

CERTIFICAÇÃO OCUPACIONAL DE DIRETOR ESCOLAR EM MINAS GERAIS: UMA REFLEXÃO SOBRE RAÇA

OCCUPATIONAL CERTIFICATION FOR SCHOOL PRINCIPALS IN MINAS GERAIS: A REFLECTION ON RACE

CERTIFICACIÓN PROFESIONAL DE DIRECTOR DE CENTRO ESCOLAR EN MINAS GERAIS: UNA REFLEXIÓN SOBRE LA RAZA

Gabrielle Ferreira Silva Lopes¹

Carla da Conceição de Lima²

RESUMO: O objetivo deste artigo é analisar a Certificação Ocupacional de Diretor de Escola Estadual no estado de Minas Gerais, conforme a Resolução SEE nº 4.782/2022 e o Edital SEE nº 05/2022, com foco na presença de profissionais negros na função de diretor escolar. Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, que adota como procedimento metodológico a análise documental da Resolução SEE nº 4.782/2022 e do Edital SEE nº 05/2022. A certificação é composta por concurso público de provas e títulos para a nomeação dos candidatos classificados e, posteriormente, de eleição. Exige-se, portanto, o domínio da legislação e de aspectos administrativos, pedagógicos e de gestão de pessoas quanto o reconhecimento da comunidade escolar. Os resultados indicam que, em Minas Gerais, há elevado grau de fidelidade normativa, uma vez que o Estado busca assegurar a qualificação técnica da gestão escolar. Contudo, observa-se a permanência da reprodução de desigualdades raciais no acesso aos cargos de direção. Desse modo, ao não considerar explicitamente essas desigualdades, a certificação ocupacional tensiona o princípio da gestão democrática e contribui para a manutenção da sub-representação de profissionais negros nos espaços de gestão escolar da rede estadual de ensino de Minas Gerais.

I

Palavras-chave: Certificação Ocupacional de Diretor de Escola Estadual. Raça. Minas Gerais.

ABSTRACT: The objective of this article is to analyze the Occupational Certification for State School Principals in the state of Minas Gerais, in accordance with SEE Resolution No. 4,782/2022 and SEE Public Notice No. 05/2022, with a focus on the presence of Black professionals in the role of school principal. This is a qualitative study that employs a documentary analysis of SEE Resolution No. 4,782/2022 and SEE Public Notice No. 05/2022 as its methodological approach. The certification process consists of a public competitive examination based on written tests and credentials for the appointment of qualified candidates, followed by an election. It therefore requires mastery of legislation and administrative, pedagogical, and personnel management aspects, as well as recognition by the school community. The results indicate that, in Minas Gerais, there is a high degree of regulatory compliance, as the state seeks to ensure the technical qualifications of school administrators. However, the continued reproduction of racial inequalities in access to leadership positions is evident. Thus, by failing to explicitly address these inequalities, the occupational certification process undermines the principle of democratic management and contributes to the continued underrepresentation of Black professionals in school leadership positions within the Minas Gerais state school system.

Keywords: Occupational Certification for State School Principals. Race. Minas Gerais.

¹ Mestre em Educação pela Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM). Docente e Coordenadora do curso de Psicologia da Faculdade Favenorte de Porteirinha (FAVEPORT) de Minas Gerais. E-mail: gabrielle.lopes@ufvjm.edu.br.

² Doutora em Educação pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio). Professora do curso de Licenciatura em Pedagogia e Coordenadora da Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM). E-mail: carla.lima@ufvjm.edu.br.

RESUMEN: El objetivo de este artículo es analizar la Certificación Profesional de Director de Centro de Enseñanza Pública en el estado de Minas Gerais, de conformidad con la Resolución de la Secretaría de Educación (SEE) n.º 4.782/2022 y la Convocatoria de la SEE n.º 05/2022, centrándose en la presencia de profesionales negros en el cargo de director de centro educativo. Se trata de una investigación de enfoque cualitativo, que adopta como procedimiento metodológico el análisis documental de la Resolución SEE n.º 4.782/2022 y de la Convocatoria SEE n.º 05/2022. La certificación consiste en un concurso público basado en pruebas y méritos para el nombramiento de los candidatos seleccionados y, posteriormente, en una elección. Por lo tanto, se exige el dominio de la legislación y de aspectos administrativos, pedagógicos y de gestión de personas, así como el reconocimiento de la comunidad escolar. Los resultados indican que, en Minas Gerais, existe un alto grado de cumplimiento normativo, ya que el Estado busca garantizar la cualificación técnica de la gestión escolar. Sin embargo, se observa que persiste la reproducción de las desigualdades raciales en el acceso a los puestos de dirección. De este modo, al no tener en cuenta explícitamente estas desigualdades, la certificación profesional pone en tensión el principio de la gestión democrática y contribuye al mantenimiento de la infrarrepresentación de los profesionales negros en los ámbitos de gestión escolar de la red educativa estatal de Minas Gerais.

Palabras clave: Certificación profesional de directores de centros educativos estatales. Raza. Minas Gerais.

1 INTRODUÇÃO

Na década de 1980, com as ideias democratizantes, a educação passou a incorporar os princípios democráticos como resposta às demandas de participação e de descentralização que emergiam no campo político e social (Amaral, 2021), particularmente no período da ditadura militar instaurada a partir de 1964. Para Zardo-Morescho (2022), essa perspectiva reforça que o poder de decisão e de escolha deve ser exercido mediante a participação dos sujeitos na concretização de ações democráticas. Nesse contexto, a Constituição Federal de 1988 legitimou a Gestão Democrática da escola pública que pode ser compreendida como:

O conjunto de relações, mecanismos e espaços de participação e decisão compartilhada na escola entre os diferentes coletivos que a compõem: alunos, pais, responsáveis e famílias, docentes, funcionários não docentes, sujeitos possíveis como público da escola, entre outros, sendo a soma destes coletivos comumente denominada comunidade escolar (Bittencourt, 2021, p. 69).

A partir da ratificação instituída pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) n.º 9394/96 (Brasil, 1996), as instâncias subnacionais – estados, Distrito Federal e municípios – acatam as determinações legais e instituem práticas democráticas e participativas (Lima; Nascimento, 2021) que, em alguma medida, buscam estabelecer a democracia como um conjunto de regras voltadas à formação de decisões coletivas, de modo a facilitar ampla participação dos interessados (Souza, 2009, p. 129). Dessa forma, a LDB 9.94/96 busca viabilizar um conjunto de relações horizontais entre profissionais da educação e comunidade escolar, para que “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 daquele problema” (2009, p. 125-126).

