

Estado da publicação: O preprint não foi publicado em outro meio.

# Coordenação federativa e capacidades estatais: implementação de critérios técnicos na seleção de diretores escolares no Brasil

Ana Cristina Prado de Oliveira, Hiago Cesar Franklin, Adriana Norbert Gomes Araújo

<https://doi.org/10.1590/1678-98732434e005>

Submetido em: 2026-01-29

Postado em: 2026-02-03 (versão 1)

(AAAA-MM-DD)

<https://doi.org/10.1590/1678-98732434e005>

## **Coordenação federativa e capacidades estatais: implementação de critérios técnicos na seleção de diretores escolares no Brasil**

### **Federal Coordination and State Capacity: Implementing Technical Criteria in the Appointment of School Principals in Brazil**

#### **Ana Cristina Prado de Oliveira**

Departamento de Fundamentos da Educação, Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, UNIRIO, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

E-mail: [ana.oliveira@unirio.br](mailto:ana.oliveira@unirio.br)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0367-6669>

#### **Hiago Cesar Franklin**

Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Federal do Rio de Janeiro, UFRJ, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

E-mail: [hiagocesarfranklin@gmail.com](mailto:hiagocesarfranklin@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5565-0092>

#### **Adriana Norbert Gomes Araújo**

Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Federal do Rio de Janeiro, UFRJ, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

E-mail: [adriananorbertmb@gmail.com](mailto:adriananorbertmb@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-9140-6024>

#### RESUMO

**Introdução:** A seleção de diretores escolares no Brasil caracterizou-se historicamente pela indicação política, com quase 70% dos diretores municipais acessando o cargo exclusivamente por essa via em 2019. A Lei do Novo FUNDEB estabeleceu a Complementação Valor Aluno Ano Resultado, condicionando repasses federais à adoção de critérios técnicos de mérito e desempenho na escolha de gestores escolares. O artigo analisa como entes federados interpretaram e operacionalizaram esses conceitos, investigando os efeitos da coordenação federativa sobre capacidades estatais locais em contexto de heterogeneidade administrativa subnacional. **Materiais e métodos:** Realizou-se análise documental em profundidade de legislações enviadas por 105 entes federados como comprovação da condicionalidade. Utilizou-se matriz comparativa para análise de conceitos-chave e lógica interna dos documentos, categorizando critérios de mérito em quatro dimensões (formação, elegibilidade, experiência, vínculo efetivo) e critérios de desempenho em quatro categorias (curso de formação, análise de perfil, plano de gestão, avaliação). **Resultados:** Identificou-se maior homogeneidade nos critérios de mérito e ampla variação nos critérios de desempenho. Ausência de definições explícitas dos conceitos exigiu inferências analíticas. Observou-se fragilidade na especificação de mecanismos de acompanhamento e avaliação. Dados do Censo Escolar 2024 revelam redução drástica de indicações políticas (40% nas redes municipais) e crescimento de processos seletivos com eleição comunitária (26% nas redes estaduais). **Discussão:** A complementação financeira condicionada alterou práticas de seleção

historicamente baseadas em indicação política, demonstrando efetividade de mecanismos federativos indutivos que respeitam autonomia local. Contudo, municípios pequenos enfrentam dificuldades para operacionalizar critérios técnicos devido a limitações de capacidades estatais. As normativas carecem de especificações sobre acompanhamento e avaliação dos diretores após seleção, comprometendo o potencial da política. Os resultados demonstram que critérios técnicos e participação comunitária são compatíveis quando organizados sequencialmente, contrariando visões que opõem profissionalização à democratização.

**Palavras-chave:** política educacional; gestão escolar; coordenação federativa; seleção de diretores; análise documental.

## ABSTRACT

**Introduction:** The appointment of school principals in Brazil has long been dominated by political patronage, with nearly 70% of municipal principals in 2019 assuming office exclusively through political appointment. The New FUNDEB Law introduced the VAAR Complement (Complementação Valor Aluno Ano Resultado), a results-based per-student funding mechanism that makes federal transfers contingent on the adoption of technical, merit- and performance-based procedures for the appointment of school principals. This article examines how subnational governments have interpreted and implemented these requirements and analyzes the effects of federal coordination on local state capacity in a context of pronounced administrative heterogeneity across subnational jurisdictions. **Materials and methods:** We conducted an in-depth documentary analysis of legislation submitted by 105 subnational governments as evidence of compliance with the funding conditionality. A comparative analytical matrix was employed to examine key concepts and the internal coherence of the documents. Merit-based criteria were organized into four dimensions (educational qualifications, eligibility, professional experience, and permanent civil service status), while performance-based criteria were classified into four categories (management training courses, profile assessments, management plans, and evaluation). **Results:** Merit-based criteria were relatively uniform across jurisdictions, whereas performance-based criteria exhibited substantial variation. The absence of explicit definitions for key concepts required analytical inference. The analysis also identified insufficiently specified monitoring and evaluation mechanisms. Data from the 2024 School Census indicate a sharp decline in political appointments – now accounting for 40% of positions in municipal school systems – alongside an increase in selection processes followed by elections involving school community participation, which account for 26% of appointments in state school systems. **Discussion:** Conditional financial transfers have reshaped appointment practices long dominated by political patronage, underscoring the effectiveness of federative inducement mechanisms without encroaching on local autonomy. At the same time, small municipalities encounter significant obstacles in implementing technical criteria, largely due to limited state capacity. Existing regulations offer insufficient guidance on the monitoring and evaluation of school principals after appointment, thereby constraining the policy's full potential. The findings further suggest that technical criteria and school community participation are compatible when organized sequentially, challenging perspectives that treat professionalization and democratization as inherently at odds.

**Keywords:** education policy; school management; federal coordination; school principal appointment; documentary analysis.

## I. Introdução<sup>1</sup>

O processo de escolha dos diretores para as escolas públicas tem sido um tema de disputa no debate político em nosso país nas últimas décadas. A discussão gira em torno das diferentes formas de seleção do diretor (indicação, participação da comunidade, processos seletivos ou concurso), preservando a descentralização desse processo, uma vez que cada estado, município e distrito federal tem autonomia para legislar sobre a matéria. É importante destacar que essa disputa levanta o debate sobre a manifestação histórica e cultural de prática de "trocas" em funções públicas, nas quais o diretor é indicado pelos representantes do poder local com base em critérios pessoais. E, nesses casos, a adequação do perfil do candidato à função nem sempre ganha a prioridade.

Pesquisas na área educacional, especialmente aquelas dedicadas à identificação de fatores de eficácia escolar (Sammons, 2008; Alves & Franco, 2008; Leithwood et al., 2020 entre outros) destacam a relevância do papel do diretor escolar para a garantia de uma educação de qualidade e distribuída de forma mais equitativa. Neste sentido, Crow e colegas consideram: “se líderes escolares e liderança são importantes então, talvez, deveríamos estar profundamente preocupados com a forma pela qual estes líderes aprendem a realizar seu trabalho” (2008, p. 2-3, apud Bush, 2018, p. 67, nossa tradução<sup>2</sup>). No caso brasileiro, como apontam Oliveira & Giordano (2018) e Simielli et al. (2023), existe uma importante relação entre a forma como o diretor é escolhido para sua função e sua formação/preparação para desempenhá-la. Conforme Oliveira et al. (2026, no prelo), a agenda política nacional sobre o tema tem buscado, nesse sentido, construir caminhos para que os entes federados – guardada sua autonomia – garantam que essa escolha seja embasada nas condições que o candidato apresenta para assumir a função de dirigir uma escola pública.

Como medida indutora de processos que incorporem critérios técnicos a esse processo, o Plano Nacional de Educação - PNE (2014-2024), em sua meta 19, estabelece a necessidade de assegurar a seleção de diretores por meio de consulta pública, associada a critérios técnicos de mérito e desempenho. Entretanto, apesar desse movimento de indução, a prática de

---

<sup>1</sup> Agradecemos à Coordenação-Geral de Formação de Gestores e Técnicos da Educação Básica (CGFORG), da Diretoria de Formação Docente e Valorização de Profissionais da Educação da Secretaria de Educação Básica do Ministério da Educação (DIFOR/SEB/MEC) pelo convite à condução do estudo que deu origem a este artigo. Agradecemos também ao Doutorando Luan Felipe Xavier Gomes que participou da equipe de condução do estudo.

<sup>2</sup> No original: ‘If school leaders and leadership are important, then perhaps we should be deeply concerned with how leaders learn to do their jobs’.

indicação política para a função de diretores permaneceu percentualmente inalterada: em 2019, 66,2% dos diretores das escolas municipais e 54,6% dos diretores das escolas estaduais brasileiras haviam assumido a função “exclusivamente por indicação do poder executivo”, de acordo com o Censo Escolar.

