



## Processo Seletivo de Docentes: Proposta de Alteração de Procedimentos

Célio Tiago Marcato<sup>1</sup>

**Resumo** - Este artigo apresenta um diagnóstico analítico e uma proposta de alteração de procedimentos do atual processo seletivo para formação de cadastro reserva de docentes das Escolas Técnicas Estaduais de São Paulo, conhecidas como Etecs. Tem como objetivo aperfeiçoar o processo para uma adequada formação de cadastro reserva. Como método, apresenta-se como uma pesquisa teórica e aplicada para alteração do modelo de formação de cadastro reserva. Demonstra, como resultado, a existência de obstáculos e consequente ineficiência do modelo atual, e os supostos efeitos da alteração proposta.

**Palavras-chaves:** Etec; Processo Seletivo de Docentes; Administração Escolar; Administração Pública.

**Abstract** - This article presents an analytical diagnosis and a proposal to change the procedures of the current selection process for the formation of a reserve register for teachers at São Paulo State Technical Schools, known as Etecs. It aims to improve the process to an appropriate formation of a reserve register. As a method, it is an theoretical and applied research to change the model of formation of reserve records. As a result, it demonstrates the existence of obstacles and the consequent inefficiency of the current model, and the supposed effects of the proposed change.

**Key Words:** Etec; Teacher Selection Process; School Administration; Public administration.

### 1 – Introdução

As Escolas Técnicas Estaduais do Estado de São Paulo, conhecidas como Etecs, possuem um conjunto normativo que estão em consonância com as normas e ações do escopo da Gestão Democrática da Escola previstas na

---

<sup>1</sup> ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz/ UFSCar – celio.marcato@etec.sp.gov.br

Lei de Diretrizes e Bases da Educação (BRASIL, 1996) e Plano Nacional de Educação (BRASIL, 2010, 2014), em linha com as práticas educacionais existentes. Há sufrágio eleitoral para eleição de diretor, com participação de toda a comunidade escolar; as coordenadorias de curso são decididas após consulta aos pares; o Grêmio Escolar deve se submeter ao sufrágio dos alunos; e o Conselho de Escola é formado por agentes diversos, incluindo eleitos.

Contudo, embora a forma de gestão das Etecs apresente avanços importantes no campo pedagógico e administrativo, há situações pontuais que necessitam de uma revisão em relação à sua concepção e procedimentos. Para este trabalho o foco é o processo seletivo de docentes para formação de cadastro reserva de excepcional interesse público, especificamente o problema que ele apresenta.

O problema: a ineficiência. A forma e o procedimento do processo seletivo de docentes têm gerado contratempos para as escolas. As escolas publicam abertura de processo seletivo e têm dificuldades de contratar quando necessário. Tanto pela falta de candidatos inscritos quanto pela falta de candidatos aprovados em componentes específicos. A hipótese da proposta é que, sendo aplicada, melhoraria e aperfeiçoaria todo o processo, inclusive e principalmente a relação de cadastrados e a possibilidade de pronta contratação.

Dessa forma, o objetivo desse trabalho é apresentar uma alternativa que possa aperfeiçoar o processo seletivo de docentes para adequada formação de cadastro reserva e, por efeito, possibilitar contratação de professores por prazo determinado nas Etecs, de forma a evitar situações de componentes curriculares sem professores com aulas atribuídas. A alteração de concepção e de procedimentos propostas neste artigo está inserida no contexto da administração pública, de forma genérica, e da administração escolar, de forma específica. Por extensão, insere-se, também, nas concepções da gestão democrática da escola, especialmente os princípios da autonomia, com destaque às categorias: escola como um processo político, e construção sócio comunitária da autonomia da escola.

## **2 – Referencial Teórico**

Como fundamento à administração pública, os escritos de Weber (1999) nos fornece o suporte teórico para este tema, visto que na sua visão a administração pública é baseada na legalidade, que busca a legitimidade na norma da lei, distanciando-se da autoridade carismática ou tradicional. A autoridade racional-legal é que permite o predomínio das normas impessoais. Weber (1999, p. 564) ainda destaca a necessidade de impessoalidade no funcionalismo público e sua preocupação em inibir a ingerência das instâncias dirigentes, como resta evidente no trecho a seguir:

Os políticos têm que constituir o contrapeso do funcionalismo. Mas a isto opõe resistência o interesse de poder das instâncias dirigentes da burocracia, as quais sempre aspirarão à liberdade incontrolada, à monopolização dos cargos de ministro para a ascensão de funcionários.

