





Carreira e valorização profissional nas redes de ensino municipal e estadual de São Paulo

Career and professional valuation in the municipal and state education systems of São Paulo

Carrera y valorización profesional en las redes de enseñanza municipal y estatal de São Paulo

Thiago Moreira Melo Silva¹  ; Vanessa Santana dos Santos²  ; Márcia Aparecida Jacomini³ 

RESUMO

Os (as) profissionais do magistério dos sistemas públicos do estado e da cidade de São Paulo contam com legislações que regulamentam as relações de trabalho e suas carreiras. Neste sentido, o presente artigo investigou como as carreiras em ambas as redes têm apresentado medidas para a efetiva melhoria das condições de trabalho e valorização docente. Para tal, foram analisados os respectivos estatutos e planos de carreira. As análises encontram-se apoiadas em pesquisa documental, com foco na legislação nacional, estadual e municipal sobre relações e condições de trabalho do magistério, e bibliográfica, especialmente aquela que vem discutindo essa temática. Constatou-se que apesar da rede estadual apresentar uma carreira com mais referências a serem alcançadas quando comparada à rede municipal, os (as) docentes estaduais, devido a uma série de entraves demonstrados ao longo do artigo, se movimentam bem menos na carreira, não ultrapassando pouco mais do que as duas primeiras referências, ao contrário dos (as) docentes municipais, que se encontram melhor distribuídos (as) nas diversas referências de sua carreira e apresentam também vencimento base superior ao estadual.

Palavras-chave: Plano de Carreira; Valorização Docente; Trabalho Docente; Rede Estadual Paulista de Ensino; Rede Municipal de Ensino de São Paulo.

ABSTRACT

The teaching professionals in the public systems of the state and the city of São Paulo have legislation that regulate labor relations and their careers. In this way, the present article investigated how the careers in both systems have presented methods for the effective improvement of working conditions and the valorization of teachers. To this end, the respective bylaws and career plans were analyzed. The analyses are supported by documentary research, focusing on national, state, and municipal legislation regarding labor relations and working conditions for teachers, and on bibliography, in special those that have been discussing this theme. It was observed that although the state network presents a career with many more levels to be reached when compared to the municipal network, state teachers, due to a series of restraints demonstrated throughout the article, progress much less in the career, not going beyond the first two levels, in contrast to municipal teachers, who are better distributed in the several levels of their career and also present a basic salary higher than the state one.

Keywords: *career plan; Recognition of the value of teacher; Teachers' labor; São Paulo State Education Network; Municipal Education Network of São Paulo.*

¹ Doutorando e Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), Guarulhos/SP - Brasil. E-mail: thiago.mms02@gmail.com

² Doutoranda e Mestre em Educação pela Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), Licenciada em Pedagogia e Docente do Departamento de Ciências Humanas do Colégio de Aplicação João XXIII da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), Juiz de Fora/MG - Brasil. E-mail: vanessamimabb@gmail.com

³ Doutora em Educação e Docente do Departamento de Educação da Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), Guarulhos/SP - Brasil. E-mail: jacominimarcia@gmail.com

RESUMEN

Los (las) profesionales del magisterio de los sistemas públicos del estado y de la ciudad de São Paulo cuentan con legislaciones que reglamentan las relaciones de trabajo y sus carreras. En este sentido, el presente artículo ha investigado como las carreras en ambas redes han presentado medidas para la efectiva mejoría de las condiciones de trabajo y valorización docente. Para esto, han sido analizados los respectivos estatutos y planes de carrera. El análisis se encuentra apoyado en pesquisa documental, con enfoque en la legislación nacional, estatal y municipal sobre relaciones y condiciones de trabajo del magisterio; y bibliográfica, especialmente aquella que se discutió esa temática. Se ha constatado que pese la red estatal presentar una carrera con más referencias a alcanzarse cuando comparada a la red municipal, los (las) docentes estatales, debido a una serie de obstáculos demostrados al largo de este artículo, se mueven mucho menos en la carrera, no ultrapasando poco más que las dos primeras referencias, al contrario de los (las) docentes municipales, que se encuentran mucho más distribuidos (as) en las diversas referencias de su carrera y presentan también remuneración base superior al estatal.

Palabras clave: Plan de Carrera. Valorización Docente; Trabajo Docente; Red de Educación del Estado de São Paulo; Red Municipal de Educación de São Paulo.

1. INTRODUÇÃO

A luta pela valorização docente tem acompanhado, em certo sentido, a própria organização dos sistemas de ensino em nosso país, indicando que o reconhecimento da profissão por parte da sociedade e do Estado quase nunca se expressou numa real valorização em termos remuneratórios e das demais condições de trabalho.

O aparato legal mais recente sobre a profissão do magistério incorporou reivindicações históricas desses profissionais, mas ainda de forma parcial, e nem sempre os entes federados implementaram, nos respectivos sistemas de ensino, o prescrito na legislação nacional, contribuindo assim para a manutenção de relações e condições de trabalho precárias.

A Constituição Federal de 1988 (CF/88) é um marco legislativo importante no estabelecimento de princípios orientadores à legislação infraconstitucional para assegurar relações e condições de trabalho condignas aos profissionais da educação. No artigo 206, inciso V, consta que o ensino terá, dentre outros princípios, 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"⁴ (BRASIL, 1988). A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), Lei n.º 9394/96, reforça esse princípio estabelecendo no Art. 67 que:

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, 1996).

As Leis n.º 9.424/1996 e n.º 11.494/2007 (BRASIL, 1996 e 2007a), que regulamentaram respectivamente o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef) e o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), além de estabelecerem que o mínimo de 60%

⁴ Redação dada pela Emenda Constitucional n.º 19 de 04 de junho de 1998.

do valor dos respectivos fundos estaduais de natureza contábil deveriam ser destinados ao pagamento, no primeiro caso, dos profissionais do magistério em efetivo exercício de suas atividades no ensino fundamental público e, no segundo, aos profissionais do magistério da educação básica em efetivo exercício na rede pública, orientou estados, municípios e o Distrito Federal a elaborarem ou reformularem os planos de carreira destes profissionais em consonância com a legislação em vigor. Essas legislações são importantes, porque, no final dos anos de 1990, a maioria dos municípios e alguns estados não contava com marco regulatório para o magistério público, conforme estudo de Gatti e Barretto (2009). Mais recentemente, a Lei n.º 14.113/2020 (BRASIL, 2020d), que regulamentou o Fundeb permanente, estabeleceu o mínimo de 70% do Fundo para pagamento dos profissionais da educação.

A valorização do magistério também foi tratada no Plano Nacional de Educação (PNE) (2001-2010), Lei n.º 10.172/2001, que tinha entre seus objetivos e metas: plano de carreira, piso salarial, jornada em tempo integral e cumprimento em um único estabelecimento do ensino (BRASIL, 2001). Novamente, a necessidade de os entes federados assegurarem planos de carreira foi reiterada na Meta 18 do PNE (2014-2024), Lei n.º 13.005/2014 (BRASIL, 2014), indicando que, passadas mais de duas décadas da CF/88, ainda persistiam sistemas públicos de ensino sem planos de carreira aos profissionais do magistério. Em relação à remuneração, este PNE estabeleceu, na Meta 17, a equiparação da média salarial dos profissionais do magistério ao rendimento médio dos demais profissionais com formação equivalente, visto que o valor do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), instituído pela Lei n.º 11.738/2008 (BRASIL, 2008), malgrado sua importância não representava uma efetiva valorização do magistério no que se refere à questão salarial.

Na esteira das legislações, de acordo com o Relatório do 3º Ciclo de Monitoramento das Metas do Plano Nacional de Educação, todos os estados da federação e 95,7% dos municípios tinham plano de carreira para o magistério público em 2019 (BRASIL, 2020c), indicando avanços importantes no marco regulatório das relações e condições de trabalho destes profissionais. Não obstante a existência de planos de carreira ser indicador de alguma valorização do magistério, é importante conhecer as respectivas leis para saber em que medida estão em concordância com a legislação federal e se avançam positivamente além dela.

Os profissionais do magistério dos sistemas públicos, ou redes de ensino como são comumente denominadas, do estado e da cidade de São Paulo, contam com legislações que regulamentam as relações de trabalho do magistério anteriores à CF/88. No caso da rede estadual também o Estatuto do Magistério é anterior, 1985, e na rede municipal o Estatuto do Magistério é de 1992. Tomando como referência os respectivos estatutos e planos de carreira neles contidos, busca-se, neste artigo, analisar as mudanças ocorridas em relação aos seguintes aspectos das relações de trabalho: movimentação na carreira, vencimento base e respectiva dispersão.

É válido ressaltar que o Estatuto diz respeito às “normas que regulamentam a relação funcional dos servidores com a administração pública, e dispõe, por exemplo, sobre investidura, exercício, direitos, vantagens, deveres e responsabilidades” e o plano de carreira, por sua vez, regula a movimentação dos integrantes de uma determinada carreira no que se refere à progressão funcional e à evolução remuneratória (DUTRA JUNIOR et al., 2000, p. 36).

Em acordo ao direito constitucional de acúmulo de dois cargos públicos aos profissionais do magistério, é frequente encontrar professores (as) que moram na cidade ou na região metropolitana de São Paulo e trabalham nas duas redes de ensino, municipal e estadual. Em virtude disso, os (as)

professores (as) comparam principalmente a progressão na carreira e a remuneração nas duas redes e concluem que elas são melhores na rede municipal de ensino de São Paulo. Dessa forma, neste artigo buscar-se-á verificar se essa percepção/constatação dos (as) professores (as) se confirma. Para tal, serão analisados os respectivos estatutos e planos de carreira para responder à seguinte questão de pesquisa: a carreira do magistério da rede municipal de ensino de São Paulo garante relações de trabalho mais adequadas no que se refere à progressão na carreira e ao vencimento base? As análises encontram-se apoiadas em pesquisa documental, com foco na legislação nacional, estadual e municipal de São Paulo sobre relações e condições de trabalho do magistério, e bibliográfica, especialmente aquela que vem discutindo a temática do trabalho docente (LAKATOS; MARCONI, 2001; CELLARD, 2008).

