UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE EDUCAÇÃO

LUCIMARA DOMINGUES DE OLIVEIRA

**Transformar para conformar:
o profissionalismo docente e as normativas estatais
para a rede de ensino paulista (1995 – 2014)**

São Paulo
2017

LUCIMARA DOMINGUES DE OLIVEIRA

Transformar para conformar: o profissionalismo docente e as normativas estatais para a rede de ensino paulista (1995 – 2014)

Versão Corrigida

(Versão original encontra-se na Biblioteca da
Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo)

Tese apresentada à Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Doutora em Educação.

Área de Concentração: Didática, Teorias de Ensino e Práticas Escolares

Orientadora: Profa. Dra. Paula Perin Vicentini

São Paulo
2017

AUTORIZO A REPRODUÇÃO E DIVULGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTE TRABALHO, POR QUALQUER MEIO CONVENCIONAL OU ELETRÔNICO, PARA FINS DE ESTUDO E PESQUISA, DESDE QUE CITADA A FONTE.

Catalogação na Publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo

-
371.15
O48t | <p>Oliveira, Lucimara Domingues de</p> <p>Transformar para conformar: o profissionalismo docente e as normativas estatais para a rede de ensino paulista (1995 – 2014) / Lucimara Domingues de Oliveira; orientação Paula Perin Vicentini. São Paulo: s.n., 2017.</p> <p>186 p.; grafs.; tabs.; anexos</p> <p>Tese (Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Educação. Área de Concentração: Didática, Teorias de Ensino e Práticas Escolares) - -
Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo.</p> <p>1. Educação Escolar Básica 2. Professores 3. Plano de Carreira 4.
Magistério (Legislação) I. Vicentini, Paula Perin, orient.</p> |
|----------------|--|
-

OLIVEIRA, Lucimara Domingues de. **Transformar para conformar: o profissionalismo docente e as normativas estatais para a rede de ensino paulista (1995 – 2014)**. 2017. 186 p. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

Aprovada em: 04 / 08 / 2017

Banca Examinadora

Profa. Dra. Paula Perin Vicentini

Instituição: Faculdade de Educação - Universidade de São Paulo

Julgamento: Aprovada

Profa. Dra. Livia Lara da Cruz

Instituição: Instituto Federal do Paraná

Julgamento: Aprovada

Profa..Dra. Renata Marcílio Cândido

Instituição: Universidade Federal de São Paulo

Julgamento: Aprovada

Profa. Dra. Vivian Batista da Silva

Instituição: Faculdade de Educação - Universidade de São Paulo

Julgamento: Aprovada

Prof. Dr. Elie George Guimarães Ghanem Junior

Instituição: Faculdade de Educação - Universidade de São Paulo

Julgamento: Aprovada

*A todas e todos que me incentivaram
a seguir com meus sonhos.*

AGRADECIMENTOS

À Universidade de São Paulo e ao Programa de Pós-Graduação em Educação, agradeço a oportunidade ímpar de desenvolvimento profissional e pessoal,

À Capes, pela bolsa de estudos, fundamental para minha permanência no curso e para a realização desta pesquisa,

À Profa. Dra. Paula Perin Vicentini, pela cuidadosa orientação dessa pesquisa, pelo incentivo permanente, carinho e respeito ao longo desse percurso,

À Profa. Dra. Sandra Zákia Lian Sousa, pela orientação de parte deste processo de investigação, pelo apoio e sabedoria em indicar outros rumos para a realização desta pesquisa,

Aos docentes que aceitaram o convite para a avaliação final desta tese e por sua contribuição para seu aperfeiçoamento: Dra. Livia Lara da Cruz (IFPR), Dra. Renata Marcílio Cândido (Unifesp), Dra. Vivian Batista da Silva (FEUSP) e Dr. Elie Ghanem (FEUSP),

Às Professoras Dra. Aparecida Neri de Souza (FE-Unicamp) e Dra. Zara Figueiredo (UFOP), pelas contribuições valiosas no exame de qualificação,

Aos professores e professoras (em especial à Dra. Flávia Schilling, à Dra. Selma Venco e ao Dr. Romuald Normand) com os quais tive o privilégio de aprender, seja nas disciplinas desse curso, nos eventos científicos ou nas manifestações e assembleias de docentes da rede de ensino do Estado de São Paulo,

A todos as servidoras e servidores da Faculdade de Educação da USP, especialmente a Marcelo de Souza Ribeiro e à equipe de servidores da Secretaria da Pós-Graduação (Antônio Carlos de Martin, Bruna Pozzi Rufato, Claudia Regina Pires Nunes, Diana Soubihe de Oliveira, Regina Célia Galeno dos Reis e Rosana Gomez Romero Pedroso), por aliarem alta capacidade profissional à delicadeza e atenção cuidadosa com minhas dúvidas, anseios, dificuldades e superações,

À Renata, Mariana Janeiro e Yasmin, pela ajuda indispensável com a finalização e revisão desta tese e as versões dos resumos em língua estrangeira,

Às parceiras e parceiros de estudos na Faculdade de Educação da USP e na Faculdade de Educação da Unicamp, principalmente à Cláudia Oliveira Pimenta, Lígia Sanchez, Luciana França Leme, Ariane Faria dos Santos e Érika Moreira, pelos debates sobre a pesquisa e pelas várias aprendizagens ao longo dessa trajetória,

A André Luiz Sehnem, meu companheiro de todas as horas, pelo carinho, compreensão e incentivo permanente nesta caminhada,

A meus pais, Neide e Sebastião, meus irmãos Agnaldo e Joelma, minha sobrinha Thamires, minhas tias Teresa, Zilda, Rachel, minhas primas Daniele e Francine e à toda a família, pelo carinho e apoio,

Às amigas e amigos, pelo carinho e apoio. Em especial, à Ana Amélia Chaves Teixeira Adachi, parceira e amiga, pelo compartilhamento de alegrias e desafios desta nossa trajetória no doutorado; Teresa Batolla Sianga, minha eterna professora de Língua portuguesa dos anos finais do ensino fundamental e grande amiga e Yasmin Calmet, grande amiga desde a graduação,

A todas e todos que facilitaram meu acesso à literatura internacional sobre o tema dessa pesquisa, com artigos ou livros que não estavam disponíveis no Brasil. Nesta direção, agradeço ao amigo Raphael Jacovani por encontrar um espaço em sua agenda (e em sua bagagem) para os livros de que eu precisava,

A Lula e Dilma Rousseff, ex-presidentes deste país que, por meio dos investimentos feitos por seus Governos em Educação e em Políticas de Assistência Estudantil, permitiram que essa filha de metalúrgico e de dona de casa (ambos com quatro anos de escolaridade formal e de origem humilde), realizasse seu sonho antigo de ingressar no ensino superior (situação desconhecida, até então, pela família) público e recebesse uma formação de excelente qualidade, tendo, assim, oportunidades e condições para chegar até aqui e receber o título de Doutora em uma das melhores Universidades do mundo.

RESUMO

OLIVEIRA, Lucimara Domingues de. **Transformar para conformar: o profissionalismo docente e as normativas estatais para a rede de ensino paulista (1995 – 2014)**. 2017. 186 p. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

Esta pesquisa apresenta e discute a legislação concernente ao trabalho docente da rede estadual de ensino de São Paulo, no período de 1995 a 2014, com o objetivo de analisar o (s) tipo(s) de profissionalismo docente que se configura(m) por meio das normativas produzidas por parte do Executivo paulista. Objetiva-se mais especificamente caracterizar as alterações realizadas, pelos governos desse período, nos dispositivos referentes à situação funcional dos docentes do Estado de São Paulo, tomando como base as duas principais normativas que regem o seu trabalho: a Lei Complementar nº444/1985, que dispõe sobre o Estatuto do Magistério Paulista e a Lei Complementar nº 836/1997, que institui Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação. Pretende-se, assim, investigar a natureza e os elementos do profissionalismo docente presentes nos documentos e normativas produzidos pela administração estadual, levando-se em conta as justificativas e considerações dos governos para a criação ou alteração destas diretrizes. Tendo como referencial teórico nuclear os trabalhos de Sachs (2015), Normand (2015), Evans (2011) e Evetts (2009), esta pesquisa apoia-se em estudo bibliográfico e documental e se orienta pelas seguintes questões: Qual a atuação estatal na conformação do profissionalismo docente? Quais os elementos utilizados pelas diferentes gestões em vigor no período privilegiado aqui para tanto? Os dados apontam para dois processos que caracterizam a tentativa dos governos paulistas em moldar o profissionalismo docente, de forma que os professores se adequem às diretrizes do Estado: um, a curto prazo, de introdução de novos elementos, como a promoção na carreira com base em avaliação de desempenho, que tentam adequar a carreira e demais normativas aos princípios de uma administração específica e outro, a longo prazo, com mecanismos sendo introduzidos de forma gradual, como as políticas de bonificação, que acabam sendo adaptados ao longo do período mas que atuam na direção do Estado moldar o profissionalismo docente. Considera-se que a atuação estatal na legislação que rege a vida profissional dos docentes traz grandes desafios para a profissão docente, pois questiona os valores e conhecimentos da profissão em nome da adequação dos docentes e suas práticas às diretrizes governamentais, implementadas em nome de uma maior eficácia do sistema educacional paulista.

Palavras-chave: Professores de Educação Básica; Plano de Carreira; Profissionalismo Docente; Magistério (Legislação).

ABSTRACT

OLIVEIRA, Lucimara Domingues de. **Transform to conform: the teacher professionalism and the legislation of São Paulo State's system of education (1995 – 2014)**. 2017. 186 p. Thesis (Doctorate Degree in Education) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

This research presents and discusses the legislation concerning the teacher work in the São Paulo State's public system of education, in the period from 1995 to 2014, with the objective of analyzing the type(s) of teacher professionalism that's configured through the laws produced by the São Paulo's Executive. More specifically, it aims to characterize the changes, made by the governments of that period, at the devices referring to the São Paulo's teachers functional situation, taking as basis, the two main norms that rule their work: the Complementary Law nº444/1985, which inclines about the Statute of the Magisterium of São Paulo's Public System of Education and the Complementary Law nº 836/1997, establishing Career Path, Salaries and Fees for the Board of the Magisterium of the Secretariat of Education members. It's intended, on this way, to analyze the nature and elements of teacher professionalism present in the documents and regulations produced by the state administration, taking into the justifications and considerations of governments for the creation or modification of these guidelines. Taking as nuclear theoretical reference works of Sachs (2015), Normand (2015) Evans (2011) and Evetts (2009), this research is supported by a bibliographical and documentary study and is guided by the following questions: What is the state's role in the conformation on teacher professionalism? What elements are used by the different administrations in force in the period privileged here for that? The data points to two processes that characterize the attempt of the São Paulo governments to shape teacher professionalism, in the way that the teachers suit to the guidelines of the State: one, in the short term, to introduce new elements, such as Career Promotion based on performance evaluation, who try to adapt the career and other regulations to the principles of a specific administration and another, a long-term, with mechanisms being introduced gradually, such as bonus policies, that ends up being adapted throughout the period but act in the direction of the State to mold the teacher professionalism. It's considered that the state action in the legislation that governs the teachers' professional presents great challenges for the teaching profession, because puts in question the profession's values and knowledge in the name of the teachers' adequacy and their practices to the governmental guidelines, implemented in the name of greater effectiveness of the educational system of São Paulo.

Keywords: Teachers of Basic Education; Career Path; Teacher Professionalism; Mastership (Legislation).

RESUMEN

OLIVEIRA, Lucimara Domingues de. **Transformar para conformar: el profesionalismo docente y las normatividades estatales para la red de enseñanza paulista (1995 – 2014).** 2017. 186 p. Tesis (Doctorado en Educación) – Facultad de Educación, Universidad de São Paulo, São Paulo, 2017.

Esta investigación presenta y discute la legislación referente al trabajo docente de la red estadual de enseñanza de São Paulo, entre los años de 1995 a 2014, y cuyo objetivo es analizar el (los) tipo(s) de profesionalismo docente que se configura(n) a través de reglas de normatividad elaboradas por parte del Ejecutivo paulista. Específicamente, la meta de este trabajo es caracterizar las alteraciones realizadas, por los gobiernos durante el periodo mencionado, en los mecanismos referentes a la situación funcional de los profesores del Estado de São Paulo, teniendo como base las dos principales normativas que vigoran su trabajo: la Ley Complementar nº444/1985, que trata sobre el Estatuto del Magisterio Paulista, y la Ley Complementar nº 836/1997, la cual instaura el Plan de Carrera, Vencimientos y Sueldos para los miembros del Cuadro del Magisterio de la Secretaría de Educación. En suma, la intención es analizar la naturaleza y los elementos del profesionalismo docente presentes en los documentos y legislaciones elaborados por la administración estadual, considerando las justificaciones y las consideraciones de los gobiernos para la creación o alteración de estas directrices. Las principales referencias teóricas son los escritos de Sachs (2015), Normand (2015), Evans (2011) y Evetts (2009), esta investigación se respalda en estudios bibliográfico y documental y se guía por las siguientes indagaciones: ¿Cuál es la actuación estatal en la configuración del profesionalismo docente? ¿Cuáles son los elementos empleados por las diferentes administraciones durante el periodo mencionado?. Los datos analizados apuntan dos procesos que caracterizan la intención de los gobiernos paulistas en moldear el profesionalismo docente, de manera que los profesores se acondicionen a las directrices del Estado: uno, a corto plazo, de inclusión de nuevos elementos, como el Estímulo de carrera con base en evaluaciones de desempeño, que tienden a adecuar la carrera y otras reglamentaciones a los principios de una administración específica, y otro, a largo plazo, con la introducción gradual de mecanismos, tales como políticas de bonificación, que son adaptadas durante largo periodo pero que actúan a favor de moldear el profesionalismo docente. Se considera que la actuación estatal en la legislación, que dirige la vida profesional de los docentes, trae consigo grandes desafíos para la labor del educador, dado que pone en cuestión los valores y conocimientos de la profesión en nombre de la adecuación de los profesores en la práctica de las directrices gubernamentales, implementadas en nombre de una mayor eficacia del sistema educativo paulista.

Palabras Clave: Profesores de Educación Básica; Plan de Carrera; Profesionalismo Docente, Magisterio (Legislación).

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Número e tipo de normativas do governo Mário Covas Jr., por ano.....	65
Tabela 2 - Tabela de Valores do Bônus Mérito, referente à Jornada de 40 horas.....	68
Tabela 3 - Número e tipo de normativas do governo Covas/Alckmin, por ano.....	71
Tabela 4 - Número de ausências utilizado como parâmetro nos cálculos do Bônus Mérito e do Bônus.....	76
Tabela 5 - Número e tipo de normativas do governo Alckmin/Lembo, por ano.....	81
Tabela 6 - Tipos e composição das jornadas de trabalho docente.....	92
Tabela 7 - Categorias e critérios de atribuição de pontos para o concurso de remoção de docentes.....	94
Tabela 8 - Pontos relativos à frequência mensal.....	96
Tabela 9 - Pontuação, por intervalo de taxa de aprovação.....	100
Tabela 10 - Pontos atribuídos com base no critério frequência do docente.....	101
Tabela 11 - Número e tipo de normativas do governo Serra/Goldman, por ano.....	105
Tabela 12 - Enquadramento das classes docentes.....	122
Tabela 13 - Interstício, pontuação e peso de fatores para Evolução Funcional via não-acadêmica de PEB I e PEBII.....	123
Tabela 14 - Pontos relativos à frequência mensal, nos Decretos nº 55.217/2009 e nº 60.650/2014.....	127
Tabela 15 - Número e tipo de normativas do governo Alckmin, por ano.....	133

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Normativas voltadas à vida profissional do corpo docente da rede estadual de ensino no governo Mário Covas Jr.....	64
Gráfico 2 - Normativas voltadas à vida profissional do corpo docente da rede estadual de ensino no governo Covas/Alckmin.....	72
Gráfico 3 - Normativas voltadas à vida profissional do corpo docente da rede estadual de ensino no governo Alckmin/Lembo.....	82
Gráfico 4 - Normativas voltadas à vida profissional do corpo docente da rede estadual de ensino no governo Serra/Goldman.....	106
Gráfico 5 - Número de professores exonerados, a pedido (1991 – 2014).....	108
Gráfico 6 - Contingente de docentes na rede de ensino do Estado de São Paulo (1995 – 2014).....	115
Gráfico 7 - Percentual de Docentes efetivos e não efetivos (1995 – 2014)	118
Gráfico 8 - Normativas voltadas à vida profissional do corpo docente da rede estadual de ensino no governo Alckmin.....	134

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Normativas da carreira docente no Brasil, a partir da redemocratização.....	42
Quadro 2 - Jornadas Semanais de Trabalho Docente - Leis Complementares nº 444/1985 e nº836/1997.....	54
Quadro 3 - Composição da carga horária de docentes titulares – Decreto nº42.965/1998.....	56
Quadro 4 - Critérios para a definição de “falta-dia” - Decreto 39.931/95.....	58
Quadro 5 - Ações da Secretaria da Educação (2007 – 2010)	85
Quadro 6 - Propostas apresentadas pelos professores na área de Gestão de Recursos Humanos.....	110
Quadro 7 - Propostas apresentadas pela categoria de professores na área de Formação Continuada.....	111
Quadro 8 - Componentes do Fator Aperfeiçoamento.....	124

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APASE	Sindicato de Supervisores de Ensino do Magistério Oficial no Estado de São Paulo
ALESP	Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo
APEOESP	Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo
BR	Bonificação por Resultados
CEB	Câmara de Educação Básica
CEE	Conselho Estadual de Educação
CEPEA	Centro de Planejamento, Estudos e Análises
CGRH	Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos
CNE	Conselho Nacional de Educação
CPP	Centro do Professorado Paulista
DDI	Departamento de Documentação e Informação
DEPLAN	Departamento de Planejamento e Normatização de Recursos Humanos
DOE	Diário Oficial do Estado de São Paulo
FE	Faculdade de Educação
FUNDEB	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
FUNDEF	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério
HTPC	Hora de trabalho pedagógico coletivo
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais
LC	Lei Complementar
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério da Educação
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
PL	Projeto de Lei
PLC	Projeto de Lei Complementar

PSDB	Partido da Social Democracia Brasileira
PSPN	Piso Salarial Profissional Nacional
PT	Partido dos Trabalhadores
SE	Secretaria da Educação
SEE	Secretaria de Estado da Educação
SEESP	Secretaria da Educação do Estado de São Paulo
SP	São Paulo (Estado)
UDEMO	Sindicato de Especialistas de Educação do Magistério Oficial do Estado de São Paulo
UNICAMP	Universidade Estadual de Campinas
UF	Unidade Federativa
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFOP	Universidade Federal de Ouro Preto
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	17
1.1	MATERIAIS E MÉTODOS.....	25
1.2	ESTRUTURA DA TESE	27
2	UM PANORAMA DOS PLANOS DE CARREIRAS E ESTATUTOS DOCENTES ENTRE O FINAL DO SÉCULO XX E INÍCIO DO XXI.....	29
2.1	TENDÊNCIAS E MUDANÇAS NA CARREIRA DOCENTE NO BRASIL	34
3	MODERNIZAR E RACIONALIZAR O SISTEMA PARA RECONHECER E VALORIZAR O PROFISSIONAL: UM ESTUDO DOS PLANOS DE CARREIRA DOCENTE DAS GESTÕES COVAS E ALCKMIN (1995-2006)	45
3.1	O GOVERNO DE MÁRIO COVAS JR. (1995 – 1998): A PRODUTIVIDADE DA REDE ESTADUAL DE ENSINO E A “MODERNIZAÇÃO” DA CARREIRA DOCENTE	45
3.1.1	O plano de carreira do magistério em foco: o docente e o eficaz desempenho de sua “honrosa função”	49
3.1.2	A entrada e a permanência: um estudo do ingresso e das jornadas de trabalho docente no governo.....	55
3.1.3	Reduzir e controlar: as políticas do governo estadual relacionadas às reduções, readaptações, afastamentos, faltas, transferências, remoções e substituições dos docentes.....	57
3.1.4	Vencimentos e novos mecanismos na remuneração dos docentes: os prêmios e gratificações	61
3.2.	ADMINISTRAR PARA APRIMORAR E OTIMIZAR: AS NORMATIVAS REFERENTES AO QUADRO DE DOCENTES NOS GOVERNOS MÁRIO COVAS JR. E GERALDO ALCKMIN (1999 – 2002).....	65
3.2.1	Entre a honra e o mérito: os usos dos prêmios como estratégia para combater o absenteísmo docente e valorizar o docente	66
3.2.2.	Os afastamentos: estratégia de cooptação para o processo de municipalização do ensino fundamental e a regulamentação da evolução funcional.....	70
3.3.	GOVERNOS DE GERALDO ALCKMIN E CLÁUDIO LEMBO (2003 – 2006): A FORMAÇÃO CONTINUADA DE DOCENTES EM FOCO E A CONSOLIDAÇÃO DO BÔNUS COMO PARTE DOS VENCIMENTOS DA CATEGORIA.....	72
3.3.1	A formação continuada: aposta do governo para a melhoria do ensino.....	74

3.3.2	Continuidades e rupturas no sistema de bônus e gratificações: princípios de remuneração e valorização docente	75
3.3.3	Movimentação no interior da carreira docente: a equiparação PEB I e PEB II, afastamentos e mudanças na evolução funcional.....	79
4	RECRUTAR EFETIVOS E COMBATER O ABSENTEÍSMO DOCENTE: AS DIRETRIZES MESTRAS DA GESTÃO DE JOSÉ SERRA/ALBERTO GOLDMAN (2007 – 2010)	83
4.1	NOVIDADES NO INGRESSO E NAS JORNADAS DE TRABALHO NA REDE ESTADUAL	87
4.2	A CARREIRA DOCENTE E AS POSSIBILIDADES DE PROMOÇÃO, REMOÇÃO E SUBSTITUIÇÃO	93
4.3	VENCIMENTOS, GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS E BÔNUS: VARIAÇÕES NA REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PAULISTA.....	98
4.4	AS MUDANÇAS NO PROJETO BOLSA MESTRADO: O CONTROLE GOVERNAMENTAL SOBRE O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOS PROFESSORES	103
5	CRIAÇÃO DE MECANISMOS DE DISTINÇÃO NO INTERIOR DA CATEGORIA DOCENTE E UM NOVO QUADRO DE EVOLUÇÃO FUNCIONAL: A GESTÃO DE GERALDO ALCKMIN (2011 – 2014)	107
5.1	INGRESSO E JORNADAS DE TRABALHO: DIFERENCIANDO ESCOLAS E DOCENTES PEB II.....	117
5.2	ESTRUTURA DA CARREIRA, EVOLUÇÃO FUNCIONAL E PROMOÇÃO	121
5.3	MOVIMENTAÇÃO DOS DOCENTES NO INTERIOR DA REDE: REMOÇÃO, SUBSTITUIÇÃO E AFASTAMENTOS	128
5.4	A REMUNERAÇÃO E A DESIGUALDADE NOS VENCIMENTOS, GRATIFICAÇÕES E ADICIONAIS DOS DOCENTES	130
	REFERÊNCIAS	140
	ANEXOS	162

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas duas décadas, uma série de alterações e novos elementos nos regulamentos da profissão e carreira docente vem sendo observados em vários sistemas educacionais, o que tem despertado o interesse de pesquisadores, tornando-se objeto de diversas análises. A presente pesquisa situa-se neste contexto e associa-se à produção acadêmica sobre as configurações e alterações na profissão e nos estatutos docentes¹, implementadas a partir de meados da década de 1990, analisando as alterações na legislação concernente ao emprego e à carreira dos professores da rede estadual de ensino de São Paulo, durante o período em que o Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB) passou a comandar o estado. A relevância de se estudar os estatutos docentes pauta-se por eles serem:

[...] leis que, longe de serem normas técnicas e neutras, cristalizam um momento determinado das relações entre os trabalhadores da educação e certos setores sociais hegemônicos. A partir desta perspectiva, é necessário considerar estas leis como espaços onde se explicitam e se objetivam determinadas relações de poder. Assim, os estatutos são ferramentas legais, resultantes de acordos que refletem como se definiram, em certo momento, determinadas disputas de poder entre os trabalhadores, o Estado, o mercado e outros setores sociais. (IVANIER *et al*, 2004, p.11; JAIMOVICH *et al*, 2004, p. 44, tradução nossa²)

O interesse por esse tema de pesquisa começou a se delinear após a elaboração de minha dissertação de mestrado, na qual investiguei eventuais implicações da Prova Brasil – avaliação externa de estudantes, realizada pelo governo federal brasileiro e utilizada por alguns setores da sociedade como parâmetro da qualidade do ensino – na formação continuada de professores do município de Florianópolis – SC. Ao longo daquela pesquisa, notei como muitos dos estudos sobre as reformas educacionais e a introdução de mecanismos de avaliação do desempenho escolar, bem como os relacionados às mudanças na profissão docente no Brasil, especialmente os dedicados às análises sobre as iniciativas de premiação de

¹ De acordo com Saforcada (2010), podemos utilizar os conceitos Estatuto Docente, Estatuto do Magistério e Regulamento da Carreira Magisterial para nos referir a instrumentos legais relacionados à regulação do trabalho docente e à normatização das configurações dos postos de trabalho, como modos de ingresso, direitos e deveres dos docentes, bem como questões referentes à hierarquia, estabilidade, salário e licenças.

² “los estatutos docentes son leyes que, lejos de ser normas técnicas y neutras, cristalizan un momento determinado de las relaciones entre los trabajadores de la educación y ciertos sectores sociales hegemónicos. Desde esta perspectiva, es necesario considerar a estas leyes como espacios donde se explicitan y objetivan determinadas relaciones de poder. Así, los estatutos son herramientas legales resultantes de acuerdos que reflejan cómo se definieron, en cierto momento, determinadas disputas de poder entre los trabajadores, el Estado, el mercado y otros sectores sociales”.

professores e equipes escolares pelo desempenho dos estudantes e promoção na carreira com base em avaliação de desempenho em provas, acabavam se referindo ao caso da rede estadual paulista.

Depois da defesa da dissertação, ocorrida em outubro de 2011, em contato com representantes sindicais e com professores da rede municipal pesquisada³, a fala receosa de professores – de que medidas observadas na rede estadual de São Paulo, como a implementação de pagamento por resultado (como a Bonificação por resultados) e alteração nos planos de carreira (como progressão na carreira com base em prova), elementos implementados pela gestão de José Serra (2007 – 2010) – apontou, junto com minhas percepções durante a realização da pesquisa, para a relevância de estudos sobre a configuração da profissão docente na rede de ensino do Estado de São Paulo nas últimas décadas.

Morando em Florianópolis desde o segundo semestre de 2005, acompanhava, muitas vezes sem me aprofundar e compreender, algumas das alterações na rede de ensino do Estado de São Paulo. A falta de compreensão diz respeito à minha trajetória, pois, até minha mudança para aquela cidade, sempre estive muito próxima da rede estadual paulista, seja como estudante⁴ ou como sobrinha de uma professora da rede⁵.

Com a finalização do mestrado, submeti projeto de pesquisa para o processo seletivo do Doutorado na Faculdade de Educação da Universidade em São Paulo, ainda com foco na questão da avaliação e o uso de indicadores na gestão da carreira docente. O projeto começou, então, a ser alterado na disciplina “Projetos de pesquisa: Leituras sobre o método e as técnicas na sociologia da educação”, ministrada pela professora Flávia Schilling, e a importância de se fazer um estudo sobre a legislação voltada à profissão docente da rede estadual de São Paulo no período de 1995 a 2014, para observar tendências, alterações e permanências ao longo do tempo foi se mostrando fundamental para as fases seguintes da realização desta pesquisa.

Consultando a produção acadêmica sobre a rede estadual paulista, não encontrei estudos sobre o conjunto de legislações referentes ao magistério da educação básica no período de 1995-2014. Até 1986, quando houve a promulgação do ESTATUTO DO MAGISTÉRIO, há o relevante trabalho de Teixeira (1988) sobre a Secretaria de Educação de

³ Convidada pelo Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal de Florianópolis (SINTRASEM), ministrei uma palestra para os professores da rede municipal, em fevereiro de 2012.

⁴ Sou natural do estado de São Paulo, mas mudei-me de Estado para estudar na Universidade Federal de Santa Catarina, mas realizei toda minha escolaridade básica em escolas da rede estadual de São Paulo, entre 1987 e 1997, no município de Jundiá.

⁵ Zilda de Miranda Ferreira, professora aposentada da rede estadual de ensino de São Paulo, a quem eu devo muito do meu interesse sobre a carreira e as condições de trabalho dos professores dessa rede de ensino.

São Paulo, tendo como objeto de análise a política e administração de pessoal docente. Outros estudos têm se dedicado a um tema específico (como ingresso, jornada, avaliação, bônus, remuneração, política educacional⁶) ou se concentram em uma única gestão, fato que apontou para a potencialidade de realizar uma pesquisa que considerasse esses aspectos de forma relacional num período mais amplo.

A literatura acadêmica sobre as mudanças na carreira docente, a partir da década de 1990, destaca a implementação de novos dispositivos no cotidiano dos professores, a luta pela valorização da profissão e também a “precarização” do trabalho (OLIVEIRA, 2004), os baixos salários, a flexibilização no emprego e a complexificação do trabalho dos professores. Alterações nas jornadas de trabalho, nas demandas relacionadas ao trabalho dos professores, na formação inicial e continuada, nas concepções sobre os conteúdos a serem ensinados e resultados de avaliações, bem como o impacto de reformas educacionais no trabalho dos professores também são destacados, junto com processos de adoecimento dos docentes (SOUZA, LEITE, 2011; CARLOTTO, 2002) e o abandono da profissão (LAPO, BUENO, 2001, 2003).

Entre essas alterações destaca-se a introdução de mecanismos de “performatividade⁷” (BALL, 2005) na vida profissional dos docentes, bem como a disseminação da visão do professor como “protagonista e obstáculo”, ao mesmo tempo, (EVANGELISTA; SHIROMA, 2007) das reformas educacionais, pautadas pelo princípio da performatividade e implementadas em diversos sistemas educacionais ao redor do mundo. Enquanto “protagonista”, o professor surge, em discursos, como o principal responsável pelo sucesso das reformas (EVANGELISTA; SHIROMA, 2007), mas também é apresentado como “obstáculo”, em função de sua resistência às mudanças, podendo colocar o resultado das reformas educacionais em risco.

Assolado por cobranças de produtividade, eficiência, empreendedorismo, criatividade, compromisso com a escola, o professor é obrigado a desenvolver um senso de sobrevivência que, não raro, o transforma em um sujeito competitivo que investe suas energias na tentativa de superar a solidão, a culpa, o fracasso, a impotência, a incompetência, as incertezas. Nessa seara, a lógica da produtividade encontra respaldo dando lugar à ideia de que os bons resultados escolares independem da qualidade da formação e

⁶ Entre a produção mais atual, temos: Alcântara (2010), Basílio (2010; 2016), Barbosa (2011), Cassetari (2010), Dantas (2013), Pereira (2015), Ramos (2016), Rodrigues (2010) e Santos (2012).

⁷ “A performatividade é uma tecnologia, uma cultura e um método de regulamentação que emprega julgamentos, comparações e demonstrações como meios de controle, atrito e mudança.” (BALL, 2005, p.543)

dos salários dos professores da Educação Básica. (EVANGELISTA; SHIROMA, 2007, p.537)

Apesar das semelhanças encontradas na literatura internacional e nacional sobre as alterações e tendências nos estatutos docentes a partir de 1980 com a introdução, por exemplo, de elementos pautados numa lógica de “obrigação de resultados” (NORMAND, 2015), a literatura internacional, principalmente a de língua inglesa, tem incorporado um elemento que, até o momento, não aparece nas pesquisas nacionais: o debate sobre formas de profissionalismo docente que emergem no contexto de reformas na administração pública e das normativas referentes ao emprego e trabalho dos professores. Sobre esse aspecto, Estrela (2014) aponta uma possível pista acerca das diferenças entre a abordagem anglo-saxã e a de países de língua latina. Segundo ela,

Há um preconceito, nos países de língua latina, em se abordar o profissionalismo, como se caísse num viés funcionalista. Talvez por essa razão, há poucos estudos que vão na mesma direção desse que proponho (p. 08).

Em artigo recente, no qual compara elementos de mudança na carreira e emprego dos docentes no início dos anos 2000 e uma década depois, Sachs (2015) destaca que, no início dos anos 2000, a atenção de governos, sindicatos e dos próprios professores estava voltada à responsabilização e desempenho dos professores, vinculada, principalmente, a resultados de provas padronizadas e *rankings* de sistemas escolares. Segundo ela, esses elementos moldavam o profissionalismo docente e, no panorama atual, enquanto alguns desses mecanismos continuam em vigor, outros propagam diferentes formas de profissionalismo docente.

A autora identificou três fatores que ainda estão moldando o profissionalismo docente e que se cruzam, com efeitos positivos e negativos, nos discursos e práticas sobre o mesmo: 1) o crescimento de culturas de desempenho; 2) maior responsabilização dos docentes e 3) uma contínua imposição de padrões profissionais para a docência. Segundo Sachs (2015), esses fatores se complementam no sentido de que o crescimento de culturas de desempenho se expressa em maior responsabilização e numa contínua imposição de padrões profissionais para a docência.

As culturas de desempenho, também chamadas de gerenciamento de desempenho, gerencialismo, auditoria, gestão do desempenho, cultura de performatividade (BALL, 2005), fazem parte de um contexto de crescente exigência de transparência e responsabilização nas

organizações e, na maioria dos países, são utilizadas pelos governos para “ligar agendas econômicas nacionais e internacionais com atividades institucionais e individuais” (SACHS, 2015, p.3). Amparadas na tecnologia e, com base na ideia de que os indicadores de desempenho fazem um retrato detalhado e fidedigno do trabalho realizado pelos profissionais, estão incorporadas às políticas e práticas de muitas escolas. Esses indicadores de desempenho são utilizados como medida de responsabilização, assim como para a aferição do grau de alinhamento dos resultados com as metas estabelecidas sendo que, no caso da educação, o alcance desses resultados é anunciado como melhoria da aprendizagem e da qualidade de ensino.

No que se refere a aspectos negativos e positivos das culturas de desempenho, a autora aponta que, com a utilização de auditorias e métricas objetivas, que possibilitariam aos governos acompanhar os resultados do trabalho dos profissionais, as culturas de desempenho indicam “um baixo nível de confiança no profissionalismo de seus funcionários” (SACHS, 2015, p.3) no serviço público.

Já, entre os argumentos favoráveis às culturas de desempenho na educação, tem-se os que as consideram como uma maneira de fornecer elementos para a melhoria da prática dos profissionais e também “algumas linhas de base compartilhadas sobre os resultados de aprendizagem e fornecer aos professores uma linguagem comum e compartilhada sobre a prática” (SACHS, 2015, p.3). Além disso, outro argumento favorável é o de oferecer, a quem está de fora, o alcance do trabalho dos professores para o seu reconhecimento e recompensa, de forma que a responsabilização por resultados é central nas culturas de desempenho.

As variadas políticas de responsabilização e auditoria de professores, implantadas pelos governos de diversos países com base no discurso de eficiência, eficácia e transparência no investimento público em educação, na direção de uma prestação de contas à população e de maior controle do trabalho docente, com o estabelecimento e cumprimento de metas e resultados pré-estabelecidos em escolas e sistemas escolares de diferentes contextos, podem ter resultados e efeitos diversos no profissionalismo docente, segundo Sachs (2015).

Em alguns aspectos, o estabelecimento de padrões profissionais da docência tornou-se a ferramenta para o gerenciamento e a supervisão da responsabilização (*accountability*) dos professores. Sachs (2015) destaca que há dois tipos de padrões: os padrões de professores (*teacher standards*) e padrões profissionais dos professores (*teacher professional standards*). Os padrões de professores referem-se aos níveis de competência esperados dos professores individualmente, seja para a entrada na profissão ou para medir seu desempenho; já os

padrões profissionais de professores referem-se à profissão docente, não aos professores, individualmente.

Esses padrões, segundo a autora, constituem-se em oportunidades para governos controlarem a prática docente, pois permitem regular, aplicar regras e punir os profissionais, individualmente, para garantir o cumprimento de requisitos definidos pelos governos. No que se refere aos padrões profissionais de professores, eles estão mais centrados no desenvolvimento e na melhoria da qualidade do conjunto de professores.

Considerando que o profissionalismo docente é influenciado e moldado pelo ambiente externo e que, em períodos de maior responsabilização e regulação, diferentes discursos de profissionalismo circulam e ganham legitimidade, impactando na concepção e execução do profissionalismo, Sachs (2015) destaca que, nesse contexto, iniciativas voltadas ao desenvolvimento profissional dos professores podem servir tanto para propostas políticas quanto para a aquisição e desenvolvimento de competências pelos docentes.

Meu argumento é duplo: primeiro, que o profissionalismo docente é moldado pelo ambiente externo e que, durante períodos de maior responsabilidade e regulação, diferentes discursos de profissionalismo circularão e ganharão legitimidade e impacto sobre como o profissionalismo é concebido e executado. Em segundo lugar, nesse ambiente tão fluido, o desenvolvimento profissional dos professores terá de servir tanto um objetivo "político" como uma capacidade. (SACHS, 2015, p.2, tradução nossa⁸)

Ao analisar documentos governamentais que trouxeram mudanças na profissão docente na Inglaterra entre 2007 e 2011, Evans (2011) afirma que o profissionalismo dos docentes ingleses, neste período, pode ser considerado como tendo sido moldado pelo conjunto de padrões profissionais e pelo sistema de gestão de desempenho estatutário, mecanismos introduzidos, a partir de 2007, pelo governo trabalhista. Segundo Evans (2011, p.861), o profissionalismo aparece como um acordo em nível de serviço, imposto de cima para baixo.

O final da década de 1980, segundo Evans (2011), marcou o início de uma “nova era do profissionalismo” na Inglaterra (p.851), com amplas reformas no setor público delineando alterações no desenvolvimento do trabalho dos funcionários e estabelecendo novos padrões

⁸ “My argument is twofold: first is that teacher professionalism is shaped by the external environment and that, during periods of increased accountability and regulation, different discourses of professionalism will circulate and gain legitimacy and impact on how professionalism is conceived and enacted. Second, in such a fluid environment, teacher professional development will need to serve both a ‘political’ purpose as well as a capability one.”

profissionais a serem adotados. Estas mudanças, segundo a autora, passaram a ser chamadas por pesquisadores e entidades profissionais de “desprofissionalização”, “proletarização” e “novo profissionalismo” no setor público⁹. Com isso, para Evans (2011), independente da forma como se chamavam as mudanças, fica evidente que, por meio de políticas e diretrizes, os governos poderiam moldar as práticas dos servidores públicos, na direção de colocar em prática as diretrizes e valores de determinada gestão governamental, em detrimento dos conhecimentos inerentes à profissão. No que tange ao profissionalismo docente na Inglaterra, nesse contexto de reformas no setor público, Evans (2011) destaca que três elementos constituintes desse “novo profissionalismo” ganham destaque: padrões profissionais, gestão de desempenho e o desenvolvimento profissional.

A definição de tipos de profissionalismo docente tem sido frequente na literatura de língua inglesa (Hargreaves, 2000; Sachs, 2003 e 2015; Whitty, 2008; Evetts, 2009). Em 2003, Sachs (*apud* Flores, 2014) conclama aos professores para que resistam ao profissionalismo gerencialista, pautado por princípios como eficiência, eficácia e mudança nas instituições e na profissão. Em seu entender, os professores deveriam se organizar, construindo relações entre eles e estabelecendo um profissionalismo democrático ou ativista, defendendo a profissão, as características de realização de seu trabalho e os objetivos mais amplos da educação. Em última instância, cabe aos professores resistir à tentativa de implantação de uma identidade profissional pautada pelo individualismo, pela competição e controlada externamente ao grupo profissional (Sachs, 2003 *apud* Flores, 2014).

A caracterização de profissionalismo docente gerencialista e democrático também é utilizada por Whitty (2008), que, além do profissionalismo gerencialista e do profissionalismo democrático, caracteriza outros dois tipos de profissionalismo docente: a) o **profissionalismo docente tradicional**, característico das décadas de 1950 a 1970 no qual a autonomia docente se destacava e b) o **profissionalismo docente colaborativo**, que demanda maiores alianças entre professores e demais profissionais e comunidade escolar.

Importante referência na literatura sobre o tema, Evetts (2009) mostra relações entre as reformas recentes do serviço público, pautadas pelos princípios de eficiência, eficácia e redução de custos, advindos da Nova Gestão Pública (NGP)¹⁰ e a emergência de um novo tipo de profissionalismo, que tem trazido interessantes e desafiadoras questões à Sociologia

⁹ Estudo e conclusões semelhante são encontradas em Beck (2008).

¹⁰ Segundo Hood (1991), o termo Nova Gestão Pública (em inglês *New Public Management* - NPM), refere-se ao “nome abreviado para o conjunto de Doutrinas que dominaram a agenda de reformas burocráticas em muitos dos países da OCDE a partir do final da década de 1970” (p.3), que se apoiam em medidas de desempenho, ênfase nos resultados, competição no setor público, racionalização no uso de recursos, adoção de práticas de gestão do setor privado. (p.4-5).

das Profissões, conceituando sobre dois tipos de profissionalismo: o **profissionalismo ocupacional** e o **profissionalismo organizacional** (p.23).

O profissionalismo ocupacional pauta-se pela autonomia, avaliação e controle dos próprios profissionais, com base em uma ética relacionada ao grupo profissional e monitorada por suas entidades representativas. Já o profissionalismo organizacional – que Evans (2011, p.861) chama de “imposto de cima” – caracteriza-se por padronização de práticas profissionais, prestação de contas, estabelecimento de metas, controle gerencialista e medidas de avaliação de desempenho (EVETTS, 2009, p.23).

As consequências do estabelecimento do profissionalismo organizacional entre os docentes geram preocupações nos pesquisadores, representados por Estrela (2014) e Normand (2015). Estrela (2014) levanta a possibilidade de as novas gerações de professores negarem os valores e princípios da profissão e do grupo profissional em função de adotarem uma postura mais obediente às demandas governamentais, de forma que “porão em acção a imaginação para garantirem a eficácia dos resultados dos alunos e se afirmarem na luta de sobrevivência profissional” (p.26). Normand (2015) considera que o profissionalismo organizacional pode incidir numa redução de poder dos sindicatos, da categoria profissional e o crescimento de contratos e salários negociados individualmente, de forma que:

O surgimento de um novo profissionalismo sob o efeito da obrigação de resultados entre os professores tem, portanto, uma dupla consequência. Ele põe à prova a unidade profissão docente, tal como ela é constituída como grupo profissional, com seu status e missão centrados sobre o desenvolvimento da escola compreensiva/democrática. Ele também faz emergir um novo “profissional”, isto é, professores jogando o jogo da nova organização do trabalho e prontos para assumir novas responsabilidades. (NORMAND, 2015, p.116)

Considerando que o profissionalismo docente pode ser “moldado por reformas impostas pelos governos” (EVANS, 2011), e que os governos do Estado de São Paulo vêm, desde 1995, realizando mudanças significativas no estatuto e plano de carreira do magistério paulista, esta pesquisa tem como objetivo analisar as transformações realizadas na carreira e no estatuto profissional dos professores da rede de ensino do Estado de São Paulo no período entre 1995 e 2014, com vistas a verificar os modos pelos quais o governo paulista vem tentando conformar o profissionalismo docente, bem como identificar os elementos introduzidos ou alterados na legislação trabalhista dos professores que indicam a tentativa do Executivo paulista em disseminar o profissionalismo organizacional (EVETTS, 2009) entre os docentes. Pretende-se, mais especificamente:

1) analisar tendências de reformas e alterações nos estatutos docentes e demais legislações sobre o tema em outros países e no território brasileiro;

2) caracterizar as alterações na legislação referente ao estatuto e plano de carreira dos docentes do Estado de São Paulo;

3) examinar a natureza e os elementos do profissionalismo docente que vem dos documentos e normativas, produzidos pelos governos do estado de São Paulo, no período de 1995 a 2014.

Dessa forma, almeja-se contribuir com a produção acadêmica sobre as mudanças implementadas pelos governos do Estado de São Paulo na profissão docente, dando especial atenção às formas pelas quais os governos tentam conformar as práticas dos professores por meio da transformação de seu profissionalismo docente.

1.1 MATERIAIS E MÉTODOS

Esta pesquisa, de natureza qualitativa, se apoia em estudo bibliográfico e documental, tratado por meio de análise de conteúdo (BARDIN, 1979), que se constitui em uma técnica de análise bastante utilizada nas ciências humanas. A análise de conteúdo é estruturada por três fases: 1) a pré-análise, na qual o (a) pesquisador (a) organiza o material, por meio de uma breve leitura e a escolha dos textos a serem analisados; 2) a exploração do material selecionado e 3) tratamento e interpretação dos dados.

A pesquisa bibliográfica foi orientada pela seleção e análise de artigos científicos, livros, teses e dissertações sobre os seguintes temas: profissão docente, trabalho docente, profissionalismo docente, profissionalização docente, plano de carreira do magistério e estatuto docente. Esses materiais foram pesquisados e levantados em vários bancos de dados, disponíveis *on line*, como o Scielo, Scopus, banco de teses da Capes e o Google Acadêmico e, organizados por temas, permitindo a análise sobre as configurações e mudanças na profissão e profissionalismo docente. Também se constituíram como materiais da pesquisa bibliográfica documentos do Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (APEOESP) e textos jornalísticos sobre o magistério paulista, pesquisados e coletados nos bancos de dados dos dois jornais com maior tiragem do estado: ***Folha de S. Paulo*** e ***Estado de S. Paulo***. Para a coleta deste material, utilizei como palavras-chave: “professores São Paulo”, “professores rede estadual”, “magistério estadual” e “magistério paulista”. A coleta desse material permitiu verificar discursos dos Secretários da Educação e dos governadores do período sobre as medidas planejadas e implementadas.

O *corpus* documental da pesquisa se constituiu por diversos documentos governamentais. Inicialmente, realizei junto à Base de Legislação da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo¹¹ (ALESP) um levantamento da legislação, procedimento realizado com base em pesquisa sobre o Quadro do Magistério. Além de examinar as determinações do ESTATUTO DO MAGISTÉRIO, foi necessário pesquisar outras normas que incidem sobre a profissão docente, mas que não estão diretamente relacionadas¹², no sistema de busca e indexação da ALESP, às principais normativas que regem o trabalho docente no Estado de São Paulo, a saber:

- ✓ a **Lei Complementar nº444/1985**, que dispõe sobre o Estatuto do Magistério Paulista e
- ✓ a **Lei Complementar nº 836/1997**, que institui Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação.

Além da legislação, analisei os **Projetos de Lei (PLs)** e **Projetos de Lei Complementar (PLCs)** referentes a estas normativas a fim de levantar as justificativas do governo para a sua aprovação. As análises dos PLs e PLCs mostraram a relevância de pesquisar outros documentos governamentais. Nesta direção, investiguei junto ao endereço eletrônico da Biblioteca Virtual do Palácio dos Bandeirantes¹³, que se configurou em importante etapa da pesquisa, uma diversidade de materiais que poderiam ser explorados nesta pesquisa, como discursos de posse dos governadores, os **Planos Plurianuais (PPAs)** e, principalmente, os relatórios de atividades do governo estadual.

No caso do relatório de atividades do governo estadual, a Biblioteca Virtual do Palácio dos Bandeirantes disponibiliza os dados a partir de 2006. Os dados dos anos anteriores foram conseguidos por pesquisa no endereço eletrônico da imprensa oficial do estado de São Paulo¹⁴. Inicialmente fiz a pesquisa por palavra-chave “relatório de atividades do governo” e, em anos em que esse material não aparecia, foi necessária uma busca estimando a data da

¹¹ Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/ALESP/pesquisa-legislacao/>

¹² Como por exemplo, a Bonificação de Resultados, instituída pela Lei Complementar nº 1.078, de 17/12/2008 (SÃO PAULO, 2008i), indexada na referida base pelo termo “Educação” e sem relações com as principais normativas que regem o trabalho dos professores da rede estadual de ensino.

¹³ A descoberta desse material de pesquisa deve-se ao acesso ao site da Biblioteca Virtual do Palácio dos Bandeirantes, que disponibiliza, no endereço <http://www.casacivil.sp.gov.br/biblioteca-ccivil/home.asp> ao usuário, entre os produtos e serviços, o acesso ao: Balanço Geral do Estado, Boletim Alerta Legislação, Despachos, Discursos de posse dos governadores, Histórico da Casa Civil, Mensagens de Veto, Nomeações do primeiro escalão do Governo, Novas aquisições bibliográficas, Órgãos Colegiados: Legislação, Produção legislativa de SP: Análise, Relação de Cargos do Estado, Resoluções da Casa Civil, Relatório anual de atividades do Centro de Documentação e Arquivo – Biblioteca, Relatório das Atividades da Administração Estadual.