Em relação à administração escolar, os fundamentos são os postulados por Silva (2015, p. 26), que defende a proximidade da administração educacional e escolar com a construção autônoma dos seus objetivos de estudo, apontando que:

uma administração que não discute o sentido público ou moral das finalidades a que se volta, limitando-se a buscar os meios necessários à sua realização, pode até ser eficaz, mas, certamente, não será educacional.

Continuamente, são dois os autores que fundamentam teoricamente os postulados da gestão democrática da escola: Souza (2009) e Lima (2014). O pensamento de Souza e sua articulação com o contexto anunciado deste artigo se evidencia na seguinte passagem (2014, p.125):

A gestão democrática é aqui compreendida, então, como um processo político no qual as pessoas que atuam na/sobre a escola identificam problemas, discutem, deliberam e planejam, encaminham, acompanham, controlam e avaliam o conjunto das ações voltadas ao desenvolvimento da própria escola na busca da solução daqueles problemas..

Destacamos, como o autor sublinha, que as pessoas da escola podem e devem atuar para identificar os problemas e buscar soluções, como é o caso deste artigo. Destacamos, também, as proposições de Lima (2014, p. 1071) sobre as dificuldades em estabelecer a gestão democrática, considerando que a busca pela democracia da gestão escolar é um processo, com suas dificuldades.

Constituindo-se e legitimando-se como uma contribuição indispensável ao processo de realização do direito à educação e à democratização das suas organizações escolares, das suas estruturas, dos processos de decisão, das relações de poder, das práticas educativas e de produção de conhecimento, dos direitos ao exercício da cidadania democrática e da participação ativa, não apenas por parte dos profissionais da educação, mas também, desde logo, dos educandos, das suas famílias, da comunidade, numa perspectiva de construção sócio comunitária da autonomia da escola.

Para alcançar a gestão democrática é preciso abarcar as teorias que a envolvem, tendo em vista que gestão democrática é subjacente a três campos diferentes, embora articulados, do conhecimento, que são: administração, política e educação. É administração porque a gestão da escola pública requer respeito aos princípios da administração pública, principalmente a isonomia, a impessoalidade e publicidade; é política, pois abrange administração, deliberação e sociedade civil; e é educação porque é na escola.

### **3 – Métodos**

O presente artigo é uma proposta de alteração de procedimentos, especificamente a formação de cadastro reserva por meio de processo seletivo de docentes. Para isso, o caminho até a conclusão é composto de etapas: um panorama geral de como é a formação de cadastro reserva por meio do processo seletivo; uma análise crítica seguida de um diagnóstico; e uma proposta. Devido

a estas características, a pesquisa consonante escolhida como método é a pesquisa aplicada, nos seguintes termos (FLEURY; WERLANG. 2017, p. 11):

A pesquisa aplicada concentra-se em torno dos problemas presentes nas atividades das instituições, organizações, grupos ou atores sociais. Ela está empenhada na elaboração de diagnósticos, identificação de problemas e busca de soluções.

Corroborando o entendimento a respeito da pesquisa aplicada as definições de Gil (2006, p. 27)

[...] tem como característica fundamental o interesse na aplicação, utilização e consequências práticas dos conhecimentos. Sua preocupação está menos voltada para o desenvolvimento de teorias de valor universal que para a aplicação imediata numa realidade circunstancial. De modo geral é este o tipo de pesquisa a que mais se dedicam os psicólogos, sociólogos, economistas, assistentes sociais e outros pesquisadores sociais.

De toda forma, por não serem excludentes, este também é um trabalho teórico, nos seguintes termos (BAFFI, 2002, p. 1):

Esse tipo de pesquisa é orientada no sentido de re-construir teorias, quadros de referência, condições explicativas da realidade, polêmicas e discussões pertinentes. A pesquisa teórica não implica imediata intervenção na realidade, mas nem por isso deixa de ser importante, pois seu papel é decisivo na criação de condições para a intervenção.

Os procedimentos metodológicos adotados para subsidiar a pesquisa proposta é a pesquisa bibliográfica e documental, nos seguintes termos (GIL, 2002, p. 44): “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”; e, também: “a pesquisa documental vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa”. Assim, configura-se o escopo metodológico para este artigo, sinteticamente: uma pesquisa aplicada e teórica que utiliza livros, artigos e documentos para embasamentos e fundamentações.

