

Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual de São Paulo em 2010: descrição e análises preliminares

ANA PAULA SANTIAGO DO NASCIMENTO

Rede Municipal de Educação de São Paulo

RENATA RODRIGUES DE AMORIM MEDINA

Universidade de São Paulo

RUBENS BARBOSA DE CAMARGO

Universidade de São Paulo

Resumo

O presente artigo descreve e analisa o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) do magistério público estadual de São Paulo como parte de uma pesquisa nacional sobre remuneração de professores da educação básica. Essa rede era, em 2010, uma das maiores redes públicas de ensino do país, responsável por 9% das matrículas totais da educação básica, além de possuir mais de 220 mil docentes. Destes, quase metade era contratada em caráter precário/temporário. Por seu tamanho e representatividade, suas políticas influenciam diretamente redes municipais e estaduais de todo o país. Nesse artigo são abordadas as jornadas de trabalho previstas, as licenças existentes, as vantagens, as gratificações e os adicionais recebidos pelos docentes, segundo o PCCR vigente, além da movimentação na carreira, dos valores e da dispersão dos vencimentos recebidos em 2010. Busca-se com este artigo contribuir para a discussão nacional sobre planos de cargos, carreira e remuneração dos docentes das escolas públicas.

Palavras-chave: Plano de Carreira docente; Carreira do Magistério; Remuneração do Professor.

Career Plan, Career and Remuneration of the State Public Magisterium of São Paulo in 2010: description and preliminary analysis

Abstract

This article describes and analyzes the Career and Remuneration Plan (PCCR) of the public teachers of São Paulo state as part of a national survey on basic education teachers' remuneration. This school system was, in 2010, one of the largest public structures of education in the country, accounting for 9% of total enrollment in basic education, and it has more than 220,000 teachers. Of these, almost half were employed in precarious conditions with temporary jobs. For its size and representativeness, their policies directly influence local and other states across the country. This article addresses the planned working hours, existing licenses, benefits, bonuses and additional received by teachers, according to the current PCCR, in addition to handling the career, the values and the dispersion of earnings received in 2010. With this article we hope to contribute with the national discussion about career plans of public school teachers.

Keywords: Teaching Career Plan; Teaching career; Teacher salaries.

Introdução

Como parte dos resultados preliminares da pesquisa intitulada "Remuneração de professores de escolas públicas da educação básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas"¹, este artigo tem como objetivo descrever as principais características do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) vigente em 2010 na rede estadual de educação paulista e iniciar uma análise sobre sua configuração.

Faz-se necessário enfatizar que este trabalho não pretende realizar uma análise exaustiva, que levaria em conta os tensionamentos estabelecidos entre as autoridades educacionais e os movimentos sindicais em diferentes momentos históricos, mas realizar uma descrição do Plano de Carreira, possibilitando assim o reconhecimento de sua estrutura e de seu funcionamento.

O magistério paulista conta com grandes sindicatos, entre eles: Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (APEOESP), Sindicato de Especialistas de Educação do Magistério Oficial do Estado de São Paulo (UDEMO), Sindicato dos Funcionários e Servidores do Estado de São Paulo (AFUSE), Centro do Professorado Paulista (CPP), Sindicato dos Supervisores de Ensino

¹ Essa pesquisa foi desenvolvida com o auxílio financeiro da Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) e da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade (SECAD), no âmbito do Edital nº 001/2008 – Observatório da Educação, e foi coordenada pelo Prof. Dr. Rubens Barbosa de Camargo, da Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo. Entre outros objetivos, a pesquisa visa analisar a estrutura da remuneração e da carreira dos professores da educação básica brasileira, em 12 estados (RS, SC, PR, SP, MG, MS, MT, PI, PA, PB, RN, RR) e respectivas capitais, no período de 1996 a 2010.

do Magistério Oficial no Estado de São Paulo (APASE) e Associação dos Professores Aposentados do Magistério Público do Estado de São Paulo (APAMPESP) - que tem representatividade em todo território estadual e vêm tentando contribuir para a construção de uma carreira mais adequada ao magistério paulista a muitos anos, desta forma, muitas informações foram obtidas em documentos elaborados por estas entidades.

Para o entendimento do que vigia em 2010 no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do magistério público estadual paulista é necessário se remeter ao Estatuto do Magistério, instituído pela Lei Complementar nº 444 de 27 de dezembro de 1985, usado como parâmetro para diferentes discussões sobre carreira e salários, apesar de suas diversas modificações² durante os anos de sua vigência, seja em função de interesses governamentais que provocaram alterações legais, seja em processos de resistência ou de avanço por meio de pressões da categoria por melhorias estruturais na carreira do magistério. Desta forma, trataremos nesse trabalho do Estatuto do Magistério (LC nº 444/85) e, principalmente, da Lei Complementar nº 836 de 30 de dezembro de 1997³, que provocou modificações significativas na Lei nº 444/85, no que diz respeito as classes docentes, a forma de ingresso, a estrutura da carreira e a remuneração do professorado paulista entre outras.

É importante ressaltar que no ano de publicação do Plano de Carreira a ser analisado (1997) o Estado de São Paulo estava sob a gestão do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB) e segue sob essa gestão há 16 anos, desde 1995 até 2011, o que nem sempre garantiu as mesmas políticas públicas para a educação, visto que é perceptível as diferentes regulamentações, orientações pedagógicas e políticas, que por vezes se demonstraram até contraditórias durante todos esses anos.

A Rede Estadual de São Paulo – breve descrição quantitativa

A rede estadual de ensino de São Paulo possui muitos anos de existência e pode ser considerada como uma rede grande, com 4.711.944 alunos matriculados em 2010, distribuídos nas diferentes etapas e modalidades da educação básica. Para dar conta de todas essas matrículas a rede possuía, em 2010, cerca de 5.500 estabelecimentos de ensino e mais de 220 mil docentes entre efetivos e contratados temporários. Era responsável por 10,7% de todas as matrículas da educação básica pública do país e por 9,1% das matrículas totais – levando em conta as redes privadas. Essa rede, por conta de seu tamanho e representatividade nacional, é utilizada como parâmetro para diversas outras redes municipais e estaduais.

No âmbito do Estado de São Paulo é responsável por 44,8% do total das matrículas na educação básica, tendo grande representatividade, principalmente, na oferta do Ensino Fundamental ciclo II (63,8%) e no Ensino Médio (85,2%), conforme pode ser observado na

2 Entre outras mudanças, no período estudado, encontrou-se: LC 796, de 25/10/95; LC 836, de 30/12/97; LC 901, de 12/09/01; LC 923, de 02/07/02; LC 958, de 13/09/04; LC 1053, de 04/07/08; LC 1094, de 16/07/09 e LC 1107, de 23/04/10. As quais atualizaram, alteraram ou acrescentaram artigos ou anexos à LC 444/85.

3 A última alteração à Lei Complementar nº 444/85 ocorreu no período de realização deste artigo, com a publicação da Lei Complementar nº 1.144 de 11 de julho de 2011, que propôs nova classificação de vencimentos e salários aos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação. Esta Lei não será tratada nesse trabalho visto que esta não foi do período estudado, além disso entende-se que essa recente alteração ainda está em negociação com os profissionais.

Tabela 1: Matrículas na rede estadual de educação do Estado de São Paulo e total de matrículas nas diferentes redes do Estado de São Paulo - 2010

| | Rede Estadual | Total das redes do Estado de São Paulo | % de atendimento da rede Estadual |
|---|------------------|--|-----------------------------------|
| Educ. Infantil (Creche) | 919 | 634.993 | 0,1% |
| Educ. Infantil (Pré-Escola) | 363 | 1.052.014 | 0,0% |
| Ens. Fundamental (Ciclo I) | 742.729 | 2.988.267 | 24,9% |
| Ens. Fundamental (Ciclo II) | 1.849.732 | 2.901.465 | 63,8% |
| Ens. Médio | 1.558.942 | 1.830.717 | 85,2% |
| Educ. Profissional (Técnico) | 130.188 | 328.753 | 39,6% |
| EJA Ens. Fundamental (Ciclo I e II - Presencial) | 57.289 | 253.743 | 22,6% |
| EJA Ens. Médio (Presencial) | 227.896 | 242.008 | 94,2% |
| EJA Ens. Fundamental (Ciclo I e II - Semi-Presencial) | 34.042 | 41.882 | 81,3% |
| EJA Ens. Médio (Semi-Presencial) | 53.509 | 59.505 | 89,9% |
| Educação Especial (Creche) | 3 | 3.367 | 0,1% |
| Educação Especial (Pré-escola) | 2 | 10.426 | 0,0% |
| Educação Especial (Ens. Fundamental - Ciclo I) | 16.043 | 92.265 | 17,4% |
| Educação Especial (Ens. Fundamental - Ciclo II) | 29.996 | 43.966 | 68,2% |
| Educação Especial (Ensino Médio) | 8.185 | 9.010 | 90,8% |
| Educação Especial (Ed. Prof. Nível Técnico) | 180 | 427 | 42,2% |
| Educação Especial (EJA Ens. Fundamental - Ciclo I e II) | 851 | 13.854 | 6,1% |
| Educação Especial (EJA Ens. Médio) | 1.075 | 1.380 | 77,9% |
| TOTAL | 4.711.944 | 10.508.042 | 44,8% |

Fonte: Síntese Estatística do Censo da Educação 2010 – INEP/MEC

Pode-se observar na Tabela 1 que na modalidade de Educação de Jovens e Adultos (EJA) a rede estadual tem uma expressiva representatividade em sua oferta, possuindo quase a totalidade das matrículas em ambas as etapas da educação básica oferecida (Ensino Fundamental – semi-presencial e Ensino Médio) com exceção do Ensino Fundamental I presencial. Na Educação Infantil a rede estadual tem baixo atendimento (0,1%). Nas séries iniciais do Ensino Fundamental apesar de atender mais de 740.000 alunos, seu percentual é de 24,9%, expressando o intenso processo de municipalização realizado após a implantação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e da Valorização do Magistério (Fundef). Na Educação Especial a rede estadual tem uma grande representatividade no Ensino Fundamental ciclo II (68,2%) e Ensino Médio, tanto no curso regular (90,8%) como na modalidade EJA (77,9%).

Outro dado que chama a atenção sobre o tamanho da rede paulista refere-se ao número de docentes que a rede estadual paulista possui. De acordo com a SEE, em outubro de 2010, como mostra a Tabela 02, havia 220.109 professores atuando em todas as etapas e modalidades da educação básica, sendo pouco mais de 55.800 professores nas séries iniciais do ensino fundamental e mais de 164.100 professores nas séries finais do ensino fundamental e do ensino médio. Deste total, 103.922 (47,2%) eram professores não efetivos, ou seja, contratados por tempo determinado, número expressivo que faz com que essa rede tenha algumas características que a destaca no quadro nacional.

Tabela 02: Número de docentes na rede estadual de São Paulo no mês de outubro de 2010

| CARGO X CATEGORIA | EFETIVOS | % | NÃO EFETIVOS | % | TOTAL POR CARGO |
|--|----------------|--------------|----------------|--------------|-----------------|
| Professores das séries iniciais do EF (PEB I) | 26.843 | 48,0% | 29.038 | 52,0% | 55.881 |
| Professores das séries finais do EF e do EM (PEB II) | 89.344 | 54,4% | 74.790 | 45,6% | 164.134 |
| Professores II | -- | -- | 94 | 100% | 94 |
| TOTAL POR CATEGORIA | 116.187 | 52,8% | 103.922 | 47,2% | 220.109 |

Fonte: Cadastro Funcional de Educação retirado do site <http://dfe.ednet.sp.gov.br/principal/Arquivos/10.pdf> Acessado em 30/11/2010.

A rede é composta pelo cargo de Professor da Educação Básica I (PEB I) – ao qual se exige formação em curso Normal (em nível médio ou superior) ou Licenciatura Plena – e seu ocupante deverá trabalhar com alunos do Ensino Fundamental - Ciclo I (1º ao 5º ano); pelo cargo de Professor da Educação Básica II (PEB II) – que exige formação em Licenciatura Plena com habilitação específica em área própria – e seu ocupante deverá lecionar para alunos do Ensino Fundamental – Ciclo I (nas disciplinas de Educação Física e Artes), para alunos do Ensino Fundamental – Ciclo II e para o Ensino Médio; e Professor II⁴ (Prof. II) que também lecionam para os alunos do Ensino Fundamental II.

Pode-se observar que quase a metade da rede estadual é composta por professores contratados por tempo determinado, o que indica uma condição de trabalho mais precária dos docentes paulistas, podendo refletir numa condição de ensino de menor qualidade. Em termos absolutos, o número de PEB I não efetivos era menor que os PEB II não efetivos e seu percentual era relativamente superior (52,0% e 45,6% respectivamente) indicando que essa condição precarizada atinge toda a rede de ensino.

A Carreira do Magistério do Estado de São Paulo – descrição e análise

A Carreira do Magistério do Estado de São Paulo é composta por duas classes: (A) a classe de docentes e (B) a classe de suporte pedagógico, ambas constituídas de cargo de provimento efetivo, que comporta substituição⁵, e/ou cargo de provimento em comissão⁶ e função-atividade⁷. Cabe mencionar que aos docentes na unidade escolar também há postos de trabalho destinados às funções de Professor Coordenador e de Vice-Diretor. A função de diretor pode ser exercida por um docente em caráter temporário, porém na rede estadual paulista a função de diretor de escola é concebida como cargo, com provimento por concurso público.

4 Esses professores possuem apenas licenciatura curta, essa foi uma possibilidade de formação para ingresso na rede estadual, mas atualmente essa possibilidade não existe mais - esses cargos estão em vacância.

5 Cargo de provimento efetivo que comporta substituição é todo cargo criado em lei, preenchido por concurso público, que seu ocupante pode ser substituído em períodos de licenças ou por outras razões previstas legalmente.

6 Cargo de provimento em comissão é todo cargo entendido como “de confiança” de autoridade superior, investida de poder para indicação de seu preenchimento, por exemplo, o caso do Dirigente Regional de Ensino indicado pelo Secretário de Educação.

7 Função-atividade corresponde a toda forma de contratação temporária (em especial docentes) da rede pública estadual que prevê que o contratado deverá atuar tanto nas séries iniciais do Ensino Fundamental, como nas séries finais do Ensino Fundamental e no Ensino Médio.

O Quadro do Magistério⁸ (QM) é dividido em três subquadros, composto pelo Subquadro de Cargos Públicos (SQC), sendo SQC-I para os cargos em comissão e a SQC-II para os cargos efetivos; e pelo Subquadro de Funções-Atividades (SQF), constituído por SQF-I. A classe de docentes compreende os PEBs I, vinculados aos subquadros SQC-II (quando efetivos) ou SQF-I (quando temporários) e os PEBs II vinculados aos subquadros SQC-II (quando efetivos) ou SQF-I (quando temporários).

