



**REDE  
ESCOLA  
PÚBLICA  
E UNIVERSIDADE**

**Para valorizar o magistério paulista é  
preciso corrigir as distorções da carreira  
antiga. Não à Nova Carreira!**

## **NOTA TÉCNICA**

*Esta Nota Técnica, produzida em parceria pelo GEPUD e pela REPU, tem como objetivo analisar a nova carreira do magistério paulista, Lei Complementar n. 1.374 de 2022, evidenciando seus problemas, e apresentar propostas de correções na Lei Complementar n. 836 de 1997, para uma real valorização do magistério.*

## FICHA TÉCNICA

### PRODUÇÃO

Grupo Escola Pública e Democracia (GEPUD) ([www.gepud.com.br](http://www.gepud.com.br)) e Rede Escola Pública e Universidade – REPU ([www.repu.com.br](http://www.repu.com.br))

### ELABORAÇÃO DO TEXTO E ANÁLISE DE DADOS

Andreza Barbosa (PUC-Campinas/GEPUD/REPU).

Isabel Furlan Jorge (Rede Estadual de Ensino de São Paulo).

Márcia Aparecida Jacomini – (Unifesp/GEPUD/REPU).

### REVISÃO TÉCNICA

César Augusto Minto (Feusp).

Dalva Garcia (Rede Estadual de Ensino de São Paulo e PUC-SP).

João Batista Silva dos Santos (UERJ).

João Vitor Pavesi de Oliveira (FFLCH-USP).

Maria José da Silva Fernandes (Unesp-Bauru).

Rubens Barbosa de Camargo (Feusp).

#### **ESTE DOCUMENTO DEVERÁ SER CITADO COMO:**

**GRUPO ESCOLA PÚBLICA E DEMOCRACIA; REDE ESCOLA PÚBLICA E UNIVERSIDADE. Para valorizar o magistério paulista é preciso corrigir as distorções da carreira antiga. Não à Nova Carreira!**

[Nota Técnica]. São Paulo: GEPUD/REPU, 12 jun. 2023. Disponível em: <http://www.gepud.com.br/declaracoes.html> e [www.repu.com.br/notas-tecnicas](http://www.repu.com.br/notas-tecnicas)

## **Introdução**

Os planos de carreira são considerados importantes instrumentos de valorização do magistério pela legislação brasileira. Nesse sentido, tanto a Constituição Federal de 1988, quanto a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) n. 9.394 de 1996, ao tratarem da valorização do magistério, evidenciam a necessidade de criação de planos de carreira. Outras leis subsequentes também destacam essa necessidade, dentre elas o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Lei n. 14.113 de 2020), o Plano Nacional de Educação (Lei n. 13.005 de 2014) e a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (n. 11.738 de 2008).

Apesar de importante, o fato de existir um plano de carreira em uma determinada rede de ensino não garante, por si só, a valorização docente. A questão que se coloca é: O que precisa ser contemplado nos planos para garantir a efetiva valorização dos (as) profissionais do magistério?

Várias pesquisas têm abordado direta ou indiretamente essa questão. Franchi (1995) discute a carreira docente apontando a degradação salarial e a extensão das jornadas de trabalho às quais a(o)s professora(s) têm sido submetida(o)s, aspectos que poderiam ser abordados nos planos de carreira. De forma semelhante, Gatti (2000), ao discutir a formação de docentes e sua carreira, apresenta os baixos salários como elementos que podem impactar negativamente tal carreira. Monlevade (2000) defende que a valorização da(o)s professora(s) deve ser embasada em três elementos: remuneração digna, boa formação inicial e continuada e carreira que contribua para fixar o(a) professor(a) na escola com jornadas de trabalho adequadas.

Abreu (2008) considera que a literatura é lacunar no que diz respeito aos elementos da carreira para garantir a valorização docente. Gatti e Barretto (2009) destacam o tempo de serviço como principal forma de progressão na carreira encontrada até então, inclusive porque as condições de trabalho docente em muitas redes dificultam a formação continuada de professora(s). Barbosa (2011) considera que os salários constituem a principal forma de garantir a valorização docente e que os planos de carreira deveriam garantir acesso a patamares mais elevados de remuneração. Jacomini e Penna (2016) apontam para a necessidade de as carreiras contribuírem para a atratividade da profissão e para estabelecer jornadas de trabalho adequadas.

Alguns documentos oficiais também se voltaram à elaboração de diretrizes para a estruturação da carreira docente no Brasil. Dentre eles, destacamos a Resolução CNE/CEB n. 3 de 1997 e a Resolução CNE/CEB n. 2 de 2009.

Dessa forma, a partir das pesquisas que se dedicaram ao tema, dos documentos oficiais e da legislação existente até a segunda década dos anos 2000, podemos considerar que, para valorizar a profissão docente, os planos de carreira devem **garantir remuneração digna [desde 2008 considera-se o Piso como valor mínimo abaixo do qual nenhum(a) professor(a) deve ser remunerada(o)], jornada de trabalho que garanta no mínimo 1/3 das horas para a realização do trabalho extraclasse, estímulo e condições efetivas para a formação continuada, possibilidade e condições reais de progressão na carreira e, por fim, valorização do tempo de serviço para fixar a(o) docente na rede.**

Apesar de haver certo consenso na área da educação sobre os elementos a serem contemplados pelos planos de carreira do magistério, alguns estudos têm indicado que está em curso uma mudança significativa na forma de se conceber a carreira docente no Brasil, sobretudo se analisarmos as orientações de documentos internacionais que questionam, por exemplo, a valorização do tempo de serviço e propõem a adoção de movimentação na carreira por meio de avaliação de desempenho (BARBOSA, 2023; ARELARO, JACOMINI, SOUZA, SANTOS, 2014).

### **Carreira do magistério paulista: entre valorização e desvalorização**

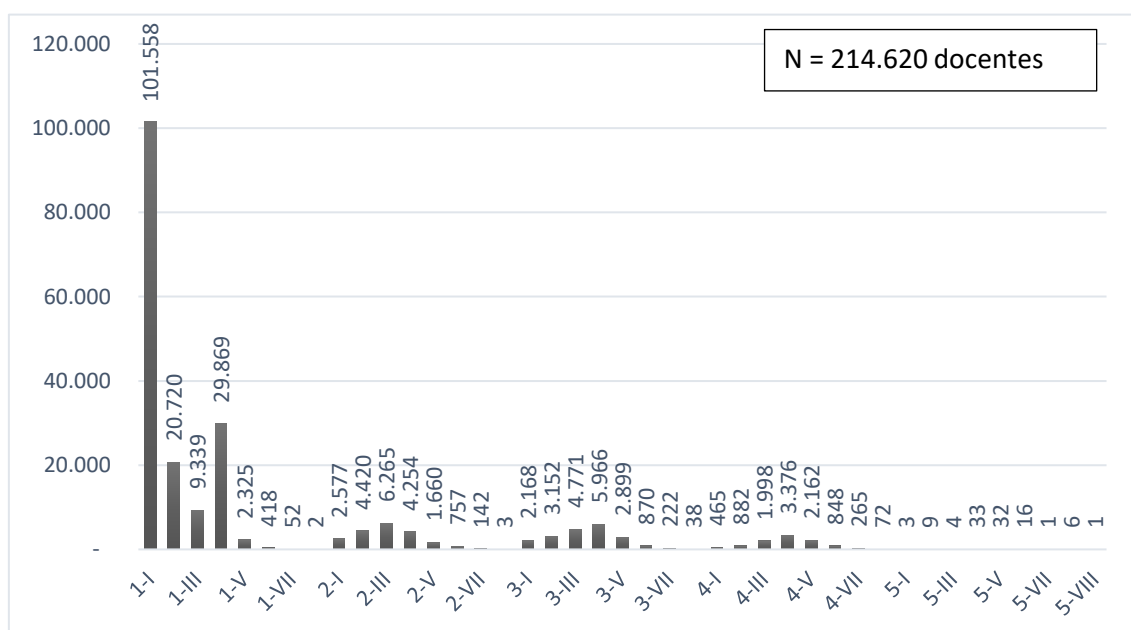
A análise dos documentos que prescrevem a carreira do magistério paulista evidencia essa mudança de concepção. Resultado das reivindicações do movimento docente no estado, o Estatuto do Magistério Paulista (Lei Complementar n. 444 de 1985) foi o terceiro estatuto da categoria e um marco importante na organização da carreira no estado. A Lei de 1985 continha um plano de carreira que previa o tempo de serviço, a formação acadêmica, a formação contínua e a assiduidade para a movimentação na carreira. Ainda como forma de incentivar a permanência na rede e valorizar a experiência profissional, previa uma gratificação por tempo de serviço, independente da movimentação nas referências da carreira. Contudo, apesar dessa completude, não fazia menção ao contexto que permeia o exercício do magistério, ou seja, as condições efetivas colocadas ou não à disposição da(o)s trabalhadora(e)s na área da educação escolar.