No tocante às relações e condições de trabalho do magistério é importante ressaltar que nem sempre o entendimento de melhores condições de trabalho e de valorização da carreira na perspectiva dos governos federal, estadual, municipal, ou ainda, de Organizações Internacionais⁵, converge com o reivindicado pelo magistério e seus sindicatos. Segundo Evangelista e Shiroma (2007), em meio à adesão de muitos governantes à agenda neoliberal, tem sido uma tendência nas políticas destinadas à valorização docente “[...] oferecer gratificações por desempenho, introduzindo um sistema de salários diferentes segundo a produtividade de cada professor, produtividade essa baseada nos escores alcançados em termos de rendimento do alunado” (EVANGELISTA; SHIROMA, 2007, p. 539). Ainda conforme as autoras:

São vários os documentos que insistem na redução do custo-professor, inclusive hierarquizando iniciativas e medidas que poderiam melhorar a qualidade do ensino na perspectiva das agências internacionais. O salário do professor é apontado como não tendo repercussão significativa na melhora da aprendizagem, portanto não precisaria ser priorizado nas reformas, pelo contrário, sua redução foi cogitada, embora tenha sido reconhecido que haveria forte resistência a medidas dessa natureza. (EVANGELISTA; SHIROMA, 2007, p. 538).

No contexto de alinhamento das políticas públicas ao ideário neoliberal, verifica-se que, ao mesmo tempo em que ocorre uma grande responsabilização dos (as) professores (as) pela qualidade do ensino, resultando em maiores demandas colocadas em relação ao seu trabalho nas escolas, existe uma acentuação na desvalorização social da docência. Frente a esse processo, o debate em torno da necessidade de se valorizar o estatuto socioprofissional do magistério, por meio de melhores condições de trabalho, considerando a existência de planos de carreira que garantam vencimento inicial atrativo aos jovens, como forma de incentivá-los a escolher o magistério como profissão, progressão que estimule a permanência na carreira, tendo em vista o aumento do vencimento base, jornada de trabalho que contemple tanto as atividades de interação com os estudantes quanto aquelas de apoio à docência, tem enfrentado um discurso que ressignifica o sentido de valorização profissional apontando para flexibilização das formas de contrato e de pagamento baseado em mérito, decorrente quase sempre no desempenho dos estudantes em testes padronizados em larga escala (NOVAES; SILVA, 2020).

Fazem parte desse movimento os questionamentos à carreira docente baseada na estabilidade garantida pela efetivação no serviço público e na progressão por tempo de serviço, elementos que, segundo os críticos favorecem um processo de acomodação desses profissionais e não valoriza os

⁵ Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco), Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e o Banco Mundial (BM).

mais esforçados e que apresentam melhor desempenho, tampouco estimula os (as) professores (as) a melhorarem o desempenho profissional, conforme registrado por Morduchowicz (2003).

Sem embargo, essa forma de conceber o trabalho docente tem sido criticada por desconsiderá-lo como atividade de caráter eminentemente coletivo, em que a qualidade do processo educativo não se define pela boa atuação de um ou outro profissional, mas pelo desempenho do conjunto (ARELARO et al., 2014). Portanto, não se trata de premiar os (as) professores (as) que se destacam, mas de ter políticas que conduzam o conjunto para que as práticas pedagógicas contribuam para a aprendizagem, sendo as condições de trabalho, elemento fundamental para isso (BARBOSA, 2011).

Com o propósito de somar às investigações que têm se debruçado a analisar a valorização docente a partir das relações e das condições de trabalho expressas nos estatutos e planos de carreira, apresenta-se nova contribuição, com base numa análise comparativa dos planos de carreira das redes municipal e estadual de São Paulo.

O texto é composto por esta introdução, pela seção de análise da movimentação na carreira, do vencimento base e respectiva dispersão, que busca indicar se, e em que medida, ela incentiva a permanência na carreira, seja pelo valor do vencimento base inicial ou pelos ganhos provenientes da progressão. Nas considerações finais, são sistematizados os pontos convergentes e divergentes das carreiras do município e do estado de São Paulo, os aspectos que estão em acordo e desacordo com a legislação federal e são indicados elementos que caracterizam a carreira do magistério municipal como mais atrativa que a do magistério estadual.

2. MOVIMENTAÇÃO NA CARREIRA E VENCIMENTO BASE DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL E ESTADUAL DE SÃO PAULO

Os primeiros planos de carreira do magistério das redes públicas estaduais no Brasil foram criados em 1974 e 1985, no Rio Grande do Sul e em São Paulo, respectivamente, conforme apontam Trein e Gil (2015). Nesse sentido, as redes estaduais gaúcha e paulista apresentam-se como pioneiras nesse processo.

No caso do estado de São Paulo, a aprovação do Estatuto do Magistério Paulista ocorreu por meio da Lei Complementar (LC) n.º 444/1985, que legislou sobre a definição da forma de ingresso na carreira, o valor do vencimento base e da remuneração, a atribuição dos cargos, o tempo da jornada de trabalho, a progressão funcional, afastamentos, dentre outros. Entretanto, passados pouco mais de 10 anos da aprovação da LC n.º 444/85, que ainda estava em consolidação, o governo estadual⁶, por meio da LC n.º 836/1997⁷, "instituiu o plano de carreira, vencimentos e salários para os integrantes do quadro do magistério" que, dentre outros pontos, redefiniu as jornadas de trabalho docente, bem como reduziu as possibilidades de progressão na carreira, antes pautada em mais de 40 referências/graus, cuja ascendência se dava pela combinação de tempo de serviço, assiduidade e

⁶ Governador Mário Covas, vice-governador Geraldo Alckmin, ambos do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB) e secretária de educação Teresa Roserley Neubauer da Silva.

⁷ Não se desconsidera que na rede estadual diversas foram as leis complementares e Decretos, dentre outros documentos que, de alguma forma, repercutiram sobre a carreira do magistério. Todavia, o presente texto se deterá principalmente nas leis n.º 444/85, n.º 836/97, n.º 1.097/09 e n.º 1.143/11, por entender que são as que trouxeram alterações mais significativas ao PCCR. Cabe ressaltar ainda que serão tratados apenas aspectos da carreira referentes aos professores, e não de todos os integrantes do quadro do magistério.

aquisição de títulos acadêmicos, para somente cinco níveis⁸, que consideravam apenas títulos como fator de movimentação na carreira (APEOESP, 2012).

O primeiro Estatuto do Magistério Municipal de São Paulo foi instituído pela Lei n.º 11.229, de 26 de junho de 1992, na gestão da prefeita Luiza Erundina (1989-1992). O vencimento base passou a ser fixado, anualmente, por negociação coletiva, com a aprovação da Câmara Municipal de São Paulo (SÃO PAULO, 1992).

Na gestão de Paulo Maluf (1993-1996), a Lei n.º 11.434/1993 alterou a organização dos quadros dos trabalhadores da educação, indicou novas escalas de vencimentos e foram criadas as jornadas de trabalho excedente (SÃO PAULO, 1993a). Alguns anos depois, a configuração da carreira do magistério municipal para a classe dos (as) docentes foi transformada com a Lei n.º 14.660 de 26 de dezembro 2007, que reorganizou o quadro e a carreira de profissionais de educação e consolidou o Estatuto dos Profissionais da Educação Municipal, ainda em vigor.

No que se refere à carreira na rede estadual de ensino, a LC n.º 1.097/2009 aprovada durante o governo de José Serra, alterou a LC n.º 836/1997 inserindo as faixas para a progressão funcional, estabelecendo, assim, um sistema de movimentação na carreira que, além dos títulos, passou a utilizar avaliação de mérito⁹ para os integrantes do magistério como forma de "valorização da carreira". Tal medida foi apresentada pelo governo como uma ampliação nas possibilidades de progressão funcional e respectivas escalas de vencimento base, medida que visava tornar a carreira mais atrativa (SÃO PAULO, 2009a). Dessa forma, além da evolução funcional horizontal entre os níveis I e V, estabeleceu-se a movimentação vertical "por mérito", correspondente às faixas 1 a 5, criando assim uma matriz 5x5 de 25 referências na tabela de vencimento, que expressa a movimentação na carreira.

Entretanto, era necessária para a promoção entre as faixas¹⁰ a realização pelo docente de uma prova aplicada pela Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC-SP), que consistia, segundo a descrição da secretaria, em um "[...] 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, 2009a, p. 1).

Embora a LC n.º 1.097/2009 tenha sido apresentada pela SEDUC-SP como uma melhoria ao Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) da rede estadual, ela continha muitas limitações que foram revogadas, posteriormente, e outras que seguiram vigorando, como a movimentação horizontal na carreira apenas por títulos, sem considerar também o tempo de exercício no cargo como fator de pontuação para a movimentação na carreira, conforme a LC n.º 836/1997. Um segundo ponto diz respeito ao fato de restringir a movimentação vertical a uma avaliação aplicada pela SEDUC-SP, que contemplava com a promoção no máximo "[...] até 20% (vinte por cento) do contingente total de integrantes de cada uma das faixas das classes de docentes, suporte pedagógico e suporte pedagógico em extinção, existente na data da abertura de cada processo de promoção" (SÃO PAULO,

⁸ Sobre a nova forma de mobilidade na carreira, ver anexo V, "Escalas de vencimentos - Classes docentes", tabelas I e II do texto da LC n.º 836/97.