A classe de suporte pedagógico compreende o Diretor de Escola (vinculado do subquadro SQC-II), o Supervisor de Ensino (SQC-II) e o Dirigente Regional de Ensino (SQC-I), que não são objeto de análise neste texto.

Critérios de ingresso na rede estadual paulista

O art. 13 da Lei Complementar nº 444 de 27 de dezembro de 1985 (Estatuto do Magistério), portanto anterior a CF/88 e a LDB/96, regulamentou que o ingresso na carreira docente deve ocorrer por concurso público de provas e títulos, conforme definido abaixo:

Art. 13 – O provimento dos cargos da série de classes de docentes e das classes de especialistas de educação da carreira do Magistério far-se-á através de concurso público de provas e títulos. (SÃO PAULO, 1985)

Para tornar-se efetivo, o docente deve ainda passar pelo estágio probatório, que tem duração de três anos de exercício, período no qual será submetido às avaliações especiais de desempenho. O estágio probatório foi recentemente disciplinado pelo Decreto nº 52.344, de 09 de novembro de 2007 e pela Resolução SE nº 66 de 02 de setembro de 2008. Essa avaliação especial, segundo os artigos 2 e 3 do Decreto nº 52.344/07, tem como objetivo contribuir para o princípio da eficiência, aferir o desempenho do servidor, fornecer subsídio à gestão de política de recursos humanos e promover a adequação funcional. Tal avaliação obedece a “princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa” (SÃO PAULO, 2007).

É importante ressaltar que a partir da Lei Complementar nº 1.094 de 16 de julho de 2009, a SEE inseriu um curso de formação como parte do processo seletivo para provimento do cargo docente. Desta forma, os docentes para se incorporarem ao SQC-II devem realizar, após a aprovação em concurso público, um curso de formação, ser aprovado no mesmo, passar pelo estágio probatório (três anos) para então se considerarem efetivos.

Artigo 7º - Os concursos públicos para ingresso em cargos do Quadro do Magistério observarão os requisitos mínimos de titulação estabelecidos no Anexo III a que se refere o artigo 8º da Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997 e serão realizados em três etapas sucessivas, a primeira de provas, a segunda de avaliação de títulos e a terceira constituída por curso específico de formação, sendo a primeira e a terceira etapas eliminatórias e a segunda apenas classificatória.[...]

§ 2º - Durante o período do curso específico de formação, o candidato fará jus a bolsa de estudo mensal correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do valor da remuneração inicial do cargo pretendido. (SÃO PAULO, 2009)

⁸ Entende-se por integrante do Quadro do Magistério, tanto o servidor ocupante de cargo como o ocupante de função-atividade.

Em sua primeira experiência, o curso de formação contou com uma turma de 12 (doze) mil candidatos aprovados nas provas. O curso teve duração de dezoito semanas e foi oferecido de modo semi-presencial. Existem relatos de inúmeros problemas técnicos e organizacionais durante a realização do curso que chegaram até a excluir candidatos do processo avaliativo.

A rede estadual de ensino paulista também realiza a contratação de docentes em caráter temporário em “situação de excepcional interesse público” para atender os alunos, esse ingresso se dá por meio da realização de processo seletivo classificatório simplificado (artigo 2º, parágrafo único, LC 1093/09). Como o número de docentes nessa situação na rede estadual paulista é significativo, optou-se em destacá-lo neste trabalho.

Docentes Contratados em Caráter Temporário

Como já apresentado, a rede estadual de ensino paulista conta com um número expressivo de docentes contratados em caráter temporário. Sua existência é muito antiga na rede e, de certa forma também foi prevista no inciso X do artigo 115 da Constituição Estadual de 1989 (CE/89)⁹.

Antes da CE/89 já existia no Estado, legislação específica para regulamentação dessa situação contratual: a Lei nº 500 de 13 de novembro de 1974, que instituiu o regime jurídico para os servidores admitidos em caráter temporário (ACT) e definiu que as condições para a admissão dos docentes “relativas a diplomas ou experiência de trabalho, conduta e outras exigências legais, constarão das instruções especiais das provas de seleção” (Art. 7º). Essa lei deu amparo às contratações precarizadas de professores da rede até recentemente. Os professores contratados por esta lei que tinham até 5 anos de trabalho na rede estadual até a promulgação da Constituição Federal de 1988 tornaram-se estáveis, segundo o Art. 19 da ADCT da CF/88.

Por conta da existência de diferentes tipos de contratos precários, originou-se posteriormente diferentes categorias de docentes Ocupante de Função Atividade (OFA): Categoria “P” - OFA - Estável; Categoria “N” - OFA - Estatutário; Categoria “R” - OFA, admitido pela CLT - Estável.

A partir de 2009, para se tornar um professor contratado em caráter temporário, também chamado de Ocupante de Função Atividade (OFA), o candidato deve se inscrever em uma Diretoria Regional de Ensino (DRE), realizar o processo seletivo e, caso aprovado, celebrar um “Contrato por Tempo Determinado (CTD)” instituído pela Lei Complementar nº 1.093 de 16 de julho de 2009, regulamentado pelo Decreto nº 54.682, de 13 de agosto de 2009 e pelas Resoluções SE – 67 e 68, ambas de 01 de outubro de 2009.

Esses contratos são realizados anualmente pela SEE e se concretizam após a realização de um exame, nomeado de “Prova de Avaliação”, da qual o docente deve acertar mais de 50% para ser habilitado. Após esta avaliação faz-se uma classificação final dos docentes a serem contratados que leva em consideração a somatória de demais pontuações do candidato como tempo de serviço e títulos. Para realizar esse exame o docente deve ser professor habilitado em ensino médio na modalidade Normal (apenas para o Ensino Fundamental I), concluinte ou estudante de um curso de licenciatura (exigência mínima para ministrar aulas no Ensino Fundamental II, no Ensino Médio e na Educação Especial).

⁹ Constituição do Estado de São Paulo, promulgada em 05/10/89, Título III, Capítulo I, Seção I, artigo 115, inciso X – “a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público”.

Sobre os contratos por tempo determinado é importante ressaltar que também estão atualmente organizados em duas categorias distintas, com as seguintes nomenclaturas: Categoria "F" para os docentes estáveis e Categoria "L" para os não estáveis.

Isso ocorre porque o artigo 25, da LC 1093/09, instituiu que os docentes contratados que estavam em exercício ou os que estiveram em exercício em data anterior à publicação da Lei Complementar nº 1.010, de 01 de junho de 2007, lei esta que criou a SÃO PAULO PREVIDÊNCIA - SPPREV passariam a ser entendidos como professores contratados estáveis, denominados Categoria "F"¹⁰, e os professores admitidos após 02 de junho de 2007 tornariam-se professores contratados denominados como Categoria "L" .

Essa lei instituiu que os contratos existentes na Categoria "L" teriam validade¹¹ até o final de 2011 e, a partir de então, os docentes deveriam permanecer 200 dias¹² sem contrato com a rede estadual para só então poderem ser recontratados. Desta forma, a legislação procurava não caracterizar um vínculo empregatício entre a rede estadual e o professor OFA.

A Lei Complementar 1.093/09 estabeleceu ainda critérios de desempates para contratação; condições para um candidato ser contratado; explicitou as ocasiões em que um contrato poderá ser cancelado; dispôs sobre a remuneração do professor; tempo de contratação, entre outras coisas.

No que se refere ao tempo de contratação, no artigo 7º, explicita que ele será o estritamente necessário para atender a demanda existente, ou pelo "prazo máximo de até 12 (doze) meses, ressalvada, quanto à vigência, a contratação para função docente, que fica limitada ao ano letivo fixado no calendário escolar". No mesmo artigo, ainda observa-se:

§ 1º - Os direitos e obrigações decorrentes da contratação para função docente ficarão suspensos sempre que ao contratado não forem atribuídas aulas, sendo-lhe facultado, no período de vigência do contrato, aceitar ou não as que forem oferecidas. (SÃO PAULO, 2009)

Uma diferença entre os docentes contratados denominados Categoria "F" e os denominados Categoria "L" refere-se à proibição da dispensa dos docentes contratados na Categoria "F" nos termos do inciso III do artigo 35 da LC nº 500/74, que versa sobre a dispensa "a critério da administração independente da criação do cargo correspondente, no caso de cessação da necessidade do serviço" (SÃO PAULO, 1974, art. 35, inciso III). A Lei Complementar 1.010/07 deixa claro essa distinção em seus artigos 43 e 44:

Artigo 43 - Fica suprimida a possibilidade de dispensa imotivada, pelo Estado, dos docentes do magistério público estadual, admitidos até a publicação desta lei, com fundamento na Lei nº 500, de 13 de novembro de 1974.

Artigo 44 - Em consequência do disposto no Artigo 43, fica excluída a aplicabilidade aos docentes do magistério público estadual da hipótese de dispensa prevista no inciso III do Artigo 35 da Lei nº 500, de 13 de novembro de 1974. (SÃO PAULO, 2007).

10LC 1010/07, artigo 2º - São segurados do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos titulares de cargos efetivos (RPPS) e do Regime Próprio de Previdência dos Militares (RPPM) do Estado de São Paulo, administrados pela SPPREV: [...] § 2º - Por terem sido admitidos para o exercício de função permanente, inclusive de natureza técnica, e nos termos do disposto no inciso I deste artigo, são titulares de cargos efetivos os servidores ativos e inativos que, até a data da publicação desta lei, tenham sido admitidos com fundamento nos incisos I e II do artigo 1º da Lei nº 500, de 13 de novembro de 1974. (SÃO PAULO, 2007)

11 LC 1093/09, artigo 25º, § único: "No caso de função docente, observado o § 1º do artigo 7º desta lei complementar e o artigo 11 da Lei complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997, as contratações a que se refere o "caput" deste artigo estarão automaticamente extintas após 2 (dois) anos letivos subsequentes ao que estiver em curso na data da publicação desta lei complementar."

12 LC 1093/09, artigo 6º "É vedada, sob pena de nulidade, a contratação da mesma pessoa, com fundamento nesta lei complementar, ainda que para atividades diferentes, antes de decorridos 200 (duzentos) dias do término do contrato."

Outra diferenciação importante é que os docentes Categoria "L" passaram a estar vinculados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e recolhem a contribuição previdenciária ao INSS (certamente com o intuito de diminuição dos montantes com as despesas de pessoal no orçamento público estadual), enquanto que os Categoria "F" estão vinculados a SÃO PAULO PREVIDÊNCIA (SPPREV), entidade gestora do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos (RPPS) segundo a Lei Complementar nº 1.010 de 2007.

Além dessas duas categorias foi criada a Categoria "O" para os docentes OFA, também vinculada ao RGPS, que ingressaram a partir do ano de 2009 e que, diferentemente dos da Categoria "L", não tiveram dois anos para começar a cumprir o prazo de interregno entre os contratos para o trabalho na rede pública estadual, ou seja, o cumprimento de uma espécie de "quarentena" de 200 (duzentos) dias.¹³

Além dos OFAs, a rede estadual conta (há muitos anos) com a figura do "Professor Eventual" que tem uma condição de completa ausência de regulação trabalhista sobre a sua atividade. Ele se inscreve na própria unidade escolar e diariamente comparece à mesma para substituir eventualmente algum professor que vier a se ausentar no dia. Tal professor não tem nenhuma garantia de ministrar aulas. Não possui nenhum vínculo com a rede estadual, não passa por nenhum tipo de seleção e só receberá algum pagamento caso substitua algum professor ausente. O enquadramento para este tipo de professor se apresenta em três categorias: Categoria "S" - corresponde ao *Eventual* admitido de acordo com a Lei nº 500/74; Categoria "I" - corresponde ao *Eventual* admitido a partir da LC nº 1.010/07, através de contrato por tempo determinado (CTD), com prazo inferior a 15 dias; Categoria "V" - corresponde ao *Eventual* admitido com base na LC nº 1.093/2009.

A tabela abaixo apresenta informações sobre a distribuição dos docentes nas diferentes categorias existentes na rede de ensino pública estadual no mês de julho de 2010. Ela foi construída pelos autores com base nas informações constantes em uma única folha de pagamento, obtida junto à SEE.

Tabela 3: Distribuição dos Professores da Rede Estadual por categoria funcional

| Categoria do Professor | Frequência | Percentual | Percentual Acumulado |
|--|-------------------|-------------------|-----------------------------|
| A (EFETIVO) | 115.666 | 51,1 | 51,1 |
| F (OFA "ESTABILIZADO" contratado até 2007) | 72.758 | 32,2 | 83,3 |
| I (EVENTUAL - CTD inferior a 15 dias) | 3.938 | 1,7 | 85,0 |
| L(OFA - CTD contratado entre 2007 e 2009) | 13.664 | 6,0 | 91,1 |
| N(OFA ESTATUTÁRIO) | 1 | ,0 | 91,1 |
| O (OFA "QUARENTENA" contratado após 2009) | 13.604 | 6,0 | 97,1 |
| P (OFA ESTÁVEL) | 1.734 | ,8 | 97,9 |
| S (EVENTUAL - Lei nº500/74) | 2.013 | ,9 | 98,8 |
| V (EVENTUAL - LC nº 1.093/09) | 2.824 | 1,2 | 100,0 |
| TOTAL (DA REDE) | 226.202 | 100,0 | |

Fonte: Autores com base em Folha de Pagamento da Secretaria de Educação do Estado de São Paulo - mês Jul/2010

¹³ Segundo a Lei Complementar nº 1.163/2012 este prazo para o ano de 2012 foi reduzido para 40 (quarenta) dias.

Na tabela é possível perceber que somente cerca de 52% ou 117.401 professores são efetivos ou estáveis. Mais de 72.700 docentes encontram-se “estabilizados” com a lei 1.093/09 dos 108.801 docentes Ocupantes de Função Atividade (OFA), o que demonstra o caráter precário da rede estadual e falta da realização de concursos públicos. Salta aos olhos que mais de 8.775 docentes apareçam como “Eventuais”, isto é, sem qualquer vínculo com a rede estadual.

Jornada de trabalho

Em 2010, existiam quatro possibilidades de jornadas padrão de trabalho docente no Estatuto do Magistério Paulista (essa alteração de jornadas ocorreu pela Lei Complementar n. 1.094/09). Os docentes optavam, ao final de cada ano letivo, em trabalhar por: **40 horas semanais** (Jornada Integral de Trabalho Docente), sendo trinta e três horas em atividades com alunos, sete horas de trabalho pedagógico, das quais três na escola, em atividades coletivas (o que deu origem à Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo - HTPC), e quatro em local de livre escolha pelo docente; **30 horas semanais** (Jornada Básica de Trabalho Docente), sendo vinte e cinco horas em atividades com alunos, cinco horas de trabalho pedagógico, das quais duas na escola, em atividades coletivas e três em local de livre escolha pelo docente; **24 horas semanais** (Jornada Inicial de Trabalho Docente), sendo vinte horas em atividades com alunos, quatro horas de trabalho pedagógico, das quais duas na escola, em atividades coletivas e duas em local de livre escolha pelo docente e **12 horas semanais** (Jornada Reduzida de Trabalho Docente), sendo dez horas em atividades com alunos e duas horas de trabalho pedagógico na escola, em atividades coletivas¹⁴.