#### **4 – Resultados e Discussão**

As Etecs têm uma forma de seleção e contratação de docentes descentralizadas, por meio dos chamados concursos públicos docentes e processos seletivos docentes (CEETEPS, 2008). A primeira é a forma de seleção para suprir as vagas oriundas de rescisão de contrato de trabalho, falecimento, criação de turmas ou qualquer outra possibilidade em que há surgimento de aulas livres, aquelas aulas em que nenhum professor habilitado [com formação aprovada pelo Centro Paula Souza, via catálogo de requisitos, para o componente curricular] e contratado se apresentou para atribuição de aulas. A segunda é a forma de seleção para suprir as contratações emergenciais, excepcionais, que não podem ser objetos de abertura de concurso público. O objetivo deste é formar um cadastro reserva para ser utilizado quando há a

necessidade de contratação temporária. Embora possa ser utilizado, eventualmente, para contratação para as aulas livres, a recorrência maior é para a contratação para aulas não livres. As aulas não livres, ou aulas em substituição, são aulas atribuídas a um professor, mas que não são ministradas, pois o professor atribui e afasta-se das aulas. Esse afastamento pode ocorrer em virtude de licença saúde, licença para tratar de assuntos particulares (CEETEPS, 1997a) afastamento para cursar pós-graduação *stricto sensu* (CEETEPS, 1997b), licença gestante, coordenação, relações institucionais, parceria empresa escola, responsável por laboratório e cargos de direção.

Os professores contratados por meio do processo seletivo para contratação de professores por prazo determinado têm papel fundamental na escola. Substitui considerável quantidade de aulas, justamente aquelas atribuídas pelos professores que ocupam cargos ou funções de gestão, como coordenadores e diretores, entre outras situações mencionadas acima. Contudo, o processo de seleção válido até o dia 15 de setembro de 2020 (CEETEPS, 2018) mostrou-se ineficiente. Essa ineficiência foi constatada por meio de observação<sup>2</sup> junto as Etecs da região central. Observou-se a dificuldade de contratarem professores, mesmo com abertura de processo seletivos docentes. Considerando que a região Central tem Etecs pequenas, médias e grandes, inferimos ser essa uma amostragem segura da totalidade. Além disso, é possível inferir que essa ineficiência é um problema coletivo pela quantidade de mensagens eletrônicas oferecendo aulas disponíveis. Na tentativa de melhorar e simplificar o processo foi instituído um novo manual (CEETEPS, 2020), cuja mudança substancial é a permissão de somente um componente curricular por processo. Entretanto, essa mudança não combate o problema da ineficiência, como resta demonstrado na sequência.

Antes (CEETEPS, 2018), a inscrição devia ser feita para o processo seletivo e o candidato assinalava quais componentes queria participar, considerando sua formação. Para cada componente curricular havia uma seleção, com prova de títulos [memorial circunstanciado] e prova didática [aula teste]. Dessa forma, em um processo seletivo com dez componentes curriculares, o máximo de componentes antes aceitos por processo, dever-se-ia elaborar, pelo menos, trinta temas para a prova didática, considerando que são três temas por componente, e mobilizar grande quantidade de professores para as bancas de avaliação e análise do memorial circunstanciado, tendo em vista que são três professores por banca. Muitos candidatos se inscreviam em vários componentes curriculares e havia componentes curriculares sem nenhuma inscrição. Ainda havia componentes curriculares com inscrições, mas sem aprovados, seja pela ausência, ou porque não atingiram nota mínima para aprovação. Agora só é permitido um componente por processo. O problema continua, com agravante: as Etecs terão que realizar maior quantidade de abertura de processos, arcando com ônus administrativo, com publicações de cronograma, deferimento, convocação para a prova, resultados e homologação. Da mesma forma, haverá muitos candidatos inscritos em vários componentes curriculares e continuará havendo componentes curriculares sem nenhuma inscrição. Haverá componentes curriculares com inscrições, mas sem aprovados, seja pela ausência, ou porque não atingiram nota mínima para aprovação [obstáculo 1].

---

<sup>2</sup> Na seguinte definição: “a coleta de dados por observação é seguida de um processo de análise e interpretação, o que lhe confere a sistematização e o controle requeridos dos procedimentos científicos (GIL, 2002, p.101).