⁹ Prova anualmente realizada pela SEDUC-SP para os (as) docentes que cumprem os requisitos necessários naquele ano para mudança de faixa, ou seja, movimentação vertical na carreira.

¹⁰ Para informações mais detalhadas sobre as regras, periodicidade do processo de promoção pelo mérito, ver: LC 1.097/09 e suas atualizações a partir de 2011 com a LC 1.143/11.

2009a, p. 1). Apesar de esse ponto ter sido revogado em 2011, ele repercutiu negativamente sobre a movimentação na carreira para parte dos (as) docentes.

Em 2011, entrou em vigência a LC n.º 1.143/2011, que, além de apresentar a reclassificação de vencimento base dos integrantes do Quadro do Magistério, reestruturou a tabela de evolução funcional da carreira ao expandir de cinco para oito os níveis e faixas, passando o PCCR a dispor de uma matriz 8x8 composta de 64 referências. Outra modificação que o texto apresentou foi em relação à diminuição dos valores pagos aos profissionais que mudassem de faixa, saindo de 25% sobre o vencimento base para 10,5%.

Na ocasião do anúncio feito pelo governo Alckmin acerca da nova tabela de referências para movimentação e de um aumento escalonado sobre o vencimento base (sobretudo, devido à incorporação de gratificações), o secretário da educação, Herman Jacobus Cornelis Voorwald, salientou que essa era "a proposta do Governo de São Paulo para dar os passos iniciais decisivos visando colocar a Educação de nosso Estado entre os melhores sistemas de ensino do mundo nos próximos anos" (SÃO PAULO, 2011b, s/p). Segundo o governo paulista, tal proposta era um dos fundamentos para fomentar a valorização profissional, bem como para inserir a rede estadual dentre os "melhores sistemas de educação do mundo".

Com sua reeleição em 2014, Alckmin obteve novo mandato na administração estadual (2015-2018)¹¹, período marcado duramente por cortes e falta de reajustes no vencimento base do funcionalismo público em geral, dentre eles os (as) docentes. Conseqüentemente, o magistério estadual ficou mais de quatro anos sem reajuste no vencimento base, haja vista que o último tinha ocorrido em julho de 2013, com a LC n.º 1.204, em que o cargo de Professor Educação Básica I (PEB I) com formação de nível médio pagava um vencimento base abaixo do PSPN.

Com o vencimento base estadual abaixo do piso nacional, em 2017, o governador Alckmin assinou o Decreto n.º 62.500, que inseriu na remuneração dos (das) docentes estaduais um abono complementar em detrimento do reajuste direto no vencimento base. Dessa forma, um (a) PEB I com formação em nível médio que recebia R\$ 1.565,19 por 30h de trabalho, enquanto o PSPN era de R\$ 1.724,10, pela mesma jornada, passou a receber, além desse vencimento base, o abono de R\$ 158,91, atingindo assim o valor de R\$ 1.724,10. Cabe salientar que este aumento na remuneração via abono não se estendeu a todos (as) os (as) docentes, pois excluiu os (as) docentes que, devido à movimentação na carreira, recebiam valor igual ou acima do PSPN.

Essa estratégia do governo estadual terminou por diluir os ganhos, frutos da movimentação na carreira, uma vez que as perdas não foram repostas nem no vencimento base, nem na remuneração via abono, pois os aumentos do PSPN não são repassados a estes (as) docentes.

Após mais de quatro anos sem conceder aumento, o governo do Estado, em 2018, reclassificou o vencimento base dos (as) docentes por meio da LC n.º 1.317/2018 em 7%, o que elevou o piso estadual de uma jornada de 40h para docentes PEB I com formação em nível médio a R\$ 2.233,02 enquanto o PSPN era de 2.455,35, portanto, R\$ 222,33 acima do vencimento base estadual. Dessa forma, o governo paulista continuou pagando aos (as) docentes PEB I com formação em nível médio o abono complementar. Já o vencimento base para o cargo de Professor Educação Básica II (PEB II),

¹¹ Embora seu mandato se encerrasse em 31 de dezembro de 2018, Alckmin licenciou-se do cargo de governador em abril do mesmo ano para concorrer às eleições presidenciais, assumindo o seu vice-governador Márcio França, do Partido Socialista Brasileiro (PSB).

que de julho de 2013 a março de 2018 era de R\$ 2.415,89, passou para R\$ 2585,01, ou seja, R\$ 129,66 acima do PSPN.

Tabela 1 – Vencimento base e movimentação na carreira do Magistério na rede estadual paulista em 2021 (valores nominais) - PEB I e II - Jornada de 40 horas relógio¹²

		PROGRESSÃO DE NÍVEIS - 5% a cada nível							
Interstício em anos	→	4	4	5	5	4	4	4	
	→	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
4	1	2.585,01	2.714,24	2.849,96	2.992,45	3.142,07	3.299,19	3.464,15	3.637,35
		2.233,02	2.344,66	2.461,90	2.585,01	2.714,23	2.849,96	2.992,44	3.142,06
3	2	2.856,42	2.999,24	3.149,21	3.306,66	3.472,00	3.645,60	3.827,88	4.019,27
		2.467,48	2.590,85	2.720,39	2.856,42	2.999,23	3.149,20	3.306,65	3.471,99
3	3	3.156,35	3.314,17	3.479,88	3.653,87	3.836,56	4.028,39	4.229,80	4.441,31
		2.726,57	2.862,89	3.006,04	3.154,34	3.314,16	3.479,87	3.653,86	3.836,54
3	4	3.487,76	3.662,15	3.845,26	4.037,53	4.239,40	4.451,37	4.673,95	4.907,63
		3.012,86	3.163,50	3.321,66	3.487,75	3.662,14	3.845,25	4.037,51	4.239,39
3	5	3.853,97	4.046,68	4.249,01	4.461,46	4.684,53	4.918,76	5.164,69	5.422,94
		3.329,20	3.495,66	3.670,44	3.853,96	4.046,67	4.249,00	4.461,45	4.684,52
3	6	4.258,64	4.471,58	4.695,16	4.929,01	5.176,41	5.435,24	5.707,00	5.992,34
		3.678,76	3.862,70	4.055,84	4.258,63	4.471,56	4.695,13	4.929,90	5.176,39
3	7	4.705,80	4.941,10	5.188,15	5.447,56	5.719,56	6.005,93	6.306,23	6.621,55
		4.065,03	4.268,29	4.481,71	4.705,78	4.941,08	5.188,13	5.447,54	5.719,92
	8	5.199,91	5.459,91	5.732,91	6.019,56	6.320,54	6.636,56	6.968,39	7.316,80
		4.491,87	4.716,46	4.952,28	5.199,90	5.459,89	5.732,89	6.019,54	6.320,52

Tempo estimado: 22 anos

PROVA DE DESEMPENHO - FAIXA - 10,5% a cada faixa

Tempo estimado:
 30 anos - via não acadêmica - PEB I nível médio
 17 anos - via não acadêmica - PEB I nível superior
 30 anos - via não acadêmica - PEB II nível superior

Tempo estimado:
 12 anos - via acadêmica, PEB I com mestrado.
 17 anos - via acadêmica, PEB II com mestrado.

Tempo estimado:
 12 anos - via acadêmica, PEB I com doutorado.
 12 anos - via acadêmica, PEB II com doutorado.

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da LC n.º 1.143/2011; Decreto n.º 62.500; LC n.º 1.317/2018; Decreto n.º 64.798/2020 e LC n.º 1.361/2021;

Observação: Os campos marcados em cinza referem-se ao vencimento base dos (as) PEB I com formação nível médio; já os marcados em cinza a partir do nível IV de cada faixa referem-se ao vencimento base dos (as) PEB I com formação nível superior. Os valores em negrito com marca amarela correspondem aos vencimentos iniciais dos (as) PEB I e PEB II com formação nível superior sem o abono complementar de R\$ 301,14 para esta faixa/nível.

¹² Hora relógio (h/r) 60 min. Hora aula (h/a) 45 min. A partir de 2019, na SEDUC-SP os anos finais do ensino fundamental e o ensino médio passaram a ser organizar em horas aula de 45 min (SÃO PAULO, 2019); e em 2021 adotou-se o mesmo critério para os anos iniciais do ensino fundamental (SÃO PAULO, 2021b). Apesar dos (as) docentes da SEDUC-SP e SME/SP terem suas aulas organizadas em h/a de 45 min, eles (as) se diferenciam pelo fato da carreira na rede estadual ser estruturada em hora relógio (SÃO PAULO, 1997), enquanto na rede municipal em hora aula de 45 min (SÃO PAULO, 2007). Isso significa que além de ganhar menos, um (a) professor (a) da rede estadual, com uma jornada de 40h/r, trabalha 10 h/r ou 13h/a mais por semana em relação a um (a) docente da rede municipal.

Em fevereiro 2020, utilizando a mesma estratégia, porém agora estendida também aos (as) professores (as) PEB I com formação em nível superior e os (as) PEB II, o governador João Dória (PSDB), via Decreto n.º 64.798/2020, autorizou complementar a remuneração dos (as) docentes (com vencimento base ainda não reajustado desde 2018) com abono de até R\$ 301,14 visando chegar ao PSPN¹³. Vale ressaltar que a mesma política foi mantida ao longo do ano de 2021, nesse sentido, os vencimentos mantiveram-se iguais ao do ano anterior.

A Tabela 01 apresenta a matriz 8x8 de movimentação na carreira do magistério estadual, os valores praticados de vencimento base abaixo do PSPN 2020 e os interstícios necessários para progressão.

