

Aspectos jurídicos da seleção docente:

Diagnósticos, desafios
e possíveis caminhos
de modernização.

Parte II: Revisão de
Jurisprudência e
legislação nacional

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



Parte II: Revisão de Jurisprudência e legislação nacional

Índice

Introdução	3
Metodologia	6
Resultados	10
Legislação Federal sobre seleção de professores	10
Seleção de pessoas e seleção docente na jurisprudência brasileira	13
O que dizem STF, STJ e TCU sobre as etapas e critérios de seleção em concursos públicos	13
Análise amostral da jurisprudência sobre concursos docentes nos TJs - decisões individuais em massa	19
Entendimentos sobre Processos seletivos simplificados	22
Justificativa para contratação temporária	23
Métodos de seleção admitidos ou não para processos simplificados	26
Discricionariedade do administrador e equiparação de direitos	30
Conclusões	32
Referências	34

Introdução

A já apresentada [revisão de literatura nacional e internacional sobre ingresso na carreira docente](#) trouxe a definição dos principais desafios que vêm sendo enfrentados neste tema. Foi possível conhecer casos relevantes de reformas ou tentativas de reformas na seleção de professores na América Latina e mapear evidências e reflexões produzidas por pesquisas no Direito, Gestão Pública e Educação.

Também constatamos que, do ponto de vista da literatura jurídica, há uma lacuna no tema da seleção docente. A maior parte dos trabalhos aborda impasses jurídicos das contratações temporárias em processos seletivos simplificados, mas não para discutir o processo seletivo em si, e sim a legitimidade dessa forma de contratação. No tema dos concursos, as publicações se concentram em apresentá-los como concretização de princípios constitucionais, como o da isonomia, ou em dispor sobre o material preparatório de candidatos às provas. Há poucos trabalhos dedicados a repensar os modelos de seleção e os caminhos para reformas.

Diante disso, fez-se essencial buscar contribuições e parâmetros do Direito em outras fontes. Nesta etapa da pesquisa, nos dedicamos à sistematização da legislação nacional sobre ingresso na carreira docente e a um panorama do 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). A literatura continuará a ser referenciada quando pertinente a estas fontes.

A compreensão do debate a partir da regulamentação nacional e dos entendimentos proferidos pelos órgãos de controle busca responder ao principal objetivo desta etapa da pesquisa, que é analisar as possibilidades e riscos jurídicos de criação de parâmetros gerais (de aplicação nacional) de seleção de professores, de indução do ecossistema de fornecedores de concursos públicos e processos seletivos simplificados para operacionalização de inovações.

Para tanto, é 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, além de aferir de que maneira os órgãos fiscalizadores têm compreendido eventuais iniciativas de inovação. Na prática da gestão pública, o gestor pode adotar postura mais

conservadora, pouco inovadora nesse aspecto, para não provocar intervenções dos órgãos de controle, o que pode colocar em risco a qualidade da gestão e mesmo fustigar conflitos políticos locais. Assim, é importante compreender como os órgãos de controle têm se manifestado neste tema.

Mais especificamente, esta etapa busca responder às seguintes perguntas: qual o atual marco legal nacional que delimita a regulamentação de processos de seleção? Em que medida essa legislação veda ou permite inovações nos modelos vigentes? Preponderam orientações e regras de âmbito nacional (normas gerais) ou a autonomia legislativa local (normas específicas)? Que mudanças (legais ou infralegais) seriam necessárias para a proposição de parâmetros nacionais ou de um modelo nacional de seleção? Como o tema tem sido abordado pelos órgãos de controle?

Ao fim, com base na legislação, jurisprudência e decisões de órgãos de controle mapeadas, será possível apontar quais questões devem ser consideradas pelos gestores públicos ao implementarem reformas em processos de seleção, a fim de manterem a segurança jurídica do processo.

Em etapa seguinte de pesquisa, a ser desenvolvida em um terceiro relatório, serão mapeados e analisados editais e termos de referência que já têm implementado reformas pontuais ou estruturais na seleção de docentes.

A princípio, esperávamos que as decisões de tribunais levantadas nesta segunda etapa já indicassem exemplos de reformas em modelos de seleção docente e os possíveis questionamentos jurídicos às suas inovações. Contudo, não foi esse tipo de discussão que encontramos. A jurisprudência não tem relação direta com inovações no tema, mas envolve, principalmente, demandas individuais sobre resultados de concursos ou discussões sobre correta ou incorreta utilização de processos seletivos simplificados. Não obstante, foram extraídas conclusões importantes dos casos, que podem servir de parâmetro para gestores que queiram alterar etapas ou critérios de seleção, por exemplo, antecipando aquilo (i) que o judiciário brasileiro considera ou não “subjetividade” na seleção e (ii) que tipos de provas e critérios considera estarem ou não de acordo com a Constituição Federal.

Quanto à legislação, a hipótese inicial se confirmou: os parâmetros nacionais na matéria são muito gerais e há grande espaço para autonomia normativa local. Uma das conclusões desta etapa, inclusive, é que seria importan-

te diretrizes mais específicas, vindas do Governo Federal, não apenas sobre formação docente, mas sobre seleção, que não desconsiderem os diferentes contextos de estados e municípios, mas que estabeleçam um norte mais claro quanto aos objetivos e possibilidades dos modelos de seleção, sobretudo no tema dos processos seletivos simplificados, que concentra muitos conflitos e insegurança jurídica.

Esperamos que os resultados contribuam com propostas de incidência nacional neste tema.

Metodologia

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, Pareceres e Resoluções do Conselho Nacional de Educação, Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 9.394/96), Lei que regulamenta o Fundeb (Lei 14.113, de 2020), Lei que institui o piso do magistério (Lei. nº 11.738/08) e Plano Nacional de Educação (Lei nº 13.005/2014). Procurou-se, nessas leis gerais, dispositivos que tratassem de ingresso na carreira docente.

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. Essa pesquisa adotou palavras-chave genéricas sobre ingresso, carreira e docência e teve retorno de 2608 resultados únicos, mas, por meio de leitura por amostragem, foi constatado um retorno – quando não redundante ao que já havia sido analisado – composto por resultados não relevantes à presente pesquisa. Desse modo, restringimos a análise de legislação federal aos documentos mencionados no primeiro parágrafo.

A seleção de decisões nos repositórios de jurisprudência do STF, STJ e TCU buscou por entendimentos gerais desses órgãos sobre concursos públicos e/ou processos seletivos simplificados, não restritos à seleção docente. Foram usadas as palavras-chave “concurso público” ou “processo seletivo simplificado” e termos como “subjetivo” ou “subjetividade”, “entrevista”, “estágio supervisionado”, “estágio probatório”, “prova prática”, “curso de formação” e expressões correlatas. Essa foi uma escolha metodológica para garantir resultados mais precisos, pertinentes à pesquisa e às perguntas que buscamos responder. Quando o resultado era muito numeroso, por exemplo com o termo “curso de formação”, que no STF resultou 300 acórdãos, filtramos apenas o que se referia à carreira docente, reduzindo os achados.

As mesmas palavras-chave foram aplicadas nos Tribunais de Justiça e Tribunais de Contas estaduais, cada qual com as combinações mais adequadas aos resultados e filtros dos respectivos sites. No caso dos tribunais inferiores restringimos as buscas a entendimentos diretamente ligados ao contexto de seleção docente.

Com isso, traremos neste relatório tanto conteúdos gerais sobre seleção de pessoas pela administração pública (manifestados em decisões do STF, STJ e TCU), quanto um panorama da jurisprudência específica sobre seleção de professores nos TJs e TCEs.

Como a pesquisa analisa a nova ordem constitucional de 1988, optamos por não fazer nenhum outro recorte temporal que pudesse diminuir o número de documentos escolhidos. Qualquer decisão proferida após 1988 estaria apta a entrar no recorte de documentos analisados. Em todos os tribunais, a seleção inicial de casos foi feita entre os dias 8 de julho de 2022 e 15 de julho de 2022.

No STF, a pesquisa resultou em 131 decisões. Predominaram casos envolvendo seleção de candidatos às carreiras policiais. A maior parte dos casos questionava a impessoalidade e imparcialidade de atos de bancas examinadoras quando as etapas do concurso previam critérios mais subjetivos de análise. Foi a partir desses casos que o STF construiu sua jurisprudência quanto à constitucionalidade de entrevistas, exames psicológicos, provas práticas e outras etapas de seleção.

Especificamente sobre professores, os acórdãos do STF tratavam sobre contratação de temporários, com discussão sobre a legalidade da forma de contratação, sem abordar eventuais implicações do modelo de seleção simplificada.

No STJ, foram selecionadas 48 decisões. Assim como no STF, predominaram casos sobre carreiras policiais, com alguns entendimentos podem ser extrapolados para outros concursos e seleções.