A hora de trabalho docente, segundo a LC n° 836/97 deve ter a duração de 60 minutos¹⁵ sendo que 50 minutos são destinados às atividades com os alunos. Historicamente, esses outros 10 minutos restantes por aula não eram cumpridos pelos docentes na unidade escolar. Sobre esse assunto, faz-se necessário ressaltar que em 2006 publicou-se a Resolução SE n° 18 de 24 de fevereiro, que procurou regulamentar essa complementação e deixou a cargo dos diretores a responsabilidade de fazer os docentes cumprir esses dez minutos por hora aula. Alguns diretores entenderam que essa complementação deveria ser realizada na própria unidade escolar e assim iniciaram-se longas e desgastantes discussões em toda a rede sobre o tema, visto que essa “nova” configuração de horários deixava alguns docentes em situação de acúmulo ilegal de cargos públicos, já que alterava o horário de saída ou entrada dos professores. Após alguns meses de discussão e pressão dos profissionais docentes sobre a SEE, definiu-se

14 É importante lembrar que o número de horas aula e horas atividade que compõe as jornadas padrão de trabalho docente não foram sempre os mesmos durante os anos estudados por essa pesquisa. Foram feitas várias alterações no Estatuto do Magistério – LC 444/85, contemplando estas mudanças, por exemplo: as Jornadas de 12 horas e de 40 horas foram criadas pela Lei Complementar n° 1.094 de 16 de julho de 2009. “Artigo 1º - Ficam instituídas para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação as seguintes Jornadas de Trabalho Docente: I - Jornada Integral, caracterizada pela prestação de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho [...]; II - Jornada Reduzida, caracterizada pela prestação de 12 (doze) horas semanais de trabalho [...]” (SÃO PAULO, 2009)

15 Artigo 10 - A jornada semanal de trabalho do docente é constituída de horas em atividades com alunos, de horas de trabalho pedagógico na escola e de horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha pelo docente, a saber:

§ 1º - A hora de trabalho terá a duração de 60 (sessenta) minutos, dentre os quais 50 (cinquenta) minutos serão dedicados à tarefa de ministrar aula.

§ 2º - Fica assegurado ao docente, no mínimo, 15 (quinze) minutos consecutivos de descanso, por período letivo. (SÃO PAULO, 1997)

que essa complementação não deveria necessariamente ser cumprida na escola. Além disso, os professores também mantiveram assegurado o descanso de 15 minutos consecutivos por período letivo diário.

Sobre a jornada de trabalho docente, faz-se necessário ressaltar que a Lei nº 11.738/08 (Lei do Piso Salarial Profissional Nacional) em seu artigo 2º determinou que “na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.” Desta forma 1/3 da jornada semanal dos docentes deve ser cumprida com trabalho pedagógico sem alunos. Esse artigo não é cumprido pela rede estadual paulista. Em 2010, os docentes PEB II que trabalhavam em Jornadas de 12h, 24h e 30h permaneciam 83,4% da sua jornada com alunos e apenas 16,6% sem os alunos; os que cumpriam Jornada de 40h passavam 82,5% da Jornada com alunos e 17,5% sem alunos. Os docentes PEB I em Jornada Básica de 30h passavam 76,7% da Jornada com crianças e 23,3% sem as crianças. O sindicato dos professores, APEOESP, elaborou uma proposta de adequação ao artigo 2 da Lei do Piso demonstrada abaixo:

| Jornada | Situação atual | | | Nova situação | | |
|--|----------------|------|---------|---------------|------|---------|
| | Com alunos | HTPC | HTPLE * | Com alunos | HTPC | HTPLE * |
| Reduzida – 12 horas semanais | 10 | 2 | .. | 8 | 4 | .. |
| Inicial – 24 horas semanais | 20 | 2 | 2 | 16 | 4 | 4 |
| Básica – 30 horas semanais | 25 | 2 | 3 | 20 | 4 | 6 |
| Integral – 40 horas semanais | 33 | 3 | 4 | 26 | 6 | 8 |
| PEB I (**) Básica – 30 horas semanais | 25 | 3 | 4 | 20 | 4 | 6 |

Observações:

* HTPL – Horário de Trabalho Pedagógico em Local de Livre Escolha (pode ser na escola, em casa ou outro local de livre escolha do docente)

(**) Com a nova composição da jornada, passa a ser necessária a presença de mais um professor PEB I em cada classe, passando a haver real possibilidade de aproveitamento dos professores PEB I adidos.

Fonte: <http://www.cut.org.br/destaque-central/47134/justica-manda-see-cumprir-em-72-horas-jornada-da-lei-do-piso>. Acessado em 26/10/2012.

Desta forma os professores trabalhariam 2/3 com os alunos e 1/3 sem eles. O sindicato entrou com uma ação na justiça para exigir que a SEE cumpra a lei do PSPN. Nessa proposta os docentes trabalhariam menos com os alunos e teriam garantido o tempo para planejamento, correção de provas, preparação de aulas, formação profissional, entre outras atividades indispensáveis para elevar a qualidade do ensino e melhorar as condições de trabalho dos docentes.

As licenças

Os docentes efetivos têm diferentes tipos de licenças previstas tanto no Estatuto do Magistério como no Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo (Lei nº 10.261/68). Por motivos relativos à saúde elas podem ser: **Licença para tratamento de saúde** que é concedida mediante inspeção em órgão médico oficial com vencimento ou remuneração por até 4 (quatro) anos, através de pedido do funcionário ou “ex-officio”; **Licença por acidente de trabalho ou doença profissional**, que segue os mesmos padrões da licença para tratamento de saúde, excetuando a forma de concessão, e só ocorre através de requerimento junto ao órgão de origem; **Licença à funcionária gestante**, concedida por um prazo de 180 dias com vencimento ou remuneração total; **Licença por motivo de doença em pessoa da família**, que é concedida por motivo de doença do cônjuge ou de parentes até segundo grau, com vencimento ou remuneração total pelo período de 1 (um) mês. Excedendo-se este período, é concedida com os seguintes descontos: um terço - de um a três meses; dois terços - de três a seis meses e sem vencimentos ou remuneração - do sétimo ao vigésimo mês. “Serão somadas as licenças concedidas durante o período de 20 (vinte) meses, contando da primeira concessão” (SÃO PAULO, 1968, artigo 199, parágrafo terceiro) e **Licença compulsória como medida profilática**, que é concedida ao funcionário que “possa atribuir a condição de fonte de infecção de doença transmissível” (SÃO PAULO, 1968, artigo 206) enquanto durar essa condição. Caso a moléstia não seja confirmada, o servidor deverá retornar ao serviço “considerando-se como de efetivo exercício para todos os efeitos legais, o período de licença compulsória” (SÃO PAULO, 1968, artigo 208).

Por motivo de obrigação militar existe a **Licença para atender a obrigação concernente ao Serviço Militar**, que é concedida ao funcionário que comprova a incorporação no serviço militar, sem vencimentos ou remuneração. O funcionário deve reassumir imediatamente seu exercício após a desincorporação. Há **Licença para tratar de interesses particulares**, que é concedida ao funcionário, sem vencimentos ou remuneração, após cinco anos de exercício, pelo prazo máximo de 2 (dois) anos, quando não for inconveniente ao interesse do serviço. Esta só poderá ser requerida novamente depois de transcorridos 5 (cinco) anos, e é a única licença que não se concede aos funcionários ocupantes de cargo em comissão. **Licença para funcionária casada com funcionário ou militar**, que é concedida, a pedido, sem vencimento ou remuneração, pelo período que durar a comissão ou a nova função do marido em outro estado ou no exterior.

Existem as licenças por motivos familiares: a **Licença paternidade** que é concedida a partir do nascimento por 5 (cinco) dias e a **Licença adoção** que é concedida ao funcionário que “adotar menor, de até 7 (sete) anos de idade, ou quando obtiver judicialmente a sua guarda para fins de adoção”. Quando a adoção ocorre por “cônjuges ou companheiros, ambos servidores públicos, a licença é concedida por “180 (cento e oitenta) dias ao servidor adotante que assim o requerer” e “5 (cinco) dias ao outro servidor, cônjuge ou companheiro adotante, que assim o requerer”. O período desta licença é “considerado de efetivo exercício para todos os efeitos”. (São Paulo, LC 1.054/08, artigo 3º)

Tem-se ainda a **Licença Prêmio de assiduidade** (conhecida simplesmente por Licença Prêmio) que

é concedida por 90 (noventa) dias para cada período de 5 (cinco) anos de exercício ininterrupto, caso não tenha sofrido qualquer penalidade administrativa e, se todas as ausências - faltas abonadas, justificadas e licenças - não tenham excedido 30 (trinta) dias. Este período é considerado como efetivo exercício para todos os efeitos legais sem desconto no vencimento ou remuneração (SÃO PAULO, 1968, artigo 209).

Formas de movimentação ou progressão na carreira

Em 2010, no magistério paulista, a movimentação na carreira poderia se dar por Evolução Funcional (LC nº 836/97, artigos 18 a 26) ou Promoção (LC nº 1.097/09), denominadas, na devida ordem, progressão horizontal (passagem entre os níveis) e progressão vertical (passagem entre as faixas). No quadro de vencimentos do QM os níveis são representados por algarismos romanos e as faixas por algarismos arábicos, e distribuídos como no Quadro 1.

Quadro 1: Distribuição de Faixas e Níveis do QM da SEE – São Paulo

| Faixas/Níveis | I | II | III | IV | V |
|---------------|-----|------|-------|------|-----|
| 1 | 1/I | 1/II | 1/III | 1/IV | 1/V |
| 2 | 2/I | 2/II | 2/III | 2/IV | 2/V |
| 3 | 3/I | 3/II | 3/III | 3/IV | 3/V |
| 4 | 4/I | 4/II | 4/III | 4/IV | 4/V |
| 5 | 5/I | 5/II | 5/III | 5/IV | 5/V |

Fonte: Autores com base no QM

A Evolução Funcional é definida como sendo “a passagem do integrante do QM para nível retributivo superior da respectiva classe, mediante a avaliação de indicadores de crescimento da capacidade potencial de trabalho do profissional do magistério” (SÃO PAULO, 1997, artigo 18). Esta pode ocorrer de duas maneiras: a) pela via acadêmica e b) pela via não acadêmica.

Pela via acadêmica, em relação à titulação obtida em grau superior de ensino, “que tem por objetivo reconhecer a formação acadêmica do profissional do magistério, no respectivo campo de atuação, como um dos fatores relevantes para a melhoria da qualidade de seu trabalho” (SÃO PAULO, 1997, artigo 20). O enquadramento em níveis retributivos superiores da respectiva classe, na faixa em que estiver enquadrado, é automático e são dispensados quaisquer interstícios. Ou seja, o Professor de Educação Básica I (PEB I), que tem início de carreira definido na Faixa 1 e no Nível I por ter sua formação em nível médio na modalidade Normal, quando concluir habilitação em nível superior, será enquadrado na Faixa 1 e no Nível IV, e mediante apresentação de certificado de conclusão de curso de mestrado ou doutorado, na Faixa 1 e no Nível V. O Professor de Educação Básica II (PEB II), em tabela própria tem início de carreira definido na Faixa 1 e no Nível I com formação em cursos de licenciatura plena, mediante a apresentação de certificado de conclusão de curso de pós-graduação em nível de mestrado será enquadrado na Faixa 1 e no Nível IV e em nível de doutorado, na Faixa 1 e no Nível V.

Pela via não-acadêmica, através do Fator Atualização, do Fator Aperfeiçoamento e do Fator Produção Profissional que são considerados apontadores do crescimento da capacidade, da qualidade e da produtividade do trabalho do profissional do magistério. Cada um desses fatores é composto por componentes aos quais são atribuídos pontos.

O Fator Atualização compreende ciclo de palestras, conferências e/ou ciclo de conferências, videoconferências e congressos, cursos, encontros, fóruns, seminários, ciclo de estudos e simpósios, promovidos pelos órgãos competentes da Secretaria da Educação, ou outras entidades reconhecidas por ela, de duração igual ou superior a 30 (trinta) horas, realizados pelos integrantes do QM com o objetivo de ampliação, aprimoramento e extensão dos conhecimentos, no respectivo campo de atuação.

O Fator Aperfeiçoamento compreende todos os cursos promovidos por instituições de ensino superior, devidamente reconhecidos, que visem ao aprofundamento de conhecimentos em determinada disciplina ou área do saber, conforme sua especificidade em diferentes níveis e modalidades que vão desde a licenciatura por complementação até a pós graduação em área não específica, passando por cursos de extensão universitária/cultural desde que estes tenham carga horária mínima de 30 (trinta) horas.

O Fator Produção Profissional compreende todas as produções individuais ou coletivas, de natureza estritamente educacional, realizadas pelos integrantes do QM, no respectivo campo de atuação, que contribuam para a melhoria da qualidade do ensino, conforme suas características e especificidades. Tal produção deve ser na forma de publicações ou materiais didáticos de caráter inédito, de comprovada relevância educacional, passível de ampla divulgação e adaptação na rede de ensino, ou ainda, aprovação em Concurso Público da SEE-SP que não seja objeto de provimento do cargo no qual o docente é titular.