¹⁴ Disponível em: <https://www.imprensaoficial.com.br>

publicação no Diário Oficial. Esse material, fonte primária de pesquisa, é de extrema importância para análises sobre ações do governo estadual e, até o presente momento, não vi nenhum tipo de análise a seu respeito em pesquisas sobre o trabalho docente da rede de ensino do Estado de São Paulo. Ao se lidar com dados oficiais, tenta-se evitar vieses que possam vir de reportagens ou de seleções e interpretações de terceiros.

Depois da pesquisa e levantamento de dados, os relatórios de atividades do governo estadual foram analisados, de forma a observar os discursos oficiais sobre as iniciativas relacionados ao trabalho dos professores, com destaque para o lugar da educação e dos professores na mensagem do governador à ALESP, constituindo, assim, a parte inicial do relatório de atividades do governo estadual. Além disso, destacamos as ações e projetos da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo.

Afora a pesquisa bibliográfica e documental, procedeu-se à coleta de informações sobre o contingente de docentes da rede, no que se refere à categoria funcional, à aposentadoria, ao concurso de remoção e às exonerações a pedido, no período ao que se dedica este estudo (1995 a 2014), para a compreensão de revisões e alterações feitas pelos governos em algumas das normativas. Estes dados foram obtidos por meio de consulta à Secretaria de Estado da Educação¹⁵ e à produção acadêmica¹⁶ e foram tratados por meio de estatística descritiva, sendo apresentados na forma de tabelas e gráficos.

1.2 ESTRUTURA DA TESE

Além desta introdução, a tese está estruturada em quatro capítulos, que contemplam apresentação e análise de dados e discussão teórica e uma seção, que trata das considerações finais.

O primeiro capítulo tem como objetivo apresentar um panorama nacional e internacional sobre as reformas e novos elementos presentes na configuração das carreiras docentes, de forma a contextualizar as iniciativas implementadas no estado de São Paulo num quadro mais amplo de alterações nos estatutos docentes. Para isso, são apresentados dados e debates sobre o tema em alguns países e uma caracterização de planos de carreiras de estados e municípios brasileiros. No que se refere às alterações realizadas em estados e municípios em

¹⁵ A consulta à SEE foi realizada por meio do Serviço de Informações ao Cidadão do Governo do Estado de São Paulo, criado pelo Decreto Estadual nº 58.052, de 16/05/2012 (SÃO PAULO, 2012b), que regulamenta no Estado de São Paulo as determinações previstas na Lei Federal nº 12.527, de 18/11/2011 (BRASIL, 2011).

¹⁶ A fim de complementar informações que a SEE não dispunha, como o contingente de docentes no período entre 1995 – 1998. Nesse caso, utilizou-se os dados da pesquisa realizada por FONTANA (2008).

território brasileiro, é fundamental analisar as normativas e diretrizes nacionais sobre a profissão e carreira docente. Tendo em vista o recorte temporal dessa pesquisa, são apresentadas as normativas e diretrizes nacionais a partir da Constituição de 1988. (BRASIL, 1988).

Os capítulos 2 a 4 têm como objetivo analisar as características da profissão docente na educação básica no Estado de São Paulo, entre os anos de 1995 e 2014. Esses capítulos foram elaborados com base na análise da legislação voltada aos docentes do Quadro do Magistério Paulista, levantada para a presente pesquisa e demais documentos, como os detalhados no item “materiais e métodos”. Os dados estão apresentados por governo, o que permite visualizar tendências que se consolidaram (ou não) ao longo do período estudado e as marcas de cada mandato. O capítulo 2 trata dos governos de Mário Covas Jr. (1995 – 1998), Mário Covas Jr./Geraldo Alckmin (1998 – 2002) e Geraldo Alckmin/Cláudio Lembo (2003 – 2006); o 3 aborda o governo José Serra/Alberto Goldman (2007 – 2010) e a seção 4, do governo de Geraldo Alckmin (2001 – 2014).

Nas considerações finais, faço um balanço sobre a pesquisa, abordando seu desenvolvimento, desafios, potencialidades e limites, bem como as possibilidades para futuros estudos sobre o tema.

2 UM PANORAMA DOS PLANOS DE CARREIRAS E ESTATUTOS DOCENTES ENTRE O FINAL DO SÉCULO XX E INÍCIO DO XXI

Neste capítulo, apresento dados e debates sobre mudanças implementadas nas carreiras, estatutos e na regulamentação do trabalho docente no período de 1980 a 2014, de forma a levantar tendências em diversos países e no Brasil.

Como destacam vários autores (CONNELL, 2010; FANFANI, 2005, ROBERTSON, 2012; NUNES, OLIVEIRA, 2016; SACHS, 2015; NORMAND, 2013), os professores foram se tornando, ao longo da década de 1980 – e com mais intensidade, a partir da década de 1990 – objeto de amplos debates e pesquisas sobre a qualidade da educação, tendo sua capacidade, formação e condições de emprego questionadas e sendo, muitas vezes, responsabilizados pelos resultados educacionais.

De acordo com Jaimovich et al (2004), a partir da década de 1990, uma série de propostas de modificação ou revogação dos estatutos docentes começa a ser produzida pelo Banco Mundial, fundações e analistas políticos e econômicos, setores identificados com a retórica neoliberal e que questionam fortemente os estatutos docentes, considerando que as regras vigentes não premiariam o esforço e o desempenho, desestimulando os professores a melhorar seu trabalho.

Estas propostas de modificação ou revogação dos estatutos docentes fundamentam-se, segundo Jaimovich et. al. (2004), em dois processos: a reforma trabalhista e a reforma educacional¹⁷, de maneira que buscam induzir a implementação de elementos da reforma trabalhista nos estatutos docentes, com base no discurso de que estas mudanças permitem uma melhora na educação ao incentivarem os professores a se esforçarem mais para alcançarem um desempenho superior.

Nesse contexto, estas propostas visam: alterar a lógica da composição salarial dos professores, que deixaria de se basear em critérios de antiguidade na função e estaria vinculada ao desempenho e ao treinamento; a questionar a estabilidade dos docentes em seus cargos, a sugerir que os sistemas de credenciamento de professores sejam mais rígidos e restritos e indicar que a contratação de professores seja descentralizada, ficando a cargo das

¹⁷ A reforma trabalhista é marcada pela introdução de elementos que modificam a relação de trabalho, como a extensão de jornada, a maior facilidade em demissões, os contratos temporários e extensão do período de experiência afetando várias categorias de trabalhadores. A reforma educacional, por sua vez, com mudanças na estrutura e nas instituições, interferiu na construção de um novo sentido para a educação, com um discurso ancorado na lógica da qualidade, da eficiência e da competência.

instituições escolares, visando, assim, a “modificar os sistemas de acesso, seleção e promoção na carreira docente” (SAFORCADA, 2010, p.2).

Dessa forma, Jaimovich *et. al.* (2004) destacam que as propostas de mudança dos estatutos docentes priorizam e incentivam a responsabilização individual dos professores pelos resultados educacionais, ignorando quaisquer outros elementos e condições em que se desenvolvem as práticas nas escolas.

É importante ressaltar que esses discursos e propostas atingiram de formas diferentes as carreiras e estatutos docentes, seja no plano nacional ou internacional, situação explicada pelos contextos políticos e econômicos locais, as configurações das carreiras, das reformas implementadas por governos e também pela resistência dos professores, retratada em diversas pesquisas (NORMAND, 2013, PEREIRA, 2009, STOLEROFF e SANTOS, 2014).

Em pesquisa sobre as carreiras de professores em dezoito países¹⁸ da América Latina, Cuenca (2015) identificou alterações nos planos de carreira do magistério desses locais que foram realizadas com maior ênfase a partir de 1990. O autor toma como base de análise os seguintes eixos: mecanismos de ingresso à carreira, estratégias de promoção, processos de avaliação dos docentes e procedimentos de saída da carreira. Além desses eixos, Cuenca (2015) fez um levantamento sobre outros elementos introduzidos nos estatutos docentes, nas últimas décadas: os programas de incentivos e estímulos ao trabalho docente.

Com base nessas categorias, Cuenca (2015) afirma que é possível organizar as carreiras docentes dos países latino-americanos em três grupos, considerando duas características: a amplitude e longitude da carreira (com base nos elementos de promoção horizontal e vertical) e a incorporação de mecanismos de avaliação com consequências de alto impacto (que podem acarretar a perda da estabilidade no cargo).

O primeiro grupo, no qual se encontram onze países, o que representa a maioria daqueles analisados¹⁹ e classificados com carreiras de primeira geração, isto é, com estatutos criados entre 1950 e 2010, a promoção dos professores no interior da carreira se baseia em critérios como antiguidade e apresentação de títulos e certificados. Além da estabilidade estar garantida pelo Estado, não há previsão de avaliação de desempenho, a não ser em casos de processo administrativo ou de aposentadoria. Também com carreiras de primeira geração, mas que sofreram alterações e apresentam traços das carreiras de segunda geração, vinculados a

¹⁸ Argentina (Cidade Autônoma de Buenos Aires), Bolívia, Brasil (Estado de São Paulo), Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Perú, República Dominicana, Uruguai e Venezuela.

¹⁹ Argentina, Bolívia, Costa Rica, Guatemala, Honduras, Nicarágua, Panamá, República Dominicana, El Salvador, Uruguai e Venezuela.

sistemas de avaliação de desempenho dos professores, estão os países do segundo grupo: Brasil, Chile e Colômbia. O terceiro grupo de países é formado por México, Peru e Equador, caracterizados por carreiras de segunda geração, isto é, que foram criadas a partir de 2011, que possuem desenhos meritocráticos e nas quais a estabilidade no cargo depende dos resultados de avaliação de desempenho, priorizando-se a promoção horizontal.

Cuenca (2015) destaca, ainda, que as alterações nas carreiras e estatutos também ocorreram de formas variadas nesses países. Enquanto no caso do Chile, por exemplo, o estatuto docente, criado em 1991, sofreu diversas alterações parciais, em 1997, 2001, 2002, 2004, 2005 e 2011, no Peru, a carreira foi totalmente alterada, unificando as regulamentações de 1990 a 2007. O gráfico reproduzido a seguir sintetiza a análise desenvolvida pelo autor.

Imagem 1 – Carreiras docentes na América Latina

Fonte: CUENCA (2015, p.22)

Ao caracterizar as carreiras docentes na América Latina em três grupos – por meio da incorporação do enfoque meritocrático como elemento de diferenciação entre elas – a abordagem de Cuenca (2015) acaba por ser uma inovação na literatura sobre o tema, uma vez que análises anteriores, como a de Morduchowicz (2002) sobre as carreiras docentes na América Latina, reconhecem a existência de duas gerações de estatutos: as de primeira e segunda geração, de forma a considerar os anos de elaboração e implantação dos regulamentos como elementos balizadores.

A primeira geração compreende as carreiras elaboradas entre os anos 1950 e o final da década de 1990, com o amparo dos docentes pelo Estado enquanto trabalhadores com direitos, privilegiando a permanência no cargo ao longo do tempo e a promoção vertical, com a valorização do tempo de trabalho e a apresentação de certificados. Já a segunda geração compreende o período que começa nos anos 2000 e se caracteriza pela eficiência e o controle como “eixos organizadores da vida trabalhista dos professores” (CUENCA, 2015, p.20), de forma que avaliação de desempenho e esquemas de incentivos são elementos presentes nestas carreiras.

As gerações de carreiras docentes na América Latina diferenciam-se cada vez mais ao longo dos anos, segundo esse autor. Enquanto num extremo, que se refere aos países do primeiro grupo, se encontram carreiras pautadas por enfoques tradicionais, com a ascensão na carreira obtida por meio da promoção vertical, baseada em antiguidade no cargo e estabilidade, em outro, que se refere aos países do terceiro grupo, a carreira docente é caracterizada por mecanismos de avaliação de desempenho e de incentivos, como bônus, atrelada à políticas de resultados.

Observando como a introdução de elementos característicos das carreiras de terceira geração ocorreu nos países latino-americanos que foram objeto de sua análise, Cuenca (2015) destaca que a tendência é a de transitarem para carreiras do tipo tecnocrático, como as propostas governamentais recentes na Guatemala e República Dominicana, países que possuíam carreiras de primeira geração e agora, com a elaboração de novas propostas da carreira docente, em 2011 e 2014, respectivamente, incorporaram padrões profissionais para o exercício da docência, que definem o exercício profissional adequado e mecanismos de avaliação de desempenho, cujo resultado desfavorável pode acarretar punições, como a perda do emprego.

Em análise sobre o foco colocado por atores globais em políticas e práticas docentes, Robertson (2012) mostra como a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento

Econômico (OCDE)²⁰ e o Banco Mundial tentam influenciar a governança de professores e a estrutura de seus postos de trabalho. A autora destaca que, a partir de 2000, as duas entidades passaram, por meio de relatórios frequentes, a defender a modernização do trabalho dos professores, de forma a se alinhar ao projeto econômico que considera a educação como elemento para o desenvolvimento da economia. Essas instituições consideram que os salários fixos, a estabilidade no cargo e as hierarquias estabelecidas por tempo de serviço e titulação são elementos problemáticos e que devem ser substituídos por premiação por desempenho e responsabilização pelos resultados, mecanismos que seriam capazes de promover melhorias nos sistemas educacionais.

Os professores do Reino Unido começaram a presenciar a introdução de novos elementos em sua vida profissional no início dos anos 1980, de acordo com Normand (2013). Ao mesmo tempo em que viam seus direitos à negociação coletiva serem suprimidos e a revisão de seus sistemas de remuneração e evolução na carreira, os docentes conviviam com a introdução da gestão de desempenho e a concorrência por resultados, que ganhavam lugar nas escolas. Essa interferência aumentou ao longo do tempo, com o governo trabalhista reformando a profissão docente, atribuindo um maior peso à avaliação de desempenho docente e introduzindo mudanças na formação inicial e nos mecanismos de ingresso na profissão.

Assim como no Reino Unido, os professores portugueses vivenciaram alterações profundas em suas carreiras. O Estatuto da Carreira Docente (ECD) português, que regulamenta a carreira dos professores do ensino público adotado em 1990 sofreu duas revisões, uma em 1998 e uma grande revisão em 2007²¹. Nesta última, o ECD teve alterações nos dispositivos referentes à entrada e a progressão na carreira, na avaliação do desempenho, na jornada docente, no aumento da idade para a aposentadoria e em critérios referentes às ausências dos professores. Stoleroff e Pereira (2009) destacam que “a alteração mais revolucionária e emblemática foi a divisão da carreira em duas categorias hierárquicas associada à introdução de quotas para assegurar a diferenciação” (p.169)

A divisão da carreira docente dos professores portugueses, com a introdução da categoria de Professor Titular, restrita a apenas um terço dos docentes de cada escola e de

²⁰ É interessante destacar o estudo da OCDE (2016) sobre o profissionalismo docente em diferentes países, realizado com base na pesquisa internacional sobre ensino e aprendizagem (em inglês, *The OECD Teaching and Learning International Survey - TALIS*), indicando a importância do tema para essa organização.

²¹ Segundo Stoleroff e Pereira (2009), a proposta de revisão foi apresentada pelo governo em maio de 2006 e debatida com os sindicatos dos docentes entre setembro e novembro de 2006, mas não houve consenso entre as partes.

acesso por concurso, veio substituir os procedimentos anteriores de progressão na carreira, que dependiam, em grande parte, do tempo de serviço e da avaliação de sua frequência, cumprimento de horas de formação continuada e avaliação do trabalho realizado na escola (este último, sob responsabilidade do coordenador pedagógico da unidade educacional). As mudanças empreendidas pelo governo português no ECD situam-se:

[...] na junção de duas grandes reformas estruturais em curso em Portugal: a reforma da administração pública realizada sob a orientação do Ministério das Finanças e a do sistema público de ensino pelo Ministério da Educação (STOLEROFF e PEREIRA, 2008, p.318).

Tais reformas, realizadas em diferentes países do globo vem demonstrar uma tendência mundial de alterações ou revogação de mecanismos que regulamentam a carreira e o trabalho dos professores, influenciando mudanças também ocorridas em território brasileiro, com a introdução elementos como progressão na carreira com base em avaliação por desempenho realizada por meio de provas de aferição de conhecimentos da área de atuação e das políticas, legislação e programas dos governos.

2.1 TENDÊNCIAS E MUDANÇAS NA CARREIRA DOCENTE NO BRASIL

Falar em tendências e mudanças na carreira docente no Brasil é tratar de quase seis mil configurações de estatutos e regulamentos sobre o emprego e a carreira dos professores nos estados, distrito federal, municípios e da rede federal de ensino que devem seguir a legislação e as diretrizes definidas nacionalmente na criação ou alteração de suas normativas voltadas aos estatutos e planos de carreira dos professores. Em função da delimitação temporal dessa pesquisa (1995–2014), tomamos como referência inicial dos documentos norteadores e as legislações produzidas pela esfera federal sobre o tema²² a Constituição Federal de 1988.

Na década de 1980, durante o processo de redemocratização do país e, principalmente, ao longo do processo constituinte, se intensificaram os debates sobre a valorização da profissão docente no país, conforme destaca Abreu (2014), uma das consequências da organização dos professores que, por meio de greves, reivindicavam melhores condições de trabalho, aumento de salários e maiores investimentos na educação pública.

²² De acordo com Abreu (2013), a primeira lei brasileira a determinar a criação de estatutos que estruturassem a carreira dos professores (e do magistério) em cada sistema educacional foi instituída durante a ditadura civil-militar: a lei da Reforma do Ensino de 1º e 2º Graus (Lei 5.692/71).

Naquele contexto, a necessidade de planos de carreira para os professores e demais profissionais da educação aparece, na legislação nacional, inicialmente na Constituição Federal (BRASIL, 1988), enquanto um dos elementos de valorização desses profissionais, que passa a se constituir em um dos princípios do ensino ministrado no país.

No inciso V do Artigo 206, a Constituição Federal estabelece que a “valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas” (BRASIL, 1988).

Analisando a legislação nacional voltada à carreira docente, Abreu (2013) identifica, a partir da redemocratização, dois momentos: o primeiro engloba a redemocratização até o governo de Fernando Henrique Cardoso e o segundo refere-se ao período dos governos de Luís Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff. No primeiro momento, temos a Constituição Federal de 1988, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF) e a Resolução CEB/CNE 3/1997, que fixa diretrizes para a elaboração dos novos planos de carreira e de remuneração dos profissionais do magistério.

Assim como orienta o Artigo 206 da Constituição Federal, a obrigatoriedade da implementação de estatutos e planos de carreira para o magistério público continua a ser observada na legislação nacional a partir da segunda metade da década de 1990, sendo complementada pela exigência de readequação desses mecanismos aos preceitos de novos dispositivos definidos nacionalmente e à apresentação de diretrizes para a carreira dos professores. Em 1996, três normativas foram promulgadas com esses propósitos: a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996 (BRASIL, 1996c), a Emenda Constitucional 14 (BRASIL, 1996a), que cria o FUNDEF e a Lei nº 9.424/96, que regulamenta este fundo (Brasil, 1996b). No ano seguinte, a Resolução CEB/CNE 3/1997 fixa as diretrizes para os novos planos de carreira.

Em seu artigo 67, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (BRASIL, 1996c) determina, além da obrigatoriedade de estatutos e planos de carreira dos profissionais de educação, nos sistemas de ensino de todo o país, a definição de um piso salarial profissional, condições adequadas de trabalho e progressão funcional. Sobre este último, é importante salientar que é na LDB que surge, pela primeira vez, a menção sobre avaliação de desempenho dos profissionais da educação como critério para a progressão na carreira do magistério.

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

- I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III - piso salarial profissional;
- IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- VI - condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996c).

Ao regulamentar o FUNDEF, quatro dias após a promulgação da LDB, a Lei nº 9.424/96 estabelece, em seu artigo 9º, características dos planos de carreiras a serem dispostos por estados, distrito federal e municípios e prazo para sua criação.

Art. 9º. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão, no prazo de seis meses da vigência desta Lei, dispor de novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, de modo a assegurar:

- I - a remuneração condigna dos professores do ensino fundamental público, em efetivo exercício no magistério;
- II - o estímulo ao trabalho em sala de aula;
- III - a melhoria da qualidade do ensino.

§ 1º Os novos planos de carreira e remuneração do magistério deverão contemplar investimentos na capacitação dos professores leigos, os quais passarão a integrar quadro em extinção, de duração de cinco anos.

§ 2º Aos professores leigos é assegurado prazo de cinco anos para obtenção da habilitação necessária ao exercício das atividades docentes.

§ 3º A habilitação a que se refere o parágrafo anterior é condição para ingresso no quadro permanente da carreira conforme os novos planos de carreira e remuneração (BRASIL, 1996b).

Ao observar o artigo 9º, destacamos que, além da preocupação com a formação, a habilitação e a remuneração do magistério, a normativa traz a ideia de que os novos planos de carreira do magistério precisam assegurar a melhoria da qualidade do ensino, estando baseada na crença de que a aprendizagem e a qualidade do ensino ministrado dependem de características dos planos de carreira e dos professores.

A Resolução CEB/CNE 3/1997 (BRASIL, 1997), que fixa diretrizes para a elaboração dos novos planos de carreira e de remuneração do magistério, dispõe sobre o ingresso na carreira, o prazo para realização de concursos públicos, o estágio probatório, a formação mínima exigida para a docência, a implementação de programas de desenvolvimento profissional dos docentes em exercício, as jornadas de trabalho: com a garantia de um

percentual de 20% a 25% para atividades fora da sala de aula, mas que são imprescindíveis para seu trabalho, como a preparação de aulas, avaliações e suas correções.

No que tange à formação mínima para a docência, chama a atenção o fato da referida resolução estabelecer que, para a docência na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental, não se fazia necessária a formação em nível superior, ao contrário do disposto para os profissionais de suporte pedagógico e das demais etapas da educação básica.

Art. 4º. O exercício da docência na carreira de magistério exige, como qualificação mínima:

- I- ensino médio completo, na modalidade normal, para a docência na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental;
- II- ensino superior em curso de licenciatura, de graduação plena, com habilitações específicas em área própria, para a docência nas séries finais do ensino fundamental e no ensino médio;
- III- formação superior em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente, para a docência em áreas específicas das séries finais do ensino fundamental e do ensino médio. (BRASIL, 1997, p. 22987)

A avaliação de desempenho dos professores, disposta pela LDB, também se faz presente nas diretrizes para os novos planos de carreira do magistério. Em seu artigo V, a Resolução estabelece que a avaliação de desempenho se constitui como um “incentivo de progressão por qualificação de trabalho docente”.

VI- constituirão incentivos de progressão por qualificação de trabalho docente:

- a) a dedicação exclusiva ao cargo no sistema de ensino;
- b) o desempenho no trabalho, mediante avaliação segundo parâmetros de qualidade do exercício profissional, a serem definidos em cada sistema;
- c) a qualificação em instituições credenciadas;
- d) o tempo de serviço na função docente;
- e) avaliações periódicas de aferição de conhecimentos na área curricular em que o professor exerça a docência e de conhecimentos pedagógicos. (BRASIL, 1997, p. 22987)

Já o segundo momento da história da carreira docente no Brasil, no período pós-redemocratização, é marcado pela criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), a promulgação da Lei nº 11.738, de 2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica (BRASIL, 2008) e a Resolução CEB/CNE 2/2009, que fixa as diretrizes nacionais para os planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério da educação básica pública e ocorre a partir de 2006, com

alterações na Constituição Federal, na LDB e em diretrizes nacionais para os planos de carreira do magistério.

De acordo com Abreu (2014), ao longo do período em que os governos do Partido dos Trabalhadores (PT) estiveram na presidência da República, “[...] as modificações das diretrizes nacionais para a valorização docente pós 2006 responderam a demandas e reivindicações do movimento sindical” (p. 353), como por exemplo, na implantação do Piso Nacional do Magistério e na definição de tempo de jornada dos profissionais para elaboração e correção de atividades utilizadas em sala de aula.

No que se refere às alterações na Constituição, a Emenda Constitucional 53/2006 (BRASIL, 2006a), criou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), revogando o FUNDEF. O FUNDEB foi regulamentado pela Lei nº 11.494/2007 (BRASIL, 2007) e passou a incorporar os profissionais de toda a educação básica (enquanto o FUNDEF contemplava apenas professores do ensino fundamental público).

Art. 40. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar:

I - a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;

II - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;

III - a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.

Parágrafo único. Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas na melhoria da qualidade do ensino. (BRASIL, 2007, p.7)

Na definição sobre os novos planos de carreira e remuneração, o FUNDEB se diferencia do FUNDEF ao definir que esses regulamentos devem assegurar a integração entre o trabalho em sala de aula e a projeto pedagógico da escola (o FUNDEF não incorporava a dimensão da proposta da escola, focalizando no trabalho do professor em sala de aula), e se aproxima do FUNDEF na crença de que esses mecanismos podem assegurar a melhoria da qualidade do ensino (ideia também aplicada à formação continuada dos profissionais).

Alterações na LDB são promovidas pelas Leis 11.301/2006, 12.014/2009 (BRASIL, 2009a), 12.056/2009 (BRASIL, 2009b) e 12.796/2013 (BRASIL, 2013). As Leis 11.301/2006 e 12.014/2009 tratam, respectivamente, de definições acerca de funções do magistério e da discriminação de categorias de trabalhadores considerados como profissionais da educação.

A Lei nº 11.301/2006 dispõe que “são consideradas funções de magistério as exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades” (BRASIL, 2006b, p.2), contemplando, assim, não apenas professores em exercício nas salas de aula, mas profissionais que atuam na direção, assessoria e coordenação pedagógica.

Ao definir e discriminar as categorias de trabalhadores a serem considerados como profissionais da educação (e, com isso, serem contemplados pelas normativas do FUNDEB), a Lei nº 12.014/2009 estabelece a importância da formação e habilitação em áreas pedagógicas, de forma que:

Art. 61. Consideram-se profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, são:

I – professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio;

II – trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas;

III – trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim. (BRASIL, 2009a).

A Lei nº 12.056 de 13 de outubro de 2009, por sua vez, trata da formação inicial e continuada dos profissionais do magistério, dispondo que os entes federativos “em regime de colaboração, deverão promover a formação inicial, a continuada e a capacitação dos profissionais de magistério.” (BRASIL, 2009b, p.1). Sobre os usos de novas tecnologias, como o Ensino à Distância (EaD), a normativa estabelece que a formação inicial dos profissionais do magistério “dará preferência” ao ensino presencial, mas poderia ser complementada com o uso de ferramentas da EaD, enquanto a formação continuada e a capacitação desses profissionais poderão utilizar os recursos da EaD, não prescindindo de encontros presenciais.

A última alteração da LDB neste período é realizada pela Lei nº 12.796 de 4 de abril de 2013 (BRASIL, 2013), que modifica o Artigo 62, referente à formação de docentes da educação básica, no sentido de definir a necessidade dos entes federativos adotarem mecanismos que facilitem o acesso e a permanência em cursos de formação, em nível superior, para a docência da educação básica pública e de participarem de programa institucional de bolsa de iniciação à docência a estudantes matriculados em cursos de licenciatura. As novidades trazidas por essa lei constam na previsão de uma nota mínima, em exame aplicado a concluintes do ensino médio, como pré-requisito para ingresso em cursos de

formação de docentes e na previsão de que a União preste assistência técnica aos demais entes federativos “[...] na elaboração de concursos públicos para provimento de cargos dos profissionais da educação” (p.1).

Junto ao FUNDEB, duas normativas demandaram a elaboração ou readequação dos Planos de Cargos e Remuneração do magistério público no Brasil neste período: a Lei nº 11.738/08 e a Resolução CEB/CNE 2/09.

A Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008 regulamenta o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica, previsto no art. 62 da LDB. A partir da promulgação dessa lei, nenhum ente federativo poderá fixar o vencimento inicial das carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada máxima de 40 horas semanais, abaixo do valor do PSPN que, para a formação em nível médio, na modalidade normal (correspondente à formação para o exercício do magistério na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental) equivale ao valor mensal de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais).

Além do PSPN, cujo valor deverá ser atualizado²³ anualmente, a partir de janeiro de 2009, a referida lei dispõe sobre a composição da jornada de trabalho dos profissionais do magistério público e sobre os Planos de Carreira e Remuneração. No que se refere à jornada de trabalho, estipula que seja respeitado o limite de 2/3 de sua duração para a realização de atividades diretas com os estudantes, estabelecendo que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios elaborem ou adequem seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério, observando o preceito legal e constitucional do PSPN até 31 de dezembro de 2009.

A Resolução CEB/CNE, de 2 de maio de 2009, fixa Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, revogando a Resolução CEB/CNE 3/97. Além de dispor sobre a adequação dos Planos de Carreira, referente à Lei nº 11.738/2008, destaca a necessidade dos entes federativos incorporarem a participação dos profissionais do magistério em questões concernentes à carreira, como no processo de elaboração e avaliação do estágio probatório e da avaliação de desempenho, e ao seu trabalho cotidiano, “para estudar as condições de trabalho e prover políticas públicas voltadas ao bom desempenho profissional e à qualidade dos serviços educacionais prestados à comunidade” (BRASIL, 2009d, p.42).

²³ A atualização do valor do PSPN depende da variação do valor anual mínimo por aluno (referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano), definido nacionalmente, conforme a Lei no. 11.494 de 20 de junho de 2007 (BRASIL, 2007).

A formação e a titulação dos profissionais do magistério, além de serem mecanismos valorização para a diferenciação salarial e progressão na carreira, aparecem como elementos importantes a serem observados pelos entes federativos na elaboração e adequação de seus Planos de Carreira, de forma que devem, segundo o artigo 67, V, da Lei nº 9.394/96:

Art. 5º [...] XI - prover a formação dos profissionais da educação, de modo a atender às especificidades do exercício de suas atividades, bem como aos objetivos das diferentes etapas e modalidades da Educação Básica, sob os seguintes fundamentos:

- a) sólida formação inicial básica, que propicie o conhecimento dos fundamentos de suas competências de trabalho;
- b) associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados, capacitação em serviço e formação continuada;
- c) aproveitamento da formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades;
- d) aos educadores já em exercício, período reservado a estudos, planejamento e avaliação, a ser realizado durante a jornada de trabalho do profissional da educação (BRASIL, 1996c).

O processo de elaboração da avaliação de desempenho dos profissionais do magistério deve, de acordo com a referida Resolução, ser realizado com base no princípio de participação democrática, com o envolvimento dos profissionais do magistério, devendo ser constituída pelo ente federativo e voltada “à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional ou do sistema” (*idem*) de maneira:

[...] que leve em conta, entre outros fatores, a objetividade, que é a escolha de requisitos que possibilitem a análise de indicadores qualitativos e quantitativos; e a transparência, que assegura que o resultado da avaliação possa ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores, com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional. (BRASIL, 2009d, p.42)

O **quadro 1**, apresentado a seguir, identifica os aspectos da legislação nacional destacados como essenciais por Abreu (2013) para se compreender as alterações pelas quais passou as normativas relativas à carreira docente, no Brasil, organizadas em dois momentos distintos:

Quadro 1 – Normativas da carreira docente no Brasil, a partir da redemocratização

1º momento: da redemocratização até o governo de Fernando Henrique Cardoso	2º momento: governos de Luís Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff
Constituição Federal de 1988	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB)
Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB)	Lei 11.738, de 2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica
Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF)	Resolução CEB/CNE 2/2009, que fixa as diretrizes nacionais para os planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério da educação básica pública.
Resolução CEB/CNE 3/1997	

FONTE: ABREU (2013). Elaboração própria.

As alterações nas regras sobre a carreira docente não são de exclusividade das diretrizes e leis nacionais. Vários estudos (ABREU, 2013; GATTI, BARRETO e ANDRÉ, 2011; TREIN, GIL, 2015) têm mostrado uma série de reformulações e elaboração de novos planos de carreira do magistério, a partir da década de 1990 que nem sempre são consequência da legislação nacional. Como as Resoluções não possuem poder de lei, muitas vezes não são incorporadas aos planos de carreira de estados e municípios, e muitos desses regulamentos são construídos com base nas diretrizes do governo em exercício na entidade federativa.

Apesar de observarem avanços, Gatti, Barreto e André (2011) destacam que as alterações na legislação e outras diretrizes nacionais ainda não foram incorporadas nos Planos de Carreira do Magistério de vários estados e municípios. Além da situação dessas normatizações muitas vezes não serem incorporadas, Trein e Gil (2015, p.5) destacam que há planos de carreira que já estavam em processo de elaboração e discussão antes do preceito da lei federal, como é o caso de Belo Horizonte, que aprovou o Plano de carreira do magistério três dias após a promulgação do FUNDEF.

Entretanto, Gatti, Barreto e André (2011) ressaltam que, mesmo sem incorporar diretrizes nacionais em suas legislações, é possível notar a ocorrência de grandes ou demoradas discussões dos governos em torno dos planos, nos últimos anos, o que pode ser observado por “sucessivas e recentes alterações nesses planos contidas em suas reformulações normativas em vários momentos” (p.260).

Com metodologia diferente da utilizada por Cuenca (2015), tomando como base o ano da promulgação dos Planos de Carreira do Magistério, os estudos mencionados anteriormente (ABREU, 2013; TREIN, GIL, 2015) também têm analisado as iniciativas de elaboração e alteração de planos de carreira do magistério em estados e municípios brasileiros, constatando que:

Entre os planos de carreira do magistério das 27 UFs, 4 são anteriores à LDB de 1996; 16 foram elaborados entre a LDB e o FUNDEF, em 1996, e a criação do FUNDEB, em 2006; e 7 são posteriores a 2006, dos quais, somente 2 após a Lei do piso nacional, de 2008. De 5.532 Municípios, apenas 43% declararam ao MEC possuir plano de carreira implementado para seus profissionais do magistério (ABREU, 2013, p.59).

Com base no ano da promulgação dos planos de carreira no país, Trein e Gil (2015) identificaram que, em se tratando dos estados e do Distrito Federal, o plano de carreira do magistério mais antigo em vigência no país é do Estado do Rio Grande do Sul, formulado em 1974 e que vem, ao longo das décadas, sendo readequado a fim de cumprir com a legislação federal e as especificidades do contexto do governo local. Ainda no tocante aos estados, os autores observaram que o plano de carreira do magistério mais recente é o do estado do Tocantins, implementado no ano de 2014²⁴.

Nas capitais analisadas por esses autores, o Plano de carreira do magistério mais antigo é o de Porto Alegre, promulgado em 1988 e o mais recente, o do Rio de Janeiro, de 2013. Além do levantamento da data de promulgação dos planos de carreira, Trein e Gil (2015) compararam essas datas aos anos das normativas federais sobre o tema e concluíram que a maioria dos planos de carreira por eles estudados foram elaborados no Governo de Fernando Henrique Cardoso (1995–2002), com o advento da LDB, do FUNDEF e da Resolução CEB/CNE 3/1997, período que, conforme Abreu (2013; 2014), corresponde ao primeiro momento de reorganização da carreira docente no Brasil redemocratizado.

Entre os planos das redes estaduais, temos: Espírito Santo (1998), Pernambuco (1998), Mato Grosso (1998), Acre (1999), Mato Grosso do Sul (2000), Alagoas (2000), Sergipe (2001), Goiás (2001), Bahia (2002), Paraíba (2003), Paraná (2004), Amapá (2005), Rio Grande do Norte (2006) e Piauí (2006). Já entre as capitais: Belo Horizonte (1996), Maceió (1998), Campo Grande (1998), Recife (1999), Goiânia (2000), Teresina (2001), Curitiba (2001), Aracaju (2001), Salvador (2004), Natal (2004), Palmas (2006), Vitória (2006) e Manaus (2007) (TREIN, GIL, 2015, p.5).

²⁴ O Plano de Carreira do Magistério anterior datava de 2004.

Logo após a promulgação do FUNDEB, no Governo Lula, esses autores destacam que não observaram novos planos de carreira do magistério nos estados. Já nas capitais, novos planos de carreira são aprovados em Fortaleza (2007), São Paulo (2007) e São Luís (2008). No que se refere à legislação mais recente, após a promulgação do PNPS, em 2008 e a Resolução CEB/CNE 2/2009, estados e capitais elaboraram novos Planos de Carreira do Magistério. São os casos de: Boa Vista (2009), Pará (2010), Minas Gerais (2010), Rondônia (2012), Roraima (2013), Brasília (2013), Maranhão (2013), Amazonas (2013), Tocantins (2014), Porto Velho (2009), João Pessoa (2010), Cuiabá (2010), Rio Branco (2012) e Rio de Janeiro (2013).

Ao verificar e analisar alterações nos planos de carreira nos estados brasileiros, estudos como o de Gatti, Barreto e André (2011) e Abreu (2014) destacam como novos elementos (tais como avaliação de desempenho e pagamento de bônus) veem sendo introduzidos nos mecanismos de regulamentação da carreira docente no Brasil, ao mesmo tempo em que os entes federativos precisam adequar ou reformular os planos de carreira do magistério público às normativas nacionais. Nesse contexto, a rede de ensino do estado de São Paulo, a maior rede pública de ensino do país, também vem, ao longo das duas últimas décadas, alterando o plano de carreira do magistério e inserindo novos elementos, que serão caracterizados e analisados nos próximos capítulos.

3 MODERNIZAR E RACIONALIZAR O SISTEMA PARA RECONHECER E VALORIZAR O PROFISSIONAL: UM ESTUDO DOS PLANOS DE CARREIRA DOCENTE DAS GESTÕES COVAS E ALCKMIN (1995-2006)

No presente capítulo, apresento e analiso os documentos legais relacionados ao estatuto e ao plano de carreira do magistério da rede de ensino do estado de São Paulo ao longo de três mandatos: no primeiro mandato de Mário Covas Júnior (1995-1998), do PSDB, no segundo mandato de Covas (1999-2002), período em que vice-governador, Geraldo Alckmin, precisou assumir o Executivo paulista em função do afastamento e falecimento do titular (em fevereiro de 2011) e no segundo mandato de Alckmin (2003-2006), reeleito em 2002 e que permanece no cargo até meados de 2006, quando se afasta para se candidatar à Presidência da República.

Este período é marcado pela longa permanência dos Secretários de Educação no cargo, com Rose Neubauer, entre 1995 e 2002, e Gabriel Chalita entre 2002 e 2006, o que possibilitou a continuidade de propostas e alterações no emprego e trabalho do magistério paulista, a promulgação do novo plano de carreira e a introdução de novos elementos na vida profissional dos docentes, como a instituição de bônus e premiações ancoradas em indicadores de frequência dos profissionais, mecanismos que trataremos mais detalhadamente a seguir.

3.1 O GOVERNO DE MÁRIO COVAS JR. (1995 – 1998): A PRODUTIVIDADE DA REDE ESTADUAL DE ENSINO E A “MODERNIZAÇÃO” DA CARREIRA DOCENTE

Uma série de estudos²⁵ foi produzida sobre a educação no governo de Mário Covas Jr. que, com base em um discurso de modernização no Estado, dá início, em 1 de janeiro de 1995 a alterações na organização da rede estadual de ensino²⁶, nas políticas educacionais e no Estatuto do Magistério paulista, implementado em 1985 por meio da Lei Complementar nº444 de 27 de dezembro de 1985 (SÃO PAULO, 1985). À frente da Secretaria da Educação, é

²⁵ Como as pesquisas de Adrião (2001), Souza (1999, 2002) e Oliveira (1999).

²⁶ O Programa de Reorganização da rede estadual consistiu em estabelecer que as escolas atendessem os estudantes conforme as etapas de ensino. Dessa forma, a rede estadual de ensino passou a ter três tipos de escolas: de 1ª à 4ª série; de 5ª à 8ª série e escolas de ensino médio.

nomeada a Professora Rose Neubauer, que fica no cargo até abril de 2002, sendo, até o presente momento, a titular da pasta com maior tempo nessa função. Durante este governo, foram promulgadas 30 normativas (**Anexo A**) direcionadas à vida profissional do corpo docente das escolas da rede estadual paulista.

Logo no início do mandato, a Secretaria de Estado da Educação (SEE) apresenta, no Comunicado SE de 22 de março de 1995 (SÃO PAULO, 1995n), um diagnóstico sobre a educação na rede estadual e apresenta as diretrizes que seriam adotadas para o período de 1995 a 1998. Baseada no discurso da modernidade como definidora das ações a serem tomadas pelo Estado, a SE aponta que a “falta de racionalidade na administração pública” (*idem*, p.9) é um dos causadores dos problemas da rede de ensino.

Para atender adequadamente às demandas de um Estado com um perfil moderno, industrializado, ágil na absorção dos novos modelos de produção e das novas tecnologias, as últimas administrações deveriam ter investido maciçamente num sistema de prestação de serviços públicos moderno, racional, bem equipado, eficiente e bem remunerado, de modo a atrair profissionais capacitados e comprometidos com a prestação de um serviço de boa qualidade, notadamente no que se refere aqueles do setor educacional (SÃO PAULO, 1995n, p.8)

Em relação aos professores, o Comunicado SE de 22 de março de 1995 (SÃO PAULO, 1995n) aponta uma série de problemas a serem enfrentados: a jornada de trabalho diferenciada entre professores pertencentes a quadro de escolas categorizadas como comum e como escolas padrão; problemas de fixação de docente em um único estabelecimento escolar; a formação e atualização insuficiente dos recursos humanos e a política de remuneração da Secretaria, considerada “inadequada e injusta”, devido a gratificações que provocariam desigualdade de tratamento entre os docentes. Ainda sobre a política salarial, o comunicado aponta que ela “não estimula a valorização do pessoal, uma vez que praticamente inexistente evolução na carreira por mérito” (SÃO PAULO, 1995n, p.9), o que, provocaria evasão de servidores e aposentadorias precoces, uma vez que a diferença entre níveis hierárquicos de início e fim de carreira era pequena.

A grande diretriz é a revolução na produtividade de recursos públicos que, por meio de racionalização, reforma da estrutura administrativa, descentralização, desconcentração e mudanças nos padrões de gestão pressupõem a liberação e captação de recursos que permitam uma política salarial de valorização do pessoal do magistério.

A recuperação salarial dos docentes e profissionais da área educacional foi uma prioridade desta administração, de acordo com o governo (SÃO PAULO, 1996g).

Considerando a política salarial dos governos anteriores como desestimuladora do desempenho do professor, o governo Covas vincula o aumento salarial à melhoria de desempenho, implementando uma nova política. A vinculação entre salário e desempenho é considerada o ponto de honra dessa administração e um dos elementos da nova política de recursos humanos implementada por este governo. Ao considerar que o profissional da educação é o responsável pelos resultados das políticas educacionais, o governo promete que esse profissional será “respeitado, reconhecido e estimulado” (SÃO PAULO, 1995n, p.10), de forma a viabilizar a revolução no campo da educação a que se propõe:

Com um profissional desencantado, desacreditado e desconfiado não há possibilidade alguma de se fazer uma revolução no campo da Educação, capaz de virar a educação paulista pelo avesso e dar a São Paulo um sistema de ensino à altura dos padrões de desenvolvimento do Estado mais rico da Federação. (SÃO PAULO, 1995n, p.10)

No relatório de 1995 (SÃO PAULO, 1996g), a Secretaria de Educação considera que um dos principais atos da gestão Mario Covas foi a criação da comissão técnica intersecretarias, que atuou junto ao gabinete da Secretária da Educação e elaborou propostas (naquele momento em discussão) para um novo plano de carreira para o magistério público estadual, com base nos estudos que realizou. Em abril de 1995, os profissionais da educação fizeram uma greve e, segundo a Secretaria, os representantes sindicais foram recebidos pelo governo.

A introdução de novos padrões de gestão, dentre as quais a nova política salarial docente, na Secretaria de Educação é vista (SÃO PAULO, 1996g) como investimento na qualidade do ensino público, criando condições à superação do quadro de fracasso escolar. Entre as medidas para essa superação, estão o acréscimo de duas horas semanais remuneradas aos professores para execução de trabalho pedagógico coletivo na escola e o programa de capacitação, de forma que “todos os professores tenham oportunidade de reciclagem periódica com o objetivo de melhorar o seu desempenho profissional” (*idem*, p.19) e a utilização dos resultados do Sistema de Avaliação de Rendimento Escolar do Estado de São Paulo (SARESP) na capacitação dos professores. De acordo com a Secretaria de Educação, os dados do SARESP fornecem subsídios às equipes técnicas das delegacias de ensino, de forma a identificar e intervir nas escolas com “dificuldades pedagógicas, bem como **refletem** as necessidades de aperfeiçoamento dos docentes” (SÃO PAULO, 1996g, p.19, grifo nosso).

Vistas como necessárias para a implantação das políticas da Secretaria de Educação, as ações de formação continuada de professores devem ser vinculadas às reais necessidades dos participantes e de sua prática profissional, rompendo com as formas tradicionais de formação de professores. Nesse sentido, o Programa de Educação Continuada (PEC) materializa a preocupação da Secretaria com a formação dos profissionais da educação e a implementação de sua política educacional. Realizado em parceria com várias universidades e instituições de ensino, até dezembro de 1997, o PEC contemplou mais de 75 mil profissionais do ensino fundamental e delegacias de ensino (SÃO PAULO, 1998f).

Em Dezembro de 1997, foi aprovado o novo plano de carreira do magistério (LC n.836/97), dispositivo que, segundo o governo estadual, “valoriza o profissional do magistério e melhora suas condições de trabalho.” (*idem*, p.12). Apesar dos esforços e interesse em alterar a legislação trabalhista do magistério, realizados desde o primeiro dia de governo de Mário Covas, a referida lei complementar surge²⁷ com a finalidade de adequar a legislação estadual à Lei Federal 9394/96 (LDB) e à Lei Federal 9424/96 (FUNDEF), sendo implementada em 1º de fevereiro de 1998,

O Plano de Carreira para os integrantes do Quadro do Magistério traduziu e concretizou uma das metas mais importantes da atual gestão estadual - a Valorização do Magistério Público Paulista - uma vez que assegurou remuneração mais condigna, estímulos ao desempenho da profissão e incentivos para o aperfeiçoamento profissional garantindo melhores condições de trabalho (SÃO PAULO, 1999e, p. 19).

Ao pesquisar junto ao Departamento de Documentação e Informação da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (DDI/ALESP) sobre os atos normativos emanados por esse governo e direcionados aos docentes, localizamos 13 Leis e 17 Decretos. Tais atos diziam respeito às normas que regem os pedidos de afastamentos, as categorias de vencimentos, a carga horária dos docentes e a função dos estagiários, indicando uma série de mudanças concernentes às condições de trabalho do magistério junto ao Estado.

A seguir, apresento e analiso estes atos normativos, iniciando pelo Plano de Carreira para o Magistério Público Estadual, cujo processo de reformulação começou a se desenhar na primeira normativa promulgada pelo governo, no primeiro dia de mandato.

²⁷ “Fruto de estudos e negociações intensivos com os Sindicatos da categoria e de consultas à rede de ensino” (SÃO PAULO, 1999d, p. 19).

3.1.1 O plano de carreira do magistério em foco: o docente e o eficaz desempenho de sua “honrosa função”

A elaboração de um novo Plano de Carreira do Magistério, substituindo o Estatuto do Magistério traduzido na Lei Complementar nº444, de 27/12/1985, esteve presente desde o primeiro dia do Governo Covas, dado que, em primeiro de janeiro de 1995, data em que assume o Executivo paulista, é instituído, por meio do Decreto nº 39.899, a Comissão Técnica para elaborar a alteração no Plano de Carreira para o Magistério Público Estadual e pessoal do Quadro de Apoio Escolar. Esta Comissão contou com a participação de representantes da Secretaria de Educação, de cada sindicato representativo dos funcionários (supervisores, diretores e professores) da Secretaria da Educação²⁸, da Secretaria de Economia e Planejamento, da Secretaria da Fazenda e Secretaria da Administração e Modernização do Serviço Público. Evidencia-se, assim, a disposição de alterar as bases da legislação vigente, buscando-se garantir correspondência com o delineamento da gestão pública estadual por meio da presença de representantes de secretarias vinculadas à redefinição das políticas públicas do estado²⁹. Essa Comissão deveria concluir os trabalhos no prazo de 90 dias, a contar da sua instalação, o que não ocorreu, resultando em prorrogação por mais 90 dias, a partir de sete de julho de 1995, por meio do Decreto nº 40.175, de 7 de julho de 1995 (SÃO PAULO, 1995g).