Com a aprovação da LDB em 1996, efetiva-se a necessidade de criação de planos de carreira. Desta forma, o estado de São Paulo aprovou o Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério (Lei Complementar n. 836 de 1997),

que previa inicialmente a progressão nos 5 níveis da carreira que se daria de duas formas: pela via acadêmica, com a realização de cursos de mestrado e doutorado, e pela via não acadêmica, com a realização de cursos e trabalhos diversos na área.

Observe-se que o tempo de serviço deixou de ser considerado como critério de movimentação na carreira, embora tenha sido mantido na forma de gratificação. Em 2009, esse plano passou por uma mudança significativa ao prever como forma de progressão na carreira a avaliação de desempenho realizada por meio de uma prova de verificação de mérito, o que incluiu 5 novas faixas além dos 5 níveis já existentes. Por fim, em 2011, outra modificação ampliou a estrutura da carreira, que passou a ter 8 níveis e 8 faixas. Considerando que o tempo mínimo exigido para avançar de um nível/faixa para outro variava de 4 a 6 anos, a carreira tem uma amplitude muito grande, de forma que é impossível a(o) docente chegar ao final da carreira antes de sua aposentadoria, o que é comprovado pelo número de professora(s) por faixa/ nível da carreira em maio de 2022 (último mês antes do início dos novos planos de carreira aprovados em 2022):

**Gráfico 1: Distribuição de docentes por faixa/nível da carreira em maio de 2022**



Fonte: Elaborado pelas autoras, com base nos dados fornecidos pela Seduc via SIC (Protocolo SIC-SP n. 550281911304).

Há que se destacar aqui que a Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (Seduc) informa o número de professores considerando a faixa/nível da carreira à qual correspondem seus vencimentos, independentemente desses professores serem efetivos e estarem, portanto, inseridos de fato na carreira.

Chama a atenção que, mesmo após 13 anos da aprovação das mudanças no plano de carreira de 2009, não havia nenhum(a) professor(a) na última faixa/nível da carreira (faixa 8/nível VIII), que o estágio mais avançado da carreira ao qual foi possível chegar foi a faixa 5/nível VIII e, principalmente, que aproximadamente metade da(o)s professora(s) efetivos da rede se encontravam nos estágios iniciais da carreira. Barbosa et. al (2020) e Barbosa et. al (2022), ao analisarem essa distribuição até o ano de 2018, destacam a dificuldade de progressão na carreira, que segundo as autoras contribuía para a desvalorização docente na rede e, conseqüentemente, para a redução da atratividade da carreira, sobretudo se considerados os baixos valores dos vencimentos previstos para os estágios iniciais.

**Tabela 1: Vencimentos base – Professor(a) da Educação Básica II (PEB II) - 40 horas semanais - 2022**

Faixa/Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	2.843,51	2.985,66	3.134,96	3.291,70	3.456,28	3.629,11	3.810,57	4.001,09
2	3.142,06	3.299,16	3.464,13	3.637,33	3.819,20	4.010,16	4.210,67	4.421,20
3	3.471,99	3.645,59	3.827,87	4.019,26	4.220,22	4.431,23	4.652,78	4.885,44
4	3.836,54	4.028,37	4.229,79	4.441,28	4.663,34	4.896,51	5.141,35	5.398,39
5	4.239,37	4.451,35	4.673,91	4.907,61	5.152,98	5.410,64	5.681,16	5.965,23
6	4.684,50	4.918,74	5.164,68	5.422,91	5.694,05	5.978,76	6.277,70	6.591,57
7	5.176,38	5.435,21	5.706,97	5.992,32	6.291,93	6.606,52	6.936,85	7.283,71
8	5.719,90	6.005,90	6.306,20	6.621,52	6.952,59	7.300,22	7.665,23	8.048,48

Fonte: Lei Complementar n. 1374 de 2022.

Os vencimentos-base indicam o aprofundamento da lógica gerencial que reduz a importância da valorização do tempo de serviço e amplia a lógica de valorização por desempenho (BARBOSA, 2023). Os novos Planos de Carreira e Remuneração para a(o)s Professora(s) de Ensino Fundamental e de Ensino Médio, para os Diretores Escolares e para a(o)s Supervisora(s) Educacionais da Secretaria da Educação (Lei Complementar n. 1.374 de 2022) contribuem para aprofundar ainda mais essa lógica, conforme analisado na sequência.

Assim, o objetivo desta nota técnica é analisar se os novos planos de carreira valorizam de fato o magistério paulista, como afirma o governo, apresentando dados e reflexões que fornecem subsídios para fundamentar as discussões a serem realizadas pela categoria, seus sindicatos e a sociedade em geral. A análise aqui apresentada é amparada em referencial teórico e legal que trata da valorização do magistério e em simulações de migração para a nova carreira, utilizando as calculadoras disponibilizadas pela Seduc e pelo Sindicato

dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (Apeoesp), além de dados obtidos pela Lei de Acesso à Informação e a partir da Base de Servidores Ativos<sup>1</sup> disponível no Portal de Dados Abertos da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo.

### **As novas carreiras aprofundam a precarização de trabalho do magistério**

O primeiro destaque sobre a mudança promovida pela legislação da carreira do magistério paulista em 2022 é a divisão do que se acostumou chamar de quadro do magistério. Se antes havia um único plano para professora(e)s, diretora(e)s e supervisora(e)s (cargos que compõem o chamado quadro do magistério), a Lei Complementar n. 1.374 de 2022 separa professora(e)s da(o)s chamada(o)s “especialistas em educação” ao criar dois planos distintos: um para a(o)s professora(e)s de ensino fundamental e de ensino médio e outro para diretora(e)s de escola e supervisora(e)s. Rompe assim com a ideia de que a base do magistério é a docência e que os demais cargos ou funções são parte da mesma carreira.

As novas carreiras começaram a vigorar em junho de 2022 e toda(o)s a(o)s ingressantes – professora(e)s, diretora(e)s e supervisora(e)s – na rede a partir dessa data são automaticamente nela enquadrada(o)s. A(o)s profissionais efetiva(o)s e estáveis que já se encontravam na rede, enquadrada(o)s no plano de carreira de 1997, podem optar pela nova carreira no prazo de 2 anos, ou seja, até maio de 2024.

A remuneração prevista passa a ser por subsídio e não mais por vencimento. O valor inicial do subsídio é R\$ 5 mil para uma jornada de 40 horas que vai aumentando ao longo de 15 referências, alcançadas após interstícios de 3 anos da primeira para a segunda referência e de 2 anos entre as demais.