Assim, a abertura de dez processos seletivos pode não resultar em cadastro com candidatos aprovados e habilitados em todos eles. Essa é a primeira consequência do obstáculo 1 {consequência 1 A}, visto que não é possível prever quais aulas ficarão disponíveis. As aulas em substituição surgidas em virtude de afastamento para coordenação e direção são, parcialmente, possíveis de prever, visto que na atribuição de aulas a preferência é para atribuir o que vinha atribuindo em semestres/anos anteriores. Mas a previsão é parcial porque pode ocorrer de não haver determinado componente curricular em determinado semestre, forçando o professor coordenador ou diretor atribuir outro componente. Além disso, há as imprevisíveis licença saúde e a licença para tratar de assuntos particulares, e o, também imprevisível, afastamento para pós graduação *stricto sensu*, sendo que o pedido inicial é imprevisível, já as renovações são parcialmente previsíveis. A ineficiência do processo seletivo nos moldes propostos, também, prejudica esses últimos dois grupos, visto que para poderem se licenciar para tratar de assuntos particulares, ou se afastarem para pós graduação *stricto sensu*, há a obrigação de ter professor substitutos para as aulas que serão afastadas {consequência 1 B}.

Outra situação que pode gerar impasses é a proibição de abertura de processos seletivos para os componentes Planejamento do Trabalho de Conclusão de Curso, chamado PTCC e Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso, chamado DTCC [obstáculo 2]. Como proceder em situações que o professor ministra exclusivamente estes componentes curriculares e precisa se licenciar? Não há resposta contemplativa. Pode se oferecer as aulas a outros professores, inclusive de outras Etecs, mas pode ocorrer de não aceitarem. O impasse, neste caso, é imperativo {Consequência 2}.

Considerando que a finalidade de processo seletivo de docentes para contratação de professores por contrato de prazo determinado é formar um cadastro reserva, visto que as contratações devem ser excepcionais (prerrogativa), a forma de só poder um componente por processo, não contempla totalmente as Etecs. Tendo como base uma Etec que possui quarenta turmas, com mais de trezentos componentes curriculares sendo ministrados, para poder ter um cadastro reserva de toda a escola seria preciso fazer, pelo menos, trezentos processos seletivos por ano [obstáculo 3]. O que é inviável e inexecutável {consequência 3}.

A dinâmica semestral com divergências e incongruências na abertura de curso e/ou turmas dificulta a previsibilidade, pois há mudanças recorrentes nos planos de curso, nomenclatura e conteúdo da base curricular [obstáculo 4]. Assim, há candidatos aprovados em determinados componentes curriculares que nem serão mais oferecidos {Consequência 4}.

Uma outra discrepância que continua é em relação aos chamados componentes curriculares transversais, aqueles comuns a todos os cursos, sendo os mais comuns os componentes Linguagem, Trabalho e Tecnologia, chamado LTT, e Inglês Instrumental. Todos os cursos técnicos das Etecs oferecem estes componentes curriculares, ou alguma derivação em situações específicas, e os profissionais habilitados para ministrar esses componentes são, em geral, os mesmos, por componente (CEETEPS, 2019). Quer dizer, para quem tem formação em Inglês, pode ministrar inglês instrumental em qualquer curso, mas tem que se inscrever em processo seletivo diverso [obstáculo 5]. Ilustrando: se a escola vai abrir um processo seletivo e quer formar um cadastro

de professores de inglês terá que promover abertura de vários processos seletivos e repetir o componente, mudando o curso. Exemplo: Inglês Instrumental para o curso de Técnico em Logística; Inglês Instrumental para o curso de Técnico em Mecatrônica; e Inglês Instrumental para o curso de Técnico em Administração. Dessa forma, a escola tem que preparar três bancas, nove temas, e os candidatos prepararem nove aulas ou escolher uma e diminuir sua probabilidade de ser convocado {consequência 5}.

Diante desse cenário, qual, então, seria a proposta? É a seguinte: possibilidade de abertura de processo seletivo por área e não componente curricular: sugestão 1; para os componentes transversais LTT e Inglês Instrumental com uma inscrição para cada componente, ou seja, somente uma inscrição para inglês instrumental e uma inscrição para LTT, independentemente do curso: sugestão 2.