Com o Novo Fundeb, Lei n. 14.113 (Brasil, 2020), a seleção de diretores incorporando critérios técnicos de mérito e desempenho se tornou uma condição obrigatória para o recebimento de uma porcentagem dos recursos da Complementação Valor Aluno Ano Resultado - VAAR, resultando em avanços significativos na normatização dos entes federados. De acordo com o documento, a complementação da União para entes subnacionais no que se refere ao Fundo, se dará em três modalidades:

I - complementação-VAAF: 10 (dez) pontos percentuais no âmbito de cada Estado e do Distrito Federal, sempre que o valor anual por aluno (VAAF), nos termos da alínea a do inciso I do caput do art. 6º desta Lei não alcançar o mínimo definido nacionalmente;

II - complementação-VAAT: no mínimo, 10,5 (dez inteiros e cinco décimos) pontos percentuais, em cada rede pública de ensino municipal, estadual ou distrital, sempre que o valor anual total por aluno (VAAT), nos termos da alínea a do inciso II do caput do art. 6º desta Lei não alcançar o mínimo definido nacionalmente;

III - **complementação-VAAR**: 2,5 (dois inteiros e cinco décimos) pontos percentuais nas redes públicas que, cumpridas condicionalidades de **melhoria de gestão**, alcancem evolução de indicadores a serem definidos, de atendimento e de melhoria da aprendizagem com redução das desigualdades, nos termos do sistema nacional de avaliação da educação básica, conforme disposto no art. 14 desta Lei. (Brasil, 2020, grifos dos autores).

Em relação à Complementação VAAR, segundo o MEC, estava previsto um repasse de R\$ 5 bilhões para as redes de ensino em 2025. Como anunciado, o Artigo 14 da legislação detalha as condicionalidades a serem atingidas pelas redes públicas para que estejam aptas a receber a complementação VAAR. Neste estudo, nossa atenção se volta, especialmente, à primeira condicionalidade:

§1º As condicionalidades referidas no caput deste artigo contemplarão:

I - provimento do cargo ou função de gestor escolar de acordo com **critérios técnicos de mérito e desempenho** ou a partir de escolha realizada com a participação da comunidade escolar dentre **candidatos aprovados previamente em avaliação de mérito e desempenho** (Brasil, 2020, grifos dos autores).

Apreende-se no texto a relevância dada ao tema, uma vez que foi colocado entre condicionalidades relacionadas, por exemplo, à redução de desigualdades e ao alinhamento curricular à BNCC.

Conforme apontam Machado & Ames (2024, p. 7) a regulamentação traz avanços importantes uma vez que redefine “com mais equidade, as formas de complementação da União aos fundos de cada estado e às redes de ensino”. Considera-se que o VAAR é a categoria mais inovadora da legislação.

Para a comprovação de seu cumprimento pelos entes subnacionais, é publicada, a cada ano, uma Resolução que aprova a metodologia de aferição do cumprimento às condicionalidades previstas no art. 14 da Lei n. 14.113/2020. Em relação à Resolução n. 1, de 28 de julho de 2023 (Brasil, 2023), os entes federados foram solicitados a enviarem, em prazo estipulado e através do Sistema Integrado de Monitoramento, Execução e Controle do Ministério da Educação (SIMEC) as informações e documentos referentes ao cumprimento de cada condicionalidade do art. 14 da Lei n. 14.113/2020, incluindo aqueles normatizando o provimento do cargo de gestor escolar de acordo com o disposto na condicionalidade I.

É nesse contexto e a partir desse material que o presente estudo se insere, pretendendo analisar detalhadamente a definição adotada pelos legisladores, em cada rede, para os critérios técnicos de mérito e desempenho na escolha de diretores. Nossa principal questão neste estudo foi: ao buscar responder à primeira condicionalidade do VAAR (Brasil, 2020), o que e como os legisladores estão definindo como “critérios técnicos de mérito e desempenho” para a escolha de diretores escolares? Para tanto, desenvolvemos uma revisão exploratória de literatura e uma análise documental em profundidade, conforme será detalhado nas próximas seções.

## **II. Referencial teórico**

Conforme apresentado na introdução deste texto, nosso estudo se voltou para uma análise documental sobre os resultados (normativos) da indução do nível central para que entes federados pudessem implementar e comprovar a adoção de critérios técnicos de mérito e desempenho na seleção dos diretores escolares. A partir da promulgação da Constituição Federal de 1988 o Estado brasileiro deu início a um regime de colaboração que estabeleceu os entes subnacionais, os estados e os municípios, como os executores principais da política de

educação básica, o que envolve, entre outras coisas, a oferta das diferentes etapas de ensino, a alocação dos recursos e o planejamento dos gastos (Peres et al., 2021).

Nesse regime de colaboração a União assume uma função fundamental na estrutura de governança das políticas educacionais, fomentando a normatização (leis, diretrizes, parâmetros, decretos, entre outros), a redistribuição ou destinação dos recursos (vide o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica - FUNDEB e o Programa Dinheiro Direto na Escola - PDDE, por exemplo) e, para os casos necessários, a suplementação orçamentária (a exemplo dos mecanismos de complementação do FUNDEB Permanente, sendo eles o VAAF, VAAT e o VAAR). Nessa perspectiva, a União não apenas é responsável por prover o financiamento para os sistemas subnacionais de educação como também procura atuar como um agente indutor do desenvolvimento de capacidades estatais locais (Bento & Abrucio, 2024).

A coordenação federativa tornou-se uma das características mais marcantes do federalismo brasileiro e isso porque os arranjos institucionais construídos entre o governo federal/central e os governos subnacionais/locais são determinantes para as políticas públicas, especialmente para a capacidade dos estados em executá-las (Grin & Abrucio, 2018; Souza, 2005; Abrucio, 2005). Importante destacar que embora seja possível observar o desenvolvimento das capacidades estatais e subnacionais tanto quanto de um fortalecimento da coordenação federativa ao longo das últimas décadas, ainda não havia se consolidado um sistema nacional de políticas públicas na área da Educação - diferentemente de outros setores públicos, como na Saúde por exemplo (Abrucio & Segatto, 2017). Recentemente, porém, a Lei Complementar 220/2025 inaugurou o Sistema Nacional de Educação (SNE) que tem como objetivo instituir no contexto nacional um regime de colaboração pactuado entre a União, os estados, o Distrito Federal (DF) e os municípios visando a organização das políticas educacionais, assim como a definição de responsabilidades e a devida integração dos sistemas de informação com a finalidade de viabilizar uma rede integrada e contínua cujo foco está em garantir aos cidadãos a plenitude social do direito à educação - o que implica não apenas a garantia do acesso e a permanência mas também a qualidade e a equidade na educação (Alves et al., 2016; Ferrão et al., 2018).

Levando em consideração que a Constituição Federal de 1988 assegura a autonomia normativa de todos os entes federados - estabelecendo que o modelo federativo é composto por três níveis de poder (União, estados e municípios) - o regime de colaboração traduz a

possibilidade de uma coordenação a nível federal que, respeitando a autonomia dos entes subnacionais, possa desenhar mecanismos adequados de indução que façam os estados e municípios se ajustarem “para o desenvolvimento de capacidades nos níveis locais aumentando a possibilidade de efetividade das políticas públicas” (Bento & Abrucio, 2024). Neste estudo consideramos que o conjunto de mecanismos de complementação do Fundeb caminha nessa direção.

A definição da condicionalidade I do VAAR, para o recebimento de complementação do Fundeb, prevê que estados, municípios e o Distrito Federal construam contextos normativos que promovam processos de seleção de diretores que incluam critérios técnicos de mérito e de desempenho na escolha dos candidatos. Porém, qual a interpretação desses conceitos e o que está sendo definido normativamente, em cada ente federado, como “critérios técnicos de mérito e de desempenho”?

Em se tratando da definição de Mérito, Barbosa (1996) considera que a seleção de funcionários públicos baseada em critérios de mérito está presente desde nossa primeira constituição: “A presença destes dispositivos em todas as constituições não significa, contudo, a consagração definitiva do mérito como sistema prevalecente na admissão para o serviço público” (Barbosa, 1996, p. 73).

Outro estudo da mesma autora apresenta uma definição de mérito que vem sendo bastante utilizada: “um conjunto de valores que postula que as posições dos indivíduos na sociedade devem ser consequência do mérito de cada um. Ou seja, do reconhecimento público da qualidade das realizações individuais” (Barbosa, 2003, p. 22).

Em se tratando do caso de diretores de escolas públicas no Brasil, é preciso considerar que a grande maioria acessa o serviço público através de concurso para a carreira docente e nela continua ao assumir a função gratificada de diretor escolar. Ou seja, exceto nos casos em que há concurso público específico para o cargo de diretor (atualmente, 8,5% dos diretores da rede estadual e 7,3% dos diretores da rede municipal assumiram o cargo de diretor através de concurso público<sup>3</sup>). Especificamente sobre a atribuição de cargos de confiança, Souza (2002) problematiza que nunca foi possível eliminar ou regulamentar a posse ou ascensão a cargos de confiança, acrescentando que, na maioria das vezes, não é sequer apresentado algum tipo de prova de títulos que habilitem o indivíduo a assumir o cargo para o qual está sendo designado.