---

<sup>1</sup> Base de Servidores Ativos, out. 2022, disponível em: <https://dados.educacao.sp.gov.br/dataset/servidores-ativos-por-unidade/resource/d864e411-7286-4b20-bf14-b17fcdbf7aaf>. Para o trabalho com essa base de dados, foram utilizados programas de análise estatística (*Excel* e *Statistical Package for the Social Sciences*) para a aplicação de filtros e a sistematização dos dados, de modo que os dados apresentados a seguir, em relação aos profissionais da educação que aderiram à nova carreira são relativos aos cargos de Diretor Escolar (código do cargo: 5772), Professor de Ensino Fundamental e Médio (código do cargo: = 5774), Professor Educação Básica I (código do cargo: 5776) e Supervisor Educacional (código do cargo: 5773); e, em relação aos profissionais que não aderiram, são relativos aos cargos de Diretor de Escola (código do cargo: 6200), Professor Educação Básica I (código do cargo: 6407), Professor Educação Básica II (código do cargo: 6409), Professor II (código do cargo: 6408) e Supervisor de Ensino (código do cargo: 6444).

**Tabela 2 - Subsídio Professor(a) dos Ensinos Fundamental e Médio - 40 horas semanais**

Subanexo 1 - Licenciatura Plena															
Ref / R\$	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	L13	L14	L15
	5.000,00	5.500,00	6.100,00	6.600,00	7.200,00	7.700,00	8.300,00	8.800,00	9.400,00	9.900,00	10.500,00	11.000,00	11.600,00	12.300,00	13.000,00

Subanexo 2 - Mestrado															
Ref. / R\$		M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15
		5.775,00	6.405,00	6.930,00	7.560,00	8.085,00	8.715,00	9.240,00	9.870,00	10.395,00	11.025,00	11.550,00	12.180,00	12.915,00	13.650,00

Subanexo 3 - Doutorado															
Ref. / R\$		D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15
		6.050,00	6.710,00	7.260,00	7.920,00	8.470,00	9.130,00	9.680,00	10.340,00	10.890,00	11.550,00	12.100,00	12.760,00	13.530,00	14.300,00

Fonte: Lei complementar 1.374 de 2022.

Vale destacar que o valor maior do subsídio inicial ainda não compensa as perdas salariais sofridas pela falta de reajustes nos anos anteriores à nova carreira. Além disso, o pagamento por subsídio não contempla a gratificação por tempo de serviço, o que denota total alinhamento com os documentos de caráter gerencialista que fazem tal recomendação. Nesse sentido, pode-se dizer que se trata de uma “não-carreira”, posto que a ideia de “fazer carreira” está diretamente ligada à permanência em um determinado local de trabalho, no caso do serviço público vinculado a um órgão estatal. O tempo de serviço é desconsiderado até mesmo para a(o)s professora(s) que já estão na rede e que têm quinquênios e sexta-parte adquiridos antes do enquadramento na referência inicial da nova carreira, quando sua remuneração não excede o valor do subsídio previsto para a referência L1. Assim, ainda que não haja perdas salariais, a migração para a nova carreira não valoriza a(o) profissional efetiva(o), pois desconsidera o seu tempo efetivo de serviço, fazendo com que ela(e) ingresse numa nova carreira na mesma referência que um(a) profissional recém-formada(o) ou ingressante na rede.

O enquadramento na nova carreira também despreza as progressões anteriormente alcançadas pela(o) professor(a), tanto pela via acadêmica e não acadêmica quanto pelas progressões por mérito.

As simulações de migração para as novas carreiras disponibilizadas pelo sistema interno da Seduc<sup>2</sup> demonstram isso:

<sup>2</sup> Essas simulações de migração para as novas carreiras podem ser acessadas pelos profissionais da educação em seus perfis na Secretaria Escolar Digital (SED): <https://sed.educacao.sp.gov.br/>.



**Tabela 3.** Professor(a) com 20 anos de tempo de carreira e com progressões (Faixa 4, Nível IV) seria enquadrada(o) na referência L1 da nova carreira<sup>3</sup>

SEM ADESÃO							
Cargo	Jornada	Faixa	Nível	Salário Base	Adicional tempo de serviço	Remuneração Bruta	Valor Hora-aula
6409 - PEB II	40 horas (integral)	4	IV	R\$ 4.441,28	R\$ 666,19	R\$ 5.107,47	R\$ 22,21
COM ADESÃO							
Cargo	Jornada	Referência	Subsídio	Vantagem	Remuneração Bruta	Valor Hora-aula	
5774 - Professor de EF e EM	40 horas (integral)	L1	R\$ 5.000,00	R\$ 107,47	R\$ 5.107,47	R\$ 25,00	

Fonte: Elaborada pelas autoras com base em simulações realizadas no sistema interno da Seduc e enviadas por profissionais da educação.

**Tabela 4.** Professor(a) com 17 anos de tempo de carreira e com progressões (Faixa 2, Nível IV) seria enquadrada(o) na referência L1 da nova carreira

SEM ADESÃO									
Cargo	Jornada	Faixa	Nível	Salário Base	Piso sal. docente	Adicional tempo de serviço	Sexta-Parte	Remuneração Bruta	Valor Hora-aula
6409 - PEB II	40 horas (integral)	2	IV	R\$ 3.637,33	R\$ 208,30	R\$ 727,46	R\$ 727,46	R\$ 5.300,55	R\$ 19,23
COM ADESÃO									
Cargo	Jornada	Referência	Subsídio	Vantagem	Remuneração Bruta	Valor Hora-aula			
5774 - Professor de EF e EM	40 horas (integral)	L1	R\$ 5.000,00	R\$ 300,55	R\$ 5.300,55	R\$ 25,00			

Fonte: Elaborada pelas autoras com base em simulações realizadas no sistema interno da Seduc e enviadas por profissionais da educação.

O enquadramento na nova carreira considera a remuneração recebida pela(o) professor(a) e não sua trajetória na rede, o que efetivamente não contribui para a valorização da(o)s professora(s) que já são efetiva(o)s, posto que não representará nenhum ganho em termos de salário. A simulação a seguir mostra um caso em que a(o) professor(a) com 28 anos de experiência seria enquadrada(o) na referência L2 em função da remuneração recebida.

<sup>3</sup> Os cálculos dos tempos de carreira apresentados nesta nota técnica têm como referência o ano de 2022.

**Tabela 5.** Professor(a) com 28 anos de tempo de carreira, na faixa 4 e nível III, seria enquadrada(o) na referência L2 da nova carreira.

SEM ADESÃO								
Cargo	Jornada	Faixa	Nível	Salário Base	Adicional tempo de serviço	Sexta-Parte	Remuneração Bruta	Valor Hora-aula
6409 - PEB II	40 horas (integral)	4	III	R\$ 4.229,79	R\$ 845,95	R\$ 845,95	R\$ 5.921,69	R\$ 21,15
COM ADESÃO								
Cargo	Jornada	Referência	Subsídio	Vantagem		Remuneração Bruta	Valor Hora-aula	
5774 - Professor de EF e EM	40 horas (integral)	L2	R\$ 5.500,00	R\$ 421,69		R\$ 5.921,69	R\$ 27,50	

Fonte: Elaborada pelas autoras com base em simulações realizadas no sistema interno da Seduc e enviadas por profissionais da educação.

Ao fazer a opção pela nova carreira a(o)s profissionais do magistério deixarão de receber adicional por tempo de serviço. Se analisarmos o número de professora(e)s na rede com quinquênios e com sexta-parte<sup>4</sup> e se considerarmos que o valor obtido por esses adicionais pode ser parte importante da remuneração final, como mostram as simulações anteriormente citadas, podemos inferir o tamanho da economia que a nova carreira poderá representar para o estado de São Paulo a médio prazo e, também, o tamanho das perdas para a(o)s professora(e)s. Vale destacar: a nova carreira vem para economizar recursos e não para valorizar a(o)s trabalhadora(e)s dedicados à educação escolar.

