

Conversas sobre a carreira

Caderno 1

Por uma carreira que atenda
aos interesses do magistério,
na perspectiva da qualidade
do ensino.

"Em que pese todos os avanços que se possa ter em termos de estrutura e infraestrutura na escola pública, se o ser humano que nela trabalha e estuda não tiver suas necessidades atendidas, ela não alcançará o êxito esperado pela sociedade. É preciso recuperar a escola como processo de humanização. O ofício do profissional do magistério não é parte de uma engrenagem, mas é único, humano, e, como tal, precisa ser apoiado e reconhecido."

Diretrizes Nacionais para os novos planos de carreira do magistério da educação básica dos Estados, Distrito Federal e dos Municípios

APEOESP

SINDICATO DOS
PROFESSORES DO ENSINO OFICIAL
DO ESTADO DE SÃO PAULO
Filiado à **CNTE** e **CUT**





Índice

Introdução	04
A LC 836/97	07
A LC 958/2004	17
A LC 1097/2009	18
A LC 1143/2011	21
A LC 836/97 e a concepção de Estado do governo estadual	22
Os trabalhos da Comissão Paritária de Gestão da Carreira do Magistério.....	24
Iniciando um novo caminho para a carreira do magistério	25
A evolução funcional pela via não acadêmica.....	30
Promoção na carreira	40
À guisa de reflexões sobre a carreira do magistério.....	43
Conclusões.....	54

Esta é uma publicação do CEPES: Centro de Estudos e Pesquisas Educacionais, Sindicais e Gerenciamento de Dados da APEOESP:

Coordenação:

MARIA IZABEL AZEVEDO NORONHA
Presidenta

Diretores Responsáveis:

FRANCISCA PEREIRA DA ROCHA SEIXAS
Vice-Presidenta

FÁBIO SANTOS DE MORAES
Secretário Geral

LEANDRO ALES DE OLIVEIRA
Secretário Adjunto da Secretaria Geral

LUIZ GONZAGA JOSÉ
Secretário de Finanças

JOSÉ WILSON SOUZA MACIEL
Secretário de Finanças Adjunto

ODIMAR SILVA
Secretário de Administração

ELIANE GARCIA
Secretária Adjunta de Administração

MARIA SUFANEIDE RODRIGUES
Secretário de Assuntos Educacionais e Culturais

LUIZ CARLOS DE FREITAS
Secretário de Assuntos Educacionais e Culturais Adjunto

NILCÉA FLEURY VICTORINO
Secretária de Formação

MARA CRISTINA DE ALMEIDA
Secretária de Formação Adjunta

RITA DE CÁSSIA CARDOSO
Secretária de Políticas Sociais

ANA PAULA PASCARELLI DOS SANTOS
Secretária de Políticas Sociais Adjunta







Apresentação

Vivemos na rede estadual de ensino um quadro de desvalorização dos profissionais do magistério, formas precárias de contratação de professores, más condições de trabalho, composição inadequada da jornada de trabalho, adoecimento profissional, superlotação das salas de aula e outros fatores que provocam a falta de professores e interferem na qualidade da educação pública no Estado de São Paulo.

Neste contexto, lutamos por um plano de carreira que leve em conta o conjunto do processo educacional, na perspectiva da qualidade do ensino, valorizando o quadro do magistério e o trabalho docente. Se tal montante de recursos não tivesse sido desviado e os governos de plantão priorizassem a valorização dos profissionais da educação, talvez a situação salarial do magistério fosse outra nos dias atuais.

Esta posição da APEOESP se contrapõe a bases e teses simplistas que buscam qualificar nossa posição como corporativa. Ser corporativo, no sentido de defender os direitos, necessidades e reivindicações da nossa categoria profissional faz parte da natureza do nosso sindicato. Este raciocínio vale para outros setores, empresariais por exemplo.

Voltando a este raciocínio, entretanto, não concordamos que seja possível uma visão corporativa na construção do plano de carreira, pois esta construção pressupõe analisar elementos da realidade que está além dos muros da escola. Políticas públicas de cunho social não são corporativas, pois os cidadãos

pagam impostos e deve receber do Estado serviços públicos de qualidade.

Esperamos e trabalhamos para que o rico processo de debates que se estabeleceu no âmbito da Comissão Paritária de Gestão da Carreira entre as entidades e a Secretaria Estadual da Educação se concretize numa carreira que atenda tanto os interesses corporativos quanto os interesses gerais da sociedade pela melhoria da qualidade do ensino.

Para tanto, é preciso compreender a função social da escola e a necessidade da organização de seus tempos, espaços e currículo para atender aos desafios do mundo contemporâneo; a necessidade de mais investimentos e, como assinala o Parecer CNE/CEB nº 9/2009 (Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, o equacionamento do trinômio salário, carreira/jornada e formação, inicial e continuada dos profissionais do magistério.

Neste caderno, queremos oferecer à nossa categoria uma visão geral de nossas concepções sobre a carreira, a análise da legislação atual e as propostas que formulamos e estamos discutindo no âmbito da Comissão Paritária, para que sejam debatidas por todos nas escolas e nas regiões.

Boa leitura a todos e todas.

Maria Izabel Azevedo Noronha
Presidenta da APEOESP





Introdução

Um plano de carreira que assegure direitos, elevação salarial por meio de mecanismos evolutivos e valorize a profissão docente é uma das condições básicas para a efetiva garantia da qualidade de ensino na escola pública.

Atualmente a carreira do magistério na rede estadual de ensino de São Paulo é regulada pela Lei Complementar nº 836, de 3º de dezembro de 1997. Antes dela, a carreira era regulada pela Lei Complementar 444/85 (Estatuto do Magistério), que resultou de um longo processo de debates na nossa categoria e de negociação entre as entidades do magistério e o governo estadual. Entretanto, mudanças posteriores e a política de bônus e gratificações praticados pelos sucessivos governos estaduais desfiguraram o Estatuto do Magistério.

O governo do Estado de São Paulo aprovou no final do ano de 1997, em plena época de festas, a LC 836/97, que substituiu a LC 444/85 no que se refere à carreira, sem estabelecer nenhum tipo de diálogo ou negociação com a APEOESP e demais entidades do magistério.

A criação, pela ex-secretária da Educação Rose Neubauer, da LC 836/97, ainda em vigor, foi muito ruim para o magistério, porque, entre outras coisas, reduziu a carreira a apenas cinco faixas. Além disso, o tempo de serviço deixou de ser considerado como componente evolutivo, o que fez com que muitos professores estagnassem na carreira, inclusive porque, apesar da lei possibilitar a evolução funcional pela via não acadêmica, não há previsão de mecanismos que possibilitem a formação do professor em seu local de trabalho.

Quando da tramitação da LC 836/97, apesar das condições adversas em que ocorreu, conseguimos introduzir no artigo 25 da lei a criação da Comissão Paritária de Gestão da Carreira, para que a regulamentação e possíveis alterações na carreira fossem discutidas com as entidades representativas da categoria. Este dispositivo foi vetado pelo então governador, mas o veto foi derrubado pela Assembleia Legislativa. Entretanto, o governo estadual ingressou com Ação Direta de Inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal, mas perdeu a causa, confirmando-se a existência da Comissão Paritária como instância legítima e legal para discussão de todas as alterações na carreira do magistério.

É importante que lembremos que a derrubada do veto nesta questão, e também na questão da necessidade de compensação das verbas do então FUNDEF, no caso de existir municipalização do ensino, ocorreu por conta da greve





que a categoria empreendeu no ano de 2000, mostrando que a categoria em movimento consegue tudo aquilo que deseja e necessita.

Na mesma época, recordemos, desenvolveu-se o trabalho na Assembleia Legislativa de São Paulo, com o nosso apoio, Comissão Parlamentar de Inquérito que concluiu haverem sido desviados da educação para outras finalidades (como a alimentação de animais no Zoológico) um montante de R\$ 6 bilhões (aproximadamente R\$ 14,3 bilhões em valores atualizados), os quais, ainda hoje, devemos lutar para trazer de volta para a rede estadual de ensino. Se tal montante de recursos não tivesse sido desviado e os governos de plantão priorizassem a valorização dos profissionais da educação, talvez a situação salarial do magistério fosse outra nos dias atuais.

No final de 2004, o governo estadual fez aprovar na Assembleia Legislativa, através da Lei 958/2004, correção de parte destas distorções, porque igualou os vencimentos dos professores PEB I e PEB II, desde que os primeiros tivessem formação em nível superior.

Através da LC 1097/2009, a carreira sofre nova modificação, criando-se, além dos níveis, faixas, também em número de cinco, de forma que o professor passou a progredir na carreira também através da promoção, possível ao professor que cumpra uma série de requisitos para inscrição no processo e seja aprovado em uma prova de conhecimentos, denominada “prova de mérito”. Entretanto, aquela lei estabeleceu o limite de até 20% do total de professores de cada faixa para que os profissionais que cumprissem as condições acima obtivessem o reajuste salarial que poderia variar de um mínimo de 14,28% até 25% sobre o salário base de sua faixa.

A APEOESP lutou contra a aprovação da “prova de mérito”, por considerar que ela – da mesma forma que outras provas de conhecimentos instituídas pelo governo estadual – não avalia, de fato, o mérito de cada professor, pois não leva em conta sua experiência, suas iniciativas, sua capacidade profissional e seu compromisso com a escola pública. Não deveria, portanto, ser o instrumento para a promoção na carreira. Também não concordamos com a limitação de até 20% do total de professores de cada faixa para a concessão do benefício salarial.

Finalmente, em 2011, a LC 1143/2011 vem modificar novamente a carreira, desta vez acrescentando três níveis e faixas aos níveis e faixas então em vigor. A carreira passa a existir em torno de uma matriz 8x8 ao invés da antiga matriz de 5x5, mas continua sendo um processo penoso, senão praticamente impossível, o de se atingir o último nível e a última faixa da carreira. Entretanto, embora mantenha





a “prova de mérito” como único mecanismo para a promoção, esta lei retira a limitação de 20% para o reajuste salarial, passando este benefício a ser extensivo a todos os que atingirem o índice mínimo exigido na prova de conhecimentos. O reajuste, porém, é reduzido de, no máximo, 25% para 10,5% entre as faixas.

Após a promulgação desta última lei, a LC 1143/2011, a Comissão Paritária instituída pelo parágrafo único do artigo 25 da LC 836/97, sobre a qual falaremos com mais detalhes mais adiante, é convocada e está, atualmente, em um processo de construção de mecanismos evolutivos mais justos e avançados. Obviamente, a Comissão Paritária trabalha sob a limitação dos textos legais que hoje existem, mas continuaremos atuando para que a carreira do magistério, para além dos avanços que já vimos conseguindo e que serão expostos nesta publicação, seja melhor e mais democrática, corrigindo-se as distorções hoje existentes e construindo-se mais e melhores possibilidades de ascensão, disponíveis para mais professores e demais profissionais do magistério.