Nesse sentido, mecanismo democráticos como a forma de provimento do cargo de diretor escolar pode promover a democratização da gestão e potencializar a democracia (Lima *et al.*, 2022; Amaral, 2021). Nesse contexto, a forma de provimento do cargo, segundo Mendonça (2001, p. 88), pode ocorrer a partir de quatro formas, quais sejam:

O provimento por indicação, em que é livre a nomeação por autoridade do Estado, inclusive quando o nome do indicado é o resultado de pressões político-partidárias. O concurso engloba os procedimentos que aplicam o concurso público de provas e títulos para escolha e nomeação dos primeiros colocados. Provimento por eleição é aquele em que o nome do escolhido para ocupar o cargo de diretor de escola é resultado de processo em que a manifestação da vontade dos segmentos da comunidade escolar é manifestada pelo voto. Seleção e eleição são os processos que adotam eleição de candidatos previamente selecionados em provas escritas.

Entretanto, há poucos estudos dedicados a investigar as possíveis associações entre as distintas formas de provimento do cargo, particularmente na gestão democrática, e o papel e a atuação dos diretores negros em escolas públicas (Ramos *et al.*, 205; Almeida, 2021; Sodré, 2023; Bento, 2022; Campos; Ferreira, 2022). Observa-se, ainda, ser uma discussão pautada em estudos de casos que abrangem, majoritariamente, uma escola ou um município (Bittencourt, 2021), e que pouco focalizam o estado de Minas Gerais, que adota, desde a década de 1990, a forma de provimento do cargo de diretor pautada em Seleção e Eleição (Assis; Marconi, 2021).

Diante disso, o objetivo deste artigo é analisar a Certificação Ocupacional de Diretor de Escola Estadual no estado de Minas Gerais, conforme a Resolução SEE nº 4.782/2022 e o Edital 05/2022, com foco na presença de negros na função de diretor escolar.

2 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de cunho qualitativo, que, conforme Rodrigues *et al.* (2019, p. 83), se baseia “em pontos de vista particulares para a compreensão de um problema”, a partir de nuances e detalhes que permitam uma percepção mais ampliada do cenário da pesquisa. Como instrumento metodológico foi adotada a análise documental, que, segundo Lüdke e André (2015), se refere a identificação de informações factuais em documentos conforme as questões de interesse. Dessa forma, os critérios de inclusão foram documentos diretamente relacionados ao último processo de Certificação Ocupacional de Diretor de Escola Estadual, ocorrido em 2022, por apresentarem as diretrizes, organizações e instruções que definiram a certificação mais

recente em Minas Gerais. Foram excluídos leis e editais publicados antes de 2022, bem como documentos sem possibilidade de rastreabilidade direta com a Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. Cabe ressaltar que por ser uma pesquisa documental realizada exclusivamente com informações de domínio público, não houve solicitação ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) para autorização do desenvolvimento da pesquisa.

A pesquisa documental reuniu, especificamente, a Resolução SEE nº 4.782, de 04 de novembro de 2022 e o Edital SEE nº 05, de 29 de junho de 2022, por estabelecerem a forma institucional que o estado de Minas Gerais configura as competências gerais e específicas do diretor e vice-diretor escolar concernentes ao âmbito pedagógico, administrativo e relacional (pessoal). Dentre as competências gerais, conforme já assinalado por Werle e Fonseca (2025), observa-se o trabalho coletivo da equipe e dos profissionais da escola, ao passo que as competências específicas incutem o respaldo legal para a tomada de decisões fundamentada em princípios democráticos e inclusivos que devem ser seguidos pelo diretor e vice-diretor.

A análise da Resolução SEE nº 4.782/2022 e o Edital SEE nº 05/ 2022 foi conduzida por leitura sistemática e interpretação crítica, em prol da análise de conteúdo que permite interpretar recorrências em documentos públicos.

3 A GESTÃO DEMOCRÁTICA

4

A gestão democrática é um processo político que pressupõe a participação ativa dos professores e da comunidade escolar (Lima *et al.*, 2022). Busca-se, nessa perspectiva, um ambiente educacional alinhado aos princípios democráticos, autônomo, participativo e colaborativo, caracterizado por tomadas de decisão coletivas, foco na efetivação de resultados, no acompanhamento sistemático, na avaliação contínua e devolutiva de informações à comunidade escolar, além de transparência evidenciada pela demonstração pública de seus processos e resultados (Lima, 2016; Amaral, 2021).

Entretanto, as práticas democráticas têm sido reconfiguradas por traços do Estado clientelista, patrimonialista e gerencialista, no qual princípios como eficiência, eficácia e produtividade são articulados a uma troca de favores (Mendonça, 2001; Assis; Marconi, 2021). Nesse sentido, mesmo diante de uma gestão democrática, há, no espaço escolar, o comprometimento da autonomia e do poder deliberativo e decisório que pode transformar a subjetividade e as práticas dos diretores para se adequar ao discurso vigente, distanciando-se da função e da qualidade social da escola pública (Drabach; Souza, 2014; Lima *et al.*, 2022). No contexto brasileiro, observamos, ainda, segundo dados do 5º Relatório de Monitoramento do

Plano Nacional de Educação (PNE), Lei 13.005/2014 os tipos de acesso ao cargo de diretor escolar:

Quadro 1 – Percentual de Diretores por tipo de Acesso – Brasil – 2019-2023

Tipo de Acesso	2019	2020	2021	2022	2023
Indicação	56,2%	54,9%	56,3%	56,4%	46,6%
Concurso Público	8,3%	8,3%	7,4%	7,9%	7,6%
Eleição	20%	20,1%	19,1%	17,6%	17%
Eleição e processo seletivo	6,6%	6,6%	6%	7,1%	10,5%
Outros	8,9%	10,1%	11,2%	11%	18,3%

Fonte: Elaborado pela Dire/Inep com base em dados do Censo da Educação Básica (2019-2023).