---

<sup>3</sup> Conforme dados do Censo Escolar 2023, organizados pelo INEPData e que estão disponíveis em: <<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiODllOTcyOGEtZTJkMi00MjU5LW11YzgtNDNINGZIMTYxZTg1IiwidCI6IjZjczODk3LWM4YWVtNGIxZS05NzhmLWVhNGMwNzc0MzRiZiJ9>>. Acesso em: 12 jan. 2026.

Nesse sentido, entende a atribuição de méritos mínimos para acesso ao cargo (também os de confiança), condição necessária para romper a tradição de que “amizade ou confiança pessoal acabam sendo os critérios norteadores para ocupação de cargos no setor público” (Souza, 2002, p. 68). E complementa:

Ao analisar os preceitos do mérito, pode-se perceber uma estreita relação com os princípios weberianos da burocracia: a impessoalidade, a hierarquização e a competência técnica se ajustam perfeitamente a um sistema de mérito no qual não existam favorecimentos ou medos de perseguições, e o desempenho pessoal predomine acima de qualquer outro valor não-meritocrático (Souza, 2002, p.71).

Nessa direção e incorporando a discussão sobre o desempenho, na apresentação do livro “Cargos de confiança no presidencialismo de coalizão brasileiro” Jessé Souza (2015) debate sobre a relevância de aspectos políticos e técnicos caminharem de mãos dadas na gestão pública brasileira. O autor considera:

Uma agenda nacional visando qualificar a gestão e torná-la democrática e eficiente deve primar por construir, antes de mais nada, uma gestão profissional [...] Para tanto, incorporar como cargos das carreiras cargos, hoje, sob a jurisdição da nomeação discricionária é um imperativo. Isso fortalece as capacidades do Estado brasileiro. Contudo, é necessário difundir métodos de avaliação que permitam conferir maior eficiência às políticas e estimular, com base no desempenho, a ascensão aos cargos de direção de gestores com competências apropriadas em cada área de política. Sem a difusão de sistemáticas de avaliação de desempenho das políticas e dos gestores, a definição dos quadros de direção estará sujeita ao amadorismo (Souza, 2015, p. 7).

Ainda que o autor se refira à definição de quadros da burocracia política na administração pública brasileira, podemos estender esta análise para o caso da definição de diretores escolares, enquanto servidores públicos com atribuições específicas e que, dada a relevância do seu trabalho, não caberia espaço para “amadorismos”.

Sobre a definição e aplicação do conceito de *desempenho* no serviço público, o Decreto nº. 7.133/2010 (Brasil, 2010), dispõe que a avaliação de desempenho consiste no “monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor [...] integrante dos planos de cargos e de carreiras abrangidos pelo Art. 1, tendo como referência as metas globais e intermediárias [...]” (Brasil, 2010, p. 6). Ainda, no Art. 4, estabelece que a avaliação de desempenho terá por base critérios que reflitam “as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas” (Brasil, 2010, p. 6). Nessa direção, Pacheco (2010) aponta a dimensão da avaliação do desempenho como componente

fundamental na discussão sobre profissionalização “ao lado da ética de resultados, do ingresso por mérito, da capacitação permanente e da remuneração compatível com o mercado” (Pacheco, 2010, apud Alessio, 2012, p. 14).

Podemos entender que a avaliação de desempenho, adotada em um processo seletivo, poderia levar em consideração o desempenho em função pública anterior à função a ser ascendida e/ou deveria ser capaz de aferir a capacidade do candidato no desempenho de aspectos esperados para sua função (por meio de, por exemplo, entrevistas, prova de desempenho, análise de planejamento elaborado pelo candidato).

Em se tratando de estudos sobre o tema na área educacional, nossa revisão de bibliografia exploratória de pesquisas que mobilizaram os conceitos “critérios técnicos de mérito” e “critérios técnicos de desempenho” encontrou diferentes abordagens. Entre as definições, destacamos a de Novais et al. (2023, p. 403): “um conjunto de indicadores que permitem avaliar a qualidade da gestão de uma escola, com base em resultados concretos e mensuráveis”. Os autores discutem conceitualmente a relação entre as metas 7 e 19 do PNE e a condicionalidade I do VAAR no Novo Fundeb. É interessante a aproximação, proposta por eles, entre as metas educacionais relacionadas à garantia da qualidade da educação e à seleção de diretores. Neto & Amaral (2024, p. 8) consideram: “[...] entendemos os critérios de mérito como credenciais que habilitam o candidato ao cargo de diretor escolar”. Referindo-se à meritocracia, Amaral (2019, p. 315) ainda considera: “reconhecimento público da qualidade das realizações individuais”.

A discussão sobre o tema no campo educacional ressalta o tensionamento no contexto normativo e no contexto acadêmico, como destacam Pereira & Santana (2022) e Oliveira & Fernandes (2022). Os procedimentos para escolha de diretores escolares, definidos localmente, encontraram diferentes caminhos ao longo das últimas décadas. A prática de indicação política para essa função, conforme apontam Oliveira & Giordano (2018), disputa espaço com práticas mais republicanas e democráticas. A legislação nacional buscou induzir, desde a Constituição Federal de 1988, iniciativas locais que respeitassem o princípio da gestão democrática e, mais recentemente, incluísse em seus procedimentos critérios técnicos para assegurar a escolha de pessoas preparadas para o desempenho da função. Contudo, vários estudos acadêmicos acabam interpretando a definição de critérios técnicos na escolha de diretores como “retrocesso” em relação à gestão democrática (Aguiar & Ruiz, 2021), “vinculação à lógica capitalista” (Flach et al., 2024), práticas que “fragilizam os princípios da gestão democrática da educação”

(Gonçalves et al., 2023). Oliveira et al. (2023, p.18), em levantamento bibliográfico sobre “gestão escolar”, discutem essa tensão sobre o tema e apontam:

Muitas vezes, o foco na polarização e as limitações argumentativas presentes neste debate (que necessita atualizar as definições sobre a gestão democrática para a década atual) acabam por comprometer os avanços nas pesquisas e na agenda política sobre o trabalho do diretor escolar.

Na contramão dessa polarização, Novais et al. (2023, p. 403) apontam “ao cumprir a condicionalidade I do VAAR, os estados e municípios contribuem para o fortalecimento da gestão democrática no país, meta 19, e para a melhoria dos indicadores de qualidade da educação, meta 7 do PNE”. Ou seja, para os autores, assegurar critérios técnicos para a escolha de profissionais que vão assumir a direção das escolas públicas brasileiras pode significar fortalecer o trabalho escolar e a garantia de uma distribuição mais equitativa da aprendizagem.

Neste estudo interessa-nos, portanto, entender como os estados, municípios e o Distrito Federal têm aderido legalmente à definição desses critérios no cumprimento à condicionalidade mencionada.

### **III. Metodologia**

Este trabalho envolveu, como estratégia metodológica central, uma análise documental em profundidade. O trabalho aqui apresentado é resultado parcial de um estudo encomendado pela Diretoria de Formação da Secretaria de Educação Básica do Ministério da Educação (DIFOR/SEB/MEC) e realizado em 2024. No estudo, analisamos as documentações enviadas para comprovação do atendimento à condicionalidade I do VAAR pelos 26 Estados e o Distrito Federal, pelos 26 municípios capitais, por uma amostra de 26 municípios de médio porte e 26 de pequeno porte<sup>4</sup> (por estado). Cabe destacar que esta amostra foi definida na proposição do estudo, considerando a necessidade de abranger alguma representatividade regional e de tamanho das redes de ensino além do tempo previsto para o estudo. Apesar de cobrir a totalidade dos estados e das capitais, a definição dos municípios de pequeno e médio porte em cada estado não pode ser considerada representativa. Trata-se, portanto, de uma amostragem não-probabilística intencional.

---

<sup>4</sup> De acordo com a definição do IBGE.

Para esta análise, foi necessário estabelecer, metodologicamente, uma matriz para estudo das legislações<sup>5</sup>. Nossa intenção foi a de garantir que nossa análise, incluindo diferentes documentos e diferentes contextos normativos, pudesse ser colocada em diálogo comparativo. Trata-se, portanto, de uma análise documental focada na avaliação de documentos. De acordo com Cellard (2008), há cinco dimensões a serem consideradas neste processo: o contexto; o autor e os autores; a autenticidade e a confiabilidade do texto; a natureza do texto; e os conceitos-chave e a lógica interna do texto. É a esta última dimensão que este estudo pretende se dedicar, observando o que o autor chama de “redimensionamentos causados pelos conceitos-chave e a lógica interna do documento”, entendendo que o registro (explícito no texto legal) tem valor descritivo e sugestivo.