2

A LC 836/97

A Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997, passou a organizar a nossa carreira no lugar da LC 444/85, o Estatuto do Magistério que, embora não revogado, passou a tratar de questões que não tratam diretamente da relação de trabalho entre os profissionais do magistério e o Estado.

Vamos tomar como referência ao longo deste trabalho a carreira dos professores. A lógica imposta pela LC 836/97 para a carreira docente é a de que ela seja curta, com reduzidas possibilidades de evolução, não se levando em conta o tempo de serviço.

Assim, a carreira passou a contar com mecanismo de ascensão denominado de evolução funcional, que possibilitaria que um professor que saísse do nível I (nível inicial) chegasse ao nível V (nível final). E só.

O mecanismo evolutivo da evolução funcional permitia, então, ao professor que este caminhasse por sobre a carreira ao longo de cinco níveis. A diferença salarial entre um nível e outro era (como é até os dias de hoje) de 5% (cinco por cento). A LC 836/97 trouxe para o magistério o conceito de interstício, que é o tempo mínimo que um professor tem que passar estacionado em um mesmo nível para poder ascender ao nível seguinte.

Para que o professor possa passar de um para outro nível ele precisa trilhar o caminho da evolução funcional pela via acadêmica ou o da evolução funcional pela via não acadêmica. Se ele puder trilhar o caminho da via acadêmica, então o interstício é ignorado.

A evolução funcional pela via acadêmica é atingida quando o professor, se PEB I, se habilita em nível superior, ou, se PEB I ou PEB II, fizer mestrado ou doutorado. A LC 836/97 limita a evolução pela via acadêmica (mestrado e doutorado), a cursos realizados especificamente na área de atuação do professor.

A evolução funcional pela via não acadêmica pressupõe a frequência a cursos, seminários, congressos e afins, ou a publicação de livros, por exemplo.

Vejamos como estava redigida a LC 836/97, quando trata do assunto ora em exame: "Artigo 18 - Evolução Funcional é a passagem do integrante do Quadro do Magistério para nível retributivo superior da respectiva classe, mediante a avaliação de indicadores de crescimento da capacidade potencial de trabalho do profissional do magistério.

Artigo 19 - O integrante da carreira do magistério e o ocupante de função-atividade devidamente habilitado poderão passar para nível superior da





respectiva classe através das seguintes modalidades:

I - pela via acadêmica, considerado o fator habilitações acadêmicas obtidas em grau superior de ensino; ou

II - pela via não-acadêmica, considerados os fatores relacionados à atualização, aperfeiçoamento profissional e produção de trabalhos na respectiva área de atuação.

Parágrafo único - O profissional do magistério evoluirá, nos termos deste artigo, em diferentes momentos da carreira, de acordo com sua conveniência e a natureza de seu trabalho, na forma a ser estabelecida em regulamento."

Iniciando-se deste ponto, vê-se que o artigo 18 da LC 836/97 fala da evolução funcional como mecanismo de ascensão na carreira, informando que a evolução acontece mediante a avaliação de indicadores de crescimento profissional do professor. Já o artigo 19 destrincha a evolução funcional em suas duas modalidades, a saber, a evolução pela via acadêmica e pela via não acadêmica.

Para a evolução funcional pela via acadêmica, o que se considera são as habilitações obtidas em grau superior de ensino. Para a via não acadêmica o que se considera são fatores relacionados à atualização do professor, seu aperfeiçoamento profissional e a produção profissional deste, sempre se levando em conta sua área de atuação.

A lei expressamente afirma que a evolução funcional é um ato voluntário, o que pressupõe a vontade do professor como componente fundamental para que ela ocorra.

Como já foi dito, a evolução funcional pela via acadêmica não leva em conta o interstício. Sendo assim, a evolução se dá tão logo o professor apresente a prova de que concluiu a formação acadêmica necessária, a teor do artigo 20 da LC 836/97:

"Artigo 20 - A Evolução Funcional pela via acadêmica tem por objetivo reconhecer a formação acadêmica do profissional do magistério, no respectivo campo de atuação, como um dos fatores relevantes para a melhoria da qualidade de seu trabalho.

Parágrafo único - Fica assegurada a Evolução Funcional pela via acadêmica por enquadramento automático em níveis retributórios superiores da respectiva classe, dispensados quaisquer interstícios, na seguinte conformidade:

1 - Professor Educação Básica I: mediante a apresentação de diploma ou certificado de curso de grau superior de ensino, de graduação correspondente à licenciatura plena, será enquadrado no Nível IV; e, mediante apresentação de certificado de conclusão de curso de mestrado ou doutorado, no Nível V;





2 - Professor Educação Básica II: mediante a apresentação de certificado de conclusão de curso de pós-graduação, em nível de mestrado ou de doutorado, será enquadrado, respectivamente, nos Níveis IV ou V;

3 - Diretor de Escola e Supervisor de Ensino: mediante a apresentação de certificado de conclusão de curso de pós-graduação, em nível de mestrado ou de doutorado, serão enquadrados, respectivamente, nos Níveis III ou IV."

O artigo 21 trata da evolução funcional pela via não acadêmica:

"Artigo 21 - A Evolução Funcional pela via não-acadêmica ocorrerá através do Fator Atualização, do Fator Aperfeiçoamento e do Fator Produção Profissional, que são considerados, para efeitos desta lei complementar, indicadores do crescimento da capacidade, da qualidade e da produtividade do trabalho do profissional do magistério.

§ 1º - Aos fatores de que trata o "caput" deste artigo serão atribuídos pesos, calculados a partir de itens componentes de cada fator, aos quais serão conferidos pontos, segundo critérios a serem estabelecidos em regulamento, no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias, a contar da data da publicação desta lei complementar.

§ 2º. - Nos níveis iniciais das classes dos profissionais do magistério, o Fator Aperfeiçoamento e o Fator Atualização terão maior ponderação do que o Fator Produção Profissional, invertendo-se a relação nos níveis finais.

§ 3º. - Consideram-se componentes do Fator Atualização e do Fator Aperfeiçoamento todos os estágios e cursos de formação complementar, no respectivo campo de atuação, de duração igual ou superior a 30 (trinta) horas, realizados pela Secretaria da Educação, através de seus órgãos competentes, ou por outras instituições reconhecidas, aos quais serão atribuídos pontos, conforme sua especificidade.

§ 4º. - Consideram-se componentes do Fator Produção Profissional as produções individuais e coletivas realizadas pelo profissional do magistério, em seu campo de atuação, às quais serão atribuídos pontos, conforme suas características e especificidades.

§ 5º. - Os cursos previstos neste artigo, bem como os itens da produção profissional, serão considerados uma única vez, vedada sua acumulação."

A APEOESP já esteve presente na primeira comissão paritária que criou os mecanismos de evolução funcional pela via não acadêmica previstos na LC 836/97.

Eram outros tempos com outras demandas e necessidades, mas o maior avanço que conseguimos imprimir, sem dúvida, foi a possibilidade de que





“entidades de reconhecida idoneidade e capacidade institucional”, entre elas os sindicatos, ministrassem cursos ou emitissem certificados de participação em seus congressos que pudessem (como ainda podem nos dias de hoje) ser utilizados para a evolução funcional do professor na modalidade da atualização.

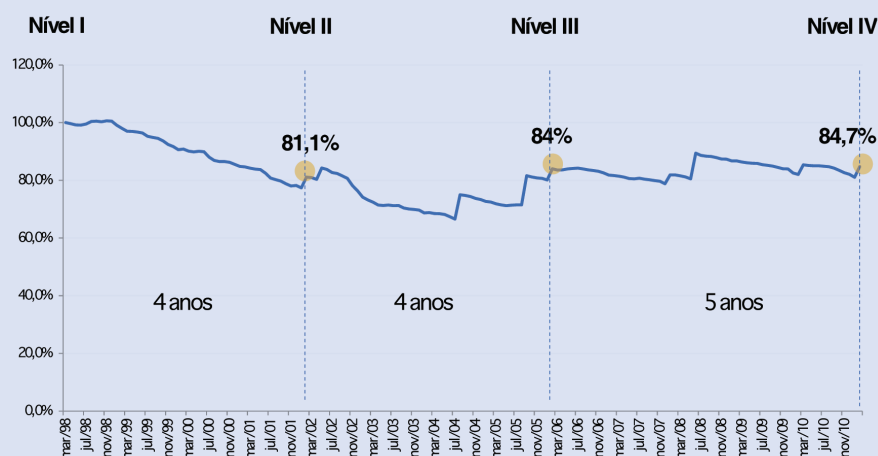
A resolução publicada permitiu que os professores possam evoluir independentemente do credenciamento dos cursos pela Secretaria da Educação, viabilizando a evolução pela via não acadêmica.

Observa-se que a evolução funcional pela via não acadêmica se pretende uma forma de evolução mais simples do que a evolução funcional pela via acadêmica, mas ambas pressupõem esforço do professor. Ora, isto é uma incongruência, pois não podemos esquecer que o professor tem uma jornada extenuante de trabalho. Sobretudo, é comum entre os professores o fenômeno da acumulação de cargos, pois a realidade é que seu trabalho é muito mal remunerado.

Partindo dessa realidade, levando-se em conta que não há mecanismos que incentivem a evolução, porque não há possibilidade de formação no próprio local de trabalho, um grande número de professores fica estagnado na carreira.

Para se ter idéia, após 13 anos de vigência da LC 836/97, um professor que tenha realizado todas as atividades necessárias e obtido a pontuação mínima nos interstícios, para a evolução pela via não acadêmica, obteve um salário real correspondente a 84,7% do salário inicial em março de 1998. Desta forma, mesmo o professor que avançou para o nível IV, acumulou perdas salariais na ordem de 15,3% nesses 13 anos.

Salário Real do Professor após evoluir 3 níveis





Outro dado demonstra as características do atual plano de carreira: 56,9% dos Professores Educação Básica II (PEB II), entre efetivos e estáveis (categoria “F”) permanecem ainda no primeiro nível. Se somarmos os Professores Educação Básica I e Professores Educação Básica II, chegaremos a mais de 100 mil professores no primeiro Nível da carreira. Na tabela abaixo, a distribuição de todos os professores, de acordo com o Nível na carreira:

Evolução Funcional dos Professores

PEB I

Eventual	NÍVEL I	NÍVEL II	NÍVEL III	NÍVEL IV	NÍVEL V
2.632	18.722	1.831	1.615	25.243	7.526
(4,6%)	(32,5%)	(3,2%)	(2,8%)	(43,8%)	(13,1%)

PEB II

NÍVEL I	NÍVEL II	NÍVEL III	NÍVEL IV	NÍVEL V
84.748	34.716	19.483	8.612	1.417
(56,9%)	(23,3%)	(13,1%)	(5,8%)	(1,0%)

PEB I e PEB II

134.791	42.242	19.483	8.612	1.417
(65,2%)	(20,4%)	(9,4%)	(4,2%)	(0,7%)

De um modo ou de outro, para que se consiga evoluir pela via não acadêmica, é necessário que o professor apresente documentos que dêem conta de demonstrar que ele freqüentou cursos, seminários, congressos, ou que escreveu livros ou criou software educacional, por exemplo.