Quase dois anos após, em 26 de novembro de 1997, o objetivo do governo estadual de elaborar um novo plano de carreira do magistério ganha materialidade por meio do Projeto de Lei Complementar nº38/1997 (SÃO PAULO, 1997g). Na mensagem destinada ao Presidente da ALESP, que acompanha o referido Projeto de Lei Complementar, o governador Mário Covas justifica que o objetivo do governo com o novo Plano de Carreira do Magistério era o de adaptar a legislação estadual às diretrizes da esfera federal, presentes na Emenda Constitucional nº14, de 12/09/1996³⁰; a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº9394, de 20/12/1996) e a Lei nº9424, de 24/12/1996, que dispõe sobre o Fundo de

²⁸ São eles: Sindicato dos Supervisores de Ensino do Magistério Oficial no Estado de São Paulo (APASE), Sindicato dos Especialistas de Educação do Magistério Oficial do Estado de São Paulo (UDEM), Centro do Professorado Paulista (CPP) e Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (APEOESP).

²⁹ Por meio do Decreto n. 34.917/1992 havia sido criada Comissão semelhante pelo então governador Luiz Antonio Fleury Filho, que naquele momento não produziu propostas, daí a homologação do novo Decreto (Decreto nº 39.899/1995).

³⁰ A Emenda Constitucional nº14, de 12/09/1996 (BRASIL, 1996a) trata da aplicação de recursos provenientes da arrecadação de impostos na educação, a obrigatoriedade do ensino fundamental gratuito, a progressiva universalização do ensino médio gratuito e a organização e responsabilidade de união, estados e municípios na oferta do ensino público.

Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério (FUNDEF) e o Projeto governamental é decorrente de “minuciosos estudos técnicos realizados, em conjunto, pela Secretaria da Educação e pela Secretaria da Administração e Modernização do Serviço Público, **precedidos de amplos entendimentos com as entidades representativas do setor**” (SÃO PAULO, 1997g, grifos meus).

Entretanto, em discordância com a declaração do governador, as entidades representativas do magistério afirmam que não participaram da elaboração da versão do texto que foi enviado à apreciação e votação do Legislativo Estadual, contrariando o que havia sido estabelecido em tratativas anteriores, que definiam a participação de integrantes dessas entidades nas Comissões Técnicas, criadas pelos Decretos nº 39.899/1995 e nº 40.175/1995 para concepção do novo Plano de Carreira do Magistério. As entidades representativas do Magistério discordaram do Projeto de Lei Complementar nº38/1997 (SÃO PAULO, 1997g) em relação a três pontos: os níveis de carreira, a jornada de trabalho e a diferença salarial entre docentes dos anos iniciais e finais do ensino fundamental, o que evidencia a sua ausência na produção da proposta enviada à ALESP (ROSSETTI, 1997).

Em relação aos níveis de carreira, enquanto o governo propôs cinco níveis para professores, as entidades reivindicaram mais. A jornada de trabalho proposta pelo governo, de 30 horas, sendo que 25 seriam dentro da sala de aula e cinco fora, com possibilidade de mais 10 horas de aula, também não atendia aos ensejos dos representantes da categoria, que consideravam ideal a jornada de 20 horas em sala de aula, 10 horas na escola, mas fora de sala e mais 10 horas de trabalho individual, bem como uma diferença maior entre o salário de docentes dos anos iniciais e finais do ensino fundamental, que foi proposta pelo governo e contestada pela APEOESP, o sindicato dos docentes.

Por meio do detalhamento de algumas das medidas do projeto, como estabelecimento de novas jornadas de trabalho para a categoria do Magistério, a simplificação do sistema retributivo que, ao reduzir o número de faixas e níveis na escala de vencimentos da categoria, conduziria a uma variação salarial mais adequada e a elevação do salário-base, baseada na incorporação de gratificações e abonos aos vencimentos do pessoal do Magistério, o governador mostrava-se convicto de que as medidas propostas contribuiriam “decisivamente para restituir ao magistério condições para o eficaz desempenho de sua honrosa função institucional” (SÃO PAULO, 1998f, p.1).

Com a aprovação do referido Projeto, o Plano de Carreira, vencimentos e salários para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação se materializou na Lei

Complementar nº836, de 30/12/1997³¹ (SÃO PAULO, 1997e), que revogou, entre outras normativas³²:

- a) os artigos 21, 27, 28, os §§ 1º e 2º do artigo 45 e os artigos 46 a 56 da Lei Complementar nº 444, de 27 de dezembro de 1985, que tratam da designação de docentes para o cargo de vice-diretor de escola (artigo 21); das jornadas de trabalho docente (artigos 27 e 28); da Classificação para Atribuição de Classes e/ou Aulas (§§ 1º e 2º do artigo 45) e da promoção, progressão funcional e do adicional do magistério (artigos 46 a 56);
- b) o inciso X e o § 2º do artigo 3º e o artigo 4º da Lei Complementar nº 788, de 27 de dezembro de 1994, que instituiu gratificação e complementação de piso;
- c) a Lei Complementar nº 796, de 25 de outubro de 1995, que dispõe de reclassificação de classe e complementação de piso dos integrantes da série de classes de docentes e das classes de especialistas de educação do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação;
- d) os artigos 1º, 2º e 3º da Lei Complementar nº 798, de 7 de novembro de 1995, que trata de elevação de referências iniciais e finais da escala de vencimentos e concede complementação de piso;
- e) a Lei Complementar nº 799, de 7 de novembro de 1995, que concede complementação de piso aos docentes integrantes do Quadro do Magistério e;
- f) a Lei Complementar nº 820, de 18 de novembro de 1996, que institui gratificação para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação.

As alterações realizadas pela Lei Complementar nº836/1997 no enquadramento das classes do Quadro do Magistério e na escala de vencimentos das classes de docentes, que passou a ser composta por uma faixa e cinco níveis (contra as 10 referências e cinco graus da legislação anterior), de acordo com a Jornada de Trabalho, significaram a redução de possibilidades de evolução na carreira. De acordo com a Lei Complementar nº 798/1995, normativa em vigência naquele momento, um Professor I³³ poderia progredir na carreira no interior das referências da escala de vencimentos, que iam de A (correspondente ao vencimento inicial da carreira) a E (correspondente aos vencimentos mais elevados), em função de elas serem compostas por graus, nos quais é possível progredir por tempo de

³¹ A Lei Complementar nº836, de 30/12/1997 é, até o presente momento, a principal normativa que rege a carreira do magistério na rede de ensino do Estado de São Paulo e que substituiu, no que tange a essa função, a Lei Complementar nº444 de 27/12/1985 que, apesar de não ter sido revogada, passou a tratar de questões indiretamente ligadas à relação de trabalho entre os profissionais do magistério e o Estado de São Paulo.

³² Como a Lei Complementar nº 725/1993, que criou o cargo de vice-diretor e tratou da designação para o cargo; a Lei Complementar nº 737/1993, que instituiu Gratificação de Função para os integrantes da classe de Delegado de Ensino; os artigos 1º e 2º da Lei Complementar nº 744/1993, que dispuseram sobre Gratificação de Função para supervisor de ensino;

³³ Docente que atua na pré-escola e nas séries iniciais do ensino fundamental.

serviço, e também de uma referência a outra, com base em titulação e atribuição de pontos, em função de sua frequência. Na nova legislação, como Professor de Educação Básica I, poderia apenas progredir a outro Nível (I ao V), em função da existência de uma única faixa para sua classe, sem a existência de graus.

Os critérios para evolução na carreira também sofreram alterações com a revogação dos artigos referentes à promoção, à progressão funcional e ao adicional do magistério, instituídos e em vigência desde a Lei Complementar n.444/1985 (SÃO PAULO, 1985) e que deveriam contribuir para a melhoria dos vencimentos dos docentes. A promoção consistia na passagem para outro grau, na mesma referência, com base no tempo no cargo, e por elevação de uma referência numérica, em função de merecimento. Na promoção por antiguidade, o docente que completasse 10 anos no serviço público estadual seria promovido ao Grau B; 15 anos, Grau C; 20 anos, D e 25 anos, Grau E. A promoção por merecimento baseava-se na assiduidade do servidor ou funcionário: até quatro ausências, ele somava 1 ponto por ano e de cinco a 10 ausências, 0,5 pontos por ano. A cada cinco pontos, o servidor ou funcionário era promovido à referência numérica superior.

Já a Progressão Funcional referia-se à mudança para nível de retribuição mais elevado na classe com base na acumulação de pontos atribuídos pela apresentação de documentação relativa à: a) habilitação em cursos de licenciatura (no caso do Professor I, 10 pontos para licenciatura de 1º grau e 20 pontos para licenciatura plena; o Professor II receberia 10 pontos para licenciatura plena); b) conclusão de mestrado (10 pontos) ou de doutorado (20 pontos) e c) conclusão de cursos de especialização e/ou aperfeiçoamento (três pontos, se os cursos tiverem duração mínima de 180 horas) e de extensão cultural (0,5 ponto para cursos com duração mínima de 30 horas). A cada cinco pontos, o servidor ou o funcionário era enquadrado na referência numérica superior àquela em que se encontrasse. Na atribuição de pontos relativa ao item c, fazia-se necessário respeitar o interstício de 10 anos a cada cinco pontos atribuídos.

O Adicional de Magistério consistia na atribuição de 2,5 pontos por ano de exercício em atividade de Magistério, pontos que eram registrados sob a denominação de “pontos de adicional de Magistério” e que, ao completarem cinco pontos, permitiam o enquadramento do funcionário ou do servidor na referência numérica imediatamente superior àquela em que se encontrassem.

A Lei Complementar nº836/1997 redefine a progressão na carreira por meio da Evolução Funcional que, segundo o artigo 18, consiste na “passagem do integrante do Quadro do Magistério 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, 1997e, p.2). As duas modalidades de Evolução Funcional – pela via acadêmica e pela via não-acadêmica – permitem que os profissionais do magistério evoluam em diferentes momentos de sua trajetória profissional.

Os artigos 20 e 21 dispõem sobre as duas modalidades de Evolução Funcional criadas pela referida lei complementar. A Evolução Funcional pela via acadêmica, objeto do artigo 20, “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, 1997e, p.2).

A Evolução Funcional pela via não-acadêmica, estabelecida pelo artigo 21, dispõe que ela ocorre por meio do Fator Atualização, do Fator Aperfeiçoamento³⁴ e do Fator Produção Profissional³⁵, “considerados, para efeitos desta lei complementar, indicadores do crescimento da capacidade, da qualidade e da produtividade do trabalho do profissional do magistério” (SÃO PAULO, 1997e, p.2). Esses fatores possuem peso diferenciado, de acordo com os níveis das classes, de forma que, nos níveis iniciais os Fatores Aperfeiçoamento e Atualização terão maior ponderação do que o Fator Produção Profissional, situação que se inverte em relação aos níveis finais. Além disso, devem ser cumpridos interstícios mínimos para Evolução Funcional por meio da via não-acadêmica: 4 anos para passar do Nível I para o Nível II; 4 anos do Nível II ao III, 5 anos do Nível III para o IV e 5 anos do Nível IV para o V.

Ainda sobre a Evolução Funcional, o artigo 25 institui junto à Secretaria da Educação a Comissão de Gestão da Carreira, que tem por objetivo propor critérios e determinar procedimentos para a Evolução Funcional dos Integrantes do Quadro do Magistério. O Decreto n° 43.047 de 22/04/1998, que dispõe sobre a Comissão de Gestão da Carreira, estabelece dentre suas atribuições: estabelecer metodologias para acompanhamento do processo de Evolução Funcional, fixar normas para a caracterização e composição dos fatores da Evolução pela via não-acadêmica, bem como os critérios de pontuação e elaborar instrumentos para acompanhamento e registro dos documentos relativos à Evolução Funcional. A Comissão de Gestão da Carreira seria composta por: quatro representantes da Secretaria da Educação, um representante da Secretaria da Administração e Modernização do

³⁴ Para Evolução Funcional, com base no Fator Atualização e do Fator Aperfeiçoamento, são considerados os estágios e cursos de formação complementar com duração superior de 30 horas, referentes ao seu campo de atuação e realizados pela Secretaria da Educação ou por outras instituições reconhecidas.

³⁵ Consideram-se componentes do Fator Produção Profissional as produções individuais e coletivas realizadas pelo profissional do magistério, em seu campo de atuação.

Serviço Público, um representante da UDEMO, um representante da APEOESP, um representante do CPP, um representante da APASE e um representante do CEE.

As Jornadas Semanais de Trabalho Docente, instituídas pela Lei Complementar nº 444/1985, foram modificadas no que tange à diversidade e composição das jornadas. Em relação à diversidade das jornadas, reduz de três para duas e, em sua composição, estabelece especificidades em relação ao período destinado para realização de outras atividades da docência, conforme podemos observar no **quadro 2**, a seguir:

Quadro 2 – Jornadas Semanais de Trabalho Docente - Leis Complementares nº 444/1985 e nº836/1997

Lei Complementar nº 444/1985				Lei Complementar nº836/1997				
Jornada	Duração	Composição		Jornada	Duração	Composição		
		Hora - Aula	Hora – Atividade			Atividade com alunos	Trabalho pedagógico	
Integral	40h	67 a 80% da jornada	20 a 33% da jornada				Atividade Coletiva	Livre escolha
Completa	30h			Básica	30h	25h	2h	3h
Parcial	20h			Inicial	24h	20h	2h	2h

Fonte: SÃO PAULO (1997e)

A Lei Complementar nº836/1997 especifica o número de horas destinadas ao trabalho pedagógico, enquanto na normativa anterior o período da realização de atividades semelhantes (nomeadas como Hora-Atividade) apresentava-se com duração variável, o que poderia indicar uma desigualdade de condições de trabalho para os docentes. Além disso, ao determinar que o Trabalho Pedagógico seja realizado por meio de duas formas (atividades coletivas na escola e atividades individuais, em local de livre escolha do docente), especificando a duração de cada uma delas, a normativa tenta garantir condições para a realização do trabalho pedagógico coletivo na escola.

Além do Plano de Carreira do Magistério (SÃO PAULO, 1997e), que reestruturou as passagens dos níveis de promoção em uma política que visou a modernização e racionalização do sistema de ensino, o governo legislou sobre temas específicos, como ingresso, jornadas e remuneração, que serão melhor detalhados nos próximos itens.

3.1.2 A entrada e a permanência: um estudo do ingresso e das jornadas de trabalho docente no governo...

As normativas direcionadas, especificamente, ao ingresso de docentes na rede estadual paulista, referem-se às regras de contratação de professores não-efetivos, contratados temporariamente para substituir professores titulares em diversas situações de afastamento do cargo. Sobre a admissão de docentes por período determinado (período que não deveria ultrapassar a duração do ano letivo), o Decreto n.º 42.965, de 27/03/98 estabelece que essa admissão deve ser precedida de processo seletivo público, realizado por meio de classificação por tempo de serviço e títulos³⁶, e estar prevista após o esgotamento de possibilidades de atribuição de classes e/ou aulas aos titulares de cargos e aos ocupantes de funções-atividades³⁷.

Essa normativa estabelece que os requisitos para a admissão de docentes para as funções-atividades de Professor Educação Básica I e de Professor Educação Básica II são os mesmos que para os ocupantes dos referidos cargos, exceto quando houver insuficiência de pessoal docente devidamente habilitado. Neste caso, a Secretaria da Educação, poderia estabelecer outros critérios para a admissão desses docentes, para evitar que os estudantes ficassem sem professores.

O Decreto n.º 43.630, de 17/11/1998, altera o Decreto n.º 42.965/98, ao estabelecer que os requisitos para admissão não são aplicáveis aos docentes ocupantes de função-atividade que foram admitidos em caráter temporário para atuação em aulas livres, substituição em cargos vagos ou de cargos cujos titulares encontram-se afastados por período não determinado.

As jornadas de trabalho foram alteradas também em função de garantir condições para a efetividade da reorganização das escolas da rede estadual, a ser implantada a partir de 1º de fevereiro de 1996, o governo dispôs, por meio do Decreto n. 40.510 de 04/12/1995, cinco horas de trabalho diário para os estudantes do período diurno e definiu normas para o cumprimento dessa carga horária aos docentes.

Os Professores I e III de Educação Especial, com carga de 30 horas-aula e na regência de uma única classe, teriam direito a duas horas de trabalho pedagógico, na escola e oito

³⁶ A forma de realização do processo seletivo público foi disciplinada pela Resolução SE n.º 63 de 04/05/1998.

³⁷ Ocupante de função-atividade é o profissional que não é titular do cargo, sendo contratado para a substituir servidores titulares em períodos de afastamento.

horas-atividade, em local de livre escolha. Aos Professores I, II e III, o referido Decreto definiu que, além das respectivas jornadas de trabalho, esses profissionais poderiam ter carga suplementar atribuída para complementação de duas horas para desenvolvimento de trabalho pedagógico coletivo e até três horas para projetos de reforço e recuperação de alunos.

As jornadas de trabalho do pessoal docente do Quadro do Magistério também são objeto do Decreto nº 42.965 de 27/03/1998, que dispõe sobre o provimento do cargo de docente em Jornada Inicial de Trabalho e a possibilidade de o docente titular de cargo optar por jornada de trabalho diversa daquela em que estiver incluído, caso haja disponibilidade de aulas e classes. Para o ano letivo de 1998, o docente titular interessado em alterar sua jornada, poderia fazê-lo no início do processo de atribuição de classes e/ou aulas enquanto, nos anos seguintes, isso seria possível no momento da inscrição para esse processo.

O referido Decreto dispõe também sobre a carga horária do docente titular de cargo, a acumulação de cargos dos docentes ocupantes de funções-atividades e a admissão de docentes por período determinado. A carga horária do docente titular de cargo, limitada à 40 horas semanais, é composta de Jornada de trabalho, definida pela Lei Complementar nº836/1997 e carga suplementar, que pode ser realizada em outra etapa de ensino³⁸. Assim como o definido para a Jornada de Trabalho, a carga suplementar de trabalho também tem previstas horas voltadas à realização de atividades com alunos, trabalho pedagógico na escola e trabalho pedagógico em local de livre escolha do docente, de acordo com o que se apresenta no **quadro 3**:

Quadro 3 - Composição da carga horária de docentes titulares – Decreto nº 42.965/1998

Carga horária do docente titular de cargo	Horas em Atividades com Alunos	Horas de Trabalho Pedagógico na Escola	Horas de Trabalho Pedagógico em local de livre escolha do docente
40	33	3	4
34 a 38	28 a 32	3	3
28 a 32	23 a 27	2	3
22 a 26	18 a 22	2	2
16 a 20	13 a 17	2	1
12 a 14	10 a 12	2	0

Fonte: SÃO PAULO (1998a)

³⁸ A título de carga suplementar, o docente titular do cargo de Professor Educação Básica I é autorizado a ministrar aulas da 5.º à 8.º séries do ensino fundamental e do ensino médio, desde que seja habilitado.

Aos docentes ocupantes de funções-atividades, o decreto autoriza o acúmulo de dois cargos ou de um cargo de docente com outro de suporte pedagógico, desde que haja compatibilidade de horários, estendendo o limite total de carga horária semanal de 40 para 64 horas, medida que denota a tentativa de o governo enfrentar a existência de aulas livres e ausência de professores, por meio da possibilidade de ampliação de carga horária dos docentes.

Ao permitir a composição de tantas horas de trabalho e já prevendo que talvez o seu cumprimento não fosse eficiente para combater problemas de ausências de professores, fez-se necessário regulamentar de maneira mais detida as faltas, as readaptações, os afastamentos, as transferências, a remoção e a substituição, bem como acertar uma política de redução de pessoal, como veremos no próximo item.

3.1.3 Reduzir e controlar: as políticas do governo estadual relacionadas às reduções, readaptações, afastamentos, faltas, transferências, remoções e substituições dos docentes

Algumas medidas pontuais relativas à gestão de pessoal foram implementadas na direção da Secretaria de Educação dispor de mais profissionais para exercer a docência nas escolas da rede estadual e evitar que os estudantes ficassem sem aulas. Em 30 de janeiro de 1995, são promulgados três Decretos nessa direção: o Decreto 39.929, o Decreto 39.930 e o Decreto 39.931.

O Decreto 39.931 estabeleceu novos critérios para o controle de frequência e para a apuração de faltas do pessoal docente, revogando a legislação anterior. O Decreto 39.931/95 insere o sábado na relação de dias intercalados³⁹ para cálculo de desconto pecuniário de ausências dos docentes e facilita o cálculo desse desconto⁴⁰. Além disso, estabelece a obrigatoriedade da participação do docente em dias de convocação para reuniões pedagógicas, de conselho de classe ou de escola, para atender a pais, alunos e à comunidade e define parâmetros para o estabelecimento de “falta-dia”, conforme o **quadro** apresentado a seguir.

³⁹ A normativa anterior considerava como dias intercalados os domingos, os feriados e aqueles em que não houver expediente na unidade escolar.

⁴⁰ Enquanto no Decreto 25.110/1986, o desconto era calculado pela fórmula $D=x.y.z$, onde D=desconto financeiro, X = número de aulas não trabalhadas pelo docente, Y=valor da hora-aula e Z=200/240, ou seja, o coeficiente de compatibilização da carga horária mensal do pessoal docente à do administrativo, o Decreto 39.931/95 dispõe que o desconto financeiro da “falta-dia” baseia-se no cálculo de 1/30 do valor da retribuição mensal.

Quadro 4 - Critérios para a definição de “falta-dia” - Decreto 39.931/95

Carga horária semanal a ser cumprida na unidade escolar	Nº de horas não cumpridas que caracterizam a “falta-dia”
2 a 7	1
8 a 12	2
13 a 17	3
18 a 22	4
23 a 27	5
28 a 32	6
33 a 35	7

Fonte: SÃO PAULO (1995d)

Considerando os prejuízos que as readaptações dos servidores vinham causando ao funcionamento das escolas e ao processo ensino-aprendizagem, o Decreto 39.929 incumbiu a Secretaria de Saúde de fazer a revisão, em caráter prioritário, de todas as readaptações dos servidores, principalmente professores, para que, se possível, retornassem ao desempenho de suas funções laborais. Nesse mesmo dia, foram dispostas normativas que visam regulamentar e restringir os pedidos de afastamento dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação com vistas a manter os recursos humanos docentes no desempenho das atribuições específicas do cargo por meio do Decreto 39.930, que dispõe a cessação, a partir de em 28 de fevereiro de 1995, de todos os afastamentos autorizados até aquela data, com exceção dos que estavam previstos e enquadrados nas seguintes situações:

- a) para desenvolver atividades junto às Entidades de Classe do Magistério Oficial de 1.º e 2.º Graus do Estado de São Paulo, até o limite de 10 dirigentes por Entidade;
- b) quando o cônjuge estiver no exercício de cargo de Prefeito de Município do Estado de São Paulo;
- c) para exercer atividades inerentes ou correlatas às de Magistério, em cargos ou funções previstas nas unidades e/ou nos órgãos da Secretaria da Educação e no Conselho Estadual de Educação;
- d) para desenvolver, por tempo determinado, atividades docentes junto a entidades conveniadas com a Secretaria da Educação, em outras modalidades de 1º e 2º graus e no Sistema Carcerário do Estado.

Ao longo desse governo, o referido Decreto sofreu algumas alterações, por meio de outros, os Decretos nº 40.047 de 13/04/1995, nº 40.156 de 26/06/1995 e nº 41.578 de 03/02/1997. O Decreto nº 40.047/1995 inclui na lista de afastamentos previstos que não seriam cessados no fim de fevereiro de 1995 os que exerceriam, por tempo determinado,

atividades de assessoramento junto à Coordenação para Assuntos do Governo do Estado de São Paulo, em Brasília - DF, mas respeitando o limite de dezessete professores afastados nesta modalidade, de forma a não onerar as escolas em função desses afastamentos. E, por meio do Decreto n° 40.156/1995 incluiu os funcionários que estavam afastados junto a outros órgãos da Secretaria da Educação, ao Conselho Estadual de Educação e para exercer a docência em outras modalidades de ensino de 1.º e 2.º Graus, por tempo determinado, retirando restrições baseadas no tempo mínimo de exercício efetivo no cargo (três anos, conforme disposição anterior). O Decreto n° 41.578/1997 estende o direito de afastamento, sem perda dos vencimentos e demais vantagens dos cargos, aos funcionários que prestem assessoria parlamentar junto ao Poder Legislativo, durante o período do mandato de Deputado Estadual, Federal ou Senador do cônjuge.

O Decreto n. 40.795 de 24/04/1996 reduziu as possibilidades de remoção dos docentes ao dispor que as vagas iniciais e potenciais existentes nas unidades em processo de municipalização não seriam consideradas para esse fim. O Decreto n. 40.976 de 01/07/1996 estendeu⁴¹ as atribuições dos estagiários⁴² das escolas estaduais para a substituição dos regentes de classe que estivessem em licenças por adoção e licenças-prêmio, além de possibilitar sua atuação por período superior a 60 ou 40 horas, de acordo com a carga horária de classe.

De forma a adequar as normas referentes aos titulares de cargo do Quadro do Magistério ao contexto de outras alterações realizadas, desde 1995, pelo governo na rede de ensino do Estado de São Paulo, como o Programa de Reorganização das Escolas⁴³ e o Programa de Ação de Parceria Educacional Estado-Município⁴⁴, o Decreto n. 42.966 de 27 de março de 1998, que dispõe sobre a transferência e o aproveitamento dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação estabeleceu que os cargos dos integrantes do Quadro do Magistério seriam transferidos para outra unidade, em caso de extinção ou

⁴¹ O Decreto n.º 24.645/1986, que regulamenta admissão de Estagiários nas escolas estaduais, define que o Estagiário deve comparecer diariamente à escola para, além de cumprir com outras obrigações, “substituir o regente de classe, em suas faltas eventuais e impedimentos, em virtude de gala, nojo, júri, faltas abonadas, justificadas e injustificadas, licença-saúde e licença-gestante, observada a escala de substituição; de faltas eventuais e impedimentos, em virtude de gala, nojo, júri, faltas abonadas, justificadas, injustificadas, licença-saúde, licença-gestante, a escala de substituição.”

⁴² A admissão dos estagiários, destinada a docentes portadores de habilitação específica para o Magistério e alunos da última série do curso de formação correspondente tem por objetivo proporcionar ao candidato, experiência profissional em atividades do Magistério - Decreto n.º 24.645/1986.

⁴³ Instituído pelo Decreto n.º 40.473, de 21 de novembro de 1995 e que consistiu em redistribuir os estudantes da rede, com base na modalidade de ensino, em prédios diferenciados.

⁴⁴ Disposto pelo Decreto n.º 40.673, de 16 de fevereiro de 1996 com o objetivo de transferir, por meio de adesão, parte ou a totalidade do ensino fundamental para os municípios.

municipalização daquelas que constituíam seus postos de trabalho, assegurando, em caso de surgimento de vaga em sua unidade de origem, o direito do profissional optar pelo retorno⁴⁵.

Após o aproveitamento dos servidores pela nova unidade, aqueles que excedessem o contingente do estabelecido por lei seriam declarados adidos. Aos docentes declarados adidos compete: a) reger classe ou ministrar aulas a qualquer título; b) assumir as atribuições de Professor Coordenador, na ausência de docente devidamente designado; c) ministrar aulas de reforço, adaptação e recuperação de alunos com aproveitamento insuficiente; d) participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades escolares e e) colaborar no processo de integração escola-comunidade (SÃO PAULO, 1998b).

Ao mesmo tempo em que tentava combater a falta de professores, o Estado colocava em prática a redução do quadro de servidores públicos, que se caracteriza como uma das iniciativas utilizadas pelo governo em direção à adequação aos princípios da Reforma do Estado anunciada na posse e em curso, sendo também direcionada aos docentes da rede estadual paulista. A Lei Complementar n. 794, de 02/06/1995 e a Lei Complementar n. 811, de 24 de junho de 1996 autorizaram o Poder Executivo a adotar as medidas em direção à redução da quantidade de pessoal dos Quadros das Secretarias de Estado e das Autarquias, incentivando, por meio de indenização, os servidores a solicitarem exoneração de seus cargos.

As duas normativas diferem no que tange ao público ao qual se destinam e às regras para o cálculo das indenizações⁴⁶ propostas. No que se refere aos servidores aos quais as leis se aplicam, a Lei Complementar n. 794/1995 se destinava aos servidores públicos que ingressaram por meio de concurso público, enquanto a Lei Complementar n.811, de 24 de junho de 1996 estendeu a iniciativa aos servidores que haviam ingressado por meio de outras formas no serviço público estadual, ampliando a possibilidade de redução dos quadros de pessoal docente que possuíam vínculos empregatícios estáveis com o Estado.

O detalhamento das leis indica um movimento governamental no sentido de efetivamente enxugar o quadro do professorado público estatal, que também teve alterados seus vencimentos, bem como seus prêmios e gratificações, como veremos a seguir.

⁴⁵ O direito ao retorno à sua unidade de origem é válido pelo prazo de cinco anos e poderá ser exercido uma única vez.

⁴⁶ A Lei Complementar 794/1995 dispõe que os valores das indenizações dos servidores que solicitassem exoneração nos 60 dias após sua publicação corresponderem a 50% da retribuição mensal do servidor, até o limite de dez anos no cargo. No caso de servidores com menos de quatro anos de serviço público estadual, a indenização corresponde a 200% de sua retribuição mensal. Já a Lei Complementar 811/1996 define que o valor da indenização corresponde a 100% da retribuição mensal do servidor, até o limite de 12 (doze) anos e a 400% de sua retribuição mensal, no caso de o servidor contar com menos de quatro anos de serviço público estadual.

3.1.4 Vencimentos e novos mecanismos na remuneração dos docentes: os prêmios e gratificações

A remuneração dos docentes, ao longo desse governo, passou a contar com novos elementos, além dos vencimentos desses profissionais: a concessão de prêmios e gratificações. Apresento, inicialmente, as normativas referentes aos vencimentos e escala de vencimentos dos docentes e, em seguida, detalho os novos elementos da remuneração do magistério da rede estadual paulista.

Normativas referentes à escala de vencimentos dos profissionais da educação foram estabelecidas em 1995 por meio de quatro Leis Complementares. A Lei Complementar nº 795, de 18/07/1995 atualiza os valores da Escala de Vencimentos do Quadro do Magistério⁴⁷, considerando a nova unidade monetária implantada no país em 1º de julho de 1994. A Lei Complementar nº 796 de 25/10/1995 reclassifica valores dos vencimentos e salários de docentes e especialistas de educação, enquanto a Lei Complementar nº 798 de 07/11/1995 eleva as referências iniciais e finais das classes integrantes do Quadro do Magistério reconfigurando a tabela salarial de classes de docentes.

No caso de vencimentos inferiores aos valores estipulados na escala de vencimentos, a Lei Complementar nº 798 de 07/11/1995 define complementação de piso aos profissionais do Quadro do Magistério, enquanto a Lei Complementar nº 799 de 07/11/1995 concede complementação de piso aos servidores no cargo de Professor I, em Jornada Integral de Trabalho Docente, enquadrados entre as referências 59 e 73, Professor II, em Jornada Integral de Trabalho Docente, entre as referências 61 a 73 e Professor III, em Jornada Integral de Trabalho Docente, enquadrados entre as referências 63 a 74, retroagindo seus efeitos a 1.º de maio.

Os Decretos n. 41.562 de 22/01/1997 e n. 42.564 de 01/12/1997 dispõem sobre o pagamento de 13º salário aos servidores públicos estaduais. O Decreto n. 41.562/97 definiu que o pagamento de 50% dos vencimentos, salários ou remuneração percebidos no mês imediatamente anterior, a título de antecipação do 13º salário do ano de 1997 seria realizado até o 5º dia útil do mês de aniversário do servidor e a diferença seria paga no mês de dezembro. Em relação aos docentes não estatutários, aniversariantes nos meses de janeiro e fevereiro, a antecipação seria paga no quinto dia útil do mês de março, tendo como base o mês

⁴⁷ Acrescentada à Lei Complementar nº 444/1985, na forma do Capítulo VII-A, por meio da Lei Complementar nº 645/89.

de fevereiro. Os mesmos critérios foram adotados para o pagamento no ano posterior por meio do Decreto n. 42.564.

Prêmios e gratificações passaram a ser constantes na composição da remuneração dos docentes da rede estadual paulista no governo Covas. A Lei Complementar nº 809 de 18/04/1996 institui Prêmio de Valorização aos servidores em exercício na Secretaria da Educação. Concedido mensalmente, no período de 1.º de março de 1996 a 27 de dezembro de 1996, correspondia, para os integrantes docentes a R\$ 40,00, quando em Jornada Integral de Trabalho Docente; R\$ 30,00, quando em Jornada Completa de Trabalho Docente e R\$ 20,00, quando em Jornada Parcial de Trabalho Docente.

A referida Lei Complementar (SÃO PAULO, 1996c) dispõe que o Prêmio de Valorização não seria incorporado aos vencimentos para nenhum efeito, e sobre ele não incidiriam vantagens de qualquer natureza, bem como os descontos previdenciários e de assistência médica. A concessão do Prêmio de Valorização foi prorrogada três vezes nesse governo, permanecendo até o final do mandato: até 27 de dezembro de 1997 pela Lei Complementar nº 818 de 18/11/1996; até 27 de dezembro de 1998 por meio da Lei Complementar nº 838 de 30/12/1997 e até 27 de dezembro de 1999 com base na Lei Complementar Nº 855 de 30/12/1998.

Diferentemente do Prêmio de Valorização, os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação tiveram a Gratificação de Magistério incorporada em seus vencimentos por meio da Lei Complementar nº 820 de 18/11/1996. Ao instituir que esta Gratificação seria utilizada para cômputo do décimo terceiro salário, das férias e licença-prêmio dos servidores, a referida normativa dispõe que a vantagem obedeceria aos seguintes valores e critérios para os docentes: R\$ 56,00, quando em Jornada Integral de Trabalho Docente; R\$ 42,00 em Jornada Completa de Trabalho Docente e R\$ 28,00 em Jornada Parcial de Trabalho Docente.

A Lei Complementar nº 834, de 04/11/1997 alterou os valores e critérios da Gratificação de Magistério como se segue:

- a) R\$ 116,00 para o Professor I e II, quando em Jornada Integral de Trabalho Docente; b) R\$ 87,00 para o Professor I e II, quando em Jornada Completa de Trabalho Docente; c) R\$ 58,00 para o Professor I e II, quando em Jornada Parcial de Trabalho Docente; d) R\$ 146,00 para o Professor III, quando em Jornada Integral de Trabalho Docente) R\$ 109,50 para o Professor III, quando em Jornada Completa de Trabalho Docente e f) R\$ 73,00 para o Professor III, quando em Jornada Parcial de Trabalho Docente (SÃO PAULO, 1997d, p.1).

Ao diferenciar os valores da Gratificação do Magistério, o governo estadual tentou, com base no argumento de complementação de renda destes profissionais, convencer os docentes a assumirem jornadas de trabalho com maiores durações nas escolas paulistas, independentemente das condições de trabalho para seu cumprimento (como lecionar em diversas escolas e turmas para cumprir a carga horária, situação que sobrecarrega os docentes nas atividades voltadas ao desenvolvimento de sua atuação intra e extraclasse).

*

* *

A análise das normativas referentes à carreira e demais elementos da vida laboral dos professores estaduais, no governo de Mário Covas Jr. (1995–1998), indica que esses mecanismos foram utilizados pelo governo para adequar o corpo docente da rede estadual paulista aos objetivos e diretrizes gerais assumidas por esse mandato, como a racionalização e a redução de custos, como podemos observar por meio dos programas de redução do quadro de profissionais. No que tange aos servidores vinculados à Secretaria da Educação e, especificamente ao corpo docente, a análise das normativas aponta para a tentativa do Executivo paulista de conformação dos docentes e o direcionamento de seu profissionalismo às diretrizes governamentais, por meio de alterações realizadas em aspectos centrais da organização de seu trabalho, como:

- a) as jornadas de trabalho, de forma a adequá-las ao programa de reorganização das escolas da rede estadual;
- b) a concessão de prêmios, referenciados na jornada de trabalho, para convencer o corpo docente a aumentar sua carga horária em função das premiações, pois quanto maior fosse a jornada, maior o prêmio;
- c) a evolução funcional, que passa a ser referenciada em indicadores de crescimento profissional e menor valorização do tempo de serviço;
- d) a formação continuada de docentes como elemento imprescindível para a implementação de políticas da Secretaria da Educação;
- e) a utilização dos resultados do SARESP como indicadores das necessidades de formação e aperfeiçoamento de docentes em prol da melhoria dos resultados dos estudantes na avaliação.

Gráfico 1- Normativas voltadas à vida profissional do corpo docente da rede estadual de ensino no governo Mário Covas Jr.

FONTE:DDI/ALESP

Além dos pontos anteriormente destacados, ao analisar como esse governo procedeu em relação à vida profissional dos docentes, notamos que, além da grande concentração de normativas no primeiro ano de mandato (**gráfico 1**), os indicadores acerca dos tipos de legislação produzida (Decretos, Leis e Leis Complementares) indicam que os 30 dispositivos voltados para esse aspecto entre 1995 e 1998 resultam, principalmente, da promulgação de Decretos (**tabela 1**), situação que reforça a tentativa de conformar, via legislação, o profissionalismo do corpo docente às diretrizes do Executivo paulista. Ao utilizar, majoritariamente, Decretos como instrumento de normatização da vida profissional dos docentes, o governo de Mário Covas Jr. buscou retirar dos profissionais do magistério e de seus representantes sindicais a possibilidade de debate acerca da normatização voltada ao trabalho e profissão docente.

Tabela 1 - Número e tipo de normativas do governo Mário Covas Jr., por ano

Ano	Número de normativas	Tipo de normativa		
		Decreto	Lei Complementar	Lei
1995	13	8	5	0
1996	6	2	4	0
1997	6	3	3	0
1998	5	4	1	0
Total	30	17	13	0

FONTE: DDI/ALESP

Dessa forma, podemos observar como as normativas emanadas pelo governo indicam a intenção do governo moldar os professores e suas práticas na direção dos valores e princípios dessa gestão, o que Evetts (2009) define como profissionalismo organizacional, de maneira que as normativas acerca da profissão docente deveriam estar atreladas e conformadas aos interesses da gestão.

3.2. ADMINISTRAR PARA APRIMORAR E OTIMIZAR: AS NORMATIVAS REFERENTES AO QUADRO DE DOCENTES NOS GOVERNOS MÁRIO COVAS JR. E GERALDO ALCKMIN (1999 – 2002)

No segundo mandato consecutivo de Mário Covas no governo do Estado de São Paulo, mandato que foi completado pelo vice, Geraldo Alckmin, que substituiu Covas, durante o seu afastamento por doença e o sucedeu após seu falecimento, em fevereiro de 2001, observa-se a continuidade de iniciativas destinadas a introduzir novos elementos nas dezenove normativas promulgadas por esse governo em relação à vida laboral do magistério paulista.

Após instituir o Plano de Carreira, por meio da Lei Complementar n.836/1997 (SÃO PAULO, 1997e), o governo Covas realizou adequações na legislação de forma a corrigir distorções apontadas pelo magistério e seus representantes sindicais e a regulamentar pontos da lei, como a evolução funcional e o enquadramento de profissionais em nível compatível com sua formação.

Mecanismos de pagamento vinculados ao desempenho dos profissionais, como o Bônus Mérito e o Bônus Gestão, passam a ser observados a partir de 2000 como elementos de valorização profissional na rede estadual de ensino. O Bônus Mérito (SÃO PAULO, 2000e)

foi criado com o objetivo de reduzir o absenteísmo docente por meio de concessão de um prêmio em dinheiro baseado nos indicadores de frequência de cada professor. O Bônus Gestão, destinado a dirigentes regionais de ensino e integrante de classe de suporte pedagógico, incorpora além da frequência individual, dados sobre desempenho da escola no SARESP e evasão escolar, o tamanho da escola e a frequência de sua equipe.

No relatório de 2001 (SÃO PAULO, 2002g), a Secretaria da Educação apontou que desde 1995 foi triplicado o investimento governamental na área. Os recursos recebidos permitiram a implementação de ações voltadas à melhoria do ensino público e à valorização dos recursos humanos, contemplando os profissionais da educação.

Em relação à formação, os professores efetivos que atuavam de 1ª a 4ª série do Quadro do Magistério do Estado e que não possuíam a formação em nível superior tiveram acesso ao PEC – Formação Universitária, formação gratuita oferecida pelo governo estadual, numa parceria da Secretaria da Educação com universidades (USP, UNESP e PUC). Ao final do curso e da certificação, o estado de São Paulo cumpriria as exigências de formação de professores, demandadas pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – Lei n. 9394/96 (BRASIL, 1996c).

Dando continuidade às políticas e diretrizes da gestão anterior, o aprimoramento do magistério continuou a ser uma preocupação constante do governo estadual, que pautou o PEC e a capacitação de professores nas demandas específicas de cada escola, bem como a utilização dos resultados do SARESP no trabalho pedagógico na unidade educativa.

Entre as 13 Leis Complementares e os seis Decretos emanados por esse governo destacam-se os atos normativos referentes a vantagens pecuniárias: Gratificações, Prêmios e Bônus. Após a criação dos Bônus, a valorização dos profissionais do Quadro do Magistério começa, cada vez mais, a ser atrelada, nessa administração, ao desempenho dos profissionais. Dessa forma, as propostas de mudanças na gestão de recursos humanos, indicadas no Comunicado SE, de 22 de março de 1995 (SÃO PAULO, 1995n) e que se vinculam a indicadores de resultados, passam a ser observadas nas políticas de pessoal da Secretaria da Educação também neste mandato.

3.2.1 Entre a honra e o mérito: os usos dos prêmios como estratégia para combater o absenteísmo docente e valorizar o docente

Em 19 de fevereiro de 1999, o governador enviou, em caráter de urgência, o Projeto de Lei Complementar nº22/99 (SÃO PAULO, 1999d), que foi sancionado, na forma da Lei

Complementar nº 861, em 20 de dezembro de 1999. Essa normativa alterou a Lei Complementar nº 809/1996 (SÃO PAULO, 1996c), que instituiu o Prêmio de Valorização para os servidores do Quadro do Magistério (da classe de docentes e das classes de especialistas de educação) e do Quadro de Apoio Escolar e Quadro da Secretaria da Educação em exercício na Secretaria da Educação. Este dispositivo jurídico também retirou o prazo⁴⁸ para o recebimento do Prêmio de Valorização (a mesma alteração é realizada por meio da Lei Complementar nº 885, de 05 de dezembro de 2000) e estabeleceu mudanças em relação à origem dos recursos para seu pagamento, passando de recursos provenientes da arrecadação do salário-educação a recursos do Tesouro do Estado, alteração que revogou a Lei nº 9334, de 27 de dezembro de 1995.

Além do Prêmio de Valorização, o governo prorrogou o período de concessão da Gratificação Área Educação⁴⁹ para os servidores em exercício na Secretaria da Educação até 31/12/2000, por meio da Lei Complementar nº 862 de 20 de dezembro de 1999; até 31 de dezembro de 2002, com a Lei Complementar nº 930, de 10 de outubro de 2002 e até 31 de dezembro de 2003 pela Lei Complementar nº 937, de 26 de dezembro de 2002, além de criar outras vantagens pecuniárias a esses profissionais, como: a Gratificação por Trabalho Educacional – GTE, instituída pela Lei Complementar nº 874, de 04 de julho de 2000 e a Gratificação Geral, disposta pela Lei Complementar nº 901 de 12 de setembro de 2001 e estendida também aos servidores em efetivo exercício nas Secretarias de Estado e Autarquias.

Com o objetivo de reduzir os índices de absenteísmo dos docentes nas unidades escolares (SÃO PAULO, 2000e), o governo instituiu, por meio da Lei Complementar nº 891 de 28 de dezembro de 2000, o Bônus Mérito aos integrantes das classes de docentes, ocupantes de cargo ou função-atividade de Professor Educação Básica I, de Professor Educação Básica II e de Professor II, em exercício nas unidades escolares e órgãos da estrutura básica da Secretaria de Estado da Educação⁵⁰.

O Bônus Mérito constitui-se em vantagem pecuniária⁵¹, concedida uma vez ao ano aos servidores que se encontrassem em exercício em cargo ou função-atividade docente e

⁴⁸ Referente ao período de 1.º de março de 1996 a 27 de dezembro de 1996.

⁴⁹ A Gratificação *Área Educação* para os servidores em exercício na Secretaria da Educação foi instituída pela Lei Complementar nº 834, de 04/11/97.

⁵⁰ Aplicável também aos docentes titulares de cargo afastados junto ao Programa de Ação de Parceria Educacional Estado-Município, às entidades conveniadas com a Secretaria de Estado da Educação e às entidades de classe do Quadro do Magistério. Docentes eventuais e estagiários não são contemplados para concessão de Bônus Mérito, conforme estabelece seu Ar. 8º (SÃO PAULO, 2000e).

⁵¹ Em seu Artigo 6.º, a Lei Complementar nº 891/2000 define que o valor pago como Bônus Mérito “não se incorpora aos vencimentos ou salários para nenhum efeito, e não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária, não incidindo sobre ela os descontos previdenciários e de assistência médica.”

contassem com no mínimo 90 dias consecutivos de exercício em 1º de dezembro de 2000⁵². Vinculada diretamente à aferição da frequência apresentada pelo docente durante o período letivo, corresponderia ao valor mínimo de R\$ 750,00, em caso de cumprimento de 40 horas semanais⁵³ de trabalho, por exemplo.

Com base na aferição de frequência para o cálculo do Bônus Mérito, o Decreto n. 45.656, de 5 de fevereiro de 2001, instituiu que os docentes que não tivessem apresentado ausências seriam agraciados com Menção Honrosa, entregue em sessão solene e que poderia ser utilizada para fins de evolução funcional não acadêmica, por meio do registro do recebimento dessa menção em seu prontuário.⁵⁴

O referido Decreto definiu regras relativas à aferição de frequência dos docentes e os valores do Bônus Mérito. Para aferição da frequência, considerou o número de ausências no período relativo a 183 dias letivos (referente aos meses de março, abril, agosto, setembro, outubro e novembro de 2000), incluindo faltas (abonadas, justificadas e injustificadas), licenças e afastamentos. Em relação aos valores do Bônus Mérito, o cálculo seria proporcional à carga horária cumprida pelo docente, tomando-se por base o número de ausências e as respectivas faixas de valores, conforme a **Tabela de Valores do Bônus Mérito**⁵⁵.

Tabela 2 - Tabela de Valores do Bônus Mérito, referente à Jornada de 40 horas

Número de ausências	Valores em R\$
0	3.000,00
1 a 3	2.500,00
4 a 6	1.800,00
7 a 9	1.300,00
10 a 12	1.000,00
Acima de 12	750,00

Fonte: SÃO PAULO (2000e)

A concessão de Bônus Mérito permaneceu como prática do governo estadual na administração de docentes até o fim do mandato por meio da Lei Complementar nº 909 de 28 de dezembro de 2001 e a Lei Complementar nº 928 de 12 de setembro de 2002, que

⁵² Data definida como data-base para consolidação das situações funcionais e ocorrências para concessão do Bônus Mérito.

⁵³ Na determinação do valor do Bônus Mérito sempre será observada a carga horária semanal cumprida pelo docente (SÃO PAULO, 2000e).

⁵⁴ A regulamentação da Lei Complementar nº 891/2000, que instituiu Bônus Mérito às classes de docentes do Quadro do Magistério estava prevista, no Artigo 11 da referida normativa, para ser realizada pelo Poder Executivo no período de até 30 dias a partir de sua vigência, em 28 de dezembro de 2000. Entretanto, a Lei Complementar nº 891/2000 foi regulamentada em 9 de outubro de 2001, por meio do Decreto n. 46.167.

⁵⁵ Tomando como base a escala de vencimentos, instituída pela Lei Complementar n.836/1997, o valor do bônus correspondia, para um professor com jornada de 30 horas, de 1 a 5 salários.

realizaram poucas alterações nas regras definidas pela Lei Complementar nº 891/2000 e pelo Decreto n. 46.167/2001. O número mínimo de dias de exercício dos docentes foi alterado, pela Lei Complementar nº 909 de 28 de dezembro de 2001 de 183 para 200 dias, critério também adotado pela Lei Complementar nº 928 de 12 de setembro de 2002. Ambas normativas também alteraram o valor mínimo de Bônus Mérito para 40 horas semanais: de R\$ 750,00 para R\$ 1.000,00.