A execução da sugestão 1 se daria da seguinte forma: abre-se um processo seletivo para uma determinada área, condicionando a convocação à habilitação no componente. Utilizaremos a área de Gestão e Negócios como exemplo. Abre-se um processo seletivo para área de Gestão e Negócios, nas seguintes etapas: inscrição com formação superior em qualquer área, prova escrita com perguntas relativas aos cursos e componentes curriculares de gestão e negócios; prova didática com temas genéricos da área de gestão e negócios; classificação geral, respeitando a preferência por licenciados e as imposições legais sobre cotas e reservas de vagas. A preferência por componente dependerá da habilitação. Suponhamos nesta hipotética classificação geral que o primeiro classificado seja “X”, licenciado em contabilidade e o segundo seja “Y”, licenciado em Tecnologia de Gestão em Recursos Humanos. Após a atribuição o componente curricular Desenvolvimento Humano e Organizacional, do curso de Técnico em Recursos Humanos, ficou sem atribuição e a escola já ofereceu para os professores das outras Etecs e não obteve êxito em encontrar um professor para ministrar as aulas. Recorre-se então ao cadastro reserva e convoca o mais bem classificado habilitado, neste caso o “Y”, sem prejuízo ao “X” para futuras possíveis convocações. E a execução da sugestão 2 se daria da seguinte forma: abre-se processo seletivo para as transversais Inglês Instrumental e LTT, independentemente do curso, com as mesmas etapas da execução da sugestão 1, mas com duas listas de classificados, sendo uma para inglês instrumental e outra para LTT. Caso os processos seletivos das Etecs fossem realizados orientados pelas sugestões 1 e 2, os efeitos seriam que todos os obstáculos e consequências enumeradas seriam mitigados, da seguinte forma:

Efeito i, para o obstáculo 1, 2, 3 e 4 e consequências 1A, 1B, 2, 3 e 4: com o cadastro por área, sempre haveria candidatos aprovados prontos para a convocação, visto que a convocação não ficaria condicionada a um determinado componente curricular, inclusive para os componentes curriculares PTCC e DTCC, não importando as mudanças no plano de curso, com apenas um processo seletivo por área, por isso exequível.

Efeito ii, para o obstáculo 5 e consequência 5: com processo seletivo exclusivo para as transversais Inglês instrumental e LTT, sem a necessidade de separar por curso, sempre haverá candidatos aprovados e aptos a serem convocados.

Nota-se um esforço dos departamentos responsáveis do Centro Paula Souza para minorar os problemas decorrentes da forma de seleção dos referidos

processos seletivos. Contudo, acabam se mostrando, também, ineficientes e/ou fugindo da concepção de cadastro reserva. Vejamos. a) fazer processo para apenas um componente (CEETEPS, 2020), justamente aquele que está faltando professor, acelerando ao máximo as publicações das etapas: há dois problemas, pois por mais que se tente acelerar, a legislação é imperativa em relação às publicações e aos períodos de recurso, o que resultaria em tempo de aluno sem professor, prejudicando todo planejamento escolar, além disso, deixa de ser um cadastro reserva de fato, ainda que o manual determine que seja um cadastro reserva, e passa a ser um processo seletivo para contratação; b) realizar aproveitamento de processos seletivos de outros componentes desde que o candidato seja habilitado: parece Improviso e a pergunta que, retórica, se impõe é por que fazer um processo seletivo por componente se é permitido convocar aprovado em outro componente?

Abaixo tabela que permite visão resumida das alterações propostas.

**Tabela – Sintetização: diagnóstico, propostas e efeitos**

Processo Seletivo Docente				
O problema: a ineficiência				
Como é	Obstáculos	Consequências	Soluções	Efeitos
Inscrição por componente	Componentes curriculares sem inscritos ou aprovados;	Falta de cadastro de professores habilitados; professores não podem se afastar/licenciar;	Abertura de Processo Seletivo por área	Probabilidade maior de ter professores cadastrados; podem ser convocados conforme a demanda de necessidade;
	Não pode abrir processo seletivo para os componentes curriculares PTCC e DTCC	Possibilidade dos Componentes de Ficar sem professor;		Pode convocar para os componentes PTCC e DTCC, visto que o processo seletivo não é por componente curricular;
	Realizar cadastro que contemple todos os componentes curriculares;	Inviável e inexecutável pelo tempo demandado;		Cadastro contempla a área e viável e executável porque seria um processo por área;
	Mudanças recorrentes nos planos de curso;	Candidatos aprovados em componentes que não serão mais oferecidos;		Não haveria problema com as mudanças, considerando que o cadastro é por área;
	Inscrições repetidas para componentes curriculares transversais.	Diminuição da probabilidade de professores cadastrados para todos os cursos.	Cadastro exclusivo para Transversais	Professores cadastrados para todos os cursos.