A evolução funcional pela via não acadêmica se dá com a observação de atividades desenvolvidas em três componentes, a saber, o aperfeiçoamento, a atualização e a produção profissional. O professor pontua quando entrega





à administração comprovação de ter realizado atividades em cada um destes componentes. A LC 836/97 estabelece que para cada um destes componentes é atribuído um peso diferente, que se modifica ao longo da carreira. No seu início o peso é maior nos fatores aperfeiçoamento e atualização. No final o peso é maior na produção profissional.

Os interstícios são regulados pelo artigo 22 da lei, que originalmente era escrito da seguinte forma:

“Artigo 22 - Para fins da Evolução Funcional prevista no artigo anterior, deverão ser cumpridos interstícios mínimos, computado sempre o tempo de efetivo exercício do profissional do magistério no Nível em que estiver enquadrado, na seguinte conformidade:

I - para as classes de Professor Educação Básica I e Professor Educação Básica II:

- a) do Nível I para o Nível II - 4 (quatro) anos;
- b) do Nível II para o Nível III - 4 (quatro) anos;
- c) do Nível III para o Nível IV - 5 (cinco) anos;
- d) do Nível IV para o Nível V - 5 (cinco) anos;

II - para as classes de suporte pedagógico:

- a) do Nível I para o Nível II - 4 (quatro) anos;
- b) do Nível II para o Nível III - 5 (cinco) anos;
- c) do Nível III para o Nível IV - 6 (seis) anos.”

Vê-se que havia apenas quatro níveis para os cargos do suporte pedagógico, e que os interstícios para os professores somavam, à época da promulgação da lei, 18 anos, ou seja, se o professor conduzisse sua carreira sem que ficasse em um nível mais do que o tempo necessário para cumprir o interstício, este levaria 18 anos para sair do nível I e chegar ao nível V.

A evolução funcional pela via não acadêmica foi regulamentada pelo Decreto nº 49.394/2005.





Em resumo:

1 - Carreira	A LC 836/97 cria uma carreira: a) curta- com apenas 5 níveis; b) que não leva em conta o tempo de serviço como mecanismo evolutivo; c) cuja diferença entre um nível e outro é de 5%.
2 - Ascensão	a) Evolução Funcional pela Via Acadêmica PEB I - Habilitação em Nível Superior Nível IV Mestrado ou Doutorado Nível V PEB II - Mestrado- Nível IV Doutorado- Nível V b) Evolução Funcional pela Via Não Acadêmica - Deve ser cumprido interstício entre um nível e outro para que possa haver a evolução; - São avaliados os componentes: Aperfeiçoamento, Atualização e Produção Profissional; - Somam-se pontos em cada um dos componentes e a estes pontos aplicam-se os pesos; - Chegando-se a uma pontuação mínima se evolui (cumprido o interstício); - Conserva-se a pontuação que exceder a mínima para próxima evolução.

3 - Tabelas da carreira:

Níveis	Interstício	PME*	Peso Atualização	Peso Aperfeiçoamento	Peso Produção Profissional
I para II	4 anos	35 pontos	4	4	2
II para III	4 anos	40 pontos	4	4	2
III para IV	5 anos	50 pontos	3	3	4
IV para V	5 anos	60 pontos	3	3	4

* Pontuação Mínima Necessária





Componentes, Pontuações e Validades a que se referem os artigos 4º, 5º e 8º do Decreto nº 49.394, de 22 de fevereiro de 2005

Quadro I FATOR ATUALIZAÇÃO		
COMPONENTES	PONTOS	VALIDADE
Ciclo de Palestras	Carga Horária de 30 a 59 horas = 3,0 pontos	a partir de 01/02/1998
Conferências e/ou ciclo de conferências		
Videoconferências	Carga Horária de 60 a 89 horas = 5,0 pontos	
Congressos		
Cursos (com ou sem oficinas)	Carga Horária de 90 a 179 horas = 7,0 pontos	
Encontros		
Fóruns		
Seminários	Carga Horária superior a 180 horas = 9,0 pontos	
Ciclos de Estudos		
Simpósios		





Quadro II FATOR APERFEIÇOAMENTO			
	COMPONENTES	PONTOS	VALIDADE
Pós graduação em área não específica	Doutorado	14.0	aberta
	Mestrado	12.0	
Pós graduação - Especialização	(c/ o mínimo de 360 horas) inclusive MBA	11.0	01/02/1998
Aperfeiçoamento	(c/ o mínimo de 180 horas)	9.0	
Extensão universitária/cultural	De 30 a 59 horas	3.0	
	De 60 a 89 horas	5.0	
	Mais de 90 horas	7.0	
Créditos de cursos pós graduação		1.0 por até 8.0 Crédito	
Licenciatura Plena	Curso de duração mínima de 03 anos	10.0	aberta
Bacharelado		8.0	
Licenciatura por complementação		9.0	





Quadro III FATOR PRODUÇÃO PROFISSIONAL						
COMPONENTES				PONTOS	PONTUAÇÃO MÁXIMA	VALIDADE
produção inédita de Comprovada relevância educacional, individual ou coletiva, passível de ampla divulgação e adaptação na rede de ensino, Devidamente formalizada em documento e/ou material impresso e/ou de multimídia	Publicações por editoriais ou em revistas, jornais, periódicos de veiculação científico cultural com alta circulação ou via internet	Livros	Único autor	12.0		A partir 01/02/1998
			Até três autores	8.0		
			Mais autores	5.0		
		Artigos		3.0	9.0	
	Materiais didáticos pedagógicos de multimídia acompanhados do respectivo manual de suporte	Software educacional e vídeo	Até 3 autores	5.0	15.0	
	Documento que explicita estudo ou pesquisa, devidamente fundamentado em princípios teórico metodológicos, já implementado e vinculado à área de atuação profissional		Até 3 autores	5.0	15.0	
Aprovação em Concurso Publico da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo, não objeto de provimento do cargo do qual é titular			Certificado de aprovação	5.0	10.0	





3

A LC 958/2004

A carreira era, então, imperfeita, como de resto já se sabia. Assim, pressionado pelas entidades do magistério, o Governo do Estado promulga a Lei Complementar n.º 958, de 13 de setembro de 2004, que entre outras questões, acrescentou mais um nível evolutivo para os especialistas, que passam a ter a possibilidade de evoluir por cinco níveis, como os professores, e não mais apenas por quatro níveis.

Para os professores, a grande conquista foi a de que os PEB I com habilitação em nível superior passariam a ganhar o mesmo que o PEB II em nível inicial. Assim os vencimentos dos PEB I no Nível IV se tornaram os mesmos que os vencimentos do PEB II no Nível I.

Embora tenha sido uma lei muito importante, que corrigiu distorção que havia com relação à vantagem pessoal criada pela LC 836/97 e que, por exemplo, recuperou formas de cálculos de proventos de aposentadoria, em relação à carreira, propriamente dita, não houve nenhuma alteração mais profunda para os professores. Mas é importante que seja citado o disposto nos seus artigos 5º e 6º, que dizem o seguinte:

“Artigo 5º - Os integrantes das classes de Suporte Pedagógico terão seus cargos reequadrados de acordo com o Anexo IV desta lei complementar.

Artigo 6º - O disposto nesta lei complementar aplica-se aos inativos e aos pensionistas”

Na prática, o que se diz com estes artigos é que todos os especialistas e seus pensionistas foram reequadrados em um nível acima daquele em que se encontravam por ocasião da promulgação da LC 958/2004. Uma medida importante à época e que nos dias de hoje dá suporte à opinião expressa pelas entidades do magistério sobre o recente acréscimo de mais três níveis na carreira, para que o mesmo procedimento seja novamente adotado.



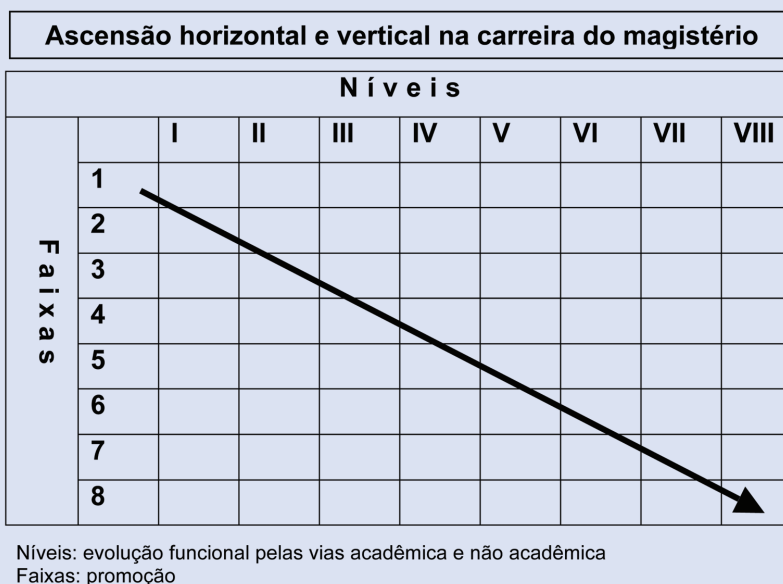
A LC 1097/2009

Em 27 de outubro de 2009 o Governo do Estado publica a Lei Complementar nº 1097/2009, que cria novo mecanismo de ascensão na carreira, desta vez através da promoção.

Até o advento da LC 1097/2009 o professor só ganhava mais por mecanismos evolutivos caminhando na carreira através de cinco níveis (Níveis I, II, III, IV e V). Como estes estão dispostos graficamente em uma mesma linha, convencionou-se dizer que esta forma de evolução se dá apenas na horizontal. Então, quando se fala em evolução horizontal está se falando da evolução pelos níveis, ou seja, a evolução pelas vias acadêmica e não acadêmica.

Depois da LC 1097/2009, a carreira passa a ter também cinco faixas (Faixas 1, 2, 3, 4 e 5), organizadas em uma linha vertical. Assim, passou a haver a ascensão na carreira também na vertical. Quando se diz isso, na verdade se fala da promoção.