A Menção Honrosa é outra iniciativa instituída pelo governo estadual, por meio do Decreto n. 46.665 de 05/04/ 2002, para estimular a assiduidade dos docentes. Conferida aos docentes que, nos termos das Leis Complementares nº 909 de 28 de dezembro de 2001, tenham recebido a pontuação máxima para a concessão do Bônus Mérito, considerando a carga horária de Jornada de Trabalho Docente igual ou superior a 120 horas, caracteriza-se pela distinção dos servidores contemplados, via entrega da menção, em sessão solene, e o registro da mesma em seu prontuário, de forma a poder ser utilizada para fins de evolução funcional não acadêmica.

Enquanto outros mecanismos de remuneração como bônus, prêmio de valorização e gratificações tiveram grande destaque ao longo do governo, os vencimentos dos docentes e a escala retributória de seu Plano de Carreira apresentaram poucas alterações, o que aponta a ausência de uma política salarial.

Em julho de 2002, após a mudança de titular⁵⁶ da pasta da Educação, o governo realizou alterações nas escalas de vencimentos no Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação (Lei Complementar nº 836/1997) e no Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro de Apoio Escolar da Secretaria da Educação (Lei Complementar nº 888, de 28 de dezembro de 2000), elevando seus valores retributórios por meio da Lei Complementar nº 923, de 02 de julho de 2002, reduzindo disparidades entre os vencimentos de PEB I e PEB II.

Em relação às classes docentes, a normativa altera os anexos V e VIII da Lei Complementar nº 836/1997, que dispõem, respectivamente, sobre a Escala de Vencimentos das Classes Docentes, (relativas ao Professor de Educação Básica I - faixa 1 – e Professor de Educação Básica II – faixa 2) e a Escala de Vencimentos da Classe Docente em Extinção (referente ao Professor II), de forma a equiparar os vencimentos dos professores PEB I com

⁵⁶ Gabriel Benedito Isaac Chalita substituiu a ex-Secretária de Educação, Teresa Roserley Neubauer da Silva (Rose Neubauer), que deixou seu cargo após oito anos, em abril de 2002, para concorrer a uma vaga ao Senado. (PANORÂMICA, 2002).

ensino superior aos de PEB II, que já tinham uma situação salarial melhor que os de PEB I, mesmo que estes últimos tivessem o mesmo nível de escolaridade.

3.2.2. Os afastamentos: estratégia de cooptação para o processo de municipalização do ensino fundamental e a regulamentação da evolução funcional

De forma a ampliar o processo de municipalização do ensino fundamental, tentando convencer, com a disponibilização de recursos humanos, as prefeituras que adotassem essa medida, o governo estadual institui normativas acerca do afastamento dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação. Por meio do Decreto n.º 43.814 de 29 de janeiro de 1999 foi ampliada a possibilidade de prorrogação de afastamento desses profissionais para exercer, por tempo determinado, atividades relacionadas com a Educação em Municípios do Estado de São Paulo, passando de uma só vez⁵⁷ para até três vezes, por igual período.

Dois anos depois, o Decreto n. 45.645 de 30/01/2001 estabelece a necessidade de observar o limite fixado em lei para a duração desse tipo de afastamento e retira a exigência de o servidor contar com, pelo menos, três anos de efetivo exercício no cargo do qual é titular para o afastamento com prejuízo dos vencimentos e sem prejuízo das demais vantagens do cargo para desempenhar atividades inerentes às do Magistério, junto a entidades conveniadas com a Secretaria da Educação, revogando a normativa anterior e, também, o Decreto n.º 40.156/1995⁵⁸.

A Evolução Funcional pela via acadêmica dos integrantes do Quadro do Magistério⁵⁹, prevista no artigo 20 da Lei Complementar n.º 836/1997, foi regulamentada por meio do Decreto n. 45.348 de 27 de outubro de 2000. Com base na apresentação de diplomas de licenciatura plena e títulos de mestre e doutor, essa modalidade de evolução funcional se realiza por meio do enquadramento automático do integrante do magistério na Escala de

⁵⁷ Disposta pela alínea "a" do inciso II do artigo 1.º do Decreto n.º 39.930, de 30 de janeiro de 1995.

⁵⁸ O Decreto n.º 40.156/1995 (SÃO PAULO, 1995f) não exigia o cumprimento dessas regras para os afastamentos sem prejuízo dos vencimentos e das demais vantagens do cargo nas situações afastamento para exercer atividades inerentes ou correlatas às de Magistério, em cargos ou funções previstos nas unidades e/ou nos órgãos da Secretaria da Educação e no Conselho Estadual de Educação e para exercer a docência em outras modalidades de ensino de 1.º e 2.º Graus, por tempo determinado.

⁵⁹ Com exceção daqueles que foram nomeados em comissão para cargos de outras Secretarias de Estado e dos afastados para exercer atividade em órgãos ou entidades da União, de outros Estados, de Municípios, em outras Secretarias de Estado de São Paulo, em Autarquias, em outros Poderes Públicos, junto a entidades conveniadas com a Secretaria de Estado da Educação e quando o cônjuge estiver no exercício de cargo de Prefeito de Município do Estado de São Paulo.

Vencimentos em nível retributivo mais elevado da faixa salarial de sua classe, sem a necessidade de cumprir interstícios.

Nas classes de professores de Educação Básica I ou Professor II, aqueles que apresentarem diploma registrado no órgão competente, de curso de grau superior de ensino, correspondente à licenciatura plena, serão enquadrados no nível IV e em caso de apresentação de título de mestre ou doutor, no nível V. Na classe de professores de Educação Básica II, a apresentação de título de mestre ou de doutor possibilita que sejam enquadrados, respectivamente, nos níveis IV ou V. Para todas as classes, só são considerados para fins de Evolução Funcional os títulos que guardem estreito vínculo de ordem programática com a natureza da(s) disciplina(s) ou o objeto da área de atuação do docente.

*

* *

Neste governo, podemos notar a continuidade de elementos da administração anterior, com a permanência da Secretária da Educação, Rose Neubauer, na maior parte do período. Com as alterações implementadas anteriormente, não se observam grandes mudanças, uma vez que já haviam sido implementadas no primeiro mandato de Mário Covas Jr. Ao analisar a quantidade e tipo de normativas promulgadas, observamos como a situação se inverte em relação ao mandato anterior. Neste governo, os Decretos (que eram maioria no governo anterior) representam um pouco menos da metade do número de Leis Complementares.

Tabela 3 - Número e tipo de normativas do governo Covas/Alckmin, por ano

Ano	Número de normativas	Tipo de normativa		
		Decreto	Lei Complementar	Lei
1999	3	1	2	0
2000	5	1	4	0
2001	5	3	2	0
2002	6	1	5	0
Total	19	6	13	0

Fonte: DDI/ALESP

Apesar de uma produção menor de normativas, em relação ao governo anterior, podemos observar que a produção dos dispositivos legais cresce ao longo dos anos, de forma

que o último ano de mandato tem o dobro de normativas que o primeiro, conforme evidencia o **gráfico 2**.

Gráfico 2 - Normativas voltadas à vida profissional do corpo docente da rede estadual de ensino no governo Covas/Alckmin

Fonte: DDI/ALESP

Os principais destaques em relação à tentativa de moldar o profissionalismo docente referem-se ao aumento de iniciativas de premiação individual dos docentes, com a instituição do Bônus Mérito e a Menção Honrosa, mecanismos que se baseiam na frequência dos professores e que começam a se consolidar como elementos da remuneração do magistério, de forma individualizada, com o potencial de incidir nas atitudes de cada profissional na direção de atender aos ensejos governamentais, enquanto a política salarial fica em segundo plano e o incentivo do governo aos afastamentos dos docentes para atender à municipalização do ensino fundamental, um dos principais objetivos dessa e da gestão anterior.

3.3. GOVERNOS DE GERALDO ALCKMIN E CLÁUDIO LEMBO (2003 – 2006): A FORMAÇÃO CONTINUADA DE DOCENTES EM FOCO E A CONSOLIDAÇÃO DO BÔNUS COMO PARTE DOS VENCIMENTOS DA CATEGORIA

Reeleito para o período de 2003 a 2006, Geraldo Alckmin deu continuidade ao trabalho desenvolvido na gestão anterior, quando assumiu o Executivo do Estado em fevereiro

de 2001, em decorrência do falecimento de Mário Covas. Na Secretaria de Educação, a tendência de continuidade também se fez presente, com a manutenção de Gabriel Chalita à frente da pasta.

A gestão de Geraldo Alckmin é orientada por quatro eixos (SÃO PAULO, 2005h): *Governo Empreendedor*, voltado à promoção de investimentos públicos e o incentivo a investimentos privados; *Governo Educador*, direcionado à universalização do conhecimento; *Governo Solidário*, destinado ao fortalecimento e à expansão da rede de proteção social; *Governo prestador de serviços de qualidade*, garantindo a sua eficiência e condições iguais de acesso.

No eixo do Governo Educador a preocupação com a qualidade dos professores e os investimentos em sua capacitação são prioridades visto que “A qualidade da educação fundamenta na qualidade dos nossos professores” (SÃO PAULO, 2005h, p.1). Visto como principal agente do processo ensino aprendizagem, o professor da rede estadual tem acesso a diversos programas inovadores, voltados à formação continuada, como *Teia do Saber* e *Letra e Vida*. Os programas de formação continuada de educadores têm como objetivo aliar a prática profissional à fundamentação teórica, atualizar o professor sobre novas metodologias de ensino e capacitá-lo para a utilização de novas tecnologias em seu cotidiano em sala de aula (SÃO PAULO, 2004f).

As ações voltadas à formação continuada destinam-se a um grande contingente de profissionais da Secretaria de Educação e são marcadas por forte investimento do Estado, que as considera como elementos de valorização dos profissionais do magistério. A utilização desses programas como elementos na progressão funcional dos servidores também é um instrumento importante na motivação dos profissionais em participar dos diversos cursos ofertados.

A Secretaria da Educação passa a considerar outros mecanismos, além do Bônus (criado na gestão anterior) para a valorização profissional. São eles: os concursos públicos de ingresso à profissão, o Projeto Bolsa Mestrado⁶⁰ e a Evolução Funcional. Assim como o Bônus, esses mecanismos de valorização profissional assentam-se na ideia de meritocracia e responsabilização individual pelos percursos profissionais dos integrantes do magistério paulista.

⁶⁰ Conforme Cruz (2013), o Projeto Bolsa Mestrado tem como objetivo “permitir aos professores e gestores a rede pública estadual aprofundar conhecimentos de natureza teórica e prática que pudessem interferir positivamente em seu desenvolvimento profissional”. (p.35)

No tocante à legislação, os Bônus e as gratificações continuam como elementos de destaque, seja no que se refere à remuneração dos servidores, ou em relação à produção de normativas acerca dos docentes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação. Outra alteração observada diz respeito à criação de cargos docentes, indo na direção contrária dos governos anteriores, que promoveram ações destinadas a enxugar o quadro de servidores.

3.3.1 A formação continuada: aposta do governo para a melhoria do ensino

Com o objetivo de “melhorar a qualidade de ensino” (SÃO PAULO, 2003e, p. 8), o Projeto de Lei 482/2003 (SÃO PAULO, 2003e), elaborado por meio de estudos efetuados no âmbito da Secretaria da Educação no sentido de “incrementar a política educacional voltada à promoção do contínuo aperfeiçoamento do pessoal docente” (SÃO PAULO, 2003e, p. 1), foi enviado pelo governador à ALESP em 06 de junho de 2003 em regime de urgência e aprovado em 15 de outubro de 2003, na forma da Lei n. 11.498/2003, que autoriza o Poder Executivo a instituir Programas de Formação Continuada destinados aos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação. Conforme dispõe a referida Lei, esses programas podem prever:

- I** - aquisição de equipamentos imprescindíveis à inclusão digital e ao desenvolvimento das funções educacionais, nos termos do Projeto de Capacitação de Profissionais da Educação para Utilização de Novas Tecnologias de Comunicação, que visa prover os profissionais a educação de instrumentos de trabalho compatíveis com as novas tecnologias existentes, com subsídio para a compra de computadores pessoais;
- II** - concessão de bolsas de estudo, nos termos dos Programas Bolsa-Mestrado, aos ocupantes de cargo de provimento efetivo do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, para a realização de cursos de pós-graduação, mediante ajuda de custo mensal ou designação para prestar serviços em órgãos ou unidade da Secretaria da Educação, com diminuição de até 16 (dezesseis) horas na jornada de trabalho e sem redução de vencimentos;
- III** - aquisição de livros de caráter educacional e material de ensino, nos termos do Projeto de Capacitação de Profissionais da Educação para Utilização de Instrumental de Pesquisa, que objetiva prover os profissionais da educação de instrumentos destinados à pesquisa, ao suporte técnico e à produção didático-pedagógica;
- IV** - concessão de ajuda financeira para participação em cursos de formação continuada, que visem ao aperfeiçoamento profissional na área de atuação ou na área de educação, objetivando o aprimoramento dos profissionais de educação;
- V** - contratação de instituições e organizações educacionais, públicas ou privadas, devidamente autorizadas ou reconhecidas, para implementar as ações dos Programas de Formação Continuada, com vistas ao aperfeiçoamento profissional de integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação. (SÃO PAULO, 2003b, p.1)

Um dos projetos integrantes do Programa de Formação Continuada de educadores da Secretaria da Educação é o Projeto Bolsa Mestrado, instituído pelo Decreto n. 48.298 de três de dezembro de 2003, “com a finalidade de propiciar aos profissionais da educação a continuidade de estudos em cursos de pós-graduação *stricto sensu*”⁶¹ (SÃO PAULO, 2003a), é destinado aos titulares de cargo efetivo do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação que sejam portadores de licenciatura plena e em efetivo exercício nas unidades da rede pública estadual⁶².

Conforme Cruz (2013, p.35), o Projeto Bolsa Mestrado “pretendeu se constituir em um novo ponto de canalização de demandas do professorado paulista e uma ação concernente a professores da rede estadual”. O Projeto Bolsa Mestrado consiste em:

- I - ajuda financeira, de R\$ 720,00 mensais⁶³, por até 30 (trinta) meses, ao educador que cursar pós-graduação em instituição superior da rede pública ou privada, devidamente reconhecida; ou;
- II - designação, sem prejuízo de vencimentos e demais vantagens do cargo, por até 30 (trinta) meses, junto à Diretoria de Ensino de jurisdição do cargo, com fundamento no artigo 64, inciso II, da Lei Complementar n.º 444, de 27 de dezembro de 1985, ficando liberado, o servidor, da carga horária de até 16 (dezesesseis) horas semanais, para frequentar o curso de pós-graduação. (SÃO PAULO, 2003a, p.2)

Após a conclusão do curso, o servidor deveria permanecer no magistério público estadual pelo prazo mínimo de dois anos, caso contrário, seria necessário devolver o auxílio recebido ou, em caso de optar pela designação, deverá repor as horas reduzidas da jornada de trabalho em projetos da Secretaria da Educação.

3.3.2 Continuidades e rupturas no sistema de bônus e gratificações: princípios de remuneração e valorização docente

Ainda no primeiro ano de mandato de Geraldo Alckmin, são realizadas alterações na política de concessão de bônus aos integrantes do Quadro do Magistério, por meio da Lei

⁶¹ Os cursos de pós-graduação na modalidade *stricto sensu* possuem dois níveis: Mestrado e Doutorado. O Projeto Bolsa Mestrado exige que os cursos sejam reconhecidos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, na disciplina referente à sua atuação e/ou na área de educação.

⁶² Com base na seguinte ordem de atendimento: 1. professores em sala de aula; 2. professores coordenadores atuando em unidade escolar; 3. diretores de escola atuando em unidades escolares; 4. professores membros de Oficina Pedagógica; 5. professores do Núcleo de Informática; 6. supervisores de ensino e 7. integrantes do Quadro do Magistério designados junto a órgãos da Secretaria da Educação. (SÃO PAULO, 2003a)

⁶³ Valor equivalente aos vencimentos de um professor no início de carreira, com jornada de 30 horas semanais (R\$726,19), de acordo com São Paulo (2004c).

Complementar nº 948 de 10 de dezembro de 2003, regulamentada pelo Decreto nº 48.486 de 09 de fevereiro de 2004. A retirada do termo “Mérito” (adotado pelo governo paulista desde a Lei Complementar nº 891/2000) no nome da vantagem pecuniária veio acompanhada, no caso dos profissionais atuantes em órgãos da Secretaria de Educação, a indicadores das unidades escolares⁶⁴. O bônus passa a ter o valor mínimo de R\$ 1.200,00 (contra os R\$ 1.000,00 anteriores) para a jornada de 40 horas semanais e seu cálculo é realizado, no caso de integrantes das classes de suporte pedagógico⁶⁵, titulares de cargo de Coordenador Pedagógico e de Assistente de Diretor de Escola e ocupantes de postos de trabalho de Vice-Diretor de Escola e de Professor Coordenador, por meio da soma de pontos da assiduidade do servidor e de critérios de contexto das escolas⁶⁶.

Alterações também são realizadas nos parâmetros referentes às ausências dos servidores do Quadro do Magistério, que passaram a ter mais quatro categorias a partir de 12 faltas – considerada como limite para concessão de bônus na legislação anterior (Decreto n. 46.167/2001) – e que pode indicar uma tentativa do governo de estimular, por meio de concessão de bônus, aqueles que já tenham alcançado esse número de faltas a não se ausentarem mais do trabalho.

Tabela 4 - Número de ausências utilizado como parâmetro nos cálculos do Bônus Mérito e do Bônus

	Bônus Mérito (Decreto n. 46.167/2001)	Bônus (Decreto nº 48.486/2004)
Número de ausências	0	0
	1 a 3	1 a 3
	4 a 6	4 a 6
	7 a 9	7 a 9
	10 a 12	10 a 12
	Acima de 12	13 a 15
		16 a 18
		19 a 21
		22 a 30
		Mais de 30

Fonte: SÃO PAULO (2001c; 2004a)

⁶⁴ Para os profissionais que atuam nas Diretorias de Ensino, considera-se a média dos resultados dos indicadores de desenvolvimento do conjunto das escolas jurisdicionadas nas respectivas Diretorias de Ensino, somada à aferição da frequência individual enquanto, para os profissionais que atuam nos outros órgãos da Secretaria da Educação, a média dos resultados dos indicadores de desenvolvimento do conjunto das escolas da rede estadual de ensino, somada à aferição da frequência individual.

⁶⁵ Dirigentes Regionais de Ensino, Supervisores de Ensino e Diretores de Escola.

⁶⁶ Conforme os seguintes critérios: I) configuração da escola, indicador relativo ao número de alunos e II) avaliação do desenvolvimento, que abrange o diferencial da taxa de abandono, estabelecido através da comparação do ano de 2002 em relação ao ano de 2001 e as ações desenvolvidas (existência de grêmios estudantis, com a atribuição de dois pontos e atividades e ações desenvolvidas pela escola nos finais de semana, no valor de três pontos) pela unidade no ano letivo de 2003.

A Lei Complementar nº 963, de 16 de dezembro de 2004, regulamentada pelo Decreto nº 49.365 de 09 de fevereiro de 2005, acrescenta aos critérios de concessão de bônus dos integrantes das Classes Docentes a atribuição de pontos pela participação no Programa de Formação Continuada da Secretaria da Educação e os resultados obtidos por ações desenvolvidas nas unidades escolares⁶⁷.

O investimento do governo paulista em políticas de concessão de bônus aos integrantes do Quadro do Magistério como instrumento de incentivo aos profissionais pode ser observado ao longo do mandato, por meio da Lei Complementar nº 963/2004, regulamentada pelo Decreto nº 49.365/2005; da Lei Complementar nº 984/2005, regulamentada pelo Decreto nº 50.549/2006 e da última normativa desse mandato sobre a administração do magistério paulista: a Lei Complementar nº 1.006/2006⁶⁸.

Considerando a Lei Complementar nº 963/2004, o Decreto nº 49.365/2005 estabelece que o valor do bônus, referente ao ano de 2004, a ser concedido aos integrantes das Classes Docentes será obtido por meio da soma do número de pontos, que abrangem:

I – a avaliação do Desenvolvimento da Escola, formada pelos indicadores de permanência e sucesso escolar⁶⁹ (de um a cinco pontos) e da relação da Equipe Escolar com a comunidade⁷⁰ (até dois pontos);

II – a vida profissional, aferida pela participação do profissional no Programa de Educação Continuada – Teia do Saber e ou Letra e Vida, proporcionados pela Secretaria de Estado da Educação (dois pontos) e pela participação voluntária do profissional no Programa Escola da Família (um ponto);

III – a frequência do profissional no exercício de 2004, com base na apuração de faltas, que passam a receber pontos (de zero, em caso de 25 faltas ou mais a 25 pontos, ao não apresentar ausência) em função de sua quantidade (ao contrário da legislação anterior – o Decreto nº 48.486/2004 – que considerava intervalos) e a atribuição de mais de cinco pontos, aqueles que não apresentarem qualquer ocorrência de ausências, com exceção das relativas a férias e participação em treinamento, orientação técnica ou cursos promovidos pela Secretaria de Estado da Educação.

⁶⁷Resultados que eram considerados elementos de pontuação para concessão de bônus aos integrantes das classes de suporte pedagógico, titulares de cargo de Coordenador Pedagógico e de Assistente de Diretor de Escola e ocupantes de postos de trabalho de Vice-Diretor de Escola e de Professor Coordenador, de acordo com o Decreto nº 48.486/2004.

⁶⁸Referente ao pagamento de bônus do ano de 2006 e que foi regulamentada pelo governo de José Serra, por meio do Decreto nº 51.564 de 12 de fevereiro de 2007 (SÃO PAULO, 2007a).

⁶⁹Estabelecido por meio da verificação das taxas de aprovação, reprovação e abandono nas escolas no ano de 2004, observados os tipos de ensino e período.

⁷⁰Relativa à manutenção (ou não) dos mesmos padrões do ano anterior.

A Lei Complementar nº 984 de 29 de dezembro de 2005, regulamentada pelo Decreto nº 50.549 de 17 de fevereiro de 2006 estende a concessão de bônus aos profissionais afastados junto às Entidades de Classe do Magistério⁷¹ e possibilita que os docentes optem pelas atividades oferecidas pela Secretaria de Educação, no que se refere à atribuição de pontos referentes à vida profissional. Dessa forma, a participação do profissional nos diversos cursos⁷² do Programa de Educação Continuada, oferecido pela Secretaria da Educação, terá a mesma pontuação: três pontos. A participação no Programa de Educação Continuada – Ensino Médio em Rede, oferecido igualmente pela Secretaria da Educação, o decreto prevê a atribuição de um ponto.

Em relação às regras para a concessão do bônus relativo ao ano de 2006, a Lei Complementar nº 1.006/2006 define que valor do bônus a ser concedido aos servidores considera a média da carga horária cumprida nos dias de cumprimento do exercício (no mínimo, 200 dias, entre 1º de fevereiro a 30 de novembro de 2006), de forma que

O bônus constitui vantagem pecuniária a ser concedida uma única vez, no corrente ano, aos servidores referidos no artigo 1º desta lei complementar, de acordo com os resultados obtidos pelas ações desenvolvidas nas unidades escolares, a frequência apresentada pelo servidor durante o exercício de 2006 e a participação no Programa de Formação Continuada da Secretaria da Educação, na forma a ser regulamentada. (SÃO PAULO, 2006b)

Dando continuidade à concessão de Gratificações, a Lei Complementar nº 953 de 22 de dezembro de 2003 dispõe sobre a prorrogação da Gratificação Área Educação⁷³ aos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação até 31 de dezembro de 2004; a Lei Complementar nº 964 de 16 de dezembro de 2004, até 31 de dezembro de 2005 e, por meio da Lei Complementar nº 982, de 29 de dezembro de 2005, a concessão é estendida até 31 de dezembro de 2006.

Em relação à criação de novas gratificações, o Executivo paulista institui, por meio da Lei Complementar nº 977 de 06 de outubro de 2005, a Gratificação por Atividade de Magistério (GAM), correspondente a 15% da retribuição mensal dos servidores em atividade do Quadro do Magistério.

⁷¹ Por meio da atribuição de 14 pontos.

⁷² Teia do Saber e/ou Letra e Vida e/ou Lien Chi e Meditação – Módulo 2 e/ou Educação Física, Vida e Movimento e/ou Ciências Humanas e suas Tecnologias e/ou Filosofia e Vida e/ou Educação e Cidadania na U.I. (FEBEM).

⁷³ A Gratificação Área Educação foi estabelecida pela Lei Complementar n.º 834/1997 e foi prorrogada até o final do mandato dos Governos Alckmin/Lembo, por meio das Leis Complementares nº953/2003 (até 31 de dezembro de 2004), nº 964/2004 (até 31 de dezembro de 2005) e nº982/2005 (até 31/12/2006).

3.3.3 Movimentação no interior da carreira docente: a equiparação PEB I e PEB II, afastamentos e mudanças na evolução funcional

A Lei Complementar nº 958 de 13 de setembro de 2004, altera a escala de vencimentos da classe de docentes, estabelecida pela Lei Complementar nº 836/1997⁷⁴ de forma a igualar os vencimentos dos professores PEB I e PEB II, na condição de que os primeiros tenham formação em nível superior. Dessa forma, o Professor PEB I com formação em nível superior, enquadrado no nível quatro da tabela de vencimentos, receberia o mesmo vencimento que um professor PEB II no nível inicial de carreira, o que corrige a distorção salarial presente na legislação anterior (na qual, mesmo com formação em nível superior, o professor PEB I teria salário inferior ao PEB II).

Ao contrário dos dois governos anteriores, que programaram políticas de redução de pessoal, o Governo Alckmin cria 35.000 cargos de Professor Educação Básica II, com jornada de 24 horas semanais, por meio da Lei nº 11.812, de 16 de dezembro de 2004.

A legislação referente aos afastamentos dos integrantes do quadro do magistério também sofreu modificações, por meio dos Decretos nº 49.762 de 06 de julho de 2005, e nº 49.893 de 18 de agosto de 2005. O Decreto nº 49.762/2005 altera dispositivos do Decreto nº 40.047/1995, reduzindo de 17 para nove o limite de servidores afastados sem prejuízo dos vencimentos e das demais vantagens do cargo para exercer, por tempo determinado, atividades de assessoramento junto à Coordenação para Assuntos do Governo do Estado de São Paulo, em Brasília - DF, unidade da Casa Civil. O Decreto nº 49.893/2005 revoga normativas⁷⁵ produzidas sobre o afastamento dos servidores do Quadro do Magistério no período dessa análise. Em caso de afastamento para frequentar cursos de pós-graduação, considera o período de um ano, prazo prorrogável, por até três vezes, por igual período, revogando o estabelecido pelo Decreto n. 39.930/1995 (que definia o período de afastamento para esse fim era de dois anos, prorrogável por igual período).

O afastamento do servidor para atividades em órgãos ou entidades de outros entes federativos, com limite de nove servidores, estabelecido pelo Decreto nº 49.762/2005, passa da categoria “sem prejuízo dos vencimentos e das demais vantagens do cargo para “com prejuízo dos vencimentos mas sem prejuízo das demais vantagens dos respectivos cargos” (SÃO PAULO, 2005c, p.1) e, na situação de afastamento em função de o cônjuge estiver no

⁷⁴ A Lei Complementar nº 923/2002 alterou os valores da escala de vencimentos da Lei Complementar nº 836/1997. Por essa razão, adotamos os seus valores.

⁷⁵ São elas: o Decreto nº 39.930/1995; o Decreto nº 40.047/1995; o Decreto nº 41.578/1997; o Decreto nº 45.645/2001 e o Decreto nº 49.762/ 2005.

exercício do cargo de prefeito em municípios paulistas, estabelece que será autorizado desde que o servidor preste serviços junto à respectiva Prefeitura, exigência que não constava na normativa em vigência (Decreto n. 41.578/97). O Decreto nº 49.762/2005 ainda estabelece que os servidores afastados para desempenhar atividades em escolas de rede municipal que mantenham convênio com a Secretaria da Educação não perdem vencimentos e demais vantagens de seus cargos da rede estadual.

Em relação à Evolução Funcional pela via não-acadêmica, o Decreto nº 49.394 de 22 de fevereiro de 2005 (SÃO PAULO, 2005b) diferencia os componentes do Fator Atualização e do Fator Aperfeiçoamento e especifica critérios referentes ao Fator Produção Profissional. Até sua promulgação, a Lei Complementar nº 836/1997 considerava todos os estágios e cursos de formação complementar, no respectivo campo de atuação, de duração igual ou superior a 30 horas, realizados pela Secretaria da Educação, através de seus órgãos competentes, ou por outras instituições reconhecidas pela Secretaria de Estado da Educação como componentes do Fator Atualização e do Fator Aperfeiçoamento. O Decreto nº 49.394/2005 incorpora, ao Fator Atualização, os cursos de formação continuada que tenham por objetivo a ampliação, aprimoramento e extensão dos conhecimentos, no respectivo campo de atuação, enquanto retira os estágios⁷⁶ dos componentes do Fator Aperfeiçoamento.

O Fator Produção Profissional, que possuía, de acordo com a Lei Complementar nº 836/1997, como componentes as produções individuais e coletivas realizadas pelo profissional, em seu campo de atuação, passa a ter como critérios o ineditismo e a vinculação à natureza estritamente educacional da produção de documentos e materiais pelos profissionais, que também devem ter por objetivo contribuir para a melhoria da prática em sala de aula, da gestão e da supervisão escolar e sua divulgação e ou implementação devem se constituir em efetivo fator de melhoria da qualidade do ensino. Além disso, projetos e pesquisas decorrentes de propostas pedagógicas das unidades escolares e de planos de trabalho das Diretorias de Ensino também são considerados como componentes do Fator Produção Profissional.

*

* *

⁷⁶Realizados com o objetivo de aprimoramento e prática profissional, desde que não se caracterize como atividade inerente ao cargo ocupado, ou à função-atividade preenchida, ou se constitua em componente da estrutura curricular de um curso.

Consolidando normativas dos dois governos anteriores, o Governo Alckmin/Lembo manteve a tendência de queda no número de normativas instituídas, mas a diferença entre o número de Decretos e o de Leis e Leis Complementares apresentou redução, em relação ao governo anterior. Observa-se um crescimento na utilização de Decretos e a maior produção de dispositivos legais durante os três primeiros anos de governo, conforme atesta a **tabela 5**.

Tabela 5 - Número e tipo de normativas do governo Alckmin/Lembo, por ano

Ano	Número de normativas	Tipo de normativa		
		Decreto	Lei Complementar	Lei
2003	4	1	2	1
2004	5	1	3	1
2005	7	4	3	0
2006	2	1	1	0
Total	18	7	9	2

Fonte: DDI/ALESP

As normativas produzidas não ficaram concentradas nos primeiros meses de mandato, como observado no primeiro governo analisado, mas notam-se, de acordo com o **gráfico 3**, maiores produções ou alterações de normas nos períodos de recesso e férias escolares, época em que a mobilização dos docentes se reduz.

Gráfico 3 - Normativas voltadas à vida profissional do corpo docente da rede estadual de ensino no governo Alckmin/Lembo

Fonte: DDI/ALESP

Analisando os temas e os conteúdos das normativas do governo Alckmin/Lembo que se direcionam à vida profissional dos docentes notamos que, além do destaque dado pelo Executivo à importância da Formação Continuada dos professores como instrumento para a melhoria do ensino, a permanência e o aperfeiçoamento da política de bonificações apontam para a tentativa de consolidação dos Bônus como indutor da trajetória, prática e profissionalismo docente.

Com a incorporação de novos critérios (como dados de evasão e aprovação das escolas e a participação dos docentes em atividades de formação continuada), aliados à frequência, que era o principal instrumento dos mecanismos de Bônus anteriormente implementados, o governo tenta legitimar a bonificação entre os docentes.

Ao atrelar a participação dos docentes nos cursos de Formação Continuada ofertados pela Secretaria da Educação ao cálculo do Bônus e à Evolução Funcional pela via não-acadêmica, o governo indica mais uma estratégia de moldar o profissionalismo docente às diretrizes governamentais, ao utilizar esses mecanismos para incentivar a participação dos professores nas atividades de Formação Continuada promovidas pela Secretaria da Educação.

4 RECRUTAR EFETIVOS E COMBATER O ABSENTEÍSMO DOCENTE: AS DIRETRIZES MESTRAS DA GESTÃO DE JOSÉ SERRA/ALBERTO GOLDMAN (2007 – 2010)

Em seu programa de governo, o então candidato José Serra aponta a necessidade de revisar e adequar as carreiras do funcionalismo público estadual em busca de soluções para os problemas de cada categoria funcional (PROGRAMA, 2010, p.11), indicando a intenção desse governo em inserir novos mecanismos nas carreiras dos servidores estaduais que, como veremos nesta seção, no caso do magistério paulista, significou alterações em diversos aspectos de sua carreira e vida profissional.

Considerada pela gestão Serra estratégica para o desenvolvimento, a Educação demanda, além de propostas específicas, uma agenda de compromissos (PROGRAMA DE GOVERNO, 2006, p.7), na qual o investimento na motivação e profissionalização docente aparece como pilar da política educacional. Nesse sentido, busca-se definir metas de desenvolvimento das escolas, com apoio às que apresentarem pior desempenho e incentivos (considerados como forma de valorizar o trabalho docente) para as que melhorarem seu desempenho.

José Serra permanece no cargo até abril de 2010, quando renuncia ao cargo para disputar⁷⁷ as eleições para a Presidência da República e em seu lugar assume o vice governador, Alberto Goldman.

No governo de José Serra, a Secretaria de Educação foi comandada por quatro secretários: Maria Lúcia Vasconcelos (até 24/07/2007), Maria Helena Guimarães de Castro (25/07/2007 a 27/03/2009), Paulo Renato Souza (28/03/2009 a 16/12/2010) e Fernando Padula (de 16 a 31 de dezembro de 2010).

Maria Lúcia Vasconcelos, então secretária da gestão anterior, permanece no cargo até julho de 2007, quando Maria Helena Guimarães de Castro, ex-secretária executiva do Ministério da Educação (MEC) no governo Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) e ex-presidente do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (Inep) é anunciada como titular da pasta. Em março de 2007, um episódio importante que pode indicar uma das tendências que seriam adotadas pela Secretaria, a valorização do desempenho dos estudantes em avaliações externas e sua utilização como indicador da qualidade da educação, se sobressai. Após a divulgação de dados de resultados de desempenhos de estudantes no SAEB

⁷⁷ O candidato foi derrotado, no segundo turno, por Dilma Rousseff, candidata do PT.

e no ENEM, o jornal *Folha de S. Paulo* destacou os baixos resultados dos alunos da rede estadual de São Paulo, o que se seguiu a uma série de acusações entre ex-titulares da pasta acerca de descontinuidade de projetos desde 1995 (TAKAHASHI, 2007).

Enquanto o ex-ministro da Educação, Paulo Renato Souza, afirmou que os péssimos resultados dos estudantes da rede estadual paulista no Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb) de 2005, que decaíram desde a implantação do mesmo, em 1995, seria consequência de políticas mal implementadas, como a progressão continuada (instituído no governo de Mário Covas pela Secretária Rose Neubauer). Neubauer criticou seu sucessor, Gabriel Chalita, acusando-o de acabar com medidas de apoio do projeto de progressão continuada, criado durante sua gestão à frente da Secretaria da Educação.

Junto com Maria Helena Guimarães de Castro, outra agenda educacional começa a ser gestada e implementada na Secretaria de Educação. De acordo com a nova secretária, “O governador e professor José Serra está determinado a perseguir de maneira obsessiva a melhoria da qualidade do aprendizado no Estado, que passa a ser o foco da Secretaria de Educação. Para isso, uma nova agenda é necessária”. (CASTRO, 2007).

Com o objetivo de mudar as formas de gestão da educação no estado, Maria Helena Guimarães de Castro assume a Secretaria em julho de 2007 e realiza uma série de alterações na Educação e na legislação sobre o trabalho do magistério paulista.

O compromisso da gestão de José Serra com a Educação consiste em “trabalhar pela melhoria da educação pública” (SÃO PAULO, 2008j, p.1). Em outubro de 2007, o governo apresenta um plano de metas⁷⁸ a serem alcançadas até o final de 2010 e define dez ações (SÃO PAULO, 2007h) que sustentam e estruturam a atuação da Secretaria da Educação naquele governo, conforme mostra o **quadro 5**.

⁷⁸ “1. Todos alunos de 8 anos plenamente alfabetizados; 2. Redução de 50 % das taxas de reprovação da 8a série; 3. Redução de 50% das taxas de reprovação do Ensino Médio; 4. Implantação de programas de recuperação de aprendizagem; 5. Aumento de 10% nos índices de desempenho dos ensinos fundamental e médio nas avaliações nacionais e estaduais; 6. Atendimento de 100% da demanda de jovens e adultos de Ensino Médio com oferta diversificada de currículo profissionalizante; 7. Implantação do Ensino Fundamental de 9 anos, em colaboração com os municípios, com prioridade à municipalização das séries iniciais (1a a 4a séries); 8. Utilização da estrutura de tecnologia da informação e Rede do Saber para programas de formação continuada de professores; 9. Descentralização e/ou municipalização do programa de alimentação escolar nos municípios ainda centralizados; 10. Programa de obras e infra-estrutura física das escolas.”

Quadro 5 - Ações da Secretaria da Educação (2007 – 2010)

1. Implantação do Projeto Ler e Escrever 2. Reorganização da progressão continuada 3. Currículo e expectativas de aprendizagem 4. Recuperação da aprendizagem 5. Diversificação curricular do Ensino Médio 6. Educação de Jovens e Adultos 7. Ensino Fundamental de nove anos 8. Sistemas de Avaliação 9. Gestão dos resultados e política de incentivos 10. Plano de obras e investimentos

FONTE: SÃO PAULO (2007h, p.15)

As ações oito (Sistemas de avaliação) e nove (gestão de resultados e política de incentivos) norteiam as diretrizes das políticas de gestão de recursos humanos da Secretaria da Educação pelo governo estadual naquele contexto⁷⁹. Nesse sentido, os resultados do SARESP são utilizados em políticas de incentivos e passam a ser elementos de valorização e premiação dos profissionais da educação pública paulista. Ao relatar os feitos realizados na direção da gestão de resultados e políticas de incentivos, a Secretaria de Educação explica que,

O desenvolvimento de adequada política de gestão de recursos humanos, com o propósito de obter maior qualidade na prestação de serviços públicos, constitui permanente desafio desta administração. Nessa perspectiva, encara-se a instituição de novos mecanismos e estratégias que buscam conciliar o cumprimento de metas, a excelência na prestação do serviço e, por consequência, a valorização do servidor público, mediante incremento de sua remuneração. [...] A sistemática que se pretende implantar alinha-se aos mais modernos princípios de gerenciamento de recursos humanos, e certamente refletirá no desempenho institucional dos órgãos e entidades vinculados à Secretaria da Educação, com a concernente melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem, para que seja assegurado o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho digno (SÃO PAULO, 2009k, p.33)

Após enfrentar uma série de embates com o magistério paulista (SOUZA, 2008) em função das mudanças realizadas que afetavam diretamente o trabalho e a situação funcional

⁷⁹ Políticas de recursos humanos pautadas pelo desempenho foram implementadas em várias Secretarias da administração pública estadual durante o Governo Serra, conforme Bassotti (2010).

dos professores⁸⁰, bem como a escrutinação pública por erros grosseiros em livros didáticos de geografia dos estudantes da 6ª série, material implementado pela gestão de Maria Helena Castro⁸¹, como por exemplo a existência de dois “Paraguais” e a ausência do Equador no mapa da América do Sul (MONTEMURRO, 2009), Castro solicita seu desligamento do cargo, em março de 2009. Em seu discurso de despedida do cargo, destaca que o fator mais importante de sua gestão foi a:

[...] a mudança de cultura, a mudança da forma de ver e abordar a educação em nosso estado. Implantamos a cultura do mérito e da responsabilidade. Implantamos a cultura das metas e dos resultados. Mudamos a forma de gestão da educação em São Paulo. Acredito, governador, que esse processo de mudança de cultura deverá se consolidar nos próximos anos, e que essa mudança constitui um dos legados mais importantes que o seu governo deixará para a população de São Paulo. (CASTRO, 2009, p.1)

Em seu lugar, assume Paulo Renato Souza, que dá continuidade às políticas e diretrizes em vigência, enfrentando, tal como sua antecessora, uma série de protestos e críticas do magistério, dos sindicatos e de pesquisadores da educação (SOUZA, 2008).

Tendo em vista que uma das principais preocupações e prioridades da Secretaria da Educação é a melhoria na formação dos professores (SÃO PAULO, 2010c, p.40), durante a gestão de Paulo Renato Souza, o governo de José Serra institui, por meio do Decreto n.54.297/2009, a Escola de Formação e Aperfeiçoamento de Professores do Estado de São Paulo (EFAP).

Além de atuar na oferta de cursos de formação continuada aos profissionais da educação, a EFAP é responsável, desde 2010, pela formação dos ingressantes nos cargos de professor efetivo da Secretaria, etapa que se constitui como requisito do processo seletivo. Com o objetivo de preparar os professores para o ensino na rede estadual, capacitando-os para a execução do currículo e das diretrizes da Secretaria de Educação, o governo do estado atua para conformação das práticas docentes e a tentativa de desqualificação da formação realizada nas universidades. Outra iniciativa do governo sobre as políticas de gestão de recursos humanos do magistério volta-se à periodicidade de concursos públicos de ingresso à profissão, definida pelo Decreto 54.556/2009.

⁸⁰ As ações implementadas neste sentido foram defendidas por seu sucessor na Secretaria de Educação, o então deputado Federal Paulo Renato Souza, na câmara dos deputados, em maio de 2008. (SOUZA, 2008).

⁸¹ Entre as novidades da gestão de Maria Helena Castro, tem-se a adoção de livros didáticos específicos para a rede estadual de ensino, como material para implementação do Projeto Proposta Curricular do Estado de São Paulo/São Paulo Faz Escola. O material ficou sob responsabilidade da Fundação Vanzolini, uma instituição privada, vinculada ao Departamento de Engenharia de Produção da Escola Politécnica da USP.

Paulo Renato fica à frente da Secretaria por um ano e meio e pede demissão do cargo em dezembro de 2010, antes do final da gestão de Alberto Goldman. A justificativa utilizada em seu pedido de demissão é a demora de Geraldo Alckmin – eleito para o próximo mandato do governo do estado – em definir o nome o próximo secretário da educação. Em seu lugar, assume, interinamente, Fernando Padula, chefe de gabinete da Secretaria de Estado da Educação.

Ao analisar as 12 Leis Complementares e os 15 Decretos emanados pelos governos de José Serra e Alberto Goldman e direcionados à gestão da carreira e emprego docente, notamos o aprofundamento de políticas de responsabilização individual dos docentes por seu percurso profissional e por resultados educacionais, com iniciativas pautadas por princípios meritocráticos. Dessa forma, alterações são observadas em vários temas concernentes ao plano de carreira e demais legislações sobre a vida profissional docente, como o ingresso, a bonificação por resultados, o projeto bolsa mestrado e a instituição de um sistema de promoção.

4.1 NOVIDADES NO INGRESSO E NAS JORNADAS DE TRABALHO NA REDE ESTADUAL

O ingresso de docentes na rede estadual de ensino foi o tema da legislação referente à gestão de recursos humanos do magistério que o governo de José Serra mais se debruçou durante seu mandato, estabelecendo novas etapas e critérios de concursos públicos para ingresso de professores efetivos e de processos seletivos de professores com contratos temporários.

No que se refere aos concursos públicos para cargos efetivos, o Decreto nº 52.344, de 09 de novembro de 2007, aplica o disposto no Artigo 41º da Constituição Federal – alterado pelo Artigo 6º da Emenda Constitucional nº19, de 1998 (BRASIL, 1998) – à legislação do magistério estadual, dispondo, assim, sobre a estabilidade do servidor no cargo. O profissional do Quadro do Magistério, nomeado para cargo efetivo após aprovação em concurso público, passa a ter estabilidade no cargo após o Estágio Probatório⁸², período com a duração de mil e noventa e cinco dias de efetivo exercício e no qual ficará submetido a avaliações especiais de desempenho.

⁸² Durante o período de estágio probatório, o servidor estará sujeito às penalidades previstas (penas disciplinares: repreensão; suspensão; multa; demissão; demissão a bem do serviço público; e cassação de aposentadoria ou disponibilidade) no Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado (Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968).

Sob a responsabilidade de Comissões de Avaliação Especial de Desempenho (que dará o parecer sobre a efetivação ou a exoneração do servidor após 30 meses de cumprimento do Estágio Probatório)⁸³ e sendo pautada pelos princípios de “legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa” (SÃO PAULO, 2007b), a avaliação especial de desempenho considera indicadores de “I - assiduidade; II - disciplina; III - capacidade de iniciativa; IV - responsabilidade; V - comprometimento com a Administração Pública; VI – eficiência; e VII - produtividade (SÃO PAULO, 2007b) dos profissionais, tendo como objetivos:

- I – contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública do Poder Executivo Estadual;
- II – aferir o desempenho do servidor em sua função, para aprimorá-lo;
- III – fornecer subsídios à gestão de política de recursos humanos;
- IV – promover a adequação funcional do servidor. (SÃO PAULO, 2007b)

Alterações referentes às normativas que versam sobre o ingresso de docentes em cargos efetivos são realizadas na direção de regionalização dos concursos públicos para provimento de cargos, o estabelecimento de periodicidade de concursos públicos de provas e títulos para provimento de cargos de Professor Educação Básica II (PEB II), a criação de 80.000 (oitenta mil) cargos de PEB II e a instituição de curso específico de formação, que se constitui em uma nova etapa dos concursos, constituídos, até então por provas e títulos.

Por meio do Decreto nº 53.037 de 28 de maio de 2008, os concursos públicos para provimentos de cargos efetivos passam a ser regionalizados. Dessa forma, o número de vagas disponíveis, as inscrições, as classificações dos aprovados e as escolhas de vagas passam do âmbito estadual para o regional, estando vinculados a uma única Diretoria de Ensino⁸⁴. A abrangência referente à regionalização dos concursos é alterada pelo Decreto nº 55.144, de 10 de dezembro de 2009, que define, em seu Artigo 1º, que eles serão realizados “conforme delimitação territorial fixada pelo Titular da Pasta, com inscrição e escolha de vagas vinculadas a uma mesma região”. Essa mesma região, de acordo com o inciso 3º do Artigo 1º, “poderá englobar mais de uma Diretoria de Ensino.”.

O Decreto nº 54.556, de 16 de julho de 2009 estabelece periodicidade de concursos públicos de provas e títulos para provimento de cargos de PEB II, de forma que esses sejam

⁸³ De acordo com o Artigo 6º, em caso de proposta de exoneração, é dado o prazo de 10 dias para ampla defesa do servidor. Após a defesa, a Comissão analisa e produz novo relatório, a ser submetido ao órgão de recursos humanos e ao Secretário da Educação, que ficará com a decisão final.

⁸⁴ Os critérios e etapas do o concurso público são únicos e as provas podem ser realizadas, concomitantemente, por distintas Diretorias.

realizados sempre que o concurso anterior de provimento desses cargos tenha alcançado o prazo final de sua validade. A referida normativa define, ainda, que “o primeiro concurso público de provas e títulos para provimento de cargos de PEB-II na Rede Estadual de Ensino que venha a ocorrer após a publicação do presente decreto terá prazo de validade por dois (dois) anos, não sendo possível a prorrogação, salvo se houver remanescentes. ” (SÃO PAULO, 2009b).

A Lei Complementar nº 1.094 de 16 de julho de 2009, cria 80.000 (oitenta mil) cargos de PEB-II no Quadro do Magistério, da Secretaria da Educação e institui uma novidade no concurso de ingresso em cargos do Quadro do Magistério: um curso específico de formação, que se caracteriza como a terceira etapa, de caráter eliminatório, do concurso. A partir desse momento,

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. (SÃO PAULO, 2009i, p.3)

O curso específico de formação deveria ter carga semanal de 20 horas e ser destinado aos candidatos que atingirem a classificação (mediante pontuação na primeira e na segunda etapa) final equivalente ao número de vagas ofertadas pelo concurso. Os candidatos selecionados para a realização do curso de formação recebem, durante sua realização, bolsa de estudo mensal correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do valor da remuneração inicial no cargo postulado. Ao final do curso, os candidatos são avaliados de forma que a nomeação no cargo dependeria de seu resultado nessa prova.

Sobre as finalidades da bolsa de estudo recebida pelos candidatos, no curso específico de formação, o Decreto nº 56.002, de 12 de julho de 2010, estabelece que ela se destina “ao custeio de gastos com a participação obrigatória do candidato no curso” (SÃO PAULO, 2010a) e a aquisição (caso necessário) de equipamentos e recursos necessários para sua participação no curso à distância (SÃO PAULO, 2010a).