Acerca do TCU, foram selecionados 60 resultados, porém somente quatro pertinentes à pesquisa. Os casos relacionados à educação tratavam de universidades e instituições federais que devem ter suas contas examinadas por este órgão. A restrição no número de casos já era esperada, já que na estrutura federal da educação há poucas instituições destinadas à educação básica. Os casos selecionados para análise, embora também tratassem de seleções no ensino superior, foram examinados para extrair o posicionamento do TCU sobre desafios práticos de se implementar etapas subjetivas em processos seletivos públicos.

Os casos que chegaram ao TCU faziam parte de exame de contas periódicos nas instituições, como ocorreu no Acórdão 804/2019 –, ou se iniciaram a partir de denúncias (Acórdão 794/2013), ou mesmo por meio de representação do próprio órgão de controle, quando constata indícios de irregularidades (Acórdão 204/2010). Cabe destacar que o TCU examina eventuais irregularidades do sistema S, entidades de direito privado que prestam serviço de interesse público ou social (Lei Federal nº 8.443/92, art. 5º, V).

Nos Tribunais de Justiça dos estados, a busca foi restrita a demandas envolvendo seleção docente, pois já se sabia que o retorno de casos em pesquisa genérica

sobre seleção de pessoas seria muito alto. Analisamos sete Tribunais de Justiça (TJPE, TJCE, TJPR, TJPI, TJMT, TJRJ, TJSP)¹, que foram selecionados com base em achados de pesquisas anteriores do Profissão Docente e em conhecimento prévio de Estados que implementaram algum tipo de reforma nas provas de seleção.

O número de decisões atreladas às palavras-chave utilizadas foi expressivo. No total, mais de 25 mil decisões faziam referência ao tema de seleção de professores. Para que a pesquisa fosse possível, nos Tribunais com mais de 300 casos, foi feita uma análise amostral das decisões.² Para isso, buscou-se analisar decisões de todos os períodos temporais abrangidos pela busca.

Apenas no TJSP foram encontradas 19190 decisões englobando as combinações de palavras-chave mencionadas, no TJPE foram encontradas 456 decisões, no TJCE foram encontradas 5324 decisões relevantes, no TJPR foram encontradas 2013 decisões, TJPI foram encontradas 463 decisões, no TJRJ foram encontradas 207 decisões, e, por fim, no TJMT não foram encontradas decisões.

Por meio de uma análise amostral, foi possível identificar quais temas relacionados à seleção de docentes eram mais frequentemente judicializados e separar alguns exemplos de demandas interessantes de serem destacadas.

Por fim, a pesquisa realizada em Tribunais de Contas Estaduais teve por intuito aferir como o controle externo dos Estados reage às inovações em concursos públicos da seleção docente. Assim como nos TJs, dada a inviabilidade de levantamento em todos os Estados da Federação, recortamos a pesquisa para os entes federativos que, através do levantamento bibliográfico, consideramos com potencialidade para o escopo da pesquisa. Foram eles: TCE-SP, TCE-RJ, TCE-CE, TCE-PE, TCE-PR, TCE-MT e TCE-PI.

Alguns desses tribunais não apresentaram retorno, mesmo com palavras-chave extremamente amplas, como “professor” e “docente”. Isso não necessariamente significa que esses tribunais nunca tenham apreciado o tema. Sabemos que os buscadores dos sites nem sempre trazem resultados confiáveis ou não são modelados para retornar pesquisas mais sofisticadas.

Uma alternativa seria solicitar essas decisões via Lei de Acesso à Informação (LAI), o que descartamos, pelo menos neste primeiro momento, pois: (i) metodo-

1 Respectivamente os Tribunais de Justiça dos Estados de Pernambuco, Ceará, Paraná, Piauí, Mato Grosso, Rio de Janeiro e São Paulo.

2 Para isso, analisou-se 260 decisões de cada um dos Tribunais, considerando diferentes períodos e diferentes autoridades relatoras.

logicamente, este é um recurso bastante falho para pesquisa de jurisprudência, dado que a seleção de decisões pode não ser precisa; (ii) entre a solicitação, retorno e recursos, não existiria tempo hábil para a resposta. Diante disso, utilizaremos o recurso da LAI somente para os casos específicos e relevantes para a pesquisa, em que teremos como individualizar o pedido.

Assim, nos TCEs a pesquisa se restringiu ao exame dos dois tribunais onde a pesquisa apresentou retorno: Tribunal de Contas do Estado de São Paulo e Tribunal de Contas do Paraná. Foram 16 decisões do TCE-SP e 3 decisões do TCE-PR, sendo as 19 correspondentes ao nosso recorte de pesquisa. Os acórdãos do TCE-SP e TCE-PR analisados não foram fruto de denúncias, mas sim de prestações de contas dos municípios, tema que inclui processos de seleção. Além disso, todos os acórdãos eram referentes a contratações temporárias.

Resultados

3.1 Legislação Federal sobre seleção de professores

A Constituição Federal estabelece, em seu art. 205, inciso V, como princípio do ensino, a “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”. A exclusividade do ingresso na carreira dos profissionais da educação por meio de concurso público de provas e títulos é repetida pela Lei de Diretrizes e Bases (LDB), que também considera esta determinação um meio de promoção da valorização de tais profissionais (art. 67, I). Essa associação do concurso à profissionalidade docente apareceu fortemente na literatura consultada sobre seleção de professores, conforme relatório I. No âmbito da Constituição Federal, é essa a principal disposição sobre o tema.

A LDB, por sua vez, traz um maior número de normas relacionadas à seleção de professores. O 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 mesmo artigo 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, ouvido o Conselho Nacional de Educação - CNE. Não se trata propriamente de uma norma voltada ao ingresso na docência, mas de norma que poderia antecipar uma forma de seleção, restringindo o ingresso nos próprios cursos de formação.

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 as de coordenação e assessoramento pedagógico.

O § 3º do art. 67 aborda mais diretamente o tema da seleção docente ao estabelecer que “[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.” Este dispositivo foi incluído em 2013 e dá base legal a iniciativas como a Prova Nacional de Concurso para o Ingresso na Carreira Do-

cente, instituída pela Portaria Normativa nº 3, de 2 de março de 2011, do Ministério da Educação – que não chegou a ser implementada. Iniciativas como essa, de criação de um modelo ou etapa nacional de seleção, seriam também amparadas pela Meta 18, estratégia 18.3, do Plano Nacional de Educação, que trata de:

realizar, por iniciativa do Ministério da Educação, a cada 2 (dois) anos a partir do segundo ano de vigência deste PNE, prova nacional para subsidiar os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, mediante adesão, na realização de concursos públicos de admissão de profissionais do magistério da educação básica pública.

A Prova Nacional para Ingresso na Carreira Docente não é objeto desta pesquisa, mas é importante mencioná-la como exemplo de que há base legal para a adoção de parâmetros nacionais para seleção docente, seja na forma de uma etapa nacional de prova, como se tentou implementar, ou de outros mecanismos voltados a instituir maior uniformidade no tratamento da matéria pelos estados e municípios, preservada a autonomia federativa.

Assim, não só a legislação nacional no tema não contém impeditivos à atuação do governo federal buscando maior uniformização neste tema, como estimula que o faça, mediante apoio técnico aos estados e municípios.

A LDB contém ainda dispositivos voltados à seleção de docentes para matérias ou funções específicas, como ensino religioso (art. 33, § 1º) e ensino especial (art. 59, *caput* e III e art. 60-B, *caput* e parágrafo único). Quanto ao ensino religioso, dispõe-se que é assegurado o respeito à diversidade cultural religiosa – o que deve ser levado em conta ao se formular o procedimento de contratação desses professores – e que os sistemas de ensino estabelecerão as normas para a habilitação e admissão dos professores – reforçando a competência local da normatização sobre seleção docente e indicando a possibilidade de se estabelecerem normas de habilitação e admissão diferentes para professores de disciplinas diferentes.

Quanto ao ensino especial, é assegurado aos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, professores com especialização adequada para atendimento especializado e professores capacitados para a integração desses educandos nas classes comuns. Em sentido semelhante, é assegurado aos educandos surdos, surdo-cegos, com deficiência auditiva sinalizantes, surdos com altas habilidades ou superdotação ou com outras deficiências associadas professores bilíngues com formação e especialização adequadas - o que também deveria ser avaliado no processo de seleção desses professores. O PNE busca fomentar essas garantias por meio da Estratégia 4.13, que

estabelece o apoio à ampliação das equipes de profissionais da educação especial.

Também no PNE, há consideração dirigida à seleção de pessoas para escolas do campo e quilombolas. A estratégia 18.6 fala em “considerar as especificidades socioculturais das escolas do campo e das comunidades indígenas e quilombolas no provimento de cargos efetivos para essas escolas”.

A LDB ainda contém normas que podem ser relacionadas à forma e à frequência do processo de seleção e contratação docente. As autoridades responsáveis pela seleção docente no ensino básico têm o objetivo permanente de alcançar relação adequada entre o número de alunos e professores (art. 25). O atendimento a esse artigo, por sua vez, dependeria de parâmetro condizente com as condições disponíveis e as características regionais e locais (art. 25, parágrafo único).