Assim, a carreira passa a possibilitar a ascensão tanto na horizontal como na vertical, conforme ilustração a seguir:



Então, por meio da LC 1097/2009 foram criadas cinco faixas, cada uma delas com cinco níveis. As faixas eram numeradas de 1 até 5. Para que o professor pudesse ser promovido, ou seja, para que ele pudesse caminhar pelas faixas, obtendo o respectivo reajuste calculado sobre o salário base de sua faixa, era necessário que ele fosse aprovado em uma prova e que estivesse entre os até 20% mais bem classificados dentre os da mesma faixa dele.



Para se fazer a prova, no entanto, é necessário que o professor:

- a) esteja em efetivo exercício na data base da lei;
- b) tenha cumprido o interstício de 4 (para a primeira promoção) ou 3 anos (para as demais);
- c) tenha permanecido 80 % do interstício em uma mesma escola;
- d) tenha sido assíduo.

Veja-se, a opção do governo, então, foi criar novamente um mecanismo evolutivo de difícil aplicação, muito bom para se fazer propaganda, porque podia se falar de salários altíssimos, que, contudo, jamais seriam atingidos. A idéia de que uma prova balizaria a eficiência do professor era a tônica deste processo.

Através da LC 1097/2009 a carreira passou a ter uma amplitude evolutiva bem maior, porque das antigas cinco faixas passou-se a poder ascender para possíveis 25 posições, contudo, evidentemente que a carreira não foi construída para que os professores pudessem galgá-la. Basta que se lembre do limite imposto à promoção, ou seja, apenas o máximo de 20% dos integrantes da carreira que se encontravam na mesma situação funcional poderiam ser promovidos.

Portanto, a despeito de mais possibilidades, as probabilidades de ascensão na carreira continuaram mínimas.

Importante que se frise que a LC 1097/2009 não estabelece a prova como o único mecanismo de promoção, a teor do que vai descrito no seu artigo 2º:

“Artigo 2º - Promoção é a passagem do titular de cargo das classes de docentes, de suporte pedagógico e de suporte pedagógico em extinção, para faixa imediatamente superior da que estiver enquadrado, mediante aprovação em processo de avaliação teórica, prática ou teórica e prática, de conhecimentos específicos, observados os interstícios, os requisitos, a periodicidade e as demais condições previstas nesta lei complementar.”

Na medida em que a lei carrega em seu bojo a possibilidade de que a promoção seja alcançada através de aprovação em processo de avaliação prática além da avaliação teórica, fica evidente que não é apenas a prova o mecanismo eleito por ela para tanto.

Independentemente do tipo de instrumento utilizado para a avaliação, a lei deixa claro que há nota mínima para que o candidato seja considerado aprovado e, portanto, apto à promoção:





“Artigo 5º - Em cada processo de avaliação a que se refere o “caput” do artigo 2º desta lei complementar, observada escala de 0 (zero) a 10 (dez) pontos, será exigido desempenho mínimo para promoção, na seguinte conformidade:

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

A diferença salarial entre uma faixa e outra na carreira, com a promulgação da LC 1097/2009, era diferenciada:

Da faixa 1 para a faixa 2	25%.
Da faixa 2 para a faixa 3	20%.
Da faixa 3 para a faixa 4	16,67%
Da faixa 4 para a faixa 5	14,28%





A LC 1143/2011

A carreira e, portanto, a LC 836/97, passa por sua última modificação em 2011, por meio da Lei Complementar nº 1143, promulgada em 11 de julho de 2011.

Nela não há profundas modificações, mas ela trata tanto da evolução funcional como da promoção, porque em ambas acrescenta posições em que o professor pode ascender na carreira, já que adiciona mais três níveis e faixas aos cinco níveis e faixas existentes. Assim, a carreira passa a ser estabelecida em uma matriz 8x8 ao invés da antiga matriz 5x5, já que o professor pode agora evoluir por oito níveis, através da evolução funcional, e se promover por oito faixas, pelo mecanismo da promoção.

Com relação à evolução funcional a LC 1143/2011 apenas acrescenta mais três níveis aos cinco já existentes, fazendo com que estes somem 8 níveis.

A promoção sofre mais modificações.

Em primeiro lugar somam-se mais três faixas às cinco já existentes. Também, a diferença entre uma faixa e outra passa a ser constante: igual a 10,5%.

A modificação mais profunda, no entanto, é que deixa de existir o teto de 20% dos que estão na mesma situação funcional para a promoção.

O grande mérito da LC 1143/2011, mais do que qualquer outro, é que, ao criar novos níveis, houve a necessidade de que os critérios de evolução funcional fossem todos reestudados, desde os pesos até os mecanismos que possibilitariam a evolução.



A LC 836/97 e a concepção de Estado do governo estadual

São conhecidas as conseqüências da LC 836/97 para o magistério e para a rede estadual de ensino: desmotivação dos professores, os jovens estudantes não querem ingressar na carreira docente, faltam professores, desvalorização, achatamento salarial, deficiências na formação dos profissionais do magistério e outras.

A carreira do magistério como está concebida hoje reflete uma concepção de Estado, que minimiza seu papel no desenvolvimento econômico e social paulista, promove o enxugamento da máquina estatal, numa visão economicista que subordina o atendimento das necessidades das áreas sociais a priorização de outras finalidades do governo, muitas vezes definidas à revelia da sociedade.

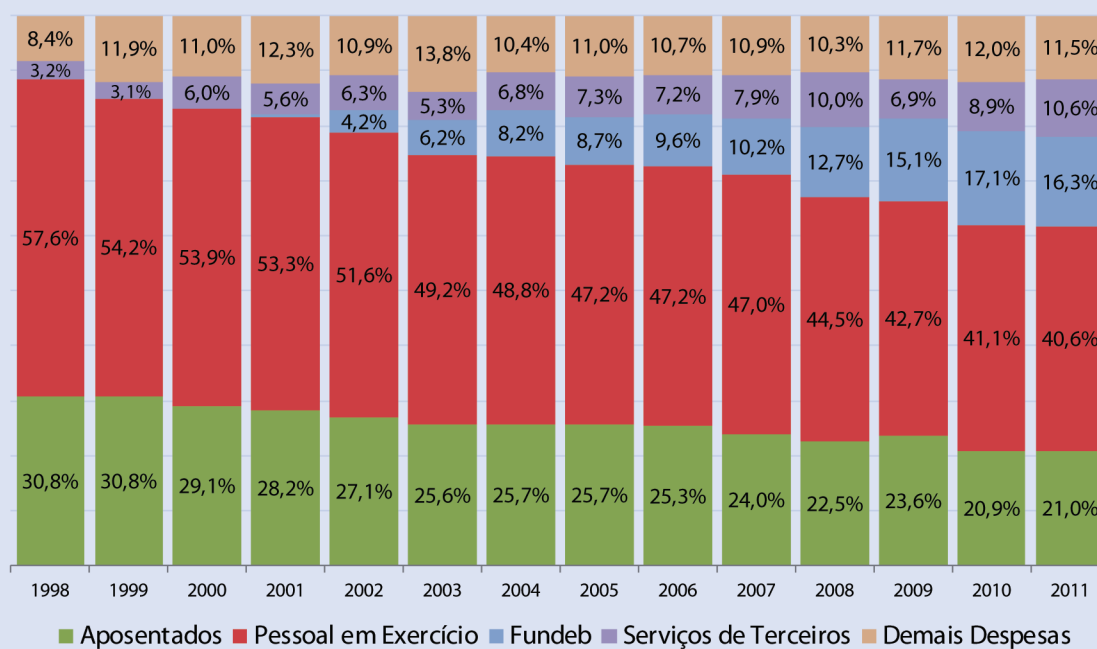
Não negligenciamos o papel do Orçamento e do planejamento da ação do Estado. Eles são instrumentos necessários, imprescindíveis para a gestão do governo e, inclusive, para a transparência dos gastos públicos, embora isto seja dificultado pela forma como sucessivos governos realizam a execução orçamentária. Porém, não é justo que o Orçamento e o planejamento sejam utilizados para cortar recursos que seriam destinados aos professores e aos funcionários de área tão importante como a educação básica.

O orçamento da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo confirma a desvalorização do docente. Em 1998, a secretaria investia 88,4% do seu orçamento com despesas com pessoal, sendo 57,6% com servidores em exercício e 30,8% com aposentados e pensionistas. Em 2011 o quadro foi substancialmente alterado, as despesas com pessoal correspondiam somente a 61,6%, sendo 40,6% com servidores em exercício e 21,0% com aposentados e pensionistas.

Isto ocorreu devido ao aumento expressivo dos repasses para os municípios por meio do FUNDEB. A política de municipalização de matrículas do ensino fundamental nas séries iniciais fez com que o Estado de São Paulo se desresponsabilizasse da educação pública. A partir de 2001 o Governo do Estado de São Paulo enviava mais recursos para o Fundeb do que recebia. Desta forma, em 2011 o repasse aos municípios correspondia a 16,3% do orçamento da Secretaria da Educação, mais de 3 bilhões de reais transferidos aos municípios, que seriam aplicados na rede estadual.



Orçamento realizado da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo 1998 - 2011



Fonte: Balanços Gerais do Estado de 1998 a 2011
Elaboração: DIEESE – Subseção Apeoesp/Cepes



Os trabalhos da Comissão Paritária de Gestão da Carreira do Magistério

Quando da tramitação na Assembleia Legislativa do projeto que viria a ser tornar a Lei Complementar nº 1143/2011, cobramos pessoalmente do Secretário da Educação, professor Herman Voorwald, a convocação da Comissão Paritária, pois esta lei, além do reajuste salarial escalonado, alterava a nossa carreira, com a criação dos três novos níveis e faixas.

Finalmente, em setembro de 2011, cumprindo a lei e atendendo a nossa reivindicação, o secretário da Educação, Herman Voorwald, convocou a Comissão Paritária, que está trabalhando arduamente para atingir seu objetivo. Além de trabalhar com os critérios da evolução, ela está trabalhando com os critérios da promoção, de modo que os professores possam ascender na carreira de maneira mais qualitativa, democrática e segura.

Representam a APEOESP nesta Comissão eu própria, como presidenta da entidade e o secretário-geral, professor Fábio Santos de Moraes. Outros diretores tem sido convidados a acompanhar as reuniões da Comissão.

Já na primeira reunião da comissão, deixamos claro que a discussão deveria ser ampla e profunda. No nosso entendimento, deveríamos partir do debate sobre a concepção de carreira que queremos, para corrigir distorções e sanar injustiças, estabelecendo um ponto de partida justo para que pudéssemos construir uma carreira que viesse a atender os interesses dos profissionais do magisterio, na perspectiva da educação de qualidade na rede estadual de ensino.