A predominância da indicação e eleição de diretores pode sugerir o peso dos fatores históricos e políticos que propiciam a prevalência dessas duas formas de provimento do cargo. Nesse sentido, a indicação abre espaço para a interferência política, uma vez que o alinhamento entre o político profissional e o diretor escolar pode representar um mecanismo de controle sobre uma instituição (Mendonça, 2001, p. 88). Trata-se, portanto, de uma tradição patrimonial brasileira que desconsidera capacidades educacionais ou de gestão da escola, além de reforçar o autoritarismo e a política do favoritismo em detrimento da constituição de um ambiente democrático (Santos; Prado, 2018; Assis, Marconi, 2021).

A eleição, segundo Bittencourt (2021, p. 69), contribui para o aprimoramento da democratização ao constituir um espaço de participação tanto para os sujeitos que atuam na escola e são por ela atendidos quanto pelos candidatos à função de diretor. Observa-se, ainda, segundo Santos e Prado (2018, p. 63), que tal processo pode neutralizar práticas tradicionalistas como aquelas marcadas pelo clientelismo, pelo favorecimento pessoal, pelo autoritarismo e pela participação reduzida de professores, alunos, funcionários e pais nas decisões que implicam na escola. Afinal, para se ter uma democracia é preciso pensar nos sujeitos democráticos que a exercem, bem como em mecanismos democráticos que propiciem a sua participação (Lima *et al.*, 2022). Cabe destacar, entretanto, que a eleição não assegura práticas democráticas de gestão, mas pode estar associada a um ambiente escolar mais participativo.

O concurso público, isto é, a seleção, possibilita inibir o chamado apadrinhamento político, reduzindo as interferências políticas para a escolha do diretor, mas não assegura a escolha pela comunidade escolar. Segundo Mendonça (2001, p. 191), nesse modelo, a função de direção escolar é tida como uma carreira, lhe conferindo um caráter de permanência. Caracterizam o concurso a qualificação profissional – que considera prova e certificação por diploma –, a nomeação e um plano de desenvolvimento de carreira.

Já o provimento que envolve a combinação de diferentes formas para escolha do diretor assegura tanto a participação da comunidade como o conhecimento técnico do candidato (Santos; Prado, 2018). Nesse aspecto, Mendonça (2001) assinala que a combinação envolve críticas, como não privilegiar prioritariamente a liderança política, ou seja, a persuasão do candidato dentro da comunidade escolar em detrimento da competência técnica. Por outro lado, é possível identificar e superar os problemas de competência técnica dos candidatos, pois as provas são os instrumentos que viabilizam a seleção dos mais capazes para a escolha da comunidade escolar, além de eliminarem a interferência política (Mendonça, 2001).

Todas as formas de provimento do cargo de diretor são atravessadas pelo colonialismo – padrões de dominação colonial que mesmo após o fim do colonialismo formal se manifestam em estruturas de poder, saber e ser que hierarquizam raças, culturas e conhecimentos (Ribeiro, 2022) – e sua permanência na forma da colonialidade – ou seja, a permanência e a influência das estruturas, práticas e discursos nas sociedades pós-coloniais que impõe a dominação racial que marginaliza os povos negros (Quijano, 2005) –, favorecendo a manutenção de privilégios para determinados grupos (Almeida, 2018). Assim, as formas de provimento do cargo de diretor podem ser responsáveis por desigualar e assujeitar indivíduos e grupos por meio, por exemplo, da raça, estabelecendo uma lógica de mundo arraigada no imaginário nacional que consolida o eurocentrismo e o etnocentrismo, cujos efeitos desvalorizam conhecimentos, práticas e epistemologias não ocidentais (Nogueira, 2021).

A forma de provimento por seleção é adotada, com a mesma estrutura, nas escolas da rede estadual de Minas Gerais desde 2006, sendo composta por prova e eleição. Ou seja, é aplicada uma prova de conhecimento seguida por uma forma participativa de escolha dos classificados, que, nesse caso, é a eleição. Considerando que o racismo é uma forma de discriminação fundamentada na raça, manifestada por práticas – conscientes ou inconscientes – que produzem desvantagem ou privilégio para determinados indivíduos (Almeida, 2018, p. 13), a forma de provimento do cargo em Minas Gerais também pode ser atravessada pelo racismo institucional, que, ainda segundo Almeida (2018), se refere a um racismo praticado pelas instituições públicas ou privadas quando estas, de maneira direta ou indireta, promovem ou mantêm desigualdades raciais. O racismo institucional permite que as instituições, de forma camaleônica, moldem práticas e discursos para dificultar o acesso a bens ou negar, literalmente, direitos (Palma, 2019).

FORMA DE PROVIMENTO DO CARGO EM MINAS GERAIS: A RESOLUÇÃO SEE Nº 4.782/2022 E O EDITAL 05/2022

Minas Gerais, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) coletados em 2022, é o maior estado do país em área territorial, com 586.513,984 km², representando 60% da área total da Região Sudeste. Composto por 853 municípios distribuídos em 12 mesorregiões, é o segundo estado mais populoso do Brasil, com 20.539.989 habitantes, sendo 85,3% em área urbana e 14,7% em área rural.

Desde 2019 o estado de Minas Gerais está sob a gestão do Partido Novo, que considerada como um Estado eficiente aquele pautado no equilíbrio das contas públicas, em uma estrutura administrativa enxuta e transparente voltada às políticas educacionais pautadas na lógica da eficiência, eficácia e produtividade (Horta *et al.*, 2024). Em 24 de abril de 2019, sob a gestão do governo de Romeu Zema, foi lançada a Resolução SEE nº 4.127, que estabelecia “normas para escolha de servidor ao cargo de diretor e à função de vice-diretor de escola estadual de Minas Gerais” (Minas Gerais, 2019, s/p). O documento indicava 19 de junho do mesmo ano como a data final de divulgação do resultado, contudo, mas devido a algumas retificações, além das etapas do processo de certificação, os processos do processo de certificação acabaram adentrando o período da pandemia de covid-19.