Quadro 2 : Critérios e pontuação dos fatores para evolução na carreira – via não acadêmica

| I - FATOR ATUALIZAÇÃO | | | | | |
|---|--|---|--------------------------|------------------------|---------------------|
| COMPONENTES | | PONTOS | | VALIDADE | |
| Ciclo de Palestras | | Carga Horária de 30 a 59 horas = 3,0 pontos | | A partir de 01/02/1998 | |
| Conferências e/ou ciclo de conferências | | | | | |
| Videoconferências | | Carga Horária de 60 a 89 horas = 5,0 pontos | | | |
| Congressos | | | | | |
| Cursos (com ou sem oficinas) | | Carga Horária de 90 a 179 horas = 7,0 pontos | | | |
| Encontros | | | | | |
| Fóruns | | Carga Horária superior a 180 horas = 9,0 pontos | | | |
| Seminários | | | | | |
| Ciclos de Estudos | | | | | |
| Simpósios | | | | | |
| II - FATOR APERFEIÇOAMENTO | | | | | |
| COMPONENTES | | PONTOS | | VALIDADE | |
| Pós graduação em área não específica | Doutorado | 14.0 | | Aberta | |
| | Mestrado | 12.0 | | | |
| Pós graduação – Especialização | (c/ o mínimo de 360 horas) inclusive MBA | 11.0 | | 01/02/1998 | |
| Aperfeiçoamento | (c/ o mínimo de 180 horas) | 9.0 | | | |
| Extensão universitária/cultural | De 30 a 59 horas | 3.0 | | | |
| | De 60 a 89 horas | 5.0 | | | |
| | Mais de 90 horas | 7.0 | | | |
| Créditos de cursos pós graduação | | 1.0 por até 8.0 crédito | | | |
| Licenciatura Plena | Curso de duração mínima de 03 anos | 10.0 | | Aberta | |
| Bacharelado | | 8.0 | | | |
| Licenciatura por complementação | | 9.0 | | | |
| III - FATOR PRODUÇÃO PROFISSIONAL | | | | | |
| COMPONENTES | | | PONTOS | PONTUAÇÃO MÁXIMA | VALIDADE |
| Produção inédita de comprovada relevância educacional, individual ou coletiva, passível de ampla divulgação e adaptação na rede de ensino, devidamente formalizada em documento e/ou material impresso e/ou de multimídia | Publicações por editoriais ou em revistas, jornais, periódicos de veiculação científico cultural com alta circulação ou via internet | Livros | Único autor | 12.0 | A partir 01/02/1998 |
| | | | Até três autores | 8.0 | |
| | | | Mais autores | 5.0 | |
| | Artigos | | 3.0 | 9.0 | |
| | Materiais didáticos pedagógicos de multimídia acompanhados do respectivo manual de suporte | Software educacional e vídeo | Até 3 autores | 5.0 | |
| Documento que explicita estudo ou pesquisa, devidamente fundamentado em princípios teórico metodológicos, já implementado e vinculado à área de atuação profissional | | | Até 3 autores | 5.0 | 15.0 |
| Aprovação em Concurso Público da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo, não objeto de provimento do cargo do qual é titular | | | Certificado de aprovação | 5.0 | 10.0 |

Fonte: Quadros retirados do site: www.amccservicos.com.br/manual/manual30.html em 30/11/2010

Os cursos, bem como os itens da produção profissional, devem ser considerados uma única vez, impedida sua acumulação, mas os pontos que excederem a pontuação mínima exigida na passagem para o nível superior da respectiva classe podem ser computados para efeito de nova Evolução Funcional pela via não-acadêmica.

Quando o integrante do QM acumular cargo e/ou função-atividade, poderá apresentar a documentação exigida para o benefício da Evolução Funcional, para cada situação funcional.

Para fins da Evolução Funcional pela via não-acadêmica as classes de Professor Educação Básica I e Professor de Educação Básica II deverão cumprir interstícios mínimos, contado sempre o tempo de efetivo exercício do profissional do magistério no nível em que estiver enquadrado, conforme o Quadro 3.

Quadro 3: Interstícios, Pontuação e Títulos do QM da SEE de São Paulo

| SUBANEXO I | | | | | | |
|--|-------------|-------------|--------------------------------|-----------------|-----------------|--------------------------|
| CLASSES | NÍVEIS | INTERSTÍCIO | PONTUAÇÃO MÍNIMA EXIGIDA | PESOS POR FATOR | | |
| | | | | ATUALIZAÇÃO | APERFEIÇOAMENTO | PRODUÇÃO PROFISSIONAL |
| DOCENTES - PROFESSOR EDUCAÇÃO BÁSICA I E II | I para II | 4 anos | 35 | 4 | 4 | 2 |
| | II para III | 4 anos | 40 | 4 | 4 | 2 |
| | III para IV | 5 anos | 50 | 3 | 3 | 4 |
| | IV para V | 5 anos | 60 | 3 | 3 | 4 |

Fonte: Quadro retirado do anexo a que se refere o artigo 10 do Decreto nº 49.394, de fevereiro de 2005.

Pode-se perceber que nos níveis iniciais das classes dos profissionais do magistério, o Fator Aperfeiçoamento e o Fator Atualização têm maior peso do que o Fator Produção Profissional, invertendo-se tal relação nos níveis finais.

É importante ressaltar que caso o docente estiver em afastamento ou em licença relacionados no artigo 23 da Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997, interromper-se-á o interstício para efeitos de Evolução Funcional nas seguintes situações previstas:

- I - afastado para prestar serviços junto a empresa, fundação ou autarquia, bem como junto a órgão da União, de outro Estado ou de Município, salvo na hipótese indicada no inciso X do artigo 64 da Lei Complementar nº 444, de 27 de dezembro de 1985, acrescentado por esta lei complementar;
- II - afastado para prestar serviços junto a órgão de outro Poder do Estado;
- III - afastado para prestar serviços junto a outra Secretaria de Estado;
- IV - licenciado para tratamento de saúde, por prazo superior a 6 (seis) meses, nas hipóteses previstas nos artigos 191 e 199 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, e nos incisos I, II e III do artigo 25 da Lei nº 500, de 13 de novembro de 1974;
- V - afastado junto aos órgãos que compõem a estrutura básica da Secretaria da Educação, para desempenho de atividades não correlatas às do Magistério;
- VI - afastado para freqüentar cursos de pós-graduação, aperfeiçoamento, especialização ou atualização, no País ou no exterior. (SÃO PAULO, 1997)

Outra forma de movimentação na carreira baseada na avaliação de desempenho denomina-se Promoção Vertical ou simplesmente Promoção. Entende-se por Promoção *“a passagem do servidor integrante do Quadro do Magistério para a faixa imediatamente superior da que estiver enquadrado, mediante aprovação em processo de avaliação teórica de conhecimentos específicos, observados os interstícios, os requisitos, a periodicidade e as demais condições previstas na LC n° 1.097/09”*. (Decreto N° 55.217/2009, artigo 2º)

A promoção é processada anualmente, provendo seus efeitos a partir de 1º de julho do ano correspondente. Concorre a esse direito o docente que no dia 31 de março esteja em efetivo exercício e atenda aos requisitos de tempo de permanência e de assiduidade ao trabalho, observando-se a data base e os interstícios fixados para cada faixa.

O concurso de promoção ocorre no mês de maio de cada ano e é precedido de publicação em edital, sendo que o docente inscrito deve se submeter a uma avaliação teórica de conhecimentos específicos elaborada pela Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores do Estado de São Paulo¹⁶. Essa avaliação possibilitará o docente concorrer à promoção (essa avaliação é realizada anualmente no mês de julho).

Entre os critérios previstos para fins da Promoção está o cumprimento dos interstícios de 4 (quatro) anos para a passagem da Faixa 1 para a Faixa 2 e de 3 (três) anos nas faixas subsequentes, sempre computado o tempo de efetivo exercício no cargo em que o servidor estiver investido (considerando como de efetivo exercício as ausências previstas no Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo¹⁷). Tais anos serão computados a partir da data do início do exercício no cargo na faixa inicial ou a partir da última promoção nas demais faixas. E são interrompidos nas mesmas situações previstas para a Evolução Funcional¹⁸. O Quadro 4 mostra as passagens entre as faixas e os períodos de interstícios exigidos.

Quadro 4: Interstícios referentes à Promoção na SEE de São Paulo

| FAIXA | ANOS |
|-------------------|------|
| Faixa 1 → Faixa 2 | 4 |
| Faixa 2 → Faixa 3 | 3 |
| Faixa 3 → Faixa 4 | 3 |
| Faixa 4 → Faixa 5 | 3 |

Fonte: Autores

16 Esta escola foi criada pelo Decreto N° 54.297/2009.

17 Lei N° 10.261/1968, artigo 78: “I - férias; II - casamento, até 8 (oito) dias; III - falecimento do cônjuge, filhos, pais e irmãos, até 8 (oito) dias; IV - falecimento dos avós, netos, sogros, do padrasto ou madrastra, até 2 (dois) dias; V - serviços obrigatórios por lei; VI - licença quando acidentado no exercício de suas atribuições ou atacado de doença profissional; VII - licença à funcionária gestante; VIII - licenciamento compulsório, nos termos do artigo 206; IX - licença-prêmio; X - faltas abonadas nos termos do Parágrafo 1º do artigo 110, observados os limites ali fixados; XI - missão ou estudo dentro do Estado, em outros pontos do território nacional ou no estrangeiro, nos termos do artigo 68; XII - nos casos previstos no artigo 122; XIII - afastamento por processo administrativo, se o funcionário for declarado inocente ou se a pena imposta for de repreensão ou multa; e, ainda, os dias que excederem o total da pena de suspensão efetivamente aplicada; XIV - trânsito, em decorrência de mudança de sede de exercício, desde que não exceda o prazo de 8 (oito) dias; XV - provas de competições desportivas, nos termos do item I, do § 2º, do artigo 75 e XVI - licença-paternidade, por 5 (cinco) dias”.

18 Situações previstas nos incisos I a VI do artigo 23 da LC 836/1997.

Para concorrer à promoção é exigido dos docentes um número mínimo de acertos na avaliação teórica de conhecimentos. Esse mínimo exigido varia de acordo com a faixa que o docente se encontra observada a escala de 0 (zero) a 10 (dez) pontos, conforme inciso I a IV do artigo 5º da LC 1.097/09, sendo:

- I - da faixa 1 para faixa 2: 6 (seis) pontos;
- II - da faixa 2 para faixa 3: 7 (sete) pontos;
- III - da faixa 3 para faixa 4: 8 (oito) pontos;
- IV - da faixa 4 para faixa 5: 9 (nove) pontos. (SÃO PAULO, 2009)

Os docentes que atingem o desempenho mínimo previsto são classificados de acordo com os critérios descritos nos incisos e parágrafos do artigo 6º da referida lei, a saber:

- I - maior pontuação no processo de avaliação;
- II - maior tempo de permanência na unidade de ensino ou administrativa de classificação, considerada a faixa em que concorrer à promoção;
- III - maior pontuação na tabela de frequência de que trata o artigo 3º desta lei complementar.

§ 1º - O servidor que não obtiver classificação suficiente para ser promovido, em relação ao limite fixado no § 4º do artigo 4º desta lei complementar, poderá concorrer às subseqüentes promoções para a mesma faixa assegurada:

- 1 - a pontuação obtida, sem participar de novas avaliações;
- 2 - a maior das pontuações obtidas, caso opte por participar de novas avaliações.

§ 2º - Com a promoção, perdem a validade todos os resultados obtidos pelo servidor em avaliações anteriores. (SÃO PAULO, 2009)

No entanto pela legislação terão possibilidade de promoção somente até 20% (vinte por cento) do contingente total de integrantes de cada uma das faixas das classes de docentes existentes na data da abertura de cada processo de promoção. Essa limitação foi motivo de descontentamento por parte dos docentes, o que acarretou em diversas manifestações organizadas pelos sindicatos de professores sobre o assunto.

O docente para participar deste processo de promoção, além de ter cumprido os interstícios, deverá atender ao requisito de permanência na unidade de ensino, isto é, estar classificado na unidade de ensino do cargo a que concorre promoção há pelo menos 80% (oitenta por cento) do tempo fixado como interstício exigido para cada faixa, correspondente a 1.168 (um mil cento e sessenta e oito) dias para a promoção da Faixa 1 para a Faixa 2 e 876 (oitocentos e setenta e seis) dias nas demais faixas.

Vale ressaltar que na promoção da Faixa 1 para a Faixa 2 considera-se permanência numa mesma unidade de ensino, qualquer das unidades registradas no cadastro funcional do docente, ou seja o docente em seus primeiros quatro anos de efetivo exercício – o que compreende o período probatório (de 3 anos) – pode mudar de escola sem que se altere o entendimento sobre a sua permanência. Para as mudanças entre as demais faixas a alteração da unidade de ensino de classificação no período do interstício previsto para a promoção interrompe o cálculo do tempo de permanência, passando a contar a partir do exercício na nova unidade.

Quanto ao requisito da assiduidade ao trabalho o docente deverá somar pelo menos 80% (oitenta por cento) do máximo de pontos¹⁹ possível da tabela de frequência (tabela 04), de acordo com sua assiduidade ao trabalho no período fixado como interstício para a promoção a que esteja concorrendo, ou seja, atingir no mínimo, 2.304 (dois mil, trezentos e quatro) pontos, no interstício de 4 (quatro) anos e 1.728 (um mil, setecentos e vinte e oito) pontos, no interstício de 3 (três) anos. Esses pontos serão apurados mensalmente, exclusivamente dos registros mensais implantados no Sistema de Controle de Frequência da Educação – BFE, considerando-se como número de faltas às ausências ocorridas a qualquer título, desconsiderando-se o período de férias e de licenças à gestante, paternidade, adoção, por acidente de trabalho e serviços obrigatórios por lei em que o docente esteve.

Tabela 04: Tabela de Frequência

| Nº Faltas Mensais | Pontos | Nº Faltas Mensais | Pontos | Nº Faltas Mensais | Pontos |
|-------------------|-------------------|-------------------|--------|-------------------|--------|
| 00 | 30 + 30 especiais | 01 | 29 | 02 | 28 |
| 03 | 27 | 04 | 26 | 05 | 25 |
| 06 | 24 | 07 | 23 | 08 | 22 |
| 09 | 21 | 10 | 20 | 11 | 19 |
| 12 | 18 | 13 | 17 | 14 | 16 |
| 15 | 15 | 16 | 14 | 17 | 13 |
| 18 | 12 | 19 | 11 | 20 | 10 |
| 21 | 09 | 22 | 08 | 23 | 07 |
| 24 | 06 | 25 | 05 | 26 | 04 |
| 27 | 03 | 28 | 02 | 29 | 01 |
| 30 | 00 | 31 | 00 | | |

Obs: Serão atribuídos 60 pontos mensais aos servidores que atenderem o disposto no inciso III do artigo 8º deste Decreto.²²

Fonte: Tabela retirada do anexo a que se referem o artigo 7º e o inciso III do artigo 8º do Decreto nº 55.217/09.

É importante destacar que, aos docentes que não usufruem de abonos de faltas, a qualquer título, é atribuído mensalmente 30 (trinta) pontos especiais, ou seja, o professor que não registrar nenhuma falta no mês receberá uma espécie de incentivo na forma de pontos em sua assiduidade.

Após a realização da avaliação teórica, a constatação de todos os pré-requisitos e a contagem dos pontos por assiduidade de cada docente, esses são classificados em ordem decrescente e recebem a promoção os 20% primeiros colocados. Caso haja empate entre os docentes o critério utilizado para desempate será a idade do docente, isto é, será classificado primeiro o docente com a maior idade.