Porém, entendemos que há urgência, de fato, na regulamentação dos novos níveis e faixas. Por isso a Comissão Paritária, sem nunca perder a perspectiva de construir uma nova carreira, decidiu iniciar seu trabalho pela regulamentação dos três novos níveis e faixas para, posteriormente, acatando a posição das entidades, realizar um debate mais amplo sobre as necessárias mudanças na LC 836/97.

Apesar desta limitação, porém, a APEOESP não deixou de expressar em cada uma das propostas que apresentou, contempladas no esboço de regulamentação já aprovado pela Comissão Paritária, nossa concepção de carreira como algo que deve ser discutido e formulado em suas interfaces com todo o processo educacional, considerando, por exemplo, as políticas educacionais, o financiamento da educação, as condições de trabalho, a jornada de trabalho, o número de alunos por sala de aula, a infraestrutura das escolas, a existência de uma gestão democrática e participativa e outras. Para nós, discutir a carreira do magistério implica em compreender e debater o papel social da escola, o papel do professor, a natureza coletiva do trabalho pedagógico e, nesta perspectiva, todas as condições em que ocorre este processo.

Iniciando um novo caminho para a carreira do magistério

8

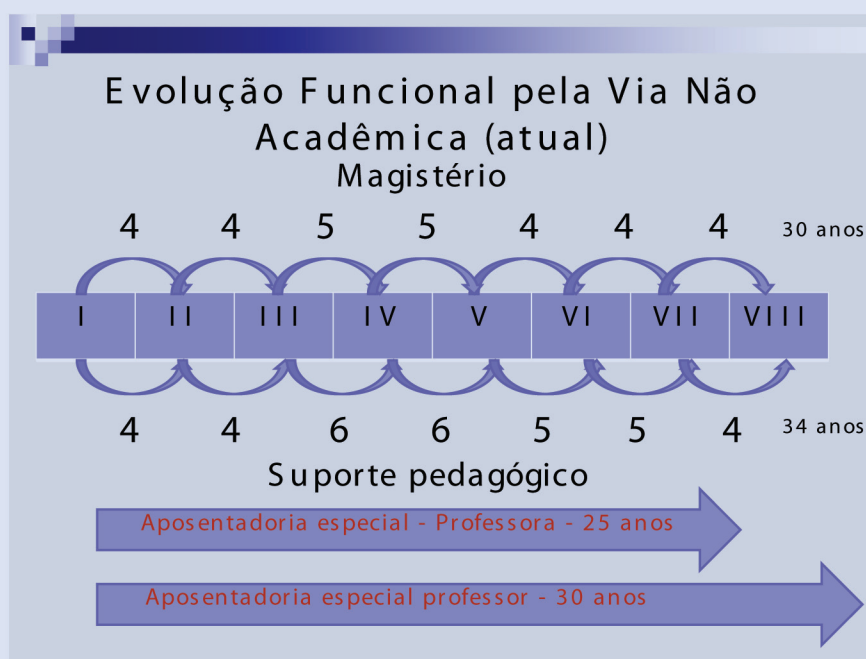
1. Por uma carreira atrativa e inclusiva

Como já dissemos, a carreira do magistério, como está configurada, torna praticamente impossível que os professores e demais profissionais do magistério alcancem seus últimos níveis, tais são os números de anos que compõem os interstícios que precisam vencer para evoluírem ou serem promovidos.

Hoje, a carreira está estruturada com as seguintes formas de evolução e promoção:

Ao mesmo tempo, o professor não tem condições de tomar iniciativas para evoluir, pois praticamente não há mecanismos para isto.

Veja abaixo o número de anos necessários para que um professor ou outro profissional evolua na carreira do magistério:



Como se pode ver na ilustração acima, as professoras se aposentam com 25 anos de exercício e os professores com 30 anos, tempo insuficiente para alcançarem o topo da carreira.



Embora a Comissão Paritária esteja trabalhando sob uma condição colocada a priori pelo Secretário da Educação, qual seja, a de, primeiro, regulamentar os três novos níveis e faixas criados pela LC 1143/2011 para, posteriormente, tratar de questões que exijam mudanças na lei, nós, da APEOESP insistimos a todo momento em discutir as questões conceituais e alterações necessárias para que a carreira se torne mais justa e atraente para os professores. Este é o caso da duração dos interstícios, de forma a permitir que os profissionais do magistério evoluam na carreira de forma mais rápida, para que possam ser valorizados desde o seu ingresso até a aposentadoria, oferecendo perspectivas para que nela permaneçam.

Assim, nossa proposta é a de que os profissionais do magistério possam chegar ao topo da carreira em, no máximo, 18 anos:

NÍVEIS	INTERSTÍCIOS (fixado na LC)
I-II	
II-III	
III-IV	
IV-V	
V-VI	
VI-VII	
VII-VIII	

2. Alguns avanços já consensuados

Durante o processo de discussões no âmbito da Comissão Paritária, alguns avanços já foram consensuados. Destacamos:

2.1. Um só cargo de Professor

Passará a existir, no âmbito da carreira do magistério, um só cargo de professor (Professor Educação Básica) em lugar dos dois cargos hoje existentes (Professor





Educação Básica I e Professor Educação Básica II). Tais cargos serão diferidos, para todos os efeitos, apenas pela sua habilitação.

Desta forma, os atuais professores PEB I, com formação em nível superior, serão reenquadrados no nível IV de sua carreira, equivalente ao nível I da carreira dos atuais professores PEB II, obtendo assim melhoria salarial. Os professores de nível médio permanecem enquadrados no atual nível da carreira de PEB I, até que todos os professores obtenham sua formação em nível superior.

Estudo elaborado pela Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos, que reproduzimos a seguir, mostra como ficaria a situação transitória entre dos atuais professores PEB I para a nova realidade da existência de apenas um cargo (PEB):

PEB I			
Nível	Remuneração		
I	1.718,02	→ Ens. Médio	
II	1.803,92		
III	1.894,12		
IV	1.988,83	→ Lic. Pl.	Nível Remuneração
V	2.088,27	→ Mestrado/Doutorado	I 1.988,83
VI	2.192,68		II 2.088,27
VII	2.302,31	Mestrado	III 2.192,68
VIII	2.417,43	Doutorado	IV 2.302,31
			V 2.417,43
			VI 2.538,30
			VII 2.665,22
			VIII 2.798,48





PROFESSOR		
	Nível	Remuneração
Ens. Médio ←	I	1.718,02
	II	1.803,92
	III	1.894,12
Lic. Pl. ←	IV	1.988,83
	V	2.088,27
	VI	2.192,68
Mestrado ←	VII	2.302,31
Doutorado ←	VIII	2.417,43
	IX	2.538,30
	X	2.665,22
	XI	2.798,48

Pelo exposto nas ilustrações acima, verifica-se que, com a unificação das tabelas salariais, os atuais professores PEB I serão beneficiados pela extensão de sua carreira para três níveis no final, correspondentes aos níveis VI, VII e VIII da carreira dos atuais professores PEB II, com valores salariais mais elevados, o que, na prática, cria uma carreira, para os atuais PEB I, com 11 níveis.

2.2. Evolução pela via acadêmica: mestrado e doutorado em qualquer área da educação

Já houve acordo na Comissão Paritária quanto à ampliação da possibilidade de evolução pela via acadêmica. Assim, os integrantes do Quadro do Magistério não necessitam obter seus títulos de mestre ou doutor exclusivamente em sua disciplina ou área de atuação. Títulos de pós-graduação obtidos em qualquer área da educação já credenciam os profissionais do magistério para a evolução funcional pela via acadêmica.

2.2.1. Pós graduação não é o fim da carreira

Embora nós da APEOESP valorizemos a formação acadêmica, consideramos que ela não deve representar, de forma absoluta, a única possibilidade de o profissional chegar ao topo da carreira, pois isto seria injusto para com aqueles





professores que, por muitas razões, inclusive a falta de apoio do Estado, não tiveram condições de realizar sua formação em nível de pós-graduação.

Desta forma, houve consenso na comissão paritária de que os integrantes do magistério devem ser incentivados a aprimorar sua formação acadêmica, mas o enquadramento dos que obtiverem seus títulos de mestre ou doutor deve continuar sendo, respectivamente, nos níveis IV e V da carreira, restando mais três níveis para a sua evolução pela via não acadêmica.

Como se verá mais adiante, múltiplas outras formas de evolução tem sido pensadas, vinculadas ao cotidiano do professor, tendo em vista que, hoje, poucos profissionais dispõem das condições de tempo e renda que lhes permita a formação em nível de pós graduação.

A evolução funcional pela via não acadêmica

Para nós, a carreira do magistério deve ser atrativa, e deve ter entre seus principais objetivos fazer com que os jovens estudantes desejem optar pela carreira de professor, valorizando o profissional desde o seu ingresso até a sua aposentadoria. Ela deve reconhecer e valorizar o trabalho do professor na sala de aula, sua experiência e seu compromisso com a melhoria da qualidade do ensino.

Para tanto, o plano de carreira deve oferecer aos integrantes do magistério perspectivas para a sua permanência e para a sua evolução e progressão na carreira, por meio de valorização salarial e de mecanismos acessíveis de ascensão, baseados na sua atuação profissional, na escola e no sistema de ensino.

1. As dimensões do trabalho do professor

Foi com base nestas premissas que a APEOESP levou à discussão na Comissão Paritária propostas para a definição de uma matriz para a evolução funcional pela via não acadêmica, construída a partir da definição de 4 grandes dimensões do trabalho do professor; matriz esta que deverá ser desdobrada para os profissionais do suporte pedagógico.

Estas quatro dimensões são:

1 - Atividade docente

- Planejamento e preparo de aulas (Análise de situações de aprendizagem);
- Conhecimento/conteúdo (Análise dos planos de curso);
- Avaliação e acompanhamento dos alunos (Análise da avaliação dos alunos e plano de acompanhamento),

2 - Profissional no ambiente de trabalho

- Comprometimento e responsabilidade (Assiduidade, Permanência na mesma unidade escolar, Projeto de desenvolvimento curricular de médio prazo para a unidade escolar);
- Formação continuada (Itinerário formativo);
- Conselhos/colegiados na escola (Trabalho colaborativo: iniciativa, participação e mobilização na unidade escolar) – participação nos conselhos de escola, APMs etc.



3 – Atividades diversificadas

Atuação como:

- Mediador (articulação com alunos, família, comunidade e órgãos públicos);
- Professor Coordenador;
- Professor Coordenador de Oficina Pedagógica;
- Vice-Diretor;
- Diretor;
- Supervisor de ensino.

4 – Atividades educacionais institucionais públicas com participação da sociedade organizada

- Participação em colegiados, conselhos e fóruns (Área educacional – não remunerada).