Conforme exposto na Tabela 1, a falta de uma conceituação jurídica mais apurada do caput do art. 2º da lei federal n.º 11.738/2008 acerca de como deve ser composto o PSPN, se por vencimento base ou remuneração, abriu precedentes para que prefeituras e estados paguem os (as) docentes com um vencimento base menor que o PSPN, e que complemente o remanescente necessário para atingir o piso com gratificações e/ou abono igualando assim à remuneração ao PSPN.

Uma questão verificada é que algumas redes como a estadual paulista de ensino têm realizado o pagamento do PSPN de 2020, R\$ 2.886,24, destinado aos (às) docentes em jornadas de 40h com formação de nível médio, aos (as) professores (as) de mesma jornada, porém com formação em nível superior.

Outro problema que assola a rede, diz respeito a atual política de abono complementar praticada pela SEDUC-SP, na qual um (a) PEB II que esteja na faixa 2, nível IV, com um vencimento base de R\$ 3.306,66 terá seu ganho prejudicado tendo em vista que a SEDUC-SP tem garantido aumento somente sobre o abono complementar, o qual apenas alguns professores recebem, logo, os (as) docentes que tiveram movimentação na carreira e ganham acima do PSPN passaram a dispor de remuneração cada vez mais defasada, tornando suas progressões na carreira desvalorizadas frente à ausência de reposição da inflação e aumento no vencimento base.

Com relação à mudança de faixas, ou seja, a movimentação vertical na carreira que permite um aumento de 10,5% sobre o vencimento base, os (as) docentes da rede estadual enfrentam diversas dificuldades, pois durante os interstícios, caso precisem mudar de escola, o período passa a contar do zero, mudança/transferência muitas vezes necessária seja pela incompatibilidade nos horários de trabalho, dado que muitos (as) docentes acumulam cargos, ou ainda por não haver saldo de aulas suficiente na sua escola sede, o que faz com que precisem se transferir para outra escola. Assim, ora pela interrupção do interstício, ora pela não aprovação ou pela não realização da prova de mérito, por parte de SEDUC-SP, a progressão vertical é postergada.

A mudança de níveis além dos longos interstícios existentes ocorre apenas mediante a apresentação de títulos, sendo organizada em duas modalidades: 1) "via não acadêmica" que aceita certificados de especialização, cursos de aperfeiçoamento, publicações, participação em eventos acadêmicos e culturais, dentre outros¹⁴, podendo ser contabilizados ao longo dos anos de carreira (SÃO PAULO,

¹³ Para saber as faixas e níveis de docentes que poderão receber o abono, ver: o inciso I, do art. 2º do Decreto 64.798/20. Nesse mesmo Decreto o valor do piso a ser atingindo pela rede estadual é de R\$ 2.886,15 (2.585,01 + 301,14) e não de R\$ 2.886,24 como definido pelo governo federal. Devido a tal incongruência na diferença de centavos, no presente texto será usado quando se referir à rede estadual o valor de R\$ 2.886,15 e em referência ao PSPN 2020 o valor de R\$ 2.886,24.

¹⁴ Sobre os títulos aceitos e os valores atribuídos, bem como seus respectivos interstícios, consultar: SÃO PAULO, 2013b, p. 6-18.

2013b) e a 2) "via acadêmica": diplomas de mestrado e doutorado que permitem um enquadramento direto nos níveis IV e V, respectivamente, para os (as) docentes PEB II e enquadramento V para os (as) docentes PEB I com mestrado ou doutorado (SÃO PAULO, 2000), fomentando assim uma distorção na carreira entre os (as) docentes que apesar de atuarem em segmentos diferentes da educação básica possuem a mesma formação em nível superior.

Outra limitação existente nesse processo de movimentação horizontal na carreira é o fato de a SEDUC-SP considerar apenas os títulos que têm relação direta com o cargo e componente curricular ministrado, ou seja, um (a) docente que fez uma especialização em história, mas seu cargo é de PEB II Língua Portuguesa, ou que se tornou mestre (a) em educação, mas seu cargo é de PEB II Biologia, ambos exemplos não poderão usar seus diplomas de pós-graduação *lato sensu* ou *stricto sensu* para a evolução não acadêmica ou acadêmica, respectivamente, situação permitida, por exemplo, na rede municipal de ensino. Por sua vez, na rede municipal, diplomas de *stricto sensu* não asseguram um enquadramento direto a outra referência, mas sim pontos a serem contabilizados com os demais títulos a fim de se obter o enquadramento na nova referência.

Um empecilho expressivo à movimentação docente na carreira concerne ao tempo estimado que se levará para consolidar tal processo, 22 anos para a movimentação vertical, numa situação ideal, e 30 anos para a horizontal, podendo esses anos diminuir a depender da titulação do (a) docente.

Ainda conforme apresentado na Tabela 01, considerando todos os interstícios existentes atualmente, os (as) docentes PEB I com formação em nível médio e os (as) PEB II em uma situação ideal levariam 30 anos para chegar ao nível VIII, exceto no caso de PEB II que se ingressassem na carreira com diploma de mestrado ou doutorado, o tempo seria reduzido para 17 anos e 12 anos, respectivamente.

Por sua vez, o (a) PEB I que apresentar diploma de mestrado poderá atingir o nível VIII da carreira em 12 anos, ou seja, cinco anos a menos que o (a) PEB II, porém ganhando menos. Essa distorção deve-se ao fato de que o (a) PEB I que apresenta o diploma de pedagogia e mestrado em educação, respectivamente, será enquadrado (a) no nível IV (R\$ 2.585,01 + abono 301,14 = 2.886,15) e posteriormente no V (R\$ 2.714,23 + abono 171,92 = 2.886,15) da tabela do cargo de PEB I com formação de nível médio, e não na tabela do (a) PEB II com formação superior nos níveis I (R\$ 2.585,01 + abono 301,14 = 2.886,15) e IV (R\$ 2.992,45), respectivamente. Nesse sentido, um (a) PEB I no nível V devido ao mestrado segue ganhando o mesmo que um (a) PEB II no nível II da carreira com graduação.

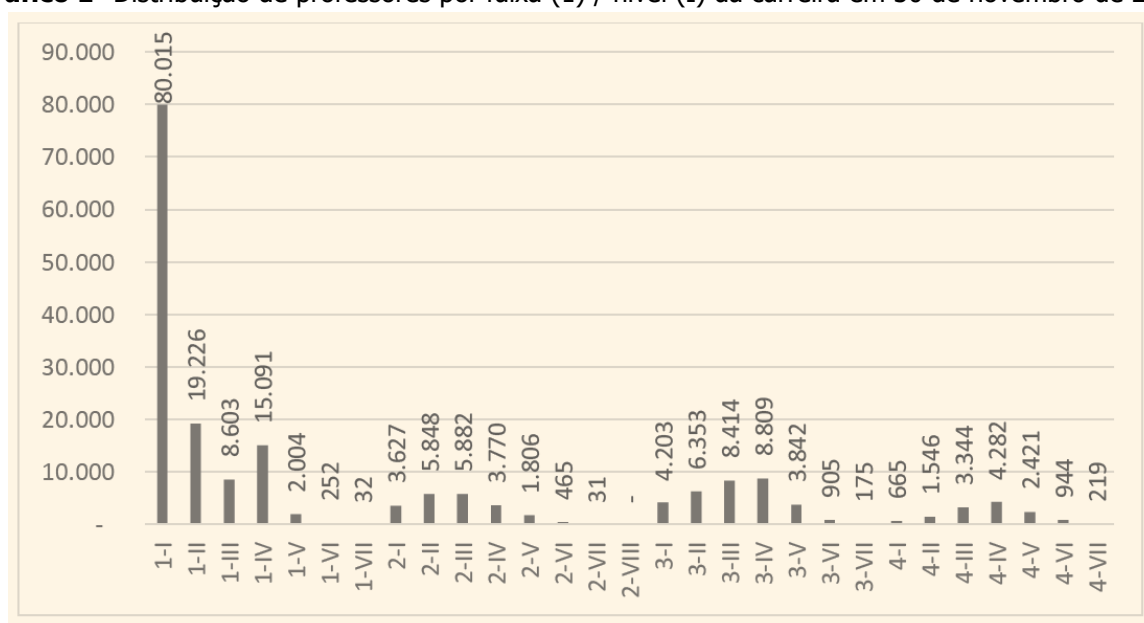
Esse (a) docente com formação superior, quando chegar ao nível VIII da tabela do PEB I formação nível médio, após 18 anos de carreira, se for mulher, poderá trabalhar ainda 7 anos, se homem, 12 anos até obterem 25 e 30 anos de efetivo exercício, respectivamente. Contudo, terão tempo de trabalho pela frente, mas não níveis para percorrer, e embora ambos tenham formação superior o nível VIII atingido pela tabela do cargo de PEB I será equivalente ao nível V da tabela do cargo de PEB II, independente da faixa. Nesse caso restará ao (a) docente somente tentar progressão vertical a qual dependerá do calendário irregular de aplicação da prova de mérito promovida pela SEDUC-SP.

No caso de professoras com formação em nível médio no cargo de PEB I, ou as docentes com formação em nível superior no cargo de PEB II, ao se aposentarem com 25 anos de efetivo exercício no magistério, devido aos longos interstícios, irão precisar de 26 anos para chegar ao nível VI da carreira, exceto as docentes PEB II, que poderão atingir o nível VIII em menos de 25 anos se ingressarem como mestras ou doutoras.

Os dados da SEDUC-SP informam que o número de docentes ativos até junho de 2019 era de 186.569¹⁵, sendo 136.499 (73,1%) mulheres e 50.070 (26,9%) homens¹⁶. Desse total de professores (as) em exercício, fazem parte do quadro permanente da rede estadual 116.240 docentes efetivos (as), 34.437 docentes categoria F¹⁷, 82 estáveis e 1 CLT, totalizando assim 150.760 docentes¹⁸. Entre professores (as) do quadro permanente, 109.993 são do sexo feminino, sendo 82.753 efetivas, 27.195 categoria F e 45 estáveis, ou seja, 73% do quadro permanente é composto por mulheres.