De acordo com a LDB, apenas as universidades detêm autonomia para decidir sobre a contratação de professores (art. 53, § 1º, V). Instituições do ensino básico não teriam a prerrogativa de provocar um processo de contratação, mas não há norma que impeça que elas participem de etapas do processo de seleção, por exemplo em fase descentralizada de alocação dos candidatos, o que já vem sendo experimentado em outros países³. Pelo contrário, a LDB contém dispositivo que pode fundamentar essa opção, quando trata da autonomia das escolas de ensino básico (Art. 15), estendido inclusive ao seu aspecto administrativo, o que poderia abrigar a seleção e gestão de sua equipe escolar.

Para além disso, ainda na comparação entre instituições de ensino básico e superior, convém destacar que, enquanto há, em nível federal, Estatuto do Magistério Superior (Lei nº 5.539/1968), que rege o processo de admissão de docentes do ensino superior, não há norma correlata específica para a educação básica no nível nacional, mas apenas os respectivos estatutos profissionais em cada estado e município⁴.

Do atual Plano Nacional de Educação (Lei nº 13.005/2014), convém destacar duas estratégias ainda não citadas. A primeira pode justificar a utilização, por concursos docentes nos estados e municípios, de critérios restritivos quanto ao nível de formação dos candidatos⁵. A estratégia 1.8 busca “promover a formação inicial

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.

4 Uma abordagem de pesquisa interessante, e que pode ser desenvolvida no próximo relatório, é realizar um comparativo entre os respectivos estatutos dos professores, em cada estado, para verificar o que está estabelecido, em nível legal, sobre os processos de seleção.

5 A revisão de literatura (Relatório I) demonstrou que há municípios que ainda aceitam, no edital de concurso para ensino infantil e primeiros anos do fundamental, candidatos com nível médio de formação.

e continuada dos (as) profissionais da educação infantil, garantindo, progressivamente, o atendimento por profissionais com formação superior”. Nesse caso, seria pertinente a priorização de 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. A literatura consultada na revisão bibliográfica apontou o apoio ao docente nos primeiros anos de carreira como uma estratégia eficiente de melhoria da qualidade da educação, a exemplo de Bauer, 2013 e Elacqua et al, 2018.

O Estatuto do Magistério Superior (Lei 4.881/1965) estabelece regra sobre o estágio probatório de professor universitário recém-concursado em seu art. 19, determinando a criação de comissão interna com competência para disciplinar o estágio. A previsão poderia inspirar regra análoga aplicável aos professores de ensino básico, envolvendo a comunidade escolar na recepção, formação e avaliação do professor que chega à escola.

Por fim, não foram encontradas disposições sobre seleção docente na Nova Lei do Fundeb (Lei nº 14.113/2020), na Lei do Piso Salarial de Professores (Lei nº 11.738/2008), tampouco em pareceres ou orientações do CNE.

3.2 Seleção de pessoas e seleção docente na jurisprudência brasileira

3.2.1 O que dizem STF, STJ e TCU sobre as etapas e critérios de seleção em concursos públicos

Os resultados da pesquisa que mapeou entendimentos do STF, STJ e TCU sobre concursos públicos pode indicar alguns parâmetros importantes para balizar uma proposta de diretrizes nacionais de seleção de professores e de indução do ecossistema de fornecedores de concursos públicos. De forma geral, há uma grande preocupação dos tribunais em afastar o que consideram critérios subjetivos de seleção, que não permitem questionamento ou revisão dos resultados de concurso. Isso se aplica a diferentes tipos de provas e etapas de concursos. Por outro lado, construiu-

-se uma jurisprudência de deferência ao edital, desde que ele especifique, com rigor metodológico, como candidatos serão avaliados em cada etapa. Isso significa que não há uma resistência *a priori* à inovação em concursos, mas que espera-se dos editais maior ônus de justificação e explicação dos modelos utilizados quando essas etapas envolvem algum tipo de critério subjetivo de avaliação.

A pesquisa realizada na base de jurisprudência do STF revelou decisões dispondo sobre a definição de critérios para algumas etapas específicas de concurso. É o caso da realização de entrevistas, exames psicotécnicos e avaliação de vida pregressa, que trazem certo elemento subjetivo ao administrador público, especialmente para concursos públicos policiais, potencialmente mais judicializados por alegações de supostas arbitrariedades na seleção dos candidatos.

Esse elemento subjetivo costuma ser tratado pela parte que alega prejuízo no concurso como sinônimo de arbitrariedade, em contraponto aos critérios totalmente objetivos de avaliação, sobre os quais seria possível aferir uma causalidade direta entre desempenho, pontuação e aprovação. Ao supostamente abrirem margem para análise individual e, por tal razão, subjetiva, candidatos alegam que critérios que não sejam totalmente objetivos levarão à banca a decidir de acordo com suas convicções ou mesmo com base em acordos ilícitos, em detrimento da própria razão de ser dos concursos públicos.

É possível dizer que o STF responde a estes questionamentos com interpretação mais sofisticada que os pedidos, ao definir que avaliações com algum grau de subjetividade nos concursos públicos não são necessariamente vedadas, e podem ser utilizadas para avaliar candidatos, desde que haja clareza e transparência quanto ao método utilizado e seu rigor científico.

A Corte reconhece o grau de cientificidade das ciências humanas, como da psicologia, que é capaz de definir com objetividade o método de análise de um sujeito, permitindo-se, com isso, que os candidatos tenham acesso aos critérios, e eventualmente os questionem, atribuindo legitimidade a esta etapa do concurso público. Se houver alegação de descumprimento ou abuso de poder, os critérios serão parâmetro para analisar eventual lesão a direito individual que reclame atuação do Poder Judiciário. A possibilidade de questionamento judicial parece um critério importante para avaliar a existência ou não de critérios válidos, ou seja, é válido aquilo que, posteriormente, poderia ser reapreciado pelo judiciário.

Para exames psicotécnicos, como condição para habilitação em concurso pú-

blico, o STF entende que a exigência deve ser prevista em lei, além de constar expressamente do edital. O entendimento resultou na edição da Súmula Vinculante nº 44, aplicável em todo o país, vinculando as decisões do Poder Judiciário e da Administração Pública⁶.

Embora o STF reconheça a validade e a cientificidade de exames psicotécnicos, a exigência de lei pode dificultar a utilização de exames psicológicos em concursos públicos, dada a complexidade que pode envolver um processo legislativo nessa matéria. A limitação é bastante problemática, por exemplo, no caso de concursos policiais, em que servidores selecionados vão portar armas de fogo.

Quanto às provas práticas (cujos tipo objetos de decisões foram o teste de aptidão física e prova de direção veicular), o STF admite sua utilização em concursos públicos, desde que seja prevista expressamente no edital, posto que descabe transferir ao legislador a tarefa de esmiuçar o percurso do certame em lei⁷. Esse é um entendimento interessante para o tema da seleção docente. A implementação de provas práticas para aferir habilidades didáticas dos professores não depende, necessariamente, de previsão legal em cada estado ou município. Uma autorização geral em nível nacional, contudo, traria maior segurança jurídica à sua aplicação.

No tema “estágio supervisionado”, encontramos casos apreciados em decisões monocráticas que versavam, em grande parte, sobre conflitos individuais envolvendo a exigência do estágio como componente curricular dos cursos de graduação, o que não se adequa propriamente ao objeto da pesquisa. Apesar da tentativa de discussão do tema por recurso ao STF, o tribunal considera que esse tipo de questão não está relacionada à sua competência constitucional, pois seria necessário reexame de elementos probatórios.

Nesse sentido, o STF não apreciou caso que questionava a contratação de professor de língua inglesa com específica formação em letras com habilitação em inglês, sob o argumento de que a análise do edital significaria reexame das provas⁸. Assim, foi mantida a decisão do tribunal local que reconheceu a legalidade da administração pública em dispor sobre os requisitos no edital, afastando-se da seleção os graduados com formação diversa do que exigia o edital.

6 “Só por lei se pode sujeitar a exame psicotécnico a habilitação de candidato a cargo público”.

7 MS 30398, Relator(a): MARCO AURÉLIO, Primeira Turma, julgado em 04/12/2012, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-031 DIVULG 15-02-2013 PUBLIC 18-02-2013.

8 ARE 871267, Min. Luiz Fux, j. 21/03/2017.

9 Quando nos referimos a provas aqui, se trata das provas dos autos, como parte do processo, não provas de concursos.

Com relação aos casos apreciados pelo STJ, são reproduzidos os entendimentos do STF, no sentido de que exames com caráter subjetivo são admitidos, desde que seus critérios sejam expostos com clareza e objetividade no edital. Foram reconhecidas ilegalidades em entrevistas para concursos policiais, nas quais não havia parâmetro técnico, cujas aferições eram pautadas nas opiniões pessoais de cada examinador¹⁰. Sobre os psicotécnicos, havendo previsão legal, critérios dispostos em edital e oportunidade de recorrer, tem-se que a exigência é lícita¹¹. Note-se que a exigência de previsão legal é voltada especificamente para exames psicotécnicos, de modo que outras modalidades de exames práticos ou psicológicos podem ser aplicados, bastando previsão editalícia com divulgação dos critérios de avaliação.