Em virtude disso, em 4 de novembro de 2022 foi lançada a Resolução nº 4.782, que estabeleceu as “normas para o processo de escolha de servidor para o cargo de provimento em comissão de diretor e para a função gratificada de vice-diretor de escola da rede estadual de Minas Gerais” (Minas Gerais, 2022, p. 1). Em uma análise comparativa das resoluções de 2019 e 2022 podemos perceber similaridades e diferenças, apontadas em negrito, em relação às disposições gerais (**Quadro 2**):

Quadro 2 – Quadro comparativo

Das Disposições Preliminares	Resolução SEE nº 4.127/2019	Resolução SEE nº 4.782/2022
Art 1º	Esta Resolução divulga as normas regulamentares para a realização do processo de escolha de servidor ao exercício do cargo de diretor de escola estadual e à função de vice-diretor e estabelece critérios para o provimento do cargo ou da função nos casos de afastamento temporário ou de vacância do titular.	Esta Resolução divulga as normas regulamentares para a realização do processo de escolha de servidor ao exercício do cargo de provimento em comissão de diretor e à função gratificada de vice-diretor de escola estadual, da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais - SEE/MG e estabelece critérios para o provimento do cargo ou da função, nos casos de afastamento temporário do titular ou de vacância.

Das Disposições Preliminares	Resolução SEE nº 4.127/2019	Resolução SEE nº 4.782/2022
Art 2º	O cargo em comissão de Diretor de Escola, com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, será exercido em regime de dedicação exclusiva por Professor de Educação Básica ou Especialista em Educação Básica, ocupante de cargo efetivo ou de função pública estável ou designado para o exercício de função pública, vedado ao seu ocupante exercer outro cargo na Administração Pública, direta ou indireta, em qualquer ente da Federação.	O cargo de provimento em comissão de diretor, com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, será exercido em regime de dedicação exclusiva por Professor de Educação Básica ou Especialista em Educação Básica, ocupante de cargo efetivo ou de função pública estável ou convocado para o exercício de funções de magistério da SEE/MG, vedado ao seu ocupante exercer outro cargo na Administração Pública, direta ou indireta, em qualquer ente da Federação.
Art 3º	A nomeação de servidor para exercer o cargo de Diretor de Escola é legitimada por ato do Governador do Estado e formalizada por meio de publicação no Diário Oficial dos Poderes do Estado “Minas Gerais”.	A nomeação de servidor para exercer o cargo de provimento em comissão de diretor de escola será legitimada por ato do titular da Secretaria de Estado de Educação - SEE/MG e formalizada por meio de publicação no Diário Oficial dos Poderes do Estado “Minas Gerais”.
Art. 4º	A função de vice-diretor, com carga horária de 30 (trinta) horas semanais, será exercida por Professor de Educação Básica ou Especialista em Educação Básica, ocupante de cargo efetivo ou de função pública estável ou designado para o exercício de função pública. Parágrafo único. O Especialista em Educação Básica, sujeito a carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, deverá cumprir 30 (trinta) horas semanais na função de vice-diretor e complementar sua jornada de trabalho no desempenho da especialidade do seu cargo	A função gratificada de vice-diretor, com carga horária de 30 (trinta) horas semanais, será exercida por Professor de Educação Básica ou Especialista em Educação Básica, ocupante de cargo efetivo ou de função pública estável. Parágrafo único. O Especialista em Educação Básica, sujeito a carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, deve cumprir 30 (trinta) horas semanais na função gratificada de vice-diretor e complementar sua jornada de trabalho no desempenho da especialidade do seu cargo.
Art. 5º	A designação de servidor para exercer a função de vice-diretor é legitimada por ato do titular da Secretaria de Estado de Educação e será formalizada por meio de publicação no Diário Oficial dos Poderes do Estado “Minas Gerais”.	A designação de servidor para exercer a função gratificada de vice-diretor será legitimada por ato do titular da Secretaria de Estado de Educação - SEE/MG e será formalizada por meio de publicação no Diário Oficial dos Poderes do Estado “Minas Gerais”.

Fonte: Resolução SEE nº 4.127/2019 e Resolução SEE nº 4.782/2022.

Pelas disposições preliminares é possível perceber na Resolução SEE nº 4.127/2019, artigo 1º, que houve uma mudança em relação às determinações do provimento do cargo, pois em 2022 o cargo de diretor passou a ser em comissão, ou seja, uma função pública temporária de livre nomeação e exoneração, que não necessita de concurso público, podendo ser ocupado por servidores efetivos, diferentemente de 2019. Já a função gratificada passa a ser um valor adicional destinado ao cargo de vice-diretor, em virtude da responsabilidade e das atribuições inerentes ao cargo, elencadas na Resolução nº 4.782/2022. Já no artigo 2 observa-se que em 2019 o cargo de diretor poderia ser exercido por um profissional efetivo ou de função pública estável ou designado para o exercício de função pública, ou seja, contratado pela rede estadual de Minas Gerais. Em 2022, o artigo 2 indica a necessidade de possuir um “cargo efetivo ou de função pública estável ou convocado para o exercício de funções de magistério da SEE/MG” (Minas Gerais, 2022, s/p). Cabe ressaltar que a palavra convocado tem um peso maior, pois está voltada para um convite irrecusável.

No artigo 3º, perante a Resolução SEE nº 4.127/2019, era o governador do estado de Minas Gerais que formalizava a nomeação do cargo de diretor; na Resolução SEE nº 4.782/2022, essa atribuição passou a ser exercida pela secretária da Secretaria de Estado de Educação - SEE/MG. Inferimos que na Resolução nº 4.782/2022 o titular da SEE/MG possui maior poder em relação ao processo de certificação de diretor, uma vez que a decisão de quem assume o cargo é validada por ele.

9

No artigo 4º das resoluções, nota-se uma mudança com relação ao vice-diretor: na Resolução SEE nº 4.127/2019, é permitido que seja um profissional não efetivo, ao passo que a Resolução SEE nº 4.782/2022 indica que ele precisa ser efetivo ou ter uma função estável. Dessa forma, elimina-se a possibilidade de um profissional designado/contratado participar do processo de certificação de diretor. Já no artigo 5º observa-se, novamente, a função gratificada na Resolução SEE nº 4.782/2022, que não estava presente na SEE nº 4.127/2019.

A Resolução 4.782/2022, composta por dez capítulos, explicita o objetivo do Processo de Certificação Ocupacional. No capítulo I, “Das Disposições”, a Resolução 4.782/2022 destaca as normas para a realização do processo de escolha de servidor ao exercício do cargo de provimento em comissão de diretor e à função gratificada de vice-diretor de escola estadual, da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais - SEE/MG. O capítulo II aborda a inscrição, indicando que os servidores interessados em participar do processo de escolha de diretor e vice-diretor deverão constituir, preferencialmente, chapa completa, composta por um candidato ao cargo de diretor, obrigatoriamente, e por um ou mais candidatos à função gratificada de vice-diretor,

conforme as normas para a organização do quadro de pessoal das escolas estaduais . Consta, ainda, que a inscrição da chapa deverá ser feita junto a uma Comissão Organizadora (Minas Gerais, 2022).

