

## Mudanças nos planos de carreira do magistério paulista e a desvalorização docente

### *Changes in the São Paulo state teaching career plans and the teacher's devaluation*

Andreza Barbosa\*

#### RESUMO

A legislação brasileira e a literatura vinculam a valorização e a atratividade da docência à criação de planos de carreira para o magistério público da educação básica. É possível, no entanto, observar uma mudança significativa na forma de se conceber a carreira docente nos documentos oficiais e de organismos internacionais. Os documentos orientadores da carreira do magistério paulista refletem essas mudanças de forma exemplar. Tendo isso em vista, este artigo busca discutir essas alterações, em particular, as que dizem respeito às formas de movimentação na carreira docente, por meio da análise dos documentos orientadores da carreira, sobretudo do Estatuto do Magistério Paulista, aprovado pela Lei Complementar n. 444 de 1985, do Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério, instituído pela Lei Complementar n. 836 de 1997 e da recente Lei Complementar n. 1.374 de 2022, que instituiu novos Planos de Carreira e Remuneração para os Professores de Ensino Fundamental e Médio, para os Diretores Escolares e para os Supervisores Educacionais da Secretaria da Educação. A análise aqui empreendida evidenciou que, na maior rede de ensino pública do país, a carreira do magistério tem sido alterada de forma a se aproximar cada vez mais de uma perspectiva gerencialista, da qual a mudança aprovada em 2022 é exemplar, posto que enfatiza o desempenho e o mérito e desconsidera o tempo de experiência docente.

*Palavras-chave:* Valorização Docente. Carreira Docente. Planos de Carreira. Condições de Trabalho Docente. Carreira dos Professores em São Paulo.

#### ABSTRACT

Brazilian legislation and literature associate the appreciation and attractiveness of teaching to the creation of career plans for public teachers in basic education. It is possible, however, to observe a significant change in the way teaching careers are conceived in official documents and those of international organizations. The guiding documents for the teaching career in São Paulo reflect these changes in an exemplary way. Therefore, this paper aims to discuss these changes, especially those related to the forms of movement in the teaching career, through the analysis

\* Pontifícia Universidade Católica de Campinas, PUC, Campinas, São Paulo, Brasil. E-mail: [andreza27@gmail.com](mailto:andreza27@gmail.com) – <https://orcid.org/0000-0003-0363-7608>.

of the guiding documents for teaching career, as the Statute of the São Paulo State Teaching Profession, approved by Complementary Law n. 444 from 1985, the Career, Wage and Salaries Plan for the members of the Teaching Profession, created by Complementary Law n. 836 from 1997, and the recent Complementary Law n. 1.374 from 2022, which created new Career and Remuneration Plans for Elementary and Secondary School Teachers, School Principals, and Educational Supervisors of the State Department of Education. The analysis carried out showed that, in the largest public school system in the country, the teaching career has been changed to get closer and closer to a managerialist perspective, of which the change approved in 2022 is an example, since it emphasizes performance and merit and disregards the time of teaching experience.

*Keywords:* Teaching Appreciation. Teaching Career. Career Plans. Teaching Working Conditions. Teachers' Careers in São Paulo.

## **Introdução**

A Constituição Federal de 1988 estabelece que os planos de carreira do magistério, juntamente com a contratação exclusivamente por meio de concurso público, sejam elementos importantes para a valorização dos profissionais da educação pública no Brasil (BRASIL, 1988). A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) n. 9.394 de 1996, em seu artigo 67, também vincula a criação de planos de carreira à valorização docente (BRASIL, 1996).

Posteriormente, a Lei n. 11.494 de 2007, que regulamentou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), estabeleceu que os estados, o Distrito Federal e os municípios deveriam implantar planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação básica em suas redes com vistas a garantir, por exemplo, remuneração condigna e melhoria da qualidade do ensino e aprendizagem (BRASIL, 2007). A Lei n. 14.113 de 2020 (BRASIL, 2020), que regulamentou o novo Fundeb, reafirmou esses elementos.

Em 2008, a Lei n. 11.738 criou o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica e estabeleceu um valor mínimo para os vencimentos iniciais e uma composição de jornada de trabalho docente que deveriam ser observados pelas redes de ensino na elaboração de seus planos de carreira que, por sua vez, deveriam ser adequados até 31 de dezembro de 2009 (BRASIL, 2008).

O Plano Nacional de Educação (PNE), aprovado pela Lei n. 13.005 de 2014, em sua meta de número 17, previa: “valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE” (BRASIL, 2014). E, para dar conta dessa meta, uma das estratégias propostas era implementar planos de carreira para os profissionais do magistério das redes públicas de acordo com o estabelecido pela lei que criou o Piso Salarial Profissional Nacional.

Fica evidente, portanto, que ainda que a valorização docente esteja relacionada também a outros fatores, os planos de carreira do magistério público são considerados pela legislação brasileira como estratégia importante para alcançar essa valorização, o que também foi constatado por Rodríguez, Gutierrez e Severino (2018), ao analisarem planos de carreira de 12 capitais brasileiras. Mas, o que é necessário ser contemplado em um plano de carreira para aumentar a atratividade e garantir a valorização docente?

A resposta para essa pergunta parece ter se alterado nos últimos anos. As reformas implementadas a partir dos anos 90 no Brasil promoveram muitas mudanças na educação e alteraram, inclusive, as formas de se conceber a carreira do magistério. Alinhando-se cada vez mais a pressupostos típicos da lógica gerencialista que, no âmbito da Nova Gestão Pública, promoveram a incorporação de uma perspectiva de gestão marcada pelas características do mundo empresarial (NEWMAN; CLARKE, 2012), a valorização do tempo de serviço e da formação docente foram perdendo espaço dentre os critérios de movimentação na carreira considerados pelos planos das diferentes redes para dar lugar à progressão por mérito e avaliação de desempenho.

No ano de 2000, no âmbito do Programa de Apoio aos Secretários Municipais de Educação (Prasem), promovido pelo Fundo de Fortalecimento da Escola (Fundescola) do Ministério da Educação (Mec), foi publicado o documento “Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público” que tinha como objetivo “[...] auxiliar os municípios brasileiros na criação e implantação dos novos planos de carreira e remuneração do magistério público municipal” (DUTRA JÚNIOR *et al.*, 2000, p. 8). Nesse documento já se mencionava a existência de uma “nova concepção de carreira” (DUTRA JÚNIOR *et al.*, 2000, p. 21) identificada a partir da LDB de 1996 e da Lei n. 9.424 de 1996, que criou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef). Para identificar as características do que chamam de “antigos planos do magistério”, ou seja, aqueles elaborados antes de 1996, os autores desse documento analisaram estatutos ou planos de carreira de 22 estados e constataram uma “excessiva valorização do tempo de serviço” na maioria dos planos analisados (DUTRA JÚNIOR *et al.*, 2000, p. 24) e, em contrapartida, observaram a ausência ou insuficiência de formas de valorização do desempenho docente.

