tal qual a experiência no magistério paulista como critério e o tempo de experiência (que sofreu grandes variações desde o primeiro concurso — de quatrocentos dias letivos ao atual, oito anos). De certa forma, o estado limita o público que terá acesso ao concurso ou concede vantagens a certos perfis, como ocorreu no último concurso, em 2017, em que o candidato com experiência como diretor na rede paulista poderia pontuar até oito pontos a depender de períodos prévios de atuação como vice-diretor ou diretor de escola. Na cena contemporânea, observa-se que, no próprio Plano Estadual de Educação (PEE) do estado de São Paulo, a participação da comunidade inexistente no processo de seleção, como preconiza a Meta 19, que prevê o provimento do cargo de diretor das escolas públicas da rede estadual por critério meritório, conforme previsto na Constituição Federal — por concurso público de provas e títulos — para professores de carreira (SÃO PAULO, 2016).

Diante do exposto, podemos inferir que os requisitos ou critérios que regem os editais muitas vezes selecionam ou apontam para um público específico, como no caso dos diretores da rede estadual paulista. Contudo, a

definição de mérito ainda necessita de amplo debate como campo educacional, especialmente quando se trata de um processo de seleção de diretores escolares e sua relação com a gestão democrática da escola. Acreditamos na necessidade de tensionar a forma de seleção de diretores no estado de São Paulo, não somente para ampliar o debate sobre mérito e meritocracia, mas, essencialmente, para destacar a ausência da voz das comunidades escolares no processo. Afinal, como se faz a escola sem seus usuários e destinatários?

Acreditamos, ainda, que é preciso cautela acerca da perspectiva de seleção do diretor escolar através de critérios técnicos de mérito, porque a interpretação desses significantes tende à aproximação de uma proposta gerencial da administração pública na demanda pela melhor qualidade dos serviços no setor público, numa perspectiva que transpõe para a escola as relações de eficiência e eficácia sobre os processos de ensino e de aprendizagem, indo de encontro ao entendimento da escola como uma organização social.

A seleção de diretores constitui um importante passo para uma gestão democrática das escolas à medida que seu mecanismo está vinculado ao processo mais amplo de uma ordem democrática. Indagamos se o que movimentaria a estrutura da escola para uma organização de cunho democrático seria o controle sobre o perfil dos candidatos à direção ou o modelo de acesso do diretor à função. Entendemos que a forma de governo que mais parece ampliar a democracia seria a que assume os diversos coletivos integrantes da escola. Nesse sentido, o poder de decisão distribuído horizontalmente poderia aproximar a escola da composição de uma demanda mais democrática de gestão a partir das representações/identificações de demandas dos coletivos escolares.

Referências

AMARAL, Daniela Patti do. Participação da comunidade na seleção de diretores de escolas públicas: Movimentos no estado do Rio de Janeiro. **Educativa: Revista de Educação**, Goiânia, Brasil, v. 22, n. 1, p. e7114, 2019. Disponível em: <https://seer.pucgoias.edu.br/index.php/educativa/article/view/7114>. Acesso em: 15 ago. 2024.

AMARAL, Daniela Patti do. Seleção de diretores escolares no estado do Rio de Janeiro: critérios técnicos e participação da comunidade nos textos políticos municipais. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 15, n. 33, p. 973-996, set./dez. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.22420/rde.v15i33.1291>. Acesso em: 10 mai. 2021.

BARBOSA, Livia. Meritocracia à brasileira: o que é desempenho no Brasil? **Revista do Serviço Público**, ano 47, v. 120, n. 3, set./dez. 1996. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/396>. Acesso em: 10 mai. 2021.

BARBOSA, Livia. **Igualdade e Meritocracia**: a ética do desempenho nas sociedades modernas. 4ª ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.