Diante disso, verifica-se que muitas dessas mulheres, possivelmente, não atingirão o patamar final da carreira, a menos que escolham protelar seu direito à aposentadoria especial, ultrapassando assim o tempo previsto de 25 anos de exercício do magistério, ou se ingressarem na rede como mestras ou doutoras, fator que não garante diretamente o alcance de tal patamar, apesar de acelerar parte da movimentação. As limitações na movimentação na carreira na rede estadual paulista foram analisadas por Barbosa et. al. (2020), conforme mostra o Gráfico 1.

Gráfico 1- Distribuição de professores por faixa (1) / nível (I) da carreira em 30 de novembro de 2018



Fonte: (BARBOSA et al., 2020, p. 800)¹⁹.

Conforme verificado no Gráfico 1, os (as) docentes da rede estadual de ensino majoritariamente conservaram-se nos estágios iniciais da carreira, não tendo estes (as) atingido patamares superiores à faixa 4.

¹⁵ Estão incluídos Servidores Afastados e em Licença; Os Docentes afastados junto à PEI, na função de Diretor de Escola, estão computados como "Diretor Designado". Disponível em: <http://www.educacao.sp.gov.br/cgrh/wp-content/uploads/2019/07/2.2-Historico_Contingente-_Docentes_Sexo-x-Faixa-Et%C3%A1ria_0619.pdf>. Acesso em 20 nov. 2021.

¹⁶ Dados não atualizados pela Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos desde junho de 2019. Consulta feita em março de 2022.

¹⁷ Docentes não concursados, mas que possuem estabilidade prevista nos termos das LC nº 500/74, CF/88 e da LC nº 1.010/07.

¹⁸ Estão excluídos dessa conta a "Categoria O", que são docentes em contratos temporários que, portanto, não têm direito à evolução funcional. Para uma melhor compreensão acerca da composição do quadro docente e da natureza dos vínculos funcionais, ver: LC 1.093/09 e Nascimento; Medina; Camargo (2014, p. 7-10).

¹⁹ No eixo vertical, apresenta-se em números absolutos a somatória dos (as) docentes em movimentação na carreira da rede estadual. No eixo horizontal os números arábicos e romanos representam, respectivamente, as faixas e os níveis de movimentação da carreira dos (as) docentes da rede estadual.

Sobre essa constatação Barbosa et al. (2020) explicam que:

No que se refere à progressão pelo mérito, tendo em vista o fato de ser uma forma de progressão estabelecida mais recentemente (em 2009), e, considerando todos os pré-requisitos exigidos para progressão por essa via, a faixa máxima a qual um professor poderia ter conseguido alcançar ao final de 2018 seria a faixa 4. (BARBOSA [et al.], 2020, p. 800).

Contudo, tanto para as faixas como para os níveis, é importante destacar que a impossibilidade de os docentes avançarem nas faixas não se limita apenas ao ano de sua criação em 2009, refere-se, também, ao desenho anterior da carreira que pouco favoreceu a movimentação dos (as) docentes na mesma, e muito menos sua transição para a matriz nova.

Outro problema diz respeito a irregularidade na promoção da prova de mérito, avaliação responsável pela movimentação entre faixas. Nos anos de 2016 e 2017, a SEDUC-SP não realizou a prova de mérito, o que fez com que milhares de profissionais do quadro do magistério estadual paulista não pudessem realizar a movimentação vertical entre as faixas existentes. Em dezembro de 2018 e em fevereiro de 2019, respectivamente, foram aplicadas provas de mérito referente a 2016 e 2017 destinadas aos (as) docentes (SÃO PAULO, 2018b). Porém ao realizar o pagamento em julho de 2019 aos (as) docentes que obtiveram o direito de mudar de faixa, a SEDUC-SP não pagou retroativo ao período em que o(a) profissional detinha o direito à progressão (CENTRO DO PROFESSORADO PAULISTA, 2019). Assim, desde o ano referência de 2018, portanto, há quatro anos não ocorre a prova de mérito, ou seja, durante esse período os docentes estão estagnados sem se movimentarem entre as faixas da carreira²⁰.

Nesse sentido, Barbosa et al. (2020) salientam que:

Dessa forma, a mesma legislação que pareceu ampliar as possibilidades de movimentação na carreira, estabeleceu limitações que tornaram praticamente inatingível aos docentes chegar ao topo da carreira, sendo, portanto, uma valorização ilusória que somente pode ser desvendada com uma análise apurada dos elementos que a compõem. (BARBOSA et al., 2020, p. 800).

Apesar das últimas modificações da SEDUC-SP na estrutura do PCCR do magistério, a movimentação na carreira ainda não se apresenta como algo efetivo aos (às) docentes, além de ter se revelado inviável devido aos diversos motivos apresentados anteriormente.

Assim, o que se constata é uma carreira que se estrutura com uma dispersão no vencimento base para o PEB I com formação superior, partindo (faixa-1/nível-IV) de R\$ 2.585,01 + R\$ 301,14 de abono complementar até R\$ 6.320,52 (faixa-8/nível-8), ou no caso do PEB II (faixa-1/nível-I) de R\$ 2.585,01 + R\$ 301,14 até R\$ 7.316,80. Sendo que, conforme indicado no Gráfico 1, em novembro de 2018, nenhum docente havia ultrapassado a faixa 4 das 8 existentes e poucos estavam em níveis acima do V e nenhum no nível VIII, ou seja, apesar das oito faixas e oitos níveis que os (as) professores (as) podem percorrer na carreira, na prática isso não tem ocorrido, reduzindo, assim, possíveis ganhos no vencimento base que a progressão entre os níveis e as faixas trariam.

Entende-se que essa condição de movimentação na carreira, principalmente no que tange ao tempo, tem sido desqualificada diante da reestruturação produtiva e da flexibilização do trabalho na

²⁰ Vale ressaltar que as provas para os docentes entre os anos de 2018 e 2021 não foram realizadas, situação esta que pode se agravar tendo em vista a aprovação da LC nº 1.374/2022 que instituiu nova carreira para o quadro do magistério.

sociedade capitalista. O Banco Mundial (BM), por exemplo, indica que são necessárias reformulações nos planos de carreira a fim de se desconsiderar a antiguidade e incluir a avaliação das competências e o controle do trabalho docente como critérios de progressão na carreira e melhoria salarial (BRUNS; LUQUE, 2014). Considerando as mudanças ocorridas nas relações de trabalho e as reformas educacionais que coadunam com princípios gerencialistas de controle e intensificação do trabalho, não é gratuita a proposição do BM para que se apague da carreira o tempo de docência dos (as) professores (as).

Ainda em 1992, o Estatuto do Magistério Municipal determinava que a movimentação na carreira fosse estabelecida por meio da contagem de títulos, tempo ou combinação de ambos (SÃO PAULO, 1992). Com isso, a evolução funcional, posteriormente, foi regulamentada considerando tempo e títulos, na gestão de Paulo Maluf, pelo Decreto n.º 33.792, de 3 de novembro de 1993.

O plano de carreira municipal paulistano é baseado na movimentação de referências do Quadro dos Profissionais de Educação (QPE) que apresenta o enquadramento dos (as) docentes de 11 a 23, de modo verticalizado e em graus de "A" a "E", horizontalmente para promoção²¹, fator que indica entre os níveis e as faixas diferença de 6,5% no vencimento base.

A Lei n.º 15.963, de 15 de janeiro de 2014, acrescentou duas referências à escala de padrões de vencimento base do quadro do magistério municipal com organização do QPE 11A a 20E (categoria 1) e 14A a 23E (categoria 3), tendo sua regulamentação em 18 de julho de 2014 pelo Decreto n.º 55.310 (SÃO PAULO, 2014b), com a indicação de que a progressão ocorreria do 21 ao 23, por exemplo, pela combinação entre tempo de efetivo exercício e títulos para enquadramento²² e a perspectiva de chegada à última referência em 24 anos de trabalho.

Desse modo, o quadro de referência é composto pelo QPE 11A a 18E para categoria 1 e QPE 14A a 23E para categoria 3²³, sendo o primeiro enquadramento após o estágio probatório de três anos de efetivo exercício e interstício de um ano na mesma referência para novo enquadramento, ainda por títulos, tempo ou combinação deles (SÃO PAULO, 2007; 2014a; 2014b).

O QPE em que os (as) professores (as) estão alocados (as), de acordo com a movimentação na carreira via evolução funcional e/ou promoção, indica a referência ou a posição de enquadramento deles (as), conforme a faixa de vencimento base. A movimentação vertical é indicada por números, com interstício de um ano para mudança de QPE por meio de evolução funcional, sendo que para o primeiro enquadramento há o interstício de três anos. Já a promoção por antiguidade ou

²¹A promoção é a passagem do funcionário de um grau demarcado para outro superior da mesma classe, designadas promoção por antiguidade e promoção por merecimento. Na primeira, por antiguidade, são promovidos até 16% de servidores que tenham três anos de efetivo exercício no mesmo grau (SÃO PAULO, 1979) e não necessita de solicitação do servidor; a segunda, por merecimento, acontece anualmente no mês de dezembro, considerando os eventos ocorridos na permanência no grau e contabiliza avaliação de desempenho, tempo na carreira, capacitação para desenvolvimento das competências individuais e institucionais (cursos) e atividades por meio de ações a serem desenvolvidas no grau (SÃO PAULO, 2005) desde que se atinja a pontuação para mudança de grau, sendo elas: B (1450), C (1490), D (1530) e E (1570).