Os candidatos a diretor e a vice-diretor somente poderão se inscrever em uma única chapa, em uma única escola. Na inscrição, a chapa deverá apresentar um Plano de Gestão que contemple as dimensões pedagógica, de pessoas, administrativa e financeira em prol de melhores resultados de aprendizagem dos estudantes (Minas Gerais, 2022). No capítulo III, está indicado que a escolha da chapa seria realizada nas escolas estaduais, por votação da comunidade escolar, na data 01 de dezembro de 2022, das 8h às 20h; cada votante só teria direito a um voto por escola. A chapa que obtivesse mais votos válidos seria considerada escolhida pela comunidade escolar (Minas Gerais, 2022).

O capítulo IV trata da Comissão Organizadora, composta por três a cinco membros da comunidade escolar, garantida a representatividade da categoria “profissionais em exercício na escola” e da “comunidade atendida pela escola”. Segundo o documento, é de competência da Comissão Organizadora:

receber e analisar as inscrições das chapas, com base nos critérios estabelecidos no art. 8º desta Resolução; coordenar a divulgação das chapas inscritas, zelando pelos princípios éticos que devem nortear o processo de escolha; organizar as listagens dos votantes, conforme estabelecido no artigo 11 desta Resolução, convocar a comunidade escolar para participar do processo, mediante edital que deverá ser afixado na escola com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência do início da votação (Minas Gerais, 2022, p. 4)

No capítulo V, o documento informa sobre a divulgação das chapas pela Comissão Organizadora. Na ocasião, o candidato ao cargo de diretor apresentaria à comunidade escolar seu Plano de Gestão. O capítulo VI dispõe sobre o processo de votação e de apuração dos votos, que seria realizado na própria escola e conduzido por mesas receptoras de votos, sob a coordenação da Comissão Organizadora. A apuração dos votos foi feita em sessão única na escola, aberta à comunidade escolar. A Comissão Organizadora informa a chapa que recebeu o maior número de votos válidos, ou seja, que obteve mais de 50% (cinquenta por cento) dos votos válidos.

No capítulo VIII, do provimento do cargo de diretor e da função de vice-diretor, o documento informa que o titular da SEE/MG seria o responsável pela nomeação para o exercício do cargo de provimento em comissão de diretor de escola, nos termos daquela resolução. O capítulo X se refere ao Colegiado Escolar, especificamente à apresentação do

servidor que deseja concorrer ao cargo de diretor ou à função gratificada de vice-diretor. Para tal, o Colegiado Escolar deveria fazer uma “reunião realizada para esse fim, com ampla divulgação, por meio de edital, na comunidade escolar, ou no município, quando for o caso, e registro em ata assinada pelos membros presentes” (Minas Gerais, 2022, p. 8). Em caso de não haver candidato do Colegiado Escolar, o Superintendente da SRE deveria indicar um profissional. O exercício do cargo de diretor e vice-diretor tem a duração de quatro anos consecutivos, contados da data do ato de nomeação/designação, até a realização de novo processo de escolha.

Nota-se, em suma, que a Resolução 4.782/2022 dispõe sobre quem pode participar do processo de seleção, e apresenta, de forma geral, a prova objetiva, bem como as competências necessárias ao adequado desempenho do cargo de provimento em comissão de Diretor de Escola Estadual (Minas Gerais, 2022). Além disso, apresenta as instruções para a composição e escolha da chapa que participaria do processo de eleição, explicitando não se tratar de um concurso público, uma vez que o processo de certificação tem validade de quatro anos. Trata-se, portanto, de uma certificação que possibilita a criação de banco de profissionais aptos aos cargos de diretor e vice-diretor, além de credenciá-los junto à SEE/MG como aptos a exercer essa função (Minas Gerais, 2022). Para aprovação na Certificação Ocupacional de Diretor de Escola Estadual é necessário obter pontuação igual ou superior a 60% (sessenta por cento) na prova objetiva.

II

De forma complementar à Resolução SEE nº 4.782/2022, também foi lançado o Edital 05/2022, que, nas disposições preliminares, tópico 1.1, informa que o processo de Certificação Ocupacional de Diretor de Escola Estadual seria conduzido pelo Instituto Avalia de Inovação em Avaliação e Seleção, contratado pela Secretaria de Estado de Educação SEE/MG (Minas Gerais, 2022b).

A Certificação Ocupacional, que não se configura como um concurso público para investidura em cargo ou função pública (Minas Gerais, 2022b), estabelece no Edital 05/2022 que, para participar do processo de Certificação Ocupacional, o candidato deveria atender, cumulativamente, às seguintes exigências:

a) ser Professor de Educação Básica ou Especialista em Educação Básica, detentor de cargo efetivo ou de função pública estável ou convocado para o exercício de função, na rede estadual de ensino de Minas Gerais; b) possuir curso de licenciatura plena em Pedagogia ou licenciatura plena. (Minas Gerais, 2022b, p. 1)

As inscrições aconteceram no período de 10h do dia 01 de agosto de 2022 às 20h do dia 10 de agosto de 2022, pelo horário oficial de Brasília - DF, através do endereço eletrônico <https://www.avalia.org.br/concurso.jsp?id=313>, sob a responsabilidade do Instituto Avalia .

A prova, de caráter eliminatório, não classificatório, constou de 50 questões de múltipla escolha, com quatro opções de resposta cada, sendo atribuído 1 ponto (Minas Gerais, 2022b). A aplicação da prova ocorreu nas cidades-sede das SREs , no dia 4 de setembro de 2022, com duração mínima de uma e máxima de quatro horas, incluindo o preenchimento da Folha de Respostas. Embora as SREs estejam localizadas em cidades que possuem maior número populacional e, conseqüentemente, melhor infraestrutura para deslocamento, número de escolas para aplicação da prova, também levantamos a hipótese de que essa estratégia, por conta de possíveis custos do candidato – passagem, hospedagem e alimentação – pode ser um fator dificultador para uma participação equitativa, particularmente no que concerne a raça dos profissionais da educação no processo de Certificação.