Nossa opção de inicialmente formular propostas para a evolução funcional pela via não acadêmica – fator produção profissional, sem negligenciar os demais fatores, se deu pelo fato de enxergarmos aí maiores possibilidades de introduzir itens que combinam a oferta de meios para a evolução salarial com a contribuição efetiva dos professores, profissionais do suporte pedagógico e o conjunto da equipe escolar para a melhoria da qualidade do ensino nas escolas.

Consensuada na Comissão Paritária, esta proposta permite que os profissionais do magistério possam ser contemplados nesta evolução nas diversas dimensões de seu trabalho. Como também já assinalamos, todas as atividades realizadas pelo professor, em cada uma dessas dimensões, ficam registradas em seu memorial digital, que poderá por ele ser submetida à apreciação para fins de promoção na carreira.

2. O memorial digital

O memorial digital dos integrantes do quadro do magistério, que deverá permanecer disponível online no sistema da Secretaria da Educação, vai muito além de mero instrumento de registro das atividades profissionais dos professores e membros do suporte pedagógico.

Ele é concebido como um mecanismo pelo qual o profissional poderá definir seu percurso com vistas à sua evolução na carreira do magistério, determinando, em





muitos casos em conjunto com a equipe escolar, quais atividades desenvolver em cada momento, não apenas tendo como referência sua própria carreira, mas, também, o desenvolvimento do processo ensino-aprendizagem na sua unidade escolar.

O memorial digital de um professor, por exemplo, é constituído pelas atividades que ele desenvolve em cada uma ou em todas as quatro dimensões que descrevemos acima e, neste sentido, pode ser derivado de iniciativas que passam pelo debate coletivo no conselho de escola, como é o caso dos projetos curriculares de médio prazo. Em outros casos, passam pela auto-avaliação do professor, com a colaboração do Professor Coordenador, como é o caso do itinerário formativo.

Desta forma, cada profissional pode estabelecer os ritmos da construção de seu memorial digital, definindo as dimensões às quais pretende dedicar-se com maior ênfase.

3. Alguns aspectos importantes da proposta de evolução pela via não acadêmica

3.1. Tempo de permanência na mesma unidade escolar como fator evolutivo

Hoje, um dos principais problemas da rede estadual de ensino é a grande rotatividade de professores entre as unidades escolares.

Nem sempre isto ocorre pela vontade do professor. Por outro lado, não há incentivos para que os professores permaneçam na mesma unidade escolar. O que se tem são medidas punitivas para o professor que muda de escola, como, por exemplo, os critérios para a promoção, que não permitem que o profissional que tenha mudado sua sede de controle de frequência no interstício possa dela participar.

A permanência dos professores em suas unidades escolares é muito importante para a continuidade do processo ensino-aprendizagem e contribui para a própria gestão da rede estadual de ensino. Ela permite que as equipes escolares possam aprimorar seu trabalho, possam enriquecer o projeto político pedagógico e, a cada profissional, propicia a realização das atividades que passarão a ser reconhecidas para a pontuação na carreira, configurando um memorial rico que poderá ser submetido à validação com vistas à promoção na carreira.





Desta forma, nada mais justo, e necessário neste momento, que o profissional que permanecer todo o interstício na mesma unidade escolar venha a evoluir para o nível seguinte na carreira, desde que esta permanência seja vinculada a algum outro item das quatro dimensões que organizam a evolução funcional pela via não acadêmica. Nós, da APEOESP, defendemos que este item seja a formação continuada.

3.2. O itinerário formativo: uma nova qualidade à formação continuada do professor

Entre os itens da evolução funcional pela via não acadêmica, merece destaque também o itinerário formativo. Partindo de uma auto-avaliação orientada, o profissional define seu percurso de formação continuada, os cursos que irá realizar para se aprimorar nas qualidades que já possui ou suprir eventuais deficiências diagnosticadas por ele mesmo, sempre tendo em vista a qualidade do ensino. Desta forma, o itinerário formativo, na nossa concepção, contribui para a que o processo formativo do professor tenha coerência com suas necessidades, mas também com as necessidades de seus alunos, pois deve coincidir sua auto-avaliação com as deficiências que apresenta no processo ensino-aprendizagem, ou com as qualidades que precisa aprimorar, no processo ensino-aprendizagem. Contribui também para que a Secretaria Estadual da Educação possa se orientar para oferecer cursos que atendam a essas necessidades específicas, aproximando-se assim da necessidade concreta das escolas.

Ao chegarmos a este ponto da formulação de possibilidades para a evolução pela via não acadêmica, não podemos deixar de nos remeter ao início deste texto, para o significado da carreira do profissional do magistério dentro do contexto do processo educativo. Como pensar na formulação de projetos curriculares com a atual composição da jornada de trabalho, se o professor mal dispõe de tempo para suas atividades rotineiras e tem que levar trabalho para realizar em casa, sem a devida remuneração? Como o professor poderá desenvolver um itinerário formativo relevante para a sua formação e para a qualidade do ensino na sua escola se não dispõe de tempo suficiente para isto e se não há programas de formação continuada no próprio local de trabalho?

Precisamos ressignificar o espaço dos HTPCs e oferecer aos professores condições objetivas para que construam seus itinerários formativos. Por isso, propusemos, e está em discussão em grupo de trabalho da Comissão Paritária, uma série de dispositivos, dos quais destacamos dois:

As unidades escolares devem prever a concessão de um crédito de cinco por cento (5%) do total de horas-aula semanais do profissional do magistério para o





desenvolvimento dos projetos curriculares

Deve ser assegurado, no âmbito dos Horários de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC) tempo para formação continuada no próprio local de trabalho e tempo para a discussão e elaboração de projetos curriculares.

No nosso entendimento, a ressignificação dos HTPCs no processo de formação continuada do professor requer mais ousadia da Secretaria Estadual da Educação, por meio do estabelecimento de convênios com as universidades públicas e, apenas no caso de indisponibilidade nas universidades públicas, convênios com outras universidades e agências formadoras não públicas, de reconhecida qualidade, para a oferta de cursos, nos próprios locais de trabalho. Desta forma, estabeleceremos a tão almejada interação entre a teoria e a prática pedagógica, com influências positivas, recíprocas, entre a formação inicial e o cotidiano das escolas.

Por isso, a nosso ver, é urgente que se defina um processo de adequação da jornada de trabalho dos professores do Estado de São Paulo ao que determina a lei 11.738/2008 (lei do piso salarial profissional nacional), ou seja, a destinação de no mínimo 33% para atividades extraclasse e, também, que haja um incremento significativo nos programas de formação continuada da Secretaria da Educação.

3.3. Projetos curriculares

A educação é um processo coletivo por natureza. Da interação entre todos os integrantes da equipe escolar e destes com os pais e alunos resultam possibilidades de dinamização do processo ensino-aprendizagem, uma forma eficaz de contribuir para o sucesso escolar dos estudantes.

Hoje, na rede estadual de ensino, muitos professores, de forma isolada e comprometida com a educação pública, desenvolvem projetos curriculares que vão além dos limites das disciplinas nas quais atuam, envolvendo professores de outras disciplinas, direção da escola e a comunidade. O esforço desses professores, via de regra, não é reconhecido nem contribui para a sua evolução na carreira.

Por isso, a APEOESP apresentou um conjunto de propostas para as entidades, que passaram por discussões no grupo de trabalho e já foram consensuadas na Comissão Paritária, configurando os projetos curriculares de médio prazo que devem decorrer do projeto político-pedagógico da escola.

A escola deve detectar demandas da comunidade, das quais decorrerão projetos que poderão ser considerados para a evolução funcional pela via não





acadêmica no plano de carreira do magistério estadual de São Paulo.

Entre os projetos possíveis estão:

1. projetos de melhoria do desempenho do aluno, que estabeleça diretrizes e metas a serem alcançadas (recuperação ao final do ano, recuperação paralela e contínua);

2. Ampliação da bagagem cultural dos alunos, por meio de atividades como cinema, teatro, feiras de ciências, apresentação de trabalhos dos alunos e outras.

3. Projetos que visem ao retorno dos alunos à escola, buscando trazer de volta ao ambiente escolar aqueles alunos que dele se afastaram, pelos mais diversos motivos.

4. Projetos para melhor relacionamento com os alunos em Liberdade Assistida;

5. Projetos de relacionamento com a comunidade, como visitas aos bairros trabalhando os conteúdos definidos do projeto político-pedagógico de escola.

6. Projetos sobre temas transversais, gerados durante a elaboração do projeto político-pedagógico:

- Dependência química
- Violência

Relacionamento com os idosos

- Nutrição
- Higiene pessoal
- Respeito à diversidade no horizonte da escola
- Olimpíadas (tanto relacionadas a conteúdos disciplinares – como Português, Matemática – quanto desportivas)
- Outros projetos decorrentes do projeto político-pedagógico.

3.4. Participação em colegiados, fóruns e outros espaços educacionais

A gestão democrática é fundamental para a melhoria da escola pública. A existência de cada vez mais espaços de participação de professores, demais integrantes do magistério, funcionários, alunos e pais na gestão da escola, e da sociedade civil organizada na gestão dos sistemas de ensino enriquece as políticas educacionais e aproxima a educação pública das necessidades da população e dos profissionais que nela trabalham.





A participação dos professores nos conselhos de escola não apenas é desejável, mas encontra-se assegurada pelos artigos 12, 13 e 14 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), para que possam participar da formulação dos projetos político-pedagógicos.

A proposta de evolução funcional pela via não acadêmica que vimos discutindo na Comissão Paritária contempla a participação dos profissionais do magistério não apenas nos conselhos de escola, mas também nas Associações de Pais e Mestres e todos os demais colegiados, reconhecidos pelo sistema de ensino, que venham a ser instituídos no âmbito das unidades escolares.

Em outro tópico, também é contemplada na evolução funcional pela via não acadêmica a participação dos integrantes do quadro do magistério nos colegiados e fóruns educacionais, institucionais, não remunerados e com participação da sociedade civil também fora das escolas, como é o caso do Conselho Nacional de Educação, Conselho Estadual de Educação, Conselhos Municipais de Educação, Fórum Nacional de Educação, Fórum Estadual de Educação, Conselhos Gestores do FUNDEB, Conselhos de Alimentação Escolar, Conselhos de Segurança (que atuam na segurança das escolas) e organismos semelhantes.

2.6. Matriz e pontuações da evolução funcional pela via não acadêmica

A Comissão Paritária definiu as pontuações para os novos mecanismos de evolução pela via não acadêmica, fator produção profissional, buscando estabelecer um relativo equilíbrio entre as quatro dimensões que compõem esta matriz.

Neste equilíbrio relativo, buscou-se dar maior peso à atividade docente, que é o coração do processo educativo, sem descuidar dos demais aspectos que compõem o todo da atividade dos profissionais do magistério e devem ser igualmente considerados.