O STJ possui jurisprudência de intervenção mínima em casos de concursos, conforme teses publicadas em compilado recente, garantindo autonomia para as bancas examinadoras quanto aos critérios de atribuição e correção de provas¹². Excepcionalmente, admite a intervenção do Poder Judiciário quando for evidente o vício em questão objetiva ou em enunciado de questão dissertativa. Por sua vez, os espelhos das provas que elucidam o padrão de resposta são considerados atos administrativos, sobre os quais cabe apreciação judicial.

A vinculação ao edital também é um tema recorrente no STJ, que admite a anulação de questão que aborde assunto não previsto no edital. Por outro lado, a administração pública, assim como a banca examinadora, podem alterar a ordem de aplicação das provas de teste físico em concurso público, desde que os candidatos sejam comunicados antecipadamente. O referido compilado resultou na produção de dois enunciados:

Enunciado 9: A banca examinadora pode exigir conhecimento sobre legislação superveniente à publicação do edital, desde que vinculada às matérias nele previstas.

Enunciado 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 também possui decisões que tratam de etapas que envolvem critérios

10 AgRg no RMS n. 30.617/AC, relator Ministro Sebastião Reis Júnior, Sexta Turma, julgado em 4/2/2014, DJe de 20/2/2014

11 RMS n. 29.078/MS, relator Ministro Jorge Mussi, Quinta Turma, julgado em 19/8/2009, DJe de 13/10/2009.

12 Disponível em: Questão de prova: até onde a Justiça pode intervir nos critérios da banca de concurso público?. Acesso em: 27 jul. 2022.

subjetivos em concursos, compreendendo sua legalidade, porém atribuindo exigências para que seja possível aferir como o avaliador chegou àquele resultado, o que permite seu questionamento pelo candidato.

Assim, o TCU reconhece a utilização de certos modelos de seleção, desde que seus critérios sejam divulgados no edital, expondo-se o método analítico da autoridade administrativa que avaliará o candidato. O órgão de controle reconhece a dificuldade prática de aplicação de critérios mais constantes e menos sujeitos a insurgências e contestações quando o gestor público aplica seleção diferente das provas objetivas, reforçando que, em caso de dúvida, deve-se priorizar a impessoalidade determinada pela Constituição Federal, restringindo as seleções a etapas objetivas.

Para a fase de títulos, o TCU também determina que devem existir critérios objetivos que permitam identificar, mensurar e comparar as experiências profissionais desejáveis ao cargo (Acórdão 3010/2014). Termos genéricos, como “experiência gerencial” são insuficientes para estabelecer um parâmetro de análise dos títulos, levando à distorção no processo avaliativo, de modo que o edital deve estabelecer critérios claros, a fim de permitir participação igualitária e não inibir pretensos candidatos de participarem do certame.

Cabe destacar, ainda, caso em que o TCU avaliou processos seletivos do sistema S (Acórdão 204/2010), que são entidades de direito privado que prestam serviço de interesse público ou social e, de acordo com a Lei Federal nº 8.443/92, art. 5º, V, devem se submeter ao órgão de controle.

Ainda que predomine a contratação de caráter privado, a contratação de pessoal pelo sistema S deve ser precedida de instrumento convocatório (edital), com detalhamento das fases do concurso, fórmulas para pontuação, critérios de desempate, conteúdo programático das provas, prazo para interpor recursos, entre outros elementos capazes de garantir a paridade entre os candidatos (Acórdão nº 204/2010).

A inclusão de etapa de avaliação psicológica, de acordo com o TCU, deve encontrar previsão normativa, fazendo-se referência à Súmula Vinculante nº 44 do STF.

Nesse sentido, o TCU exige previsão legal para avaliação psicológica de candidatos, com descrição detalhada de seus critérios. Também afirma que, verificada a dificuldade de sua aplicação, o gestor deve optar pela adoção somente de etapas objetivas:

Diga-se, de passagem, que o *caput* do art. 13 da referida Resolução afirma que a seleção de pessoal se dará a partir da análise e avaliação de competências dos candidatos, considerando-se dois ou mais dos seguintes procedimentos: análise curricular, provas de conhecimento, provas técnicas,

provas práticas, teste, dinâmica de grupo e entrevistas. Obviamente, a existência desse dispositivo é insuficiente para esclarecer ao candidato quais os procedimentos que serão efetivamente utilizados para a seleção do cargo em que está interessado.

Ainda quanto ao disposto no art. 13 da Resolução Senai 374/2009, saliento que, de fato, não há previsão de testes psicológicos. Por isso, não merece prosperar o argumento do gestor, relacionado ao item II do ofício de oitiva, no sentido de que a avaliação psicológica não teria caráter eliminatório, mas sim o caráter complementar da análise comportamental.

Para justificar a previsão de avaliação psicológica, o gestor revela preocupação com a possibilidade de contratação de pessoa que não tenha o perfil adequado para certas funções. Penso que, diante da evidente falta de previsão no normativo do Senai, poderia o gestor minimizar os riscos de uma deficiente seleção com a formulação de provas técnicas, provas práticas etc., desde que estabelecidos critérios objetivos de pontuação.

O fato é que, para confirmar a impessoalidade de cada procedimento seletivo e afastar o subjetivismo, faz-se necessário que cada um desses procedimentos – até mesmo as entrevistas e a análise curricular – tenham declarados critérios objetivos de pontuação e ponderação. Se não for assim, melhor que se opte por procedimentos de mais fácil fixação de critérios de pontuação, como é o caso das provas escritas (Acórdão nº 204/2010 - TCU)

O trecho acima revela entendimento até mais restritivo do que observamos no STF e STJ, dado que o órgão de controle afirma que dificuldades práticas na implementação de critérios mais subjetivos de avaliação já seriam motivos para o gestor adotar métodos mais conservadores.

Em resumo, de acordo com os entendimentos mapeados no STF, STJ e TCU:

- Etapas e critérios com algum grau de subjetividade são aceitáveis, mas impõe-se maior rigor aos editais na descrição e especificação do método científico utilizado para avaliação e pontuação.
- A possibilidade de recurso ou reexame pelo Poder Judiciário é uma forma de aferir a validade dos métodos e critérios de avaliação adotados.
- Para o caso específico do exame psicotécnico/avaliação psicológica, além dos critérios anteriores, exige-se previsão legal específica.
- Para outras etapas como prova prática ou entrevistas, não é necessário previsão legal específica.

3.2.2 Análise amostral da jurisprudência sobre concursos docentes nos TJs - decisões individuais em massa

Como informado na metodologia, a pesquisa em Tribunais de Justiça estaduais mapeou ações envolvendo seleção docente em sete estados (TJPE, TJCE, TJPR, TJPI, TJMT, TJRJ, TJSP).

Os achados são comuns a todos os tribunais, ainda que alguns deles tenham mais decisões publicadas, e outros menos. Existem muitos casos de professores temporários que reivindicam equiparação de direitos com professores efetivos (aposentadoria, estabilidade, dentre outros). No âmbito dos concursos, as discussões que chegam aos TJs também são majoritariamente de natureza individual. Os processos não se formalizam por meio de Ações Civas Públicas ou Ações Populares – normalmente de alcance maior e com múltiplos interessados. A maior parte das ações são Mandados de Segurança, com um só autor, reivindicando seus próprios direitos.

Alguns dos principais temas abordados são:

- Candidatos aprovados no concurso, mas fora do número de vagas, requerendo sua nomeação.
- Candidatos não aprovados em etapas posteriores à prova objetiva – como teste psicotécnico, psicológico e/ou avaliação física, requerendo seu direito à vaga, alegando que os critérios de classificação nessas etapas não se faziam claros no edital ou porque acreditavam que avaliações subjetivas não devem ser aceitas em concursos públicos de forma eliminatória.
- Candidatos requerendo reconhecimento judicial de títulos/formação/experiência profissional específicos que a banca examinadora não reconheceu na fase correspondente.
- Ações discutindo vinculação ao edital, como habilitação em graduação diferente da prevista em edital ou graduação ainda não concluída, mas em fase de finalização.