As alterações promovidas na carreira dos professores da rede pública de ensino do estado de São Paulo evidenciam essas mudanças de concepção ao longo das últimas décadas. Nesse sentido, esse artigo buscará discutir essas mudanças, principalmente aquelas que dizem respeito às formas de movimentação na carreira, por meio da análise dos documentos orientadores do magistério paulista, sobretudo do Estatuto do Magistério Paulista, aprovado pela Lei Complementar n. 444 de 1985 (SÃO PAULO, 1985), do Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério, instituído pela Lei Complementar n. 836 de 1997 (SÃO PAULO, 1997) e da recente Lei Complementar n. 1.374 de 2022, que instituiu novos Planos de Carreira e Remuneração para os Professores de Ensino Fundamental e Médio, para os

Diretores Escolares e para os Supervisores Educacionais da Secretaria da Educação (SÃO PAULO, 2022).

A análise de tais mudanças parece ser significativa, sobretudo por se tratar da maior rede de ensino pública do país que, segundo Nascimento, Medina e Camargo (2014, p. 3), “[...] por conta de seu tamanho e representatividade nacional, é utilizada como parâmetro para diversas outras redes municipais e estaduais”. Além disso, as mudanças mais recentes aprovadas em 2022 promoveram alterações drásticas na carreira docente paulista que carecem ainda de tratamento analítico.

Este artigo está organizado em duas seções, além dessa introdução: na primeira serão abordadas as mudanças nas formas de se conceber a carreira e a valorização docente na legislação nacional, na literatura e em documentos de organismos internacionais; na segunda seção será discutida a carreira do magistério paulista e suas mudanças, tendo como foco os documentos de 1985, 1997 e 2022.

## Os planos de carreira, valorização docente e atratividade do magistério

No artigo 67 da LDB estabelece-se que a valorização dos profissionais da educação seria alcançada por meio da garantia dos seguintes elementos nos planos de carreira:

- 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)

Mesmo a partir do disposto pela LDB é possível questionar de que forma esses elementos estariam garantidos pelos planos de carreira: qual o valor do piso salarial? De quais formas se daria essa progressão funcional? Que condições de trabalho são consideradas adequadas? Ou seja, ainda que tenhamos avançado no sentido de obrigar, por meio de lei, os sistemas de ensino a criarem seus planos de carreira, parece haver ainda muitas lacunas na compreensão do que caracterizaria um plano de carreira que pudesse, de fato, promover a valorização docente.

Nesse sentido, mesmo com uma literatura “[...] lacunar, esparsa e escassa no que tange à análise de uma concepção de carreira, seus princípios, diretrizes, estrutura e financiamento” (ABREU, 2008, p. 53), várias pesquisas e documentos têm sinalizado

elementos que deveriam constituir uma carreira docente que valorizasse esses profissionais.

Para Monlevade (2000), a valorização do professor se daria por meio da constituição de carreiras que garantissem três elementos: remuneração digna que garanta ao professor a possibilidade de ter um único emprego e, também, uma visão social positiva da docência; boa formação inicial e formação continuada proporcional às necessidades de seu trabalho; e, por fim, uma estrutura de carreira que incentive a permanência do professor no sistema de ensino com jornada que compreenda as aulas e o tempo necessário para as atividades extraclasse.

A valorização docente também é tratada por Gatti e Barretto (2009). Essas autoras sinalizam os elementos que julgam ser necessários para tal valorização e as questões relacionadas à carreira têm destaque entre esses elementos. Dentre outros fatores, as autoras sinalizam para a importância de renovar frequentemente a motivação dos professores por meio da carreira e remuneração, a criação de melhorias na carreira docente e valorização social da profissão e, ainda, o estabelecimento de carreiras atrativas que sejam capazes de reter os bons professores no magistério.

Com vistas a estabelecer as diretrizes para elaboração de planos de carreira e de remuneração para o magistério no Brasil, o Conselho Nacional de Educação (CNE) aprovou a Resolução CNE/CEB n. 3 de 1997 que serviu de base para a organização da carreira docente do Brasil por vários anos. Essa resolução, no entanto, não avançava nas orientações para a constituição das jornadas de trabalho, permitindo jornadas inferiores a 40 horas semanais e estabelecendo o percentual da jornada destinada às horas-atividades entre 20% e 25%, além de não fazer menção ao Piso Salarial Profissional Nacional (BRASIL, 1997).

Em substituição a essa resolução, em maio de 2009, o CNE fixou, por meio da Resolução CNE/CEB n. 2 de 2009, novas Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. Em seu artigo 4º essa resolução estabelece os princípios que deveriam orientar a elaboração dos planos de carreira docente no Brasil e, dentre eles, destacam-se: acesso à carreira por concurso público, remuneração condigna com vencimentos ou salários iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao PSPN, equiparação salarial com outras carreiras de formação semelhante, progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional, valorização do tempo de serviço, jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral, incentivo à dedicação exclusiva em uma única escola, etc. (BRASIL, 2009).

Estudo mais recente de Jacomini e Penna (2016) analisou os planos de carreira de 12 estados brasileiros e constatou a necessidade de avanço no que diz respeito à contratação por meio de concursos públicos, à criação de jornadas integrais de trabalho, à possibilidade de afastamentos para formação continuada, apontando ainda a necessidade

dessas carreiras contribuam de forma efetiva para a valorização política e social da profissão docente, “[...] inclusive para atrair pessoas com boa formação e permitir uma jornada de trabalho compatível com a especificidade do trabalho docente” (JACOMINI; PENNA, 2016, p. 196).

Por outro lado, alguns documentos de organismos internacionais, assim como alguns nacionais, têm sinalizado para outros aspectos a serem observados na constituição da carreira do magistério. No geral, esses documentos criticam a movimentação na carreira por meio da valorização do tempo de serviço e apontam para a necessidade de considerar o desempenho do professor, o que supostamente tornaria a docência uma atividade mais competitiva (UMANSKY, 2005; ELACQUA *et al.*, 2018).