A perda dessas gratificações poderá ainda levar ao aumento dos pedidos de exoneração, pois, conforme Pagani, Fernandes e Barbosa (2023), a(o)s professora(e)s se exoneram mais no início da carreira. Ao longo dos anos, os valores relativos aos quinquênios e à sexta-parte se constituem em incentivo à permanência de profissionais do magistério numa determinada rede de ensino, fator fundamental para o processo educativo, visto que reduz a rotatividade docentes nas escolas e permite um maior envolvimento com a comunidade escolar, favorecendo a criação de vínculos e a continuidade do trabalho pedagógico.

Além disso, tais simulações induzem ao engano ao considerar o valor da hora-aula da(o) profissional na antiga carreira apenas com base no vencimento e, em relação à nova

<sup>4</sup> Considerando-se professora(e)s de todas as etapas de ensino (EFAI, EFAF e EM), tanto a(o)s que aderiram quanto aquela(e)s que não aderiram à Nova Carreira, temos que 52,7% dela(e)s têm um ou mais quinquênios e 8%, sexta-parte (Fonte: Base de Servidores Ativos, out. 2022, disponível em: <https://dados.educacao.sp.gov.br/dataset/servidores-ativos-por-unidade/resource/d864e411-7286-4b20-bf14-b17fcdbf7aaf>).

carreira, compreender todo o valor a ser recebido, incluindo as gratificações e adicionais. Nesse sentido, a(o) profissional pode ser levado(o) a migrar para a nova carreira ao observar apenas a diferença no valor de hora-aula, ainda que isso nada altere o valor final da remuneração.

**Tabela 6.** Professor(a) com 21 anos de tempo de carreira, aderindo à nova carreira, teria um acréscimo de R\$10,40 no valor hora-aula, mantendo o vencimento de R\$6.575,68

SEM ADESÃO											
Cargo	Jornada	Faixa	Nível	Salário Base	ART-133-CE GRAT. FUNC AO-LC 1018/2007	Adicional tempo de serviço	ADICIONAL S/ GRAT IF. FUNC AO	Sexta-Parte	SEXTA-PARTE S/GRAT IF. FUNC AO	Remuneração Bruta	Valor Hora-aula
6409 - PEB II	40 horas (integral)	3	IV	R\$ 4.019,26	R\$ 677,66	R\$ 803,85	R\$ 135,53	R\$ 803,85	R\$ 135,53	R\$ 6.575,68	R\$ 20,10
COM ADESÃO											
Cargo	Jornada	Referência	Subsídio	Vantagem					Remuneração Bruta	Valor Hora-aula	
5774 - Professor de EF e EM	40 horas (integral)	L3	R\$ 6.100,00	R\$ 475,68					R\$ 6.575,68	R\$ 30,50	

Fonte: Elaborada pelas autoras com base em simulações realizadas no sistema interno da Seduc e enviadas por profissionais da educação.

**Tabela 7.** Diretor(a) de escola com 37 anos de tempo de carreira, aderindo à nova carreira, teria um acréscimo de R\$15,74 no valor hora-aula, mantendo o vencimento de R\$ 8.858,57

SEM ADESÃO											
Cargo	Jornada	Faixa	Nível	Salário Base	GRAT. REPR. INCO RP.LC 813/96	Adicional tempo de serviço	ATS S/GRAT .REPRESENTA CAO INCORP.	Sexta-Parte	SEXTA-PARTE S/GRAT.RE PR.INCORP.	Remuneração Bruta	Valor Hora-aula
6200 – Diretor de Escola	40 horas (integral)	1	VI	R\$ 5.442,36	R\$ 398,47	R\$ 1.632,70	R\$ 119,54	R\$ 1.179,17	R\$ 86,33	R\$ 8.858,57	R\$ 27,21
COM ADESÃO											
Cargo	Jornada	Referência	Subsídio	Vantagem					Remuneração Bruta	Valor Hora-aula	
5772 – Diretor Escolar	40 horas (integral)	L8	R\$ 8.590,00	R\$ 268,57					R\$ 8.858,57	R\$ 42,95	

Fonte: Elaborada pelas autoras com base em simulações realizadas no sistema interno da Seduc e enviadas por profissionais da educação.

**Tabela 8.** Supervisor(a) de ensino com 39 anos de tempo de carreira, aderindo à nova carreira, teria um acréscimo de R\$24,02 no valor hora-aula, mantendo o vencimento de R\$ 12.813,29

SEM ADESÃO											
Cargo	Jornada	Faixa	Nível	Salário Base	GRAT. REPR. INCO RP.LC 813/96	Adicional tempo de serviço	ATS S/GR AT.RE PRESENTA CAO INCO RP	Sexta-Parte	SEXTA-PARTE S/GR AT.RE PR.IN CORP.	Remuneração Bruta	Valor Hora-aula
6444 – Supervisor de Ensino	40 horas (integral)	3	VIII	R\$ 7.736,97	R\$ 398,47	R\$ 2.707,93	R\$ 139,46	R\$ 1.740,81	R\$ 89,65	R\$ 12.813,29	R\$ 38,68
COM ADESÃO											
Cargo	Jornada	Referência	Subsídio	Vantagem					Remuneração Bruta	Valor Hora-aula	
5773 - Supervisor Educacional	40 horas (integral)	L.12	R\$ 12.540,00	R\$ 273,29					R\$ 12.813,29	R\$ 62,70	

Fonte: Elaborada pelas autoras com base em simulações realizadas no sistema interno da Seduc e enviadas por profissionais da educação.

Nos dois últimos casos mencionados nas tabelas 7 e 8, vale a pena destacar a diferença entre o salário base e a remuneração bruta. Embora sejam profissionais de cargos de gestão, em final de carreira (com 37 e 39 anos na rede respectivamente), o valor do salário base não é tão alto e uma parte muito significativa da remuneração é composta por gratificação por tempo de serviço. Não fossem essas gratificações, portanto, a remuneração recebida por tais profissionais seria muito menos atrativa. Assim, é possível imaginar os efeitos nefastos que o fim da gratificação por tempo de serviço terá na carreira do magistério paulista ao longo dos próximos anos, reduzindo sua atratividade e a capacidade de retenção de boas e bons profissionais.

Além das simulações feitas pelo sistema interno da Seduc, a Apeoesp também desenvolveu uma calculadora para simulação da nova carreira<sup>5</sup> que, diferentemente do simulador do órgão público, apresenta o valor líquido da remuneração, com os descontos da Previdência, do Iamspe e do Imposto de Renda e considera o número de aulas mensais para o cálculo do valor hora-aula.

<sup>5</sup> Disponível em: <http://www.apoesp.org.br/publicacoes/educacao/calculadora/>.

Comparando-se as informações da Seduc e os cálculos da Apeoesp, verificamos que mesmo para a(o)s professora(s) ingressantes, para quem a adesão à nova carreira pode significar um aumento na remuneração recebida, a situação pode não ser tão favorável como aponta o simulador da Seduc, que mostra apenas o valor da remuneração final bruta. Considerando os descontos, a remuneração líquida terá um aumento bem menor do que o simulador da Seduc induz a acreditar.

**Tabela 9.** Situação de um(a) professor(a) com 4 anos de tempo de serviço e jornada integral de trabalho, com a adesão à nova carreira, de acordo com o simulador da Seduc

SEM ADESÃO							
Cargo	Jornada	Faixa	Nível	Salário Base	Piso sal. docente	Remuneração Bruta	Valor Hora-aula
6409 - PEB II	40 horas (integral)	1	I	R\$ 2.843,51	R\$ 1.002,12	R\$ 3.845,63	R\$ 19,23
COM ADESÃO							
Cargo	Jornada	Referência	Subsídio		Remuneração Bruta	Valor Hora-aula	
5774 - Professor de EF e EM	40 horas (integral)	L1	R\$ 5.000,00		R\$ 5.000,00	R\$ 25,00	

Fonte: Elaborada pelas autoras com base em simulações realizadas no sistema interno da Seduc e enviadas por profissionais da educação.