O conteúdo programático da prova objetiva, estabelecido no Edital 05/2022, foi composto por assuntos já ressaltados nas legislações que versam, direta e indiretamente, sobre a Gestão Escolar: na dimensão da gestão pedagógica, destacaram-se o planejamento estratégico e o aprimoramento da escola, o processo pedagógico e a qualidade do ensino, bem como o fortalecimento e a ampliação das relações entre a escola e a comunidade; na gestão de pessoas, foram enfatizados o desenvolvimento da equipe e o fortalecimento da autonomia; já a gestão administrativa e financeira abrangeu aspectos relacionados à administração da escola e à gestão participativa.

12

No âmbito da gestão pedagógica, o conteúdo é composto por legislações voltadas para a perspectiva pedagógica, visando melhorias dos processos de ensino e aprendizagem a partir de um conjunto de atividades que devem contribuir para o desenvolvimento do trabalho coletivo (Polon; Bonamino, 2011, p. 2), sem perder de vista a qualidade do ensino e o desenvolvimento da cultura que mobilize a comunidade escolar em prol da aprendizagem de todos os alunos (Polon; Bonamino, 2011). Como exemplo de leis que compõem essa dimensão do conteúdo programático, podemos citar a lei nº 13.146/2015, de 06 de julho 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) com intuito de assegurar e promover condições de igualdade para o direito e a inclusão social e a cidadania de pessoas com deficiência.

No âmbito da gestão de pessoas, o conteúdo é composto por legislações que visam a organização do trabalho coletivo da equipe, mantendo boa comunicação e bom ambiente escolar,

fazendo com que se busque o alcance e a excelência no trabalho prestado. Como exemplo, pode-se citar a lei nº 15.293/04, de 05 de agosto de 2004, que institui as Carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado de Minas Gerais. De acordo com Chiavenato (2014, p. 13), entende-se que a gestão de pessoas compreende a articulação entre demandas da organização e seus colaboradores, envolvendo uma série de políticas e práticas voltadas à gestão das relações de trabalho.

A educação, conforme assinalado por Lück (2009), é complexa e demanda empenho significativo das pessoas colocadas em distintos segmentos e contextos a partir de diferentes perspectivas de atuação, tendo como propósito a participação conjunta, como observado por Chiavenato (2014). No que se refere à gestão administrativa e financeira, os conteúdos buscam ensinar a zelar pelos bens da escola, a fazer bom uso deles, efetuados controles administrativos e financeiros com o objetivo de contribuir para a manutenção das atividades, sempre considerando a ética e a legalidade das medidas implementadas. Como exemplo, podemos citar a lei nº 12.171/1996, de 31 de maio de 1996, que proíbe a venda de cigarro e bebida alcoólica nas escolas públicas de 1º e 2º graus da rede estadual de ensino e nas unidades conveniadas.

O termo administração, por um lado, está relacionado ao planejamento em prol de determinados fins, como o administrativo e pedagógico (Lima, 2019). Por outro lado, Lück (2000, p. 93) argumenta que a gestão escolar a partir de uma concepção burocrática distancia-se de uma perspectiva emancipatória. Nesse sentido, o papel do diretor escolar está embasado no funcionamento da prática pedagógica, uma vez que a administração da educação é uma dimensão intrínseca à prática educativa.

Logo após a aprovação na prova objetiva, os candidatos participam da eleição. Trata-se de um instrumento de democratização que busca resgatar a legitimidade do diretor como profissional essencial para o processo pedagógico (Drabach; Adrião, 2016). Dessa forma, reconhece-se no papel do diretor, mais do que uma figura burocrática, atenta aos aspectos técnicos da função, o compromisso com a comunidade escolar e com os interesses da coletividade.

Em Minas Gerais, a eleição ocorre a partir de votação direta, com participação da comunidade escolar. Para Amaral (2021, p. 18), podemos definir comunidade escolar como o “conjunto de pais/famílias que, ou por residirem no âmbito regional servido por determinada escola, ou por terem fácil acesso físico a ela, são usuários, efetivos ou potenciais de seus serviços”.

A eleição de diretores é considerada um instrumento de democratização das relações escolares, por fortalecer a legitimidade do dirigente como responsável pela coordenação do processo pedagógico no contexto da escola (Dourado, 2000, p. 89). Para Souza (2007), eleger um diretor implica reconhecer que o papel desse sujeito na escola é de alguém comprometido com a comunidade escolar, alguém que pauta as suas decisões a partir dos interesses coletivos. Assim, a eleição do diretor é um “mecanismo de manifestação da comunidade, além de ser um meio de controle para a burocratização da política escolar” (Souza, 2007, p. 174). Segundo Paro (2003), esse procedimento é o primeiro passo para a democratização da gestão escolar e da educação. Entretanto, é necessário que sejam associados outros mecanismos e práticas que favoreçam o diálogo, a participação de todos os interessados nas decisões tomadas no espaço escolar, capazes de promover a democratização das relações escolares e a divisão do poder (Lima *et al.*, 2022). Ademais, conforme observado por Lima (2014), a gestão democrática sob a influência da Nova Gestão Pública tem recebido críticas, sobretudo porque os processos eleitorais e os órgãos colegiados passam a ser compreendidos como entraves à racionalidade gerencial, à responsabilização e à liderança unipessoal, ao mesmo tempo em que a gestão passa a ser fortemente orientada pelos princípios de eficiência, eficácia e resultados educacionais.

Nota-se, portanto, que em Minas Gerais, tanto a partir da Resolução SEE nº 4.782/2022 quanto do Edital 05/2022, há um alto grau de fidelidade normativa. Conforme Amaral (2021), o Estado mantém um alinhamento às determinações legais, preserva um percurso normativo contínuo no processo de seleção de diretores, ainda que ocorram mudanças nos arranjos políticos ao longo do tempo.

Infere-se que esse movimento poderia ser justificado pela trajetória histórica de Certificação em Minas Gerais, que desde o início dos anos 2000, especificamente a partir do governo de Aécio Neves, estabeleceu “um mecanismo eficiente de recrutamento e alocação de pessoas que comprovadamente possuam as capacidades técnicas e comportamentais adequadas aos cargos escolhidos”, buscando identificar se o candidato a diretor escolar possui os quesitos necessários às responsabilidades e atividades da função (Minas Gerais, 2021, s/p). Cabe ressaltar que, nesse período, introduz-se a perspectiva neoliberal visando a aquisição de resultados e desempenho discente e da escola como um todo.