Umansky (2005), em documento do Banco Mundial, considera que carreiras com estrutura salarial rígida, voltadas para a valorização de estudos ou tempo de serviço não contribuem para atrair bons professores, mesmo que contem com salários gerais mais elevados. Segundo o que essa autora sinaliza no documento, as diferenciações salariais seriam o melhor caminho para tornar a docência tão competitiva quanto outras profissões do setor empresarial.

O documento “Profissão professor na América Latina: por que a docência perdeu prestígio e como recuperá-lo?” (ELACQUA *et al.*, 2018), publicado pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) também critica as carreiras com salários fixos, a progressão com base no tempo de serviço e apresenta a avaliação de mérito como sendo promissora para aumentar a atratividade da docência: “[...] uma vez que práticas que premiam os méritos profissionais podem incentivar indivíduos mais talentosos a ingressar e permanecer nessa profissão” (ELACQUA *et al.*, 2018, p. 104).

Constatações como essas também foram observadas por Thomazini e Jacomini (2019), ao analisarem as orientações de organismos internacionais sobre a carreira dos professores:

No tocante à carreira docente, objeto desta investigação, o conjunto de documentos apresenta uma formulação com vistas a convencer os interlocutores de que a suposta ineficiência do setor educativo público está relacionada às carreiras docentes mal formuladas, ao fato de valorizarem aspectos ineficazes, como tempo de serviço, formação acadêmica, estabilidade no serviço público. Os documentos entendem que tais aspectos atrapalham a mudança das políticas educacionais com enfoque em modelos meritocráticos, que gerariam eficácia aos sistemas educativos, desde que a avaliação de desempenho pudesse promover bonificações e sanções aos docentes. (THOMAZINI; JACOMINI, 2019, p. 121)

Essa lógica de organização de carreira do magistério se reflete nos documentos nacionais. Tendo em vista a legislação brasileira que, como visto, obrigava as redes de ensino a criarem seus planos de carreira docentes e, sobretudo, o PNE de 2014 que estabelecia um prazo para isso, o Ministério da Educação instituiu, por meio da Portaria n. 387, de 10 de maio de 2016, a Rede de Assistência Técnica dos Plano de

Carreira e Remuneração. Resultado de um acordo de ação conjunta entre o Ministério da Educação, o Conselho Nacional de Secretários de Educação (Consed) e a União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação (Undime), essa rede se baseava na “[...] necessidade de promover a valorização profissional, por meio da construção de Planos de Carreira e Remuneração atrativos e sustentáveis, do ponto de vista orçamentário” (BRASIL, 2016a).

No mesmo mês de maio de 2016, o Ministério da Educação publicou o documento “Planos de Carreira e Remuneração: contribuições para a elaboração e a revisão de planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação escolar básica pública” (BRASIL, 2016b). Esse documento, além de explicitar as origens dos recursos destinados à educação no Brasil, com especial ênfase aos usos dos recursos do Fundeb, apresenta possibilidades de organização dos planos de carreira e, embora sinalize a possibilidade de considerar o tempo de serviço como critério de movimentação na carreira, apresenta também a progressão por mérito, considerando o tempo de serviço no cálculo do interstício exigido para essa progressão, estratégia essa que, de acordo com o documento, serviria para valorizar o tempo do docente na rede ao mesmo tempo em que reconheceria o mérito (BRASIL, 2016b).

De forma semelhante, o Consed juntamente com o Conselho Nacional dos Secretários de Administração (Consad) publicou, em 2021, o documento “Temas estratégicos para as carreiras do magistério” que, com base nos estudos e análises do grupo de trabalho constituído pelo Consed e Consad sobre a temática dos planos de carreira docente, tem como objetivo: “[...] reunir contribuições para a elaboração de sugestões de temas estratégicos destinadas a apoiar as iniciativas de reestruturação de planos de carreiras, presentes e futuras, nas redes educacionais brasileiras” (CONSAD/ CONSED, 2021, p. 3). Esse documento recorre constantemente aos documentos de organismos internacionais, sugerindo a introdução de formas de progressão na carreira vinculadas ao mérito, à remuneração variável e a não valorização do tempo de serviço, a não ser como forma de interstício para que o docente possa pleitear progressões na carreira.

Apesar de ser evidente que exista uma mudança na lógica de organização das carreiras dos professores, uma das principais motivações para se pensar essas carreiras parece continuar a mesma: a questão da atratividade da docência no Brasil. Isso porque a baixa atratividade do magistério está diretamente relacionada à estrutura da carreira docente, como mostra o relatório de pesquisadores do grupo de trabalho do Consad e Consed, Britto e Waltenberg (2020, p. 17):

Aqueles que não querem ser professores apontam como razões para isto: (i) **baixos salários**, (ii) más condições de infraestrutura e material de apoio, (iii) **falta de valorização social da profissão**, (iv) **falta de clareza em planos de carreira, modalidades de contratação e política salarial**; (v) violência física e verbal nas escolas; (vi) carga de trabalho pesada. (Grifos nossos).

A falta de professores nas redes de ensino brasileiras já vem sendo apontada por uma série de pesquisas e documentos oficiais há certo tempo. O relatório “Escassez de professores no ensino médio: propostas estruturais e emergenciais”, produzido por comissão especial do CNE para estudar o déficit de professores do Ensino Médio, publicado em 2007, visava propor medidas para a superação do déficit de professores e apontava para a necessidade de aproximadamente 235 mil professores somente para o Ensino Médio em todo o país. As medidas apontadas pelo documento voltavam-se predominantemente à formação de professores (RUIZ; RAMOS; HINGEL, 2007).

Pinto (2014), no entanto, compara o número de concluintes de cursos de licenciatura com o número de vagas docentes no Brasil e conclui que, com exceção da área de Física, não há falta de professores habilitados para dar conta da demanda existente no país, o que lhe permite concluir que a escassez de professores no Brasil “[...] se trata essencialmente de um problema de falta de atratividade da carreira docente” (PINTO, 2014, p. 3).

Ora, se assumimos que a educação é importante, que é um direito que deve ser garantido e que os professores são os sujeitos mais centralmente responsabilizados pela realização do processo educacional, garantir a existência de profissionais habilitados nas escolas é tarefa essencial e isso, por sua vez, está diretamente relacionado à valorização docente que, como apontado aqui, pode ser promovida por meio da elaboração de planos de carreira.