**Tabela 10.** Situação do(a) mesmo(a) professor(a) (4 anos de tempo de serviço e jornada integral de trabalho), de acordo com os cálculos da Apeoesp.

SEM ADESÃO											
Cargo	Jornada	Faixa	Nível	Vencimento	Previdência	IAMSPE	IRPF	Soma dos descontos	Valor líquido	Horas trabalhadas	Valor hora-aula
6409 - PEB II	40 horas (integral)	1	I	R\$ 3.845,63	R\$ 456,79	R\$ 76,91	R\$ 153,53	R\$ 687,23	R\$ 3.158,40	166,67	R\$ 18,95
COM ADESÃO											
Cargo	Jornada	Referência	Subsídio	Previdência	IAMSPE	IRPF	Soma dos descontos	Valor líquido	Horas trabalhadas	Valor hora-aula	
5774 - Professor de EF e EM	40 horas (integral)	L1	R\$ 5.000,00	R\$ 618,41	R\$ 100,00	R\$ 349,73	R\$ 1.068,13	R\$ 3.931,87	200	R\$ 19,66	

Fonte: Elaborada pelas autoras com base em simulações realizadas com a calculadora da Apeoesp.

Fica evidente a diferença nas simulações: de acordo com a Seduc, o(a) professor(a) em questão teria um aumento em sua remuneração bruta de R\$ 1.154,37 e no valor hora-aula de R\$ 5,77, enquanto, de acordo com os cálculos do sindicato, teria um aumento em sua remuneração líquida de R\$ 773,47 e no valor hora-aula de apenas R\$ 0,71. Vejamos outro caso:

**Tabela 11:** Situação de um(a) diretor(a) de escola com 3 anos de tempo de serviço e jornada integral de trabalho, com a adesão à nova carreira, de acordo com o simulador da Seduc

SEM ADESÃO							
Cargo	Jornada	Faixa	Nível	Salário Base	Adicional tempo de serviço	Remuneração Bruta	Valor Hora-aula
6200 – Diretor de Escola	40 horas (integral)	1	I	R\$ 4.517,79	R\$ 225,88	R\$ 4.743,67	R\$ 22,59
COM ADESÃO							
Cargo	Jornada	Referência	Subsídio	Vantagem	Remuneração Bruta	Valor Hora-aula	
5772 – Diretor Escolar	40 horas (integral)	L1	R\$ 6.000,00	N/A	R\$ 6.000,00	R\$ 30,00	

Fonte: Elaborada pelas autoras com base em simulações realizadas no sistema interno da Seduc e enviadas por profissionais da educação.

**Tabela 12:** Situação da(o) mesma(o) diretor(a) de escola (com 3 anos de tempo de serviço e jornada integral de trabalho), de acordo com os cálculos da Apeoesp.

SEM ADESÃO											
Cargo	Jornada	Faixa	Nível	Vencimento	Previdência	IAMSP E	IRPF	Soma dos descontos	Valor líquido	Horas trabalhadas	Valor hora-aula
6200 – Diretor de Escola	40 horas (integral)	1	I	R\$ 4.743,67	R\$ 582,52	R\$ 94,87	R\$ 300,13	R\$ 977,52	R\$ 3.766,15	166,67	R\$ 22,60
COM ADESÃO											
Cargo	Jornada	Referência	Subsídio	Previdência	IAMSP E	IRPF	Soma dos descontos	Valor líquido	Horas trabalhadas	Valor hora-aula	
5772 – Diretor Escolar	40 horas (integral)	L1	R\$ 5.000,00	R\$ 618,41	R\$ 100,00	R\$ 349,73	R\$ 1.068,13	R\$ 3.931,87	200	R\$ 19,66	

Fonte: Elaborada pelas autoras com base em simulações realizadas com a calculadora da Apeoesp.

Mais uma vez observa-se que, de acordo com o simulador da Seduc, haveria um aumento da remuneração bruta dessa(e) diretor(a) de R\$ 1.256,33 e no valor hora-aula de R\$ 7,41, enquanto, de acordo com os cálculos da Apeoesp, o aumento de sua remuneração líquida seria de R\$ 165,72 e no valor hora-aula teria uma redução de R\$ 2,94.

O caso a seguir é mais emblemático, pois indica que a mudança para a nova carreira pode representar até mesmo redução na remuneração líquida:

**Tabela 13:** Situação de um(a) supervisor(a) de ensino com 30 anos de tempo de serviço e jornada integral de trabalho, com a adesão à nova carreira, de acordo com o simulador da Seduc:

SEM ADESÃO											
Cargo	Jornada	Faixa	Nível	Salário Base	GRAT .REPR .INCO RP.LC 813/96	Adicional tempo de serviço	ATS S/GRAT .REPRE SENTA CAO INCOR P.	Sexta-Parte	SEXTA-PARTE S/GRAT .REPR.I NCORP.	Remuneração Bruta	Valor Hora-aula
6444 – Supervisor de Ensino	40 horas (integral)	3	VIII	R\$ 7.736,97	R\$ 398,47	R\$ 1.934,24	R\$ 99,61	R\$ 1.511,86	R\$ 83,01	R\$ 11.864,16	R\$ 38,68
COM ADESÃO											
Cargo	Jornada	Referência	Subsídio	Vantagem					Remuneração Bruta	Valor Hora-aula	
5773 – Supervisor Educacional	40 horas (integral)	L11	R\$ 11.720,00	R\$ 144,16					R\$ 11.864,16	R\$ 58,60	

Fonte: Elaborada pelas autoras com base em simulações realizadas no sistema interno da Seduc e enviadas por profissionais da educação.

**Tabela 14:** Situação da(o) mesma(o) supervisor(a) (com 30 anos de tempo de serviço e jornada integral de trabalho), de acordo com os cálculos da Apeoesp

SEM ADESÃO											
Cargo	Jornada	Faixa	Nível	Vencimento	Previdência	IAMSPE	IRPF	Soma dos descontos	Valor líquido	Horas trabalhadas	Valor hora-aula
6444 - Supervisor de Ensino	40 horas (integral)	3	VIII	R\$ 11.681,15	R\$ 1.645,64	R\$ 233,62	R\$ 1.890,40	R\$ 3.769,67	R\$ 7.911,48	166,67	R\$ 47,47
COM ADESÃO											
Cargo	Jornada	Referência	Subsídio	Previdência	IAMSPE	IRPF	Soma dos descontos	Valor líquido	Horas trabalhadas	Valor hora-aula	
5773 - Supervisor Educacional	40 horas (integral)	L11	R\$ 11.600,00	R\$ 1.632,66	R\$ 232,00	R\$ 1.871,66	R\$ 3.736,32	R\$ 7.863,68	200	R\$ 39,32	

Fonte: Elaborada pelas autoras com base em simulações realizadas com a calculadora da Apeoesp.

Neste caso, de acordo com o simulador da Seduc, com a migração para a nova carreira, a(o) supervisor(a) teria a manutenção do valor de sua remuneração bruta de R\$ 11.864,16 e um aumento no valor hora-aula de R\$ 19,92, enquanto pelos cálculos do sindicato constata-se que ao mudar para a nova carreira ela(e) teria uma redução na sua remuneração líquida de R\$47,80 e no valor hora-aula de R\$ 8,15.