Dessa forma, o processo de escolha dos diretores escolares em Minas Gerais foi implantado a partir de duas perspectivas: (i) com o objetivo de eliminar a prática clientelista de indicação de profissionais para o cargo “e, ao mesmo tempo, garantir a ocupação desse cargo por pessoa competente do ponto de vista do crescimento, capacidade de gerenciamento e de

liderança, conforme registra aquele Projeto de Lei” (Minas Gerais, 1993, p. 36-37); (ii) baseada nas competências e habilidades exigidas do diretor escolar que estão, em alguma medida, relacionada a necessidade de resultados, desempenho e alcance de índices, indicadores e taxas na rede estadual de Minas Gerais. Cabe destacar que, no Edital 05/2022, foram aprovados 6.659 candidatos.

Sendo assim, inferimos que a Resolução nº 4.782/2022 do Edital 05/2022 define critérios, conteúdos avaliativos e requisitos formais, delineando, portanto, um perfil esperado de diretor, qual seja: profissional com experiência prévia da rede estadual, domínio de fundamentos legais, administrativos e pedagógicos, capacidade de liderança, gestão de pessoas e de resultados educacionais, além de reconhecimento e aceitação pela comunidade escolar no momento do processo eletivo. As regras da resolução e do edital, ao exigirem tempo mínimo de exercício e vínculo efetivo com a rede, sugerem a valorização de trajetórias profissionais específicas, o que levanta hipóteses sobre a centralidade de um percurso considerado ideal.

Embora a certificação se apresente como mecanismo técnico, pode-se questionar a seletividade implícita do processo: ele é plenamente democrático quando condiciona a candidatura a requisitos formais que nem todos conseguem cumprir? Considera, de modo explícito, as desigualdades raciais e territoriais que atravessam o acesso à formação continuada e às oportunidades de carreira? Em contextos de localidades mais carentes ou distantes dos grandes centros, a exigência de determinados títulos, cursos ou aprovação prévia em concurso pode funcionar como barreira indireta, produzindo exclusões por formação, vínculo ou capital profissional acumulado. Assim, a certificação, ao mesmo tempo em que busca assegurar qualidade técnica à gestão escolar, também pode reforçar hierarquias profissionais e sociais já existentes, demandando análise crítica quanto ao seu alcance democrático e à pluralidade de perfis que efetivamente conseguem acessar e exercer a direção escolar.

Além disso, a seletividade implícita no processo de eleição de diretores das escolas estaduais de Minas Gerais manifesta-se nos critérios normativos, nas exigências técnicas e nos filtros burocráticos que antecedem a própria consulta à comunidade escolar, delimitando previamente quem pode ou não disputar o cargo. Assim, antes mesmo do exercício do voto, opera-se uma filtragem institucional que reduz o universo de candidaturas possíveis, tensionando a ideia de participação ampla e evidenciando que a democracia no interior desse processo é mediada por condicionantes técnicos e administrativos previamente estabelecidos, que podem refletir na raça dos ocupantes do cargo de diretor. Segundo dados do Sistema de Avaliação da Educação Básica (SAEB) do ano de 2023, os diretores da rede estadual de Minas

Gerais que atuam no 3º ano do Ensino Médio, etapa sob a responsabilidade da rede estadual, se autodeclararam (**Quadro 3**):

Quadro 3 – Cor/raça declarada por diretores de escolas com 3ª série do Ensino Médio da rede pública de Minas Gerais no SAEB 2023

Cor/ Raça	Número de casos	%
Branca	884	48,6
Preta	133	7,3
Parda	769	42,3
Amarela	12	0,7
Não quero declarar	4	0,2
Não responderam	18	1,0
Total	1820	100,0

Fonte: Elaboração da autora, com dados extraídos dos microdados do SAEB - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), 2023.

A soma de pretos e pardos (49,6%) aproxima-se numericamente do percentual de brancos (48,6%); contudo, a baixa proporção de diretores autodeclarados pretos suscita reflexão sobre os mecanismos de acesso às posições de liderança educacional, como já apontado. Assim, a discussão sobre representatividade racial na direção não se restringe à dimensão identitária, mas relaciona-se diretamente à distribuição do poder institucional. Nesse sentido, a presença majoritária de diretores brancos pode refletir permanências históricas na ocupação de posições de comando (Quijano, 2005), afinal, os critérios de seleção, as trajetórias formativas e os capitais sociais acumulados historicamente operam como mecanismos que podem favorecer determinados grupos em detrimento de outros, ainda que sob a aparência de neutralidade (Almeida, 2018). Ele se manifesta, por exemplo, em práticas discriminatórias que não dependem da intenção dos agentes envolvidos, mas sim dos efeitos de políticas, procedimentos ou normas que resultam em discriminação racial (Almeida, 2018), mesmo a partir de mecanismos institucionais que operam de maneira “aparentemente” neutra.

A ausência de representatividade negra em espaços de poder e a desigualdade de acesso a serviços públicos de qualidade são exemplos evidentes dessa forma de racismo. Nesse aspecto, a representatividade racial na liderança escolar constitui elemento central para a construção de uma gestão democrática crítica, capaz de enfrentar as marcas da colonialidade e do racismo estrutural que atravessam o sistema educacional.

Portanto, a composição racial da gestão escolar não pode ser interpretada apenas como reflexo demográfico, uma vez que, mesmo tendo sete Superintendência Regionais de Ensino em que 75% da população se autodeclara negra, isso não reflete na ocupação do cargo de diretor escolar. A presença expressiva de diretores brancos, mesmo em um estado cuja população é

majoritariamente negra, sugere a permanência de assimetrias no acesso aos espaços de liderança educacional. A colonialidade do poder, conforme formulada por Quijano (2005), permite compreender essa dinâmica: a classificação racial instaurada no período colonial estruturou hierarquias que associaram branquitude a autoridade e legitimidade no exercício do poder. Tais hierarquias, ainda que reconfiguradas, permanecem operando nas instituições contemporâneas. Afinal, quando essa análise é tensionada pela perspectiva da gestão democrática, a discussão ganha densidade política e histórica que indica o grau de democratização da rede estadual de Minas Gerais.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao instituir a certificação ocupacional como etapa obrigatória para a candidatura ao cargo de diretor escolar, a Resolução nº 4.782/2022 introduz mecanismos de seleção que antecedem a participação da comunidade escolar no processo de escolha. Embora apresentada como estratégia de qualificação da gestão, essa normativa pode ser criticamente analisada por seu potencial caráter seletivo, uma vez que estabelece filtros técnicos e burocráticos que restringem o acesso à disputa pelo cargo. O Edital nº 05/2022 da SEE, visto como instrumento de qualificação da gestão, introduz um mecanismo de seleção que antecede a consulta à comunidade escolar, funcionando como um filtro técnico-administrativo no acesso ao cargo.