BARBOSA, Livia. Meritocracia e sociedade brasileira. **Revista de Administração de Empresas FGV-EAESP**, São Paulo, v. 54, n. 1, p. 80-85, jan./fev. 2014. Disponível em: <https://hml-bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/20897>. Acesso em: 10 mai. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação— PNE e dá outras providências. Brasília, DF, 2014.

BRASIL. **Lei Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 10 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020**. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.113-de-25-de-dezembro-de-2020-296390151>. Acesso em: 24 out. 2022.

KREIMER, Roxana. **História del mérito**. 2000. Disponível em: https://09c07df6-64ca-4502-a74e-c763b1f251a1.filesusr.com/ugd/59d5b9_9d0b606955ad4325b82503ee2a32cbb.pdf. Acesso em 20 ago. 2024.

LIMA, Licínio C. Uma pedagogia contra o outro? Competitividade e emulação. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 40, 2019.

LITTLER, Jo. **Against meritocracy**: culture, power and myths of mobility. Abingdon, Oxon; New York, NY: Routledge, 2018.

MAINARDES, Jefferson. Abordagem do ciclo de políticas: uma contribuição para a análise de políticas educacionais. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 27, n. 94, p. 47-69, jan./abr. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/NGFTXWNtVvxYtCQHCFyhsJ/>. Acesso em: 20 jul. 2021.

PARO, Vitor. **Eleições de Diretores: A escola pública experimenta a democracia.** 2ª edição. Goiânia: Xamã, 2003.

SÃO PAULO. **Decreto nº 5.884, de 21 de abril de 1933.** Institui o Código de Educação do Estado de São Paulo. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/1933/decreto-5884-21.04.1933.html>. Acesso em: 20 jul. 2021.

SÃO PAULO. **Decreto nº 14.138, de 18 de agosto de 1944.** Dispõe sobre a classificação e consolidação dos cargos e funções gratificadas do funcionalismo público civil do estado de São Paulo. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto.lei/1944/decreto.lei-14138-18.08.1944.html>. Acesso em: 20 jul. 2021.

SÃO PAULO. **Decreto nº 15.005, de 04 de setembro de 1945.** Dispõe sobre reestruturação do Quadro do Ensino e dá outras providências. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto.lei/1945/decreto.lei-15005-04.09.1945.html>. Acesso em: 20 jul. 2021.

SÃO PAULO. **Decreto nº 16.085, de 14 de setembro de 1946.** Dispõe sobre criação de cargos no Quadro do Ensino. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto.lei/1946/decreto.lei-16085-14.09.1946.html>. Acesso em: 20 set. 2021.

SÃO PAULO (ESTADO). **Lei Complementar nº 1.097, de 27 de outubro de 2009.** Institui o sistema de promoção para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/1997/lei.complementar-836-30.12.1997.html>.

SÃO PAULO. **Lei nº 34 de 1946.** Dá nova organização às escolas de instrução primária, e cria uma escola normal. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1846/lei-34-16.03.1846.html>. Acesso em: 20 jul. 2021.

SÃO PAULO. **Lei Complementar nº 1.097, de 27 de outubro de 2009.** Institui o sistema de promoção para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2009/lei.complementar-1097-27.10.2009.html>. Acesso em: 20 jul. 2021.

SÃO PAULO. **Resolução SE 56, de 14 de outubro de 2016.** Dispõe sobre perfil, competências e habilidades requeridos dos Diretores de Escola da rede estadual de ensino, e sobre referenciais bibliográficos e legislação, que fundamentam e orientam a organização de concursos públicos e processos seletivos, avaliativos e formativos, e dá providências correlatas. Disponível em: http://siau.edunet.sp.gov.br/ItemLise/arquivos/56_16.HTM?Time=10/12/2020%2009:48:15. Acesso em: 20 jul. 2021.

SÃO PAULO. **Lei nº 16.279, de 08 de julho de 2016**. Aprova o Plano Estadual de Educação de São Paulo e dá outras providências. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2016/lei-16279-08.07.2016.html>. Acesso em: 20 jul. 2021.