Assim como se observou nos Tribunais superiores, provas que envolvem etapas com algum grau de subjetividade são vistas com ressalvas, mas o exame do edital é que vai determinar sua legalidade ou ilegalidade, a exemplo deste caso no Paraná, discutindo uma reprovação em exame psicológico:

APELAÇÃO CÍVEL – MANDADO DE SEGURANÇA – CONCURSO PÚBLICO PARA O CARGO DE PROFESSOR II T-20 DO MUNICÍPIO DE TOLEDO – IMPETRANTE CONSIDERADA INAPTA EM AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA – OBTENÇÃO DE PERCENTUAL INFERIOR AO ESPERADO NOS TESTES DE ATENÇÃO – RECURSO ADMINISTRATIVO QUE MANTEVE A DECISÃO DE INAPTIDÃO – SEGURANÇA DENEGADA – PRELIMINAR DE NULIDADE DA SENTENÇA AFASTADA – **PRESENTES OS REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA REALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO, TENDO SIDO PAUTADA EM CRITÉRIOS OBJETIVOS – AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA** – EXERCÍCIO DO CARGO DE PROFESSOR QUE NÃO RETIRA A EXIGÊNCIA DE PASSAR POR TODAS AS ETAPAS DO CERTAME, SOB PENA DE VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA - RECURSO DE APELAÇÃO CO-NHECIDO E DESPROVIDO. BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. Apelação cível nº 0006743-48.2021.8.16.0170. Apelante: Patricia Fernandes dos Santos Kuhn. Apelada: Secretária Municipal de Recursos Humanos de Toledo. Relator: Renato Braga Bettega. Curitiba, 21 de junho de 2022. Disponível em: <https://portal.tjpr.jus.br/jurisprudencia/j/4100000019618121/Ac%-C3%B3rd%C3%A3o-0006743-48.2021.8.16.0170>.

Em pesquisa mais específica de casos que envolveram curso de formação como etapa de seleção, estágio supervisionado ou conflitos sobre estágio probatório, os casos avaliados fugiram do escopo da pesquisa. De modo geral, foram encontrados casos envolvendo (i) cursos de formação no âmbito de outras carreiras (principalmente enfermagem ou polícia), (ii) o pagamento ou reconhecimento de estágio supervisionado na Faculdade de Medicina/Enfermagem/psicologia, (iii) monitoras de creche requerendo reconhecimento como profissional do magistério ou reconhecimento de títulos – principalmente no Estado de São Paulo e (iv) possibilidade de formação no ensino superior sem a realização da disciplina estágio supervisionado. Também há alguns poucos casos em que autores individuais requerem o reconhecimento de cursos como forma de progressão dentro de carreira na Administração Pública.

Sobre o tópico iii, quanto ao reconhecimento de monitoria em creche como experiência docente, tratam-se de demandas individuais – principalmente de professoras do Ensino Público Infantil, em que se buscava aprovação em concurso público ou equiparação de direitos na carreira. Há respostas distintas do Poder Judiciário nestes casos.

Ao questionarem os critérios de concursos, as decisões consultadas foram no sentido de prevalência do que estava disposto no edital, afastando o reconhecimento de monitoria em creche como experiência docente, a exemplo dos casos abaixo:

Ementa: MANDADO DE SEGURANÇA - CONCURSO PÚBLICO PARA PROFESSOR DE PRÉ-ESCOLA - EDITAL - **REQUISITO DE EXPERIÊNCIA ESPECÍFICA DE 1 ANO NA ATIVIDADE, NÃO PREENCHIDO PELA IMPETRANTE - NECESSIDADE - IMPOSSÍVEL A POSSE DA IMPETRANTE SEM A COMPROVAÇÃO EXIGIDA NO EDITAL** - SENTENÇA DENEGATÓRIA DA ORDEM MANTIDA - RECURSO IMPROVIDO.

A exigência há mesmo de prevalecer, na medida em que a Administração "é livre para estabelecer as bases do concurso e os critérios de julgamento, desde que o faça em igualdade para todos os candidatos, tendo ainda, o poder de, a todo tempo, alterar as condições e requisitos de admissão dos concorrentes, para melhor atendimento do interesse público"¹, não podendo o Poder Judiciário, em substituição à Administração Pública, que é livre para estabelecer as regras do concurso, admitir a posse da impetrante, sem que todos os requisitos do Edital estejam satisfeitos, que, não foi impugnado pela apelante antes da realização do concurso. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Apelação cível nº 9121843-08.2002.8.26.0000. Apelante: Lucimara Aparecida Chinaglia. Apelada: Prefeito Municipal de Novo Horizonte. Revisor: Luis Ganzerla. São Paulo, 09 de março de 2006. Disponível em: <https://esaj.tjsp.jus.br/cjsg/getArquivo.do?cdAcordao=1825740&cdForo=0>.

Ementa: Apelação – **Pretendido cômputo do tempo de serviço exercido anteriormente no cargo de Monitora Infantil como de magistério** – Inviabilidade – Inexistência de ofensa à coisa julgada – Sentença de improcedência – Recurso desprovido.

A requerente nada alegou na inicial sobre a formação educacional necessária ao cargo de Monitora Infantil, nem tampouco sobre as funções exercidas. Não há, pois, como enquadrar o cargo de Monitor Infantil no quadro do magistério. Tribunal de Justiça de São Paulo. Apelação cível nº 1037229-04.2015.8.26.0114. Apelante: Roberta Helena Guariglia. Apelada: Prefeitura Municipal de Campinas. Relator: Ferreira Rodrigues. São Paulo, 10 de abril de 2017. Disponível em: <https://esaj.tjsp.jus.br/cjsg/getArquivo.do?cdAcordao=10378264&cdForo=0>.

Já quando se trata de equiparação de direitos, como acesso ao piso salarial, há casos que reconhecem a carreira de monitoria como profissão docente, em aparente contradição com os casos que tratam da aprovação em concurso.

EMENTA: SERVIDORA PÚBLICA MUNICIPAL. **Professora de creche do Município de Jaboticabal. Pretensão de recebimento do piso salarial nacional**, nos termos da Lei nº 11.738/00, além do respeito à divisão de jornada com limite máximo de 2/3 da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos. Possibilidade. Cargo que integra o quadro do magistério. LM nº 3.972/09. Sentença reformada. Recurso conhecido e provido.

I- Trata-se de ação sob rito ordinário ajuizada por TAIS CRISTINA NASSAR FROTA GERENA em face da PREFEITURA MUNICIPAL DE JABOTICABAL, alegando, em síntese, que é servidora pública municipal e exerce a função de professora de creche. Afirma que a ré não cumpre a Lei nº 11.738/08 no que tange ao pagamento do piso nacional da educação básica, bem como quanto à divisão da jornada de trabalho em 2/3 para atividades de interação com os educandos e 1/3 de atividades extraclasse. Requer a pro-

cedência da ação para adequar a jornada de trabalho da autora e condenar a ré à implantação do piso nacional e ao pagamento das diferenças salariais. Também pleiteia indenização por danos morais.

Nota-se que a lei prevê expressamente que as funções do educador infantil estão incluídas dentre as que compõem a educação escolar. No mesmo sentido, o art. 2º, §1º, da Resolução nº 02/09 do Ministério da Educação, que faz referência ao art. 6º da Lei nº 11.738/081 e dispôs sobre as diretrizes nacionais para os planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério, deixa claro que "(...) São considerados profissionais do magistério aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de Educação Básica, em suas diversas etapas e modalidades (Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial, Educação Profissional, Educação Indígena), com a formação mínima determinada pela legislação federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (...)". Tribunal de Justiça de São Paulo. Apelação cível nº 1006586-46.2017.8.26.0291.. Apelante: Tais Cristina Nassar Frota Gerena. Apelada: Prefeitura Municipal de Jaboticabal. Relator:

Vera Angrisani. São Paulo, 11 de setembro de 2018.

No âmbito dos Tribunais de Justiça, em resumo, observou-se alto grau de judicialização de concursos públicos, ainda que restrita a demandas individuais e relativas a etapas já tradicionais de seleção, como reconhecimento de títulos e de formação prévia. Desse modo, não nos parece que haja jurisprudência propriamente impeditiva à modernização dos processos seletivos ou à criação de novas etapas para seleção docente, mas sim uma tradição de judicialização das relações sociais contemporâneas, o que independe de inovações nos modelos de seleção. Os candidatos, em regra, não se apresentam enquanto grupo unificado para demandar direitos nos Tribunais analisados. A Política Pública que sustenta o Concurso Público, portanto, não chega a ser questionada.

Um ponto importante é a aparente falta de uniformidade nas decisões, o que gera dificuldade em se estabelecer entendimentos pacificados em cada TJ e insegurança jurídica quanto a quais novos critérios de avaliação seriam ou não aceitos.

3.2.3 Entendimentos sobre Processos seletivos simplificados

Encontramos em todos os tribunais muitos casos envolvendo a contratação de professores temporários por processos seletivos simplificados. Os achados podem ser agrupados em três grandes categorias, especificadas abaixo.

I. Justificativa para contratação temporária

O primeiro grupo se refere à justificativa que antecede o processo simplificado. São decisões que reconhecem ou não a legalidade de o administrador optar por esse tipo de seleção e contratação, em diferentes situações.

No STF, a discussão aparece na forma de Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) ou Ações de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF), que discutem abstratamente a constitucionalidade de lei ou ato administrativo.

Diversas leis estaduais ou municipais que permitiam a contratação temporária de professores sem concurso público, mas não especificavam o interesse público excepcional envolvido nesta modalidade de contratação, foram questionadas no STF e julgadas inconstitucionais¹³.