A contratação temporária de docentes também passa a ser realizada de forma regionalizada, como os concursos públicos para provimento de cargos efetivos, por meio do Decreto nº 53.037 de 28 de maio de 2008. Essa normativa dispõe, ainda, sobre a obrigatoriedade de aprovação em processo seletivo simplificado, para essa modalidade de ingresso de docentes na rede. A atribuição de aulas aos docentes com contratos temporários,

realizada após a atribuição de aulas aos docentes efetivos e ocupantes de função-atividade (OFAs), obedece aos seguintes critérios: 1) classificação na prova do processo seletivo; 2) habilitação; 3) tempo de serviço e 4) títulos.

O Decreto nº 53.161 de 24 de junho de 2008 altera a normativa anterior de forma que a aprovação no processo seletivo para a contratação temporária deixa de ser obrigatória. A partir desse Decreto, apenas a participação dos candidatos (que serão classificados e contratados de acordo com seu desempenho) é obrigatória no processo seletivo, ampliando, assim, as possibilidades de contratação temporária de docentes.

A Lei Complementar nº 1.093 de 16 de julho de 2009, regulamentada pelo Decreto nº 54.682 de 13 de agosto de 2009, dispõe sobre a contratação por tempo determinado prevista no inciso X do artigo 115 da Constituição Estadual. A Lei Complementar nº 1.093/2009 extingue as funções-atividades submetidas ao regime jurídico instituído pela Lei nº 500 de 13 de novembro de 1974⁸⁵, veda a admissão de pessoal com base na mesma normativa e dispõe que as contratações ancoradas nessa legislação (e que foram realizadas após a promulgação da Lei complementar nº 1.010/2007) estarão extintas⁸⁶ após dois anos letivos subsequentes a sua publicação. Os contratados nos termos da Lei Complementar nº 1.093/2009 (SÃO PAULO, 2009h) estão sujeitos às mesmas responsabilidades, deveres e proibições previstas na Lei complementar nº 444, de 27 de dezembro de 1985 – o Estatuto do Magistério Paulista.

Realizada com o intuito de “atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, será formalizada mediante contrato” (SÃO PAULO, 2009h), a contratação por tempo determinado poderá ser feita nas seguintes hipóteses:

- I - urgência e inadiabilidade de atendimento de situação que possa comprometer ou ocasionar prejuízo à saúde ou à segurança de pessoas, obras, serviços, equipamentos e outros bens, públicos ou particulares;
- II - necessidade de pessoal em área de prestação de serviços essenciais, em decorrência de:
 - a) dispensa, demissão, exoneração, falecimento e aposentadoria;
 - b) criação de novas unidades ou ampliação das já existentes;

⁸⁵ Institui o regime jurídico dos servidores admitidos em caráter temporário. Os docentes submetidos a essa norma passam, a partir da Lei Complementar nº 1.093/2009, a serem considerados servidores efetivos e são obrigados a se inscrever e a fazer a prova do processo seletivo (caso contrário, serão dispensados), para atribuição de classes ou aulas. Em caso de atingirem o índice mínimo fixado pela Secretaria da Educação, ficarão dispensados dos processos seletivos subsequentes, concorrendo à atribuição de aulas com docentes da mesma categoria funcional. Nos casos de não atingir o índice mínimo ou não possuir a habilitação mínima para a atribuição de classes ou aulas, esses docentes não participam do processo de atribuição, mas terão assegurada carga horária equivalente a 12 (doze) horas semanais de trabalho, sendo 10 (dez) horas em atividades com alunos e 2 (duas) horas de trabalho pedagógico na escola, para realização de trabalho a ser normatizado pela Secretaria da Educação.

⁸⁶ O Artigo 3º das Disposições Transitórias estabelece que classes ou aulas disponíveis serão atribuídas a esses docentes, de acordo com critérios da Secretaria da Educação.

- c) afastamentos que a lei considere como de efetivo exercício;
- d) licença para tratamento de saúde;
- III - necessidade justificada de execução de função eventual, transitória e determinada:
 - a) relativa à consecução de projetos de informatização;
 - b) de natureza técnica nas áreas de pesquisa científica, tecnológica, educacional e cultural;
 - c) de natureza técnica especializada, no âmbito de projetos implementados mediante contratos de financiamento externo e acordos de cooperação internacional, desenvolvidos sob a subordinação de órgão público estadual;
- IV - para suprir atividade docente da rede de ensino público estadual, que poderá ser feita nas hipóteses previstas no inciso II deste artigo e, ainda, quando:
 - a) o número reduzido de aulas não justificar a criação de cargo correspondente;
 - b) houver saldo de aulas disponíveis, até o provimento do cargo correspondente;
 - c) ocorrer impedimento do responsável pela regência de classe ou magistério das aulas. (SÃO PAULO, 2009h, p.1)

A contratação de docentes por tempo determinado terá a duração do prazo do ano letivo em vigência (artigo 7º)⁸⁷ e pode ocorrer sem a realização de processo seletivo. De acordo com o Artigo 5º, os candidatos aprovados em concurso público e que estejam aguardando a nomeação para o cargo podem ser convocados, seguindo a ordem de classificação, para a celebração de contrato temporário, a fim de desempenhar a atividade de forma temporária, sem prejuízo à escolha de vagas e à sua classificação no concurso. Em caso de necessidade de profissionais em função de dispensa, demissão, exoneração, falecimento, aposentadoria e criação de novas unidades ou ampliação das já existentes, o Parágrafo Único do Artigo 1º estabelece que essa possibilidade de contratação deveria ser celebrada apenas durante a tramitação de processo para a realização de concurso público ou para a criação de cargos.

Na regulamentação da referida Lei Complementar, o Decreto nº 54.682/2009 estabelece que a contratação temporária⁸⁸ “dependerá de autorização do Governador, mediante proposta fundamentada do órgão ou entidade interessado, previamente encaminhada à Secretaria de Gestão Pública, para análise técnica” (SÃO PAULO, 2009c). Em caso de autorização da contratação temporária, o Artigo 5º estabelece que a contratação deveria ser precedida de processo seletivo simplificado, com base em regras estabelecidas pela Secretaria de Gestão Pública, com exceção feita às Secretarias de Educação e Saúde, que regulamentarão

⁸⁷ Na regulamentação da Lei Complementar nº 1.093, de 16 de julho de 2009, o Decreto nº 54.682/ 2009 estabelece em 1 (um) ano, improrrogável, contado a partir da data de publicação do resultado final, a validade dos processos seletivos para contratação temporária.

⁸⁸ A celebração do Contrato de Tempo Determinado (CTD) será feita pelo respectivo Secretário de Estado.

sobre seus processos seletivos intermediadas pelo órgão central de recursos humanos. A partir do próximo item, trataremos da jornada de trabalho dos professores estatuais.

No que se refere às jornadas de trabalho docente, a Lei Complementar nº 1.094 de 16 de julho de 2009, que foi regulamentada pelo Decreto nº 55.078 de 25 de novembro de 2009, amplia o número de jornadas de trabalho dos docentes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, com o estabelecimento de duas novas jornadas (integral, com 40 horas semanais e reduzida, com 12 horas semanais).

Em caso de redução de carga horária de disciplina em que o docente leciona, situação decorrente de alterações no currículo ou de redução do número de classes na escola em que o profissional está lotado, é facultada a opção de mudança de jornada ao docente que esteja incluído em jornadas de maior duração, de forma a não necessitar completar sua jornada em outras unidades educativas. A opção pela jornada de trabalho também poderia ser reconsiderada pelo docente na inscrição para o processo de atribuição anual de classes e aulas, permitindo sua manutenção, ampliação⁸⁹ ou redução, observado o limite de 40 horas semanais na mesma unidade ou, 64 horas semanais, em caso de acúmulo de cargos⁹⁰.

A partir dessas normativas, as Jornadas de Trabalho Docente passam a ser compostas por horas de atividades com alunos, horas de trabalho pedagógico na escola, em atividades coletivas e horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha pelo docente, conforme a **tabela 6**.

Tabela 6 - Tipos e composição das jornadas de trabalho docente

Jornada	Duração	Composição da jornada		
		Horas em atividades com alunos	Horas de trabalho pedagógico na escola, em atividades coletivas	Horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha pelo docente
Integral	40	33	3	4
Básica	30	25	2	3
Inicial	24	20	2	2
Reduzida	12	10	2	0

Fonte: SÃO PAULO, 2009d.

⁸⁹ No caso do Professor Educação Básica II, a ampliação da jornada de trabalho do professor somente depende de ter aulas livres da disciplina específica de seu cargo.

⁹⁰ Que podem ser de dois cargos docentes ou de um cargo de suporte pedagógico com um cargo docente.

No caso de o conjunto de horas em atividades com alunos for diferente daquele das jornadas, o número de horas de trabalho pedagógico coletivo e de livre escolha obedeceria a outros parâmetros, que indicam questões a serem destacadas. Os docentes com 32 horas em atividades com alunos, por exemplo, têm uma hora a menos a cumprir em trabalho pedagógico coletivo que aqueles com 23 horas em atividades com alunos. Entretanto, mesmo com a diferença de 9 horas de trabalho com alunos, ambos têm garantido o mesmo número de horas para trabalho pedagógico individual.

Esta situação aponta para distorções no estabelecimento do critério de horas para trabalho pedagógico individual, no sentido da quantidade de horas destinadas a esse fim serem insuficientes para o planejamento do professor, bem como a correção de atividades dos estudantes, sobrecarregando o profissional e se caracterizando como elemento de desigualdade de condições de trabalho.

4.2 A CARREIRA DOCENTE E AS POSSIBILIDADES DE PROMOÇÃO, REMOÇÃO E SUBSTITUIÇÃO

O Decreto nº 53.037 de 28 de maio de 2008, estabelece que a remoção⁹¹ de docentes do Quadro do Magistério paulista deveria ser realizada em nível estadual⁹² e de acordo com a disponibilidade de jornadas nas unidades indicadas pelos candidatos, que podem se efetivar em jornada diversa da qual ou daquela que o profissional está inserido no momento de sua inscrição.

A possibilidade de participação dos docentes que estejam em período de estágio probatório no concurso de remoção parece não ser consensual ao longo desse mandato dadas as variações constantes nas decisões do governo entre impedir ou autorizar a participação desses docentes, observadas em três Decretos. A decisão do Decreto nº 53.037/2008 de impedir a participação dos docentes que cumpriam o estágio probatório no concurso de remoção dura menos de um mês, em função do Decreto nº 53.161 de 24 de junho de 2008 que revoga esse impedimento. A decisão final do governo sobre o tema é tomada em dezembro do ano seguinte, com a publicação do Decreto nº 55.144 de 10 de dezembro de 2009, que decide

⁹¹ A remoção de docentes pode ocorrer de duas formas: concurso de títulos ou união de cônjuges, que é possível quando o professor ou a professora queira mudar de município para acompanhar o (a) cônjuge, servidor público estadual, que tenha seu local de trabalho transferido para outra cidade.

⁹² Ao contrário dos concursos para provimento de cargo, que a mesma Lei Complementar estabelece em nível regional, abrangendo uma Diretoria de Ensino.

pelo impedimento de inscrição de docentes em estágio probatório, admitidos nos concursos públicos de provimento de cargo regionalizados⁹³ nos concursos de remoção.

Demais regras e critérios sobre esse tema são estabelecidos por meio do Decreto nº 55.143 de 10 de dezembro de 2009, que regulamenta a remoção de cargos dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação. Em caso de remoção por títulos, ela pode ser feita em quaisquer Jornadas de Trabalho Docente, enquanto, se realizada na modalidade união por cônjuges, apenas na Jornada Inicial. Para ambas as modalidades de remoção, o Decreto estabelece o impedimento de participação dos docentes que estejam na condição de readaptados. No caso de união por cônjuges, também impede a inscrição dos docentes que tenham sido removidos, nessa mesma modalidade, nos últimos cinco anos⁹⁴.

A classificação dos docentes no concurso de remoção é realizada com base em pontos atribuídos por seu tempo de serviço e títulos, com um peso maior para o primeiro (como podemos observar na **tabela 7**, a seguir), desde que exercido no Magistério Oficial da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo. Acerca desse quesito, destaca-se a atribuição de pontos referentes à permanência do docente na mesma unidade educativa que, se à primeira vista parece um incentivo importante para evitar a rotatividade na rede, ao fazer os cálculos para atingir a pontuação máxima (10 pontos), notamos que o docente precisaria de 28 anos de trabalho na mesma escola para atingir essa pontuação. A mesma pontuação pode ser adquirida, de forma mais rápida, com a apresentação do diploma de Doutorado.

Tabela 7 - Categorias e critérios de atribuição de pontos para o concurso de remoção de docentes

Categorias	Crítérios	Pontuação	Número máximo de pontos
Tempo de serviço no campo de atuação ⁹⁵	Como titular de cargo	0,005 por dia	50
	Como titular de cargo, na atual unidade de classificação	0,001 por dia	10
	Como docente, em cargo anterior ao que é titular	0,002 por dia	20
Títulos ⁹⁶	Diploma de Mestre	5	
	Diploma de Doutor	10	
	Certificado de Especialização e/ou Aperfeiçoamento	5	

Fonte: SÃO PAULO, 2009e

⁹³ Instituídos pelo Decreto Nº 53.037/2008.

⁹⁴ Excetua-se, nesse caso, o docente cujo cônjuge tenha sido removido “ex officio”, ou tiver novo cargo em outro município. § 2º do Artigo 4º. O candidato inscrito por união de cônjuges concorre, concomitantemente, à remoção por títulos.

⁹⁵ Restrito ao trabalho no Magistério Oficial da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo.

⁹⁶ Desde que sejam correlatos e intrínsecos à disciplina do cargo de que é titular ou à área da Educação referente às matérias pedagógicas.

As normativas referentes à substituição de docentes, realizada mediante designação de professores em exercício⁹⁷ durante o impedimento do titular de cargo ou exercício de cargo vago também sofreram alteração em um curto período (mas com menor incidência, se compararmos com a legislação direcionada à remoção). O Decreto nº 53.037/2008 impõe condições para a participação dos docentes no processo de atribuição dessas vagas impedindo de se inscrever aqueles que:

- I - tiverem sofrido penalidades, por qualquer tipo de ilícito, nos últimos 5 (cinco) anos;
- II - tiverem desistido de designação anterior, ou tiveram cessada essa designação, por qualquer motivo, exceto pela reassunção do titular substituído, nos últimos 3 (três) anos;
- III - apresentarem:
 - a) mais de 10 (dez) faltas de qualquer natureza; e/ou
 - b) licença(s), de qualquer natureza, exceto licença gestante. (SÃO PAULO, 2008c, p.3)

O Decreto nº 53.161 de 24 de junho de 2008 realiza alterações nesses critérios, alterando o inciso III do artigo 7º, do Decreto Nº 53.037/2008 de forma a ampliar de 10 para 12 o limite de faltas, especificando que se refere ao ano anterior à atribuição de vaga e excluindo as licenças como elemento de impedimento para participação dos docentes em processo de substituição.

No que se refere ao sistema de promoção na carreira, a Lei Complementar nº 1.097 de 27 de outubro de 2009, regulamentada pelo Decreto nº 55.217 de 21 de dezembro de 2009, institui uma nova modalidade de ascensão na carreira dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação: o sistema de promoção. De acordo com seu Artigo 2º, a referida Lei Complementar,

Promoção é a passagem do titular de cargo das classes de docentes, de suporte pedagógico e de suporte pedagógico em extinção, para faixa imediatamente superior da que estiver enquadrado, mediante aprovação em processo de avaliação teórica, prática ou teórica e prática, de conhecimentos específicos, observados os interstícios, os requisitos, a periodicidade e as demais condições previstas nesta lei complementar. (SÃO PAULO, 2009j, p.1)

A assiduidade e a permanência do servidor em uma mesma unidade educativa são critérios para a participação no processo de avaliação para fins de promoção, realizado

⁹⁷ “O período de afastamento para substituição deverá ser igual ou superior a 200 (duzentos) dias e a carga horária do substituído igual ou superior à do substituto” (SÃO PAULO, 2008c, p.3).

anualmente. Dessa forma, a normativa estabelece a exigência da permanência do docente⁹⁸ na mesma escola em pelo menos 80% do tempo considerado como interstício⁹⁹ e que atinja, pelo menos, 80% do máximo de pontos possíveis na tabela de frequência (**tabela 8**). A valorização da assiduidade dos profissionais ainda pode ser observada com a disposição de que serão atribuídos pontos especiais àqueles que não usufruírem de seu direito de abonar suas ausências no período considerado para a promoção.

Tabela 8 - Pontos relativos à frequência mensal

Número de faltas mensais	Pontos	Número de faltas mensais	Pontos
0	30 + 30 especiais	16	14
01	29	17	13
02	28	18	12
03	27	19	11
04	26	20	10
05	25	21	09
06	24	22	08
07	23	23	07
08	22	24	06
09	21	25	05
10	20	26	04
11	19	27	03
12	18	28	02
13	17	29	01
14	16	30	0
15	15	31	0

Fonte: SÃO PAULO, 2009g.

Além de limitar o número de servidores a obterem promoção, o sistema exige desempenho mínimo, em cada uma das faixas, nas avaliações para a promoção: 6 pontos, da faixa 1 para a faixa 2; 7 pontos da faixa 2 para a faixa 3; 8 pontos da faixa 3 para a faixa 4 e 9 pontos para promoção da faixa 4 para a faixa 5. Atingindo o desempenho mínimo, os servidores serão classificados, por faixa, com base em sua pontuação no processo de avaliação, no tempo de permanência na unidade de ensino e pontuação na tabela de frequência.

⁹⁸ Contempla, além dos docentes titulares do cargo, os ocupantes de funções-atividades docentes, desde que sejam devidamente habilitados.

⁹⁹ O interstício mínimo para a participação dos servidores no sistema de promoção é de quatro anos (ou 1.460 dias) de efetivo exercício na faixa inicial e três anos (ou 1.095 dias) nas demais faixas, sendo computados a partir do início de atividades no cargo, quando se refere à faixa inicial e à última promoção nas demais faixas.

É importante destacar que o cumprimento das exigências para a participação e classificação no processo de promoção não garante a ascensão na carreira para todos os inscritos, dado que há limites no número de servidores que podem ser promovidos. No caso dos docentes, a normativa estabelece que 20% é o percentual máximo do contingente de servidores, de cada faixa da classe dos docentes, que pode conseguir promoção. Em caso de não ser promovido em função dessa regra específica, o servidor poderá concorrer a promoções subsequentes, na mesma faixa, se permanecer no mesmo local de trabalho, podendo ter assegurados os pontos (sem necessidade de participar de nova avaliação) ou utilizar a maior das pontuações obtidas se desejar participar de outras avaliações¹⁰⁰.

De acordo com o Decreto nº 55.217, de 21 de dezembro de 2009, a organização dos processos de avaliação voltados à promoção dos servidores ficou sob a responsabilidade da EFAP. Para a categoria docente, essa instituição deveria contemplar, na elaboração das provas, os conteúdos curriculares das disciplinas, os conhecimentos pedagógicos, as práticas didáticas e a utilização de novas tecnologias no desempenho de sua função.

Além de serem importantes nos critérios de promoção e remoção dos docentes, as faltas também tiveram alterações neste mandato. As regras referentes a ausências de docentes, efetivos ou com contrato de trabalho de tempo determinado, sofreram alterações nesse governo por meio da Lei Complementar nº 1.041 de 14 de abril de 2008 e da Lei Complementar nº 1.093 de 16 de julho de 2009, regulamentada pelo Decreto nº 54.682 de 13 de agosto de 2009.

A falta ou atrasos de docentes titulares de cargo efetivo, em decorrência de consulta, exame ou sessão de tratamento de saúde pessoal ou de determinados membros da família¹⁰¹ (com os servidores na situação de acompanhantes) são objeto da Lei Complementar nº 1.041 de 14 de abril de 2008, que estabelece limites¹⁰² para essas ausências não serem descontadas de seus vencimentos. Se a falta médica acarretar ausência no local de trabalho, seis faltas anuais (desde que não ultrapasse uma falta ao mês) não sofrerão desconto¹⁰³. Se houver necessidade de ausência de mais de um dia, o servidor deverá requerer licença para tratamento de saúde ou licença para tratamento de saúde de pessoa da família.

¹⁰⁰ Para o processo de promoção de 2011, a pontuação mínima de assiduidade, no período entre 01/12/2009 e 31/03/2011 é de 768 pontos, correspondentes a 80% do máximo de pontos previstos na tabela de frequência.

¹⁰¹ Filhos menores, menores de idade sob sua guarda legal, filhos com deficiência, cônjuge, companheiro ou companheira, pais, madrasta, padrasto ou curatelados.

¹⁰² A normativa anterior sobre o tema (Lei Complementar nº 883/2000) não instituía limites de ausências dos servidores, apenas indicações sobre os atestados médicos.

¹⁰³ Essas ausências serão computadas, de acordo com o Artigo 4º, apenas “para fins de aposentadoria e disponibilidade”.

Neste sentido, percebe-se que as possibilidades de promoção, remoção e substituição dos docentes são reduzidas, na direção de incidir, no caso das duas últimas, nas mudanças e ausências de professores no interior da rede.

4.3 VENCIMENTOS, GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS E BÔNUS: VARIAÇÕES NA REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PAULISTA

A remuneração do magistério paulista no período de 2007 a 2010 é marcada por uma série de mecanismos, que acarretaram variações no rendimento dos docentes. No que tange aos vencimentos dos docentes do Quadro do Magistério, a produção de normativas produzidas pelo Governo Serra, caracteriza-se pela incorporação de gratificações aos vencimentos dos servidores. A Lei Complementar nº 1.018 de 15 de outubro de 2007 (SÃO PAULO, 2007e), incorpora o valor do Prêmio de Valorização (instituído pela Lei Complementar nº 809 de 18 de abril de 1996) aos níveis das Escalas de Vencimentos dos docentes, alterando sua configuração e a Gratificação de Função (voltada a professores designados para as funções de Professor Coordenador e Vice-Diretor de Escola) a sua retribuição mensal.

Já a Gratificação por Trabalho Educacional – GTE, instituída pela Lei complementar nº 874 de 4 de julho de 2000, é incorporada, por meio da Lei Complementar nº 1.053 de 04 de julho de 2008 à Escala de Vencimentos das classes de docentes, que, por essa razão, tem sua classificação alterada.

A Lei Complementar nº 1.107 de 23 de abril de 2010 altera os valores dos vencimentos e salários dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, por meio da absorção progressiva (durante os anos de 2010, 2011 e 2012) da Gratificação por Atividade do Magistério – GAM instituída pela Lei Complementar nº 977/2005.

Acerca do cálculo para pagamento de docentes em substituição, o Decreto nº 54.168 de 25 de março de 2009 estabelece que o integrante do Quadro do Magistério seria remunerado conforme a diferença entre o valor do padrão¹⁰⁴ de seu cargo ou função-atividade e o valor da referência do cargo em comissão que, nesse caso, será acrescido (e não absorvido nos vencimentos, como no caso dos servidores do Quadro do Magistério) de Gratificação Executiva.

¹⁰⁴ Que incorpora a Gratificação Geral e a GAM. A depender do caso, os vencimentos podem absorver a Gratificação Suplementar, os adicionais por tempo de serviço e da sexta-parte.

No que se refere às Gratificações dirigidas aos docentes observam-se a continuidade de concessão de gratificações criadas anteriormente e a instituição de novas gratificações, por meio de duas normativas: A Lei Complementar nº 1.018 de 15 de outubro de 2007 e a Lei Complementar nº 1.107 de 23 de abril de 2010.

A Lei Complementar nº 1.018/2007 institui Gratificação de Função¹⁰⁵ aos docentes designados para as funções de Professor Coordenador e Vice-Diretor de Escola, correspondente à aplicação de 15% sobre a Faixa 1, Nível I, da Escala de Vencimentos - Classes de Suporte Pedagógico - EV-CSP para jornada de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho e proporcional nos demais casos.

A Lei Complementar nº 1.107/2010 dispõe sobre a Gratificação por Atividade de Magistério – GAM e a Gratificação Geral. Instituída pela Lei Complementar nº 977 de 6 de outubro de 2005, a GAM destina-se aos servidores ativos do Quadro do Magistério e correspondia, até então, ao cálculo de 15% do salário do servidor.

Por meio da LC nº 1.107/2010, a GAM equivale, a partir de março de 2010, a 10% do salário e, a partir de março de 2011, a 5%, sendo extinta em 2012, quando será absorvida, integralmente, aos vencimentos e salários dos servidores. No que tange à Gratificação Geral, instituído pela Lei Complementar nº 901 de 12 de setembro de 2001¹⁰⁶ e vinculada à Jornada dos profissionais do Quadro do Magistério, a Lei Complementar nº 1.107/2010 dispõe sobre o reajuste de 15% em seu valor.

Em relação a adicionais, o Decreto nº 52.674 de 29 de janeiro de 2008 dispõe sobre a concessão do Adicional de Local de Exercício (ALE)¹⁰⁷ se volta a incentivar a atividade de profissionais em unidades escolares localizadas em áreas rurais e ou que se situem em áreas de risco ou de difícil acesso¹⁰⁸ vulnerabilidade social de zonas periféricas de grandes centros urbanos (integrantes da Região Metropolitana de São Paulo e de municípios com população igual ou superior a 300.000 habitantes).

De acordo com a Lei Complementar nº 1.097 de 27 de outubro de 2009, o Ale será computado no cálculo do 13º salário, das férias, de 1/3 de férias e em proventos de aposentadoria dos servidores. Entretanto, sobre o valor dessa vantagem, incidirão os descontos previdenciários e de assistência médica.

¹⁰⁵ A Gratificação de Função será incorporada ao patrimônio do servidor na base de 1/10 por ano na função e seu valor será computado no cálculo do 13º salário e no acréscimo de 1/3 das férias.

¹⁰⁶ Esse dispositivo foi alterado pelo artigo 5º da Lei Complementar nº 1.094/2009, que amplia de dois (Básica e Inicial) para quatro (Integral, Básica, Inicial e Reduzida) o número de Jornadas de Trabalho Docente.

¹⁰⁷ Revogando o Decreto nº 36.447, de 12 de janeiro de 1993.

¹⁰⁸ Para fins de concessão do ALE, as unidades escolares serão identificadas e caracterizadas pelo grau de vulnerabilidade social, estabelecido por estudos da Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE).

É na política de bonificação dos docentes que o Governo Serra faz mais alterações na remuneração dos docentes. O Decreto nº 51.564 de 12 de fevereiro de 2007 (SÃO PAULO, 2007a), que regulamenta e define os critérios para a concessão do bônus de 2006, estabelece que o valor do bônus a ser pago aos docentes¹⁰⁹ depende do total do número de pontos (de 0 a 30) alcançados pelo profissional nas categorias: I) avaliação do desenvolvimento da escola – de 1 a 5 pontos; II) participação do profissional em Programas de Educação Continuada proporcionados pela Secretaria da Educação¹¹⁰ – três pontos e frequência apresentada¹¹¹ no período de 1º de fevereiro a 30 de novembro de 2006 – de 0 (zero) a 22 (vinte e dois) pontos¹¹².

A avaliação do desenvolvimento da escola é feita por meio do indicador de permanência e sucesso escolar, que considera as taxas de aprovação, reprovação e abandono no ano de 2005, observados os tipos de ensino e período, conforme a **tabela 9**, onde são apresentados os intervalos de taxa de aprovação, por tipo e período de ensino.

Tabela 9 - Pontuação, por intervalo de taxa de aprovação

Intervalo de Taxa de Aprovação			Pontuação
Ciclo I - Ensino Fundamental	Ciclo II do Ensino Fundamental e Ensino Médio – Diurno	Ciclo II do Ensino Fundamental e Ensino Médio – Noturno	
100,0 a >= 98,5	100,0 a >= 95,0	100,0 a >= 87,0	5
< 98,5 a >= 97,0	< 95,0 a >= 90,0	< 87,0 a >= 80,0	4
< 97,0 a >= 95,0	< 90,0 a >= 85,0	< 80,0 a >= 75,0	3
< 95,0 a >= 90,0	< 85,0 a >= 80,0	< 75,0 a >= 70,0	2
< 90,0	< 80,0	< 70,0	1

Fonte: SÃO PAULO, 2007a.

Os pontos atribuídos aos docentes na categoria avaliação do desenvolvimento são calculados de forma diferenciada no caso de o docente estar afastado, designado ou nomeado

¹⁰⁹ São elegíveis a receber o bônus (cujo valor variou de R\$1.200,00 a R\$6.000,00), os docentes que tenham cumprido 200 (duzentos) dias de exercício, no período de 1º de fevereiro a 30 de novembro de 2006.

¹¹⁰ Especialização em Matemática; Letra e Vida (como formadores ou cursistas); Teia do Saber (na situação de cursistas); Cidadania e Cultura; Ensino Médio em Rede e; Filosofia e Vida - 2ª Etapa.

¹¹¹ Proporcional à média da carga horária e ao total de dias efetivamente cumpridos pelo docente.

¹¹² O docente que não apresentou ausência no período recebe 22 pontos. O número de pontos nesse quesito corresponde à seguinte operação (22 – número de faltas = número de pontos). Com 22 ou mais ausências, é atribuído 0 (zero) ponto.

em comissão. Se estiver nomeado em comissão, a pontuação é diferenciada, de acordo com o órgão em que o docente estiver como comissionado¹¹³, isto é, se junto:

a) às Diretorias de Ensino, os pontos são calculados com base na média do resultado do conjunto de escolas da respectiva jurisdição;

b) aos órgãos da estrutura básica da Secretaria da Educação, os pontos atribuídos consideram a média do resultado de todas as escolas da rede estadual de ensino.

A instituição de bônus aos integrantes do Quadro do Magistério é mantida para o exercício de 2007 por meio da Lei Complementar nº 1.017 de 15 de outubro de 2007 (SÃO PAULO, 2007d), regulamentada pelo Decreto nº 52.719 de 14 de fevereiro de 2008. O referido Decreto estabelece algumas alterações nos critérios adotados para a concessão do bônus. Em relação ao público a que se destina, inclui os docentes da rede estadual que estavam afastados junto ao Programa de Ação de Parceria Educacional com os Municípios.

No que se refere ao cálculo do valor a ser recebido, o Decreto nº 52.719/2008 atribui maior importância à assiduidade dos docentes, com o estabelecimento de novo critério: a atribuição de nove pontos (equivalente ao bônus de R\$3.500,00, no caso de jornada de 40 horas semanais) ao profissional que não apresentasse ausências no período de referência (1º de fevereiro a 30 de novembro de 2007), e com mudanças referentes ao cálculo das ausências, com o cômputo de ausências relacionadas à consulta médica ou tratamento de saúde¹¹⁴ e o estabelecimento de maior diferenciação nos pontos atribuídos a esse fim, conforme a **tabela 10**.

Tabela 10 - Pontos atribuídos com base no critério frequência do docente

Ausências	Pontos
0	14
1	12
2	10
3	8
4	6
5	4
6	2
7 ou mais	0

Fonte: SÃO PAULO (2008b, p.3)

¹¹³ No caso de afastamento junto a Entidades de Classe, o docente recebe bônus no valor correspondente a 10 (dez) pontos que equivale a R\$1.700,00.

¹¹⁴ O total de horas não cumpridas pelos docentes em virtude da consulta ou tratamento de saúde é computado na apuração de ausências com base no seguinte cálculo: divisão do total de horas não cumpridas por um índice (resultante da média da carga horária do servidor, multiplicada por 8 e dividida por 200 horas).

Os parâmetros referentes à avaliação do desempenho da escola mantiveram as características da legislação referente à concessão de bônus no ano anterior, enquanto a participação no Programa de Educação Continuada da Secretaria da Educação¹¹⁵ teve a redução de três para dois pontos.

As características do bônus e de sua concessão, nos anos de 2006 e 2007, apontam para o desejo do governo paulista em considerar elementos de resultados das escolas no cálculo dessa vantagem, como vimos com os indicadores de avaliação de desempenho da escola, definidos, nestas duas normativas, pelas taxas de aprovação, reprovação e evasão escolar.

No ano de 2008, outro modelo de política de bonificação aos profissionais é implementado pelo Governo Serra junto à Secretaria da Educação. Por meio da Lei Complementar nº 1.078 de 17 de dezembro de 2008,

Fica instituída, nos termos desta lei complementar, Bonificação por Resultados - BR, a ser paga aos servidores em efetivo exercício na Secretaria da Educação, decorrente do cumprimento de metas previamente estabelecidas, visando à melhoria e ao aprimoramento da qualidade do ensino público. (SÃO PAULO, 2008i)

O cumprimento das metas será verificado por meio de avaliação de resultados de cada unidade escolar. A avaliação de resultados será pautada por indicadores “que deverão refletir o desempenho institucional no sentido da melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem, podendo considerar, quando for o caso, indicadores de desenvolvimento gerencial e de absenteísmo.” (SÃO PAULO, 2008i, p.1), que são definidos, por comissão intersecretarial¹¹⁶, para períodos determinados, alinhando-se aos “objetivos estratégicos da Secretaria da Educação” (idem).

O valor a ser pago pela BR é calculado sobre até 20% da soma da retribuição mensal do servidor (no período relativo à avaliação), multiplicada por dois índices: um relativo ao cumprimento das metas da unidade escolar; outro, referente aos indicadores de frequência do profissional. Em relação aos critérios para receber a BR, a Lei Complementar estabelece que seu pagamento é vedado a aposentados e pensionistas, servidores afastados em outros órgãos

¹¹⁵ Letra e Vida, Teia do Saber, Especialização em Matemática, Cidadania e Cultura - 2ª Fase e Programa São Paulo: Educando pela Diferença para a Igualdade .

¹¹⁶ De acordo com o Artigo 6º, essa comissão definirá os indicadores globais, os critérios de sua avaliação e as metas gerais da Secretaria da Educação, tendo como base a proposta do Secretário da Educação. Será integrada pelo Secretário da Casa Civil (definido como presidente da Comissão) e pelos titulares da Secretaria da Fazenda; de Economia e Planejamento e de Gestão Pública. A definição de critérios específicos, bem como de sua avaliação e as metas específicas de cada escola ficará a cargo do Secretário da Educação (Artigo 7º)

e àqueles que permaneceram menos de 2/3 do tempo referente à avaliação na unidade educativa.

A valorização dos indicadores de assiduidade dos docentes também é apontada nas normativas referentes à Licença-prêmio. De forma a incentivar um menor afastamento dos docentes em exercício, ao longo do ano letivo, o governador enviou Projeto de Lei Complementar (SÃO PAULO, 2007g) à ALESP, referente à conversão de período de 30 dias de licença-prêmio em dinheiro. Por meio da Lei Complementar nº 1.015, de 15 de outubro de 2007 (SÃO PAULO, 2007c), definiu-se que essa possibilidade poderia ser (ou não deferida) pela Secretaria da Educação, considerando a necessidade do serviço e o histórico do profissional, no que se refere à assiduidade e a penas disciplinares no ano anterior ao pedido. A Lei Complementar nº 1.048, de 10 de junho de 2008 dispõe a continuidade dessa possibilidade e de seus critérios para seu deferimento, de forma a tentar incidir na redução de ausências dos docentes.

Além das alterações nos mecanismos anteriores, o Governo Serra interviu no Projeto Bolsa Mestrado, de forma a estabelecer maior controle sobre os programas de pós-graduação e temas de pesquisa escolhidos pelos docentes que se candidatassem ao programa, como veremos no próximo item.

4.4 AS MUDANÇAS NO PROJETO BOLSA MESTRADO: O CONTROLE GOVERNAMENTAL SOBRE O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOS PROFESSORES

O projeto Bolsa Mestrado, criado no Governo de Geraldo Alckmin, por meio da Lei nº 11.498 de 15 de outubro de 2003 e instituído pelo Decreto nº 48.298 de 3 de dezembro de 2003, sofreu alterações significativas no que se refere ao público a que se destinava, aos critérios do curso de pós-graduação, do projeto de pesquisa e de sua implantação por meio do Decreto nº 53.277, de 25 de julho de 2008.

O Decreto nº 53.277/2008 estabelece que o programa fica destinado, “exclusivamente”¹¹⁷ (SÃO PAULO, 2008e, p.1), aos titulares de cargo efetivo do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação que: a) sejam considerados estáveis; b) estejam distantes da aposentadoria (pelo menos, cinco anos, em caso de mestrado, e nove anos, no caso de doutorado); c) não tenham sofrido penalidades administrativas e que apresentem

¹¹⁷ Condições não existiam na normativa anterior.

projetos de dissertação ou tese que se enquadrem nos critérios e nas linhas de pesquisa instituídos pela Secretaria da Educação.

Além dos critérios descritos anteriormente, o referido Decreto apresenta outras alterações em relação às regras do Projeto Bolsa Mestrado. A opção de o docente se afastar da sala de aula (com designação para jornada de até 24 horas nas diretorias de ensino) para cursar a pós-graduação foi extinta e foi estabelecido prazo para conclusão do curso (dois anos para Mestrado e quatro para Doutorado)¹¹⁸. A permanência em efetivo exercício na rede após a conclusão do curso também foi alterada de forma que o servidor teria que cumprir o mesmo período que recebeu a bolsa (a normativa anterior, Decreto nº 48.298/2003 estabelecia que o período mínimo de permanência, no retorno à rede era de dois anos).

As condições estabelecidas pelo governo paulista para a escolha do curso de pós-graduação e o projeto de pesquisa apontam para um maior controle do Estado sobre o desenvolvimento profissional dos servidores do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, de forma que, por meio do Decreto nº 53.277/2008, esses servidores só podem realizar curso de pós-graduação em duas áreas: em Educação ou em programa referente à disciplina que lecionam. Para ambas as áreas, além de inserido em linhas de pesquisa definidas pela Secretaria da Educação, o projeto de investigação não poderá ser alterado (podendo acarretar perda da bolsa) e ainda “deverá estar dirigido especificamente para o desenvolvimento de metodologias de ensino e aprendizagem da respectiva disciplina e incluído nas linhas de pesquisa definidas pela Secretaria da Educação” (SÃO PAULO, 2008e, p.1).

*

* *

As normativas referentes à remuneração docente, a grande quantidade de Decretos e Leis Complementares direcionados ao controle e a distribuição do bônus, a possibilidade de transformação da licença-prêmio em dinheiro e a instituição da bolsa mestrado indicam nos anos de vigência do governo Serra um amplo esforço de esquadramento das diretrizes e normas que afetam algo crucial para os servidores assalariados, que é a possibilidade de aumentar seus proventos. Dessa forma, a aceitação e conformação dos docentes a estas

¹¹⁸ Em caso de desempenho insatisfatório no curso de pós-graduação, o Decreto nº 53.277/2008 estabelece que o servidor perderá a bolsa de estudos.

iniciativas, crucial para a implementação das políticas educacionais com foco em resultados e metas preestabelecidas pelo governo, se baseia na questão remuneratória, criando estratégias individuais para melhoria de seus rendimentos e progressão na carreira.

Ao contrário dos dois governos anteriores, observa-se o grande número de normativas produzidas (**tabela 11**), o que pode ser comparado com o primeiro governo de Mario Covas Jr. (1995 – 1998), o que, junto à incidência maior de Decretos, indica, também, o esforço desse mandato em adequar a legislação às diretrizes governamentais.

Tabela 11 - número e tipo de normativas do governo Serra/Goldman, por ano

Ano	Número de normativas	Tipo de normativa	
		Decreto	Lei Complementar
2007	6	2	4
2008	9	5	4
2009	10	7	3
2010	2	1	1
Total	27	15	12

Fonte: DDI/ALESP

Destaca-se, ainda, que, se na primeira troca de titular da pasta, em 2007, há ampla variação na quantidade de normativas nos períodos de Maria Lúcia Vasconcelos e Maria Helena Guimarães de Castro, respectivamente, com a grande produção de dispositivos legais a partir da entrada desta última, isso não ocorre na segunda troca, com a entrada de Paulo Renato de Souza (em 2009), que continua com criação e alteração de normativas, na direção de implementar as diretrizes do governo Serra, conforme mostra o **gráfico 4**.

Gráfico 4 - Normativas voltadas à vida profissional do corpo docente da rede estadual de ensino no governo Serra/Goldman.

Fonte: DDI/ALESP

Outro mecanismo a ser destacado na estratégia do governo Serra de moldar o profissionalismo docente diz respeito ao curso de ingresso dos docentes efetivos, realizado na EFAP, evidenciando que o professor ideal da rede estadual paulista é aquele treinado pelo governo para implementar suas políticas educacionais.

Neste ambiente de aprofundamento de iniciativas de cunho meritocrático, pautado pela lógica individual e, muitas vezes, aceito pelos professores como estratégia de complementação de seus rendimentos, as possibilidades de reivindicação de pautas coletivas, pertinentes ao conjunto de professores, ficam bastante enfraquecidas. Somando a isso a interferência nos temas de pesquisa dos professores no Projeto Bolsa Mestrado e o curso de ingresso na rede, o governo mostra, claramente, sua intenção de desmobilizar lutas do magistério, em prol de melhores condições de carreira e trabalho.

5 CRIAÇÃO DE MECANISMOS DE DISTINÇÃO NO INTERIOR DA CATEGORIA DOCENTE E UM NOVO QUADRO DE EVOLUÇÃO FUNCIONAL: A GESTÃO DE GERALDO ALCKMIN (2011 – 2014)

Eleito no primeiro turno do pleito de 2010, Geraldo Alckmin anunciou, desde seu programa de governo que “Promover a valorização contínua do professor e das carreiras da educação” (PROPOSTAS ELEIÇÕES, 2010, p.7) seria a primeira diretriz geral da área da Educação. A possibilidade de mudanças no rumo das políticas de gestão do magistério, com a promoção de maior diálogo com os profissionais e seus representantes sindicais, parecia estar no horizonte da administração pública do Estado de São Paulo¹¹⁹.

As alterações e a criação de novos mecanismos e normativas na vida profissional do quadro docente da rede de ensino paulista, ocorridas no governo anterior, foram marcadas por tensões com os integrantes do magistério paulista. Ao assumir o Executivo paulista, o Governador Alckmin encontrou uma situação preocupante em relação ao quadro desses servidores, como o recorde, em mais de 20 anos, no número de pedidos de exoneração de professores (**gráfico 5**).

¹¹⁹ A possibilidade de mudança de rumos na gestão de recursos humanos do Estado de São Paulo não é privilégio dos servidores da Secretaria da Educação, dado que, no plano de governo, Alckmin anuncia como diretrizes: “Melhorar as condições de trabalho e fortalecer a atualização permanente dos servidores públicos” (PROPOSTAS ELEIÇÕES, 2010, p.16) e “Estimular as políticas de valorização do servidor público, especialmente nas carreiras que prestam diretamente serviço à população como as da saúde, educação e segurança”(idem).

Gráfico 5 – Número de professores exonerados, a pedido, da Rede de Ensino do Estado de São Paulo (1991 – 2014)

Fonte: FONTANA (2008); CEPEA/DEPLAN/CGRH/SEESP (2015)

Outro fator que aponta para eventuais mudanças na Secretaria de Educação refere-se à alteração do titular da pasta. Apesar de pressões internas (SEABRA, LIMA, GALLO, 2010) de membros de seu partido para a manutenção de Paulo Renato Souza à frente da Secretaria da Educação, Alckmin anunciou o nome de Herman Jacobus Cornelis Voorwald, então reitor da Universidade Estadual de São Paulo (Unesp), cuja indicação é atribuída à Gabriel Chalita (ex-secretário da educação na gestão anterior de Alckmin), que deixou o PSDB fazendo duras críticas às políticas de Serra, como, por exemplo, a perseguição aos professores (MAGALHÃES, FRANCO, 2011), a volta das greves e o retrocesso no projeto educacional implementado por Chalita.

No início da gestão de Herman Voorwald à frente da Secretaria da Educação, uma série de reuniões é realizada com profissionais¹²⁰ de toda a rede, com o objetivo de ouvir e debater as demandas e sugestões dos servidores sobre a educação básica da rede estadual paulista. As 5.389 sugestões e demandas (VOORWALD; PALMA FILHO, 2013, p.70) recebidas concentraram-se nas seguintes áreas: Comunicação; Formação Continuada; Gestão de Infraestrutura; Gestão de Recursos Humanos; Gestão Institucional; Programas e Projetos; Gestão do Ensino; Informação, Monitoramento e Avaliação e Orçamento e Finanças.

Em relação à Gestão de Recursos Humanos, as sugestões apresentadas pelos professores à Secretaria de Educação (**quadro 6**) contemplam diversos aspectos e fases de sua trajetória profissional na rede estadual de ensino e divergências da categoria em relação a critérios estabelecidos pela legislação em vigor¹²¹, como o bônus de resultado atrelado aos resultados do SARESP e a limitação do percentual de professores que são promovidos por meio da Prova Mérito.

¹²⁰ Professores, professores coordenadores de núcleos pedagógicos, professores coordenadores, diretores, supervisores e servidores dos quadros de apoio escolar.

¹²¹ Algumas das normativas referentes à gestão dos recursos humanos do magistério (voltadas aos concursos públicos de ingresso, substituição, contratação temporária de docentes, jornadas de trabalho do Magistério e à remoção dos integrantes do magistério) criadas na gestão Serra – e alvo de críticas do magistério – foram alteradas ou revogadas no governo de Alckmin.

Quadro 6 - Propostas apresentadas pelos professores na área de Gestão de Recursos Humanos

Tema	Sugestões
Ingresso	<ul style="list-style-type: none"> • Concurso público periódico • Desvincular certificados de aprovação do concurso público ao curso de formação • Eliminar provas de seleção para atribuição de aulas.
Plano de carreira	<ul style="list-style-type: none"> • Plano de carreira e valorização dos funcionários estaduais. • Revisão da LC 836/97
Vida funcional	<ul style="list-style-type: none"> • Evolução funcional não acadêmica mais ágil e sem interstício. Acadêmica com maior reajuste para especialização, mestrado e doutorado. • Prova por mérito – não restringir a 20%. • Revisão dos critérios de evolução funcional (interstício). Níveis tabela única para o Quadro do Magistério.
Remuneração	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento salarial em função do DIEESE por 20 horas-aula. • Correção salarial de, no mínimo, 30% e reposição das perdas dos últimos 15 anos – 2011. • Equiparação salarial com o mercado. • Equiparação vencimentos PEB II e PEB I. • Maior valorização financeira dos professores com mestrado e doutorado e reconhecimento da pós-graduação em todas as áreas. • Salário compatível com a escolaridade exigida pelo cargo.
Bônus por resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Desvincular o SARESP como critério do bônus por resultado. • Rever critério de bônus por resultado.
Benefícios	<ul style="list-style-type: none"> • ALE extensivo a todas as Unidades de Ensino, independentemente da localização. • Atualização dos valores do auxílio-alimentação e extensão a todos os funcionários. • Auxílio-transporte a todos os servidores, independentemente de carga horária. • GTCN¹²², adicional de transporte, auxílio-alimentação desvinculados do salário. • Revisão de critérios na concessão de benefícios aos professores temporários OFAS. • Inclusão do magistério como atividade insalubre e de alta periculosidade.
Direitos	<ul style="list-style-type: none"> • Bolsas de estudo – graduação e mestrado. • Convocação, faltas abonadas, licença-prêmio, nojo, gala, não resultar em prejuízos para os funcionários. • Cumprimento de legislação que prevê 1/3 para aula-atividade (Lei 11.738/08). • Equiparação de direitos entre Quadro de Apoio Escolar/Quadro da Secretaria de educação e quadro do magistério. • Licença-prêmio - Extensão para todos os servidores. Pagamento de todos os blocos.
Aposentadoria	<ul style="list-style-type: none"> • Aposentadoria especial para professores desvinculada da idade, etc. • Cálculo do valor baseado na jornada de cinco anos trabalhados, diluídos nos 25 anos e não no período final.

Fonte: VOORWALD; PALMA FILHO (2013, p.158-164).

¹²² Gratificação por Trabalho no Curso Noturno

As sugestões em relação à Formação Continuada apontam para a valorização dos professores relacionada à essa oportunidade de aperfeiçoamento profissional, para o reconhecimento da necessidade de ampliação do acesso da formação continuada a todos os servidores, contemplando, ainda, formação de professores para o atendimento aos estudantes com deficiências, conforme evidencia o **quadro 7**.