### *As mudanças nos documentos orientadores da carreira docente no estado de São Paulo: 1985, 1997 e 2022*

Embora fosse possível abordar vários elementos relativos à carreira docente a partir do Estatuto do Magistério Paulista de 1985, do Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério de 1997 e dos Planos de Carreira e Remuneração para os Professores de Ensino Fundamental e Médio, para os Diretores Escolares e para os Supervisores Educacionais da Secretaria da Educação de 2022, essa seção focará mais nas questões relacionadas à movimentação na carreira, entendidas aqui como diretamente relacionadas à valorização e atratividade do magistério.

Em princípio, é necessário lembrar que, durante muito tempo, a carreira dos professores não teve regulamentação própria e, na maioria dos sistemas de ensino, fazia parte da regulamentação geral dos estatutos dos funcionários públicos. A Lei 5.692 de 1971, no entanto, ao fixar as diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º grau no Brasil, determinou, em seu artigo 36, que cada sistema de ensino deveria ter estatutos que estruturassem a carreira do magistério (BRASIL, 1971).

Assim, no estado de São Paulo, o primeiro estatuto do magistério foi aprovado em 1974, após longo processo de debates mobilizado pelas entidades do magistério. Esse estatuto foi substituído por um segundo, no ano de 1978, também influenciado pelo

movimento docente que buscava ter atendidas suas reivindicações (CAÇÃO, 2001). Apesar desse segundo estatuto contemplar várias dessas reivindicações, o debate sobre a situação docente no estado é retomado nos anos de 1980 levando à aprovação do terceiro estatuto do magistério paulista, aprovado em 1985 pela Lei Complementar n. 444 (SÃO PAULO, 1985). De acordo com Cação (2001, p. 137): “Ainda que não houvesse contemplado a totalidade das reivindicações da APEOESP e da categoria, é inegável o avanço representado pelo terceiro Estatuto com relação à carreira docente e às relações de trabalho no interior da escola pública”.

O estatuto de 1985 estabelecia uma carreira com 52 referências que correspondiam a diferentes valores de remuneração. A movimentação poderia se dar por promoção que, neste caso, poderia acontecer por tempo de serviço, possibilitando ao profissional se movimentar de um grau para outro dentro da mesma referência, ou por merecimento, que a partir de verificação da assiduidade possibilitava o ganho de pontos que levavam à elevação de uma referência na carreira. A movimentação também acontecia por meio da progressão funcional, que consistia em alcançar um nível mais elevado de retribuição mediante a realização de cursos de formação. O estatuto também previa um “adicional de magistério”, que consistia na atribuição de 2,5 pontos por ano de exercício em atividade de magistério (em qualquer cargo ou função). Ou seja, o estatuto do magistério de 1985 configurou uma estrutura de carreira que recompensava o tempo de permanência na docência na rede e a continuidade dos estudos.

O documento elaborado pelo Fundescola e pelo Mec, já mencionado aqui, considera esse tipo de valorização do tempo de serviço como excessiva (DUTRA JÚNIOR *et al.*, 2000), posto que além de ser contabilizado para progressão, o tempo de permanência na rede ainda possibilitava uma gratificação específica. Para esses autores, “a supervalorização do tempo de serviço não deve manter-se nos novos planos de carreira, especialmente por colidir com os princípios que informam a política de profissionalização do magistério e aprimoramento do ensino” (DUTRA JÚNIOR *et al.*, 2000, p. 115). Outros documentos aqui mencionados, como Elacqua *et al.* (2018), consideram que valorizar o tempo de serviço faz com que maus professores sejam recompensados e contribui para desmotivar bons professores que se sentiriam insatisfeitos por ganhar menos que seus colegas com mau desempenho.

De acordo com Dutra Júnior *et al.* (2000), embora muitos estados analisados por eles regulamentassem a carreira por meio de estatutos do magistério, a necessidade imposta pela LDB de 1996 implicava na criação de planos de carreira. Segundo esse documento, estatuto é um “[...] conjunto de normas que regulam a relação funcional dos servidores com a administração pública, e dispõe, por exemplo, sobre investidura, exercício, direitos, vantagens, deveres e responsabilidades”, enquanto plano de carreira consiste “[...] no conjunto de normas que definem e regulam as condições e o processo de movimentação dos integrantes em uma determinada carreira, e estabelece a

progressão funcional e a correspondente evolução da remuneração” (DUTRA JÚNIOR *et al.*, 2000, p. 36).

Nesse sentido, logo após a aprovação da LDB, o estado de São Paulo aprovou a Lei Complementar n. 836 de 1997 (SÃO PAULO, 1997), instituindo o Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério. No que diz respeito à movimentação na carreira, inicialmente, esse plano previa que a evolução funcional se daria pela via acadêmica (com a conclusão de cursos superiores e de pós-graduação) e pela via não acadêmica (considerando cursos de aperfeiçoamento e produção de trabalhos na área da educação). Essa evolução possibilitaria a passagem do integrante do quadro do magistério para nível de retribuição superior, respeitando-se interstícios de tempo que variavam entre 4 e 6 anos entre cada um dos 5 níveis.

Destaca-se que o tempo de trabalho deixa de ser uma das formas de progressão na carreira, embora seja mantida a gratificação por tempo de serviço a cada cinco anos (quinquênios) e ao final de 20 anos (sexta parte). No entanto, a permanência desses elementos se deu principalmente porque o artigo 129 da Constituição do Estado de São Paulo previa o recebimento de adicional por tempo de serviço a ser incorporado aos vencimentos do servidor público estadual (SÃO PAULO, 1989).

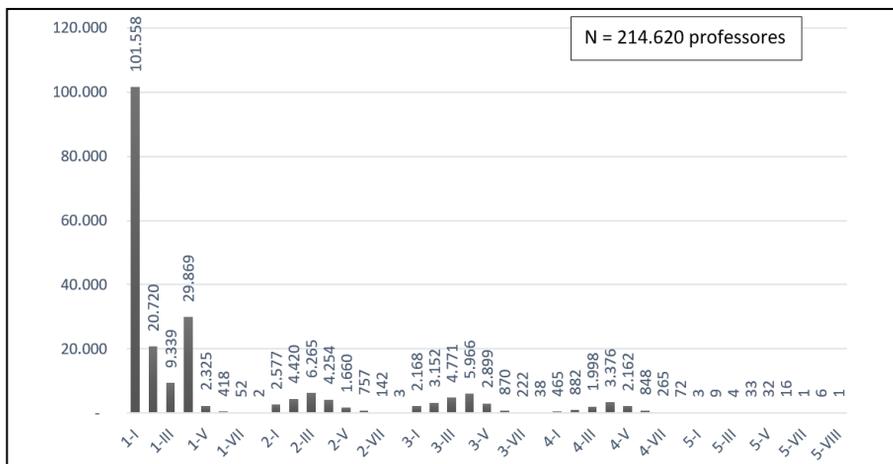
Posteriormente, a Lei n. 1.097 de 2009 promoveu alterações na estrutura da carreira docente, acrescentando um sistema de promoção por mérito (SÃO PAULO, 2009). Essa lei altera o plano aprovado em 1997 acrescentando 5 faixas à estrutura da carreira que passa a ser composta então de 5 níveis (nos quais a movimentação se daria pela progressão acadêmica e não acadêmica) e 5 faixas (nas quais a movimentação se daria por promoção, compreendida como aprovação em uma avaliação aplicada pela secretaria da educação).