17

Constatamos, ainda, que o perfil de candidatos definido pela Resolução nº 4.782/2022 e pelo Edital SEE nº 05/2022 para o processo de Certificação Ocupacional de Diretor indica que o acesso à função de direção escolar é previamente delimitado por critérios profissionais específicos. Ressalta-se que é exigido que o candidato seja professor de educação básica ou especialista em educação básica vinculado à rede estadual, detentor de cargo efetivo ou de função pública estável ou convocado para o exercício de função, além de possuir curso de licenciatura plena em Pedagogia ou licenciatura plena ou bacharelado/tecnólogo acrescido de Formação Pedagógica de Docentes.

Dessa forma, embora esses requisitos possam ser compreendidos como mecanismos de garantia de qualificação técnica para o exercício da gestão escolar, o edital não apresenta qualquer menção a critérios relacionados à diversidade racial, equidade ou representatividade nos espaços de gestão educacional. Portanto, os instrumentos do processo de Certificação de Diretores podem contribuir para a reprodução de desigualdades raciais na ocupação dos cargos de direção escolar, mantendo padrões de seleção que não problematizam a representação de determinados grupos raciais na gestão da rede pública de ensino. Dessa forma, a certificação

ocupacional, ao não considerar explicitamente essas desigualdades, pode tensionar o princípio da gestão democrática e reforçar a sub-representação de profissionais negros nos espaços de gestão escolar da rede estadual de Minas Gerais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA SL. O que é racismo estrutural? São Paulo: Letramento; Fundação Rosa Luxemburgo, 2018.

AMARAL DP. Seleção de diretores escolares no estado do Rio de Janeiro: textos legais e (in)fidelidades normativas. In: AMARAL DP, CASTRO M (Org.). Políticas educacionais no Estado do Rio de Janeiro: provocações sobre democracia e gestão da escola pública. Brasília: ANPAE, 2021.

ASSIS BS, MARCONI N. Efeito das políticas de provimento ao cargo de diretor na gestão escolar. Revista de Administração Pública, 2021; 55(4).

BITTENCOURT B. Gestão democrática no município de Queimados (RJ) e o processo de seleção para diretores escolares. In: AMARAL DP, CASTRO M (Org.). Políticas educacionais no Estado do Rio de Janeiro: provocações sobre democracia e gestão da escola pública. Brasília: ANPAE, 2021.

BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências. Brasília, 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm.

18

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm.

DOURADO LF. A escolha de dirigentes escolares: políticas e gestão da educação no Brasil. In: FERREIRA NSC (Org.). Gestão democrática da educação: atuais tendências, novos desafios. São Paulo: Cortez, 2000.

HORTA ÍB, SILVA EV, ARAÚJO ES. Ações e propostas do governo Zema em Minas Gerais para a Educação Especial. Olhar de Professor, 2024; 27: 1-20.

LIMA CC. A gestão democrática e o uso dos dados educacionais: algumas reflexões. Revista Educação Básica em Foco, 2020; 1(3): 1-6.

LÜCK H. Dimensões de gestão escolar e suas competências. Curitiba: Editora Positivo, 2009.

LÜCK H. Gestão educacional: uma questão paradigmática. 12. ed. Petrópolis: Vozes, 2015.

MENDONÇA EF. Estado patrimonial e gestão democrática do ensino público no Brasil. Educação & Sociedade, 2001; 22(75): 84-108.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. Edital SEE nº 05, de 29 de junho de 2022. Belo Horizonte: SEE/MG, 2022. Disponível em: <https://www.educacao.mg.gov.br/wp-content/uploads/2023/01/EDITAL-SEE-N-05-DE-29-DE-JUNHO-DE-2022.pdf>.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. Resolução SEE nº 4.127, de 3 de outubro de 2019. Estabelece normas para escolha de servidor ao cargo de diretor e à função de vice-diretor de escola estadual de Minas Gerais e trata de outros dispositivos correlatos. Belo Horizonte: SEE/MG, 2019. Disponível em: https://acervodenoticias.educacao.mg.gov.br/index.php?option=com_gmg&controller=document&id=23455-resolucao-see-n-4-127-2019?layout=print.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. Resolução SEE nº 4.782, de 4 de novembro de 2022. Estabelece normas para o processo de escolha de servidor para o cargo de provimento em comissão de Diretor e para função gratificada de Vice-diretor de Escola da Rede Estadual de Minas Gerais e trata de outros dispositivos correlatos. Belo Horizonte: SEE/MG, 2022. Disponível em: <https://www.educacao.mg.gov.br/documentos-legislacao/resolucao-see-no-4-782-de-04-de-novembro-de-2022/>.

NOGUEIRA JO. Formação continuada de gestores públicos de educação especial: construindo caminhos. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2012.

PARO VH. Administração escolar: introdução crítica. 17. ed. rev. ampl. São Paulo: Cortez, 2012.

QUIJANO A. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In: LANDER E (Org.). A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais: perspectivas latino-americanas. Buenos Aires: CLACSO, 2005; 107-130.

RIBEIRO CO. Religião, decolonialidade e o princípio pluralista. Numen: revista de estudos e pesquisa da religião, 2020; 23(1): 21-40.

SAVIANI D. Escola e democracia. Campinas: Autores Associados, 2008.

SOUZA AR. Perfil da gestão escolar no Brasil. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007.

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

WERLE, FOC; FONSECA, JAL. Gestão escolar: fundamentação e discussões acerca da gestão democrática. Ensaio: Avaliação Política Pública Educacional, 2025; 33(126): 1-20.

ZARDO-MORESCHO SM. Gestão escolar democrática na percepção de professores da Rede Estadual de Ensino de Santa Catarina: que sentidos? Quais revelações? Tese (Doutorado em Educação) – Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2022.