²² Verificar Portaria n.º 4292 de 30 de julho de 2014 quanto ao "Programa de Inovações Pedagógicas e de Gestão de Rede", projeto válido para este enquadramento, e Decreto n.º 55.310 de 18 de julho de 2014, para os títulos válidos e quantidade de pontuação para esta etapa.

²³ Os professores com formação em nível médio, habilitação para o magistério, são enquadrados na categoria 1, e aqueles com formação em nível superior, licenciatura plena, na categoria 3, independentemente de ministrarem aula na educação infantil, anos iniciais ou finais do ensino fundamental ou ensino médio (SÃO PAULO, 2007).

merecimento, movimentação horizontal, indicado por letras, tem uma média de dois anos, conforme dados do vencimento base e movimentação na carreira do magistério municipal descritos na Tabela 2, conforme segue:

Tabela 2 – Vencimento base e movimentação na carreira dos (as) docentes municipais – Jornada JEIF de 40 horas/aulas (30 horas relógio) – 2021 (valores nominais)

TEMPO ESTIMADO	INTERSTÍCIO EM ANOS	TEMPO ESTIMADO	INTERSTÍCIO EM ANOS	REFERÊNCIAS	INTERSTÍCIO EM ANOS				
					3	2	2	2	2
CAT. 1	CAT. 3	QPE	A	B	C	D	E		
0	3	-	-	11	3.172,63	3.378,84	3.598,47	3.832,47	4.081,48
3	1	-	-	12	3378,84	3.598,47	3.832,47	4.081,48	4.346,77
5	1	-	-	13	3.598,47	3.832,47	4.081,48	4.346,77	4.629,31
8	1	0	3	14	3.832,47	4.081,48	4.346,77	4.629,31	4.930,22
12	1	3	1	15	4.081,48	4.346,77	4.629,31	4.930,22	5.250,68
16	1	5	1	16	4.346,77	4.629,31	4.930,22	5.250,68	5.591,98
20	1	8	1	17	4.629,31	4.930,22	5.250,68	5.591,98	5.955,46
22	1	12	1	18	4.930,22	5.250,68	5.591,98	5.955,46	6.342,56
23	1	16	1	19	5.250,68	5.591,98	5.955,46	6.342,56	6.754,82
24	-	20	1	20	5.591,98	5.955,46	6.342,56	6.754,82	7.193,89
-	-	22	1	21	5.955,46	6.342,56	6.754,82	7.193,89	7.661,50
-	-	23	1	22	6.342,56	6.754,82	7.193,89	7.661,50	8.159,49
-	-	24	-	23	6.754,82	7.193,89	7.661,50	8.159,49	8.689,86


Tempo necessário para mudança de grau por mérito/tempo + títulos - 11 anos.

Fonte: Elaboração própria com base na Lei n.º 14.660/07; Decreto n.º 55.310/14; Portaria n.º 4.291/14; Lei n.º 17.224/19²⁴.

Como observado na Tabela 2, os professores percorrem nove referências ao longo da carreira e cinco graus. Diferentemente da rede estadual, na rede municipal os (as) docentes com formação equivalente, independentemente da etapa de ensino em que atuam, têm as mesmas condições de progressão na carreira e recebem o mesmo vencimento base. Ou seja, não há diferenciação na remuneração e na progressão na carreira devido à etapa de ensino de atuação do profissional, pois ela existe apenas em relação à formação.

No que diz respeito à progressão na carreira, também diferente da rede estadual que utiliza avaliação de mérito como meio para a movimentação vertical na carreira, os (as) docentes da rede municipal podem apresentar títulos e contabilizar o tempo de exercício para compor as pontuações necessárias para realizar a movimentação na carreira. Para a movimentação horizontal são considerados o tempo

²⁴ Os vencimentos base dos (as) profissionais da rede municipal de ensino foram reajustados em 3,03%, em três parcelas iguais de 1%, na seguinte conformidade: I - a primeira parcela, a partir de 1º de maio de 2020; II - a segunda parcela, a partir de 1º de setembro de 2020; III - a terceira parcela, a partir de 1º de dezembro de 2020. (SÃO PAULO, 2019b). No ano de 2021 os valores não foram reajustados.

de serviço e títulos mais avaliação de desempenho realizada pela chefia imediata, sem relação com o desempenho dos estudantes nas avaliações externas de larga escala.

A propósito dos interstícios para progressão nas referências (11-18 – 14-23) e nos graus (A-E), os (as) docentes Secretaria Municipal de Educação de São Paulo (SME/SP) têm a possibilidade de atingir o final da carreira antes dos 25 anos, por sinal, tempo necessário para uma professora se aposentar. Dessa forma, torna-se mais provável que homens e mulheres estejam em patamares parecidos ao se aposentarem, sem que seja necessário para isso que as docentes trabalhem o mesmo tempo do professor, que se aposenta com 30 anos, tal como descrito anteriormente na rede estadual de ensino.

Com relação ao disposto no *caput* do art. 2º do PSPN, a SME/SP, em todos os seus cargos para docentes, respeita o valor mínimo determinado como piso salarial para professores (as) com formação em nível médio, pagando valor acima do piso para os docentes com formação superior.

Observa-se que a diferença entre as referências (vertical) e os graus (horizontal) é de 6,5% ocorrendo uma dispersão no vencimento base para os docentes com formação superior (QPE 14A ao 23E) de 126,7%. Isto é, um (a) docente em JEIF tem como vencimento base inicial o valor de R\$ 3.832,37 (14A) e R\$ 8.689,86 como teto (23E).

Como critério de movimentação na carreira, a Lei n.º 14.660/2007 estabelece a necessidade de avaliação de desempenho e certificação de valorização profissional, mas ainda não há uma regulamentação para essa prerrogativa legal. Considera-se que a avaliação de desempenho tem sido implantada por diversos governos alinhados a princípios gerencialistas, com foco nos resultados, haja vista que preceitos relacionados à qualidade da educação são utilizados como fundamento para mensurar o desempenho dos professores. Diante disso, conforme Shiroma e Evangelista (2011), é importante destacar o alerta de como é falaciosa “a argumentação que estabelece entre a avaliação de resultados pautada em indicadores quantitativos e a qualidade da educação uma relação de causa e efeito” (p. 111).

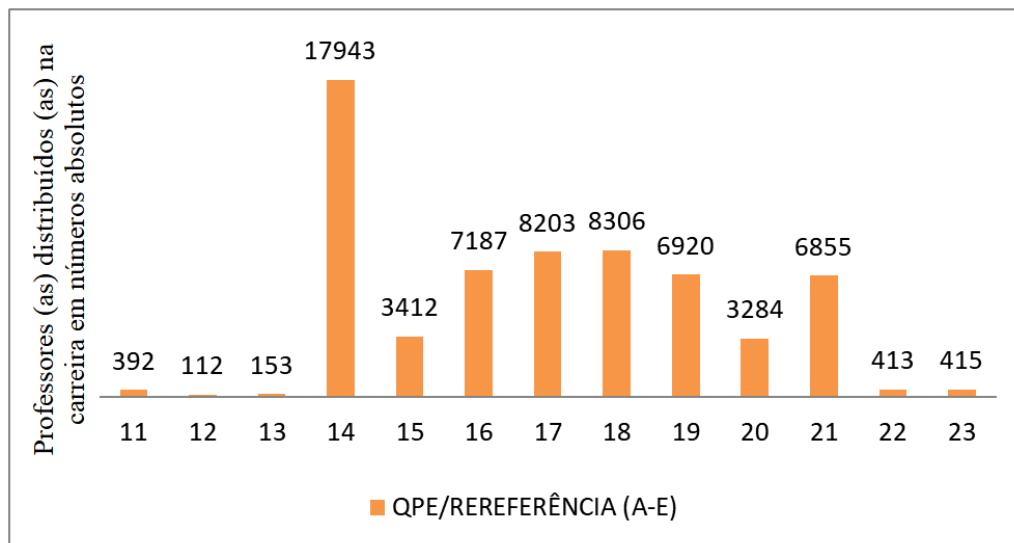
Nesse contexto, concorda-se com Arelaro et al. (2014), quando alertam que embora a avaliação de desempenho e a certificação de valorização ainda não tenham sido regulamentadas,

O momento é de atenção e resistência, pois, se os sindicatos municipais não tiverem uma atuação política competente para “breçar” esse processo, em breve poder-se-á discutir em São Paulo se os “certificados de valorização profissional” não terão se transformado no principal critério para a evolução funcional do magistério paulistano. (ARELARO et al., 2014, p. 212).

Atualmente, a avaliação de desempenho docente é realizada pela direção escolar e está vinculada à promoção por merecimento. Para tanto, os (as) diretores (as) atribuem pontuação de acordo com os seguintes critérios estabelecidos pela Prefeitura de São Paulo: abertura a mudanças, criatividade, cumprimento de prazos, desenvolvimento profissional e pessoal, determinação, compromisso, iniciativa, planejamento e organização, relacionamento pessoal e trabalho em equipe. Esta avaliação de desempenho tem um peso superior a 60% do total de pontos necessários para a mudança de grau para a promoção por merecimento.