Em 2011, a Lei Complementar n. 1.143 (SÃO PAULO, 2011) promove novas alterações no plano de carreira do magistério paulista ampliando os níveis e faixas da carreira de 5 para 8. Dessa forma, a carreira passa a contar com 8 níveis e 8 faixas e a movimentação entre esses níveis e faixas depende do cumprimento de interstícios de tempo que variam de 4 a 6 anos e de outros requisitos. Essa alteração aumentou a amplitude da carreira tornando mais difícil aos docentes alcançarem os últimos estágios, sobretudo se considerarmos todas as exigências para pleitear a movimentação de um nível/faixa para outro (SILVA; SANTOS; JACOMINI, 2022).

Sobre a questão da amplitude, o já mencionado documento do Fundescola e Mec considera que a organização da carreira deve possibilitar que um número expressivo de professores possa chegar aos estágios finais e, ao mesmo tempo, não deve permitir que os professores possam chegar ao topo da carreira muito rápido, pois ficariam muito tempo sem estímulo para progredir (DUTRA JÚNIOR *et al.*, 2000).

Dados obtidos junto à Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (Seduc), via Serviço de Informação ao Cidadão (SIC), referentes ao mês de maio de 2022 evidenciam o número total de professores e a posição desses nas faixas e níveis da carreira:

GRÁFICO 1: Distribuição de professores por faixa/nível da carreira em maio de 2022.



FONTE: Elaboração própria, com base nos dados fornecidos pela Seduc via SIC (Protocolo SIC-SP n. 550281911304).

Chama a atenção o fato de termos praticamente metade dos professores ativos na rede nos estágios iniciais da carreira, o que denota a dificuldade de movimentação entre os muitos níveis e faixas e sugere que o plano em questão não tem cumprido sua função de valorização docente. Isso fica ainda mais evidente se considerarmos os baixos valores dos vencimentos previstos para o nível I / faixa I que é, no caso do PEB II, de R\$ 2.585,01 e, por isso, recebe abono complementar para atingir o valor mínimo estabelecido pelo Piso nacional (R\$ 3.845,63).

Esse, aliás, é outro fator muito relevante para pensar a carreira, a valorização e a atratividade da carreira do magistério paulista, pois o estado de São Paulo tem se mantido abaixo do valor estabelecido pelo Piso desde 2014. Como o valor do Piso é corrigido anualmente em função da variação do valor aluno-ano do Fundeb e os vencimentos do magistério paulista não têm sido corrigidos na mesma proporção, observa-se uma defasagem no valor dos vencimentos dos professores da rede com relação ao Piso (BARBOSA; FERNANDES, 2016; BARBOSA *et al.*, 2020). Ao invés de conceder aumentos nos vencimentos iniciais, desdobrando-se por todos os níveis e faixas da carreira, o governo do estado de São Paulo concedeu abonos complementares nos anos de 2017, 2019, 2020 e 2022 somente para os professores que se encontravam em estágios da carreira que correspondiam a vencimentos inferiores ao valor estabelecido pelo Piso, promovendo assim um achatamento da carreira. O valor do Piso corresponde ao vencimento previsto para professores que estão no Nível III / Faixa 4, por exemplo,

o que acentua a sensação de desvalorização para os professores que estão há mais tempo na rede.

Essa desvalorização não contribui para atração e retenção de professores. A pesquisa de Pagani (2019) destacou o grande número de exonerações observado todos os anos: em média, 3 mil professores efetivos desistem da docência na rede pública paulista por ano. Os professores que foram sujeitos da pesquisa de Pagani (2019) não abandonaram a profissão de professor, mas deixaram seus cargos na rede pública de ensino do estado de São Paulo para atuarem em escolas de outras redes de ensino, uma vez que, em sua maioria, declaravam sentir que eram desvalorizados na rede paulista.

Além do grande número de exonerações, o estado de São Paulo não realiza concursos públicos para contratação de professores há bastante tempo. O último concurso realizado para contratação de PEB I foi em 2014 e para PEB II em 2013. Esses elementos levam à crescente falta de professores observada na rede e que foi notícia em vários veículos da mídia durante o primeiro semestre de 2022. Segundo a Nota Técnica “Novo Ensino Médio e Indução das Desigualdades Escolares no Rede Estadual de São Paulo”, produzida pela Rede Escola Pública e Universidade (REPU), somente no primeiro semestre de 2002 havia 22,1% de aulas dos itinerários formativos do Novo Ensino Médio sem atribuição (REPU, 2022).

Nesse mesmo ano, no mês de março, o estado de São Paulo aprovou a Lei Complementar n. 1.374 de 2022, que instituiu novos Planos de Carreira e Remuneração para os Professores de Ensino Fundamental e Médio, para os Diretores Escolares e para os Supervisores Educacionais da Secretaria da Educação (SÃO PAULO, 2022). Esses novos planos substituem o Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério, instituído anteriormente pela Lei Complementar n. 836 de 1997.

Por mais que o plano de carreira de 1997, juntamente com as leis que o alteraram, já contivessem uma lógica mais meritocrática, característica das gestões da secretaria da educação que os originaram (JACOMINI *et al.*, 2022), os novos planos de carreira dos profissionais da educação da rede paulista aprovados em 2022 acentuam ainda mais os elementos gerenciais da carreira docente, apresentando muitas mudanças com relação ao plano de 1997. Além da separação do quadro do magistério em duas carreiras distintas - uma para professores e outra para diretores e supervisores, o que pode levar a uma maior fragmentação da categoria e retomar a separação entre professores e os chamados especialistas em educação -, institui-se o pagamento por subsídio ao invés de vencimentos, o aprimoramento da progressão por desempenho, o fim das gratificações por tempo de serviço, nova configuração da jornada de trabalho e um maior controle da assiduidade docente.