De acordo com a LC 1.374/2022 e a Resolução Seduc n. 55, de 29/06/2022, a(o) professor(a) terá duas opções de jornadas: Jornada Ampliada de Trabalho Docente com 32 horas-aulas de interação com os estudantes, 7 horas-aulas de Caráter Formativo e 14 horas-aulas de Atividades Pedagógicas Diversificadas (APD); Jornada Completa de Trabalho Docente com 20 horas-aulas de interação com os estudantes, 5 horas-aulas de Caráter Formativo e 8 horas-aulas de APD, todas cumpridas na escola. Estas formas de composição da carga horária docente diferem da atual carreira que permite ao(à) professor(a) cumprir parte das horas-aulas que não são de interação com as(os) estudantes em local de livre escolha, o que tem sido importante, porque nem sempre a escola tem espaço físico e material (computador com acesso à internet, por exemplo) para toda(o)s a(o)s docentes prepararem suas aulas. Ao optar pela nova carreira é importante estar atenta(o) a esta diferença, visto que toda a jornada será cumprida na escola em condições nem sempre adequadas para o preparo de aulas, a correção de atividades da(o)s estudantes etc., ou seja, aquelas atividades inerentes ao trabalho docente que normalmente a(o) professor(a) pode realizar em sua casa, principalmente quando os espaços físicos e os equipamentos pedagógicos disponíveis na escola não são adequados ou suficientes ao conjunto da(o)s docentes.

Outro elemento a ser destacado é que, apesar de ainda depender de regulamentação específica, a movimentação na nova carreira passará a ser mais controlada pela Seduc com maior ênfase no desempenho. A chamada “evolução” na carreira poderá se dar por desempenho ou por desenvolvimento, sendo que a primeira deverá ser necessariamente por desempenho na rede e a “evolução por desenvolvimento” prevê o reconhecimento de “competências do docente” ao participar de formações, de cursos ou por meio da produção científica ou “desenvolvimento de habilidades relacionadas à prática profissional”. Ambas as formas de evolução ainda não tiveram seus critérios e formas de funcionamento explicitadas, restando muitas dúvidas: como será a avaliação de desempenho? De que forma será realizada? Quais serão os critérios? Será pautada em quais informações ou dados? Como serão analisadas as habilidades desenvolvidas por um(a) profissional a partir da realização de um curso? Quem definirá o que pode ou não ser considerado para evolução?

Outro problema que a nova carreira traz é o estabelecimento de um valor para a dedicação exclusiva às(aos) profissionais que trabalham em escolas do Programa Ensino Integral (PEI), contrastando com a Lei complementar 1.164/2012, que instituiu uma gratificação correspondente a 75% do valor do vencimento da faixa e nível em que a(o) profissional estiver enquadrada(o), revogada pela Lei da nova carreira que estabelece a gratificação por meio de valores fixos, trazendo perdas, especialmente às(aos) profissionais



com mais tempo de magistério. Vale destacar ainda que esse elemento da lei foi aplicado de forma compulsória para toda(o)s a(o)s profissionais da educação paulista, independentemente de terem optado ou não pela nova carreira.

Apesar de o governo do estado de São Paulo anunciar pública e amplamente que passará a pagar salários iniciais de 5 ou 7 mil reais (para quem estiver no Programa de Ensino Integral), a(o)s professora(e)s parecem não convencida(o)s de que a mudança de carreira será compensatória. Os dados a seguir evidenciam o baixo número de profissionais que optaram por migrar para a nova carreira até outubro de 2022.

**Tabela 15.** Profissionais que aderiram à nova carreira até outubro de 2022

CARGO	Total
DIRETOR(A) ESCOLAR	185
PROFESSOR(A) DE ENSINO FUNDAMENTAL E MEDIO	98.779
PROFESSOR(A) EDUCAÇÃO BASICA I	293
SUPERVISOR(A) EDUCACIONAL	41

Fonte: Elaborada pelas autoras, a partir dos dados coletados no Portal Dados Abertos – BASE SERVIDORES ATIVOS 1022 (disponível em: <https://dados.educacao.sp.gov.br/dataset/servidores-ativos-por-unidade/resource/d864e411-7286-4b20-bf14-b17fcd7aaf>)

Embora possa parecer que 98.779 professora(e)s represente um número alto de adesões, quando subtraímos deste quantitativo aquela(e)s que não são efetiva(o)s, a(o)s professora(e)s da Categoria O que não fizeram opção pela nova carreira, mas recebem os subsídios previstos para ela de forma compulsória e que totalizam 96.767, verificamos que o número de professora(e)s que de fato optou por migrar para a nova carreira (categoria A e F) é muito pequeno.

**Tabela 16.** Professora(e)s de ensino fundamental e de ensino médio que aderiram à nova carreira até outubro de 2022 – por categoria

CATEGORIA	
<b>A</b>	1842
<b>F</b>	170
<b>O</b>	96767
<b>Total</b>	98779

Fonte: Elaborada pelas autoras, a partir dos dados coletados no Portal Dados Abertos da Educação – BASE SERVIDORES ATIVOS 1022 (disponível em: <https://dados.educacao.sp.gov.br/dataset/servidores-ativos-por-unidade/resource/d864e411-7286-4b20-bf14-b17fcd7aaf>)

Ao observar que quanto maior o tempo de atuação na rede é menor a adesão à nova carreira, também confirmamos a pouca atratividade para a(o)s professora(e)s que já atuam na Seduc há mais tempo.

**Tabela 17.** Professora(e)s de ensino fundamental e de ensino médio que aderiram à nova carreira até outubro de 2022 – por tempo de serviço e categoria.

		Categoria			Total
		A	F	O	
Anos de trabalho	0 a 5 anos	545	0	96767	<b>97312</b>
	6 a 10 anos	1042	0	0	<b>1042</b>
	11 a 15 anos	158	109	0	<b>267</b>
	16 a 20 anos	83	54	0	<b>137</b>
	21 a 25 anos	14	5	0	<b>19</b>
	26 a 30 anos	0	2	0	<b>2</b>
Total		1842	170	96767	<b>98779</b>

Fonte: Elaborada pelas autoras, a partir dos dados coletados no Portal Dados Abertos da Educação – BASE SERVIDORES ATIVOS 1022 (disponível em: <https://dados.educacao.sp.gov.br/dataset/servidores-ativos-por-unidade/resource/d864e411-7286-4b20-bf14-b17fcdbf7aaf>)

A tabela seguinte destaca a(o)s profissionais da educação que optaram pela nova carreira por cargo e tempo de serviço e confirma o dado anterior de que a adesão à nova carreira ocorre predominantemente entre a(o)s profissionais com menos tempo na rede.

**Tabela 18.** Profissionais que aderiram à nova carreira até outubro de 2022 – por tempo de serviço e cargo

		CARGO				Total
		DIRETOR(A) ESCOLAR	PROFESSOR(A) DE ENSINO FUNDAMENTAL E MEDIO	PROFESSOR(A) EDUCAÇÃO BÁSICA I	SUPERVISOR(A) EDUCACIONAL	
Anos de trabalho	0 a 5 anos	181	97312	123	40	97656
	6 a 10 anos	0	1042	47	0	1089
	11 a 15 anos	0	267	100	1	368
	16 a 20 anos	3	137	20	0	160
	21 a 25 anos	0	19	2	0	21
	26 a 30 anos	0	2	1	0	3
	mais de 31 anos	1	0	0	0	1
Total		185	98779	293	41	99298

Fonte: Elaborada pelas autoras, a partir dos dados coletados no Portal Dados Abertos da Educação – BASE SERVIDORES ATIVOS 1022 (disponível em: <https://dados.educacao.sp.gov.br/dataset/servidores-ativos-por-unidade/resource/d864e411-7286-4b20-bf14-b17fcdbf7aaf>)

De forma complementar, a tabela seguinte mostra que o número de profissionais que não aderiu à nova carreira é maior em todos os cargos analisados:

**Tabela 19.** Profissionais que não aderiram à nova carreira até outubro de 2022 – por tempo de serviço e cargo

		CARGO				Total
		DIRETOR(A) DE ESCOLA	PROFESSOR(A) EDUCACAO BASICA I	PROFESSOR(A) EDUCACAO BASICA II	SUPERVISOR(A) DE ENSINO	
Anos de trabalho	0 a 5 anos	1286	4513	10517	236	16552
	6 a 10 anos	0	2601	29737	118	32456
	11 a 15 anos	228	6285	18907	329	25749
	16 a 20 anos	973	2969	26816	261	31019
	21 a 25 anos	88	181	13446	0	13715
	26 a 30 anos	5	1499	1149	20	2673
	mais de 31 anos	62	97	348	5	512
Total		2642	18145	100920	969	122676

Fonte: Elaborada pelas autoras, a partir dos dados coletados no Portal Dados Abertos da Educação – BASE SERVIDORES ATIVOS 1022 (disponível em: <https://dados.educacao.sp.gov.br/dataset/servidores-ativos-por-unidade/resource/d864e411-7286-4b20-bf14-b17fcd7aaf>)

### Por uma carreira que valorize o magistério paulista

Diante do exposto, a valorização do magistério articulada à melhoria da qualidade da educação escolar requer uma carreira que considere elementos fundamentais numa área cujas especificidades desabonam o uso da visão gerencialista para, pretensamente, solucionar os críticos problemas educacionais.

Uma carreira atrativa requer remuneração inicial condizente com a importância social da profissão e sua formação em comparabilidade com outras profissões, conforme previsto no PNE 2014-2024. De acordo com o relatório do 3º ciclo de monitoramento das metas do PNE, em 2019, a média salarial da(o)s professora(s) paulistas correspondia a 67,4% da média salarial de profissionais com formação equivalente, R\$ 3.572,66 e R\$ 5.304,32. Em 2023, a Apeoesp divulga, com base em dados do IBGE (PNAD Contínua), que a média salarial de profissionais com formação em nível superior é de R\$ 5.922,49. Sendo assim, o vencimento inicial da carreira deveria ser equivalente a esse valor.

Vencimentos iniciais compatíveis com os salários de outras profissões com exigência de formação no ensino superior é recurso fundamental para atrair e reter professores na rede, posto que grande parte dos pedidos de exoneração costumam se dar no início da carreira (PAGANI, FERNANDES, BARBOSA, 2023).

A ideia de um vencimento inicial similar à média salarial dos demais profissionais com formação equivalente (Meta 17 do PNE) para a jornada de 40 horas semanais, respeitando a Lei do Piso, e pelo menos  $\frac{1}{3}$  desta jornada destinada a atividades de apoio à docência, aplicada ao plano de carreira instituído pela Lei Complementar n. 836, de 1997, é um bom começo para valorizar o magistério. Porém isso só se constituirá numa real valorização se a movimentação for realizada com interstícios de dois anos, cumprindo-se os critérios de evolução funcional estabelecidos no plano de carreira, e conter um número de movimentos verticais e horizontais (faixas e níveis) compatíveis com o tempo necessário à aposentadoria, permitindo que toda(o)s a(o)s profissionais do magistério possam atingir o topo da carreira. Ter essa possibilidade real é fundamental para manter por longos anos o profissional na rede de ensino.

A amplitude entre o vencimento inicial e o final deve considerar uma valorização de 280% (o vencimento final deve ser 2,8 vezes maior que o inicial), de modo a contribuir e estimular um desenvolvimento profissional que contemple também benefícios remuneratórios na forma de salário.

A movimentação na carreira docente deve levar em conta, além da formação acadêmica, a necessária formação continuada inerente à área da educação, envolvendo não apenas as atividades promovidas pela Seduc, mas também aquelas promovidas por universidades e instituições educacionais equivalentes, com estabelecimento claro de pontuação na lei que institui o plano de carreira, de forma que a progressão não fique à mercê de resoluções e portarias publicadas a critério de sucessivas gestões administrativas.

A formação continuada deve considerar o conhecimento científico produzido nas universidades e institutos públicos de pesquisa e ser disponibilizada de forma ampla por meio de parcerias entre a Seduc e tais instituições, tendo como foco a interdisciplinaridade e a articulação entre teoria e prática.

Com base nesses referenciais, o governo paulista, com vistas à valorização do magistério e à melhoria da qualidade do ensino, naquilo que se vincula diretamente à condições e relações de trabalho, poderia propor uma carreira, cujos vencimentos correspondem ao exposto na tabela a seguir.

**Tabela 20.** Proposta de tabela de vencimentos de uma carreira voltada à valorização do magistério – valores em R\$

Faixa/Nível	1	2	3	4	5	6	7	8
I	6000,00	6420,00	6869,40	7350,26	7864,78	8415,31	9004,38	9634,69
II	6420,00	6869,40	7350,26	7864,78	8415,31	9004,38	9634,69	10309,12
III	6869,40	7350,26	7864,78	8415,31	9004,38	9634,69	10309,12	11030,76

<b>IV</b>	7350,26	7864,78	8415,31	9004,38	9634,69	10309,12	11030,76	11802,91
<b>V</b>	7864,78	8415,31	9004,38	9634,69	10309,12	11030,76	11802,91	12629,11
<b>VI</b>	8415,31	9004,38	9634,69	10309,12	11030,76	11802,91	12629,11	13513,15
<b>VII</b>	9004,38	9634,69	10309,12	11030,76	11802,91	12629,11	13513,15	14459,07
<b>VIII</b>	9634,69	10309,12	11030,76	11802,91	12629,11	13513,15	14459,07	15471,20

Fonte: Elaborada pelas autoras.

A movimentação nos níveis (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8) deve ocorrer por formação continuada e nas faixas (I, II, III, IV, V, VI, VII e VIII) por avaliação de desempenho. Os valores da tabela referem-se a professor(a) graduado(a) (licenciatura). A(o) professor(a) com pós-graduação *lato sensu* (especialização de no mínimo 360 horas), deve receber gratificação de 10%, a(o) professor(a) com título de mestrado deve receber 20% e de doutorado 30% sobre o vencimento base inicial, percentuais estes a serem incorporados para fins de aposentadoria.

Conforme Lei Complementar n. 836 de 1997, o magistério terá acrescido adicional de 5% em seu vencimento base a cada cinco anos de trabalho, referente a tempo de serviço denominado quinquênio e 20% ao completar 20 anos de magistério na respectiva rede de ensino, ambos incorporados à aposentadoria.

Para o exercício do cargo ou função de professor(a) coordenador(a), vice-diretor(a) de escola, diretor(a) de escola, e supervisor(a) de ensino será paga gratificação de 10%, 15%, 20% e 25% sobre o respectivo vencimento base, a ser incorporada quando da aposentadoria.

As gratificações referentes a cargos ou funções devem ser pagas com base num percentual do vencimento base da(o) profissional de forma a acompanhar os aumentos relativos à correção remuneratória, assim como a progressão na carreira.

A avaliação de desempenho da(o)s profissionais da educação deve se dar no âmbito de cada escola ou unidade administrativa (p. ex.: diretoria de ensino), com base em seus respectivos projetos político-pedagógicos, e apresentar teor científico, ou seja, deve levar em conta as condições efetivas colocadas – ou não – pelo sistema estadual de ensino à disposição dessa(e)s profissionais, pois elas fazem parte dos “insumos”, do conjunto de elementos essenciais para a promoção do pretendido ensino de qualidade.

Os referidos “insumos”, no caso das escolas, dizem respeito à existência de bibliotecas e laboratórios correspondentes às áreas de conhecimento e de informática, sendo que todos eles devem ser bem equipados e mantidos atualizados; de computadores em número suficiente para atender docentes, estudantes e servidora(e)s administrativa(o)s e operacionais; de acesso amplo à internet; de espaços físicos para exercícios coletivos e individuais; de locais adequados para a realização de atividades de formação continuada, de

reuniões pedagógicas e reuniões com a comunidade escolar, que contemplem análises diagnósticas do desempenho da(o)s estudantes no contexto ao qual estão submetida(o)s; de cumprimento efetivo do respectivo planejamento educacional escolar.