Assim, criamos uma matriz de análise para os documentos enviados pelos 105 entes federados, tendo, entre outras, as seguintes questões: O documento define requisitos mínimos para a função?, Em que consiste o processo de seleção de diretores escolares?, O Processo de seleção de diretores escolares é organizado em etapas?, Em que momento do Processo de Seleção de Diretores os "critérios técnicos de mérito e desempenho" - com estes termos - são considerados/avaliados para selecionar o diretor? Inferência: Caso o Documento não utilize os termos "critérios técnicos de Mérito e Desempenho", o que parece estar sendo considerado MÉRITO e DESEMPENHO para a função de diretor escolar neste documento? E em que momento do Processo de seleção são considerados? Nessa matriz, organizada em planilhas, registramos as respostas para cada pergunta, referente a cada documento, sendo que alguns entes federados enviaram mais de um documento (exemplo: Lei + Edital). Cabe destacar que o trabalho foi desenvolvido por um grupo de 4 pesquisadores e em etapas: um primeiro pesquisador realizou a análise de um grupo de documentos (por exemplo, dos Estados), preenchendo a planilha específica; posteriormente um segundo pesquisador fez a leitura e conferência desta planilha, consultando a mesma documentação; divergências e possíveis correções eram discutidas em reuniões semanais de pesquisa; o relatório final de cada um dos grupos de análise era finalizado e validado pela equipe.

A Tabela 1 apresenta a categorização da tipologia de documentos analisados:

**Tabela 1.** Tipos de Documentos analisados

---

<sup>5</sup> Neste artigo omitimos os nomes dos estados e municípios e sua documentação como respeito à confidencialidade acordada no desenvolvimento da pesquisa.

	Leis	Resoluções	Decretos	Portarias	Editais
Estados e DF (N= 27)	27	25		24	26
Municípios Capitais (N= 26)	22	19		21	25
Municípios Médio Porte (N= 26)	25	24		25	21
Municípios Pequeno Porte (N= 26)	10	0	12	2	4

Fonte: produzido pelos autores.

A análise detalhada de toda a documentação foi registrada em quatro Relatórios, sendo uma para cada grupo (Estados e DF, Municípios Capitais, Municípios de Pequeno Porte e Municípios de Médio Porte). Neste artigo, reunimos todos os achados, discutindo-os a partir de nosso referencial teórico-analítico na seção que se segue.

#### IV. Resultados e discussão

Neste estudo, nossa atenção se voltou, especialmente, para a definição dos critérios técnicos de mérito e desempenho nos documentos locais em cumprimento à primeira condicionalidade, instituída pelo inciso I do § 1º do art. 14 da Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020. Considerando o cumprimento à Resolução n. 1, de 28 de julho de 2023 (Brasil, 2023), que aprova a metodologia referente à condicionalidade prevista no inciso I do § 1º do art. 14 da Lei n. 14.113/2020, os entes federados foram solicitados a enviarem legislações locais normatizando o provimento do cargo de gestor escolar de acordo com o disposto na condicionalidade. Utilizando como corpus de análise a documentação enviada pelos entes federados no ano de 2023, analisamos detalhadamente a definição adotada pelos legisladores como critérios técnicos de mérito e desempenho na escolha de diretores. Nesta análise, consideramos a documentação enviada por todos os 26 Estados e o Distrito Federal; todos os 26 Municípios Capitais; 26 municípios de pequeno porte (um de cada estado) e 26 municípios de médio porte (um de cada estado).

Apesar de os documentos enviados estarem, de acordo com seus emitentes, cumprindo a condicionalidade I da complementação-VAAR, nem todos mencionavam explicitamente os termos “critérios técnicos de mérito e desempenho”. Cabe destacar que não tivemos acesso ao Anexo I da Resolução n. 1, de 28 de julho de 2023 (Brasil, 2023) onde o emitente deveria assinalar qual o número do artigo do documento enviado mencionava os critérios técnicos de mérito e/ou desempenho para escolha de diretores escolares. Assim, mesmo que o documento

não mencionasse explicitamente os termos, os representantes de cada Secretaria de Educação que enviaram os documentos e preencheram o Anexo no Sistema identificavam o trecho/artigo do documento que cumpria a intenção de definir os critérios técnicos de mérito e desempenho. No caso de nossa análise, não dispúnhamos desta informação e a maior parte dos casos não utilizou explicitamente os conceitos - e mesmo quando utilizavam não necessariamente deixavam explícito quais seriam esses critérios. Portanto, a matriz de análise criada para o estudo mencionada anteriormente nos ajudou nesse processo de inferência/identificação dos critérios, analisando as respostas às colunas das planilhas referentes às questões mencionadas na seção anterior.

Nesse processo, tendo identificado os critérios que poderiam ser considerados técnicos, os categorizamos entre de “mérito” ou de “desempenho” seguindo a categorização utilizada por Amaral (2022). A autora analisou as legislações que regulamentam a gestão democrática e o processo de seleção de diretores/as em 39 municípios do estado do Rio de Janeiro. Em sua análise, buscou responder às questões: “O que os textos aprovados defendem como o mérito de um/a candidato/a a dirigente de escola? Quais as formas de avaliação do desempenho do/a candidato/a empregadas no momento da seleção?” (Amaral, 2022, p. 980). A partir dos achados, entre os critérios de mérito a autora encontrou três dimensões que apareceram de modo recorrente nos textos legais analisados: Formação, Elegibilidade/Ficha Limpa e Experiência. Em nossa análise achamos importante acrescentar mais uma categoria: *Ser efetivo na rede* e organizamos os critérios identificados nestas quatro categorias.

Como exemplo, citamos o caso de um município de médio porte cuja documentação comprobatória (Edital) não utilizava explicitamente os termos “critérios técnicos de mérito”. Contudo, entre os requisitos mínimos encontrados para o cargo encontramos: *Não ter sofrido penalidade, por força de procedimento administrativo disciplinar, cível ou criminal; Possuir diploma de nível superior (pedagogia ou licenciatura); Ter experiência mínima de 02 (dois) anos de efetivo exercício no magistério, devidamente comprovada;* entre outros. Nesse caso, os critérios correspondem às categorias apontadas por Amaral (2022). Esse exercício foi realizado para todos os 105 entes federados nas tabelas que compõem os relatórios de pesquisa. Neste artigo, resumimos os resultados.

As informações organizadas na tabela e discussão que se seguem resumem o que encontramos na análise referente à adoção de critérios técnicos de mérito em cada grupo de análise:

**Tabela 2.** Critérios Técnicos de Mérito

	Formação Mínima	Elegibilidade	Experiência	Efetivo
Estados e DF (N= 27)	27	25	24	26
Municípios Capitais (N= 26)	22	19	21	25
Municípios Médio Porte (N= 26)	25	24	25	21
Municípios Pequeno Porte (N= 26)	19	18	22	22

Fonte: Produzido pelos autores.

Analisando os resultados apresentados acima nota-se que, em relação aos critérios técnicos de Mérito, há uma tendência comum entre os entes federados em considerarem a formação dos candidatos e a sua experiência como docentes ou seu pertencimento ao quadro efetivo do magistério enquanto pré-requisitos para a função de diretor escolar. Esses dois aspectos (formação inicial em licenciatura e experiência docente) estão em consonância com a LDBEN 9394/96 (Brasil, 1996). De acordo com a Lei, a formação e a experiência docente são requisitos essenciais para o cargo, enquadrando os diretores como profissionais do magistério. Os documentos de 10 estados, por exemplo, delimitaram o tempo de experiência na docência exigido ao candidato, sendo que desses, 5 determinavam o tempo mínimo de 3 anos. Destaca-se, nesse aspecto, o caso de um estado (que exige 8 anos de experiência docente), 2 outros (que exigem que o candidato esteja há pelo menos 1 ano lotado na escola em que concorre) e um específico (que exige dois anos de experiência em cargo na gestão).

Percebe-se, pela análise dos documentos, que a elegibilidade é um aspecto comum ao serviço público, aparecendo entre os pré-requisitos para a nomeação de servidores que irão exercer o cargo de diretor escolar na maior parte dos entes federados (conforme Tabela 2). Porém, foi a única categoria que teve uma diferença mais expressiva entre os grupos, sendo que os municípios de pequeno porte e as capitais tiveram número menor de casos cuja documentação apresentava explicitamente essa exigência. Em um dos municípios de médio porte exige-se, além dos critérios de praxe (não ter sofrido processo administrativo, não ter sofrido penalidades disciplinares, certidão negativa criminal para comprovar idoneidade moral, entre outros) que os candidatos não tenham restrições no cartório de protestos, SERASA e SPC.

Ainda, são poucos os casos em que não fica explícito a exigência de que o candidato seja servidor efetivo na rede, como no caso de um município de médio porte cujo processo seletivo, através de concurso público, abre a possibilidade que outros profissionais da educação

(inclusive de outras redes públicas ou da rede privada) concorram ao cargo de diretor escolar. Sobre esse aspecto, Amaral (2022) considerou em sua análise sobre o tema nos municípios do estado do Rio de Janeiro, após o PNE 2014-2024:

Já sobre a exigência de serem servidores/as concursados/as, esta tende a se dar de modo a afastar uma perspectiva patrimonialista, na qual o executivo ou o legislativo possam interferir na gestão escolar indicando qualquer pessoa para assumir a direção de uma escola (Amaral, 2022, p. 994).