SÃO PAULO. **Decreto nº 16.205, de 17 de outubro de 1946**. Aprova Regulamento para execução do decreto-lei n. 16.085, de 14 de setembro de 1946. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/1946/decreto-16205-17.10.1946.html>. Acesso em: 10 mai. 2021.

SÃO PAULO (ESTADO). **Decreto nº 55.217, de 21 de dezembro de 2009**. Regulamenta a Lei Complementar nº 1.097, de 27 de outubro de 2009, que institui o sistema de promoção para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências. Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo, 22 dez. 2009. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2009/decreto-55217-21.12.2009.html>. Acesso em: 15 ago. 2024.

SÃO PAULO (ESTADO). **Lei Complementar nº 1.097, de 27 de outubro de 2009**. Institui o sistema de promoção para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências. Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo, 28 out. 2009. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2009/compilacao-lei.complementar-1097-27.10.2009.html>. Acesso em: 15 ago. 2024.

SÃO PAULO. **Lei nº 1.302, de 21 de novembro de 1951**. Dispõe sobre a criação de cargos na Parte Permanente do Quadro do Ensino. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1951/lei-1302-21.11.1951.html>. Acesso em: 10 mai. 2021.

SÃO PAULO. **Lei Complementar nº 114, de 13 de novembro de 1974**. Institui o Estatuto do Magistério Público de 1º e 2º graus do Estado e dá providências correlatas. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/1974/lei.complementar-114-13.11.1974.html>. Acesso em: 20 set. 2021.

SÃO PAULO. Assembleia Legislativa. **Projeto de Lei 811/2005**. Dispõe sobre a definição de critérios para ocupação do cargo de diretor nas escolas da rede estadual. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/propositura/?id=606927>. Acesso em: 10 mai. 2021.

SÃO PAULO (ESTADO). **Edital SE 01/2017**. Abertura de Inscrições. Disponível em: <http://www.educacao.sp.gov.br/cgrh/wp-content/uploads/2017/07/IE-SE-01-2017-Edital-de-abertura-Concurso-P%C3%BAblico-Diretor-de-Escola-OK-retificado.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2021.

SOUZA, Angelo Ricardo de. Perfil da gestão da escola pública no Brasil: um estudo sobre os diretores escolares e sobre aspectos da gestão democrática. **Revista Iberoamericana de Educación** (On-line), v.49, p. 1-17, 2009.

VALLE, Ione Ribeiro. Uma escola justa contra o sistema de multiplicação das desigualdades sociais. **Educar em Revista**, Curitiba, n. 48, p. 289-307, jun. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/HX33FhzFhkZmG9JbpDsqF9w/?lang=pt>. Acesso em: 12 abr. 2021.

VIEIRA, Sofia Lerche. Educação e gestão: extraindo significados da base legal. In: LUCE, Maria Beatriz; MEDEIROS, Isabel Letícia Pedroso de (Orgs.). **Gestão escolar democrática: concepções e vivências**. Porto Alegre: UFRGS, 2006, p. 27-50.

YOUNG, Michael. **The Rise of the Meritocracy**. 2ª ed. Londres: Transaction Publishers, 1994.

Recebido em: 05/02/2024

Aceito em: 23/08/2024

Eduardo Gomes Neto

Mestre em Educação pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ); professor no ensino público do Estado de São Paulo.

 edunetobtos@gmail.com

 <http://lattes.cnpq.br/1079006905572168>

 <https://orcid.org/0000-0002-0714-4467>

Daniela Patti do Amaral

Doutora em Educação (UFRJ); Pós Doutora em Organização Escolar (UNIVERSIDADE DO MINHO); professora associada da Faculdade de Educação da UFRJ; docente permanente do Programa de Pós-graduação em Educação da UFRJ -PPGE.

 danielapatti.ufrj@gmail.com

 <http://lattes.cnpq.br/4763703869569847>

 <http://orcid.org/0000-0002-9234-1843>