A avaliação externa às escolas e às unidades administrativas são importantes, mas as aferições delas decorrentes devem servir apenas para referenciar a manutenção ou a necessidade de mudança das políticas educacionais em vigor. Desconsiderar este aspecto significa ignorar a diferença entre causas e consequências e, por sua vez, implica valer-se de uma incompletude conceitual do que deve ser a avaliação

A adoção de uma carreira que contemple as proposições contidas nesta Nota Técnica, com uma tabela de vencimento que represente uma real valorização remuneratória, nos termos da legislação vigente, exige mais investimento na educação por parte do governo do Estado. Isso será possível se o governo paulista aplicar em educação os 30% previstos na Constituição Estadual de 05 de outubro de 1989, conforme “**Artigo 255** - O Estado aplicará, anualmente, na manutenção e no desenvolvimento do ensino público, no mínimo, trinta por cento da receita resultante de impostos, incluindo recursos provenientes de transferências” (SÃO PAULO, 1989).

Entretanto, apesar de no contexto da aprovação da Constituição Paulista a(o)s legisladora(e)s entenderem que para garantir o direito à educação com qualidade o Estado deve aplicar no mínimo 30% das receitas de impostos na Educação, os governos não têm cumprido esta determinação, conforme constatação a seguir.

São Paulo – Os sucessivos governos do PSDB que administraram o estado de São Paulo desde 2007 **deixaram de investir R\$ 71,9 bilhões na educação pública**. Segundo a Constituição do Estado de São Paulo, o governo deve aplicar, no mínimo, 30% da receita de impostos no ensino, mas a gestões tucanas de José Serra (2007-2010) e Geraldo Alckmin (2011-2017) gastaram sempre menos de 24% do total obrigatório. A verba que deveria ter sido gasta em educação foi aplicada no **pagamento de aposentadorias e pensões**, o que não é considerado investimento na área, já que os servidores não estão na ativa<sup>6</sup>.

O expediente de utilizar recursos de Manutenção e Desenvolvimento da Educação (MDE) para pagamento de servidora(e)s aposentada(o)s, num claro descumprimento do texto constitucional, limita os recursos da educação, especialmente os destinados ao pagamento da(o)s profissionais do magistério em pleno exercício da profissão de educar.

Assim, uma proposta efetiva de valorização do magistério paulista não pode ser feita sem a previsão de aumento de recursos a serem destinados à educação, conforme estabelece

---

<sup>6</sup> Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/educacao/governos-tucanos-em-sp-deixaram-de-aplicar-r-71-bilhoes-na-educacao/> Acesso 14 abr. 2023.

a Constituição estadual. A valorização do magistério paulista é tarefa urgente, que precisa ser enfrentada se quisermos sanar o problema da falta de professora(e)s que acomete as escolas há tempos e só vem aumentando. Afinal, não há qualquer proposta adequada de educação que se viabilize sem a presença de profissionais bem formada(o)s e bem remunerada(o)s – constatação esta de conhecimento pleno, tanto das administrações públicas como também da sociedade paulista. Assim, cabe questionar: o que impede que isto aconteça?

## Referências

ABREU, Diana Cristina. *Carreira e perfil do profissional do magistério na rede municipal de ensino de Curitiba: história e impacto da política brasileira de valorização do magistério*. 2008. 168 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2008.

ARELARO, Lisete Regina Gomes; JACOMINI, Márcia Aparecida; SOUZA, Nilson Alves de; SANTOS, Kátia Aparecida. Condições do trabalho docente: uma análise da carreira na rede municipal de ensino de São Paulo. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, v. 95, n. 239, p. 197-217, jan./abr. 2014.

BARBOSA, Andreza. *Os salários dos professores brasileiros: implicações para o trabalho docente*. Brasília: Liber Livro, 2011.

BARBOSA, Andreza; JACOMINI, Márcia Aparecida; FERNANDES, Maria José da Silva; SANTOS, João Batista Silva; NASCIMENTO, Ana Paula Santiago. Relações e condições de trabalho dos professores paulistas (1995-2018). *Cadernos de Pesquisa*, v.50, p.790 - 812, 2020.

BARBOSA, Andreza; JACOMINI, Márcia Aparecida; FERNANDES, Maria José da Silva; VENCO, Selma. Contratação, carreira, vencimento e jornada dos profissionais da educação estadual paulista (1995-2018). *Educação & Pesquisa*, v. 43, e245702, 2022.

BARBOSA, Andreza. Mudanças nos planos de carreira do magistério paulista e a desvalorização docente. *Educar em Revista*, Curitiba, v. 39, e87141, 2023.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 04 jul. 2022.

BRASIL. *Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm). Acesso em: 04 jul. 2022.

BRASIL. *Resolução do Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Básica n. 3, de 8 de outubro de 1997*. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=7050&Itemid=](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=7050&Itemid=). Acesso em: 23 nov. 2022.

BRASIL. *Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11738.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11738.htm). Acesso em: 04 jul. 2022.

BRASIL. *Resolução do Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Básica n. 2, de 28 de maio de 2009.* Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao\\_cne\\_ceb002\\_2009.pdf](http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf). Acesso em: 04 jul. 2022.

BRASIL. *Lei n. 13.005, de 25 de junho de 2014.* Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm). Acesso em: 04 jul. 2022.

BRASIL. *Lei n. 14.113, de 25 de dezembro de 2020.* Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L14113.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14113.htm). Acesso em: 04 jul. 2022.

BRASIL. Relatório do 3º Ciclo de Monitoramento das Metas do Plano Nacional de Educação. Brasília, DF, INEP/MEC, 2020.

FRANCHI, Eglê P. (Org.). *A causa dos professores*. Campinas: Papyrus, 1995.

GATTI, Bernardete A. *Formação de professores e carreira: problemas de movimento e renovação*. 2. ed. Campinas: Autores Associados, 2000.

GATTI, Bernardete Angelina; BARRETO, Elba Siqueira de Sá. *Professores do Brasil: impasses e desafios*. Brasília: UNESCO, 2009.

JACOMINI, Márcia Aparecida; PENNA, Marieta Gouvêa de Oliveira. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. *Pro-Posições*, v. 27, n. 2, p. 177-202, maio/ago. 2016.

MONLEVADE, João Antônio Cabral. *Valorização salarial dos professores: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores da educação básica pública*. 2000. 315 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

PAGANI, Gabriela; FERNANDES, Maria José da Silva; BARBOSA, Andreza. Quando os professores desistem: um estudo sobre a exoneração na rede pública estadual de ensino de São Paulo. *Pro-Posições*, Campinas, SP, v. 34, e20210055, 2023.

SÃO PAULO (Estado). *Lei Complementar n. 444, de 27 de dezembro de 1985*. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/norma/27099>. Acesso em: 04 jul. 2022.

SÃO PAULO (Estado). *Constituição Estadual de 05 de outubro de 1989*. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/constituicao/1989/compilacao-constituicao-0-05.10.1989.html>. Acesso em: 19 abr. 2023.

SÃO PAULO (Estado). *Lei Complementar n. 836, de 30 de dezembro de 1997*. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/norma/6190>. Acesso em: 04 jul. 2022.

SÃO PAULO (Estado). Lei complementar n. 1.164, de 04 de janeiro de 2012. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2012/lei.complementar-1164-04.01.2012.html> Acesso em: 26 fev. 2023.



SÃO PAULO (Estado). *Lei Complementar n. 1.374, de 30 de março de 2022*. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/norma/202860>. Acesso em: 04 jul. 2022.