A definição dos critérios de mérito apresentada na Tabela 2, possivelmente já era uma prática em boa parte das redes de ensino antes da implementação do Novo Fundeb, mas não de todas – especialmente no que se refere à formação mínima exigida para o cargo, como já apontavam Oliveira & Giordano (2018) e Simielli et al. (2023). De acordo com as pesquisas, a associação entre as práticas de escolha de diretores envolvendo processo seletivo estava associada a níveis mais elevados de formação desses profissionais. Ao contrário, as redes que tradicionalmente fazem indicação política para essa função tendem a ter os diretores com pior formação. Assim, a necessidade de adotar critérios técnicos para a escolha dos diretores para a comprovação de uma condicionalidade legal, partindo do nível central (MEC e FNDE), caminha na direção da definição de mínimos aceitáveis para essa função que está alinhada aos princípios da governança. A definição de mínimos aceitáveis para o exercício da direção escolar busca assegurar, por exemplo, padrões de competência, transparência e eficiência na gestão das escolas, o que pode reduzir práticas de indicação política e fortalecer a profissionalização da carreira (Bento & Abrucio, 2024).

Dando continuidade à análise, apresentamos a seguir a categorização dos critérios técnicos de desempenho apresentados pelos documentos analisados. Seguindo a mesma metodologia de categorização realizada para os critérios de mérito, identificamos os critérios de desempenho presentes nos documentos analisados e os categorizamos seguindo o proposto por Amaral (2022). No contexto analisado pela autora, os critérios de desempenho adotados pelas secretarias de educação fluminenses poderiam ser categorizados em três dimensões: perfil, formação em gestão oferecida pela rede de educação e apresentação de um plano de gestão. A partir de nossa análise, incluímos mais uma categoria referente aos critérios de desempenho: Avaliação/Prova.

Como exemplo do processo de análise e categorização, citamos o caso de um estado cuja documentação comprobatória (Portaria) utiliza explicitamente os termos “critérios técnicos de desempenho” na descrição de suas etapas: “[...] 2ª etapa (análise de desempenho):

apresentação de um Plano de Trabalho da Gestão (proposta de trabalho para o período do biênio da gestão com detalhamento para os primeiros 06 (seis) meses), conforme os critérios estabelecidos e arguição. Após a nomeação candidatos designados mediante o processo seletivo deverão realizar curso de Gestão escolar [...]” Os critérios adotados nessa rede correspondem à duas das categorias apontadas por Amaral (2022). Esse exercício foi realizado para todos os 105 entes federados, localizando nos casos não explícitos entre as etapas dos processos descritos nos documentos. Os resultados foram registrados nas tabelas que compõem os relatórios de pesquisa e, neste artigo, sumarizados por grupos.

A seguir, apresentamos e discutimos as tendências encontradas na definição de critérios técnicos de desempenho para escolha de diretores escolares.

**Tabela 3.** Critérios Técnicos de Desempenho

	Curso Específico de Formação em Gestão Escolar	Análise de Perfil/ Currículo/ Entrevista	Plano de Gestão	Avaliação Prova
Estados e DF (N= 27)	13	10	20	19
Municípios Capitais (N= 26)	14	7	12	8
Municípios Médio Porte (N= 26)	16	18	16	9
Municípios Pequeno Porte (N= 26)	9	10	18	13

Fonte: Produzido pelos autores.

Em se tratando dos critérios técnicos de *desempenho*, a apresentação do Plano de Gestão é um critério que foi frequentemente encontrado – ainda que com presença menor entre os documentos enviados pelas capitais - porém não ficam explícitos (na maioria dos documentos) quais os critérios são levados em consideração para avaliação do plano, nem como a implementação das ações descritas serão acompanhadas pelas secretarias de educação. Quando um ente federado exige um plano de gestão, mas não deixa claro os critérios para o monitoramento e avaliação, isso revela uma fragilidade do ponto de vista da mobilização de capacidades estatais com relação ao processo operacional e analítico (Pires & Gomide, 2016). Nessa condição, pode-se considerar o plano de gestão, portanto, um instrumento formal que exige dos diretores um conhecimento prévio de gestão escolar, porém, o documento pode não cumprir a sua função de orientar o trabalho. As ações propostas em um plano podem ser desconsideradas ou proteladas pelas mais diversas razões no cotidiano escolar, inclusive em

razão das limitações do Estado em acompanhar e colaborar na implementação de ações administrativas e políticas.

Entre os critérios de desempenho, encontra-se também uma presença significativa de vinculação do provimento ao cargo/função com a participação/cumprimento em/de curso de formação continuada sobre “gestão escolar”. Porém, nas normativas analisadas, geralmente não são apresentadas a carga horária, as ementas e conteúdos dessa formação (com raras exceções, como foi o caso de um município-capital). A presença desse critério é menos frequente na documentação dos municípios de pequeno porte, possivelmente como consequência de questões regionais (ausência de universidades ou outras instituições para o estabelecimento de parcerias) e de limitações administrativas.

No que se refere à análise do currículo ou de titulações, esse foi um critério mais presente entre os municípios de médio porte nessa amostra; chama a atenção o caso de um município de médio porte que solicita ao candidato a apresentação de um Memorial, descrevendo sua trajetória profissional e acadêmica.

Registramos ainda que há um número significativo de entes federados que instituem algum tipo específico de avaliação ou prova como uma das estratégias de seleção dos diretores. Essa estratégia é descrita como “prova objetiva”, “prova de conhecimentos”, “certificação”, “avaliação de desempenho”, entre outros. Em alguns poucos casos são apresentados quadro ou lista de critérios a serem avaliados. Ainda, fica explícito em alguns documentos quem seria o responsável pela produção/aplicação da avaliação: em um município capital, por exemplo, o processo é organizado por uma fundação do terceiro setor. A adoção de parcerias ou convênios como estratégias para a adoção de processos de gestão nas secretarias de educação pode ser entendida como um mecanismo de troca com a sociedade, considerando um novo olhar sobre as capacidades estatais (Pires & Gomide, 2016), que envolve a ideia de “governar com”. De acordo com Lotta & Gomes dos Santos (2024, p. 7):

[...] a partir da junção entre os conceitos de capacidades estatais e governança, podemos entender capacidades para além daqueles recursos e competências organizacionais presentes no próprio Estado ao dar ênfase aos mecanismos que permitem a horizontalidade na ação governamental mediante trocas interativas e mutuamente reforçadas entre o Estado e a sociedade (Cingolani, 2013) – tema que é central no campo das políticas educacionais, considerando, por exemplo, os convênios, a participação social, a atuação do Terceiro Setor etc.

Finalizando a análise da interpretação e adoção dos conceitos, destacamos que alguns documentos encaminhados pelos entes federados de nossa amostra não deixam claro quais

critérios estão sendo considerados de mérito e desempenho ou sequer mencionam esses termos nas legislações apresentadas, o que tornou o exercício da inferência necessário em muitas situações. Ou seja, uma vez que aquele documento estava sendo enviado como comprovação do atendimento à condicionalidade, seu texto trazia os critérios que estavam sendo considerados (ainda que não utilizando os termos) “critérios técnicos de mérito” e “critérios técnicos de desempenho”. Coube a nós, nesses casos e a partir de nossa matriz de análise, identificar os critérios e então classificá-los.

Algumas discrepâncias merecem nossa atenção: no caso de um estado e de 4 municípios, a documentação enviada apresentava a exigência de todos os critérios técnicos de mérito e de todos os critérios técnicos de desempenho analisados neste estudo. Por outro lado, no caso de 3 municípios de pequeno porte, os documentos enviados (apenas 1 documento em cada caso) não nos permitiram identificar nenhum dos critérios analisados neste estudo sendo adotado no processo de escolha de diretores em suas redes. Entendemos que esse achado tem relação com a capacidade institucional e trajetória política local desses municípios (que possivelmente se replica a outras realidades), dificultando e/ou atrasando sua resposta à indução da condicionalidade do Novo Fundeb. Para esses casos específicos, um futuro estudo qualitativo que acompanhe os processos internos de adequação às exigências da política certamente permitirá acessar elementos fundamentais à análise e o aprofundamento da discussão.

De acordo com Amaral (2022), podemos encontrar diferentes modos de infidelidade normativa nos documentos locais: “desconhecimento dos normativos, falta de clareza dos normativos, reprodução deficiente dos conteúdos normativos, erro não intencional de interpretação ou de aplicação, erro intencional de interpretação ou de aplicação” (Lima, 2011, p. 70, apud Amaral, 2022, p. 979). No caso dos documentos analisados, encontramos uma variedade de interpretações para a definição dos critérios técnicos de mérito e desempenho, a maior parte implícita. Ou seja, as secretarias de educação, ao enviarem a documentação comprobatória, estavam considerando o atendimento à condicionalidade I do VAAR, ainda que não estivesse explícito no(s) documento(s) quais seriam os critérios técnicos de mérito e desempenho adotados. É importante reafirmar que a ausência de concepções explícitas dos conceitos de mérito e desempenho, especialmente no que se refere ao acesso à função de diretor escolar, conduzem as redes para as mais diversas possibilidades de atendimento a

condicionalidade, inclusive mantendo apenas o que já era previsto pela LDBEN 9394/96: formação mínima e experiência docente.