Quadro 7 - Propostas apresentadas pela categoria de professores na área de Formação Continuada

- Capacitação de professores para atendimento aos alunos com necessidades especiais.
- Capacitar equipes escolares para prestação de contas.
- Formação continuada para todos os servidores da SEE / SP.
- Formação de professores do Ensino Médio e Ciclo II nos moldes do Programa *Ler e Escrever*.
- Ampliação das formações nas Diretorias de Ensino com convocação.
- REDEFOR¹²³ – alteração nos critérios¹²⁴ e evitar terceirização de serviços Educacionais.
- Ampliar cursos de idiomas para todos os professores e profissionais com locais mais acessíveis.
- Capacitação de professores pelas Oficinas Pedagógicas – convocação dias letivos e ênfase no currículo.
- Curso para todos os professores utilizando Horas de trabalho pedagógico coletivo (HTPC) nos moldes do Ensino Médio em Rede e Certificação p/ Evolução Funcional
- Formação acadêmica e cultural dos professores para trabalhar com alunos com deficiências
- Capacitação para professores eventuais com remuneração nos HTPCs
- Capacitação professor para melhor utilização do laboratório (Química, Física e Biologia)

Fonte: VOORWALD; PALMA FILHO (2013, p.88-89).

De acordo com Voorwald (2014, p.389), as sugestões apresentadas por 20 mil profissionais da rede estadual à Secretaria da Educação serviram como base¹²⁵ para a instituição do programa “Educação: Compromisso de São Paulo” (VOORWALD, 2014, p.390), criado pelo Decreto nº 57.571/2011 e anunciado pelo governador em 15 de outubro de

¹²³ Redefor: Programa voltado à formação continuada de profissionais da rede estadual de ensino.

¹²⁴ Além de poder se inscrever apenas nos cursos de especialização referentes à disciplina em que lecionam, para se inscrever para o Redefor, é necessário que os professores sejam efetivos.

¹²⁵ Entretanto, de acordo com o Observatório da Educação da ONG Ação Educativa, o Programa "Educação: Compromisso de São Paulo" teria como base um documento produzido pela consultoria internacional McKinsey & Company, Inc, contratada pela Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (Oscip) Parceiros da Educação para realizar um diagnóstico da rede de ensino paulista. (OBSERVATÓRIO DA EDUCAÇÃO, 2012a).

2011. No anúncio do Programa, a Secretaria da Educação declarou que o mesmo conta com "apoio e envolvimento" de fundações empresariais, como a Fundação Natura, Fundação Victor Civita, Fundação Lemann, MSC Participações, Instituto Unibanco, Comunidade Educativa Cedac, Instituto Hedging-Griffo, Fundação Itaú Social, Itaú BBA, Iguatemi, Santander, Tellus, Parceiros da Educação, Fundação Educar DPaschoal, Fundação Bradesco, Instituto de Co-Responsabilidade pela Educação (Ice), Centro de Estudos e Pesquisas em Educação, Cultura e Ação Comunitária (Cenpec), Instituto Península, Instituto Arymax e da consultoria internacional McKinsey & Company. (GOVERNADOR ANUNCIA, 2011), sem maiores esclarecimentos sobre as formas de apoio e envolvimento dessas instituições na elaboração e no processo de desenvolvimento do Programa.

Em resposta ao pedido de informação, feito pelo Observatório da Educação sobre as parcerias, a SEE declarou que “não há ações de associações/empresas no desenvolvimento do Programa “Educação: Compromisso de São Paulo”, com exceção dos estudos preliminares para compor o diagnóstico do programa pela consultoria McKinsey & Company”. Entretanto, ao verificar o nome dos integrantes do Conselho Consultivo do Programa, o Observatório da Educação constatou que os consultores são pessoas que representam instituições privadas: Jair Ribeiro (Banco Indusval&Partners/Parceiros da Educação), Ana Maria Diniz (Instituto Península/Parceiros da Educação), Fábio Barbosa (Abril Educação/Todos pela Educação), Antonio Matias (Fundação Itaú Social), Bernardo Gradim (Inspirare), Carlos Jeressati (Iguatemi Empresas de Shopping Centers/Parceiros da Educação), Wanda Engel (então superintendente-executiva do Instituto Unibanco), Fernão Bracher (Itaú BBA/Parceiros da Educação), Guilherme Leal (Instituto Natura) e Denise Aguiar (Fundação Bradesco/Parceiros da Educação). (OBSERVATÓRIO DA EDUCAÇÃO, 2012b).

O Programa “Educação: Compromisso de São Paulo” norteia¹²⁶ as ações da Secretaria da Educação do Estado na gestão de Hermann Voorwald e tem entre seus objetivos principais a valorização da carreira do magistério, atuando na direção de torná-la atrativa às atuais e futuras gerações de jovens e profissionais (SÃO PAULO, 2011b, p. 14). Com a ambição de posicionar o ensino da rede estadual “entre os melhores e mais avançados do mundo até o ano de 2030.” (idem), o programa é sustentado por cinco diretrizes:

¹²⁶ Paralelamente à implantação do Programa “Educação: Compromisso de São Paulo”, a gestão de Alckmin deu continuidade a programas realizados pela gestão de José Serra (como Ler e Escrever, São Paulo Faz Escola, SARESP, Idesp e a EFAP - Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores). (SÃO PAULO, 2011b, p.3).

- I - valorização da carreira do magistério e das demais carreiras dos demais profissionais da educação, com foco na aprendizagem do aluno, inclusive mediante o emprego de regimes especiais de trabalho, na forma da lei;
- II - melhoria da atratividade e da qualidade do ensino médio, por meio da organização de cursos ou valendo-se de instituições de ensino de referência, observada a legislação vigente;
- III - atendimento prioritário às unidades escolares cujos alunos apresentem resultados acadêmicos insatisfatórios, demonstrados por meio do Sistema de Avaliação do Rendimento Escolar do Estado de São Paulo - SARESP, visando garantir-lhes igualdade de condições de acesso e permanência na escola;
- IV - emprego de tecnologias educacionais nos processos de ensino-aprendizagem;
- V - mobilização permanente dos profissionais da educação, alunos, famílias e sociedade em torno da meta comum de melhoria do processo de ensino-aprendizagem e valorização dos profissionais da educação escolar pública estadual (SÃO PAULO, 2011b, p. 14)

A diretriz I “valorização da carreira do magistério e das demais carreiras dos demais profissionais da educação, com foco na aprendizagem do aluno, inclusive mediante o emprego de regimes especiais de trabalho, na forma da lei” (SÃO PAULO, 2011b, p. 14) sustenta-se em dois pilares: 1) valorização e investimento no desenvolvimento do Capital Humano, que trata da questão da atratividade e da valorização dos educadores, dado seu “impacto no processo de ensino-aprendizagem” (SÃO PAULO, 2011b, p. 14) e engloba cinco eixos: Política Salarial e de Carreira; Adequação de Quadros; Condições de Trabalho; Administração de Pessoal e Desenvolvimento e Formação Continuada e 2) Lançar as bases de um novo modelo de escola e um novo regime de carreira do magistério, que marca uma diferenciação entre a vida funcional dos professores que atuam nas Escolas em Tempo Integral¹²⁷ e os das demais escolas da rede.

No desenvolvimento do pilar voltado à Valorização e investimento no capital humano, a Secretaria da Educação estabelece, em 2011, uma Comissão Paritária¹²⁸ para discutir mecanismos relacionados à gestão dos recursos humanos com destaque para a elaboração de um novo Plano de Carreira do Magistério. Enquanto um “importante foro de debate e de proposições” (SÃO PAULO, 2014d, p.44) a Comissão Paritária encerrou seus trabalhos em 2013, definindo critérios sobre evolução funcional e promoção dos profissionais do Quadro

¹²⁷ Trabalhando em regime de dedicação exclusiva, os professores das escolas em tempo integral recebem 75% de gratificação sobre o salário-base. Outras diferenças em relação ao restante dos professores da rede estadual são observadas nos critérios da seleção dos profissionais realizada via processo seletivo (contemplando entrevista e análise do histórico profissional, com a apuração de faltas). Para participar do processo seletivo, ainda, é necessária a experiência de três anos na rede e licenciatura plena.

¹²⁸ “[...] um espaço de discussão técnica envolvendo entidades de classe e que se debruçou sobre as relevantes questões da evolução funcional, da promoção e da avaliação de Professores, Diretores e Supervisores.” (SÃO PAULO, 2013i, p.50).

do Magistério. Além do trabalho da Comissão, “A Secretaria também tem caminhado no sentido de mudanças mais profundas, promovendo alterações no Estatuto do Magistério.” (SÃO PAULO, 2014d, p.44)

É de se destacar, ainda, que a implantação do Programa *Educação: Compromisso de São Paulo* e as alterações no trabalho e nas políticas de gestão de recursos humanos estão inseridas em um contexto maior de mudanças na Secretaria da Educação. Em 2011, a Secretaria da Educação também passa por modificações em sua estrutura administrativa, definida e implantada há 36 anos. A nova estrutura, definida pelo Decreto nº 57.141 de 18 de julho de 2011, está embasada em um modelo de gestão por resultados, tendo como foco o desempenho dos alunos, dando continuidade à lógica de administração pública implantada pelos governos paulistas a partir de 1995.

Nessa direção, a gestão de Alckmin considera que os mecanismos de gestão de recursos humanos, inseridos nessa estrutura e pautada pelo modelo de gestão de resultados, são, junto com concursos públicos e políticas de aumento salarial, instrumentos de valorização dos profissionais¹²⁹. O Bônus por Resultado, mecanismo da política de gestão de recursos humanos implementado pela Secretaria de Educação e que se baseia no desempenho dos estudantes no SARESP é definido como um “instrumento da política de remuneração e valorização do Magistério do Estado de São Paulo” (SÃO PAULO, 2012h, p.53). O novo sistema de Promoção dos Integrantes do Quadro do Magistério, instituído pela Prova Mérito, é considerado, pelo executivo paulista, como o “segundo instrumento de remuneração e valorização do magistério.” (SÃO PAULO, 2012h, p.53).

Em 2013, a Secretaria da Educação abriu inscrições para o concurso de ingresso para o magistério oferecendo 59 mil vagas – o maior concurso da história para docentes da rede de ensino do estado de São Paulo (GOVERNO, 2013). O referido certame recebeu 253.851 inscrições e as nomeações dos aprovados começaram no início de 2014.

Ao observar os dados referentes ao contingente de professores da rede de ensino do Estado de São Paulo (**Gráfico 6**), verificamos que a realização deste grande concurso de ingresso não se deu em função da redução do número de docentes. Pelo contrário, nos últimos anos, essa rede de apresentou um crescimento desses profissionais e, ao longo deste Governo, continuou com essa tendência.

¹²⁹ Sobre a valorização dos profissionais, destaca-se, ainda, que “As ações relativas à valorização do Quadro do Magistério têm como um de seus principais objetivos dar suporte às práticas pedagógicas” (SÃO PAULO, 2013i, p.52; SÃO PAULO, 2014d, p.44).

Gráfico 6 - Contingente de docentes na rede de ensino do Estado de São Paulo (1995 – 2014)

Fonte: CEPEA/DEPLAN/CGRH/SEESP (2015)

O contingente de docentes na rede de ensino do Estado de São Paulo, no período de 1995 a 2014 tem como uma de suas marcas a presença de altos percentuais de professores não efetivos (**Gráfico 7**), o que pode explicar o número de vagas ofertadas neste concurso de ingresso como uma tentativa¹³⁰ do Governo em ampliar o número de docentes efetivos na rede estadual de ensino.

Gráfico 7 - Percentual de Docentes efetivos e não efetivos (1995 – 2014)

Fonte: CEPEA/DEPLAN/CGRH/SEESP (2015)

As normativas referentes ao ingresso de docentes na rede estadual de ensino, que tiveram destaque na gestão anterior, também foram objeto do governo Alckmin. Alguns dispositivos relacionados à contratação temporária de docentes e aos concursos públicos regionalizados para provimento de docentes em cargo efetivo, criados no mandato de José Serra, foram alterados por esta administração, situação também observada em outros diversos temas, como remoção, sistema de promoção e no projeto bolsa mestrado, como analisaremos nos próximos itens desta seção.

¹³⁰ Ao observarmos os dados referentes a 2011 -2014 e os dados do **Gráfico 7**, percebemos que os altos percentuais de docentes não efetivos.

5.1 INGRESSO E JORNADAS DE TRABALHO: DIFERENCIANDO ESCOLAS E DOCENTES PEB II

Até o início deste Governo Alckmin, havia duas formas de ingresso de docentes na rede estadual de ensino paulista: em cargo efetivo e por contratação temporária. Com a instituição de um novo tipo de escolas, as Escolas de Tempo Integral, o governo estabelece uma nova forma de seleção e provimento de cargos, realizada entre os docentes já pertencentes à rede. Por essa razão, apresentamos, de forma separada, as normativas referentes ao ingresso de docentes em cargos de escolas de ensino regular e em cargos de escolas de ensino médio em período integral.

No que se refere aos concursos públicos para cargos efetivos, a Lei Complementar nº 1.207 de 05 de julho de 2013 reduz de três para duas as etapas dos certames, excluindo a terceira etapa, de caráter eliminatório: o Curso Específico de Formação para o ingressante em cargos do Quadro do Magistério. As demais etapas, a primeira, com provas de caráter eliminatório e a segunda, composta de avaliação de títulos, para fins de classificação, assim como seus critérios não sofreram alteração. Apesar de ter sido excluído das etapas do concurso, o Curso Específico de Formação para o ingressante em cargos do Quadro do Magistério continua a ter grande importância para o Executivo estadual, que estabelece que a partir da referida normativa o Curso passa a ter a duração mínima de 360 horas e torna-se integrante do período de estágio probatório.

O Decreto nº 59.447 de 19 de agosto de 2013 altera dispositivos do Decreto nº 53.037/2008 estabelecendo que a regionalização dos concursos pode englobar mais de uma Diretoria de Ensino, situação a ser definida pelo Edital correspondente. Além disso, a normativa dispõe sobre a possibilidade de que vagas remanescentes dos concursos de uma região sejam oferecidas, a critério da Administração, a candidatos aprovados em concursos de outras regiões e revoga a opção de escolha de Jornada de Trabalho para os docentes aprovados que pretendam assumir (instituída pela legislação anterior), de maneira que ele provê seu cargo apenas na Jornada Inicial de Trabalho Docente¹³¹, correspondente a 24 horas semanais.

Acerca da contratação temporária de docentes, o Decreto nº 58.140 de 15 de junho de 2012 estabelece procedimentos que poderiam ser tomados pela Administração a respeito de

¹³¹A critério da Administração, o docente pode ingressar no cargo efetivo em Jornada Reduzida, caso o número de aulas da disciplina não esteja em número suficiente para composição da Jornada Inicial, com duração de 12 horas semanais.

extinção de contrato temporário em função de descumprimento de obrigação legal ou contratual por parte do contratado, acrescentando esses dispositivos ao Decreto nº 54.682/2009¹³². Assim, a extinção do contrato deveria ser precedida de notificação para que o contratado tenha o prazo de três dias úteis, a partir do recebimento da mesma,¹³³ para exercer seu direito de defesa.

A Lei Complementar nº 1.215 de 30 de outubro de 2013 faz alterações nas regras sobre a contratação por tempo determinado, dispostas pela Lei Complementar nº 1.093/2009. Para fins de contratação de docentes, uma das hipóteses previstas para esse tipo de ingresso na rede (conforme consta na p. 34 da referida Lei), prevê o processo seletivo, de acordo com seu edital, apenas em caráter classificatório, ampliando as chances de contratação de quem não foi aprovado ou não fez a prova escrita. Essa possibilidade estava disposta, no dispositivo anterior, somente na hipótese estabelecida pelo Inciso I do Artigo 1º “urgência e inadiabilidade de atendimento de situação que possa comprometer ou ocasionar prejuízo à saúde ou à segurança de pessoas, obras, serviços, equipamentos e outros bens, públicos ou particulares;” (SÃO PAULO, 2013g), o que pode apontar a necessidade constante de preenchimento de aulas e classes, ao longo do ano letivo, já que os docentes efetivos podem, ao longo do ano, se afastar das salas de aulas por diversas razões, como licenças de saúde, por exemplo.

Para o ano de 2014, a referida normativa estabelece que os docentes ocupantes de função-atividade (conforme disposto pela Lei Complementar nº 1.010, de 1º de junho de 2007) estavam dispensados da realização de avaliação anual, de forma que, para a atribuição de classes e aulas, esses servidores deveriam se inscrever no processo seletivo, seriam classificados entre seus pares e teriam atribuição realizada após as escolhas dos docentes titulares de cargo.

Outra alteração para o ano de 2014 diz respeito à possibilidade¹³⁴ de os contratados em 2013 celebrarem novo contrato de trabalho após participação no processo seletivo classificatório. Dessa forma, a normativa reduz de 200 dias para 40 dias¹³⁵ o prazo para a autorização de celebração de novo contrato com a duração do ano letivo em vigência e com a

¹³² O Decreto nº 54.682/2009 regulamenta a Lei Complementar nº 1.093/2009, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado estabelecido pelo inciso X do artigo 115 da Constituição Estadual.

¹³³ Caso o contratado não seja encontrado em seu local de trabalho ou endereço fornecido ao contrato, a notificação será realizada por meio de edital e será publicada no Diário Oficial do Estado.

¹³⁴ O número máximo dessas contratações não poderá ultrapassar o limite das celebradas no ano letivo anterior.

¹³⁵ Essa possibilidade é limitada a uma única vez para cada docente contratado.

exigência de, em sua extinção, ser observado o prazo de 200 dias de desvinculação do contratado com a Secretaria da Educação.

Com a implantação das Escolas Estaduais de Ensino Médio de Período Integral, observa-se um novo processo seletivo de docentes na rede estadual: o recrutamento de PEB II mediante regulação específica, conforme disposto pela Lei Complementar nº 1.164 de 04 de janeiro de 2012. A contratação de docentes temporários, como ocorre nas demais unidades da rede estadual, não é permitida para as Escolas Estaduais de Ensino Médio de Período Integral. Para participar dos processos de seleção dessas unidades, a referida normativa estabelece que os docentes devem atender a algumas condições, como estarem em efetivo exercício, possuírem experiência mínima de três anos no magistério público do Estado de São Paulo, aderirem voluntariamente ao Regime de Dedicação Plena e Integral - RDPI em uma dessas escolas e serem titulares de cargo ou de função-atividade¹³⁶ de PEB II, portadores de licenciatura plena.

A Lei Complementar nº 1.191 de 28 de dezembro de 2012 altera alguns dispositivos da normativa anterior, revogando as condições dispostas para a participação de servidores nos processos seletivos do Programa Ensino Integral e estabelecendo novas regras, de modo que institui o impedimento de participar dos referidos processos seletivos os interessados que tenham sofrido penalidades nos últimos cinco anos por qualquer tipo de ilícito ou que tenham desistido ou tenha sido cessada designação anterior nos últimos cinco anos por motivo diverso ao do retorno do titular. A normativa também dispõe sobre a permanência dos docentes designados para vaga em escolas do Programa Ensino Integral que depende de aprovação em avaliações de desempenho, realizadas periodicamente e específicas às atribuições desenvolvidas. Caso os docentes não estejam correspondendo às atribuições do Programa, podem ter sua designação cessada a qualquer momento.

O Decreto nº 59.354 de 15 de julho de 2013, última normativa a respeito do tema no período, reitera a proibição de contratação de professor por tempo determinado e retoma as condições para inscrição, estabelecidas pela Lei Complementar nº 1.164/2012, acrescidas das dispostas pela Lei Complementar nº 1.191/2012. O decreto contempla, ainda, na inscrição dos processos seletivos dessas escolas, os professores PEB I com licenciatura plena. No que se refere às condições para participação de docentes que tenham desistido de designação, ou a

¹³⁶ Desde que tenham sido admitidos com fundamento na Lei nº 500 de 13 de novembro de 1974 e tenham sido aprovados em Processo Seletivo Simplificado (inciso IV do Artigo 9º)

mesma tenha sido cessada, nos últimos cinco anos, por motivo diverso ao do retorno do titular, especifica que isso diz respeito ao Programa Ensino Integral.

Com o estabelecimento de um novo modelo de escolas de ensino médio – Escolas Estaduais de Ensino Médio de Período Integral¹³⁷ – o governo institui o Regime de dedicação plena e integral – RDPI aos profissionais do Quadro do Magistério que atuam nessas unidades por meio da Lei Complementar nº 1.164 de 04 de janeiro de 2012. O RDPI caracteriza-se pela exigência da prestação de 40 horas semanais de trabalho que, no caso dos docentes, corresponde à carga horária multidisciplinar, em período integral, sendo vedado o desempenho de qualquer outra atividade remunerada durante o horário de funcionamento dessas unidades educativas. Essa exigência também é aplicada às escolas do Programa Ensino Integral, estabelecido pela Lei Complementar nº 1.191 de 28 de dezembro de 2012.

O Decreto nº 59.354 de 15 de julho de 2013 que dispõe sobre o Programa Ensino Integral especifica que a carga diária de trabalho dos docentes das escolas estaduais do programa de oito horas, de forma a totalizar 40 horas semanais de trabalho, em atividades multidisciplinares e observando que todas as atividades de trabalho pedagógico coletivo e individual devem ser cumpridas na unidade educativa (situação diferente a dos demais docentes da rede estadual, que possuem carga horária para trabalho pedagógico individual em local de livre escolha do docente).

A jornada de trabalho da maioria de docentes que atuam nas demais unidades escolares da rede estadual de ensino foi objeto da Lei Complementar nº 1.207 de 05 de julho de 2013, do Decreto nº 59.447 de 19 de agosto de 2013, que dispõem sobre os concursos públicos regionalizados e dão providências correlatas e o Decreto nº 59.448 de 19 de agosto de 2013, que trata especificamente das jornadas de trabalho docente.

A Lei Complementar nº 1.207/2013 e o Decreto nº 59.448 de 19 de agosto de 2013¹³⁸ estendem a possibilidade de acúmulo de carga horária, anteriormente¹³⁹ destinadas a docentes em cargos efetivos e OFAs, aos docentes com contrato de trabalho temporário. Em caso de acúmulo (que pode ser de dois cargos ou funções docentes ou um cargo ou função docente e um cargo de suporte pedagógico), estabelecem que deveria ser observado o limite de 65 horas semanais na carga horária total do docente.

¹³⁷ O inciso I do Artigo 2º dispõe que essas unidades escolares de ensino médio de turno integral possuem “conteúdo pedagógico, método didático e gestão curricular e administrativa próprios, conforme regulamentação, observada a Base Nacional Comum, nos termos da lei”.

¹³⁸ Altera e acrescenta dispositivos ao Decreto nº 55.078/2009, que dispõe sobre as jornadas de trabalho do pessoal docente do Quadro do Magistério.

¹³⁹ Conforme os § 2º e 3º do artigo 12 da Lei Complementar nº 836/1997.

A ampliação de jornada¹⁴⁰, sem acúmulo de cargos, é garantida aos docentes titulares de cargos sujeitos às Jornadas Básica, Inicial e Reduzida de Trabalho, com a possibilidade de exercer suas funções em Jornadas de Trabalho de maior duração que aquela em que está inserido. Já a redução de jornada dos docentes no processo anual de atribuição de classes e aulas é vedada pela Lei Complementar nº 1.207/2013 e pelo Decreto nº 59.448/2013, na situação de haver aulas disponíveis para constituição de carga horária em sua unidade educativa.

Reduzindo a possibilidade de os docentes optarem por quaisquer jornadas de trabalho na inscrição para o processo anual de atribuição de classes e aulas, conforme disposto pelo Decreto nº 55.078/2009, o Decreto nº 59.448 de 19 de agosto de 2013 institui que os docentes podem optar por jornada diferente da que esteja incluído, exceto para a Jornada Reduzida de Trabalho Docente.

Sobre o ingresso de docentes, a Lei Complementar nº 1.207/2013 e os Decretos nº 59.447 de 19 de agosto de 2013¹⁴¹ e nº 59.448/2013 instituem que ele sempre ocorrerá na Jornada Inicial de Trabalho Docente, de forma que as vagas dos concursos de ingresso serão disponibilizadas com base na existência de aulas disponíveis em quantidade correspondente à carga horária de 24 horas semanais¹⁴², o que indica a atuação do governo em padronizar as jornadas de ingresso de docentes na rede.

5.2 ESTRUTURA DA CARREIRA, EVOLUÇÃO FUNCIONAL E PROMOÇÃO

A Lei Complementar nº 1.143 de 11 de julho de 2011 altera a estrutura da carreira dos docentes e de suporte pedagógico do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação com a ampliação no número de faixas e níveis da escala de vencimentos. Além de reenquadrar os cargos e funções-atividades dos servidores atuais (aqueles posicionados na faixa dois foram enquadrados na faixa três, conforme a **tabela 12**), a escala de vencimentos passa de cinco

¹⁴⁰ No caso de PEB II, a ampliação da jornada de trabalho será feita com base nas aulas livres da disciplina específica do cargo. Em caso de insuficiência de aulas livres, a ampliação poderá ser feita com aulas livres da disciplina não específica da mesma licenciatura plena. Para todos os docentes, em caso de não haver aulas livres, o docente poderá cumprir horas de permanência, exercendo outras atividades de magistério, como coordenação de atividades pedagógicas, processo de integração com a comunidade e recuperação de alunos com dificuldade.

¹⁴¹ Altera dispositivos do Decreto nº 53.037/2008, que dispõe sobre a regionalização dos concursos públicos para provimento de cargos do Quadro do Magistério.

¹⁴² Caso o número de aulas disponíveis da disciplina do cargo não possibilite a constituição da Jornada Inicial de Trabalho Docente, a vaga para ingresso poderá, a critério da administração, ser disponibilizada em Jornada Reduzida de Trabalho Docente.

faixas e cinco níveis para oito faixas e oito níveis. Essa alteração torna mais demorada a evolução funcional e a conquista de promoções, com vistas a alcançar o topo da carreira.

Tabela 12 - Enquadramento das classes docentes

SITUAÇÃO ATUAL				SITUAÇÃO NOVA			
DENOMINAÇÃO	TABELA	FAIXA	ESTRUTURA	DENOMINAÇÃO	TABELA	FAIXA	ESTRUTURA
PEB I	SQC-II	1	I	PEB I	SQC-II	1	I
PEB I	SQC-II	2	I	PEB I	SQC-II	3	I
PEB II	SQC-II	1	II	PEB II	SQC-II	1	II
PEB II	SQC-II	2	II	PEB II	SQC-II	3	II

Fonte: SÃO PAULO (2011d)

A evolução funcional dos docentes da Secretaria da Educação sofreu alterações nesse governo com a ampliação de faixas e níveis da carreira e novos dispositivos referentes à evolução por via acadêmica e pela via não-acadêmica. A Lei Complementar nº 1.143 de 11 de julho de 2011 amplia o número de faixas e níveis da carreira (ambos passam de cinco para oito), alterando o disposto pela Lei Complementar nº 836 de 30 de dezembro de 1997, e estabelece os períodos de interstício mínimo correspondentes em cada nível. Nesse sentido, para as classes de PEB I e PEB II, o inciso II do Artigo 4º dispõe que deverão ser observados os seguintes períodos de interstício para fins de evolução funcional:

- a) do Nível I para o Nível II - 4 (quatro) anos;
- b) do Nível II para o Nível III - 4 (quatro) anos;
- c) do Nível III para o Nível IV - 5 (cinco) anos;
- d) do Nível IV para o Nível V - 5 (cinco) anos;
- e) do Nível V para o Nível VI - 4 (quatro) anos;
- f) do Nível VI para o Nível VII - 4 (quatro) anos;
- g) do Nível VII para o Nível VIII - 4 (quatro) anos; (SÃO PAULO, 2011d)

Considerando esses interstícios mínimos, o Decreto nº 59.850 de 28 de novembro de 2013 dispõe que a passagem para o nível superior de sua classe será realizada com base no resultado da soma da pontuação advinda de títulos (considerados para os Fatores de Atualização e Aperfeiçoamento) e de produção dos servidores (componentes do Fator Produção Profissional).

A Evolução Funcional pela via não-acadêmica possui, desde o Decreto nº 49.394/2005, diferenças no que se refere à pontuação para evolução em cada nível e peso diferenciado.

Com a ampliação do número de níveis, os elementos desse tipo de Evolução Funcional se apresentam de acordo com a **tabela 13**.

Tabela 13 – Interstício, pontuação e peso de fatores para Evolução Funcional via não-acadêmica de PEB I e PEB II

	Níveis	Interstício	Pontuação mínima	Peso, por fator		
				Atualização	Aperfeiçoamento	Produção profissional
Situação antiga (Decreto nº 49.394/2005)	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
Situação nova (Decreto nº 59.850/2013)	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
	V para VI	4 anos	60	3	3	4
	VI para VII	4 anos	60	3	3	4
	VII para VIII	4 anos	60	3	3	4

Fonte: SÃO PAULO (2005b; 2013d)

Mantendo o apresentado pelo Decreto nº 49.394/2005, a normativa dispõe que o Fator Aperfeiçoamento e o Fator Atualização receberão maior pontuação (peso quatro, em ambos os casos) que o Fator Produção Profissional (de peso dois) nos níveis iniciais das classes dos docentes (do nível I para II e do nível II para o nível III). A partir do nível III, o Fator Produção Profissional terá peso maior (peso três) que os demais fatores (peso dois, cada).

Os componentes de cada fator para Evolução Funcional via não-acadêmica de PEB I e PEB II obedecem a diferentes critérios. O Fator Atualização abrange ciclo de palestras, conferências e ciclo de conferências, videoconferências, congressos, cursos (com ou sem oficinas), encontros, fóruns, seminários, ciclos de estudos e simpósios, realizados a partir de 01/02/1998, atribuindo pontos de acordo com a carga horária dessas atividades. Em caso de carga horária de 30 a 59 horas, são atribuídos três pontos; de 60 a 89 horas, cinco pontos; de 90 a 179 horas, sete pontos e para atividades com carga superior a 180 horas são atribuídos nove pontos).

No Fator Aperfeiçoamento, há diferenças em relação à validade dos títulos e certificados, de forma que diplomas de Mestrado, Doutorado e de outros cursos de licenciatura plena e bacharelado não vinculados aquele de ingresso no cargo são elementos bastante valorizados, com validade aberta, conforme disposto no **quadro 8**.

Quadro 8 - Componentes do Fator Aperfeiçoamento

Componentes		Pontos	Validade
Pós-Graduação em área não específica	Doutorado	14	Aberta
	Mestrado	12	
Pós-Graduação – Especialização	De acordo com as normas do CEE	11	01/02/1998
Pós-Graduação – Aperfeiçoamento	De acordo com as normas do CEE	9	
Extensão Universitária/Cultural	De 30 a 59 horas	3	
	De 60 a 89 horas	5	
	De 90 a 179 horas	7	
	Igual ou superior a 180 horas	9	
Créditos de pós-graduação		1 por crédito até 8	Aberta
Licenciatura Plena	Curso de duração mínima de 3 anos	10	
Bacharelado		8	

Fonte: SÃO PAULO (2013d)

Em relação ao Fator Produção profissional, o Decreto nº 59.850/2013 altera as normas estabelecidas¹⁴³ de forma a não vincular a produção de materiais de natureza educacional dos integrantes do quadro do magistério à exigência de que sua “divulgação e ou implementação se constituam em efetivo fator de melhoria da qualidade do ensino.” (SÃO PAULO, 2013d, p.3). Desse modo, considera-se como componentes desse fator,

[...]todos os documentos, projetos curriculares e materiais de natureza educacional, individuais ou coletivos, produzidos pelos integrantes do Quadro do Magistério, nos diversos ambientes de atuação, devidamente registrados, no âmbito da Secretaria da Educação, que contribuam para a melhoria da prática pedagógica, da gestão educacional e da supervisão de ensino (SÃO PAULO, 2013d, p.3)

Ao dispor sobre os componentes do fator produção profissional, amplia¹⁴⁴ as possibilidades de consideração dos projetos curriculares, pesquisas e trabalhos¹⁴⁵, de forma a contemplar aqueles vinculados ou que sejam decorrentes de “projeto político-pedagógico das unidades escolares, de planos de trabalho de Diretorias de Ensino ou de implementação de estudos, programas ou projetos dos órgãos centrais da Pasta da Educação e, desde que aprovados pelos respectivos Conselhos” (SÃO PAULO, 2013d, p.3).

¹⁴³ Alterando a redação de dispositivos do Decreto nº 49.394/2005.

¹⁴⁴ Na normativa anterior, só eram considerados como componentes do Fator Produção Profissional os que resultavam de propostas pedagógicas das unidades escolares e dos planos de trabalho das Diretorias de Ensino.

¹⁴⁵ Os trabalhos recebem pontuação diferenciada, de acordo com sua categoria: se for livro, em que é um único autor, recebe 12 pontos; com até três autores, 8 pontos e mais que três autores, 5 pontos. Em caso de artigo, são atribuídos 3 pontos (observando o limite de 9 pontos). Além dos pontos de projetos de pesquisas implantados, também são atribuídos pontos em caso de aprovação em outros concursos da Secretaria da Educação de SP.

Esse Decreto ainda incorpora, ao fator de produção profissional, outras dimensões que se referem a diversas atividades dos servidores, que “deverão demonstrar o comprometimento, a dedicação e a capacidade de propor e executar iniciativas, que visem à melhoria da prática pedagógica, da gestão educacional e da supervisão de ensino”. (SÃO PAULO, 2013d, p.3). No caso das classes de docentes, as atividades se referem à sua atuação em sala de aula e no ambiente de trabalho, em atividades diversificadas e em outras instituições (como conselhos, colegiados e fóruns).

A atividade do docente em sala de aula é avaliada pelo Professor Coordenador, com base na súmula curricular, considerando as seguintes dimensões:

- a) Planejamento e preparo das aulas: análise das situações de aprendizagem;
- b) Conhecimento: análise de planos de curso;
- c) Avaliação e acompanhamento dos alunos: análise da avaliação dos alunos e plano de acompanhamento.

A atuação do docente no ambiente de trabalho contempla uma série de setores: comprometimento e responsabilidade; formação continuada; conselhos ou colegiados da escola;

Na dimensão comprometimento e responsabilidade são analisadas:

- a) a frequência: feita pelo Conselho e Escola, com base no cadastro funcional;
- b) a permanência na mesma unidade, combinada com a formação continuada: realizada pelo Conselho e Escola, com base no cadastro funcional;
- c) o projeto de desenvolvimento curricular para a unidade escolar: a cargo do Professor Coordenador, tem como base a súmula curricular.

Na dimensão formação continuada, o professor coordenador analisa o itinerário formativo do docente por meio da súmula curricular. A utilização de atividades de formação continuada para fins de evolução funcional pela via não-acadêmica depende do itinerário formativo do servidor, iniciado em qualquer momento da carreira com base em autoavaliação orientada¹⁴⁶ pelo Professor Coordenador, pelo Conselho de Escola e pelo Conselho de Diretoria¹⁴⁷, que definirão os cursos relacionados a esse percurso. Para utilização dos cursos¹⁴⁸ de formação continuada como elemento do Fator Produção Profissional, a normativa

¹⁴⁶ Com o objetivo de qualificar o profissional do Quadro do Magistério e de todo o sistema de ensino estadual.

¹⁴⁷ Em cada Diretoria de ensino será constituído um Conselho de Diretoria (composto por: Supervisores de ensino, Professores Coordenadores do Núcleo Pedagógico, Diretores de Escola, Professores e representantes das entidades de classe de profissionais de educação), que tem como objetivo: analisar, avaliar e validar os componentes do Fator Produção Profissional.

¹⁴⁸ Os cursos e atividades de formação continuada poderão ser realizados no próprio local de trabalho, na EFAP, em instituições de educação superior e em outras instituições que estejam credenciadas junto à EFAP.

dispõe a exigência da permanência do profissional do magistério em uma mesma unidade de trabalho durante o período de interstício.

A atuação do docente em conselhos e colegiados da escola é analisada pelo professor coordenador, com base no trabalho colaborativo, considerando a iniciativa, participação e mobilização do docente na unidade escolar. Finalmente, ao analisar as atividades diversificadas dispostas por essa normativa, notamos a amplitude de tarefas que o governo espera que os docentes realizem nas escolas da rede estadual, como sua atividade como mediador, realizando a articulação com alunos, família, comunidade e órgãos públicos, “na direção de uma atuação transformadora junto à comunidade escolar” (SÃO PAULO, 2013d, p.3).

O Decreto nº 60.285 de 24 de março de 2014 possibilita que seja feito o pedido de evolução funcional por via acadêmica pelos servidores que estejam em exercício em seu cargo ou função e também em situação de afastamento, designação, nomeação em comissão ou readaptação no âmbito da Secretaria da Educação¹⁴⁹.

O sistema de promoção de docentes e dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, instituído pela Lei Complementar nº 1.097/2009, sofreu alterações relacionadas ao limite de servidores que podem ser promovidos e no desempenho mínimo na prova, por meio da Lei Complementar nº 1.143 de 11 de julho de 2011.

Essa normativa deixa de estabelecer o limite de 20% de servidores do total de integrantes de cada faixa de docentes (ou demais categorias profissionais do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação) a serem beneficiados no processo de promoção e estabelece como pontos mínimos na prova para a promoção em cada faixa: seis pontos, para promoção da faixa 1 para a 2; sete pontos para promoção da faixa 2 para a 3, bem como da faixa 3 para a faixa 4; oito pontos para promoção da faixa 4 para a faixa 5 e da faixa 5 para a faixa 6; e para promoção da faixa 6 para a 7 e da faixa 7 para a faixa 8, exige desempenho mínimo de nove pontos.

O Decreto nº 60.650 de 15 de julho de 2014 altera o sistema de promoção dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação ao dispor nova pontuação referente à frequência e uma nova forma de promoção: o memorial. Para fins de promoção, o servidor poderá optar por avaliação teórica, na forma de prova de conhecimentos específicos, disposta pelo Decreto nº 55.217/2009, ou avaliação prática, na forma de memorial.

¹⁴⁹ O Decreto nº 45.348 de 27 de outubro de 2000 impedia o pedido de Evolução Funcional por via acadêmica dos servidores em situação de afastamento.

O memorial pode ser apresentado pelo servidor em qualquer momento da carreira, desde que tenha cumprido os interstícios e possua indicadores para promoção, e se constitui num relatório “objetivo e circunstanciado que destacará aspectos que permitam aferir-lhe as qualidades profissionais, a experiência, o comprometimento com a educação e o esforço para agregar qualidade ao ensino” (SÃO PAULO, 2009g, p.6), a ser avaliado por servidores de outras unidades de trabalho.

A pontuação referente à frequência dos servidores é alterada de forma que se amplia a distância entre os pontos atribuídos (que na normativa anterior decrescia uma unidade, a cada ausência, podendo ser um fator de baixo alcance no enfrentamento de problemas de assiduidade docente¹⁵⁰), na direção de valorizar os servidores que apresentem baixo número de ausências mensais. Nesse sentido, apresentamos uma comparação entre os dois tipos de pontuação na **tabela 14**.

Tabela 14 - Pontos relativos à frequência mensal, nos Decretos nº 55.217/2009 e nº 60.650/2014

Decreto nº 55.217/2009				Decreto nº 60.650/2014	
Número de faltas mensais	Pontos	Número de faltas mensais	Pontos	Número de faltas mensais	Pontos
0	30 + 30 especiais	16	14	0	60 + 5
01	29	17	13	01	52
02	28	18	12	02	44
03	27	19	11	03	36
04	26	20	10	04	30
05	25	21	09	05	24
06	24	22	08	06	18
07	23	23	07	07	14
08	22	24	06	08	10
09	21	25	05	09	8
10	20	26	04	10	6
11	19	27	03	11	5
12	18	28	02	12	4
13	17	29	01	13	3
14	16	30	0	14	2
15	15	31	0	15	1
				16 ou mais	0

Fontes: SÃO PAULO (2009g; 2014c)

Com a modificação nos pontos relativos à frequência mensal, os parâmetros de pontuação máxima de assiduidade que correspondem à soma de 80% do máximo de pontos da

¹⁵⁰ Tomando como base o discurso do governo Serra, de se motivar os docentes mediante incentivos.

tabela passam a ser: 3.120 pontos, referente ao interstício de quatro anos e 2.340 pontos, relativo ao interstício de três anos.

Para promoção entre as faixas, o Decreto nº 60.650 de 15 de julho de 2014 institui novos padrões mínimos, na seguinte conformidade: 2.496 pontos (contra 2.304 da normativa anterior), referente à promoção da faixa 1 para a faixa 2 e 1.872 pontos (1.728 no decreto precedente) na promoção das demais faixas. Essa normativa permite, ainda, que as faltas abonadas e as ausências relacionadas à participação em eventos sindicais (de no máximo 10 anuais, mediante autorização da Secretaria) sejam consideradas, juntamente com férias, licença à gestante, licença-paternidade, licença-adoção, serviços obrigatórios por lei e licença por acidente de trabalho dias de trabalho efetivo¹⁵¹.

5.3. MOVIMENTAÇÃO DOS DOCENTES NO INTERIOR DA REDE: REMOÇÃO, SUBSTITUIÇÃO E AFASTAMENTOS

Com base no Decreto nº 57.379 de 29 de setembro de 2011, Geraldo Alckmin realiza alterações “Considerando a necessidade de imprimir **melhor adequação**¹⁵² aos critérios que regulamentam as substituições dos integrantes do Quadro do Magistério, da Secretaria da Educação, durante os impedimentos legais e temporários” (SÃO PAULO, 2011^a, p.1)¹⁵³ nos critérios para participação de docentes na atribuição de vagas de substituição, instituídos pelo Decreto nº 53.037/2008. Dessa forma, especifica que essas vagas são destinadas aos docentes em exercício, com carga horária menor à vaga pretendida e referentes a afastamento igual ou superior a 200 dias e, dispõe que os servidores que tenham desistido ou tiveram cessada designação, nos últimos três anos, por qualquer motivo diverso do retorno do titular, estão impedidos de participar da atribuição¹⁵⁴.

O Decreto nº 59.447 de 19 de agosto de 2013 retira as limitações¹⁵⁵ estabelecidas pelas normativas anteriores para participação dos docentes na atribuição de vagas de substituição,

¹⁵¹ Na legislação anterior, apenas ausência referentes a férias, licença à gestante, licença-paternidade, licença-adoção, serviços obrigatórios por lei e licença por acidente de trabalho eram considerados como dias de trabalho efetivo.

¹⁵² Destaque nosso.

¹⁵³ Alterado pelo Decreto nº 53.161, de 24 de junho de 2008 no que se refere às faltas no ano anterior (conforme consta na página 39)

¹⁵⁴ A normativa anterior estabelecia que, além do retorno do titular, no caso de a designação ter sido cessada a critério da administração, no mesmo período de três anos, o servidor estaria impedido de participar da atribuição.

¹⁵⁵ Número de ausências no ano anterior superior a 12, estar em período de estágio probatório, ter sofrido penalidades administrativas, ter desistido ou tido a designação cessada por qualquer critério.

de maneira a autorizar a designação de todos os docentes em exercício, que tenham interesse em vaga disponível para substituição em período superior a 200 dias. No caso de necessidade de substituição de docentes do Programa Ensino Integral, o Decreto nº 59.354 de 15 de julho de 2013 estabelece que, em decorrência de as escolas participantes do programa contarem com “estrutura, organização e funcionamento peculiares contarão, em sua execução, com quadro de pessoal próprio, independente do módulo de pessoal em vigor para as escolas estaduais” (SÃO PAULO, 2013a, p.3), a substituição ficará restrita, na mesma área de conhecimento, aos docentes que atuam no programa.

Os dispositivos relacionados à remoção de docentes também caminham no sentido de excluir impedimentos à participação de docentes, como podemos observar na Lei Complementar nº 1.207 de 05 de julho de 2013, no Decreto nº 59.447 de 19 de agosto de 2013 e no Decreto nº 60.649 de 15 de julho de 2014.

A Lei Complementar nº 1.207/2013 altera as regras acerca da jornada de trabalho dos docentes removidos de forma a possibilitar que docentes incluídos em uma Jornada de Trabalho sejam removidos para quaisquer outras (com exceção da Jornada Reduzida), decisão que amplia as possibilidades de participação de todos os docentes na disputa pelas vagas. Na normativa anterior, a Lei Complementar nº 1.094 de 16 de julho de 2009, os docentes só poderiam se remover para vagas com mesma jornada de trabalho, podendo reduzi-la apenas se não houvesse número de aulas disponíveis para sua composição.

Em atendimento à solicitação do Secretário da Educação (SÃO PAULO, 2013b, p.3), o governador autoriza, por meio do Decreto nº 59.447/2013, a participação dos docentes que estejam em período de estágio probatório, independentemente de terem sido admitidos por concursos regionalizados no concurso de remoção, retirando a restrição disposta pelo Decreto nº 53.037/2008.

O Decreto nº 60.649 de 15 de julho de 2014 amplia as possibilidades de pontuação dos docentes no concurso de remoção por títulos, com a consideração dos diplomas de Mestrado, Doutorado e Certificado de Especialização e/ou Aperfeiçoamento em outras áreas da Educação. Na normativa anterior, Decreto nº 55.143/2009, além dos títulos correlatos e intrínsecos à disciplina do cargo, apenas os diplomas e certificados da área da Educação que se dedicavam às matérias pedagógicas eram passíveis de serem considerados como títulos.

O Decreto nº 57.786 de 10 de fevereiro de 2012 dispõe que docentes readaptados que tiverem interesse poderão ser afastados, sem prejuízo dos vencimentos e das demais vantagens dos respectivos cargos, para exercer atividades junto às unidades da Diretoria de

Educação para o Trânsito do Departamento Estadual de Trânsito - DETRAN-SP, da Secretaria de Gestão Pública, mediante termo de cooperação celebrado com a Secretaria da Educação.

5.4 A REMUNERAÇÃO E A DESIGUALDADE NOS VENCIMENTOS, GRATIFICAÇÕES E ADICIONAIS DOS DOCENTES

Dando continuidade à reclassificação de vencimentos com base na incorporação de gratificações, o Executivo paulista estabelece as políticas salariais dos servidores do Quadro do Magistério, por meio da Lei Complementar nº 1.143 de 11 de julho de 2011 e da Lei Complementar nº 1.204 de 01 de julho de 2013.

Ao dispor sobre a absorção progressiva da GAM e o fim da Gratificação Geral (relacionada ao tipo de Jornada de Trabalho) aos servidores, a Lei Complementar nº 1.143 de 11 de julho de 2011 apresenta um novo plano salarial de docentes e demais profissionais do quadro do Magistério, com reajustes anuais, entre 2011 e 2014 e reconceitua retribuição mensal de forma a excluir a Gratificação Geral e manter a Gratificação de Função como componente da mesma. Em seu artigo 5º, a referida lei dispõe sobre a intenção do governo negociar com entidades representativas dos profissionais das carreiras do magistério, uma avaliação anual do plano salarial proposto¹⁵⁶.

Com vistas a reajustar os vencimentos a partir de julho de 2013 e julho de 2014, a Lei Complementar nº 1.204 de 01 de julho de 2013 dispõe um novo percentual, de 30%, contra os 15% anteriores, para o cálculo da Gratificação de Função, destinada aos docentes que estejam atuando em cargos de suporte pedagógico, incentivando a permanência desses profissionais nestas funções.

As gratificações assumem características diversas para as categorias de docentes da rede estadual durante o Governo Alckmin. Ao mesmo tempo em que se observa a absorção de gratificações aos vencimentos e salários da maioria dos docentes, são criadas gratificações específicas, voltadas aos que estejam designados em funções de suporte pedagógico, em escolas do Programa Ensino Integral e aos servidores afastados nos órgãos centrais da Secretaria da Educação, apontando para alternativas de progressão salarial que não abrangem

¹⁵⁶ O plano salarial se baseia nos seguintes indicadores de aumento dos vencimentos dos docentes: 13,8% de aumento, em julho de 2011; 10,2%, em julho de 2012; 6,0%, em julho de 2013 e; 7,0% em julho de 2014. (SP NOTÍCIAS, 2011)

a totalidade dos servidores, formando outras categorias de professores no interior da profissão docente.

A Lei Complementar nº 1.143 de 11 de julho de 2011 dispõe que a Gratificação Geral¹⁵⁷ não se aplica mais aos docentes e demais servidores em função de ter sido absorvida aos vencimentos e salários da maioria dos docentes da rede estadual paulista, por ela instituídos.

A Lei Complementar nº 1.192 de 28 de dezembro de 2012 institui Gratificação de Atividade Pedagógica aos integrantes do Quadro do Magistério que estejam afastados nos órgãos centrais da Secretaria da Educação, para o exercício, exclusivo, de atividades de caráter pedagógico. Tendo como base a aplicação do coeficiente de 15 sobre a Unidade Básica de Valor - UBV¹⁵⁸, essa vantagem será calculada também para o recebimento do 13º salário, da remuneração especial por férias e da aposentadoria.