Considerando que a contratação de temporários se tornou muito frequente, especialmente para a educação básica, diversas leis locais passaram a prever autorização genérica para este modelo de contratação, o que não tem sido acolhido pelos tribunais. Nesse sentido, o STF julgou inconstitucionais os dispositivos de leis de Minas Gerais que não estabeleciam prazo determinado para contratação, ou dispunham de forma genérica e abrangente sobre a possibilidade de processos simplificados. Segundo o acórdão:

A contratação temporária de servidores públicos, nos termos do art. 37, IX, da Constituição Federal, para que se considere válida, reclama 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 excepcional; e) a contratação seja indispensável, sendo vedada para os serviços ordinários permanentes do Estado que estejam sob o espectro das contingências normais da Administração (RE 658.026, Rel. Min. Dias Toffoli, Plenário, DJe de 31/10/2014 – Tema 612 da Repercussão Geral). (ADI 5267, Relator(a): LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 15/04/2020, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-105 DIVULG 29-04-2020 PUBLIC 30-04-2020)

Em decisão recente em sede de ADPF, o STF também apreciou legislação do Estado de Minas Gerais que tratava da convocação de professores sem concurso público por tempo determinado. Os dispositivos questionados disciplinavam o instituto da suplência – entendido como o exercício temporário das atribuições de cargo de magistério durante a ausência do titular ou vacância do cargo. Permitia-se a convocação de professores temporários, pertencentes ou não ao quadro do magistério, para assumir a regência de turma ou aulas, ou exercer função de

¹³ ADPF 915, Relator(a): RICARDO LEWANDOWSKI, Tribunal Pleno, julgado em 23/05/2022, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-105 DIVULG 30-05-2022 PUBLIC 31-05-2022; ADI 5267, Relator(a): LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 15/04/2020, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-105 DIVULG 29-04-2020 PUBLIC 30-04-2020; ADI 3721, Relator(a): TEORI ZAVASCKI, Tribunal Pleno, julgado em 09/06/2016, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-170 DIVULG 12-08-2016 PUBLIC 15-08-2016.

especialista de educação. Segundo STF, os termos estariam em dissonância com a Constituição Federal e a jurisprudência do próprio Tribunal:

O caput do art. 125 é lacônico ao prever apenas que, “na falta de professor legalmente habilitado, poderá haver convocação”, sem explicitar suficientemente a excepcionalidade e o prazo determinado para a contratação temporária, de modo que, em tese, qualquer falta poderá dar azo ao chamamento contingente, sem a observância da temporalidade exigida constitucionalmente. Precedentes. V - O art. 123, parágrafo único, da Lei mineira, autoriza a prorrogação da convocação por prazo superior a 1 (um) ano “se perdurarem as condições que determinaram a convocação e desde que não haja candidato com melhor habilitação”, em ofensa ao requisito da transitoriedade constante da parte final do inciso IX do art. 37 da CF (...). O Pleno do Supremo Tribunal Federal já deliberou que, “ao permitir a designação temporária em caso de cargos vagos, viola a regra constitucional do concurso público, porquanto trata de contratação de servidores para atividades absolutamente previsíveis, permanentes e ordinárias do Estado, permitindo que sucessivas contratações temporárias perpetuem indefinidamente a precarização de relações trabalhistas no âmbito da Administração Pública.” (ADI 5.267/MG, Rel. Min. Luiz Fux) (ADPF 915, Relator(a): RICARDO LEWANDOWSKI, Tribunal Pleno, julgado em 23/05/2022, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-105 DIVULG 30-05-2022 PUBLIC 31-05-2022)

Outro caso interessante se refere à possibilidade de contratação de temporários para políticas públicas específicas, como projetos de recuperação de aprendizagem. O STF, ao julgar norma do Ceará, considerou que não há justificativa para a contratação temporária em processo simplificado para este contexto:

O artigo 37, IX, da Constituição exige complementação normativa criteriosa quanto aos casos de “necessidade temporária de excepcional interesse público” que ensejam contratações sem concurso. Embora recrutamentos dessa espécie sejam admissíveis, em tese, mesmo para atividades permanentes da Administração, fica o legislador sujeito ao ônus de especificar, em cada caso, os traços de emergencialidade que justificam a medida atípica. 2. A Lei Complementar 22/2000, do Estado do Ceará, autorizou a contratação temporária de professores nas situações de “a) licença para tratamento de saúde; b) licença gestante; c) licença por motivo de doença de pessoa da família; d) licença para trato de interesses particulares; e) cursos de capacitação; e f) e outros afastamentos que repercutam em carência de natureza temporária”; e para **“fins de implementação de projetos educacionais, com vistas à erradicação do analfabetismo, correção do fluxo escolar e qualificação da população cearense”** (art. 3º, § único). 3. As hipóteses descritas entre as alíneas “a” e “e” indicam ocorrências alheias ao controle da Administração Pública cuja superveniência pode resultar em desaparecimento transitório do corpo docente, permitindo reconhecer que a emergencialidade está suficientemente demonstrada. O mesmo não se pode dizer, contudo, da hipótese prevista na alínea “f” do art. 3º da lei atacada, que padece de generalidade manifesta, e cuja declaração de inconstitucionalidade se impõe. 4. **Os projetos educacionais previstos no § único do artigo 3º da LC 22/00 correspondem a objetivos corriqueiros das políticas públicas de educação praticadas no território nacional. Diante da continuada imprescindibilidade de ações desse tipo, não podem elas ficar à mercê de projetos de governo casuísticos, implementados por**

meio de contratos episódicos, sobretudo quando a lei não tratou de designar qualquer contingência especial a ser atendida. 5. Ação julgada parcialmente procedente para declarar inconstitucionais a alínea “f” e o § único do art. 3º da Lei Complementar 22/00, do Estado do Ceará, com efeitos modulados para surtir um ano após a data da publicação da ata de julgamento. (ADI 3721, Relator(a): TEORI ZAVASCKI, Tribunal Pleno, julgado em 09/06/2016, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-170 DIVULG 12-08-2016 PUBLIC 15-08-2016, grifo nosso)

Por fim, o STF já considerou constitucional lei que desautoriza nova contratação de professor temporário já anteriormente admitido em processo seletivo simplificado¹⁴. Para o Tribunal, embora não se apliquem integralmente as regras do concurso público para as contratações por necessidade temporária, deve a seleção simplificada observar os princípios da impessoalidade e da moralidade. Previsão legal que não autoriza nova contratação de professor substituto sem a observância de interstício mínimo está de acordo com a moralidade administrativa e cabe ao Poder Judiciário assumir postura deferente à opção manifestada pelo legislador. O caso se referia à contratação por Universidade Federal, mas o entendimento ganhou repercussão geral e pode se aplicar ao ensino básico.

Em nossa pesquisa, também encontramos decisões do TCE-SP especificando o que é ou não aceitável em termos de justificativa para seleção simplificada de professores. Os entendimentos estão na mesma linha do que encontramos no STF: não são aceitas autorizações genéricas, a excepcionalidade deve ser evidente e 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 utilizado este recurso, considerando que o uso frequente descaracteriza a urgência da contratação, ainda que a seleção desses professores seja feita objetivamente, ou seja, por meio de prova escrita e de conhecimentos considerados técnicos¹⁵.

14 RE 635648, Relator(a): EDSON FACHIN, Tribunal Pleno, julgado em 14/06/2017, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-206 DIVULG 11-09-2017 PUBLIC 12-09-2017.

15 SÃO PAULO. Tribunal de Contas do Estado de São Paulo. Recurso Ordinário. Admissão de Pessoal Prazo Determinado. Afronta Ao Inciso II, do Artigo 37 da Constituição Federal. Excepcionalidade Não Comprovada. Forma de Contratação Recorrente. Recurso Conhecido e Não Provi É Inadmissível A Não Comprovação de Forma Inequívoca Por Parte da Administração da Necessidade Temporária de Excepcional Interesse Público Para Justificar As Admissões Por Prazo Determinado, Devendo Se Demonstrar As Razões Motivadoras de Cada Ato Praticado. Desconformidade Com O Artigo 37, “Caput” e Incisos II e IX da Constituição Federal. nº TC-010300.989.18-3. Relator: Conselheiro Renato Martins Costa. Acórdão nº 10300/989/18. São Paulo, 25 jun. 2019. Disponível em: <https://www.tce.sp.gov.br/jurisprudencia/exibir?proc=10300/989/18&offset=0>. Acesso em: 01 ago. 2022.