## V. Considerações finais

Este artigo propôs uma discussão sobre a adoção de critérios técnicos de mérito e desempenho para a escolha de diretores escolares, a partir de uma análise documental dos textos legais encaminhados pelos entes federados no cumprimento à Resolução 01 de 2023 (Brasil, 2023). Neste estudo consideramos a documentação enviada por 105 entes federados (26 estados e Distrito Federal, 26 capitais, 26 municípios de médio porte e 26 municípios de pequeno porte) como apresentado anteriormente. Os achados, ainda que não possam ser generalizáveis dada a não representatividade estatística da amostra, apontam importantes tendências sobre o tema. A partir da análise de seus resultados, este estudo propõe algumas considerações no intuito de auxiliar a agenda política local na proposição de normativas que atendam a Condicionalidade I do Novo Fundeb (~~inciso I do § 1º do art. 14 da Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020~~) sobre escolhas de diretores escolares<sup>6</sup>.

Inicialmente, destacamos que a adoção de critérios técnicos de mérito e desempenho para a escolha de diretores escolares está de acordo com o estabelecido na CF-88 no que se refere ao cargo ou função pública: “(Art. 37, Inciso I) os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei.” (Brasil, 1998). Ainda, a Lei n. 14.113 (Brasil, 2020) e as resoluções sobre a metodologia de aferição das condicionalidades para os repasses da complementação-VAAR, deixam a cargo de cada Estado, Município e do Distrito Federal definir os critérios e a organização desse processo de escolha, respeitando a autonomia federativa.

Ainda que encontremos uma tensão sobre o tema na literatura acadêmica, como apontado neste artigo, adotar critérios técnicos de mérito e desempenho nos processos de

---

<sup>6</sup> Cabe destacar que para o ano de 2026, a Comissão Intergovernamental de Financiamento para a Educação Básica de Qualidade (CIF) acrescentou uma exigência adicional para o cumprimento desta condicionalidade: o ente federado só será habilitado se mais de 50% dos gestores escolares em atuação tiverem sido selecionados com base em critérios técnicos.

escolha de diretores escolares não implica em renunciar a processos democráticos ou que envolvam a participação da comunidade nessa escolha. Como o texto legal já previa:

provimento do cargo ou função de gestor escolar de acordo com critérios técnicos de mérito e desempenho ou a partir de escolha realizada com a participação da comunidade escolar dentre candidatos aprovados previamente em avaliação de mérito e desempenho; (Brasil, 2020, grifos dos autores).

Ou seja, os processos democráticos/participativos na escolha dos diretores podem permanecer, mas passam a coexistir com a anterior comprovação de que o candidato atende a critérios técnicos fundamentais ao desempenho da função.

Algumas mudanças já puderam ser percebidas nessa direção. O Censo Escolar de 2024 mostra que nos sistemas estaduais, o processo de seleção com posterior eleição com participação da comunidade escolar aumentou de 12,9% (2019) para 26,4%. Nos sistemas municipais de ensino, esse processo é mais lento: a porcentagem de diretores que passaram por processo seletivo e posterior eleição com participação da comunidade escolar cresceu de 4,6% (2019) para 9%. Entendemos que essa associação – critérios técnicos relacionados à profissionalização da função combinada à participação da comunidade escolar – mais do que atender à condicionalidade favorece o reconhecimento da legitimidade do candidato ao cargo, tanto pela comprovação do atendimento aos critérios esperados quanto pela escolha das pessoas mais interessadas em uma gestão de qualidade. Por outro lado, o percentual de diretores que acessaram a função exclusivamente por indicação/escolha da gestão pública local caiu drasticamente de 66,2% para 39,6%, como se vê na tabela a seguir:

**Tabela 4.** Acesso ao cargo de Diretor escolar antes/após Novo Fundeb

		Exclusivament e indicação/ escolha da gestão	Processo Seletivo e Nomeação	Concurso Público Específico	Exclusivamente por processo eleitoral com participação da comunidade	<b>Processo Seletivo e eleição com participação da comunidade</b>
Escolas Municipais	2019	<b>66,2%</b>	6,7%	7,2%	13,6%	<b>4,6%</b>
	2024	<b>39,6%</b> ↓	27,3% ↑	8,0%	13,9%	<b>9,0%</b> ↑
	2019	25,1%	8,8%	12,1%	39,5%	<b>12,9%</b>

Escolas Estaduais	2024	18,9% ↓	15,2% ↑	8,1%	26,1%	<b>26,4%</b> ↑
-------------------	------	---------	---------	------	-------	----------------

Fonte: produzido pelos autores com dados do Censo Escolar 2024.

É importante destacar, observando os dados da tabela acima, que o percentual de diretores que passaram por um processo seletivo e foram, posteriormente, nomeados também cresce no período observado, tanto nas redes estaduais quanto nas municipais. Ou seja, as indicações diretas do poder executivo passam a ser informadas por um processo seletivo anterior. Com efeito, encontramos documentos de alguns municípios que apontavam critérios técnicos para processos seletivos com posterior lista tríplice e indicação do poder executivo.

Os dados apresentados na Tabela 4 apontam um movimento expressivo de mudança no que se refere aos processos de escolha dos diretores escolares nas redes públicas brasileiras, que estava estagnado há muitos anos em um alto percentual de diretores exclusivamente indicados pela gestão local (Oliveira & Giordano, 2018; Simielli et al., 2023). Ainda que os dados fortaleçam o argumento sobre os efeitos da indução federativa, especialmente considerando o período observado em relação ao início de vigência do Novo Fundeb, não podemos estabelecer uma relação causal definitiva apenas a partir desses dados, o que exigiria desenhos metodológicos mais específicos para esse fim. Ainda, entendemos que o processo de indução nesse tema ainda está em curso e na leitura dos dados devemos considerar que há um intervalo entre o tempo de implementação dos novos documentos (para os casos das redes que alteraram seu processo de escolha de diretores a partir da indução da condicionalidade do VAAR) em relação às respostas dos diretores (já no cumprimento de seu mandato) ao Censo Escolar.

Nossa análise documental apontou que alguns pré-requisitos ao desempenho da função de diretor escolar já estavam previstos na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, quais sejam, a formação inicial em Licenciatura em Pedagogia ou em nível de pós-graduação (Art. 64) e a experiência docente (Art. 67, § 1º e § 2º). Esses dois pré-requisitos vêm sendo interpretados, na análise do cumprimento da Condicionalidade I do VAAR, enquanto critérios técnicos de mérito, sendo adotados na grande maioria dos entes federados – conforme análise amostral - o que sugere uma fidelidade normativa ao tema. Com base nos exemplos

encontrados nos documentos analisados, sugere-se, para melhor aferição do critério e análise contextual entre as redes, melhor especificação:

- Formação inicial (“Licenciatura”, “Licenciatura Pedagogia”, “Licenciatura e Curso de Especialização na área”, “Licenciatura e Curso de Pós-Graduação na área”)
- Experiência docente (definição de tempo mínimo de experiência na docência; especificação se a exigência se faz que seja na mesma escola em que se candidata; especificação se a exigência inclui experiência anterior em outro cargo na gestão escolar, como vice-direção ou coordenação, por exemplo).

Em relação ao critério técnico de mérito Elegibilidade, o mesmo foi adotado na grande maioria dos entes federados da nossa amostra, nem sempre deixando explícita a metodologia de análise do critério. Para melhor aferição do critério e análise contextual entre as redes, uma melhor especificação sobre os documentos exigidos para comprovação do atendimento ao requerido seria necessária.

Quanto ao critério técnico de mérito *Ser efetivo na rede* percebemos que, na amostra analisada, alguns documentos não deixam explícita essa exigência ou deixam claro que, naquela rede, podem vir a ser diretores profissionais que atuam em outras redes (estadual, privada) ou professores com vínculo temporário. Porém, parece-nos que esse deveria ser um pré-requisito indispensável, tanto para afastar uma perspectiva patrimonialista (Amaral, 2022) e garantir maior conhecimento e legitimidade a respeito do contexto em que se realizará a função, quanto, especialmente, em relação ao entendimento de que se trata de uma função atribuída à um servidor concursado. Nesse sentido, concordamos com o texto da Base Nacional Comum das Competências do Diretor Escolar: “Nas redes de ensino em que o diretor é concursado para esta posição ou a assume permanentemente, entendemos que se trata de cargo. Nas redes nas quais se trata de uma posição temporária, entendemos que se trata de função.” (Brasil, 2021).

Quanto aos critérios técnicos de desempenho há uma maior variação entre aqueles adotados pelas redes e que foram avaliados neste estudo. Em relação à avaliação de desempenho, conforme discutido anteriormente, sugere-se que fique esclarecido – no caso de avaliação do cargo ou função ocupado anteriormente pelo candidato – quais os critérios considerados nessa avaliação, quais os instrumentos e quais os responsáveis pela execução. Em

se tratando de avaliação de desempenho durante o processo seletivo, para aferir a capacidade do candidato no desempenho de aspectos esperados para sua função, encontramos: entrevistas, análise de currículo, prova de conhecimento/objetivo, análise de plano de gestão elaborado pelo candidato. Sobre cada caso, os textos legais parecem carecer de melhor especificação. No que se refere às Entrevistas, por exemplo, não estão definidos quais os critérios considerados, quais indicadores de desempenho mensurados e com quais atribuições de valor, e quais os responsáveis pela execução. Na definição de Prova de conhecimento/objetiva enquanto critério de desempenho, da mesma forma, são raros os casos em que estão explícitos os critérios considerados, indicadores de desempenho mensurados e quais atribuições de valor, e ainda, quais os responsáveis pela execução.