Para discutir os elementos que seguem, focaremos no plano de carreira proposto para os professores que, nessa lei, passam a compor uma única classe docente chamada de “Professor de ensino fundamental e médio”, sendo que esse cargo poderá ser exercido

em diferentes “trilhas”: de Regência (para o professor que atuar em sala de aula), de Especialista Educacional e de Gestão Educacional (para o professor que exercer as funções de Coordenador de Equipe Curricular, Professor Especialista em Currículo, Coordenador de Gestão Pedagógica ou Coordenador de Organização Escolar) (SÃO PAULO, 2022).

Muitos dos novos elementos trazidos pela lei de 2022 ainda carecem de regulamentação específica, mas já é possível observar uma grande mudança na forma de compreender a carreira docente, a começar pelo fim da gratificação por tempo de serviço, possibilitada pela adoção do pagamento por subsídio em substituição aos vencimentos. Na verdade, com exceção do tempo exigido como interstício para movimentação nas referências, os novos planos de carreira do magistério paulista desconsideram qualquer forma de recompensar o tempo que o professor permanece na rede, conforme recomendação dos documentos de organismos internacionais aqui mencionados e de documentos como os do Consad / Consed (2021). Dessa forma, a própria ideia de “fazer carreira”, normalmente relacionada à permanência em uma profissão, fica prejudicada.

Outra mudança importante é que a jornada de trabalho dos professores passará a ser cumprida integralmente na escola. Anteriormente, era possível cumprir parte da jornada de trabalho extraclasse, ou “atividades pedagógicas sem interação com os educandos” (SÃO PAULO, 2022), em local de livre escolha do professor.

A movimentação na nova carreira dos professores paulistas, chamada de evolução, acontecerá exclusivamente por desempenho e desenvolvimento ao longo das 15 referências da carreira. A evolução por desempenho será realizada com base “[...] no exercício de competências e habilidades relacionadas a conhecimentos técnico-científicos, práticas pedagógicas, habilidades de didática aplicada, engajamento e prática profissional com foco na melhoria da aprendizagem, observada a especificidade de cada trilha” (SÃO PAULO, 2022). No artigo 18 afirma-se que as avaliações de desempenho devem ser promovidas a cada 2 anos pela secretaria da educação e que os processos de evolução por desempenho na carreira “[...] poderão ser constituídos de avaliações de conhecimento e de prática didática, sem prejuízo dos demais instrumentos definidos em regulamento” e que “exigirão o atingimento, no mínimo, de grau satisfatório por parte dos participantes” (SÃO PAULO, 2022). Já a evolução por desenvolvimento consiste no “reconhecimento de competências do docente, por meio de formações e cursos voltados à atualização, ao aperfeiçoamento profissional e à pós-graduação, mediante produção científica ou desenvolvimento de habilidades relacionadas à prática profissional”, devendo ser regulamentada pela secretaria da educação que, inclusive, definirá quais cursos poderão ser considerados, solicitada após o cumprimento dos interstícios de tempo estabelecidos, que é de 3 anos da primeira para a segunda referência e 2 anos para as demais, sendo ainda que o docente só poderá evoluir por desenvolvimento após ter obtido uma evolução por desempenho.

Ainda que a nova carreira tenha reduzido as referências pelas quais o docente possa se movimentar (das 64 da carreira anterior para 15 na carreira atual), a amplitude continua grande, pois mesmo que um professor consiga evoluir de uma referência para outra cumprindo o tempo mínimo exigido pelo interstício legal, ainda assim seriam necessários cerca de 30 anos para se alcançar a última referência. Essa dificuldade se torna ainda maior se considerarmos que essa evolução será controlada pela secretaria da educação e não pelo professor, posto que será a secretaria que deverá estabelecer as formas e os critérios de avaliação por desempenho, bem como os cursos aceitos para a evolução por desenvolvimento. As possibilidades de evolução na carreira ficam ainda mais prejudicadas se considerarmos que, de acordo com o novo plano, os interstícios serão reiniciados a cada 3 faltas injustificadas do professor. Sobre isso, há que se destacar que, em 2021, os servidores públicos paulistas tiveram seu direito a faltas abonadas retirado pelo governo do estado de São Paulo que aprovou, por meio da Lei Complementar n. 1.361 uma ampla reforma administrativa (SÃO PAULO, 2021).

Sem direito a faltas abonadas, cumprindo a totalidade da jornada na escola e sendo pressionado por aumentar seu desempenho, não é improvável que sejam ampliados os dados de adoecimento e absenteísmo docentes, o que, nessa nova carreira, impedirá a evolução.

O governo do estado de São Paulo fez grande propaganda da nova carreira usando, principalmente, o argumento de que ela aumentaria muito a remuneração. Isso porque o valor do subsídio inicial da nova carreira, ou seja, da primeira referência da trilha de docência, é de 5 mil reais, bastante superior ao vencimento inicial estabelecido pela carreira antiga.

TABELA 1. Tabela de Subsídio com valores em reais por referência – Professor de Ensino Fundamental e Médio – Licenciatura Plena<sup>1</sup> – 40 horas

L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8
5.000	5.500	6.100	6.600	7.200	7.700	8.300	8.800
L9	L10	L11	L12	L13	L14	L15	
9.400	9.900	10.500	11.000	11.600	12.300	13.000	

FONTE: Anexo II da Lei Complementar n. 1.374 (SÃO PAULO, 2022).

Após a grande repercussão na mídia das notícias sobre a falta de professores na rede paulista durante o primeiro semestre de 2022, o governo do estado de São Paulo divulgou a abertura de vagas para contratação temporária de professores usando como

<sup>1</sup> Na nova carreira os professores com mestrado e doutorado são enquadrados em uma tabela de referências diferente daqueles com licenciatura.

através dos subsídios da nova carreira, como pode-se observar na manchete: “SP tem 2,9 mil vagas abertas para professores, com salários entre R\$ 5 mil e R\$ 7 mil” (GAZETA DE SÃO PAULO, 2022).

O Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (APEOESP), no entanto, tem feito muitas críticas à nova carreira e produziu material alertando os professores sobre seus problemas. Dentre os elementos apontados, a Apeoesp destaca que, com os descontos, o valor líquido do subsídio recebido pelos professores será algo em torno de 3.800 reais (APEOESP, 2022), ou seja, pouco superior ao valor do Piso federal.