II. Métodos de seleção admitidos ou não para processos simplificados

A partir da jurisprudência analisada, foi possível identificar a compreensão de tribunais de contas sobre as etapas de seleção em processos simplificados de contratação. Ou seja, admitida a contratação excepcional de professores temporários, como esses tribunais entendem que pode ser conduzido o processo seletivo? Decisões desse tipo foram encontradas todas no âmbito do TCE-SP e TCE-PR e levaram às conclusões expostas abaixo, sobre diferentes critérios e etapas identificadas nos julgamentos:

A. Análise Curricular (formação acadêmica ou do tempo de magistério)

A análise curricular foi a forma de seleção mais utilizada pelos Municípios em contratações temporárias, nos casos selecionados pela pesquisa. Nas decisões do TCE-SP que tratam desse modelo de avaliação, os Conselheiros afirmaram 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, o que fere a constitucionalidade da contratação. 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. Em apenas um dos processos (Processo nº 1150/013/09), os Conselheiros entenderam que a contratação não precisaria ser desfeita, pois se referia a apenas dois professores e em situação emergencial.

Assim, podemos inferir que a análise curricular, apesar de configurar uma fase de seleção, não é considerada um critério objetivo para o TCE-SP, podendo levar à anulação de processos seletivos. Ressalta-se que mesmo nos casos em que as municipalidades apresentaram os critérios de pontuação utilizados na avaliação dos currículos dos candidatos, os Conselheiros vedaram o uso do modelo em razão de sua subjetividade. Segundo os acórdãos consultados, não é possível analisar currículos e experiências prévias de candidatos de forma objetiva. Abaixo, um exemplo elucidativo:

De igual sorte, a despeito da possibilidade de uso de processo seletivo simplificado para admissões por tempo determinado, carecem os autos de qualquer indício e/ou prova concreta a afastar a subjetividade que se atribui ao único método de avaliação utilizado nas seleções em perspectiva – a análise curricular. (TCE- SP - Processo nº [928/014/12](#))

O TCE-PR apresentou entendimento semelhante, considerando a análise curricular como método “subjetivo” e que, por isso, não cumpre com os princípios constitucionais atrelados à seleção pública, como publicidade, impessoalidade e igualdade. Os exemplos abaixo demonstram a resistência dos conselheiros a tudo que não se trate de provas de conhecimento tradicionais:

Saliente-se, em corroboração a esse último argumento, que o edital de abertura do concurso, a f. 46, limita, como critério seletivo, a “avaliação e pontuação dos documentos apresentados pelos candidatos referentes à escolaridade, o tempo de serviço e os títulos de aperfeiçoamento profissional”, sem qualquer previsão de prova de conhecimento. (TCE-PR - Processo nº 566178/09)

No que se refere à avaliação exclusivamente por meio de títulos, endosso a sugestão da unidade de expedição de recomendação para que o ente municipal evite realizar Testes Seletivos pautados exclusivamente no sistema de análise curricular, já que a avaliação por meio de provas privilegia o conhecimento técnico, a meritocracia e a impessoalidade. (TCE-PR - Processo nº 26897/17).

No Processo nº 571557/07 (TCE-PR), o município julgado apresentou os critérios de pontuação da análise curricular, mas estes foram considerados infundados pelo Tribunal, não sendo plausíveis para assegurar a objetividade e a impessoalidade da seleção.

No item 5.4 do edital em exame (fl. 36) ficou estabelecido que seria atribuído 1 (um inteiro) ponto para cada curso de capacitação na área de educação a partir de 2002, e 0,5 (cinco décimos) para cada curso de aperfeiçoamento na área de educação a partir de 2002. Não há razoabilidade em diferenciar os cursos realizados antes ou depois de 2002, além do edital não esclarecer o porquê dessa descabida diferenciação. (TCE-PR - Processo nº 571557/07)

Outro ponto interessante do mesmo acórdão é que o tamanho do Município não foi considerado como autorização para critérios mais simples seleção. Segundo o Conselheiro, um Município de 10.000 habitantes está apto a realizar provas de conhecimento, não dependendo de seleções menos sofisticadas como a análise curricular.

Também incabível que um município de pouco mais de 10.000 (dez mil) habitantes utilize como único critério de aferição cursos de capacitação e de aperfeiçoamento para contratação de professores para ensinos fundamental e infantil. Também desarrazoada a contratação, porque foi estabelecido o mesmo critério para contratar professores tanto para a educação de jovens e adultos como dos ensinos infantil e fundamental. (TCE-PR - Processo nº 571557/07)

No Processo nº 43293-6/06, o TCE-PR sustentou que a Constituição Estadual, por meio de seu art. 27, inciso IX, não permite que a seleção de temporários se dê por análise curricular somente, sendo necessária a realização de etapa que garanta a aferição de conhecimentos técnicos dos candidatos. Abaixo, transcrevemos o tre-

cho em que o referido artigo é citado, bem como sua disposição. Chama atenção o fato de que o art. 27, IX, “a”, somente cita a necessidade de realização de “teste seletivo”, mas não traz previsão expressa de prova objetiva. É possível identificar, assim, que a necessidade da prova objetiva é uma interpretação dada pelo TCE ao dispositivo da Constituição Estadual a partir de princípios administrativos, mas não há exigência legal para tanto.

O art. 27, inciso IX, da Constituição Estadual¹⁶ exige a realização de teste seletivo para a contratação por prazo determinado. O teste seletivo pressupõe a realização de seleção, de forma objetiva, mediante a realização de prova, sendo que o critério de avaliação somente por apresentação de documentos, títulos de aperfeiçoamento profissional e tempo de serviço é totalmente subjetivo e inadequado.

B. Entrevista

Raciocínio semelhante ao da análise curricular foi percebido nos acórdãos que tinham entrevista como método de seleção. A etapa de entrevista em processos simplificados também foi considerada subjetiva pelo TCE-SP, pois capaz de contrariar os princípios constitucionais de igualdade e isonomia. A forma de seleção foi afastada mesmo quando apresentados os critérios e a formação de uma Comissão de Avaliação.

O uso de entrevista para selecionar candidatos é concebido pelos Conselheiros como indício de certa ilegalidade, capaz de macular a impessoalidade do certame, cujos votos conferem primazia ao modelo objetivo de avaliação, mais tradicional e usual. O raciocínio parece externar certo binarismo, em que a entrevista é tida como potencialmente contrária à impessoalidade, enquanto as provas objetivas são a marca do cumprimento desse princípio.

No mais, as contratações temporárias em exame não foram precedidas de seleção pública baseada em critérios objetivos, tampouco ficou comprovada a emergência que legitimasse a sua dispensa, conforme determinado pela Deliberação TCA-015248/026/04, editada por este Tribunal de Contas, tendo o recorrente apenas informado sobre a realização de entrevistas com os profissionais interessados, com o chamamento por meio da imprensa falada. Porém, entendo que esta forma de seleção não condiz com os princípios constitucionais que regem a matéria, principalmente pelo fato de estar eivado de subjetividade. (TCE-SP Processo nº 481/014/09).

.....
¹⁶ Constituição Estadual do Paraná, Art. 27:

A administração pública direta, indireta e fundacional, de qualquer dos Poderes do Estado e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, razoabilidade, eficiência, motivação, economicidade e, também, ao seguinte:

IX - lei complementar estabelecerá os casos de contratação, por tempo determinado, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, atendidos os seguintes princípios:

a) realização de teste seletivo, ressalvados os casos de calamidade pública;

Uma exceção foi encontrada no Processo n° 9728/989/17, em que se destacou o entendimento do Conselheiro Sidney Estanislau Beraldo. O Conselheiro não considerou a entrevista como um método vedado *a priori*, mas sim quando não vem acompanhado de transparência e publicidade quanto à lista de classificação dos candidatos e critérios de pontuação utilizados pelos examinadores, no mesmo sentido que observamos nos casos consultados no STF e STJ.

C. Apresentação de proposta de trabalho/projeto

O TCE-SP apreciou, no Processo n° 2580/005/08, as contas do município de Tupi Paulista, que havia realizado processo simplificado para contratar professores para ministrar aulas de recuperação. O processo seletivo se baseou na avaliação de proposta de trabalho para o projeto de reforço e análise de currículo resumido com relato da experiência profissional. Para o TCE-SP, as etapas de seleção adotadas não condizem com os princípios constitucionais que disciplinam a matéria, haja vista o critério de seleção estar eivado de subjetividade. Para o Tribunal, o ideal seria a realização de provas, com critérios objetivos, conforme prevê o artigo 37, II, da CF/88:

Em que pesem as alegações do recorrente, o procedimento adotado pela Prefeitura local, para selecionar os Professores, atenta contra a jurisprudência desta Corte que condena a concessão de pontos por tempo de serviço municipal, na análise dos títulos, pois a considera inconstitucional. O procedimento implica quebra do princípio da isonomia, pois todo e qualquer critério voltado a privilegiar e, conseqüentemente, a desigualar os candidatos, beneficia uns poucos interessados em detrimento de outros tantos, situação esta que não pode ser aceita numa seleção pública. E mais, **a avaliação de proposta de trabalho para o projeto de reforço e análise de currículo resumido com relato da experiência profissional, também não condiz com os princípios constitucionais que disciplinam a matéria, haja vista o critério de seleção estar eivado de subjetividade.** (TCE-SP - Processo [2580/005/08](#), grifamos).