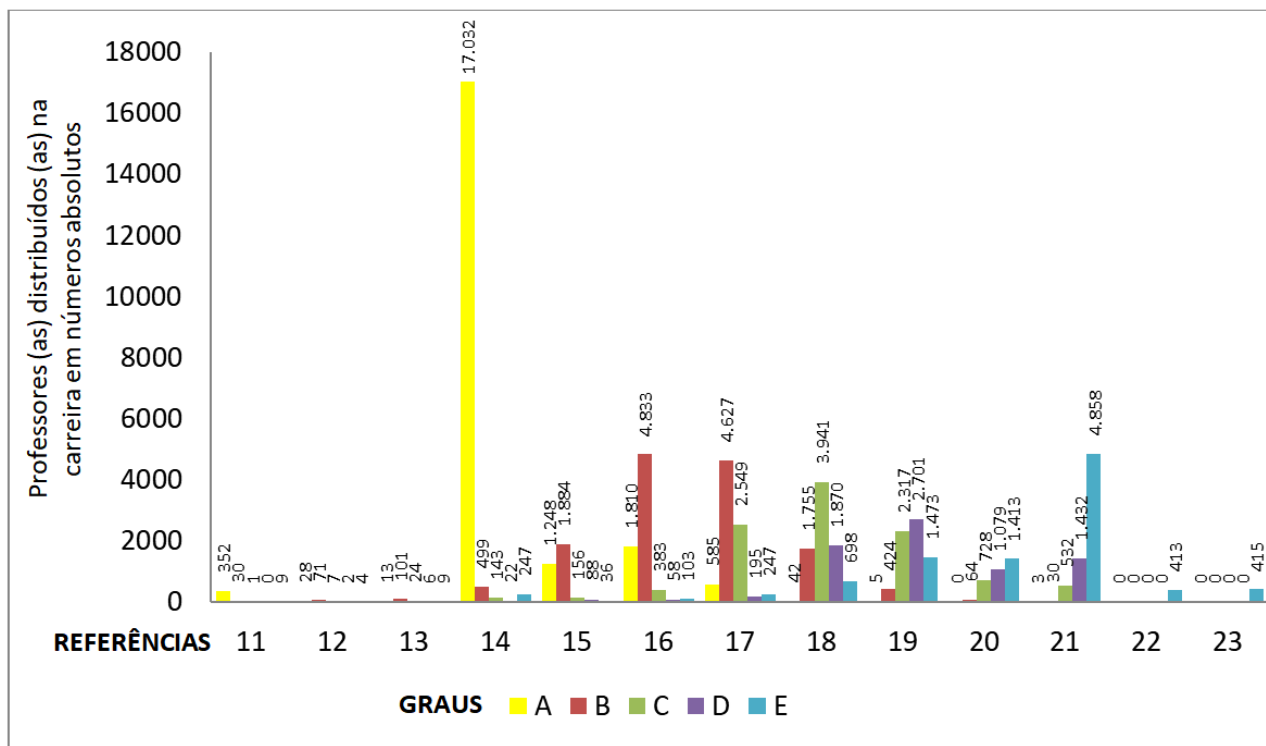
A movimentação dos (as) docentes na carreira a partir do uso de seus títulos ou tempo de trabalho, tanto em relação às referências (vertical) como aos graus (horizontal), encontra-se expressa a seguir nos Gráficos 2 e 3 que mostram como os (as) 63.595 (efetivos e estáveis) docentes da rede municipal encontram-se localizados em relação à movimentação na carreira.

Gráfico 2 – Distribuição de professores (as) em agrupamento por Referência/QPE na carreira em novembro de 2018



Fonte: Elaboração própria, com base nas informações obtidas no site da PMSP/Dados abertos (SÃO PAULO, 2018).

Gráfico 3 – Distribuição de professores (as) por Referência e Graus na carreira em novembro de 2018



Fonte: Elaboração própria, com base nas informações obtidas no site da PMSP/Dados abertos (SÃO PAULO, 2018).

O processo de movimentação na carreira do magistério municipal, exceto pelas extremidades inicial e final, como visto no Gráfico 02, apresenta fluxo regular. As três primeiras referências, que ainda compreendem o volume de docentes com formação em nível médio, somam 1,04%.

Na referência/grau inicial para os (as) docentes com formação em nível superior, QPE 14A, encontram-se 28,21% dos (as) professores (as). Enquanto entre as referências QPE 15A e 17E

concentram-se 29,48% dos (as) docentes, o que significa que nessa etapa da carreira os (as) docentes em JEIF recebem entre R\$ 4.081,48 e R\$ 5.955,46.

Nos QPE 18A a 23E encontram-se 40,93% dos (as) professores (as), ou seja, docentes que estão entre o meio e o fim da carreira, o que corresponde a um vencimento base para quem tem JEIF de R\$ 4.930,22 (18A) e R\$ 8.689,86 (23E), respectivamente.

Em relação às duas referências finais (22/23) para docentes com formação em nível superior, apenas 1,28% encontram-se neste momento da carreira, o que possivelmente se explique devido a tais referências exigirem certas especificidades em termos de tempo e títulos. Um (a) docente que se encontra no QPE 21E, apesar de deter títulos para uma nova evolução, pode não dispor do tempo necessário para a mudança para estas referências. Entretanto, ao se observar a tendência de movimentação ocorrida na rede é possível que essas últimas referências comecem a concentrar mais docentes nos próximos anos, contudo, sendo final de carreira e considerando que os (as) profissionais ao atingirem estas referências já tenham o tempo necessário para aposentadoria, provavelmente não haverá grande concentração de docentes nas duas últimas referências da carreira.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar a movimentação na carreira e o vencimento base de ambas as redes, para verificar a percepção dos (as) professores (as) sobre a existência de melhores relações e condições de trabalho na rede municipal de ensino de São Paulo em relação à rede estadual paulista, constatou-se que na rede estadual um (a) docente com formação em nível superior no cargo de PEB I não tem a mesma possibilidade de progressão na carreira e de perceber o mesmo vencimento base de um (a) professor no cargo de PEB II, mesmo tendo formação equivalente, enquanto na rede municipal não existe diferenciação no vencimento base pelo campo de atuação do (a) docente, mas sim pelo nível de formação. Assim, na rede municipal de São Paulo, um (a) professor (a) que trabalha na Educação Infantil e um (a) que trabalha no Ensino Fundamental ou Médio, com formação em nível superior, gozam da mesma carreira e do mesmo vencimento base.

Com relação ao vencimento base, constatou-se que os (as) docentes da rede estadual recebem menos que os (as) docentes da rede municipal, sendo que um (a) PEB II (40h/r ou 53h/a) em início de carreira recebe R\$ 2.886,15 (2.585,01 + 301,14), enquanto um (a) docente do município em JEIF (30h/r ou 40h/a) tem como vencimento base 3.832,37, uma diferença de R\$ 946,22, além de dispor de uma jornada de trabalho 10h/r menor.

Verificou-se ainda que a movimentação na carreira é mais efetiva na rede municipal do que na estadual, considerando que por meio da combinação da pontuação decorrente de tempo de trabalho e títulos, numa situação ideal, é possível na rede municipal, percorrer todos os graus (horizontal) A-E, em 11 anos, e as referências de 14 até 21 (antepenúltima referência), em 10 anos. No caso das duas últimas referências (22 e 23) por tempo de trabalho, o (a) docente levará 23 e 24 anos, respectivamente, para atingi-las, tempo ainda menor quando comparado com a rede estadual, na qual esse movimento tem um tempo estimado em 30 anos (horizontal) e 22 anos (vertical) via títulos e avaliação de mérito. Na rede estadual, no caso de o (a) PEB II já ingressar com o mestrado ou doutorado a movimentação horizontal poderá ser abreviada para 17 anos ou 12 anos, respectivamente.

A diferença no vencimento base para docentes da rede estadual com formação em nível superior e jornada de 40h/r é de R\$ 3.735,51 (R\$ 2.585,01 até R\$ 6.320,52) se tratando de PEB I e de R\$ 4.731,79 (R\$ 2.585,01 até R\$ 7.316,80) se for PEB II. Assim, a dispersão entre o piso e o teto do PEB I com formação superior é de 144,5%, e do PEB II é de 183%. Já na rede municipal, a diferença é de R\$ 4.857,49 (R\$ 3.832,37 até R\$ 8.689,86) para os (as) docentes em JEIF de 40/ha com formação em nível superior, independente de atuarem nos anos iniciais ou finais do ensino fundamental, ou ainda no ensino médio, sendo sua dispersão de 126,7%.

Desse modo, é possível observar que na rede municipal, apesar da dispersão salarial ser um pouco menor, tanto o piso quanto o teto pagos são maiores do que os percebidos pelos (as) docentes da rede estadual, valores que se tornam mais discrepantes quando comparados com a situação de um (a) PEB I com formação em nível superior da rede estadual. A constatação de que majoritariamente os (as) docentes da rede estadual se encontram estagnados (as) na carreira devido aos diversos entraves detalhados e analisados aqui se mostra igualmente problemática.

Tal situação torna-se ainda mais dramática quando se considera a ausência de uma política de reajuste sobre os vencimentos base. Por fim, é possível responder de forma positiva a questão levantada pelo presente trabalho, ou seja, a carreira do magistério da rede municipal de ensino de São Paulo garante relações de trabalho mais adequadas no que se refere à movimentação na carreira e ao vencimento base do que na rede estadual, que conserva baixos vencimentos associados a uma jornada mais elevada e a uma carreira em que o (a) docente não consegue efetivar sua progressão e conseqüentemente aumentar os vencimentos.

Esses pontos ratificam os efeitos negativos na carreira docente de quase três décadas de política neoliberal do PSDB no governo estadual de São Paulo e alertam para a necessidade dos profissionais do magistério se manterem vigilantes e atuantes do ponto de vista político, no intuito de conservar direitos resultantes de lutas anteriores, bem como para conquistar novas e melhores relações e condições de trabalho necessárias ao ofício do magistério, sobretudo em relação a vencimento base e progressão na carreira, objeto deste estudo.

No que se refere à rede municipal, também são necessárias atenção e luta porque a investida resultante do neoliberalismo, do gerencialismo e das reformas trabalhistas e previdenciárias vem sistematicamente incidindo negativamente nas relações e condições de trabalho dos (as) profissionais da educação nas diferentes esferas administrativas. Ainda que a rede municipal de ensino de São Paulo garanta relações de trabalho mais adequadas no que se refere à movimentação na carreira e ao vencimento base, quando comparadas à rede estadual paulista, é necessário manter e ampliar os aspectos que configuram uma real valorização dos (as) profissionais do magistério.