A nova carreira será implementada de forma compulsória para os novos professores efetivos, mas será opcional para os professores que já estão na rede e que tem até 24 meses a partir de sua implementação para decidir pela adesão ou não. Para tanto, a própria secretaria da educação disponibilizou, em seu sistema online, a Secretaria Escolar Digital (SED), uma calculadora que simula o enquadramento dos professores ativos na nova carreira. A título de exemplificação, o quadro abaixo apresenta o resultado da simulação da adesão à nova carreira de um professor efetivo que já alcançou algumas progressões na carreira e que tem 19 anos de tempo de serviço na rede estadual:

QUADRO 1. Simulação de adesão à nova carreira de um Professor da Educação Básica II (Faixa 3 / Nível VI) com 19 anos de experiência na rede estadual – jornada de 40 horas:

Situação na carreira regida pela Lei Complementar n. 836/1997		Situação com adesão à carreira regida pela Lei Complementar n. 1.374/2022	
Professor da Educação Básica II Faixa 3 / Nível VI		Professor de Ensino Fundamental e MédioReferência L2	
Denominação	Valor (R\$)	Denominação	Valor (R\$)
Salário Base	4.431,23	Subsídio	5.500,00
Adicional por tempo de serviço	664,68	Vantagem	94,92
Diferença de adicional por tempo de serviço obtida por ação judicial	498,51		
Remuneração Bruta	5.594,42	Remuneração Bruta	5.594,42
Valor Hora	22,16	Valor Hora	27,50

FONTE: Adaptado pela autora a partir de resultado de simulação feita por um professor da rede estadual na calculadora disponibilizada pela Seduc na SED: <https://sed.educacao.sp.gov.br/>

Chama a atenção que o valor total da remuneração não se altere, enquanto o valor da

hora trabalhada muda, causando a impressão de que a opção pela nova carreira poderia ser mais vantajosa. Isso acontece porque, deliberadamente, a secretaria da educação optou por mostrar o cálculo do valor da hora considerando somente o salário base para a carreira antiga, sem os adicionais.

Na adesão à nova carreira todos os professores serão, em princípio, enquadrados na referência inicial (L1), independentemente do tempo de serviço ou das progressões já alcançadas na carreira anterior. No entanto, como o enquadramento não pode causar perdas salariais, os professores cuja remuneração for superior ao valor do vencimento base, poderão ser enquadrados em outras referências da nova carreira. Esse é o caso do professor da simulação anterior que, mesmo tendo progressões na carreira e 19 anos de tempo de serviço é enquadrado na segunda referência (L2), porque a soma dos elementos que compõe sua remuneração totaliza pouco mais que o valor do subsídio previsto para essa referência, que é de R\$ 5.500,00, a diferença é contabilizada a título de “vantagem”.

O enquadramento na nova carreira despreza, portanto, o tempo de serviço do professor ao enquadrá-lo no início. Os professores temporários, admitidos em caráter emergencial para suprir a falta de professores na rede, embora não se enquadrem na carreira do magistério, já estão recebendo o equivalente ao subsídio inicial, como anunciado pelo governo. Para tentar preencher os cargos vagos na rede, o estado ainda flexibilizou as exigências para contratação de professores, permitindo o ingresso de estudantes de licenciatura e profissionais de outras áreas. Assim, em julho de 2022, é possível observar professores temporários recentemente contratados, sem a formação exigida por lei, que receberão subsídios iguais ou até superiores aos vencimentos de professores efetivos, legalmente habilitados e com maior experiência na docência. Ainda que a mudança nos planos de carreira do magistério paulista aprovada em 2022 esteja de acordo com a nova lógica das carreiras docentes já expressas aqui, a situação gerada pela implementação de tais mudanças parece promover mais a desvalorização dos professores habilitados e experientes do que a valorização.

É possível que o fim da gratificação por tempo de serviço e a acentuação do sentimento de desvalorização contribuam para aumentar o número de professores que desistem da docência na rede paulista, o que, por sua vez, poderá aumentar a rotatividade de professores nas escolas. Na lógica gerencial, talvez essa rotatividade pudesse ser entendida como algo positivo, posto que poderia favorecer a entrada de jovens profissionais com perfil mais competitivo (UMANSKY, 2005). O trabalho pedagógico, no entanto, por sua natureza coletiva, carece da criação de vínculos que só se constroem com o tempo, logo, a adoção de tal lógica para a organização da carreira docente prejudica a busca de uma educação de qualidade.

## Considerações finais

Fica evidente que há uma mudança na forma de se conceber a carreira docente que, adequada aos princípios gerencialistas, tende a valorizar mais o desempenho dos professores do que o tempo de serviço ou mesmo a formação. A lógica típica do setor empresarial é observada nos documentos de organismos internacionais e de órgãos nacionais como o Mec, o Consed e o Consad e, paulatinamente, vai modificando os documentos orientadores das carreiras docentes nos sistemas de ensino brasileiro.

O caso dos planos de carreira do magistério do estado de São Paulo é exemplar nesse sentido. O Estatuto do Magistério Paulista, aprovado pela Lei Complementar n. 444 de 1985, concebido, portanto, em um cenário de redemocratização do país, previa a possibilidade de movimentação na carreira por tempo de serviço, por titulação e não considerava o mérito, uma vez que a avaliação de desempenho prevista consistia apenas na verificação da assiduidade do professor. Já o Plano de Carreira aprovado em 1997, em atendimento ao disposto pela LDB de 1996 e mais alinhado à perspectiva gerencialista das reformas educacionais dos anos de 1990, eliminou a possibilidade de progressão por tempo de serviço, embora tenha mantido a gratificação por antiguidade na rede e, posteriormente, com a aprovação da Lei Complementar n. 1.097 de 2009, estabeleceu a progressão por mérito, bem aos moldes da gestão empresarial de Maria Helena Guimarães de Castro à frente da secretaria da educação do estado de São Paulo. Os planos de 2022, por sua vez, concebidos em um cenário de flexibilização de direitos e acirramento do discurso neoliberal, eliminam de vez a valorização do tempo de serviço e aprimoram as formas de avaliação de desempenho. A questão que se coloca é: essas mudanças terão efeito positivo na atração e retenção de professores na rede? A resposta a essa questão precisará ser buscada por outras pesquisas que avaliem os efeitos de tais mudanças na rede pública estadual paulista nos próximos anos.

## 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.

APEOESP. *Dez razões para você não optar pelo subsídio*. São Paulo: Apeoesp, 2022.

BARBOSA, Andreza; FERNANDES, Maria José da Silva. O piso salarial em São Paulo - Desvalorização dos professores. *Retratos da Escola*, v.10, p.243 - 257, 2016. Disponível em: <https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/662>. Acesso em: 23 Nov. 2022.