O docente que não conseguiu a classificação suficiente para a promoção pode se utilizar da nota da prova para concorrer à promoção no ano subsequente sem a necessidade de realizar nova avaliação, porém deve ter cumprido todos os requisitos e contabilizar no requisito assiduidade ao trabalho 80% (oitenta por cento) da pontuação anual máxima possível de acordo com a tabela de frequência (tabela 03) no ano em que pretende concorrer novamente à promoção, o que corresponde a 576 (quinhentos e setenta e seis) pontos. Caso o docente queira pode realizar nova avaliação e optar pela maior pontuação entre as avaliações realizadas e ainda não utilizadas para a promoção.

Faz-se necessário ressaltar que a mudança de unidade educacional de exercício, após a obtenção dos requisitos para a participação no processo de avaliação, interrompe a contagem do tempo de permanência, reiniciando-o a partir do exercício na nova unidade, o que significa que caso o docente mude de unidade de trabalho, para concorrer à promoção, deve estar há pelo menos 80% (oitenta

¹⁹ A pontuação máxima possível da tabela de frequência, prevista no artigo 7º do Decreto Nº 55.217/2009, é de 2.880 (dois mil, oitocentos e oitenta) pontos, considerado o interstício de 4 (quatro) anos e 2.160 (dois mil, cento e sessenta) pontos, considerado o interstício de 3 (três) anos.

por cento) do tempo fixado como interstício exigido para a faixa que pretende, não necessitando da pontuação anual máxima exigida.

O docente que atua em regime de acúmulo de cargo pode concorrer ao processo de promoção em cada situação funcional, separadamente, desde que atendida às exigências legais. O docente que possui 2 (dois) cargos de mesma denominação, pode ser promovido em ambos os cargos, prestando uma única prova, optando por uma disciplina no caso do Professor Educação Básica II possuidor de disciplinas diversas, desde que esteja classificado dentre os 20% (vinte por cento) do contingente total de integrantes da faixa e classe em que estiver concorrendo e comprove os requisitos previstos na legislação em cada cargo.

Como exercício teórico e para que se possa entender o que significa a progressão na carreira do magistério paulista, realizou-se uma simulação. Nesta, considerou-se um docente que inicia sua carreira no Nível I da Faixa 1 (um), conforme segue.

Este docente está na classe da Educação Básica I, enquadrado no Nível I da Faixa 1 tem formação inicial em nível médio na modalidade Normal e pode cumprir uma jornada de 40 horas semanais.

Para este docente atingir o Nível V da Faixa 5 (cinco) e chegar ao final da carreira, será preciso que avance os cinco níveis, processo denominado progressão horizontal ou evolução funcional (que pode se dar pela via acadêmica ou pela via não-acadêmica), e avance as cinco faixas, processo denominado progressão vertical ou promoção (que ocorre pela avaliação de desempenho), respeitando os interstícios mínimos em cada faixa e nível.

Após os 3 (três) anos de estágio probatório e concluir o curso de Licenciatura Plena esse docente seria enquadrado no Nível IV da Faixa 1 a qualquer momento por meio de evolução pela via acadêmica. Para passar para o Nível V, teria que cumprir o interstício de 5 (cinco) anos, além de atingir a pontuação necessária para esta evolução, caso esta ocorra pela via não acadêmica, ou apresentar título de Mestre, caso ocorra pela via acadêmica.

Para se movimentar nas faixas, isto é, realizar o processo de progressão vertical ou promoção, além de ter que obter maior pontuação no processo de avaliação (prova feita pela SEE); ter maior tempo de permanência na unidade de ensino ou administrativa de classificação, considerada a faixa em que concorrer à promoção e obter maior pontuação na tabela de frequência, deveria cumprir o interstício de 4 (quatro) anos na faixa inicial e 3 (três) anos nas faixas subsequentes.

Com isso, esse docente necessitaria de no mínimo 18 (dezoito) anos para alcançar o Nível V da Faixa 5 (cinco), se fosse contemplado em todos os processos de promoção. Isto é, estivesse em cada um deles entre os 20% que ganhariam a condição de serem promovidos. Mas, isso se deve ao fato dele ter evoluído pela via acadêmica, passando do Nível I direto para o Nível IV, o que lhe proporcionou um ganho de 10 (dez) anos. Porém se este docente fosse progredir na carreira, por meio da combinação da evolução funcional pela via não-acadêmica e da promoção, não concomitantes, seriam necessários, pelo menos, 27 anos²⁰, pois teria que cumprir todos os interstícios horizontais e verticais além de estar dentro dos 20% que ganhariam a condição para a promoção. Este tempo é maior que o período necessário para uma professora alcançar a aposentadoria especial, que é de 25 anos de trabalho. Mas suficiente a um professor, que trabalharia ainda mais três anos para poder se aposentar pela condição de aposentadoria especial (disposta para o professor da educação básica), visto serem necessários 30 anos de trabalho para este fim.

20 Caso a combinação ocorresse de forma concomitante, seriam necessários, pelo menos, 21 anos.

Escala de Vencimentos

A escala de vencimentos das Classes Docentes do magistério paulista em 2010 é definida pela LC nº 1.107 no subanexo 3 e é composta por duas Estruturas de Vencimentos. A Estrutura I é aplicável à classe de Professores Educação Básica I (PEB I) e a Estrutura II, à classe de Professores Educação Básica II (PEB II), sendo cada classe docente composta de 5 (cinco) níveis – dispostos horizontalmente (de I a V) e 5 (cinco) faixas de vencimentos – dispostas verticalmente (de 1 a 5), correspondendo o primeiro nível e faixa ao vencimento inicial das classes e os demais vencimentos dos docentes depende de seu posicionamento nos respectivos níveis e faixas que serão alcançados por meio da movimentação ou progressão na carreira, ou seja, da Evolução Funcional ou progressão horizontal (que pode se dar pela via acadêmica ou pela via não-acadêmica) e da Promoção ou progressão vertical (que ocorre pela avaliação de desempenho).

Ambas as estruturas estão dispostas de forma a contemplar todas as jornadas padrão (Integral – 40h; Básica – 30h; Inicial – 24h e Reduzida – 12h) definidas pela LC 1094/09.

Quadro 05 - Tabela de escala de vencimentos - Rede Estadual Paulista – 2010

Subanexo 3
ESCALA DE VENCIMENTOS - CLASSE DOCENTE
ESTRUTURA I
PROFESSOR EDUCAÇÃO BÁSICA I
TABELA I - 40 HORAS SEMANAIS

| FAIXA/NÍVEL | I | II | III | IV | V |
|-------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | 1.368,75 | 1.437,18 | 1.509,04 | 1.584,50 | 1.663,72 |
| 2 | 1.710,93 | 1.796,48 | 1.886,30 | 1.980,62 | 2.079,65 |
| 3 | 2.053,12 | 2.155,78 | 2.263,56 | 2.376,74 | 2.495,58 |
| 4 | 2.395,31 | 2.515,07 | 2.640,83 | 2.772,87 | 2.911,51 |
| 5 | 2.737,49 | 2.874,37 | 3.018,09 | 3.168,99 | 3.327,44 |

TABELA II - 30 HORAS SEMANAIS

| FAIXA/NÍVEL | I | II | III | IV | V |
|-------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | 1.026,56 | 1.077,89 | 1.131,78 | 1.188,37 | 1.247,79 |
| 2 | 1.283,20 | 1.347,36 | 1.414,73 | 1.485,46 | 1.559,74 |
| 3 | 1.539,84 | 1.616,83 | 1.697,67 | 1.782,56 | 1.871,69 |
| 4 | 1.796,48 | 1.886,30 | 1.980,62 | 2.079,65 | 2.183,63 |
| 5 | 2.053,12 | 2.155,78 | 2.263,56 | 2.376,74 | 2.495,58 |

TABELA III - 24 HORAS SEMANAIS

| FAIXA/NÍVEL | I | II | III | IV | V |
|-------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | 821,25 | 862,31 | 905,43 | 950,70 | 998,23 |
| 2 | 1.026,56 | 1.077,89 | 1.131,78 | 1.188,37 | 1.247,79 |
| 3 | 1.231,87 | 1.293,47 | 1.358,14 | 1.426,05 | 1.497,35 |
| 4 | 1.437,18 | 1.509,04 | 1.584,50 | 1.663,72 | 1.746,91 |
| 5 | 1.642,50 | 1.724,62 | 1.810,85 | 1.901,39 | 1.996,46 |

TABELA IV - 12 HORAS SEMANAIS

| FAIXA/NÍVEL | I | II | III | IV | V |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | 410,62 | 431,16 | 452,71 | 475,35 | 499,12 |
| 2 | 513,28 | 538,94 | 565,89 | 594,19 | 623,90 |
| 3 | 615,94 | 646,73 | 679,07 | 713,02 | 748,67 |
| 4 | 718,59 | 754,52 | 792,25 | 831,86 | 873,45 |
| 5 | 821,25 | 862,31 | 905,43 | 950,70 | 998,23 |

ESTRUTURA II
PROFESSOR EDUCAÇÃO BÁSICA II
TABELA I - 40 HORAS SEMANAIS

| FAIXA/NÍVEL | I | II | III | IV | V |
|-------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | 1.584,50 | 1.663,72 | 1.746,91 | 1.834,26 | 1.925,97 |
| 2 | 1.980,62 | 2.079,65 | 2.183,64 | 2.292,82 | 2.407,47 |
| 3 | 2.376,74 | 2.495,58 | 2.620,37 | 2.751,39 | 2.888,96 |
| 4 | 2.772,87 | 2.911,51 | 3.057,10 | 3.209,95 | 3.370,45 |
| 5 | 3.168,99 | 3.327,44 | 3.493,83 | 3.668,52 | 3.851,94 |

TABELA II - 30 HORAS SEMANAIS

| FAIXA/NÍVEL | I | II | III | IV | V |
|-------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | 1.188,37 | 1.247,79 | 1.310,17 | 1.375,68 | 1.444,46 |
| 2 | 1.485,46 | 1.559,74 | 1.637,71 | 1.719,60 | 1.805,58 |
| 3 | 1.782,56 | 1.871,69 | 1.965,26 | 2.063,52 | 2.166,69 |
| 4 | 2.079,65 | 2.183,63 | 2.292,80 | 2.407,44 | 2.527,81 |
| 5 | 2.376,74 | 2.495,58 | 2.620,34 | 2.751,36 | 2.888,93 |

TABELA III - 24 HORAS SEMANAIS

| FAIXA/NÍVEL | I | II | III | IV | V |
|-------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | 950,70 | 998,23 | 1.048,15 | 1.100,56 | 1.155,58 |
| 2 | 1.188,37 | 1.247,79 | 1.310,19 | 1.375,69 | 1.444,48 |
| 3 | 1.426,05 | 1.497,35 | 1.572,22 | 1.650,83 | 1.733,38 |
| 4 | 1.663,72 | 1.746,91 | 1.834,26 | 1.925,97 | 2.022,27 |
| 5 | 1.901,39 | 1.996,46 | 2.096,30 | 2.201,11 | 2.311,17 |

TABELA IV - 12 HORAS SEMANAIS

| FAIXA/NÍVEL | I | II | III | IV | V |
|-------------|--------|--------|----------|----------|----------|
| 1 | 475,35 | 499,12 | 524,07 | 550,28 | 577,79 |
| 2 | 594,19 | 623,90 | 655,09 | 687,85 | 722,24 |
| 3 | 713,02 | 748,67 | 786,11 | 825,42 | 866,69 |
| 4 | 831,86 | 873,45 | 917,13 | 962,99 | 1.011,14 |
| 5 | 950,70 | 998,23 | 1.048,15 | 1.100,56 | 1.155,58 |

Fonte: Tabela de Vencimentos do Subanexo 3 da LC 1107/10, data: D.O.E. 24/04/2010

Analisando as tabelas de vencimentos acima, pode-se observar que no que tange a dispersão²¹ dos vencimentos em cada estrutura de carreira, isto é, a diferença percentual entre o vencimento inicial e o vencimento final na carreira docente é de 143%, independente da jornada de trabalho a que o docente estiver vinculado.

Para a mudança de um nível para outro subsequente, ocorrida através de Evolução Funcional pela via não-acadêmica, acresce-se ao vencimento um valor correspondente a 5%, desde que o docente consiga cumprir os critérios para a devida Evolução Funcional.

O acréscimo percentual no valor do vencimento para mudança de nível pela via acadêmica na carreira do Professor Educação Básica I (PEB I), ocupante do Nível I, será de 15,8%, visto que o docente que possui nível médio ao apresentar o diploma ou certificado de curso de grau superior de ensino, de graduação correspondente à licenciatura plena, será enquadrado no Nível IV. Ou ainda de 21,6% caso o docente inicialmente enquadrado no Nível I apresente certificado de conclusão de Curso de Mestrado ou doutorado, sendo reenquadrado no Nível V.

Já o acréscimo ao Professor Educação Básica II (PEB II), ocupante do Nível I, será de 15,8%, mediante a apresentação de certificado de conclusão de curso de pós-graduação, em nível de mestrado, sendo enquadrado no Nível IV; e de 21,6%, quando em nível de doutorado, sendo reenquadrado no Nível V.

A diferenciação de vencimentos pelo processo de progressão vertical ou promoção, ou seja, na mudança de uma faixa para outra, crescem-se nos vencimentos dos docentes, tanto PEB I como PEB II: 25% da Faixa 1 (um) para a Faixa 2 (dois); 20% da Faixa 2 (dois) para a Faixa 3 (três); 16,7% da Faixa 3 (três) para a Faixa 4 (quatro) e 14,3% da Faixa 4 (quatro) para a Faixa 5 (cinco). Tendo como base a Faixa 1 (um), fica previsto 25% para a Faixa 2 (dois), há 50% de diferença para a Faixa 3 (três), 75% para a Faixa 4 (quatro) e 100% para a Faixa 5 (cinco).

No que se refere ao vencimento inicial, considerando uma jornada de trabalho de 40 horas, um docente que ingressasse na rede como PEB I, na Faixa 1 (um) e Nível I no mês de outubro/2010 receberia R\$ 1.368,75 e caso fosse PEB II, na Faixa 1 (um) e Nível I receberia R\$ 1.584,50. Vale ressaltar que o Salário Mínimo Necessário do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE²²) para o mês de outubro do mesmo ano estava em R\$ 2.132,09, ou seja, os vencimentos dos docentes da rede estadual de educação de São Paulo representavam 64,2% e 74,3% respectivamente do piso do DIEESE.