Também se buscou contemplar a atividade daqueles professores que não estão, em determinado momento, exercendo suas atividades em sala de aula, mas desenvolvendo funções como a de Professor Coordenador Pedagógico, Professor Coordenador de Oficina Pedagógica, Professor Mediador, Vice-Diretor e que precisam ser, igualmente, valorizados.

Veja, a seguir, a matriz completa da evolução funcional pela via não acadêmica e as pontuações das dimensões/atividades que a compõem:

a) Novos mecanismos para a evolução funcional pela via não acadêmica





1. Atividade docente				
1.1 Planejamento e preparo das aulas		1.2 Conhecimento		1.3 Avaliação e acompanhamento dos alunos
Análise de Situações de Aprendizagem ¹		Análise de Planos de curso		Análise da avaliação dos alunos e plano de acompanhamento
2. Como profissional no ambiente de trabalho				
2.1 Comprometimento e responsabilidade		2.2 Formação Continuada		2.3 Conselhos/ colegiados da Escola
Assiduidade	Permanência na mesma unidade escolar	Projeto de desenvolvimento curricular de médio prazo para a unidade escolar.	Itinerário Formativo	Trabalho colaborativo (iniciativa, participação e mobilização na unidade escolar)
3. Atividades diversificadas				
Mediador (articulação com alunos, família, comunidade e órgãos públicos)				
Professor Coordenador				
Professor Coordenador de Oficina Pedagógica				
Vice-diretor				
Atuação em áreas pedagógicas e de formação dos órgão centrais - CGEB e EFAP				
Atuação como readaptado				
Diretor				
Supervisor de ensino				
4. Atividades educacionais institucionais públicas com participação da sociedade				
Participação em colegiados, conselhos e fóruns				
Área Educacional (não remunerado)				





b) Pontuações para os novos mecanismos para e evolução funcional pela via não acadêmica

Dimensões		Pontuação	
1. Atividade docente		Anual	Máxima no Interstício do Nível I para II
1.1 Planejamento e preparo das aulas	Análise de Situações de Aprendizagem ¹	1,75 ponto	7,0 pontos
1.2 Conhecimento	Análise de Planos de curso	1,75 ponto	7,0 pontos
1.3 Avaliação e acompanhamento dos alunos	Análise da avaliação dos alunos e plano de acompanhamento	1,75 ponto	7,0 pontos
2. Como profissional no ambiente de trabalho		Anual	Máxima no Interstício do Nível I para II
2.1 Comprometimento e responsabilidade	Assiduidade		3,0 pontos
	Permanência na mesma unidade	A permanência na mesma unidade escolar durante todo o interstício, mais a participação em programas de formação continuada, possibilita a evolução diretamente.	
	Projeto de desenvolvimento curricular de médio prazo para a unidade escolar.	0,75 ponto	3,0 pontos
2.2 Formação Continuada	Itinerário Formativo		6,0 pontos
2.3 Conselhos/ colegiados da Escola	Trabalho colaborativo (iniciativa, participação e mobilização na unidade escolar)	0,75 ponto	3,0 pontos
3. Atividades diversificadas		Anual	Máxima no Interstício do Nível I para II
Mediador (articulação com alunos, família, comunidade e órgãos públicos)		5,25 pontos	21,0 pontos
Professor Coordenador		5,25 pontos	21,0 pontos
Professor Coordenador de Oficina Pedagógica		5,25 pontos	21,0 pontos
Vice-diretor		5,25 pontos	21,0 pontos
Atuação em áreas pedagógicas e de formação dos órgãos centrais - CGEB e EFAP		5,25 pontos	21,0 pontos
Atuação como readaptado		5,25 pontos	21,0 pontos





Diretor		5,25 pontos	21,0 pontos
Supervisor de Ensino		5,25 pontos	21,0 pontos
4. Atividades educacionais institucionais públicas com participação da sociedade		Anual	Máxima no Interstício do Nível I para II
Participação em colegiados, conselhos e fóruns	Área Educacional (não remunerado)	0,75 ponto	3 pontos

4. Pesos

Ficou consensuado também no âmbito da Comissão Paritária que os pesos a serem aplicados sobre a pontuação obtida pelos profissionais do magistério para cada fator da evolução funcional pela via não acadêmica se manterá o mesmo do nível V nos novos níveis (VI, VII, VIII) criados pela LC 1143/2011. Veja como fica a tabela completa de pesos na evolução funcional pela via não acadêmica:

Pesos por Fator

NÍVEIS	Atualização	Aperfeiçoamento	Produção Profissional
I-II	4	4	2
II-III	4	4	2
III-IV	3	3	4
IV-V	3	3	4
V-VI	3	3	4
VI-VII	3	3	4
VII-VIII	3	3	4



Promoção na Carreira

Quando a lei complementar 1098/2009 definiu a prova de mérito como único mecanismo para a promoção na carreira (faixas), a APEOESP e demais entidades do magistério se insurgiram contra ela. Para nós, uma prova de conhecimentos não avalia o mérito do profissional do magistério, não leva em conta sua experiência profissional e, como foi definido inicialmente, o benefício estava limitado a 20% da categoria, deixando de fora da promoção muitos candidatos que atingissem a nota mínima exigida.

A lei complementar 836/97, modificada pela lei complementar 1097/2009, é clara quando determina que a Promoção é a passagem do titular de cargo das classes de docentes, de suporte pedagógico e de suporte pedagógico em extinção, para faixa imediatamente superior da que estiver enquadrado, mediante aprovação em processo de avaliação teórica, prática ou teórica e prática, de conhecimentos específicos, observados os interstícios, os requisitos, a periodicidade e as demais condições previstas nesta lei complementar. (grifo nosso).

Novamente, devemos recuperar o que, para nós, significa a avaliação. Avaliar não pode ser o equivalente a punir ou excluir. **Portanto, a avaliação que se pretende em relação ao memorial do profissional do magistério não deve ter como finalidade localizar problemas que o impeçam de ser promovido na carreira. A finalidade da avaliação é perceber avanços e dificuldades deste profissional, no sentido de aprimorar sua formação e sua atuação, visando sempre a qualidade do ensino.** Apenas em casos extremos, assegurando-se ampla possibilidade de defesa, é que uma avaliação deste tipo poderia determinar que o professor não seja promovido.

A nova proposta de promoção na carreira, já consensuada na Comissão Paritária, requer detalhamentos e a elaboração de procedimentos para que possa atender àquilo que vimos construindo desde setembro de 2011 no âmbito da Comissão. O que se pretende é que o professor, ao pleitear sua promoção, tenha reconhecidas todas as suas qualidades profissionais, sua experiência, seu comprometimento e seu esforço para agregar qualidade ao ensino que ministra a seus alunos e ao sistema educacional como um todo.

1. Utilização do memorial digital do profissional do magistério para a promoção na carreira

Recordemos, então, que foi consensuado na Comissão Paritária que todas as atividades do profissional do magistério, passíveis de utilização na sua carreira, ficam registradas em seu memorial digital e que ao mesmo tempo em que



cada atividade desenvolvida pode obter pontuação na evolução pela via não acadêmica. O conjunto dessas atividades pode ser submetido pelo profissional a validação para propiciar-lhe promoção na carreira. Cabe ao profissional, cumpridos os interstícios exigíveis para a promoção, definir o momento no qual considera que seu memorial deva ser submetido à validação. Ao mesmo tempo, a prova de conhecimentos deixa de ser a única possibilidade de promoção na carreira.

Assim, apresentamos as seguintes questões para discussão:

O professor pode optar entre:

- a) realizar a prova de mérito – máximo de pontos: Dez – mínimo de pontos: Seis
- b) submeter o seu memorial (conjunto das atividades realizadas durante o interstício) à apreciação – máximo de pontos: Dez – mínimo de pontos: Seis
- c) simultaneamente, realizar a prova de mérito e submeter o memorial à validação – pontuação composta pela prova e pela verificação do memorial: no máximo 50% de cada.

Procedimento inicial:

O professor pleiteia a promoção por meio de um relatório que apresenta seu memorial para análise. Este formulário deve conter uma parte de dados objetivos ou espaços predeterminados para preenchimento com textos sucintos e outra parte (cujo preenchimento é opcional) para textos explicativos, comentários, esclarecimentos ou detalhamentos de aspectos do memorial.

Este relatório, em si mesmo, não será objeto de validação, mas uma espécie de guia para o avaliador, juntamente com a rubrica a ser definida pela SEE.

O relatório do professor deve conter, no mínimo:

suas motivações e justificativas para o percurso realizado durante o interstício

suas expectativas/objetivos

justificativa/exposição sobre cada item

descrição/auto-avaliação de sua participação nas atividades realizadas

anexar (se desejar) declarações de pares, diretoria, pais, alunos e membros da comunidade sobre um ou mais trabalhos realizados





anexar (se desejar) materiais, publicações, notícias (se houver) sobre atividades realizadas

Alguns aspectos a serem observados para que o memorial seja validado:

Coerência e coesão do memorial apresentado e das atividades realizadas durante o interstício

Análise das motivações, expectativas e objetivos do professor

Análise da participação do professor (comprometimento, assiduidade etc)

Coerência do memorial com o projeto político-pedagógico da escola

Relevância do percurso realizado para a qualidade do ensino

Relevância do percurso realizado para a melhoria do sistema de ensino (sobretudo no caso do suporte pedagógico)

Contribuição do percurso realizado para a melhoria da aprendizagem dos alunos

Contribuição do percurso realizado para a melhoria do relacionamento escola/comunidade

Levar em conta o foco/objetivo do profissional, expresso em seu relatório de apresentação

Procedimentos finais

- 1) A(s) validação(ões) realizada(s) constarão em documento próprio, de acordo com a rubrica a ser definida pela SEE, que será anexada ao memorial do professor.
- 2) Caso não concorde com a verificação realizada, o professor poderá recorrer à Comissão Paritária instituída no âmbito da Diretoria Regional de Ensino.
- 3) Caso opte por não recorrer, ao findas todas as possibilidades de recursos, o professor poderá solicitar ao coordenador pedagógico orientações sobre como aprimorar seu percurso profissional visando futuras possibilidades de promoção na carreira.





À guisa de reflexões sobre a carreira do magistério

1. A carreira do magistério e o papel social do professor

O trabalho do professor, e sua carreira, não podem ser dissociados das condições estruturais das escolas, da duração e composição da sua jornada de trabalho; das políticas educacionais; da existência ou não de programas de formação de qualidade e acessíveis a todos; da existência ou não das condições necessárias para que os professores participem da elaboração e gestão do projeto político-pedagógico, como asseguram os artigos 12, 13 e 14 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional; e outros fatores que compõem as condições mínimas necessárias a um ensino de qualidade.