A Lei Complementar nº 1.204 de 01 de julho de 2013 dispõe que a Gratificação de Função¹⁵⁹ destinada a docentes que tenham sido designados para as funções de Professor Coordenador e Vice-Diretor de Escola e, será concedida com base na aplicação de 30% sobre o valor do vencimento inicial da classe de suporte pedagógico.

A maior gratificação recebida pelos docentes subordinados à Secretaria da Educação do estado de São Paulo é a Gratificação de Dedicação Plena e Integral – GDPI instituída pela Lei Complementar nº 1.164 de 04 de janeiro de 2012 e direcionada aos integrantes do Quadro do Magistério em exercício nas Escolas Estaduais de Ensino Médio de Período Integral. A GDPI corresponde a 50% do valor da faixa e nível da Escala de Vencimentos em que estiver enquadrado o cargo ou função-atividade do docente e é computada nos cálculos do 13º salário, do 1/3 de férias e na aposentadoria (de forma proporcional ao tempo em que esteja submetido ao Regime de Dedicação Plena e Integral – RDPI) e será paga apenas durante o período em que esteja vinculado a esse regime de trabalho. Com exceção à situação de férias, licença-gestante, licença-adoção e licença-paternidade, o servidor que apresentar quaisquer afastamentos, licenças e ausências, ou perder aulas atribuídas em Estadual de Ensino Médio de Período Integral deixará de ter direito à GDPI.

A Lei Complementar Nº 1.191 de 28 de dezembro de 2012 amplia as situações de afastamento em que o servidor não deixará de receber a GDPI de forma a contemplar licença-saúde ou licença-prêmio de até 30 (trinta) dias e amplia o valor dessa gratificação ao instituir

¹⁵⁷ Concedida, com base na jornada de trabalho, aos servidores em exercício.

¹⁵⁸ A UBV foi instituída pela Lei complementar nº 1.080 de 17 de dezembro de 2008.

¹⁵⁹ Instituída pela Lei Complementar nº 1.018 de 15 de outubro de 2007 (SÃO PAULO, 2007e).

que ela será correspondente a 75% do valor da faixa e nível da Estrutura da Escala de Vencimentos em que estiver enquadrado o cargo ou a função-atividade do docente em exercício nas Escolas Estaduais do Programa Ensino Integral, submetido ao RDPI.

De forma a adequar o cálculo do valor do ALE dos integrantes das classes de docentes à UBV¹⁶⁰, estabelecida pela Lei Complementar nº 1.080, de 17 de dezembro de 2008, a Lei Complementar nº 1.143 de 11 de julho de 2011 dispõe que essa vantagem pecuniária seria calculada mediante a aplicação de coeficientes relacionados com a jornada de trabalho docente¹⁶¹ sobre a UBV (que corresponde a R\$ 100,00). Dessa forma, quando em Jornada Integral de Trabalho Docente, o coeficiente a ser aplicado é 4,50; em Jornada Básica de Trabalho Docente, 3,375; em Jornada Inicial de Trabalho Docente, 2,70 e, em Jornada Reduzida de Trabalho Docente, 1,35. Com isso, o valor do ALE deixa de ter como parâmetro a faixa e o nível da carreira do magistério em que se encontra o docente, conforme estabelecido pelo artigo 42 da Lei Complementar nº 836 de 30 de dezembro de 1997¹⁶², e passa a ser referenciado com base em critério estabelecido para todo o funcionalismo público.

A possibilidade de conversão em pecúnia de parcela de licença-prêmio para os docentes e demais integrantes do Quadro do Magistério e do Quadro de Apoio Escolar da Secretaria da Educação foi ampliada pela Lei Complementar nº 1.218 de 21 de novembro de 2013 (SÃO PAULO, 2013h), contemplando todos os servidores em exercício em todo o âmbito da Secretaria da Educação.

*

* *

Ao analisar as normativas do governo de Geraldo Alckmin, notam-se dois movimentos no que tange à tentativa de se moldar o profissionalismo docente. O primeiro refere-se a alterações realizadas em dispositivos do governo de José Serra, no sentido de atender a reivindicações dos professores¹⁶³, como o memorial enquanto possibilidade de promoção na carreira, os elementos do Fator profissional, dando maior liberdade à produção dos docentes e

¹⁶⁰ A UBV será o parâmetro para o cálculo de gratificações e demais vantagens pecuniárias dos servidores.

¹⁶¹ Conforme o Decreto nº 55.078 de 25 de novembro de 2009, a jornada integral têm a duração total de 40 horas; a básica, 30 horas; a inicial, 24 horas e a jornada reduzida, 12 horas.

¹⁶² O artigo 42º da Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997 dispõe que o ALE “corresponderá a 20% (vinte por cento) do valor da Faixa e Nível em que se encontrar enquadrado o servidor, observada a jornada de trabalho a que estiver sujeito.” (SÃO PAULO, 1997e, p.1)

¹⁶³ Ou a tentativa de reduzir os altos índices de pedidos de exoneração do corpo docente, como vimos no início deste capítulo.

ajustes em critérios de faltas e no Projeto Bolsa Mestrado, que se aproxima do projeto inicial, sem a exigência de temas e áreas de pesquisa indicados pelo governo.

O segundo movimento baseia-se na tentativa de desmobilização dos docentes enquanto categoria profissional, ao criar uma carreira diferenciada, com melhores rendimentos e gratificações para os docentes que aderirem ao programa de ensino integral. Nesse sentido, é importante destacar que o governo incide, de forma mais incisiva, no profissionalismo docente dos professores das escolas integrais, mas mantém as estratégias de conformação e convencimento por meio dos bônus, aos professores da rede de ensino regular, bem como os cursos de ingresso à carreira docente, atuando como definidor do profissionalismo docente.

No que tange à quantidade e tipo de normativas criadas ou alteradas pelo governo Alckmin sobre a vida profissional do corpo docente, cabe notar que, apesar do número de Decretos ter destaque, essa medida foi utilizada, principalmente, para alterar ou revogar Decretos do Governo Serra, não para criar outros dispositivos. Por essa razão, o número de Decretos é superior ao das Leis e Leis Complementares. Essa mesma situação refere-se ao número de normativas criadas ou alteradas por esse governo, no sentido de realizar uma readequação em critérios ou na integralidade dos dispositivos legais, como mostra a **tabela 15**.

Tabela 15 - número e tipo de normativas do governo Alckmin, por ano

Ano	Número de normativas	Tipo de normativa		
		Decreto	Lei Complementar	Lei
2011	4	2	1	1
2012	7	3	3	1
2013	8	4	4	0
2014	3	3	0	0
Total	22	12	8	2

FONTE: DDI/ALESP

A distribuição do número de normativas por mês (**gráfico 8**), ao longo do governo indica, inicialmente, que essas alterações ou revogações não foram realizadas no princípio do mandato, mas começaram a ser revogadas com 6 meses de governo.

Gráfico 8 - Normativas voltadas à vida profissional do corpo docente da rede estadual de ensino no governo Alckmin.

Fonte: DDI/ALESP

Após o período de encontros da Secretaria de Educação com os profissionais, nota-se uma concentração maior do número de dispositivos criados ou alterados, o que também pode indicar que, no período subsequente aos encontros, certas questões levantadas pelo corpo docente podem ter servido como pistas para a adequação da legislação pelo governo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

“Viver a tese é preciso”
(FREITAS, 2002, p.215)

A escolha da frase de Maria Ester de Freitas para abrir as considerações finais desta tese não foi mera casualidade. Ao finalizar esta tese, vejo como foram profundos e significativos os processos pelos quais autora e obra passaram ao longo da realização desta pesquisa, no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade de São Paulo.

“Viver a tese”, no meu caso, colocou-me em três posições diferentes, que se entrelaçaram na trajetória deste estudo: como pesquisadora, como ex-professora da rede estadual de ensino de São Paulo e como egressa dessa rede de ensino, na qual realizei toda minha escolarização em nível fundamental e médio.

Enquanto egressa da rede estadual de ensino de São Paulo, pude compreender algumas das razões de meu espanto, enquanto estudante, de não ter professores com formação adequada em sala de aula (enquanto uma das práticas de contratação de professores temporários, sem a mesma exigência de formação que os professores efetivos), bem como a ocorrência de greves de meus professores (por melhores condições de carreira e salário), ao longo deste período. Ao analisar a legislação do governo de Mario Covas Jr., especificamente, revivi o período em que estava no ensino médio, época marcada, em minha memória, como a de aposentadoria de muitos professores em função do plano de redução do quadro de servidores da Secretaria da Educação, de ausências e de trocas frequentes de docentes, seja por motivos de saúde, ou por afastamentos para atuar em redes municipais ou em órgãos da Secretaria da Educação.

No início do Doutorado, ainda sem bolsa de estudos, trabalhei como professora de Sociologia na rede estadual paulista, com contrato de trabalho temporário. Durante a realização desta pesquisa, passei a entender a surpresa no olhar da maioria dos profissionais das escolas, quando descobriam que eu era estudante de Doutorado e recebia um salário de setecentos reais, para uma jornada de dez horas com os estudantes e duas de horas de planejamento individual (que, para um trabalho de qualidade, não eram suficientes, razão pela qual utilizava momentos fora da minha jornada de trabalho para pesquisar, planejar e corrigir as atividades concernentes ao ensino). Muitos dos

meus colegas professores me contavam sobre as políticas governamentais e os elementos concernentes à sua vida profissional (elementos que me fizeram repensar se queria mesmo continuar como professora nessa rede de ensino). Entre esses momentos de partilha, há um que eu acredito que foi fundamental em minhas reflexões sobre o profissionalismo docente na rede estadual de São Paulo.

Eu lecionava em uma escola localizada em uma das periferias do Estado. A equipe de professores e direção procurava fazer o melhor trabalho com os estudantes, mas a preocupação com seus rendimentos e sua vida profissional, muitas vezes, levantava dúvidas sobre a importância do trabalho realizado por eles. Estávamos em uma reunião de planejamento de trabalho, no início do ano letivo e, nesse dia, os resultados e valores da Bonificação por Resultados seriam divulgados pelo governo estadual. Durante o intervalo da reunião, professores ligaram para outras escolas e descobriram que aquela escola não receberia a vantagem pecuniária, pois não atingiu a meta definida pela Secretaria da Educação. A tristeza dos meus colegas me trouxe muitas dúvidas sobre a concepção de Bônus que eles possuíam e muitas de suas falas iam no sentido de questionar o valor de seu trabalho, suas práticas e posturas profissionais e passar a adequar as práticas ao que era exigido no SARESP, tornando-se meros executores da política governamental.

Como pesquisadora, viver esta tese foi uma experiência extremamente estimulante e desafiadora. Levantar e analisar normativas acerca da carreira e da situação funcional dos docentes da rede estadual paulista, produzidas durante vinte anos, bem como documentos governamentais concernentes a este período de análise e ir, por meio da pesquisa bibliográfica, descobrindo diferentes abordagens sobre as mudanças empreendidas na profissão e nos estatutos docentes, as preocupações dos pesquisadores de diferentes países e, com isso, ter referências para analisar o caso da rede de ensino do Estado de São Paulo foi, muitas vezes, um trabalho árduo, de busca incessante por conhecimento, por dados e teorias.

Apresentar e discutir a legislação voltada ao trabalho docente da rede de ensino do Estado de São Paulo, entre 1995 e 2014, permitiu verificar a forma como os governos foram implementando medidas para moldar o profissionalismo docente na direção de um profissionalismo organizacional (EVETTS, 2009), referenciado nas diretrizes e princípios de sua ocupação e não nos valores do seu grupo profissional. Nesse sentido, por meio de políticas pautadas por resultados e, principalmente, ao adotar essas iniciativas como norteadoras das normas que regem a vida profissional dos

docentes, leva-se a uma responsabilização individual pelos resultados do trabalho dos professores. Dessa forma, os governos tentam (e conseguem) implementar mecanismos que, se no curto prazo, tentam moldar a carreira aos princípios da administração em determinado período, ao longo prazo, mantêm o mesmo projeto de moldar o profissionalismo docente de governos anteriores, com algumas alterações pontuais, dando continuidade às iniciativas implementadas ao longo dos anos.

As iniciativas implementadas no governo de Mário Covas Jr. (1995 – 1998), baseadas nos princípios de produtividade, racionalização e no discurso de “modernização” da carreira docente, traduzem as diretrizes governamentais de inserção de mecanismos de desempenho na vida profissional dos professores, com novos elementos na remuneração dos docentes, como prêmios, gratificações, a tentativa de controle dos professores, seja em sua movimentação no interior da rede, com a revisão da legislação sobre afastamentos e substituições, ou com a instituição de novo plano de carreira, elemento que estava nos planos deste governo desde o primeiro dia do mandato.

Dando continuidade às iniciativas da gestão anterior, os governos de Mário Covas Jr. e Geraldo Alckmin (1999 – 2002) utilizaram-se de prêmios, como o Bônus Mérito e a Menção Honrosa para enfrentar o absenteísmo docente. A implementação dessas medidas com base no discurso de valorização dos docentes pode ser vista como uma estratégia do governo para iniciar a implantação de iniciativas de responsabilização e individualização dos mecanismos de remuneração docente.

Apesar de alteração no Bônus Mérito, o governo de Geraldo Alckmin e Cláudio Lembo (2003–2006) atuaram na consolidação desse mecanismo como parte dos vencimentos dos docentes da rede estadual paulista. Este governo também atua na direção de apostar em programas de formação continuada dos professores como instrumentos de melhoria do ensino, oferecendo, assim, diversas oportunidades de desenvolvimento profissional dos docentes, incentivadas, ainda, pela possibilidade de se utilizar dessas experiências para a evolução funcional.

Aprofundando a introdução de iniciativas de responsabilização na vida profissional dos docentes, o Governo José Serra/Alberto Goldman (2007–2010) realizaram profundas mudanças, atuando de forma mais incisiva no controle dos docentes, com a implementação de meio de curso de ingresso para efetivos, a definição de temas e áreas de pesquisa do Projeto Bolsa Mestrado nas normativas de ingresso, a promoção na carreira por meio de avaliação de desempenho e o atrelamento dos

resultados dos estudantes no SARESP e índices de frequência dos profissionais ao pagamento do Bônus por Resultados.

Finalmente, no Governo de Geraldo Alckmin (2011 – 2014), além da diferenciação de ingresso, jornadas e gratificações de docentes no interior da rede, por meio da implementação do Programa de Escolas em Tempo Integral, que ampliam as desigualdades de condições de trabalho entre os professores, notamos como, apesar de algumas alterações em critérios de normativas promulgadas pela Gestão José Serra/Alberto Goldman, estas iniciativas foram consolidadas e continuam a pautar a carreira e situação funcional dos docentes.

Neste sentido, a atuação do governo do Estado de São Paulo na elaboração das normativas que regem a vida profissional dos docentes traz grandes e importantes desafios para a profissão docente, como o enfraquecimento de lutas coletivas, ao implementar mecanismos de remuneração pautados pelo desempenho individual, e também para as instituições e formadores de professores, pois questiona os valores e princípios da profissão enquanto estratégias para implementar suas diretrizes, indicando a falta de atenção ou a desvalorização que as ciências da educação “recebem da parte da sociedade, dos decisores políticos e, por vezes, da própria comunidade científica.” (AFONSO, 2015, p.270)

Os resultados deste estudo evidenciam, portanto, as intenções e estratégias dos governos para tentar, por meio da legislação, implementar suas políticas governamentais: transformando as normativas acerca da vida profissional dos professores para tentar conformar os docentes e seu profissionalismo aos princípios e diretrizes dos governos. Entretanto, tais resultados reforçam levam-me a acreditar na importância de estudos sobre formas de enfrentamento dos docentes às tentativas e iniciativas governamentais que visam transformar seu profissionalismo, os valores e princípios de profissão docente.

Nesse sentido, gostaria de destacar que os resultados desta pesquisa não indicam que os professores estejam assumindo uma postura condizente ao que os governos almejam. Ao analisar os dados quantitativos do corpo docente da rede, no período de 1995 a 2014, observa-se que, nos governos com maior incidência de normativas que indicam a tentativa do Executivo paulista de moldar o corpo docente principalmente na forma de Decretos, aos princípios do mandato, o número de pedidos de exoneração (**ANEXO F**) dos docentes apresenta crescimentos vultuosos, o que pode sugerir, entre outras coisas, que as características das normativas podem servir como fator de

expulsão do corpo docente efetivo, aumentando, ainda mais, para a rede de ensino, problemas de reposição de docentes com formação adequada para a docência e que foram aprovados em concursos públicos para investidura no cargo.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Mariza. Diretrizes nacionais e carreira docente em São Paulo. In: NEGRI, Barjas; TORRES, Haroldo da Gama; CASTRO, Maria Helena Guimarães de (Orgs.). **Educação básica no Estado de São Paulo: avanços e desafios**. São Paulo: Seade/FDE, 2014.
- _____. Carreira do Professor. In: Confederação Nacional de Municípios – CNM. **Revista Técnica – 2013**. Brasília: CNM, 2013, p.57-80. Disponível em: [http://www.cnm.org.br/cms/biblioteca_antiga/Revista%20T%C3%A9cnica%20\(2013\).pdf](http://www.cnm.org.br/cms/biblioteca_antiga/Revista%20T%C3%A9cnica%20(2013).pdf). Acesso em: 15 de julho de 2015.
- ADRIÃO, Theresa Maria de Freitas. **Autonomia monitorada como eixo de mudança: padrões de gestão do ensino público paulista**. Tese (Doutorado) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.
- AFONSO, Almerindo Janela. A educação superior na economia do conhecimento, a subalternização das ciências sociais e humanas e a formação de professores. **Avaliação**, Campinas; Sorocaba, SP, v. 20, n. 2, p. 269-291, jul. 2015.
- BALL, Stephen J.. Profissionalismo, gerencialismo e performatividade. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, vol.35, n.126, pp.539-564, 2005.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979.
- BASSOTTI, Ivani Maria. Um panorama da política de recursos humanos no estado de São Paulo: conceitos e desafios. In: **CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA**, 3, 2010, Brasília. Anais. Brasília – DF, 15 - 17 de março de 2010.
- BECK, John. Governmental professionalism: re-professionalising or de-professionalising teachers in England? **British Journal of Educational Studies**, vol.56, n.2, p. 119-143, June 2008.
- CARLOTTO, Mary Sandra. A Síndrome de Burnout e o trabalho docente. 7ª ed. Paraná: Psicologia em Estudo, 2002.
- CONNELL, Raewyn. Bons professores em um terreno perigoso: rumo a uma nova visão de qualidade e do profissionalismo. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 36, n.especial, p. 165-184, 2010.
- CORTINA, Roseana Leite. **Política Educacional Paulista no Governo Covas (1995-1998): uma avaliação política sob a perspectiva da modernização**. 2000. Tese (Doutorado) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.
- CRUZ, Livia Lara da. **Ascensão pelo estudo ou estagnação qualificada? Os sentidos da experiência do projeto Bolsa Mestrado para os professores da rede estadual de São Paulo (2004-2009)**. Tese (Doutorado) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

CUENCA, Ricardo (Coord.). **Las carreras docentes en América Latina**. La acción meritocrática para el desarrollo profesional. Santiago de Chile: Orealc-Unesco, 2015.

DANTAS, Gisele Kemp Galdino. **Política educacional paulista (1995-2012):** dos primórdios da reforma empresarial neoliberal à consolidação do modelo gerencial. 2013. 153 f. Tese (doutorado) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Filosofia e Ciências de Marília, 2013.

ESTRELA, Maria Teresa. Velhas e novas profissões, velhos e novos profissionalismos: tensões, paradoxos, progressos e retrocessos. **Investigar em Educação**, Sociedade Portuguesa de Ciências da Educação (SPCE), Braga – PT, v. 2, p. 5-30, 2014.

EVANGELISTA, Olinda; SHIROMA, Eneida Oto. Professor: protagonista e obstáculo da reforma. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v.33, n.3, p. 531-541, Set/dez. 2007.

EVANS, Linda. The ‘shape of teacher professionalism in England: professional standards, performance management, professional development and the changes proposed in the 2010 White Paper. **British Educational Research Journal**, vol.37, n.5, p. 851-870, Oct. 2011.

EVETTS, Julia. The management of professionalism. In Gewirtz, S.; Mahony, P.; Hextall, I. & Cribb, A. (Eds.), **Changing teacher professionalism**: International trends, challenges and ways forward. Hoboken, NJ: Routledge, p. 19–30, 2009.

FANFANI, Tenti. **La condición docente**: análisis comparado de la Brasil, Perú y Uruguay, -1ª ed. - Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina, 2005.

FLORES, Maria Assunção. Discursos do profissionalismo docente paradoxos e alternativas conceptuais. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 59, p. 851-869, Dez. 2014.

FONTANA, Claudioneia Aparecida. **O trabalho informal docente na rede pública de ensino do Estado de São Paulo**. 2008. 149 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Ciências Humanas, Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba.

FREITAS, Maria Ester de. Viver a tese é preciso! In: BIANCHETTI, Lucídio, MACHADO, Ana Maria (Orgs.). **A bússola do escrever**: desafios e estratégias na orientação de teses e dissertações. Florianópolis: Ed. da UFSC; São Paulo: Cortez, p.215-226, 2002.

GATTI, Bernardete Angelina; BARRETO, Elba Siqueira de Sá; ANDRÉ, Marli Eliza Dalmazo Afonso de. **Políticas docentes no Brasil**: um estado da arte. Brasília: UNESCO, 2011.

HARGREAVES, Andy. Four ages of professionalism and professional learning. **Teachers and Teaching: History and Practice**, vol.6, n.2, p. 151–182, 2000.

HOOD, Christopher. A public management for all seasons? **Public Administration** Vol. 69 Spring , p.3-19, 1991.

IVANIER, A. et al **¿Qué regulan los Estatutos Docentes?** Trabajadores de la educación, relaciones sociales y normativa. Buenos Aires: Centro Cultural de la Cooperación, 2004. (Cuaderno de Trabajo, n. 46).

JAIMOVICH, Analia; MIGLIAVACCA, Adriana; PASMNIK, Yael; SAFORCADA, María Fernanda. **Reformas neoliberales, condiciones laborales y estatutos docentes.** Buenos Aires: Centro Cultural de la Cooperación, 2004. (Cuaderno de Trabajo, n. 37).

LAPO, Flavinês Rebolo; BUENO, Belmira Oliveira. Evasão docente e abandono da profissão: um estudo com professores do magistério público do estado de São Paulo. *Revista Educação em Debate*, Fortaleza, Ano 23, v. 2, n. 42, p. 30-42, 2001.

MORDUCHOWICZ, Alejandro. **Carreras, Incentivos y Estructuras Salariales Docentes.** Santiago de Chile: PREAL, 2002.

NORMAND, Romuald. A obrigação de resultados como uma tecnologia política. A reestruturação do profissionalismo docente na Europa. In: OLIVEIRA, Dalila; FELDFEBER, Myriam; SOUZA, Elizeu Clementino (orgs.). **Inclusão democrática e direito à educação:** desafios para a docência na América Latina. Belo Horizonte: Editora Unika, p.105 – 119, 2015.

_____. A profissão docente à prova da Nova Gestão Pública: a reforma inglesa da Terceira Via. **Revista Educação em questão**, Natal: UFRN, vol. 46, n. 32, 2013, p. 37-50.

OCDE. **Supporting Teacher Professionalism:** Insights from TALIS 2013. TALIS, OECD Publishing, Paris, 2016. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1787/9789264248601-en>>, Acesso em 08 de abril de 2016.

PEREIRA, Gislaine dos Santos. **Relações de trabalho flexíveis nas escolas estaduais paulistas:** professores interinos, extranumerários, temporários (1930 – 2015). 2015. 266f. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação, Programa de Pós-graduação em Educação, 2015.

PEREIRA, Irina. Avaliação do desempenho docente e conflitos profissionais: Ensaio de um enquadramento e exploração de evidência sobre o caso português. **CIES e-working Papers**, n. 58, 2009.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação & Sociedade**, Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1127-1144, Set./Dez. 2004.

OLIVEIRA, Sônia Regina Ferreira. **Formulação de políticas educacionais:** um estudo sobre a secretaria de educação do estado de São Paulo (1995 – 1998). Dissertação (Doutorado). Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 1999.

RAMOS, Gêssica Priscila. A política educacional paulista (1995-2010) e seus impactos na identidade da escola e do professor. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação** - v. 29, n.3, p. 537-556, set/dez. 2013.

ROBERTSON, Susan. “Situando” os professores nas agendas globais de governança. **Teoria e Prática da Educação**, v. 15, n. 2, p. 09-24, maio./ago. 2012.

RODRIGUES, Jean Douglas Zeferino. **Implicações do Projeto São Paulo faz escola no trabalho de professores do ciclo I ensino fundamental**. 2010. 257 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara, 2010.

SACHS, Judith. Teacher Professionalism: why are we still talking about it? **Teachers and Teaching: Theory and Practice**, v.22, n.4, p.413-425, 2015.

SAFORCADA, Fernanda. Regulamento do magistério. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Maria Cancelli; VIEIRA, Livia Maria Fraga. **DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM.

SANTOS, Edson Segamarchi dos. **A situação funcional dos professores da rede estadual paulista: problemas de seleção e admissão e dos concursos públicos (1976-2010)**. 2012. 170 f. Tese (Doutorado em Educação) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2012.

SCHNEIDER, Mara Cristina. **Avaliação docente no Brasil e em Portugal: análise das políticas e dos obstáculos políticos**. Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Florianópolis, 2014.

SEABRA, Catia; LIMA, Daniela; GALLO, Fernando. Alckmin troca comando da Educação. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 18 Dez. 2010. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/poder/po1812201013.htm>>. Acesso em: 7 Mai.2014.

SOUZA, Aparecida Neri. **As políticas educacionais para o desenvolvimento e o trabalho docente**. Tese (Doutorado). Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 1999.

_____. A racionalidade econômica na política educacional em São Paulo. **Pro-Posições**, Campinas, v. 13, n. 1, p. 105-130, 2002.

_____.; LEITE, Marcia de Paula. Condições de trabalho e suas repercussões na saúde dos professores da educação básica no Brasil. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 32, n. 117, p. 1105-1121, Dez. 2011.

SOUZA, Paulo Renato de. Discurso. **Diário da câmara dos deputados**, Brasília – DF, Ano LXIII - nº093, 18 Jun.2008, p. 27515.

STOLEROFF, Alan ; PEREIRA, Irina. A reforma da carreira docente e a conflitualidade profissional: Análise da mobilização dos professores e de discursos sindicais. In: P. Abrantes, A. Diogo, A. Aníbal, R. Moinhos, H. Mendes, T. Caeiro, & L. Quaresma (Orgs.), **Actas do Encontro Contextos Educativos na Sociedade Contemporânea**. Lisboa: Secção de Sociologia da Educação da Associação Portuguesa de Sociologia, 2009, p. 164-187.

_____. Teachers' unions and the transformation of employment relations in public education in Portugal. **Transfer** 2/08, 14 (2) p. 313-331 (Summer 2008).

TAKAHASHI, Fábio. PSDB culpa PSDB por crise na educação. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, segunda-feira, 12 Mar.2007. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/cotidian/ff1203200716.htm>>. Acesso em: 15 Mar.2014.

TREIN, Laura Dexheimer; GIL, Juca. Mapa dos planos de carreira docente no Brasil. **Fineduca – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 5, n. 2, 2015.

TEIXEIRA, Maria Cecília Sanchez. **Política e administração de pessoal docente (um estudo sobre a Secretaria de Estado da Educação do Estado de São Paulo)**. Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo. Estudos e Documentos, v.27, 1988.

VOORWALD, Hermann J. C. Novos Desafios da rede estadual paulista. In: NEGRI, Barjas; TORRES, Haroldo da Gama; CASTRO, Maria Helena G. (Orgs.). **A Educação básica no Estado de São Paulo: avanços e desafios**. São Paulo: Seade/FDE, 2014, p.389-409.

_____; PALMA FILHO, João Cardoso. **Políticas Públicas e Educação – diálogo e compromisso**. 1ª. ed. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, Vol. 1, 2013.

WHITTY, Geoff. Changing modes of teacher professionalism: traditional, managerial, collaborative and democratic. In: Cunningham, Bryan (Org.). **Exploring professionalism**. Londres: Institute of Education, p. 28-49, 2008.

FONTES

1) Legislação

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Constituição (1988). Emenda Constitucional nº 14, de 12 de setembro de 1996. Modifica os arts. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Cria o Fundo de

Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério – FUNDEF. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 set. 1996. 1996a.

BRASIL. Constituição (1988). Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006. Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Cria o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 dez. 2006. 2006a.

BRASIL. Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 26 dez. 1996. 1996b.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 23 dez. 1996c.

BRASIL. Lei nº 11.301, de 10 de maio de 2006. Altera o art. 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, incluindo, para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, definição de funções de magistério. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, Seção 1 – 11 mai. 2006, p. 2. 2006b.

BRASIL. Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nºs 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, Seção 1 - 21. Jun.2007, p.7.

BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nºs 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 jul. 2008.

BRASIL. Lei nº 12.014, de 06 de agosto de 2009. Altera o art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, com a finalidade de discriminar as categorias de trabalhadores que se devem considerar profissionais da educação. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 07 ago.2009, p. 1. 2009a.

BRASIL. Lei nº 12.056, de 13 de outubro de 2009. Acrescenta parágrafos ao art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, Seção 1 - 14/10/2009, p. 1. 2009b.

BRASIL. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei no 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei no 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 18 nov. 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm. Acesso em 25 de maio de 2015.

BRASIL. Lei nº 12.796, de 4 de Abril de 2013. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 abr.2013, Seção 1, p.1

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Básica..Resolução nº 2/2009, de 28 de maio de 2009. Fixa as diretrizes nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 29. Mai.2009, Seção 1, p. 41 e 42, 2009c.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Básica. Resolução nº 3/1997, de 8 de outubro de 1997. Fixa diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, Seção I, 13 out. 1997, p. 22987.

SÃO PAULO (Estado).Decreto n. 39.899, de 01 de janeiro de 1995. Institui Comissão Técnica para os fins que especifica e dá providências correlatas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 01 jan.1995, p. 5. 1995a.

_____. Decreto n. 39.929, de 30 de janeiro de 1995. Determina providências para a revisão das readaptações dos servidores das Secretarias de Estado. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 31 jan.1995, p. 1. 1995b.

_____. Decreto n. 39.930, de 30 de janeiro de 1995. Dispõe sobre afastamento dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 31 jan.1995, p. 1. 1995c.

_____. Decreto n. 39.931, de 30 de janeiro de 1995. Dispõe sobre a fixação da sede de controle de frequência e de critérios relativos à apuração de faltas do pessoal docente. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 31 jan.1995, p. 1. 1995d.

_____. Decreto n. 40.047, de 13 de abril de 1995. Acrescenta dispositivo ao artigo 1º do Decreto 39.930, de 30 de janeiro de 1995. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 14 abr.1995, p.4. 1995e.

_____. Decreto n. 40.156, de 26 de junho de 1995. Artigo 1º - Acrescenta ao artigo 1º do Decreto 39.930, de 1995, parágrafo único, com a seguinte redação: Aos afastamentos previstos nas alíneas "c" e "d" do inciso I, não se aplica a exigência contida no "caput" deste artigo. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 27 jun.1995, p. 1. 1995f.

_____. Decreto n. 40.175, de 07 de julho de 1995. Prorroga o prazo previsto no artigo 3.º do Decreto nº 39.899, de 1.º de Janeiro de 1995. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 08 jul.1995, p. 1. 1995g

_____. Decreto n. 40.510, de 04 de dezembro de 1995. Dispõe sobre o Programa de Reorganização das Escolas da rede pública estadual. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 05 dez.1995, p. 1. 1995h

_____. Decreto n. 40.795, de 24 de abril de 1996. Altera dispositivos do Decreto nº 24.975, de 14 de abril de 1986, que regulamenta a remoção dos integrantes da carreira do Magistério. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 25 abr.1996, p. 1. 1996a .

_____. Decreto nº 40.976, de 01 de julho de 1996. Altera dispositivos de decretos que regulamentam a admissão de estagiários nas escolas estaduais. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 02 jul.1996, p. 1. 1996b.

_____. Decreto nº 41.562, de 22 de janeiro de 1997. Dispõe sobre o pagamento do 13º salário aos servidores públicos. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 23 jan.1997, p. 1. 1997ª.

_____. Decreto nº 41.578, de 03 de fevereiro de 1997. Altera o Decreto nº 39930, de 30 de janeiro de 1995. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 04 fev..1997, p. 1. 1997b.

_____. Decreto n. 42.564, de 01 de dezembro de 1997. Dispõe sobre o pagamento do 13º salário aos servidores públicos estaduais. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 02 dez.1997, p. 1. 1997c.

_____. Decreto nº 42.965, de 27 de março de 1998. Dispõe sobre as jornadas de trabalho do pessoal docente do Quadro do Magistério. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 28 mar..1998, p. 6, 1998a.

_____. Decreto nº 42.966, de 27 de março de 1998. Disciplina a transferência e o aproveitamento dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretária da Educação. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 28 mar..1998, p. 7, 1998b.

_____. Decreto nº 43.047, de 22 de abril de 1998. Dispõe sobre a Comissão de Gestão da Carreira instituída pelo artigo 25 da Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997 e dá providências correlatas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, 23 abr.1998, p.1, 1998c .

_____. Decreto nº 43.630, de 17 de novembro de 1998. Dá nova redação ao § 1º do artigo 16 do Decreto 42.965, de 27 de março de 1998, que dispõe sobre as jornadas de trabalho do pessoal docente do Quadro do Magistério. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 18 nov.1998, p. 1, 1998d.

_____. Decreto nº 43.814, de 29 de janeiro de 1999. Altera dispositivo do Decreto nº 39930, de 30 de janeiro de 1995. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 30 jan.99, p. 1, 999a.

_____. Decreto nº 45.348, de 27 de outubro de 2000. Regulamenta a Evolução Funcional, pela via acadêmica, dos integrantes do Quadro do Magistério, prevista no artigo 20 da Lei Complementar 836, de 30 de dezembro de 1997. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 28 out.2000, p. 2, 2000a.

_____. Decreto nº 45.645, de 30 de janeiro de 2001. Dá nova redação aos dispositivos que especifica do Decreto 39.930, de 30 de janeiro de 1995, que dispõe sobre afastamentos dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 31 jan.2001, p. 2, 2001a

_____. Decreto nº 45.656, de 05 de fevereiro de 2001. Institui Menção Honrosa a integrantes do Quadro do Magistério. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, , 06 de fev.. 2001, p. 2, 2001b.

_____. Decreto nº 46.167, de 09 de outubro de 2001. Regulamenta o Bônus Mérito instituído às classes de docentes do Quadro do Magistério, pela Lei Complementar nº 891, de 28 de dezembro de 2000. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 10 out.2001, p. 3, 2001c .

_____. Decreto nº 46.665, de 05 de abril de 2002. Institui Menção Honrosa a integrantes do Quadro do Magistério. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 06 abr. 2002, p. 3, 2002a.

_____. Decreto nº 48.298, de 03 de dezembro de 2003. Dispõe sobre a implantação dos Programas de Formação Continuada, destinados aos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, de que trata a Lei nº 11.498, de 15 de outubro de 2003. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 04 dez.2003, p.1 -2, 2003a .

_____. Decreto nº 48.486, de 09 de fevereiro de 2004. Regulamenta e define critérios para concessão do Bônus aos integrantes do Quadro do Magistério. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 10 fev.2004, p. 1, 2004a

_____. Decreto nº 49.365, de 09 de fevereiro de 2005. Regulamenta e define critérios para concessão do bônus aos integrantes do Quadro do Magistério. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 10 fev..2005, p. 1, 2005a

_____. 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. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 23 fev..2005, p. 3, 2005b.

_____. Decreto nº 49.762, de 06 de julho de 2005. A alínea "g" acrescentada ao inciso I do artigo 1º do Decreto nº 39.930, de 1995, pelo Decreto nº 40.047, de 1995, passa a ter a seguinte redação: "g) para exercer, por tempo determinado, com fundamento no inciso IV do artigo 64 da Lei Complementar nº 444, de 1985, atividades junto a órgãos ou entidades da União ou dos Estados, em Brasília -- DF, até o limite de 9 (nove);". (NR). **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 07 jul.2005, p. 1, 2005c.

_____. Decreto nº 49.893, de 18 de agosto de 2005. Dispõe sobre os afastamentos dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 19 ago.2005, p. 3, 2005d.

_____. Decreto nº 50.549, de 17 de fevereiro de 2006. Regulamenta e define critérios para concessão do bônus aos integrantes do Quadro do Magistério. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 18 fev.2006, p. 3, 2006a

_____. Decreto nº 51.564, de 12 de fevereiro de 2007. Regulamenta e define critérios para concessão do bônus aos integrantes do Quadro do Magistério. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 13 fev.2007, p. 1, 2007a

_____. 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. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 10 nov.2007, p. 1, 2007b .

_____. 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. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 30 jan.2008, p. 1, 2008a.

_____. Decreto nº 52.719, de 14 de fevereiro de 2008. Regulamenta e define critérios para concessão do bônus aos integrantes do Quadro do Magistério. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 15 fev..2008, p. 1, 2008b.

_____. Decreto nº 53.037, de 28 de maio de 2008. Dispõe sobre a regionalização dos concursos públicos para provimento de cargos do Quadro do Magistério, da Secretaria da Educação, define normas relativas a remoção, a substituição e a contratação temporária de docentes. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 29 mai.2008, p. 1-3, 2008c.

_____. Decreto nº 53.161 de 28 de maio de 2008. Altera dispositivos do Decreto nº 53037, de 28 de maio de 2008, que dispõe sobre a regionalização dos

concursos públicos para provimento de cargos do Quadro do Magistério, da Secretaria da Educação, define normas relativas a remoção, a substituição e a contratação temporária de docentes. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 25 jun.2008, p. 3, 2008d.

_____. Decreto nº 53.277, de 25 de julho de 2008. Dá nova regulamentação ao Projeto Bolsa Mestrado, instituído pelo Decreto nº 48.298, de 2003, nos termos da Lei nº 11.498, de 2003. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 26 jul.2008, p. 1, 2008e.

_____. Decreto nº 54.168, de 25 de março de 2009. Estabelece forma de cálculo para pagamento de substituição em cargos abrangidos pela Lei Complementar nº 1.080, de 2008, exercida por integrantes de classes pertencentes a outros sistemas retributórios. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 26 mar.2009, p. 1, 2009a.

_____. Decreto nº 54.556, de 16 de julho de 2009. Estabelece periodicidade para a realização de concursos públicos de provas e títulos para provimento do cargo de Professor Educação Básica II na rede estadual de ensino. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, 17 de julho de 2009, p. 3, 2009b.

_____. 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. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 14 ago.2009, p. 3, 2009c.

_____. Decreto nº 55.078, de 25 de novembro de 2009. Dispõe sobre as jornadas de trabalho do pessoal docente do Quadro do Magistério e dá providências correlatas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 26 nov.2009, p. 1, 2009d.

_____. Decreto nº 55.143, de 10 de dezembro de 2009. Regulamenta a remoção de cargos dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 11 dez.2009, p. 4, 2009e

_____. Decreto nº 55.144, de 10 de dezembro de 2009. Altera e insere dispositivos no Decreto nº 53.037, de 2008, que dispõe sobre a regionalização dos concursos públicos para provimento de cargos do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, define normas relativas à remoção, substituição e contratação temporária de docentes e dá providências correlatas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 11 dez.2009, p. 4, 2009f.

_____. Decreto nº 55.217, de 21 de dezembro de 2009. Regulamenta a Lei Complementar nº 1.097, de 2009, que institui o sistema de promoção para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 22 dez.2009, p. 6, 2009g.

_____. Decreto nº 56.002, de 12 de julho de 2010. Regulamenta o § 2º do artigo 7º da Lei Complementar nº 1.094, de 16 de julho de 2009, que 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. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 13 jul.2010, p. 1, 2010a .

_____. Decreto nº 57.379, de 29 de setembro de 2011. Dá nova redação ao artigo 7º do Decreto nº 53.037, de 2008, alterado pelo Decreto nº 53.161, de 2008, que dispõe sobre a regionalização dos concursos públicos para provimento de cargos do quadro do Magistério, da Secretaria da Educação, define normas relativas à remoção, à substituição e à contratação temporária de docentes. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 30 set.2011, p. 1, 2011a.

_____. Decreto nº 57.571, de 02 de dezembro de 2011. Institui, junto à Secretaria da Educação, o Programa Educação - Compromisso de S.Paulo e dá providências correlatas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 03 dez. 2011, p. 14, 2011b.

_____. Decreto nº 57.786, de 10 de fevereiro de 2012. Acrescenta §4º ao artigo 1º do Decreto nº 49.893, de 2005, que dispõe sobre os afastamentos dos integrantes do quadro do Magistério da Secretaria da Educação. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 11 fev..2012, p. 7, 2012a.

_____. Decreto nº 58.052, de 16 de maio de 2012. Regulamenta a Lei federal nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, que regula o acesso a informações, e dá providências correlatas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 17 mai. 2012, p. 1, 2012b.

_____. Decreto nº 58.140, de 15 de junho de 2012. Acrescenta os §§ 1º a 11 ao artigo 14 do Decreto nº 54.682, de 13 de agosto de 2009, que 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. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 16 jun.2012, p. 1, 2012c.

_____. Decreto nº 59.354, de 15 de julho de 2013. Dispõe sobre o Programa Ensino Integral de que trata a Lei Complementar nº 1.164, de 2012, alterada pela Lei Complementar nº 1.191, de 2012. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 16 jul.2013, p. 3, 2013a.

_____. Decreto nº 59.447, de 19 de agosto de 2013. Altera dispositivos do Decreto nº 53.037, de 2008, que dispõe sobre a regionalização dos concursos públicos para provimento de cargos do Quadro do Magistério, define normas relativas a remoção, a substituição e a contratação temporária de docentes e dá providências correlatas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 20 ago.2013, p. 3, 2013b.

_____. Decreto nº 59.448, de 19 de agosto de 2013. Altera e acrescenta dispositivos ao Decreto nº 55.078, de 25 de novembro de 2009, que dispõe sobre as jornadas de trabalho do pessoal docente do Quadro do Magistério e dá

providências correlatas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 20 ago.2013, p. 3, 2013c.

_____. Decreto nº 59.850, de 28 de novembro de 2013. Altera dispositivos do Decreto nº 49.394, de 2005, que regulamenta a Evolução Funcional, pela via não-acadêmica, dos integrantes do Quadro do Magistério. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 29 nov.2013, p. 3, 2013d.

_____. Decreto nº 60.285, de 24 de março de 2014. Dá nova redação a dispositivos do Decreto nº 45.348, de 27 de outubro de 2000, que regulamenta a Evolução Funcional, pela via acadêmica, dos integrantes do Quadro do Magistério, prevista no artigo 20 da Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997, alterada pelas Leis Complementares nº 1.097, de 27 de outubro de 2009, e nº 1.143, de 11 de julho de 2011. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 25 mar..2014, p. 1, 2014a .

_____. Decreto nº 60.649, de 15 de julho de 2014. Altera o Decreto nº 55.143, de 10 de dezembro de 2009, que regulamenta a remoção de cargos dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá providências correlatas. DOE-I 16 de julho de 2014, p. 1, 2014b.

_____. Decreto nº 60.650, de 15 de julho de 2014. Altera o Decreto nº 55.217, de 21 de dezembro de 2009, que 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 providências correlatas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 16 jul.2014, p. 1, 2014c.

_____. Lei nº 11.812, de 16 de dezembro de 2004. Cria cargos no Quadro do Magistério da Secretaria da Educação. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 17 dez.2004, p. 3, 2004b.

_____. Lei nº 11.498, de 15 de outubro de 2003. Autoriza o Poder Executivo a instituir Programas de Formação Continuada destinados aos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 16 out.2003, p. 1, 2003b.

_____. Lei nº 14.676, de 28/12/2011. Institui o Plano Plurianual - PPA para o quadriênio 2012-2015 . **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 29 dez. 2011, p. 3, 2011c.

_____. Lei nº 14.690, de 04 de janeiro de 2012. Cria no quadro da Secretaria da Educação, os cargos que especifica, e dá providências correlatas. (Disposição Transitória, Art. único - ...). **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 05 jan. 2012, p. 3, 2012d.

_____. Lei Complementar nº 444, de 27/12/1985 . Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Paulista e dá providências correlatas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 28 dez.1985, p.1., 1985.

_____. Lei Complementar n. 794, de 02 de junho de 1995. Autoriza o Poder Executivo a adotar as medidas que especifica, objetivando a redução da quantidade de pessoal dos Quadros das Secretarias de Estado e das Autarquias. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 03 jun.95, p. 1, 1995i.

_____. Lei Complementar n. 795, de 18 de julho de 1995. Dispõe sobre a conversão dos valores constantes das Escalas de Vencimentos que especifica para a unidade do Sistema Monetário Nacional, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 19 jul.95, p. 1, 1995j.

_____. Lei Complementar n. 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. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 26 out.95, p. 1, 1995k.

_____. Lei Complementar n. 798, de 07 de novembro de 1995. Eleva as referências iniciais e finais das classes integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências correlatas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 08 nov.1995, p. 2, 1995l.

_____. Lei Complementar n.º 799, de 07 de novembro de 1995. Concede complementação de piso aos docentes integrantes do Quadro do Magistério. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 08 nov.95, p. 2, 1995m.

_____. Lei Complementar n.º 809, de 18 de abril de 1996. Institui Prêmio de Valorização para os servidores em exercício na Secretaria da Educação. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 19 abr.1996, p. 1, 1996c.

_____. Lei Complementar n.º 811, de 24 de junho de 1996. Autoriza o Poder Executivo a adotar medidas que especifica, objetivando a redução de pessoal no serviço público estadual. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 25 jun.1996, p. 1, 1996d.

_____. Lei Complementar n.º 818, de 18 de novembro de 1996. Prorroga o prazo para a concessão do Prêmio de Valorização, instituído pela Lei Complementar n.º 809, de 18 de abril de 1996. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 19 nov.96, p. 1, 1996e.

_____. Lei Complementar n.º 820, de 18 de novembro de 1996. Institui Gratificação para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 19 nov.1996, p. 1, 1996f.

_____. Lei Complementar n.º 834, de 04 de novembro de 1997. Institui Gratificação Área Educação, e altera dispositivo da Lei Complementar n.º 820/96, que institui Gratificação para os integrantes do Quadro do Magistério. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 05 nov.97, p. 1, 1997d.

_____. Lei Complementar n.º 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. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 31 dez.97, p. 1, 1997e.

_____. Lei Complementar nº 838, de 04 de novembro de 1997. Artigo 2º - Prorroga o prazo, até 31 de dezembro de 1998, o prazo para concessão da Gratificação Área de Educação. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 31 dez.97, p. 5, 1997f.

_____. Lei Complementar nº 855, de 30 de dezembro de 1998. Prorroga o prazo para a concessão das vantagens pecuniárias que especifica. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 31 dez.98, p. 2, 1998e.

_____. Lei Complementar nº 861, de 20 de dezembro de 1999. Altera a Lei Complementar nº 809, de 18 de abril de 1996, que instituiu o Prêmio de Valorização para os servidores que especifica. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 21 dez.99, p. 1, 1999b.

_____. Lei Complementar nº 862, de 20 de dezembro de 1999. Artigo 1º - Prorroga, até 31 de dezembro de 2000, o prazo para concessão da Gratificação. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 21 de dezembro de 99, p. 1, 1999c.

_____. Lei Complementar nº 874, de 04 de julho de 2000. Institui Gratificação por Trabalho Educacional - GTE para os servidores que especifica. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 05 jul.2000, p. 2, 2000b.

_____. Lei Complementar nº 875, de 04 de julho de 2000. Dispõe sobre a concessão de abono complementar nas situações que especifica. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 05 jul.2000, p. 2, 2000c.

_____. Lei Complementar nº 885, de 05 de dezembro de 2000. Institui Prêmio de Valorização para os servidores em exercício na Secretaria da Educação. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 06 dez.2000, p. 2, 2000d.

_____. Lei Complementar nº 891, de 28 de dezembro de 2000. Institui Bônus Mérito às classes de docentes do Quadro do Magistério. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 29 dez.2000, p. 5, 2000e.

_____. Lei Complementar nº 901, de 12 de setembro de 2001. Institui gratificação geral para os servidores que especifica. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 13 set.2001, p. 2-4, 2001d.

_____. Lei Complementar nº 909, de 28 de dezembro de 2001. Institui o Bônus Mérito às classes de docentes do Quadro do Magistério. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 29 dez.2001, p. 3, 2001e.

_____. 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. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 03 jul.2002, p. 3, 2002b.

_____. Lei Complementar nº 928, de 12 de setembro de 2002. Institui Bônus Mérito às classes de docentes do Quadro do Magistério. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 13 set.2002, p. 2, 2002c.