É necessário destacar que na rede estadual paulista existem duas tabelas de vencimentos para o professor da educação básica, como apresentado no quadro acima. A Estrutura I refere-se ao PEB I, docente que trabalha com as séries iniciais do ensino fundamental, e a Estrutura II refere-se ao PEB II, docente que trabalha com as séries finais do ensino fundamental e/ou ensino médio. Tal fato faz com que professores com formação em cursos correspondentes à licenciatura plena ou com pós-graduação (em nível de mestrado e/ou doutorado) tenham salários diferentes para desempenhar a mesma função, a docência. Pode-se constatar isso ao observar a dispersão entre os níveis. O PEB I - enquadrado na Faixa 1 e Nível IV, por ter apresentado diploma ou certificado de

21 Dispersão de vencimentos é a diferença percentual dos valores da variável "vencimentos" num determinado período de tempo.

22 O salário mínimo necessário do DIEESE corresponde ao valor calculado com base no preceito constitucional "salário mínimo fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e as de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, reajustado periodicamente, de modo a preservar o poder aquisitivo, vedada sua vinculação para qualquer fim" (Constituição da República Federativa do Brasil, Capítulo II, Dos Direitos Sociais, artigo 7º, inciso IV)

curso correspondente à licenciatura plena, apresenta uma dispersão (variação percentual até o valor máximo na carreira) de 110%, e se pós-graduado em nível de mestrado (início na Faixa 1 e Nível V) apenas 100%, enquanto que a dispersão do PEB II – enquadrado na Faixa 1 e Nível I, por ter como pré-requisito para ingressar na rede formação em curso de graduação correspondente à licenciatura plena, é de 143%, se pós-graduado em nível de mestrado (início na Faixa I e Nível IV), é de 110%, e 100%, se pós-graduado em nível de doutorado (início na Faixa 1 e Nível V).

Composição da remuneração do magistério público estadual de São Paulo

A remuneração dos docentes é entendida como a composição dos vencimentos com outros auxílios, gratificações, adicionais, bônus etc. Alguns deles são gerais e atingem a todos os servidores estaduais como é o caso do auxílio transporte, Gratificação Geral, do auxílio alimentação e do auxílio refeição, além do auxílio funeral e do auxílio para publicações de livros.

Entre as vantagens recebidas pelos docentes da rede estadual de São Paulo, encontram-se algumas vantagens globais e outras condicionadas. As vantagens globais são pagas a todos os servidores públicos sem necessitar de uma situação específica, como é o caso da Gratificação Geral. Já as vantagens condicionadas são aquelas que são pagas a alguns docentes que estão em situações específicas, como é o caso do Adicional por Local de Exercício que é pago aos docentes que trabalham em determinadas escolas, ou a Gratificação por Trabalho Noturno que é paga aos docentes que realizam seu trabalho (no todo ou em parte) no período noturno.

Ainda conta-se com as vantagens fixas e variáveis. As vantagens fixas são aquelas que se incorporam à remuneração quando o servidor se aposenta e as vantagens variáveis são as que não se incorporam à remuneração na ocasião da aposentadoria. O quinquênio e a sexta-parte são exemplos de vantagens fixas e o Adicional por Local de Exercício é exemplo de vantagem variável.

Existe ainda gratificação que se incorporam aos proventos na ocasião da aposentadoria de acordo com o tempo que o servidor recebeu tal vantagem quando estava na ativa. Como é o caso da Função Gratificada na qual será incorporada como vantagem pecuniária segundo a Lei Complementar nº 406, de 17 de julho de 1985.

No decorrer da década de 2000 aconteceram algumas incorporações de gratificações aos vencimentos dos docentes da rede estadual paulista, obtidas por meio de longos processos de negociação e de mobilização da categoria docente com realização de paralisações e greves dos professores paulistas.

Em 2010, a única gratificação ainda recebida pelos docentes era a Gratificação Geral (GG), instituída pela Lei Complementar nº 901 de 12 de setembro de 2001, que era paga a todos os servidores estaduais, independente da função e da secretaria à qual estava vinculado, em efetivo exercício e era estendida aos inativos e pensionistas. A GG correspondia, para os docentes, a: a) R\$ 92,00 (noventa e dois reais), quando em Jornada Integral de Trabalho Docente; b) R\$ 69,00 (sessenta e nove reais), quando em Jornada Básica de Trabalho Docente; c) R\$ 55,20 (cinquenta e cinco reais e vinte centavos), quando em Jornada Inicial de Trabalho Docente; e d) R\$ 27,60 (vinte e sete reais e sessenta centavos), quando em Jornada Reduzida de Trabalho Docente.

Entre essas incorporações pode-se destacar a incorporação do Prêmio de Valorização no ano de 2007. Esse Prêmio correspondia a um valor determinado pela Lei Complementar nº 809 de 18 de abril de 1996, pago a todos os servidores em exercício na Secretaria de Educação.

Artigo 1º - Fica instituído no período de 1º de março de 1996 a 27 de dezembro de 1996, Prêmio de Valorização aos servidores em exercício na Secretaria da Educação, a ser concedido mensalmente, na seguinte conformidade:

I - para os servidores do Quadro do Magistério:

a) integrantes da série de classes de docentes:

1. R\$ 40,00 (quarenta reais) quando em Jornada Integral de Trabalho Docente;

2. R\$ 30,00 (trinta reais) quando em Jornada Completa de Trabalho Docente;

3. R\$ 20,00 (vinte reais) quando em Jornada Parcial de Trabalho Docente; [...]

Parágrafo único - O valor da hora-aula devido aos docentes, para os fins de que trata esta lei complementar, será de 1/200 (um duzentos avos) sobre o valor do prêmio fixado para a Jornada Integral de Trabalho Docente. (SÃO PAULO, 1996)

Outra incorporação foi a da Gratificação por Trabalho Educacional (GTE) ocorrida em 2008. Essa gratificação também era concedida a todos os servidores que estavam em efetivo exercício na Secretaria da Educação, correspondia ao valor fixo de R\$ 60,00 (sessenta reais), quando em Jornada Básica de Trabalho Docente (30h) e de R\$ 48,00 (quarenta e oito reais), quando em Jornada Inicial de Trabalho Docente (24h).

A Gratificação por Atividade de Magistério (GAM) foi a última incorporação realizada pela rede estadual até o ano de 2010. Essa incorporação acontecerá de forma gradativa, de 2010 até 2012²³, conforme descrito no artigo 2º da Lei Complementar nº 1.107 de 22 de abril de 2010. Essa gratificação foi criada em 2005 (LC nº 977 de 6 de outubro) e era resultante da aplicação do percentual de 15% (quinze por cento) sobre a retribuição mensal do servidor.

Art. 2º – O valor da Gratificação por Atividade de Magistério - GAM, instituída pela Lei Complementar nº 977, de 6 de outubro de 2005, em decorrência da sua absorção aos vencimentos e salários nos termos do artigo 1º desta lei complementar, passa a ser calculado mediante a aplicação de percentuais sobre a retribuição mensal do servidor, na seguinte conformidade:

I - 10% (dez por cento), a partir de 1º março de 2010;

II - 5% (cinco por cento), a partir de 1º março de 2011.

§ 1º - A gratificação de que trata o “caput” deste artigo fica extinta a partir de 1º de março de 2012, quando de sua integral absorção aos vencimentos e salários.

§ 2º - Para os fins do disposto neste artigo, considera-se retribuição mensal o somatório dos valores percebidos pelo servidor a título de Salário Base ou Carga Horária de Trabalho, Carga Suplementar, Gratificação Geral instituída pela Lei Complementar nº 901, de 12 de setembro de 2001, Gratificação

²³ Essa gratificação será totalmente incorporada ao vencimento base dos docentes conforme definido pela Lei Complementar nº 1.143/2011.

de Função²⁴ instituída pela Lei Complementar nº 1.018, de 15 de outubro de 2007, e, quando for o caso, o adicional por tempo de serviço e a sexta-parte. (SÃO PAULO, 2010)

O servidor não perdia o direito à GAM quando se afastava em virtude de férias, licença-prêmio, gala, nojo, júri, doação de sangue, faltas abonadas, faltas médicas, licença acidente de trabalho, licença saúde, licença gestante, licença paternidade, licença adoção, missão de interesse da administração pública, participação em congressos e cursos, serviços obrigatórios e outros afastamentos previstos em lei.

Os quinquênios e a sexta-parte são exemplos de vantagens fixas. O quinquênio é um adicional por tempo de serviço de 5% dos vencimentos assegurado aos servidores a cada cinco anos de efetivo exercício, contínuo ou não, no serviço público estadual. A sexta-parte é um adicional concedido aos vintes anos de efetivo exercício. Ambas se incorporam aos vencimentos para todos os efeitos e estão previstos no artigo 129²⁵ da Constituição Estadual paulista.

Existem ainda as vantagens variáveis: gratificações e auxílios que são pagos a docentes que se encontram em situações específicas e fazem jus a elas, como já mencionado. Na rede estadual paulista as duas mais relevantes são a Gratificação por Trabalho no Curso Noturno (GTCN) e o Adicional por Local de Exercício (ALE).

A Gratificação por Trabalho no Curso Noturno (GTCN) é devida aos servidores que trabalham no período noturno, a partir das 19 horas. O valor é calculado mediante aplicação de 20% (vinte por cento) sobre o valor percebido em decorrência da carga horária relativa ao trabalho no curso noturno, ou seja, a gratificação corresponde a 20% sobre o valor das aulas no período noturno que o docente atuar em unidades escolares da rede estadual de ensino. Na determinação do valor das horas-aula considera-se a retribuição global mensal²⁶ percebida pelo servidor. Esse valor será computado no cálculo do décimo-terceiro salário e nas férias. Vale ressaltar que GTCN não se incorporará aos vencimentos ou salários para nenhum efeito.

O Adicional por Local de Exercício (ALE) é pago a todos os integrantes do QM que atuarem nas escolas que se encontram em zonas rurais e em áreas consideradas de nível 4 a 6 do Índice Paulista de Vulnerabilidade Social (calculado pela Fundação SEADE)²⁷. Esse adicional corresponde a 20% do vencimento base (ou salário base) de cada docente.

Entre os auxílios deve-se destacar o Auxílio Transporte, o Auxílio Alimentação, o Auxílio Funeral, além do Auxílio para publicação de trabalhos e livros didáticos ou técnico-científicos.

O Auxílio Transporte é destinado aos servidores públicos estaduais no valor correspondente à diferença entre o montante estimado das despesas de condução do servidor e a parcela equivalente a 6% (seis por cento) de sua retribuição global mensal, excluídos o salário-família, o salário-esposa,

24 A Gratificação de Função instituída pela Lei Complementar nº 1.018 de 15 de outubro de 2007 é devida apenas aos docentes que ocupam a função de Professor Coordenador ou Vice-Diretor de Escola.

25 Artigo 129 - Ao servidor público estadual é assegurado o recebimento do adicional por tempo de serviço, concedido no mínimo por quinquênio, e vedada a sua limitação, bem como a sexta-parte dos vencimentos integrais, concedida aos vinte anos de efetivo exercício, que se incorporarão aos vencimentos para todos os efeitos, observado o disposto no art. 115, XVI, desta Constituição. (SÃO PAULO, 1989)

26 Considera-se retribuição global mensal a somatória de todos os valores percebidos pelo servidor, em caráter permanente, tais como o salário, o adicional por tempo de serviço, a sexta-parte, as gratificações incorporadas ou não e as demais vantagens pecuniárias, não eventuais, asseguradas pela legislação, excetuados apenas o salário-família, o salário-esposa, o adicional de insalubridade, o auxílio transporte, o adicional de transporte e o serviço extraordinário.

27 Dados retirados do Decreto nº 52.674 de janeiro de 2008.

a gratificação por trabalho noturno e a gratificação por serviço extraordinário. Esse auxílio é devido por dia efetivamente trabalhado, apurado à vista do Boletim de Frequência, e o seu pagamento corresponde ao mês da respectiva prova da frequência. O valor estimado da despesa de condução foi estabelecido pelo Decreto nº 30.595, de 13 de outubro de 1989, o qual estimou um valor diário para cada região administrativa do Estado de São Paulo. Esses valores são revistos mensalmente pela Secretaria da Fazenda de São Paulo.

O Auxílio Alimentação, criado desde 1991 (Lei nº 7.524, de 28 de outubro), restringe-se aos servidores cuja remuneração global seja inferior ou igual a 141 (cento e quarenta e uma) Unidades Fiscais do Estado de São Paulo (UFESP)²⁸ – equivalente a R\$ 2.315,22 à época – considerado esse valor no primeiro dia útil do mês de referência do pagamento, conforme o Decreto 50.079, de 06 de outubro de 2005. Esse auxílio é distribuído na forma de cartões magnéticos para a aquisição de alimentos “*in natura*” ou preparados para o consumo imediato, em estabelecimentos comerciais e seu valor é de R\$ 4,00 (quatro reais)²⁹. É importante destacar que, para fins do Auxílio Alimentação, devem ser descontadas, da remuneração global do servidor, as verbas recebidas a título de salário-família, salário-esposa, gratificação de trabalho noturno, serviço extraordinário e vencimentos atrasados em geral. O benefício é devido aos servidores em função dos dias efetivamente trabalhados, e que, no caso dos docentes, os dias de trabalho efetivo³⁰ são convertidos em horas-aula. Para fim de apuração dos dias de trabalho efetivo não são considerados os sábados, domingos, feriados ou pontos facultativos, salvo quando houver regular convocação.

Existe ainda o Auxílio Funeral, que foi instituído pelo artigo 168 da Lei nº 10.261/68, o qual é concedido ao cônjuge, companheiro ou na falta deste, aos filhos de qualquer condição, ou aos pais, ou mesmo a terceiros que comprovarem terem feito despesas em virtude do falecimento de servidor estadual público ativo ou inativo. A importância corresponde a um mês de remuneração. Para o recebimento do auxílio, o cônjuge ou pessoa que efetuou as despesas do funeral, ou procurador legalmente habilitado, deve formular requerimento à Divisão Seccional de Despesas de Pessoal da Secretaria da Fazenda, anexando ao pedido o atestado de óbito e as notas de despesas do funeral.

Além de outros auxílios é direito do integrante do QM receber auxílio para publicação de trabalhos e livros didáticos ou técnico-científicos, quando solicitado e aprovado pela Administração Central.

Outro componente de remuneração global docente considerada como vantagem variável foi a Bonificação por Resultados (BR) instituída pela Lei Complementar nº 1.078 de 17 de dezembro de 2008 e que é paga aos docentes (e também aos gestores e funcionários de escola) em efetivo exercício que cumprirem metas previamente estabelecidas “visando à melhoria e ao aprimoramento da qualidade do ensino público” (art. 1º).

Essa BR constitui-se em pagamento pecuniário eventual, não vinculado aos vencimentos ou ao salário do servidor. A lei que a institui deixa claro a sua não incorporação para nenhum efeito, colocando no parágrafo 1º do artigo 2º:

28 No período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2010, 1 (uma) UFESP correspondia a R\$ 16,42 - esse valor foi divulgado através do Comunicado DA nº 55, de 17-12-2009.