## 5 - Considerações Finais

Concluimos que verificada a ineficiência do processo seletivo para formação de cadastro reserva para contratação de professores para as Etecs



nos moldes atuais, este poderia ser modificado em relação aos seus procedimentos.

As alterações com vistas a aperfeiçoar e melhorar as possibilidades de contratação de professores por contrato de prazo determinado, pela criação de um cadastro de reserva, no limite, tem a pretensão de melhorar todo processo educacional das Etecs, reconhecendo o protagonismo do professor no processo de ensino e aprendizagem.

Contudo, importante frisar, que o propósito dos objetivos deste trabalho é de colaborar, apresentar ideias para eventuais futuras revisões para o referido processo.

Não há pretensão de determinar o que deve ser feito. Não se subestima a complexidade de elaborar atos administrativos normativos, satisfazendo as escolas, os candidatos, os departamentos, atendendo as legislações inerentes, estaduais e federais. Nem se pretende presumir culpa para departamento A ou B. As críticas são resultados de análise e reconhece-se que são pontuais.

Tampouco o propósito deste artigo é depreciar a imagem das Etecs e por extensão do Centro Paula Souza. Justamente o contrário. É destacar os predicados das Etecs e do corpo administrativo e pedagógico do Centro Paula Souza, sem, contudo, nos furtar a proposições, importante característica de uma gestão democrática.

## Referências

BAFFI, M. A. T.. **Modalidades de pesquisa**: um estudo introdutório. Petrópolis, 2002. Disponível em: <http://www.pedagogiaemfoco.pro.br>. Acesso em: 30 ago. 2020.

BRASIL. **Diretrizes e Bases da Educação**. Brasília, Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996.

\_\_\_\_\_. **Plano Nacional de Educação**. Brasília, Lei nº 10127, de 09 de janeiro de 2010.

\_\_\_\_\_. **Plano Nacional de Educação**. Brasília, Lei nº 13005, de 25 de junho de 2014.

CEETEPS – CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA. Deliberação nº 003, de 18 de julho de 2013. Aprova o Regimento Comum das Escolas Técnicas Estaduais do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**: Seção I: Poder Executivo, São Paulo, nº 123, p. 91, 28 ago. 2013.

\_\_\_\_\_. Deliberação nº 004, de 10 de junho de 1997. Dispõe sobre as normas para concessão de afastamento, com interesse da Administração aos docentes das Faculdades de Tecnologia e das Escolas Técnicas do CEETEPS, e dá outras providências. São Paulo, 10 jun. 1997.

\_\_\_\_\_. Deliberação nº 005, de 10 de novembro de 1997. Dispõe sobre as normas para concessão de licença, com interesse da Administração aos docentes das Faculdades de Tecnologia e das Escolas Técnicas do CEETEPS, e dá outras providências. São Paulo, 10 nov. 1997.

\_\_\_\_\_. Deliberação nº 006, de 17 de julho de 2008. Dispõe sobre normas para ingresso na carreira de docentes nas Escolas Técnicas Estaduais do CEETEPS. São Paulo, 17 jul. 2008.

\_\_\_\_\_. Instrução nº 007 da Unidade de Recursos Humanos. Dispõe sobre a aprovação do Manual de Procedimentos de Processo Seletivo Simplificado para Docentes para Escolas Técnicas Estaduais – Etecs. São Paulo, 05 out. 2018.

\_\_\_\_\_. Manual de Informações Gerais do Catálogo de Requisitos de Titulação para a Docência das Etecs. Grupo de Formulação e Análise Curriculares. São Paulo, ago. 2019.

FLEURY, M. T. L.; WERLANG, S. R. Pesquisa Aplicada: conceitos e abordagens. **Anuário de Pesquisa: 2016-2017**. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2017.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

\_\_\_\_\_. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LIMA, L.C. A Gestão Democrática das Escolas: do autogoverno à ascensão de uma pós-democracia gestonária? **Educação & Sociedade**; 35(129); 1067-1083; 2014.

SILVA Jr, Celestino A. Para uma teoria da escola pública no Brasil. Marília: M3T Edições e Treinamentos, 2015.

SOUZA, A. R.. Explorando e construindo um conceito de gestão escolar democrática. **Educação em Revista**; 25(3); 123-140; 2009.

WEBER, M. **Economia e sociedade**: fundamentos de sociologia compreensiva. Brasília, DF: Editora UnB, 1999. v. 2.