4. REFERÊNCIAS

APEOESP (Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo). **Conversas sobre a carreira**. São Paulo, 2012. Disponível em: <<http://www.apeoesp.org.br/publicacoes/carreira-do-magisterio/conversas-sobre-a-carreirado-magisterio/>>. Acesso em: 12 fev. 2020.

ARELARO, L. R.; JACOMINI, M. A.; SOUZA, N. A.; SANTOS, K. A. Condições do trabalho docente: uma análise da carreira na rede municipal de ensino de São Paulo. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos** (online), Brasília, 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 [et al.]. Relações e condições de trabalho dos professores paulistas (1995-2018). **Cad. Pesqui.**, São Paulo, v. 50, n. 177, p. 790-812, jul./set. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília.

BRASIL. **Lei nº 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, 1996.

BRASIL. **Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996**. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério. Brasília, 1996.

BRASIL. **Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001**. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências.

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. 2007a.

BRASIL. **Decreto nº 6.253, de 13 de novembro de 2007**. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação FUNDEB, regulamenta a Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, e dá outras providências. Brasília, 2007b.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008**. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Brasília, 2008.

BRASIL. **Lei nº 13.005**, de 15 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. 2014.

BRASIL. **Relatório do 3º Ciclo de Monitoramento das Metas do Plano Nacional de Educação Set. 2020**. Brasília: MEC/INEP/DIRED, 2020c.

BRASIL. **Lei Nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020**. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), de que trata o art. 212-A da Constituição Federal; revoga dispositivos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007; e dá outras providências. 2020d.

BRUNS, B; LUQUE, J. **Professores Excelentes**: como melhorar a aprendizagem dos estudantes na América Latina e no Caribe, Banco Mundial, 2014.

CELLARD, A. A análise documental. In: POUPART, J. et al. **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis: Vozes, 2008.

CENTRO DO PROFESSORADO PAULISTA (CPP). **Pagamento: Promoção por Mérito 2016 e 2017.** (Notícias – 03/Jul./2019). Disponível em: <
<https://www.cpp.org.br/juridico/informes/item/14228-pagamento-promocao-por-merito-2016-e-2017>> Acesso em: 19 dez. 2020. 2020.

DUTRA JUNIOR, Adhemar F.; ABREU, Matiza; MARTINS, Ricardo; BALZANO, Sonia. **Plano de carreira e remuneração do Magistério Público:** LDB, FUNDEF, diretrizes nacionais e novas concepções de carreira. Brasília: MEC, FUNDESCOLA, 2000.

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.

GATTI, B. A.; BARRETTO, E. S. de Sá. **Professores do Brasil:** impasses e desafios. Brasília: UNESCO, 2009.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, A. **Metodologia do trabalho científico: Procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos.** 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MORDUCHOWICZ, Alejandro. **Carreiras, incentivos e estruturas salariais docentes.** Rio de Janeiro: PREAL Brasil, 2003.

NASCIMENTO, ANA S. do; MEDINA, RENATA R. de A.; CAMARGO, Rubens B. de. Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual de São Paulo em 2010: descrição e análises preliminares. **Fineduca – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v.4, n.10, 2014.

NOVAES, Luiz C.; SILVA, Thiago M. M. e. As recomendações de organismos internacionais na política educacional paulista. **Arquivos Analíticos de Políticas Educativas**, Vol. 28, n. 175, p. 1-39, nov.2020.

SÃO PAULO (Estado). **Lei Complementar nº 500, de 13 de novembro de 1974.** Institui o regime jurídico dos servidores admitidos em caráter temporário e dá providências correlatas. 1974.

SÃO PAULO (Estado). **Lei Complementar nº 444/85, 27 de dezembro de 1985.** Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Paulista e dá providências correlatas. São Paulo: SEE, 1985.

SÃO PAULO (Estado). **Lei Complementar nº 836/97, de 30 de dezembro de 1997.** Institui Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências correlatas. São Paulo. 1997.

SÃO PAULO (Estado). **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 30/12/1997. 2000.

SÃO PAULO (Estado). **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. São Paulo. 2009a.

SÃO PAULO (Estado). **Serra sanciona lei da Valorização pelo Mérito para professores do Estado.** (Notícias – 27/Out/2009). Disponível <em:<http://www.educacao.sp.gov.br/noticias/serra-sanciona-lei-da-valorizacao-pelo-meritopara-professores-do-estado>>. Acesso em: 20 mai. 17. 2009b.

SÃO PAULO (Estado). **Lei complementar n° 1.143, de 11 de julho de 2011.** Dispõe sobre a reclassificação de vencimentos e salários dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, e dá providências correlatas. 2011a.

SÃO PAULO (Estado). **Aumento de salário escalonado e Plano de Carreira estão entre as ações para valorização do educador.** (Notícias – 13/Jul./2011). Disponível em: <<http://www.educacao.sp.gov.br/noticias/aumento-de-salario-escalonado-e-plano-decarreira-estao-entre-as-aco-es-para-valorizacao-do-educador>>. Acesso em: 06 abr. 2017. 2011b

SÃO PAULO (Estado). **Lei complementar n° 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. 2013a.

SÃO PAULO (Estado). **Decreto n° 59.850, de 28 de novembro de 2013.** Altera dispositivos do Decreto n° 49.394, de 22 de fevereiro de 2005, que regulamenta a Evolução Funcional, pela via não-acadêmica, dos integrantes do Quadro do Magistério. 2013b.

SÃO PAULO (Estado). **Decreto n° 62.500, de 06 de março de 2017.** Dispõe sobre a concessão de abono complementar, na forma que especifica, em cumprimento ao estabelecido na Lei federal n° 11.738, de 16 de julho de 2008. 2017.

SÃO PAULO (Estado). **Lei complementar n° 1.317, de 21 de março de 2018.** Dispõe sobre os vencimentos e salários dos servidores que especifica. 2018a.

SÃO PAULO (Estado). **Confira as datas das Provas de Valorização pelo Mérito para QM e QAE.** (Notícias – 05/Out./2018). Disponível em: <https://www.educacao.sp.gov.br/confira-as-datas-das-provas-de-valorizacao-pelo-merito-para-qm-e-qae/> Acesso em: 19 dez. 2020. 2018b.

SÃO PAULO (Estado). **Decreto n° 64.798 de 2020.** Dispõe sobre a concessão de abono complementar aos servidores, na forma que especifica, em cumprimento ao estabelecido na Lei federal n° 11.738, de 16 de julho de 2008. 2020.

SÃO PAULO (Estado). **Lei complementar n° 1.361, de 21 de outubro de 2021.** Dispõe sobre os vencimentos e salários dos servidores que especifica. 2021a.

SÃO PAULO (Estado). **Resolução SEDUC n° 133, de 29-11-2021.** Dispõe sobre a carga horária dos docentes da rede estadual de ensino. 2021b.

SÃO PAULO (Município). **Lei n° 8989 de 29 de outubro de 1979.** Estatuto dos funcionários públicos do município de São Paulo, 1979.

SÃO PAULO (Município). **Lei n° 11.229, de 26 de junho de 1992.** Dispõe sobre o Estatuto do magistério público municipal, e dá outras providências. 1992.

SÃO PAULO (Município). **Lei 11.434, de 12 de novembro de 1993.** Dispõe sobre a organização dos quadros dos profissionais de educação, da prefeitura do município de São Paulo, e dá outras providências. 1993a.

SÃO PAULO (Município). **Decreto n° 33.792, de 3 de novembro de 1993.** Regulamenta a apuração de tempo e a apresentação de titulação para fins de evolução funcional. 1993b.

SÃO PAULO (Município). **Decreto n° 46.519 de 19 de outubro de 2005.** Dispõe sobre a promoção por merecimento, 2005.

SÃO PAULO (Município). **Lei 14.660, de 26 de dezembro de 2007**. Reorganiza o Quadro dos Profissionais de Educação, com as respectivas carreiras e consolida o Estatuto dos profissionais da educação municipal. 2007.

SÃO PAULO (Município). **Lei nº 15.963, de 15 de janeiro de 2014**. Acrescenta referências à escala de padrões de vencimentos do quadro do magistério municipal, do quadro dos profissionais de educação – QPE. 2014a.

SÃO PAULO (Município). **Decreto nº 55.310, de 18 de julho de 2014**. Regulamenta a evolução funcional dos integrantes da carreira do Magistério Municipal nas 2 (duas) referências acrescidas à Escala de Padrões de Vencimentos do Quadro do Magistério Municipal, do Quadro dos Profissionais de Educação. 2014b.

SÃO PAULO (Município). **Portaria nº 4.291 de 30 de julho de 2014**. Dispõe sobre os procedimentos para enquadramento por evolução funcional. 2014c.

SÃO PAULO (Município). **Dados abertos - Base de dados - funcionalismo**. Disponível: <http://dados.prefeitura.sp.gov.br/pt_PT/dataset/servidores-ativos-da-prefeitura/resource/6b8dd502-f8f9-43f9-9a4d-13210e13dade> Acesso em: 24 nov. 2021. 2018.

SÃO PAULO (Município). **Lei 17.224, de 31 de outubro de 2019**. Prefeitura de São Paulo, 2019.

SHIROMA, E; EVANGELISTA, O. Avaliação e responsabilização pelos resultados: atualizações nas formas de gestão de professores. **PERSPECTIVA**, Florianópolis, v. 29, n. 1, 127-160, jan./jun. 2011.

TREIN, L. D.; GIL, J. Mapa dos planos de carreira docente no Brasil. **Fineduca – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 5, n. 2, 2015.

Submissão: 19/02/2022

Aceito: 09/05/2022