29 O Decreto nº 44.959, do dia 09 de junho de 2000, fixou em R\$ 4,00 (quatro reais) o valor do benefício Auxílio-alimentação, instituído pela Lei nº 7.524, de 28 de outubro de 1991.

30 Os procedimentos para esta conversão estão descritos no Comunicado da Coordenadoria de Recursos Humanos do Estado CRHE nº 7/92, cuja redação foi alterada pelo Comunicado CRHE nº 8/92.

§ 1º – A Bonificação por Resultados - BR não integra nem se incorpora aos vencimentos, salários, proventos ou pensões para nenhum efeito e não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária ou benefício, não incidindo sobre a mesma os descontos previdenciários e de assistência médica. (SÃO PAULO, 2008)

O valor da BR, segundo essa lei, é calculado sobre até 20% do somatório da retribuição mensal do servidor relativo ao período da avaliação, multiplicado pelo índice agregado de cumprimento de metas específicas obtido pela unidade de ensino e pelo índice de dias de efetivo exercício. Tal Bonificação será paga anualmente, podendo ser feita em duas parcelas. (Art. 9).

Para o ano de 2010, têm-se quatro resoluções sobre a Bonificação de Resultados: Resolução SE nº 31 e 32 de 22 de março; a Resolução SE nº 34 de 23 de março e a Resolução SE nº 43 de 17 de maio. Essas resoluções regulamentam os critérios para o recebimento do BR pelos servidores no ano de 2010. Neste ano, segundo a SEE, a bonificação atingiu a 209.833 professores, supervisores, diretores e demais profissionais da educação de São Paulo. Dentre eles, 117.464 educadores receberam entre R\$ 2.500,00 e R\$ 5.000,00 e 92.469 receberam até R\$ 2.500,00. Outros 36.939 profissionais receberam mais de R\$ 5.000,00, sendo que 4.147 servidores chegaram a receber mais de R\$ 8.000,00 no ano.

O sindicato dos professores da rede estadual – APEOESP – se posicionou contra essa política de bonificação desde sua implementação ainda na gestão de Mário Covas. Segundo, Maria Izabel Azevedo Noronha³¹(2012), a APEOESP luta e acredita que

os professores e demais profissionais do Magistério devem receber salários compatíveis com a importância social da profissão e com a sua formação e não bônus ou gratificações, que não se incorporam ao salário e não se refletem na aposentadoria e nos benefícios da carreira, calculados sobre o salário base. (NORONHA, 2012)

O sindicato dos professores realiza anualmente uma enquete com os professores, através de seu site, sobre os valores do bônus recebidos para confrontar os dados apresentados pelo governo. O sindicato questiona também os critérios utilizados para o pagamento dos bônus, que não levam em conta as condições de trabalho das unidades escolares, fazendo assim que professores que trabalham em escolas menos estruturadas e com piores condições sejam prejudicados. O bônus da rede estadual paulista é calculado de acordo com o Índice de Desenvolvimento da Educação do Estado de São Paulo (IDESP)³² obtido pela unidade escolar e, considerando, as faltas dos docentes.

Considerações Finais

O presente texto teve como objetivo descrever o Plano de Carreira da rede estadual paulista no ano de 2010. Percebeu-se com essa descrição que o Plano de Carreira da rede é antigo, data de 1985, e que a carreira do magistério estadual paulista passou, nos quinze anos estudados por essa pesquisa, por inúmeras mudanças no que se refere à remuneração docente. Algumas dessas

31 Presidenta da APEOESP (Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo) e membro do Conselho Nacional de Educação e do Fórum Nacional de Educação.

32 O índice envolve as notas do Saresp (Sistema de Avaliação do Rendimento Escolar do Estado de São Paulo) e o fluxo escolar (tempo que o aluno leva para cumprir um ciclo) e é ajustado anualmente.

mudanças fizeram com que o vencimento base ou salário base dos docentes aumentasse, porém como muitas delas se basearam em incorporações de gratificações, pode-se afirmar que essas mudanças não foram suficientes para tornarem a carreira atrativa aos docentes.

Uma das mais significativas mudanças foi a LC nº 836/97. Essa LC alterou a estrutura, a forma de ingresso e a remuneração da carreira docente, e segundo seus proponentes buscava adequá-la às novas legislações vigentes (CF/88 e LDB/96).

A rede possuía em 2010, cerca de 4,7 milhões de alunos nas diferentes etapas e modalidades do ensino – educação infantil, ensino fundamental e ensino médio (nas modalidades regular, educação especial, EJA e profissionalizante). Ela era responsável por 44,8% das matrículas no ensino fundamental e de 85,2% das matrículas do ensino médio do Estado. Possuía cerca de 5.500 estabelecimentos e cerca de 220 mil docentes entre efetivos e contratados.

Os docentes efetivos ingressam na rede por concurso público e mais recentemente (a partir de 2009) também têm que cursar e serem aprovados em curso de formação.

Os docentes não-efetivos são contratos em caráter de urgência, segundo a legislação vigente, permanecem na rede o período da necessidade da mesma ou por no máximo de doze meses. Essa questão dos docentes não-efetivos merece destaque pelo seu número expressivo, quase metade dos docentes da rede paulista, e pela duração desses contratos (existem docentes contratados que se aposentaram nessas condições, ou seja, trabalharam contratados na rede paulista por pelo menos 25 anos), o que pode indicar uma precarização do trabalho docente com reflexos na qualidade do ensino. Essa situação é consequência da política de sucateamento dos profissionais da educação refletida na inexistência de concursos públicos para a efetivação desses profissionais.

A rede conta ainda com os professores eventuais. Esses profissionais não têm nenhum vínculo com a rede estadual, fazem a inscrição na própria unidade escolar e diariamente comparecem a essa para substituir eventuais ausências. Esse docente não passa por nenhum tipo de seleção e não tem nenhuma garantia de remuneração.

Os docentes têm possibilidade de progredir na carreira através da Evolução Funcional e/ou da Promoção. A Evolução Funcional pode ser de forma acadêmica ou não acadêmica, porém ambas se referem a atividades de formação. A Promoção ocorre anualmente para 20% dos docentes que concorrem a ela por meio de avaliação de desempenho.

No que se refere à remuneração dos docentes, em outubro de 2010 um docente – PEB I (séries iniciais do EF) – trabalhando 40 horas semanais, com formação de nível médio, recebia R\$ 1.368,75 e um PEB II (séries finais do EF e/ou EM), com formação de nível superior recebia R\$ 1.584,50. Pode-se observar tanto que o valor é diferente entre eles e ambos bastante aquém do que seria o mínimo aceitável, pois como já ressaltado, o salário mínimo necessário do DIESSE para a mesma data e jornada seria de R\$ 2.132,09. Além disso, mesmo quando um docente PEB I adquire a formação superior e passa a receber o mesmo que o PEB II, em termos de carreira ele não terá a mesma extensão em termos de referências ou faixas e níveis culminando a carreira em 3 posições a menos que um colega que trabalha com as séries finais do EF e/ou EM. Tal diferença correspondia a R\$ 524,50 em 2010 para a mesma jornada.

Uma característica da rede estadual que também merece ser destacada refere-se ao índice de dispersão entre o vencimento inicial e o vencimento final. Como já indicado, em 2010,

este índice chegou a 143%. Estudos sobre a dispersão da carreira em diferentes redes de ensino indicam que essa dispersão é considerada alta e capaz de atrair melhores funcionários para a rede. Porém, o que se deve destacar também, é que além de analisar a dispersão deve-se observar quais são os valores reais dessa remuneração. Pois quando comparam-se os vencimentos-base ou salários base aplicados na rede estadual com estudos do DIESSE, percebe-se que apesar de uma alta dispersão na carreira, os salários iniciais praticados são baixos e desmotivadores.

No que se refere à composição da remuneração, os docentes paulistas recebiam em 2010 o vencimento base ou salário base e duas gratificações, a Gratificação Geral (GG) devida a todos os servidores estaduais de todas as áreas e a Gratificação por Atividade de Magistério (GAM) devida a todos os docentes, a qual começou a ser incorporada aos salários em 2010 e tinha como previsão de incorporação total em 2012, porém em 2011, através de uma Lei Complementar foi totalmente incorporada.

Além dessas duas gratificações, os docentes tinham direito de receber Auxílio Alimentação, Auxílio Transporte e, quando faziam jus, a Gratificação por Trabalho no Curso Noturno (GTCN) e Adicional por Local de Exercício (ALE). Existiam também outros auxílios e gratificações (estendidos aos servidores públicos estaduais) como o Auxílio Funeral e o Auxílio para publicação de trabalhos e livros didáticos ou técnico-científicos.

A criação de política de gratificações e prêmios é uma característica de sistemas públicos que possuem uma baixa remuneração e está diretamente vinculada a uma política de não reajuste efetivo de vencimento ou salário base. Uma vez que as gratificações ou prêmios não atingem os docentes aposentados e não é contabilizada para o pagamento de algumas vantagens fixas adquiridas pelos servidores efetivos, como quinquênios e sexta parte. A incorporação dessas gratificações sempre foi motivo de lutas e reivindicações de entidades sindicais, que em geral, são contrárias a essa prática e reivindicam melhores salários. Porém, pode-se afirmar que a incorporação de gratificações ao salário base são avanços positivos em direção a uma melhor remuneração, visto que só assim o docente tem a garantia da manutenção desses valores em seus vencimentos ou salários, quando estiver na ativa ou aposentadoria.

A rede estadual conta ainda com o pagamento da Bonificação por Resultados (BR) que foi instituída em 2008 e é paga a todos os docentes em efetivo exercício que cumprirem determinadas metas pré estabelecidas pelo Gabinete da SEE para cada unidade escolar acompanhadas e avaliadas pelo SARESP. Tal política de pagamento visa a estabelecer a legitimação da avaliação externa e a competitividade nas escolas.

Buscou-se com esse artigo, contribuir para a discussão nacional sobre planos de cargos, carreira e remuneração dos docentes das escolas públicas, possibilitando assim o reconhecimento de sua estrutura e de seu funcionamento.

Percebe-se finalmente que em termos de carreira e remuneração docente essa rede necessita de muitos ajustes e uma verdadeira e real valorização de seu pessoal, que aparentemente, diante dos descasos governamentais, só será alcançada por meio de reivindicações e lutas, para que seja de fato compatível com sua grandeza e influência nacional.

Referências

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 17/09/2010

_____. *Lei nº 9394*, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <https://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei9.394-1996?OpenDocumenthtm> Acesso em 03/09/2010.

_____. *Lei nº 11738*, de 16 de julho de 2008. Regulamenta o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em: <http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%2011.738-2008?OpenDocument> Acesso em 31/10/2012.

SÃO PAULO. *Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de São Paulo*. Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1968/lei-10261-28.10.1968.html>> Acesso em 16/11/2010.

_____. *Lei nº 500*, de 13 de novembro de 1974. Institui o regime jurídico dos servidores admitidos em caráter temporário e dá providências correlatas. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/129478/lei-500-74-sao-paulo-sp>> Acesso em 05/05/2012.

_____. *Lei Complementar nº 406*, de 17 de julho de 1985. Dispõe sobre incorporação ao patrimônio do servidor público da gratificação de representação desde que percebida por mais de cinco anos. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/194911/lei-complementar-406-85-sao-paulo-sp>> Acesso em 27/08/2010.

_____. *Lei Complementar nº 444*, de 27 de dezembro de 1985. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Paulista e dá providências correlatas. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/1985/lei.complementar-444-27.12.1985.html>> Acesso em 27/08/2010.

_____. *Constituição do Estado de São Paulo*. Promulgada em 05 de outubro de 1989. Disponível em: <<http://www.legislacao.sp.gov.br/legislacao/index.htm>> Acesso em 16/11/2010.

_____. *Decreto nº 30.595*, de 13 de outubro de 1989. Regulamenta a Lei nº 6.248, de 13 de dezembro de 1988, que institui o auxílio-transporte. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/185994/decreto-30595-89-sao-paulo-sp>> Acesso em 05/05/2012.

_____. *Decreto nº 34.035*, de 22 de outubro de 1991. Dispõe sobre a instituição do Projeto Educacional "Escola Padrão" na Secretaria da Educação. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/181563/decreto-34035-91-sao-paulo-sp>> Acesso em 05/05/2012.

_____. *Lei nº 7.524*, de 28 de outubro de 1991. Institui auxílio-alimentação para funcionários e servidores da Administração Centralizada e dá providências correlatas. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/181534/lei-7524-91-sao-paulo-sp>> Acesso em 05/05/2012.

_____. *Comunicado CRHE nº 7*, de 15 de abril de 1992. Orienta sobre os procedimentos referentes ao recebimento do auxílio-alimentação instituído pela Lei 7.524, de 28 de outubro de 1991, regulamentado pelo Decreto 34.064, de 28 de outubro de 1991. Disponível em: <http://www.centropaulasouza.sp.gov.br/crh/homecrh/documentos_crh/comunicados/comunicadocrhe71992.htm> Acesso em 05/05/2012.

_____. **Comunicado CRHE nº 8**, de 13 de julho de 1992. Altera o Comunicado CRHE-7, de 15 de abril de 1992, que orienta sobre os procedimentos referentes ao recebimento do “Auxílio-Alimentação” e dá outras providências. Disponível em: < http://www.centropaulasouza.sp.gov.br/crh/homecrh/documentos_crh/comunicados/comunicadocrhe81992.htm> Acesso em 05/05/2012.

_____. **Lei Complementar nº 774**, de 20 de dezembro de 1994. Altera a Lei Complementar nº 444/85, quanto à gratificação pelo trabalho noturno. Disponível em: < [www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/.../lei-complementar-n.774, de 20.12.1994.htm](http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/.../lei-complementar-n.774-de-20.12.1994.htm)> Acesso em 06/09/2012.

_____. **Lei Complementar nº 796**, de 25 de outubro de 1995. Dispõe sobre os vencimentos e salários dos integrantes da série de classes de docentes e das

classes de especialistas de educação do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/173541/lei-complementar-796-95-sao-paulosp>> Acesso em 06/03/2012.

_____. **Lei Complementar nº 809**, de 18 de abril de 1996. Institui Prêmio de Valorização para os servidores em exercício na Secretaria da Educação e dá providências correlatas. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/172920/lei-complementar-809-96-sao-paulosp>> Acesso em 06/03/2012.

_____. **Lei Complementar nº 836**, de 30 de dezembro de 1997. Institui Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências correlatas. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/ anotada/3426973/lc-838-97-sao-paulo>> Acesso em 10/03/2012.