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. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/LrLTnysmdVzmQxFfvs4LLd/?lang=pt>. Acesso em 23 Nov. 2022.

BRASIL. *Lei n. 5.692, de 11 de agosto de 1971*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15692.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15692.htm). Acesso em: 04 jul. 2022.

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. 11.494, de 20 de junho de 2007*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/lei/111494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111494.htm). Acesso em: 04 jul. 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/111738.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.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/113005.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm). Acesso em: 04 jul. 2022.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. *Portaria n. 387, de 10 de maio de 2016*. 2016a. Disponível em: [https://planodecarreira.mec.gov.br/images/pdf/Legislacoes/portaria\\_387\\_2016\\_rede\\_PCR.pdf](https://planodecarreira.mec.gov.br/images/pdf/Legislacoes/portaria_387_2016_rede_PCR.pdf). Acesso em: 04 jul. 2022.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. *Planos de Carreira e Remuneração: contribuições para a elaboração e a revisão de planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação escolar básica pública*. Brasília: MEC, 2016b.

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.

BRITTO, Ariana; WALTENBERG, Fábio. *Atratividade da carreira de professor da Educação Básica pública no Brasil*. Centro de Estudos sobre Desigualdade e Desenvolvimento, dezembro, 2020.

CAÇÃO, Maria Izaura. *Jornada de Trabalho Docente: delineamento histórico da organização do trabalho do magistério público paulista*. 2001. 218 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2001.

CONRAD. CONSED. *Temas estratégicos para as carreiras do magistério*. 2021.

DUTRA JÚNIOR, Adhemar; ABREU, Matiza; MARTINS, Ricardo; BALZANO, Sonia. *Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público: LDB, Fundef, Diretrizes Nacionais*

e Nova Conceção de Carreira. Brasília: Fundescola / Mec, 2000.

ELACQUA, Gregory; HINCAPIÉ, Diana; VEGAS, Emiliana; ALFONSO, Mariana; MONTALVA, Veronica; PAREDES, Diana. *Profissão professor na América Latina: por que a docência perdeu prestígio e como recuperá-lo?* Washington: Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2018.

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

GAZETA DE SÃO PAULO. *SP tem 2,9 mil vagas abertas para professores, com salários entre R\$ 5 mil e R\$ 7 mil*. São Paulo, 08 de junho de 2022. Disponível em: <https://www.gazetasp.com.br/estado/sp-tem-29-mil-vagas-abertas-para-professores-com-salarios-entre-r-5/1110837/>. Acesso em: 04 jul. 2022.

JACOMINI, Márcia Aparecida; GIROTTO, Eduardo Donizete; BARBOSA, Andreza; STO-CO, Sérgio. Política educacional na rede estadual paulista e qualidade do ensino sob a Nova Gestão Pública, 1998 a 2018. *Archivos Analíticos De Políticas Educativas / Education Policy Analysis Archives*, v.30, p.1 - 34, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.14507/epaa.30.6465> Acesso em: 04 jul. 2022

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, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-6248-2015-0022>. Acesso em: 04 jul. 2022.

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.

NASCIMENTO, Ana Paula Santiago; MEDINA, Renata Rodrigues de Amorim; CAMARGO, Rubens Barbosa. 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, p. 1-35, 2014. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/fineduca/article/view/66398>. Acesso em: 16 Nov. 2022.

NEWMAN, Janet; CLARKE, John. Gerencialismo. *Educação & Realidade*, v. 37, n. 2, p. 353-381, 2012. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/29472>. Acesso em: 22 jul. 2022.

PAGANI, Gabriela. *Quando os professores desistem: um estudo sobre exoneração docente na rede estadual de ensino de São Paulo*. 2019. 153 f. Dissertação (Mestrado em Educação Escolar) – Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Araraquara, 2019.

PINTO, José Marcelino de Rezende. O que explica a falta de professores nas escolas brasileiras? *Jornal de Políticas Educacionais*, n. 15, p. 3-12, 2014. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/jpe/article/view/39189>. Acesso em: 16 Nov. 2022.

REDE ESCOLA PÚBLICA E UNIVERSIDADE. *Nota Técnica Novo Ensino Médio e Indução das Desigualdades Escolares no Rede Estadual de São Paulo*. São Paulo: REPU, junho de 2022.

RODRÍGUEZ, Margarita Victoria; GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães; SEVERINO, Jorismary Lescano. Critérios de movimentação na carreira de professores da educação básica em doze capitais brasileiras. *Revista Brasileira de Política e Administração da Educação*, v. 34, n. 2, p. 479 - 499, 2018. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/rbpaec/article/view/84108>. Acesso em: 04 jul. 2022.

RUIZ, Antonio Ibañez; RAMOS, Mozart Neves; HINGEL, Murílio. *Escassez de professores no Ensino Médio: propostas estruturais e emergenciais*. Relatório produzido pela Comissão Especial instituída para estudar medidas que visem a superar o déficit docente no Ensino Médio. Brasília: CNE/CEB, 2007.

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 5 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: 04 jul. 2022.

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. 1.097, de 27 de outubro de 2009*. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/norma/158283>. Acesso em: 04 jul. 2022.

SÃO PAULO (Estado). *Lei Complementar n. 1.143, de 11 de julho de 2011*. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2011/lei.complementar-1143-11.07.2011.html>. Acesso em: 29 jul. 2022.

SÃO PAULO (Estado). *Lei Complementar n. 1.361, de 21 de outubro de 2021*. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2021/lei.complementar-1361-21.10.2021.html>. Acesso em: 04 jul. 2022.

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.

SILVA, Thiago Moreira Melo; SANTOS, Vanessa Santada; JACOMINI, Márcia Aparecida. Carreira e valorização profissional nas redes de ensino municipal e estadual de São Paulo. *Revista Educar Mais*, v.6, p. 493-514, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/educarmais/article/view/2727>. Acesso em: 23 Nov. 2022.

THOMAZINI, Leandro; JACOMINI, Márcia Aparecida. Política de valorização docente e carreira de professores da Educação Básica no estado de São Paulo. *Práxis Educativa*, v. 14, n. 1, p. 115-137, 2019. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/praxiseducativa/article/view/12458>. Acesso em: 23 Nov. 2022.

UMANSKY, Ilana. A literature review of teacher quality and incentives: theory and evidence. *In: VEGAS, Emiliana. (Org.). Incentives to improve teaching: lessons from Latin America.* Washington: The World Bank, 2005. p. 21-61.

---

Texto recebido em 06/08/2022

Texto aprovado em 24/11/2022