D. Avaliação didática

A etapa de avaliação didática prática foi utilizada em apenas um dos processos e foi referente à contratação temporária de docentes universitários (Processo n° 1054/010/07). Faz-se necessário esclarecer que as seleções para universidades foram retiradas do nosso escopo de pesquisa, mas por se tratar de uma fundação, esta decisão “escapou” da metodologia adotada.

Neste caso, a Fundação Municipal de Ensino de Piracicaba argumentou que a avaliação didática se tornou necessária porque era preciso aferir, com mais qualidade, a aptidão profissional para condução de aula em ambiente de sala, onde são reunidos alunos de variados níveis sociais e culturais. Para a Fundação, a falta

de avaliação dessa aptidão acarretaria prejuízos acadêmicos aos alunos. Sustentou a Fundação que a exigência de avaliação didática deve ser considerada fase obrigatória e eliminatória dos concursos, sendo perfeitamente viável como opção ao administrador, desde que prevista em lei (normas de atribuição) e no edital, bem como que se observe o mínimo de objetividade científica da prova, com possibilidade de recurso por parte do candidato reprovado.

No caso apontado, os Conselheiros não apreciaram os argumentos da Fundação sobre a pertinência da prova prática, concentrando os votos na pertinência da contratação temporária e na subjetividade da análise curricular adotada, considerando que as contratações não poderiam ser mantidas. Com isso, não é possível extrair um entendimento claro do TCE-SP sobre este tipo de etapa em processo simplificado.

E. Prova prática

O critério que foi admitido pelos Conselheiros do TCE-SP como válido para a seleção em processos seletivos simplificados foi o resultado em prova prática. No entanto, é preciso esclarecer que o termo “prova prática” foi utilizado no contexto de prova escrita de conhecimentos. Quando escolhemos esse termo de busca, nosso objetivo era o de selecionar etapas de seleção em que fosse cobrado uma aula prática dos professores ou elaboração de planos de aula, a fim de aferir competências pedagógicas do candidato, mas o que o TCE-SP vem chamando de prova prática são provas escritas já tradicionalmente aplicadas em concursos. Sobre elas, não há questionamentos quanto à pertinência do formato em seleções simplificadas.

III. Discricionariedade do administrador e equiparação de direitos

Por fim, o maior número de decisões encontradas sobre o tema da seleção simplificada de temporários não se referia à seleção em si, mas à busca individual por equiparação de direitos dos servidores temporários com os efetivos. Como o tema foge do escopo da pesquisa, restrito à seleção, não analisamos essa jurisprudência detidamente, mas pela relevância e quantidade de casos, reservamos este tópico final sobre o tema, a partir do trabalho de Parisio e Sundfeld, 2021.

Em pesquisa recente sobre contratação de funcionários públicos temporários no Estado de São Paulo (PARISIO; SUNDFELD, 2021), Isabela Parisio e Carlos Ari Sundfeld puderam estudar especificamente a jurisprudência do Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) em matéria de contratações temporárias. Tal artigo mostrou a tendência do órgão judiciário em desconfiar, *a priori*, desse tipo de arranjo jurídico – a contrata-

ção por meio de Processo Seletivo Simplificado.

Valendo-se de uma leitura constitucional de que concursos públicos deveriam ser o mais objetivo possível, o TJ-SP adota interpretação restritiva quanto ao cabimento das contratações temporárias. Esse tipo de contratação seria possível em algumas hipóteses específicas, restritas apenas a casos excepcionais. Esse entendimento seria constante do art. 37, IX, da CF, e defendido pela regra do concurso público, associada constitucionalmente aos cargos efetivos (PARISIO, 2022).

Com relação aos casos estudados por Parisio e Sundfeld (2021, p. 14), a jurisprudência do TJSP foi pacífica ao afirmar que *a contratação temporária é exceção ao concurso público, não gerando os mesmos direitos dos ocupantes de cargo efetivo, não sendo possível a equiparação*. Nesse sentido, o processo seletivo simplificado, de caráter excepcional e que leva à contratação temporária, no entendimento do TJSP, não se confunde com o concurso público e não gera direito à nomeação imediata ao exercício da função. Na mesma linha, os julgados não aceitam estender aos trabalhadores temporários direitos de natureza específica dos estatutários - como remuneração mais elevada, estabilidade e direito à nomeação.

Especificamente sobre as demandas específicas dos temporários no TJSP, merecem destaque os pedidos de aprovados em concursos públicos para cargos efetivos requerendo que a administração os nomeie para as vagas abertas posteriormente, devendo o Poder Judiciário decidir se a Administração Pública poderia optar por contratações temporárias. Sobre esse ponto:

A maior parte das decisões do TJ-SP reconhece ser opção discricionária da administração usar o regime da contratação temporária para aproveitar candidatos que, mesmo aprovados no concurso, tenham se classificado em posição superior ao número de vagas do edital. (PARISIO; SUNDFELD, 2021, p. 15)

Segundo os autores, o direito líquido e certo à nomeação como servidor efetivo – que chega ao TJSP por meio de Mandados de Segurança em demandas individuais – existe somente se considerarmos as vagas indicadas no edital. Considerando essas hipóteses, a contratação temporária surge como instrumento para a administração pública adaptar-se a imprevistos, como por exemplo a vacância de novos cargos após a abertura de concurso.

De modo geral, nos casos concretos envolvendo contratações temporárias, os *magistrados mostram sensibilidade para aceitar espaços de discricionariedade na gestão dos recursos humanos*. Por outro lado, buscam evitar que a expansão desse tipo de contratação *saia do controle* (PARISIO; SUNDFELD, 2021, p. 16).

Conclusões

O exame da legislação nacional e da jurisprudência dos tribunais consultados nos permite chegar a algumas conclusões:

- A legislação de aplicação nacional contém principalmente princípios e estratégias gerais sobre seleção, mas há fundamento legal para propostas de criação de parâmetros nacionais, inclusive com obrigação de que o Governo Federal preste auxílio técnico aos demais entes federados nesta matéria.
- Não há normas ou princípios que impeçam a participação das escolas ou da comunidade escolar em etapas descentralizadas de seleção, a exemplo do que acontece em outros países. O princípio da autonomia da escola (Art. 15 da LDB), que tem aplicação no âmbito administrativo, financeiro e pedagógico, pode ser um fundamento para propostas desse tipo, em analogia, ainda que limitada, ao que acontece nas seleções no ensino superior.
- Diretrizes mais específicas para aplicação nacional no tema da seleção docente não devem desconsiderar os diferentes contextos de estados e municípios, mas seriam importantes para estimular inovações nessa seara, sobretudo no tema dos processos seletivos simplificados, que concentram muitos conflitos e insegurança jurídica. O CNE poderia ter um papel mais atuante no tema.
- Para os tribunais superiores do Poder Judiciário, STF e STJ, etapas e critérios com algum grau de subjetividade são aceitáveis, mas impõe-se maior rigor aos editais na descrição e especificação do método científico utilizado para avaliação e pontuação. A possibilidade de recurso ou reexame pelo Poder Judiciário é uma forma de aferir a validade dos métodos e critérios de avaliação adotados. Para o caso específico do exame psicotécnico/avaliação psicológica, além dos critérios anteriores, exige-se previsão legal específica. Para outras etapas como prova prática ou entrevistas, não é necessário previsão legal específica.
- Nos tribunais de justiça estaduais, a imensa judicialização de concursos e processos seletivos simplificados não significa necessariamente vedação à inovação, pois o que se tem discutido são critérios e etapas já consolidadas e tradicionais em processos de seleção. Os conflitos são majoritariamente individuais, e não discussões sobre reformas em processos seletivos. A ju-

risprudência dos TJs é conservadora, mas não propriamente impeditiva de inovações. No tema dos processos simplificados, pesquisa sobre o TJSP concluiu que os magistrados mostram sensibilidade para aceitar espaços de discricionariedade na gestão dos recursos humanos, mas se preocupam com o uso recorrente das contratações temporárias.

- Os maiores obstáculos em matéria de órgãos de controle parecem ser os TCEs. As decisões mapeadas do TCE-SP e TCE-PR são conservadoras quanto às etapas aceitáveis para seleção de professores no ensino público. Mesmo examinando processos seletivos simplificados, que em tese trariam mais flexibilidade e espaço para experimentação, há grande resistência a qualquer método de avaliação que não seja o de provas de conhecimento que possam ser corrigidas com critérios objetivos. Importante destacar que essa posição não segue a tendência observada no STF e STJ, onde a interpretação do tema é bem mais sofisticada e admite a flexibilização mediante divulgação no edital da metodologia e dos critérios para avaliar os candidatos.

Referências

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

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

PARÍSIO, 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.

PARÍSIO, Isabela de Oliveira; SUNDFELD, Carlos Ari. **Flexibilidade e Fragilidade nas Contratações Temporárias do Setor Público:** percepções do Judiciário. Cadernos Gestão Pública e Cidadania, v. 26, n. 84, p. 1-21, 2021. DOI: 10.12660/cgpc.v26n84.83041.