_____. **Decreto nº 44.959**, de 09 de junho de 2000. Fixa o valor do auxílio-alimentação, instituído pela Lei nº 7.524, de 28 de outubro de 1991. Disponível em: < [www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2000/decreto-n.44.959, de 09.06.2000.htm](http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2000/decreto-n.44.959-de-09.06.2000.htm)> Acesso em 13/09/2012.

_____. **Lei Complementar nº 874**, de 04 de julho de 2000. Institui Gratificação por Trabalho Educacional - GTE para os servidores que especifica, e dá providências correlatas. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/166946/lei-complementar-874-00-sao-paulosp>> Acesso em 04/03/2012.

_____. **Lei Complementar nº 901**, de 12 de setembro de 2001. Institui Gratificação Geral para os servidores que especifica e dá outras providências. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/165583/lei-complementar-901-01-sao-paulosp>> Acesso em 04/03/2012.

_____. **Lei Complementar nº 923**, de 02 de julho de 2002. Altera os Anexos que especifica da Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997, que institui Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e acrescenta subanexos nos anexos que especifica da Lei Complementar nº 888, de 28 de dezembro de 2000, que institui Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro de Apoio Escolar da Secretaria da Educação, e dá outras providências. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/164447/lei-complementar-923-02-sao-paulosp>> Acesso em 11/03/2012.

_____. **Lei Complementar nº 958**, de 13 de setembro de 2004. Altera a Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997, que institui Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá providências correlatas. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/91731/lei-complementar-958-04-sao-paulosp>> Acesso em 06/03/2012.

_____. **Decreto nº 49.394**, de 22 de fevereiro de 2005. Regulamenta a Evolução Funcional, pela via não-acadêmica, dos integrantes do Quadro do Magistério, prevista nos artigos 21, 22, 23 e 24 da Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997, alterada pela Lei Complementar nº 958, de 13 de setembro de 2004, e dá providências correlatas. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/135809/decreto-49394-05-sao-paulo-sp>> Acesso em 05/05/2012.

_____. **Lei Complementar nº 977**, de 06 de outubro de 2005. Institui Gratificação por Atividade de Magistério - GAM para os servidores que especifica, e dá providências correlatas. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/91711/lei-complementar-977-05-sao-paulo-sp>> Acesso em 17/09/2010.

_____. **Decreto nº 50.079**, de 06 de outubro de 2005. Dá nova redação ao inciso I do artigo 8º do Decreto nº 34.064, de 28 de outubro de 1991, de regulamentação da Lei nº 7.524, de 28 de outubro de 1991, que institui o auxílio-alimentação e dá providências correlatas. Disponível em: < <http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2005/decreto-50079-06.10.2005.html>> Acesso em 05/05/2012.

_____. **Resolução SE nº 18**, de 24 de fevereiro de 2006. Dispõe sobre a complementação de carga horária relativa às aulas ministradas pelo pessoal docente. Disponível em: < http://www.dersv.com/res18_2006_complementacao_carga_horaria.htm> Acesso em 05/05/2012.

_____. **Lei Complementar nº 1.010**, de 01 de junho de 2007. Dispõe sobre a criação da SÃO PAULO PREVIDÊNCIA - SPPREV, entidade gestora do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos - RPPS e do Regime Próprio de Previdência dos Militares do Estado de São Paulo - RPPM, e dá providências correlatas. Disponível em: < <http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2007/lei.complementar-1010-01.06.2007.html>> Acesso em 06/10/2011.

_____. **Lei Complementar nº 1.018**, de 15 de outubro de 2007. Institui Gratificação de Função aos servidores que especifica, e dá outras providências. Disponível em: < <http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2007/lei.complementar-1018-15.10.2007.pdf>> Acesso em 05/09/2010.

_____. **Decreto nº 52.344**, de 09 de novembro de 2007. Dispõe sobre o Estágio Probatório dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá providências correlatas. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/137575/decreto-52344-07-sao-paulo-sp>> Acesso em 05/05/2012.

_____. **Decreto nº 52.674**, de 29 de janeiro de 2008. Dispõe sobre a concessão de Adicional de Local de Exercício, para as unidades escolares da rede estadual de ensino. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/156941/decreto-52674-08-sao-paulo-sp>> Acesso em 05/05/2012.

_____. **Lei Complementar nº 1.053**, de 04 de julho de 2008. Dispõe sobre a reclassificação de vencimentos e salários dos integrantes do Quadro do Magistério e do Quadro de Apoio Escolar, da Secretaria da Educação, e dá providências correlatas. Disponível em: < www.legislacao.sp.gov.br/legislacao/dg280202.nsf/.../C-1053.doc > Acesso em 31/08/2010.

_____. **Lei Complementar nº 1.054**, de 07 de julho de 2008. Amplia os períodos da licença à gestante, da licença-paternidade e da licença por adoção, e dá providências correlatas. Disponível em: < <http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei%20complementar/2008/lei%20complementar%20n.1.054,%20de%2007.07.2008.htm>> Acesso em 30/09/2011.

_____. **Resolução SE nº 66**, de 02 de setembro de 2008. Dispõe sobre normas complementares ao Decreto nº 52.344, de 09 de novembro de 2007 que disciplina o Estágio Probatório dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria de Estado da Educação. Disponível em: < http://www.dersv.com/res66_08_estagio_probatorio.htm > Acesso em 05/05/2012.

_____. **Lei Complementar nº 1.078**, de 17 de dezembro de 2008. Institui Bonificação por Resultados - BR, no âmbito da Secretaria da Educação, e dá providências correlatas. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/91624/lei-complementar-1078-08-sao-paulo-sp> > Acesso em 05/05/2010.

_____. **Lei Complementar nº 1.093**, de 16 de julho de 2009. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado de que trata o inciso X do artigo 115 da Constituição Estadual e dá outras providências correlatas. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/818277/lei-complementar-1093-09-sao-paulo-sp> > Acesso em 05/05/2012.

_____. **Lei Complementar nº 1.094**, de 16 de julho de 2009. Institui a Jornada Integral de Trabalho Docente e a Jornada Reduzida de Trabalho Docente para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, cria cargos de docente que especifica e dá outras providências correlatas. Disponível em: < www.legislacao.sp.gov.br/legislacao/dg280202.nsf/.../C-1094.doc > Acesso em 11/09/2010.

_____. **Decreto nº 54.297**, de 05 de maio de 2009. Cria a Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores do Estado de São Paulo e dá outras providências. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/231417/decreto-54297-09-sao-paulo-sp> > Acesso em 06/05/2012.

_____. **Decreto nº 54.682**, de 13 de agosto de 2009. Regulamenta a Lei Complementar nº 1.093, de 16 de julho de 2009, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado de que trata o inciso X do artigo 115 da Constituição Estadual, e dá providências correlatas. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/818666/decreto-54682-09-sao-paulo-sp> > Acesso em 06/05/2012.

_____. **Resolução SE nº 67**, de 01 de outubro de 2009. Delega competência para celebração de contratações por tempo determinado, de que trata a Lei Complementar nº 1.093, de 16 de julho de 2009. Disponível em: < deguaratingueta.edunet.sp.gov.br/Info/Resolucao_SE_67_2009.doc > Acesso em 05/05/2012.

_____. **Resolução SE nº 68**, de 01 de outubro de 2009. Dispõe sobre a contratação de docentes por tempo determinado, de que trata a LC nº 1.093, e dá providências correlatas. Disponível em: < desaobernardo.edunet.sp.gov.br/resolucao_SE_68_2009.doc > Acesso em 05/05/2012.

_____. **Lei Complementar nº 1.097**, de 27 de outubro de 2009. Institui o sistema de promoção para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências. Disponível em: < www.legislacao.sp.gov.br/legislacao/dg280202.nsf/.../C-1097.doc > Acesso em 05/12/2010.

_____. **Decreto nº 55.217**, de 21 de dezembro de 2009. Regulamenta a Lei Complementar nº 1.097, de 27 de outubro de 2009, que institui o sistema de promoção para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/820943/decreto-55217-09-sao-paulo-sp> > Acesso em 06/05/2012.

_____. **Comunicado DA n° 55**, de 17 de dezembro de 2009. Divulga o valor da Unidade Fiscal do Estado de São Paulo – UFESP para o período de 1° de janeiro a 31 de dezembro de 2010. Disponível em: < info.fazenda.sp.gov.br/NXT/gateway.dll?f=templates&fn=default.htm&vid=sefaz_tributaria:vtribut > Acesso em 06/05/2012.

_____. **Resolução SE n° 31**, de 22 de março de 2010. Dispõe sobre a definição dos indicadores específicos da Secretaria da Educação, para fins de pagamento da Bonificação por Resultados - BR, instituída pela Lei Complementar n° 1.078, de 17 de dezembro de 2008, seus critérios de apuração e avaliação. Disponível em: < http://siau.edunet.sp.gov.br/ItemLise/arquivos/31_10.HTM?Time=05/06/2012%2008:19:39 > Acesso em 06/05/2012.

_____. **Resolução SE n° 32**, de 22 de março de 2010. Dispõe sobre o valor do índice de cumprimento de metas das unidades escolares e administrativas da Secretaria da Educação, para fins de pagamento de Bonificação por Resultados – BR, referente ao exercício de 2009. Disponível em: < http://siau.edunet.sp.gov.br/ItemLise/arquivos/32_10.HTM?Time=05/06/2012%2005:03:37%20PM > Acesso em 06/05/2012.

_____. **Resolução SE n° 34**, de 23 de março de 2010. Dispõe sobre a fixação de metas para os indicadores específicos das unidades escolares da Secretaria da Educação, para fins de pagamento da Bonificação por Resultados - BR, instituída pela Lei Complementar n° 1.078, de 17 de dezembro de 2008, para o exercício de 2010. Disponível em: < http://siau.edunet.sp.gov.br/ItemLise/arquivos/34_10.HTM?Time=05/06/2012%2022:53:20 > Acesso em 06/05/2012.

_____. **Lei Complementar n° 1.107**, de 23 de abril de 2010. Dispõe sobre a reclassificação de vencimentos e salários dos integrantes do Quadro do Magistério, da Secretaria da Educação, e dá providências correlatas. Disponível em: < www.legislacao.sp.gov.br/legislacao/dg280202.nsf/.../C-1107.doc > Acesso em 17/09/2010.

_____. **Resolução SE n° 43**, de 17 de maio de 2010. Dispõe sobre pagamento de bonificação por resultados. Disponível em: < http://siau.edunet.sp.gov.br/ItemLise/arquivos/43_10.HTM?Time=05/06/2012%2022:59:13 > Acesso em 06/05/2012.

_____. **Lei Complementar n° 1.143**, de 11 de julho de 2011. Dispõe sobre a reclassificação de vencimentos e salários dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, e dá providências correlatas. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/1028344/lei-complementar-1143-11-sao-paulo-sp> > Acesso em 05/05/2012.

_____. **Lei Complementar n° 1.144**, de 11 de julho de 2011. Institui Plano de Cargos, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro de Apoio Escolar, da Secretaria da Educação, e dá providências correlatas. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/1028343/lei-complementar-1144-11-sao-paulo-sp> > Acesso em 05/05/2012.

_____. **Lei Complementar n° 1.163**, de 04 de janeiro de 2012. Altera a Lei Complementar n° 1.093, de 16 de julho de 2009, que dispõe sobre contratação por tempo determinado de que trata o inciso X do artigo 115 da Constituição Estadual. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/1030672/lei-complementar-1163-12-sao-paulo-sp> > Acesso em 05/05/2012.

Sites consultados

<http://www.amccservicos.com.br/manual/manual30.html>. Acesso em 30/11/2010.

http://drhu.edunet.sp.gov.br/a_principal/Arquivs/10.pdf. Acesso em 30/11/2010.

<http://www.adusp.org.br/Informativo/320/inf32003.html>. Acesso em 09/09/2011.

<http://dobuscadireta.imprensaoficial.com.br/default.aspx?DataPublicacao=20100424&Caderno=DOE-I&NumeroPagina=1>. Acesso em 21/09/2011.

<http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>. Acesso em 21/09/2011.

<http://www.saopaulo.sp.gov.br/spnoticias/lenoticia.php?id=208646&c=6>. Acesso em 28/09/2011.

<http://apeoesp.wordpress.com/2012/03/31/bonus-nao-melhora-a-educacao/>. Acesso em 26/10/2012.

Editor

Juca Gil - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Comitê Editorial

Andréa Barbosa Gouveia - Universidade Federal do Paraná, Brasil

Ângelo Ricardo de Souza - Universidade Federal do Paraná, Brasil

Rubens Barbosa de Camargo – Universidade de São Paulo, Brasil

Conselho Editorial

Alejandro Morduchowicz
Universidad Pedagógica, Provincia de Buenos Aires, Argentina

Fernanda Saforcada
Universidade de Buenos Aires, Argentina

Jacques Velloso
Universidade de Brasília, Brasil

João Monlevade
Senado Federal, Brasil

Jorge Abrahão de Castro
Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada / IPEA, Brasil

José Marcelino de Rezende Pinto
Universidade de São Paulo, Brasil

Lisete Regina Gomes Arelaro
Universidade de São Paulo, Brasil

Luis Carlos Sales
Universidade Federal do Piauí, Brasil

Luiz de Sousa Junior
Universidade Federal da Paraíba, Brasil

Luiz Fernandes Dourado
Universidade Federal de Goiás, Brasil

Magna França
Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil

Maria Beatriz Luce
Universidade Federal do Pampa, Brasil
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Marcos Edgar Bassi
Universidade Federal do Paraná, Brasil

Maria Dilnéia Espíndola Fernandes
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil

Nalú Farenzena
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Nelson Cardoso do Amaral
Universidade Federal de Goiás, Brasil

Nicholas Davies
Universidade Federal Fluminense, Brasil

Rosana Evangelista Cruz
Universidade Federal do Piauí, Brasil

Rosana Gemaque
Universidade Federal do Pará, Brasil

Robert E. Verhine
Universidade Federal da Bahia, Brasil

Romualdo Portela de Oliveira
Universidade de São Paulo, Brasil

Theresa Adrião
Universidade Estadual de Campinas, Brasil

Tristan McCowan
University of London, Reino Unido

Vera Jacob
Universidade Federal do Pará, Brasil

Vera Peroni
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Vitor Henrique Paro
Universidade de São Paulo, Brasil

Equipe editorial

Projeto gráfico e diagramação: Tiago Tavares

Revisão de português e normalização: Ana Tiele Antunes

Revisão de inglês: Ana Paula Ferreira

Fineduca – Revista de Financiamento da Educação

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Faculdade de Educação

Av. Paulo Gama, s/n | sala 1004 | CEP: 90046-900 | Porto Alegre / RS

Telefone/Fax: (55) 51 3308-3103 | e-mail: revista.fineduca@gmail.com | site: <http://seer.ufrgs.br/fineduca>