Em nosso estudo documental, notamos pouca variação na presença das categorias de critérios de mérito e uma maior variação na adoção das categorias de critérios de desempenho na documentação de nossa amostra. Como observado ao longo do texto, para que os sistemas subnacionais de educação possam atender à primeira condicionalidade da complementação-VAAR faz-se necessário que as redes estaduais e municipais de educação possuam uma maior capacidade de gerência em seus territórios (Grin et al., 2021). Nesse sentido, as capacidades estatais e ou subnacionais diriam respeito àquelas competências e expertises presentes em um ente federado proporcionando que este esteja apto para a realização de processos tais como, por exemplo, a identificação de problemas, a formulação de soluções, a execução de ações e a entrega de resultados (Pires & Gomide, 2016).

O desenvolvimento ou fortalecimento das capacidades estatais/subnacionais aplicadas à melhoria da gestão das escolas públicas brasileiras corresponderia, em conformidade com a legislação nacional, no aprimoramento dos processos de seleção/escolha e de formação dos profissionais da burocracia, assim como, das estruturas técnico-administrativas das redes de ensino em cada território (Bento & Abrucio, 2024). Importa ressaltar que para além de construir mecanismos indutores para o desenvolvimento de capacidades estatais locais o Novo Fundeb define uma governança colaborativa, isto é, o fortalecimento de um conjunto de mecanismos para o monitoramento da aplicação dos recursos. Entre essas inovações está a ampliação da composição da Comissão Intergovernamental do FUNDEB e do Conselho de Acompanhamento e Controle Social do FUNDEB, o que garante maior representatividade nessas instâncias, assim como, maior transparência na implementação das políticas públicas.

Este artigo pretendeu colaborar com essa discussão, trazendo elementos referentes aos processos institucionalizados nas redes de ensino para a escolha de diretores escolares, a partir da indução de uma legislação nacional. A análise documental empreendida debruçou-se na interpretação dada para os “critérios de mérito e desempenho” nos documentos dos entes subnacionais. Como apontado por Oliveira et al. (2026, no prelo, p. 17):

O processo de escolha dos diretores tem sido um tema de disputa no debate político. A discussão gira em torno das diferentes formas de seleção do diretor (indicação, participação da comunidade, processos seletivos ou concurso), preservando a descentralização desse processo, uma vez que cada estado, município e distrito federal tem autonomia para legislar sobre a matéria. É importante destacar que essa disputa levanta o debate sobre a manifestação histórica e cultural de prática de "trocas" em funções públicas, nas quais o diretor é indicado pelos representantes do poder local com base em critérios pessoais.

Assim, a indução da vinculação de complemento financeiro às alterações nesse processo, possivelmente alterando lógicas de “trocas” tradicionalmente instituídas politicamente, não é livre de tensões e deve ser examinada com maior profundidade especialmente nestes contextos.

Cumprir registrar algumas limitações do estudo, além da não representatividade amostral já mencionada. Entre elas, estudo foi realizado a partir da documentação enviada pelos entes subnacionais no ano de 2023 e, como mencionado, a cada ano é publicada uma nova Resolução com a metodologia de aferição do cumprimento das condicionalidades. O estudo limita-se, portanto, a analisar o que foi definido pelos entes federados no período avaliado, cabendo a estudos futuros considerar as possíveis mudanças e encaminhamentos nas edições posteriores. Finalmente, tratando-se de um estudo documental, limitou-se à uma análise do texto da política, fugindo ao seu escopo uma análise da implementação efetiva desses critérios nas redes de ensino, o que abre possibilidades para estudos futuros.

Apesar dessas limitações, os elementos encontrados levantam importantes aspectos a serem considerados na implementação dos processos normatizados, especialmente no que se refere às capacidades estatais das secretarias de educação, dada à diversidade administrativa que encontramos especialmente nos nossos 5569 municípios. Longe de pretender esgotar a discussão, o texto propôs novos diálogos e discussões sobre o tema, aprofundando e qualificando o debate a partir da análise de evidências.

### **Declaração de contribuição de autoria**

Os autores declaram que todos contribuíram para o levantamento e análise de dados, bem como para a produção do texto final do artigo.

### **Declaração de conflito de interesse**

Os autores declaram que não possuem qualquer conflito de interesse que possa ter influenciado a elaboração deste artigo.

### **Declaração de disponibilidade dos dados da pesquisa**

Os documentos consultados neste estudo são documentos públicos. Os nomes dos entes federados que compuseram a amostra foram omitidos em respeito à confidencialidade acordada no desenvolvimento da pesquisa.

### **Financiamento**

O estudo que deu origem a este artigo foi encomendado e apoiado financeiramente pela Coordenação-Geral de Formação de Gestores e Técnicos da Educação Básica (CGFORG) da Diretoria de Formação Docente e Valorização de Profissionais da Educação da Secretaria de Educação Básica do Ministério da Educação (DIFOR/SEB/MEC), a quem agradecemos.

### **Declaração de uso de IA**

Os autores declaram que não usaram IA.

**Ana Cristina Prado de Oliveira** ([ana.oliveira@unirio.br](mailto:ana.oliveira@unirio.br)) é doutora em Educação pela PUC-Rio. Coordenadora do Grupo de Pesquisa Política, Gestão e Financiamento em Educação (POGEFE). Professora do Departamento de Fundamentos da Educação, do Programa de Pós-Graduação em Educação da Unirio e do Programa de Pós-Graduação da UFRJ.

**Hiago Cesar Franklin** ([hiagocesarfranklin@gmail.com](mailto:hiagocesarfranklin@gmail.com)) é doutorando no Programa de Pós-graduação em Educação da UFRJ.

**Adriana Norbert Gomes Araújo** ([adriananorbertmb@gmail.com](mailto:adriananorbertmb@gmail.com)) é doutoranda no Programa de Pós-graduação em Educação da UFRJ.

### **Referências**

Abrucio, F.L. (2005) A coordenação federativa no Brasil: A experiência do período FHC e os desafios do governo Lula. *Revista de Sociologia Política*, (24), pp. 41-67. DOI: 10.1590/S0104-44782005000100005

Abrucio, F.L. & Segatto, C.I. (2017) A construção do Sistema Nacional de Educação: avanços e limites de um projeto inacabado. *Campo de Pública em Ação: Coletânea em Teoria e Gestão de Políticas Públicas*. 1ed. Rio Grande do Sul: UFRGS Editora, pp. 214-229.

Aguiar, V.B.P. & Ruiz, M.J.F. (2021) O processo de escolha dos dirigentes escolares em Londrina: a implementação da meta 19 do Plano Nacional de Educação 2014-2024. *Educação*, Santa Maria, 46(1), e82/ 1–19. DOI: 10.5902/1984644438789

Alaves, M.T., Soares, J.F. & Xavier, F.P. (2016) Desigualdades educacionais no ensino fundamental de 2005 a 2013: hiato entre grupos sociais. *Revista Brasileira de Sociologia*. 49(7) pp. 49-81. DOI: 10.20336/rbs.150

Alessio, M.F. (2012) Profissionalizando a administração pública: o caso da certificação de dirigentes públicos paulistas. In: V CONSAD - *Congresso de Administração Pública*. Brasília. Disponível em: <https://consad.org.br/wp-content/uploads>. Acesso em: 23 jan. 2026.

Amaral, D.P. do (2019) Seleção de diretores de escolas públicas: argumentos sobre o mérito do candidato. *Educação*, 42(2), pp. 308-317. DOI: 10.15448/1981-2582.2019.2.29028

Amaral, D.P. do (2022) Seleção de diretores/as escolares no RJ: critérios técnicos e participação da comunidade nos textos políticos municipais. *Retratos da Escola*, 15(33), pp: 973–996. DOI: 10.22420/rde.v15i33.1291

Barbosa, L. (1996) Meritocracia à brasileira: o que é desempenho no Brasil? *Revista do Serviço Público*. 120( 3) . Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/396>. Acesso: 23 jan. 2026.

Barbosa, L. (2003). *Igualdade e meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas*. 4. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV.

Bento, F. & Abrucio, F.L. (2024) O casamento entre redistribuição financeira e construção de capacidades estatais locais: o modelo de coordenação federativa da política educacional brasileira Congresso Latinoamericano de Ciência Política – ALACIP. Lisboa.

Brasil (1998) *Constituição da República Federativa do Brasil* de 1988. Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 23 jan. 2026.

Brasil (2010). Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010. Regula os critérios e procedimentos gerais a serem observados nas avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento das gratificações de desempenho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7133.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7133.htm). Acesso em: 23 jan. 2026.

Brasil (2014). Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm). Acesso em: 23 jan. 2026.