_____. Lei Complementar nº 930, de 10 de outubro de 2002. Prorroga o prazo para concessão da Gratificação Área Educação. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 11 de outubro de 2002, p. 3, 2002d.

_____. Lei Complementar nº 931, de 10 de outubro de 2002. Altera a Lei Complementar nº 809, de 18 de abril de 1996, que instituiu Prêmio de Valorização para os servidores em exercício na Secretaria da Educação. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 11 out.2002, p. 3, 2002e.

_____. Lei Complementar nº 937, de 26 de dezembro de 2002. Prorroga o prazo, até 31 de dezembro de 2003, para a concessão da Gratificação Área Educação. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 27 de dezembro de 2002, p. 3, 2002f.

_____. Lei Complementar nº 948, de 10 de dezembro de 2003. Fica concedido, nos termos da presente lei complementar, bônus aos integrantes do Quadro do Magistério em exercício nas unidades escolares, nos órgãos da estrutura básica da Secretaria da Educação ou afastados junto ao Programa de Ação de Parceria Educacional Estado-Município. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 11 dez.2003, p. 1, 2003c.

_____. Lei Complementar nº 953, de 22 de dezembro de 2003. Prorroga, até 31 de dezembro de 2004, para os integrantes do Quadro da Secretaria da Educação, o prazo para a concessão da Gratificação Área Educação, instituída pela Lei Complementar nº 834, de 4 de novembro de 1997. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 23 dez.2003, p. 1, 2003d.

_____. 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. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 14 set.2004, p. 4, 2004c.

_____. Lei Complementar nº 963, de 16 de dezembro de 2004. Institui bônus aos integrantes do Quadro do Magistério. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 17 dez.2004, p. 1, 2004d.

_____. Lei Complementar nº 964, de 16 de dezembro de 2004. Prorroga o prazo para a concessão da Gratificação Área Educação, instituída pela Lei Complementar nº 834, de 1997. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 17 dez.2004, p. 3, 2004e.

_____. Lei Complementar nº 977, de 06 de outubro de 2005. Institui Gratificação por Atividade de Magistério - GAM para os servidores que especifica. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 07 out.2005, p. 6, 2005e.

_____. Lei Complementar nº 982, de 29 de dezembro de 2005. Prorroga o prazo para a concessão da Gratificação Área Educação, até 31 de dezembro de 2006. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 30 de dezembro de 2006, p. 1, 2005f.

_____. Lei Complementar nº 984, de 29 de dezembro de 2005. Institui bônus aos integrantes do Quadro do Magistério. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 30 dez.2005, p. 1, 2005g.

_____. Lei Complementar nº 1.006, de 21 de dezembro de 2006. Institui bônus aos integrantes do Quadro do Magistério. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 22 dez.2006, p. 1, 2006b.

_____. Lei Complementar nº 1.015, de 15/10/2007. Dispõe sobre a conversão, em pecúnia, de parcela de licença-prêmio, para os integrantes do Quadro do Magistério e do Quadro de Apoio Escolar, da Secretaria da Educação. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 16/10/2007, p. 1, 2007c)

_____. Lei Complementar nº 1.017, de 15 de outubro de 2007. Institui bônus aos integrantes do Quadro do Magistério. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 16 out.2007, p. 1, 2007d.

_____. Lei Complementar nº 1.018, de 15 de outubro de 2007. Institui Gratificação de Função aos servidores que especifica, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 16 out.2007, p. 1-3, 2007e.

_____. Lei Complementar nº 1.029, de 27 de dezembro de 2007. Fica prorrogado, até 31 de dezembro de 2008, o prazo para a concessão da Gratificação Área Educação. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 28 de dezembro de 2007, p. 1, 2007f.

_____. Lei Complementar nº 1.041, de 14 de abril de 2008. Dispõe sobre o vencimento, a remuneração ou o salário do servidor que deixar de comparecer ao expediente em virtude de consulta ou sessão de tratamento de saúde. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 15 abr.2008, p. 1, 2008f.

_____. Lei Complementar nº 1.048, de 10 de junho de 2008. Dispõe sobre o gozo de licença-prêmio no âmbito da Administração Pública Direta, das Autarquias Estaduais e de outros Poderes do Estado. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 11 jun.2008, p. 1, 2008g.

_____. 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. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 05 jul.2008, p. 1, 2008h.

_____. Lei Complementar nº 1.078, de 17 de dezembro de 2008 . Institui Bonificação por Resultados - BR, no âmbito da Secretaria da Educação. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 18 dez.2008, p. 1, 2008i.

_____. 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. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 17 jul.2009, p. 1-3, 2009h.

_____. 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. DOE-I 17 de julho de 2009, p. 3, 2009i

_____. 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. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 28 out.2009, p. 1-3, 2009j.

_____. Lei Complementar nº 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. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 24 abr.2010, p. 1, 2010b.

_____. Lei Complementar nº 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. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 12 jul.2011, p. 1, 2011d.

_____. Lei Complementar nº 1.164, de 04 de janeiro de 2012. Institui o Regime de dedicação plena e integral - RDPI e a Gratificação de dedicação plena e integral - GDPI aos integrantes do quadro do Magistério em exercício nas escolas estaduais de ensino médio de período integral, e dá providências correlatas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 05 jan.2012, p. 1, 2012e.

_____. Lei Complementar nº 1.191, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre o Programa Ensino Integral em escolas públicas estaduais e altera a Lei Complementar nº 1.164, de 2012, que instituiu o Regime de dedicação plena e integral - RDPI e a Gratificação de dedicação plena e integral - GDPI aos integrantes do Quadro do Magistério em exercício nas escolas estaduais de ensino médio de período integral, e dá providências correlatas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 29 dez.2012, p. 1, 2012f.

_____. Lei Complementar nº 1.192, de 28 de dezembro de 2012. Institui a Gratificação de atividade pedagógica, e dá providências correlatas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 29 dez.2012, p. 1, 2012g.

_____. Lei Complementar nº 1.204, de 01 de julho de 2013. 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. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 02 jul.2013, p. 1, 2013e.

_____. Lei Complementar nº 1.207, de 05 de julho de 2013. Dispõe sobre os Concursos públicos regionalizados para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, e dá providências correlatas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 06 jul.2013, p. 1, 2013f.

_____. Lei complementar nº 1.215, de 30 de outubro de 2013. Altera a Lei Complementar nº 1.093, de 2009, que dispõe sobre a contratação, por tempo determinado, de que trata o inciso X do artigo 115 da Constituição Estadual. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 31 out.2013, p. 1, 2013g.

_____. Lei Complementar nº 1.218, de 21 de novembro de 2013. Altera a Lei Complementar nº 1.015, de 2007, que dispõe sobre a conversão em pecúnia de parcela de licença-prêmio, para os integrantes do Quadro do Magistério e do Quadro de Apoio Escolar, da Secretaria da Educação. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, 22 nov.2013, p. 1, 2013h.

_____. Mensagem Anual do Governador à ALESP. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, Executivo, 23 Mar.1995, p.112-113 1995o.

_____. Projeto de Lei 482/2003. Mensagem nº 42/03. Autoriza o Poder Executivo a instituir Programas de Formação Continuada destinados aos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação. São Paulo, SP, 06 jun. 2003. Disponível em:

http://www.al.sp.gov.br/spl/2003/06/Processo/304655_01_0482_2003_0304655.doc . Acesso em: 15 Mai.2014, 2003e.

_____. Projeto de lei Complementar Nº 0022 /1999. Mensagem nº 130/99 - Altera a Lei Complementar nº 809, de 1996, que instituiu o Prêmio de Valorização para os servidores que especifica. São Paulo, SP, 23 nov. 1999. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/propositura/?id=53572>. Acesso em: 15 Mai.2014, 1999d.

_____. Projeto de lei Complementar Nº 0038 /1997. Institui Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria de Educação. São Paulo, SP, 27 nov. 1997. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/propositura/?id=16101>, Acesso em: 15 Mai.2014, 1997g.

_____. Projeto de lei Complementar Nº 59 /2007. Dispõe sobre a conversão, em pecúnia, de parcela de licença-prêmio, para os integrantes do Quadro do Magistério e do Quadro de Apoio Escolar em exercício na Secretaria da Educação. São Paulo, SP, 01 set.2007. Disponível em: http://www.al.sp.gov.br/spl/2007/09/Propositura/10105727_738152_plc59.doc. Acesso em: 15 Mai.2014, 2007g.

2. Programas de governo, relatórios de atividades e notícias da grande imprensa

CASTRO, Maria Helena Guimarães de . **Discurso de Maria Helena Guimarães de Castro**. São Paulo – SP, 13 de abril de 2009. Disponível em: <<http://www.schwartzman.org.br/simon/mhelenapdf>>. Acesso em 15 Jun.2015.

_____. Nova agenda da educação de São Paulo. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 20 Ago.2007. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/opiniao/fz2008200709.htm>>. Acesso em 25 Out. 2014.

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. Secretaria da Educação. **Educação registra 10 mil inscritos por dia no maior concurso da história para professores de SP**. São Paulo – SP, 03 Out. 2013. Disponível em: <<http://www.educacao.sp.gov.br/noticias/educacao-registra-10-mil-inscritos-por-dia-no-maior-concurso-da-historia-para-professores-de-sp>>. Acesso em 14 Dez. 2013.

MAGALHÃES, Vera; FRANCO, Bernardo Mello. Deixei PSDB porque Serra me perseguia, diz Chalita. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 30 Out. 2011. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/poder/998396-deixei-PSDB-porque-serra-me-perseguiu-diz-chalita.shtml>>. Acesso em 4 Set. 2014.

MONTEMURRO, Giovanna. Livro traz dois Paraguais e exclui Equador nas escolas de SP. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, 17 Mar. 2009. Disponível em: <http://educacao.estadao.com.br/noticias/geral,livro-traz-dois-paraguais-e-exclui-equador-nas-escolas-de-sp,340271>. Acesso em 23 Ago.2014.

OBSERVATÓRIO DA EDUCAÇÃO. **Observatório divulga levantamento sobre programa educacional paulista com informações obtidas a partir da Lei de Acesso**. São Paulo – SP: Ação Educativa, 10 Jul.2012. Disponível em: <http://www.observatoriodaeducacao.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1179:observatorio-divulga-levantamento-sobre-programa-educacional-paulista-com-informacoes-obtidas-a-partir-da-lei-de-acesso&catid=73:controle-social&Itemid=107>. 2012a.Acesso em 20 Set.2012.

_____. **SP nega parcerias com iniciativa privada em programa de educação pública**. São Paulo – SP: Ação Educativa, 10 Jul.2012. Disponível em: <<http://acaoeducativa.org.br/antigo/index.php/todas-noticias/10004464-sp-nega-parcerias-com-iniciativa-privada-em-programa-de-educacao-publica->>>. 2012b. Acesso em 14 Jul.2013.

PANORÂMICA. Gabriel Chalita substitui Rose Neubauer na Secretaria da Educação. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 9 abr.2002, Cotidiano, C4.

PROGRAMA DE GOVERNO - JOSÉ SERRA 2006. Disponível em: <<https://pt.slideshare.net/grcmoreira/jose-serra-progama-gov-2006>>. Acesso em 02 Ago.2014.

PROPOSTAS ELEIÇÕES 2010 – Geraldo Governador . **Coligação Unidos por São Paulo**. São Paulo – SP, Julho de 2010. Disponível em:https://explicatudo.com/wp-content/uploads/2010/07/proposta_governo.pdf. Acesso em: 21 Jun.2015.

ROSSETTI, Fernando. Plano de carreira vai à Assembleia. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 28 Nov.1997. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/1997/11/28/cotidiano/50.html>>. Acesso em 12 Abr. 2014.

SP NOTÍCIAS. **Alckmin anuncia nova política salarial para a Educação**. São Paulo – SP, 11 Mai. 2011. Disponível em: <<http://www.saopaulo.sp.gov.br/spnoticias/ultimas-noticias/alckmin-anuncia-nova-politica-salarial-para-a-educacao-1/>>. Acesso em 30 Jun. 2014.

SÃO PAULO (Estado) . Relatório das Atividades da Administração Estadual em 1995. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, Legislativo, 09 Fev.1996, 1996g.

_____. Relatório das Atividades da Administração Estadual em 1996. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, Legislativo, 08 Fev.1997, 1997h.

_____. Relatório das Atividades da Administração Estadual em 1997. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, Legislativo, Suplemento, 01 Mai.1998, 1998f.

_____. Relatório das Atividades da Administração Estadual em 1998. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, Legislativo, Suplemento, 14 Abr.1999, 1999e.

_____. Relatório das Atividades da Administração Estadual em 1999. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, Legislativo, Suplemento, 30 Abr.2000, 2000f.

_____. Relatório das Atividades da Administração Estadual em 2000. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, Legislativo, Suplemento, 21 Fev.2001, 2001f.

_____. Relatório das Atividades da Administração Estadual em 2001. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, Legislativo, Suplemento, 09 Abr.2002, 2002g.

_____. Relatório das Atividades da Administração Estadual em 2002. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, Legislativo, Suplemento, 01 Mai.2003, 2003g.

_____. Relatório das Atividades da Administração Estadual em 2003. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, Legislativo, Suplemento, 30 Mar.2004, 2004f.

_____. Relatório das Atividades da Administração Estadual em 2004. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**, São Paulo, SP, Legislativo, Suplemento, 05 Mar.2005, 2005h.

_____. Relatório das Atividades da Administração Estadual em 2005.
Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo, SP, Legislativo, Suplemento, 18
Mar.2006, 2006c.

_____. Relatório das Atividades da Administração Estadual em 2006.
Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo, SP, Legislativo, Suplemento, 05
Abr.2007, 2007h.

_____. Relatório das Atividades da Administração Estadual em 2007.
Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo, SP, Legislativo, Suplemento, 1º
Mar.2008, 2008j.

_____. Relatório das Atividades da Administração Estadual em 2008.
Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo, SP, Legislativo, Suplemento, 07
Mar.2009, 2009k.

_____. Relatório das Atividades da Administração Estadual em 2009.
Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo, SP, Legislativo, Suplemento, 27
Fev.2010, 2010c.

_____. Relatório das Atividades da Administração Estadual em 2010.
Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo, SP, Legislativo, Suplemento, 06
Abr.2011, 2011e.

_____. Relatório das Atividades da Administração Estadual em 2011.
Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo, SP, Legislativo, Suplemento, 23
Fev.2012, 2012h.

_____. Relatório das Atividades da Administração Estadual em 2012.
Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo, SP, Legislativo, Suplemento, 1º
Mar.2013, 2013i.

_____. Relatório das Atividades da Administração Estadual em 2013.
Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo, SP, Legislativo, Suplemento, 13
Mar.2014, 2014d.

_____. Relatório das Atividades da Administração Estadual em 2014.
Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo, SP, Legislativo, Suplemento, 08
Abr.2015, 2015.

_____. Secretaria da Educação. SÃO PAULO. SEE. Comunicado SE
de 22 de Março de 1995. Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo, Seção I, 23
mar. 1995, p. 8-10, 1995n.

ANEXOS

ANEXO A – Lista de normativas produzidas pelo governo Mário Covas Jr. (1995 – 1998)

Normativa	Data	Caput
Decreto n. 39.899	01/01/1995	Institui Comissão Técnica para os fins que especifica e dá providências correlatas.
Decreto n° 39.929	30/01/1995	Determina providências para a revisão das readaptações dos servidores das Secretarias de Estado
Decreto n° 39.930	30/01/1995	Dispõe sobre afastamento dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação
Decreto n° 39.931	30/01/1995	Dispõe sobre a fixação da sede de controle de frequência e de critérios relativos à apuração de faltas do pessoal docente
Decreto n° 40.047	13/04/1995	Acrescenta dispositivo ao artigo 1º do Decreto 39.930, de 30/01/1995
Lei Complementar n. 794	02/06/1995	Autoriza o Poder Executivo a adotar as medidas que especifica, objetivando a redução da quantidade de pessoal dos Quadros das Secretarias de Estado e das Autarquias
Decreto n° 40.156	26/06/1995	Artigo 1º - Acrescenta ao artigo 1º do Decreto 39.930, de 1995, parágrafo único, com a seguinte redação: Aos afastamentos previstos nas alíneas "c" e "d" do inciso I, não se aplica a exigência contida no "caput" deste artigo
Decreto n. 40.175	07/07/1995	Prorroga o prazo previsto no artigo 3º do Decreto n° 39.899, de 1.º de Janeiro de 1995
Lei Complementar n. 795	18/07/1995	Dispõe sobre a conversão dos valores constantes das Escalas de Vencimentos que especifica para a unidade do Sistema Monetário Nacional, e dá outras providências
Lei Complementar n. 796	25/10/1995	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.
Lei Complementar n. 798	07/11/1995	Eleva as referências iniciais e finais das classes integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências correlatas
Lei Complementar n° 799	07/11/1995	Concede complementação de piso aos docentes integrantes do Quadro do Magistério
Decreto n° 40.510	04/12/1995	Dispõe sobre o Programa de Reorganização das Escolas da rede pública estadual
Lei Complementar n° 809	18/04/1996	Institui Prêmio de Valorização para os servidores em exercício na Secretaria da Educação
Decreto n. 40.795	24/04/1996	Altera dispositivos do Decreto n.º 24.975, de 14 de abril de 1986, que regulamenta a remoção dos integrantes da carreira do Magistério
Lei Complementar n° 811	24/06/1996	Autoriza o Poder Executivo a adotar medidas que especifica, objetivando a redução de pessoal no

		serviço público estadual.
Decreto n° 40.976	01/07/1996	Altera dispositivos de decretos que regulamentam a admissão de estagiários nas escolas estaduais
Lei Complementar n° 818	18/11/1996	Prorroga o prazo para a concessão do Prêmio de Valorização, instituído pela Lei Complementar n.º 809, de 18 de abril de 1996.
Lei Complementar n° 820	18/11/1996	Institui Gratificação para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação
Decreto n° 41.562	22/01/1997	Dispõe sobre o pagamento do 13º salário aos servidores públicos
Decreto n° 41.578	03/02/1997	Altera o Decreto n° 39930, de 30 de janeiro de 1995
Lei Complementar n° 834	04/11/1997	Institui Gratificação Área Educação, e altera dispositivo da Lei Complementar n° 820/96, que institui Gratificação para os integrantes do Quadro do Magistério
Lei Complementar n° 838	04/11/1997	Artigo 2º - Prorroga o prazo, até 31/12/98, o prazo para concessão da Gratificação Área de Educação
Decreto n. 42.564	01/12/1997	Dispõe sobre o pagamento do 13.º salário aos servidores públicos estaduais
Lei Complementar n° 836	30/12/1997	Institui Plano de Carreira, vencimentos e salários para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação
Decreto n° 42.965	27/03/1998	Dispõe sobre as jornadas de trabalho do pessoal docente do Quadro do Magistério
Decreto n° 42.966	27/03/1998	Disciplina a transferência e o aproveitamento dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretária da Educação.
Decreto n° 43.047	22/04/1998	Dispõe sobre a Comissão de Gestão da Carreira instituída pelo artigo 25 da Lei Complementar n° 836, de 30 de dezembro de 1997 e dá providências correlatas
Decreto n° 43.630	17/11/1998	Dá nova redação ao § 1º do artigo 16 do Decreto 42.965, de 27/03/1998, que dispõe sobre as jornadas de trabalho do pessoal docente do Quadro do Magistério.
Lei Complementar n° 855	30/12/1998	Prorroga o prazo para a concessão das vantagens pecuniárias que especifica.

ANEXO B– Lista de normativas produzidas pelo governo Covas/Alckmin (1999 – 2002)

Normativa	Data	Caput
Decreto n° 43.814	29/01/1999	Altera dispositivo do Decreto n° 39930, de 30/01/1995
Lei Complementar n° 861	20/12/1999	Altera a Lei Complementar n° 809, de 18/04/96, que instituiu o Prêmio de Valorização para os servidores que especifica
Lei Complementar n° 862	20/12/1999	Artigo 1° - Prorroga, até 31/12/2000, o prazo para concessão da Gratificação
Lei Complementar n° 874	04/07/2000	Institui Gratificação por Trabalho Educacional - GTE para os servidores que especifica
Lei Complementar n° 875	04/07/2000	Dispõe sobre a concessão de abono complementar nas situações que especifica
Decreto n° 45.348	27/10/2000	Regulamenta a Evolução Funcional, pela via acadêmica, dos integrantes do Quadro do Magistério, prevista no artigo 20 da Lei Complementar 836, de 30/12/1997
Lei Complementar n° 885	05/12/2000	Institui Prêmio de Valorização para os servidores em exercício na Secretaria da Educação
Lei Complementar n° 891	28/12/2000	Institui Bônus Mérito às classes de docentes do Quadro do Magistério
Decreto n° 45.645	30/01/2001	Dá nova redação aos dispositivos que especifica do Decreto 39.930, de 30/01/1995, que dispõe sobre afastamentos dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação
Decreto n° 45.656	05/02/2001	Institui Menção Honrosa a integrantes do Quadro do Magistério
Lei Complementar n° 901	12/09/2001	Institui gratificação geral para os servidores que especifica
Decreto n° 46.167	09/10/2001	Regulamenta o Bônus Mérito instituído às classes de docentes do Quadro do Magistério, pela Lei Complementar n° 891, de 28 de dezembro de 2000
Lei Complementar n° 909	28/12/2001	Institui o Bônus Mérito às classes de docentes do Quadro do Magistério
Decreto n° 46.665	05/04/2002	Institui Menção Honrosa a integrantes do Quadro do Magistério
Lei Complementar n° 923	02/07/2002	Altera os Anexos que especifica da Lei Complementar n° 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
Lei Complementar nº 928	12/09/2002	Institui Bônus Mérito às classes de docentes do Quadro do Magistério
Lei Complementar nº 930	10/10/2002	Prorroga o prazo para concessão da Gratificação Área Educação
Lei Complementar nº 931	10/10/2002	Altera a Lei Complementar nº 809, de 18 de abril de 1996, que instituiu Prêmio de Valorização para os servidores em exercício na Secretaria da Educação
Lei Complementar nº 937	26/12/2002	Prorroga o prazo, até 31/12/2003, para a concessão da Gratificação Área Educação

ANEXO C– Lista de normativas produzidas pelo governo Alckmin/Lembo (2003 – 2006)

Normativa	Data	Caput
Lei nº 11.498	15/10/2003	Autoriza o Poder Executivo a instituir Programas de Formação Continuada destinados aos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação.
Decreto nº 48.298	03/12/2003	Dispõe sobre a implantação dos Programas de Formação Continuada, destinados aos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, de que trata a Lei nº 11.498, de 15 de outubro de 2003.
Lei Complementar nº 948	10/12/2003	Fica concedido, nos termos da presente lei complementar, bônus aos integrantes do Quadro do Magistério em exercício nas unidades escolares, nos órgãos da estrutura básica da Secretaria da Educação ou afastados junto ao Programa de Ação de Parceria Educacional Estado-Município
Lei Complementar nº 953	22/12/2003	Prorroga, até 31 de dezembro de 2004, para os integrantes do Quadro da Secretaria da Educação, o prazo para a concessão da Gratificação Área Educação, instituída pela Lei Complementar nº 834, de 4 de novembro de 1997
Decreto nº 48.486	09/02/2004	Regulamenta e define critérios para concessão do Bônus aos integrantes do Quadro do Magistério.
Lei Complementar nº 958	13/09/2004	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.
Lei nº 11.812	16/12/2004	Cria cargos no Quadro do Magistério da Secretaria da Educação
Lei Complementar nº 963	16/12/2004	Institui bônus aos integrantes do Quadro do Magistério
Lei Complementar nº 964	16/12/2004	Prorroga o prazo para a concessão da Gratificação Área Educação, instituída pela Lei Complementar nº 834, de 1997
Decreto nº 49.365	09/02/2005	Regulamenta e define critérios para concessão do bônus aos integrantes do Quadro do Magistério
Decreto nº 49.394	22/02/2005	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

Decreto nº 49.762	06/07/2005	A alínea "g" acrescentada ao inciso I do artigo 1º do Decreto nº 39.930, de 1995, pelo Decreto nº 40.047, de 1995, passa a ter a seguinte redação: "g) para exercer, por tempo determinado, com fundamento no inciso IV do artigo 64 da Lei Complementar nº 444, de 1985, atividades junto a órgãos ou entidades da União ou dos Estados, em Brasília – DF, até o limite de 9 (nove);". (NR)
Decreto nº 49.893	18/08/2005	Dispõe sobre os afastamentos dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação
Lei Complementar nº 977	06/10/2005	Institui Gratificação por Atividade de Magistério - GAM para os servidores que especifica.
Lei Complementar nº 982	29/12/2005	Prorroga o prazo para a concessão da Gratificação Área Educação, até 31/12/2006
Lei Complementar nº 984	29/12/2005	Institui bônus aos integrantes do Quadro do Magistério.
Decreto nº 50.549	17/02/2006	Regulamenta e define critérios para concessão do bônus aos integrantes do Quadro do Magistério.
Lei Complementar nº 1.006	21/12/2006	Institui bônus aos integrantes do Quadro do Magistério.

ANEXO D– Lista de normativas produzidas pelo governo Serra/Goldman (2007 – 2010)

Normativa	Data	Caput
Decreto nº 51.564	12/02/2007	Regulamenta e define critérios para concessão do bônus aos integrantes do Quadro do Magistério.
Lei Complementar nº 1.015	15/10/2007	Dispõe sobre a conversão, em pecúnia, de parcela de licença-prêmio, para os integrantes do Quadro do Magistério e do Quadro de Apoio Escolar, da Secretaria da Educação.
Lei Complementar nº 1.017	15/10/2007	Institui bônus aos integrantes do Quadro do Magistério
Lei Complementar nº 1.018	15/10/2007	Institui Gratificação de Função aos servidores que especifica, e dá outras providências
Decreto nº 52.344	09/11/2007	Dispõe sobre o Estágio Probatório dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação
Lei Complementar nº 1.029	27/12/2007	Fica prorrogado, até 31 de dezembro de 2008, o prazo para a concessão da Gratificação Área Educação
Decreto nº 52.674	29/01/2008	Dispõe sobre a concessão de Adicional de Local de Exercício, para as unidades escolares da rede estadual de ensino
Decreto nº 52.719	14/02/2008	Regulamenta e define critérios para concessão do bônus aos integrantes do Quadro do Magistério
Lei Complementar nº 1.041	14/04/2008	Dispõe sobre o vencimento, a remuneração ou o salário do servidor que deixar de comparecer ao expediente em virtude de consulta ou sessão de tratamento de saúde
Decreto nº 53.037	28/05/2008	Dispõe sobre a regionalização dos concursos públicos para provimento de cargos do Quadro do Magistério, da Secretaria da Educação, define normas relativas a remoção, a substituição e a contratação temporária de docentes
Decreto nº 53.161	28/05/2008	Altera dispositivos do Decreto nº 53037, de 28 de maio de 2008, que dispõe sobre a regionalização dos concursos públicos para provimento de cargos do Quadro do Magistério, da Secretaria da Educação,

		define normas relativas a remoção, a substituição e a contratação temporária de docentes
Lei Complementar nº 1.048	10/06/2008	Dispõe sobre o gozo de licença-prêmio no âmbito da Administração Pública Direta, das Autarquias Estaduais e de outros Poderes do Estado.
Lei Complementar nº 1.053	04/07/2008	Dispõe sobre a reclassificação de vencimentos e salários dos integrantes do Quadro do Magistério e do Quadro de Apoio Escolar, da Secretaria da Educação
Decreto nº 53.277	25/07/2008	Dá nova regulamentação ao Projeto Bolsa Mestrado, instituído pelo Decreto nº 48.298, de 2003, nos termos da Lei nº 11.498, de 2003
Lei Complementar nº 1.078	17/12/2008	Institui Bonificação por Resultados - BR, no âmbito da Secretaria da Educação.
Decreto nº 54.168	25/03/2009	Estabelece forma de cálculo para pagamento de substituição em cargos abrangidos pela Lei Complementar nº 1.080, de 2008, exercida por integrantes de classes pertencentes a outros sistemas retributórios
Decreto nº 54.556	16/07/2009	Estabelece periodicidade para a realização de concursos públicos de provas e títulos para provimento do cargo de Professor Educação Básica II na rede estadual de ensino
Lei Complementar nº 1.093	16/07/2009	Dispõe sobre a contratação por tempo determinado de que trata o inciso X do artigo 115 da Constituição Estadual
Lei Complementar nº 1.094	16/07/2009	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
Decreto nº 54.682	13/08/2009	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
Lei Complementar nº 1.097	27/10/2009	Institui o sistema de promoção para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras

		providências.
Decreto nº 55.078	25/11/2009	Dispõe sobre as jornadas de trabalho do pessoal docente do Quadro do Magistério e dá providências correlatas.
Decreto nº 55.143	10/12/2009	Regulamenta a remoção de cargos dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação
Decreto nº 55.144	10/12/2009	Altera e insere dispositivos no Decreto nº 53.037, de 2008, que dispõe sobre a regionalização dos concursos públicos para provimento de cargos do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, define normas relativas à remoção, substituição e contratação temporária de docentes e dá providências correlatas.
Decreto nº 55.217	21/12/2009	Regulamenta a Lei Complementar nº 1.097, de 2009, que institui o sistema de promoção para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências.
Lei Complementar nº 1.107	23/04/2010	Dispõe sobre a reclassificação de vencimentos e salários dos integrantes do Quadro do Magistério, da Secretaria da Educação, e dá providências correlatas.
Decreto nº 56.002	12/07/2010	Regulamenta o § 2º do artigo 7º da Lei Complementar nº 1.094, de 16 de julho de 2009, que 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.

ANEXO E– Lista de normativas produzidas pelo governo Alckmin (2011 – 2014)

Normativa	Data	Caput
Decreto nº 57.379	29/09/2011	Dá nova redação ao artigo 7º do Decreto nº 53.037, de 2008, alterado pelo Decreto nº 53.161, de 2008, que dispõe sobre a regionalização dos concursos públicos para provimento de cargos do quadro do Magistério, da Secretaria da Educação, define normas relativas à remoção, à substituição e à contratação temporária de docentes.
Lei Complementar nº 1.143	11/07/2011	Dispõe sobre a reclassificação de vencimentos e salários dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, e dá providências correlatas.
Decreto nº 57.786	10/02/2012	Acrescenta §4º ao artigo 1º do Decreto nº 49.893, de 2005, que dispõe sobre os afastamentos dos integrantes do quadro do Magistério da Secretaria da Educação
Decreto nº 58.140	15/06/2012	Acrescenta os §§ 1º a 11 ao artigo 14 do Decreto nº 54.682, de 13 de agosto de 2009, que 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
Lei nº 14.690	04/01/2012	Cria no quadro da Secretaria da Educação, os cargos que especifica, e dá providências correlatas. (Disposição Transitória, Art. único ...)
Lei Complementar nº 1.164	04/01/2012	Institui o Regime de dedicação plena e integral - RDPI e a Gratificação de dedicação plena e integral - GDPI aos integrantes do quadro do Magistério em exercício nas escolas estaduais de ensino médio de período integral, e dá providências correlatas.
Lei Complementar nº 1.191	28/12/2012	Dispõe sobre o Programa Ensino Integral em escolas públicas estaduais e altera a Lei Complementar nº 1.164, de 2012, que instituiu o Regime de dedicação plena e integral - RDPI e a Gratificação de dedicação plena e integral - GDPI aos integrantes do Quadro do Magistério em exercício nas escolas estaduais de ensino médio de período integral, e dá providências correlatas
Lei Complementar nº 1.192	28/12/2012	Institui a Gratificação de atividade pedagógica, e dá providências correlatas
Decreto nº 59.354	15/07/2013	Dispõe sobre o Programa Ensino Integral de que trata a Lei Complementar nº 1.164, de 2012, alterada pela Lei Complementar nº 1.191, de 2012
Decreto nº 59.447	19/08/2013	Altera dispositivos do Decreto nº 53.037, de 2008, que dispõe sobre a regionalização dos concursos públicos para

		provimento de cargos do Quadro do Magistério, define normas relativas a remoção, a substituição e a contratação temporária de docentes e dá providências correlatas
Decreto nº 59.448	19/08/2013	Altera e acrescenta dispositivos ao Decreto nº 55.078, de 25 de novembro de 2009, que dispõe sobre as jornadas de trabalho do pessoal docente do Quadro do Magistério e dá providências correlatas
Decreto nº 59.850	28/11/2013	Altera dispositivos do Decreto nº 49.394, de 2005, que regulamenta a Evolução Funcional, pela via não-acadêmica, dos integrantes do Quadro do Magistério
Lei Complementar nº 1.204	01/07/2013	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
Lei Complementar nº 1.207	05/07/2013	Dispõe sobre os Concursos públicos regionalizados para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, e dá providências correlatas
Lei Complementar nº 1.218	21/11/2013	Altera a Lei Complementar nº 1.015, de 2007, que dispõe sobre a conversão em pecúnia de parcela de licença-prêmio, para os integrantes do Quadro do Magistério e do Quadro de Apoio Escolar, da Secretaria da Educação
Lei complementar nº 1.215	30/10/2013	Altera a Lei Complementar nº 1.093, de 2009, que dispõe sobre a contratação, por tempo determinado, de que trata o inciso X do artigo 115 da Constituição Estadual
Decreto nº 60.285	24/03/2014	Dá nova redação a dispositivos do Decreto nº 45.348, de 27 de outubro de 2000, que regulamenta a Evolução Funcional, pela via acadêmica, dos integrantes do Quadro do Magistério, prevista no artigo 20 da Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997, alterada pelas Leis Complementares nº 1.097, de 27 de outubro de 2009, e nº 1.143, de 11 de julho de 2011
Decreto nº 60.649	15/07/2014	Altera o Decreto nº 55.143, de 10 de dezembro de 2009, que regulamenta a remoção de cargos dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá providências correlatas
Decreto nº 60.650	15/07/2014	Altera o Decreto nº 55.217, de 21 de dezembro de 2009, que 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 providências correlatas

ANEXO F – Contingente de docentes da rede de ensino do Estado de São Paulo

Total de docentes da rede estadual de SP – 1995 a 2014 (em números absolutos)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
JANEIRO					193.814	182.144	96.603	179.792
FEVEREIRO					180.756	187.983	94.868	178.665
MARÇO					174.679	165.922	163.758	164.231
ABRIL					193.533	174.717	173.566	183.254
MAIO					200.987	179.722	177.769	191.197
JUNHO					209.358	188.272	185.714	194.875
JULHO					204.304	184.782	185.343	191.120
AGOSTO					187.426	179.907	177.108	184.923
SETEMBRO					203.912	184.204	183.430	195.708
OUTUBRO					209.754	189.952	183.136	199.979
NOVEMBRO					209.113	190.449	183.360	200.770
DEZEMBRO					205.571	183.288	181.242	não disponível
MEDIA	200.345	195.100	193.656	202.039	197.767	182.612	165.491	187.683

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
JANEIRO	180.954	188.564	192.627	196.865	214.318	202.792	203.843	215.740
FEVEREIRO	188.049	173.148	179.364	187.201	228.898	201.956	200.888	210.582
MARÇO	não disponível	180.008	183.891	194.145	227.456	193.559	198.672	214.913
ABRIL	191.021	192.221	200.867	207.059	223.089	202.241	204.785	217.258
MAIO	200.614	202.112	210.084	216.470	225.411	207.463	210.336	218.054
JUNHO	204.688	205.974	214.005	221.039	224.334	211.494	213.597	218.774
JULHO	203.831	193.395	203.871	210.453	221.441	213.132	211.249	218.921
AGOSTO	194.597	195.799	205.133	211.490	216.100	213.774	208.311	219.543
SETEMBRO	205.526	206.865	213.151	220.902	206.396	219.658	209.299	220.139
OUTUBRO	210.275	209.776	215.797	224.400	192.300	221.999	209.668	220.109
NOVEMBRO	212.079	212.702	216.518	225.708	185.890	223.087	217.931	219.831
DEZEMBRO	200.994	201.096	205.339	212.899	201.339	215.502	216.970	218.537
MEDIA	199.330	196.805	203.387	210.719	213.914	210.555	208.796	217.700

	2011	2012	2013	2014
JANEIRO	217.583	195.829	214.783	189.594
FEVEREIRO	210.593	205.381	206.411	216.942
MARÇO	214.554	213.944	219.062	228.023
ABRIL	217.138	219.751	226.536	237.593
MAIO	219.075	224.706	231.205	241.903
JUNHO	220.234	228.124	233.314	241.357
JULHO	219.730	227.549	231.234	241.511
AGOSTO	221.292	229.984	233.192	250.065
SETEMBRO	222.492	232.333	235.448	251.873
OUTUBRO	222.974	232.922	237.526	251.906
NOVEMBRO	223.228	232.797	240.840	250.736
DEZEMBRO	219.937	228.293	238.840	249.209
MEDIA	219.069	222.634	229.033	237.559

DOCENTES EFETIVOS**EFETIVOS** - 1995 a 2014, em números absolutos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Janeiro	58.799	49.384	52.608	83.432	79.167	83.370	98.470	106.324
Fevereiro	59.412	89.479	52.409	76.870	79.076	82.615	103.837	122.348
Março	58.357	89.901	84.134	76.914	N/D	82.210	103.408	122.405
Abril	57.936	88.234	83.394	82.576	86.228	81.629	102.959	122.091
Maio	57.179	87.222	82.190	82.055	85.880	81.182	102.404	121.697
Junho	57.456	86.718	81.441	81.539	85.477	80.736	101.962	121.327
Julho	56.089	85.946	81.209	80.724	85.220	80.608	101.546	120.761
Agosto	45.631	84.656	80.941	80.493	85.285	84.912	101.065	120.362
Setembro	55.147	83.555	81.047	80.333	84.494	86.541	100.581	120.003
Outubro	54.681	81.826	76.562	79.761	84.045	86.618	100.393	119.597
Novembro	54.106	81.020	75.874	79.447	83.787	88.731	100.220	119.436
Dezembro	53.761	79.813	83.342	N/D	83.605	88.992	100.021	119.241
Média	55.713	82.313	76.263	80.377	83.842	84.012	101.406	119.633

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Janeiro	119.081	118.258	125.397	120.931	116.351	116.063	117.077	115.668
Fevereiro	122.342	130.501	125.865	120.261	116.927	123.808	120.886	114.967
Março	121.971	130.416	125.138	119.384	117.105	122.240	120.881	117.054
Abril	121.467	129.525	124.303	118.597	117.473	121.858	119.997	122.042
Maio	120.921	128.561	123.575	117.910	118.077	121.360	119.403	123.340
Junho	120.471	127.813	123.019	117.399	118.417	120.888	118.870	124.028
Julho	120.120	127.385	122.665	117.184	118.827	120.452	118.481	130.186
Agosto	119.616	126.741	122.148	116.860	119.245	119.589	117.762	137.881
Setembro	118.999	126.043	121.570	116.450	119.665	118.760	117.167	138.708
Outubro	118.647	125.657	121.221	116.187	119.782	118.198	116.595	139.341
Novembro	118.434	125.352	120.984	115.987	119.399	117.623	116.122	138.708
Dezembro	118.323	125.203	120.891	115.910	115.814	117.586	116.101	138.671
Média	120.033	126.788	123.065	117.755	118.090	119.869	118.279	126.322

Percentual de docentes efetivos em relação ao total de docentes da rede (1995 a 2014)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Janeiro	30,34	27,11	54,46	46,40	43,75	44,21	51,12	54,01
Fevereiro	32,87	47,60	55,24	43,02	42,05	47,71	57,89	65,36
Março	33,41	54,18	51,38	46,83	N/D	45,67	56,23	63,05
Abril	29,94	50,50	48,05	45,06	45,14	42,47	51,26	58,96
Maio	28,45	48,53	46,23	42,92	42,81	40,17	48,74	56,22
Junho	27,44	46,06	43,85	41,84	41,76	39,20	47,64	54,89
Julho	27,45	46,51	43,82	42,24	41,81	41,68	49,81	57,38
Agosto	24,35	47,06	45,70	43,53	43,83	43,37	49,27	56,91
Setembro	27,04	45,36	44,18	41,05	41,11	41,83	47,19	54,32
Outubro	26,07	43,08	41,81	39,88	39,97	41,29	46,52	53,30
Novembro	25,87	42,54	41,38	39,57	39,51	41,72	46,29	52,92
Dezembro	26,15	43,55	45,98	N/D	41,60	44,25	48,71	56,01
Média	28,28	45,17	46,84	42,94	42,12	42,80	50,06	56,94

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Janeiro	55,56	58,31	61,52	56,05	53,23	59,27	54,51	61,01
Fevereiro	53,45	64,62	62,65	57,11	56,70	60,28	58,57	52,99
Março	53,62	67,38	62,99	55,55	55,83	57,14	55,18	51,33
Abril	54,45	64,04	60,70	54,59	55,11	55,45	52,97	51,37
Maio	53,64	61,97	58,75	54,07	54,43	54,01	51,64	50,99
Junho	53,70	60,43	57,59	53,66	53,95	52,99	50,95	51,39
Julho	54,24	59,77	58,07	53,53	53,89	52,93	51,24	53,90
Agosto	55,35	59,29	58,64	53,23	53,36	52,00	50,50	55,14
Setembro	57,66	57,38	58,08	52,90	52,80	51,12	49,76	55,07
Outubro	61,70	56,60	57,82	52,79	52,52	50,75	49,09	55,31
Novembro	63,71	56,19	55,51	52,76	52,38	50,53	48,22	55,32
Dezembro	58,77	58,10	55,72	53,04	52,90	51,51	48,61	55,64
Média	56,32	60,34	59,00	54,11	53,92	54,00	51,77	54,12

NÃO EFETIVOS – em números absolutos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Janeiro	135.015	132.760	43.995	96.360	101.787	105.194	94.157	90.541
Fevereiro	121.344	98.504	42.459	101.795	108.973	90.533	75.527	64.853
Março	116.322	76.021	79.624	87.317		97.798	80.483	71.740
Abril	135.597	86.483	90.172	100.678	104.793	110.592	97.908	84.968
Maio	143.808	92.500	95.579	109.142	114.734	120.930	107.680	94.773
Junho	151.902	101.554	104.273	113.336	119.211	125.238	112.043	99.712
Julho	148.215	98.836	104.134	110.396	118.611	112.787	102.325	89.692
Agosto	141.795	95.251	96.167	104.430	109.312	110.887	104.068	91.128
Setembro	148.765	100.649	102.383	115.375	121.032	120.324	112.570	100.899
Outubro	155.073	108.126	106.574	120.218	126.230	123.158	115.404	104.803
Novembro	155.007	109.429	107.486	121.323	128.292	123.971	116.298	106.272
Dezembro	151.810	103.475	97.900		117.389	112.104	105.318	93.658
Média	142.054	100.299	89.229	107.306	115.488	112.793	101.982	91.087

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Janeiro	83.016	84.534	78.446	94.809	101.769	79.766	97.706	73.926
Fevereiro	67.456	71.455	75.023	90.321	91.194	81.573	85.525	101.975
Março	73.653	63.143	73.534	95.529	94.772	91.704	98.181	110.969
Abril	87.397	72.716	80.482	98.661	97.473	97.893	106.539	115.551
Maio	96.484	78.902	86.761	100.144	99.830	103.346	111.802	118.563
Junho	101.321	83.681	90.578	101.375	101.407	107.236	114.444	117.329
Julho	103.863	85.747	88.584	101.737	101.313	107.097	112.753	111.325
Agosto	104.490	87.033	86.163	102.683	103.215	110.395	115.430	112.184
Setembro	101.622	93.615	87.729	103.689	105.019	113.573	118.281	113.165
Outubro	105.485	96.342	88.447	103.922	105.869	114.724	120.931	112.565
Novembro	106.556	97.735	96.947	103.844	106.301	115.174	124.718	112.028
Dezembro	95.237	90.299	96.079	102.627	103.586	110.707	122.739	110.538
Média	93.882	83.767	85.731	99.945	100.979	102.766	110.754	108.755

Não efetivos – em relação ao total de docentes, em %

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Janeiro	69,66	72,89	45,54	53,60	56,25	55,79	48,88	45,99
Fevereiro	67,13	52,40	44,76	56,98	57,95	52,29	42,11	34,64
Março	66,59	45,82	48,62	53,17	N/D	54,33	43,77	36,95
Abril	70,06	49,50	51,95	54,94	54,86	57,53	48,74	41,04
Maio	71,55	51,47	53,77	57,08	57,19	59,83	51,26	43,78
Junho	72,56	53,94	56,15	58,16	58,24	60,80	52,36	45,11
Julho	72,55	53,49	56,18	57,76	58,19	58,32	50,19	42,62
Agosto	75,65	52,94	54,30	56,47	56,17	56,63	50,73	43,09
Setembro	72,96	54,64	55,82	58,95	58,89	58,17	52,81	45,68
Outubro	73,93	56,92	58,19	60,12	60,03	58,71	53,48	46,70
Novembro	74,13	57,46	58,62	60,43	60,49	58,28	53,71	47,08
Dezembro	73,85	56,45	54,02	N/D	58,40	55,75	51,29	43,99
Média	71,72	54,83	53,16	57,06	57,88	57,20	49,94	43,06

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Janeiro	44,44	41,69	38,48	43,95	46,77	40,73	45,49	38,99
Fevereiro	46,55	35,38	37,35	42,89	43,30	39,72	41,43	47,01
Março	46,38	32,62	37,01	44,45	44,17	42,86	44,82	48,67
Abril	45,55	35,96	39,30	45,41	44,89	44,55	47,03	48,63
Maio	46,36	38,03	41,25	45,93	45,57	45,99	48,36	49,01
Junho	46,30	39,57	42,41	46,34	46,05	47,01	49,05	48,61
Julho	45,76	40,23	41,93	46,47	46,11	47,07	48,76	46,10
Agosto	44,65	40,71	41,36	46,77	46,64	48,00	49,50	44,86
Setembro	42,34	42,62	41,92	47,10	47,20	48,88	50,24	44,93
Outubro	38,30	43,40	42,18	47,21	47,48	49,25	50,91	44,69
Novembro	36,29	43,81	44,49	47,24	47,62	49,47	51,78	44,68
Dezembro	41,23	41,90	44,28	46,96	47,10	48,49	51,39	44,36
Média	43,68	39,66	41,00	45,89	46,08	46,00	48,23	45,88

NÃO EFETIVOS :estáveis, F, CLTs e temporários (cat. L e O)

Categoria "F": é o servidor estável com admissão anterior a 03/06/2007

Categoria "L": é o servidor temporário admitido entre 03/06/2007 a 16/07/2009

Categoria "O": é o servidor temporário com admissão a partir de 17/07/2009

Não efetivos, por categorias (a partir de 2007) - % em relação ao total de não efetivos

Categoria	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ESTÁVEL		2,68	1,12	0,80	0,76	0,45	0,33	0,28
F	100,00	86,52	78,95	73,98	69,09	64,26	55,95	53,05
CLT		0,002	0,005	0,004	0,004	0,004	0,002	0,002
L		12,14	18,52	13,19	11,50	0,01	0,00	0,002
O			0,26	11,12	17,84	34,61	43,28	46,33

Docentes da rede de ensino do estado de São Paulo- 1995 a 2014

■ NÃO EFETIVOS ■ EFETIVOS

Saídas de docentes por exoneração e aposentadorias (1991 – 2014)

Ano	Aposentadoria	Exoneração a pedido	Total de saídas	Aposentadoria	Exoneração a pedido
1991	2.172	492	2.664	82%	18%
1992	4.916	743	5.659	87%	13%
1993	5.145	1058	6.203	83%	17%
1994	4.426	1200	5.626	79%	21%
1995	3.657	2276	5.933	62%	38%
1996	6.238	3260	9.498	66%	34%
1997	7.212	548	7.760	93%	7%
1998	6.561	521	7.082	93%	7%
1999	6.124	423	6.547	94%	6%
2000	3.358	1999	5.357	63%	37%
2001	3.139	1072	4.211	75%	25%
2002	3.426	1090	4.516	76%	24%
2003	5.034	862	5.896	85%	15%
2004	4.349	934	5.283	82%	18%
2005	3.562	2300	5.862	61%	39%
2006	4.148	2249	6.397	65%	35%
2007	4.405	1962	6.367	69%	31%
2008	4.278	4100	8.378	51%	49%
2009	4.217	3082	7.299	58%	42%
2010	3.216	2615	5.831	55%	45%
2011	3.007	2078	5.085	59%	41%
2012	7.149	2969	10.118	71%	29%
2013	5.322	2788	8.110	66%	34%
2014	4.567	2835	7.402	62%	38%

Saídas de professores efetivos da rede estadual, por ano(em %)