Brasil (2020). Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), de que trata o art. 212-A da Constituição Federal; revoga dispositivos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007; e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/114113.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/114113.htm). Acesso em: 23 jan. 2026.

Brasil (2021). Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CP nº X, de 2021. Institui a Base Nacional Comum de Competências do Diretor Escolar (em tramitação). Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=191151pcp-004-21&category\\_slug=junho-2021-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=191151pcp-004-21&category_slug=junho-2021-pdf&Itemid=30192). Acesso em: 23 jan. 2026.

Brasil (2023). Ministério da Educação. Secretaria de Educação Básica. Resolução nº 1, de 28 de julho de 2023. Aprova as metodologias de aferição das condicionalidades de melhoria de gestão e dos indicadores para fins de distribuição da complementação VAAR às redes públicas de ensino, para vigência no exercício de 2024, e aprova o indicador da Educação Infantil para aplicação do VAAT. Disponível em: <https://www.gov.br/fnde/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/financiamento/fundeb/legislacao/2022/resolucao-no-1-de-27-de-julho-de-2022/view>. Acesso em: 23 jan. 2026.

Bush, T. (2018) Preparation and induction for school principals: global perspectives. *Management in Education*, 32(2), pp. 66–71. DOI: 10.1177/089202061876180

Cellard, A. (2008) A análise documental. In: Poupart, J. *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. Petrópolis: Vozes, p. 295-316.

Ferrão, M.E., Barros, G.T.F., Bof, A.M. & Oliveira, A.S. (2018) Estudo longitudinal sobre eficácia educacional no Brasil: comparação entre resultados contextualizados e valor acrescentado. *DADOS – Revista de Ciências Sociais*, 61(4), pp. 265–300. DOI: 10.1590/001152582018160

Flach, S.F., Gonçalves, I.B.P. & Cerqueira, M.R.C.A. (2024) Relações entre gestão democrática e as exigências do Novo Fundeb em municípios paranaenses. *Revista Exitus*, 14, pp. 01–27, e024005. DOI: 10.24065/re.v14i1.2460

Gonçalves, Í.B.P., Souza, C.M.P., Ludovice, P.V.S.S. & Santos, J.S. (2023) O Fundeb permanente e as condicionalidades do VAAR em municípios tocantinenses. *Revista Brasileira de Educação do Campo*, 8, e15371. DOI: 10.20873/uft.rbec.e15371

Grin, E.J. & Abrucio, F.L. (2018) Quando nem todas as rotas de cooperação intergovernamental levam ao mesmo caminho: arranjos federativos no Brasil para promover capacidades estatais municipais. *Revista do Serviço Público*, 69, pp. 85–122. DOI: 10.21874/rsp.v69i0.3584

Grin, E.J., Demarco, D.J. & Abrucio, F.L. (2021) Capacidades estatais em governos subnacionais: dimensões teóricas e abordagens analíticas. In: , E.J. Grin, D. J. Demarco & F. L. Abrucio (orgs) *Capacidades estatais municipais: o universo desconhecido no federalismo brasileiro*. Porto Alegre: Editora da UFRGS; CEGOV, pp. 42–85.

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP (2022) *Nota técnica n. 9/2022/CGIME/DIRED*. Disponível em: <[https://www.gov.br/mec/pt-br/media/aceso\\_informacao/copy\\_of\\_pdf/pdf/nota\\_tecnica\\_0911875.pdf](https://www.gov.br/mec/pt-br/media/aceso_informacao/copy_of_pdf/pdf/nota_tecnica_0911875.pdf)>. Acesso em: 23 jan. 2026.

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP (2023) *Notícias: Censo Escolar revela panorama sobre diretores e docentes*. Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/censo-escolar/censo-escolar-revela-panorama-sobre-diretores-e-docentes>>. Acesso em: 23 jan. 2026.

Leithwood, K., Harris, A. & Hopkins, D. (2020) Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), pp. 5–22. DOI: 10.1080/13632434.2019.1596077

Lotta, G. & Gomes dos Santos, J. (2024) *Capacidades estatais: uma revisão da bibliografia voltada às políticas de educação*. Relatório. Disponível em: <<https://observatoriodeeducacao.institutounibanco.org.br/cedoc/detalhe/capacidades-estatais-uma-revisao-da-bibliografia-voltada-as-politicas-de-educacao,97a0297b-b8a2-4348-95cd-937d2f9f3e25>>. Acesso em: 23 jan. 2026.

Machado, M.G.F. & Ames, J. (2024) A meta 19 do PNE e a complementação do Fundeb categoria VAAR. *Estudos em Avaliação Educacional*, 35, e10559. DOI: 10.18222/ea.v35.10559

Neto, E.G. & Amaral, D. (2024) Concurso público para diretores escolares no estado de São Paulo e os critérios de mérito do candidato. *Cadernos de Educação*, (68). DOI: 10.15210/caduc.vi68.26156

Novais, E. da S.P., Pimentel, G.S.R. & Santos, V.A. dos. (2023) Plano Nacional de Educação e o Novo Fundeb: relação entre a meta 7 e 19. *Colóquios Geplage – PPGED – CNPq*, (4), pp. 401–404. Disponível em: <<https://www.anaiscpge.ufscar.br/index.php/CPGE/article/view/1107>>. Acesso em: 26 jan. 2026.

Oliveira, A.C.P. & Giordano, E. (2018) O perfil dos diretores de escolas públicas no Brasil. *Educação Online*, 13(27), pp. 49–72. DOI: [10.36556/eol.v13i27.376](https://doi.org/10.36556/eol.v13i27.376)

Oliveira, A.C.P., Pato, C., Santos, A. & Pereira, R. (2023) Gestão e liderança escolar: tendências dos artigos publicados no período 2010–2020. *Revista Brasileira de Política e Administração da Educação*, 39(1) e 127337. DOI: 10.21573/vol39n12023.127337

Oliveira, M. dos S. de & Fernandes, M.D.E. (2022) Meta 19 do Plano Nacional de Educação 2014–2024: a questão municipal em foco. *Jornal de Políticas Educacionais*, 16, e85722. DOI: 10.0.21.4/jpe.v16i0.85722

Pereira, M.Â. & Santana, Z. (2022) As legislações brasileiras e as previsões de garantia da gestão democrática da escola pública. *Scientia Generalis*, 3(2), pp. 132–147. Disponível em: <<https://scientiageneralis.com.br/index.php/SG/article/view/443>>. Acesso em: 23 jan. 2026.

Peres, U., Pereira, L.S. & Capuchinho, C. (2021) Comparação das despesas estaduais por etapa de ensino e os desafios para avançar no novo Fundeb. *Boletim de Análise Político-Institucional (BAPI)*, (30). Ipea. Disponível em:

<<https://repositorio.ipea.gov.br/entities/publication/fe101dd0-5103-459e-82b4-44957a40c713>>. Acesso em: 26 jan. 2026.

Pires, R. & Gomide, A. (2016) Governança e capacidades estatais: uma análise comparativa de programas federais. *Revista de Sociologia e Política*, 24(58), pp. 121–143. DOI: 10.1590/1678-987316245806

Sammons, P. (2008). As características-chave das escolas eficazes. In: N. Brooke & J.F. Soares (orgs.) *Pesquisa em eficácia escolar: origem e trajetórias*. Belo Horizonte: UFMG.

Simielli, L., Motta, F., Alves, M.T.G. et al. (2023) *Seleção e formação de diretores: mapeamento de práticas em estados e capitais brasileiras*. São Paulo: D3e. Disponível em: <[https://d3e.com.br/wp-content/uploads/relatorio\\_2305\\_selecao-formacao-diretores.pdf](https://d3e.com.br/wp-content/uploads/relatorio_2305_selecao-formacao-diretores.pdf)>. Acesso em: 23 jan. 2026.

Souza, C. (2005) Federalismo, desenho constitucional e instituições federativas no Brasil pós-1988. *Revista de Sociologia e Política*, 24, pp. 105–121. DOI: 10.1590/S0104-44782005000100008

Souza, J. (2015). Apresentação. In: F. Lopez. *Cargos de confiança no presidencialismo de coalizão brasileiro*. Brasília: IPEA, pp. 7–8.

Souza, T.C.P. (2002) *Mérito, estabilidade e desempenho: influência sobre o comportamento do servidor público*. Dissertação de Mestrado. Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.

## Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que os dados, aplicativos e outros conteúdos subjacentes ao manuscrito estão referenciados.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa, quando aplicável, estão descritas no manuscrito.
- Os autores declaram que uma vez que um manuscrito é postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo só poderá ser retirado mediante pedido à Secretaria Editorial do SciELO Preprints, que afixará um aviso de retratação no seu lugar.
- Os autores concordam que o manuscrito aprovado será disponibilizado sob licença [Creative Commons CC-BY](#).
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores e declaração de conflito de interesses estão incluídas de maneira explícita e em seções específicas do manuscrito.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints ou publicado em um periódico.
- Caso o manuscrito esteja em processo de avaliação ou sendo preparado para publicação mas ainda não publicado por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.
- O autor submissor declara que todos os autores do manuscrito concordam com a submissão ao SciELO Preprints.