Para que o processo educativo ocorra, a escola necessita, sem nenhuma dúvida, de condições de estrutura e infra-estrutura. Porém, se ser humano que nela trabalha e estuda não tiver suas necessidades atendidas, ela não alcançará o êxito esperado pela sociedade. É preciso recuperar a escola como processo de humanização. O ofício do professor não é parte de uma engrenagem, mas é único, humano, e, como tal, precisa ser apoiado e reconhecido.¹ Para tanto, há que se valorizar o professor, e isto só poderá ser feito com investimentos salariais, na carreira, na composição da jornada de trabalho de acordo com a lei do piso (lei 11.738/2008) e na formação inicial e continuada de todos os profissionais da educação.

Reconhecer e valorizar o trabalho do professor é valorizar a própria educação, contribuindo para que ela adquira cada vez mais qualidade, tendo em vista assegurar o que determina a Constituição Federal, em seus artigos 205 e 206:

"Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho."

"Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;

II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;

¹ Resolução CNE/CEB nº 9/2009 – Diretrizes Nacionais para os Novos Planos de Carreira do Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.





III - pluralismo de idéias e de concepções pedagógicas, e coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;

IV - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;

V - valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

- gestão democrática do ensino público, na forma da lei;

VII - garantia de padrão de qualidade."

Como se vê, a Constituição estabelece a valorização dos profissionais da educação como um dos princípios do ensino no Brasil.

2. Qualidade da educação, gestão democrática e avaliação

Quando falamos em processo de humanização da escola, estamos reafirmando que ela é espaço de formação da cidadania e sua gestão deve corresponder à sua natureza. Não cabem, portanto, na gestão escolar, procedimentos originários da administração empresarial, pois as empresas produzem e comercializam mercadorias, mas a escola forma pessoas. Na escola, o centro do processo é o ser humano e seu funcionamento precisa estar adequado à natureza do trabalho ali desenvolvido e aos resultados educacionais que se pretende alcançar.

Nesta perspectiva, é fundamental a implementação e ampliação da participação nos conselhos de escola e demais instâncias de participação de toda a comunidade na concepção e implementação do projeto político-pedagógico coletivamente construído, para que cada unidade escolar responda aos anseios e necessidades de seus estudantes e ao contexto no qual ela se localiza.

Os conselhos de escola devem elaborar e gerir o projeto político-pedagógico, envolvendo todos os segmentos, bem como avaliar cada estágio de implementação desse projeto, analisando todos os elementos que possam contribuir para o aprimoramento do processo ensino-aprendizagem na própria unidade escolar





e para o aperfeiçoamento das políticas educacionais definidas nas diferenças esferas do Estado.

Os professores têm um papel importante na formulação e gestão do projeto político-pedagógico, reconhecido pela LDB em seus artigos 12, 13 e 14 e esta participação deve ser também reconhecida e incentivada no plano de carreira do magistério.

3. A escola como locus do processo educacional: o papel do Conselho de Escola

Por meio de propostas como a dos projetos curriculares, inseridos na dimensão “Profissional no ambiente de trabalho”, buscamos incentivar a construção de atividades que, decorrentes do projeto político-pedagógica da escola, agreguem valor ao processo educativo e permitam aos professores e demais profissionais do magistério que deles participem evoluírem na carreira.

Quando elabora e submete ao Conselho de Escola, por exemplo, um projeto para trazer de volta à escola alunos que dela se evadiram, o professor busca envolver o conjunto da unidade escolar neste esforço, fortalecendo o elo entre a escola e a comunidade em torno da educação. Este professor, assim como os demais participarem do projeto, terá que ir a campo investigar as causas da evasão, conversar com os pais, conversar com o próprio aluno, dialogar com vizinhos, colegas etc. Este tipo de ação pode contribuir não apenas para resolver a situação daquele(s) aluno(s) e daquela escola em particular, mas pode ser uma contribuição para soluções mais globais em termos de sistema de ensino.

A escola é o *locus* do processo pedagógico. Assim, nada mais natural, justo e adequado que o Conselho de Escola seja a instância responsável pela aprovação, acompanhamento e validação dos projetos curriculares, bem como de validação para a evolução na carreira, como definido pelo grupo de trabalho da Comissão Paritária.

É justa a preocupação de todos nós quanto à necessidade de que os conselhos de escola sejam dotados de condições para cumprir este papel, o que nem sempre ocorre na rede estadual de ensino. Para tanto, como já vislumbrou o grupo de trabalho, será necessário oferecer formação específica para todos os seus integrantes, incluindo os diretores de escolas, da mesma forma que é necessário





um amplo processo de formação para que o conjunto dos dispositivos que estão sendo previstos para a carreira possam ter efetividade.

Um projeto realizado, aprovado pelo Conselho de Escola, deve imediatamente contar pontos para o professor. Em grau de recurso, existirá a Comissão Paritária no nível de Diretoria Regional de Ensino, com membros indicados pelo Governo e pela APEOESP e demais entidades de classe, para dirimir eventuais dúvidas ou divergências, no caso do professor ser prejudicado ou beneficiado de forma considerada irregular. Da mesma forma itens, como planos de curso, participação em colegiados, atuação profissional e outros devem contribuir, por si, para a evolução funcional pela via não acadêmica.

4. Avaliação para inclusão e não para exclusão

O trabalho pedagógico é essencialmente um trabalho coletivo. Da mesma forma, a avaliação deste trabalho também deve ser coletiva; e deve considerar variáveis que vão além dos dados quantitativos.

Para nós, a avaliação deve ter sempre como objetivo aprimorar o processo educativo, identificando problemas e dificuldades para superá-los. Assim, não podemos conceber avaliação como mecanismo para punir alunos e professores e, sim, para contribuir para o aperfeiçoamento de seu trabalho e de sua aprendizagem. Avaliação, portanto, para incluir e não para excluir. Assim, em todos os dispositivos da carreira do magistério onde esteja previsto qualquer tipo de avaliação, devemos considerá-la deste ponto de vista e não como mecanismo para dificultar ou impossibilitar a evolução ou a progressão do profissional na sua carreira.

Esta avaliação deve ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades, a fim de proporcionar ao profissional do magistério um momento de aprofundar a análise de sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando, dessa forma, seu crescimento profissional e, ao sistema de ensino, indicadores que permitam o aprimoramento do processo educativo.²

² Resolução CNE/CEB nº 9/2009 – Diretrizes Nacionais para os Novos Planos de Carreira do Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.





5. O plano de carreira deve valorizar o desenvolvimento profissional do trabalho do professor

Sempre defendemos, e o fazemos agora na Comissão Paritária de gestão da carreira, que a grande premissa de um plano de carreira que possa contribuir de forma efetiva para a escola pública inclusiva, gratuita, laica e de qualidade para todos é que ela incentive que o professor nela permaneça, valorizando o seu trabalho e abrindo perspectivas de crescimento salarial e profissional.

A carreira do magistério deve possibilitar aos professores a evolução salarial sem que, para isto, tenham de deixar a sala de aula. Assim, os professores não deveriam assumir outros cargos e funções, além da docência, apenas para poderem atingir os níveis salariais mais altos dentro da carreira do magistério, como os de supervisores e ensino ou diretores de escola. Ao contrário, a permanência do professor ministrando aulas deve ser valorizada e incentivada, permitindo que todos tenham a possibilidade de atingir o mesmo padrão final do quadro do magistério. As demais funções, de diretor, supervisor de ensino e outras devem ser ocupadas por profissionais que possuam verdadeira aptidão para o seu exercício e igualmente valorizados.

É necessário, portanto, que o professor obtenha o reconhecimento de seu trabalho, por meio de salários justos e mecanismos de progressão na carreira, desde o seu ingresso até a aposentadoria.

6. Piso Salarial Profissional Nacional e a garantia de salários dignos para o magistério

A conquista do piso salarial profissional nacional (lei 11.738/08) contemplou uma luta de dois séculos dos educadores brasileiros. Apesar de já previsto na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, foi a Emenda Constitucional nº 53/2006 (FUNDEB) que inseriu o PSNP dentre os princípios que constam no art. 206, da Constituição Federal.

O PSPN se estende aos aposentados e pensionistas dos regimes próprios de Previdência, nos limites impostos pelas Emendas Constitucionais nº 41, de 2003 e nº 47, de 2005, referentes à integralidade e à paridade dos vencimentos de





carreira. Portanto, os servidores que cumprirem os mencionados requisitos farão jus a perceber os benefícios concedidos aos ativos dentro dos limites da carreira.

Desta forma, a política salarial prevista no plano de carreira deve assegurar remuneração condigna para todos os profissionais do magistério, com vencimento ou salários iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao PSPN. Além disso, de acordo com as diretrizes nacionais para os planos de carreira do magistério, nossa categoria deve ter salários equivalentes a outras categorias profissionais com nível de formação correspondente.

Entretanto, segundo reportagens publicadas em diversos veiculados de comunicação, no início de junho de 2012, estudos realizados com base no Censo do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) apontam que a média salarial dos professores da educação básica no Brasil equivale hoje a 59% da de outros profissionais com nível superior como engenheiro civil e médico, que são os melhores remunerados, segundo o ranking. Há 10 anos a diferença era de 49%.

De acordo com uma das reportagens, publicada no jornal Diário de S. Paulo, *“Em São Paulo, o abismo do vencimento salarial do profissional da rede estadual chega a 182%, se comparado ao de um engenheiro civil (R\$ 5.620). Para o professor da Prefeitura, a diferença cai para 116%. O salário-base da categoria na rede estadual é de R\$ 1.988,33 para 40 horas/aula semanais. Já na rede do município de São Paulo o piso inicial de um professor (também 40 horas) era de R\$ 1.215 em 2005. Hoje é de R\$ 2.600.”*

No Estado de São Paulo, a base salarial está ligeiramente acima do PSPN; porém, a jornada de trabalho está substancialmente abaixo dos parâmetros estabelecidos pela Lei 11.738/2008, motivando nossa luta, que ora se desenvolve tanto no âmbito da Comissão Paritária, quanto no judiciário estadual e federal, para que o governo estadual destine, no mínimo, 33% da jornada de trabalho do professor para as atividades extraclasse. Nossa luta histórica é para que este percentual seja de 50%.

7. Política salarial e reenquadramento

Para que o plano de carreira do magistério seja efetivamente justo e nos permita recuperar os direitos que nos foram tirados desde a vigência da lei complementar





444/85 (Estatuto do Magistério), é necessária a correção das injustiças e distorções provocadas pelo novo enquadramento, determinado pela lei complementar 836/97 (atual plano de carreira). Se prejudicou o conjunto da categoria, esse enquadramento atingiu de maneira particular aqueles professores aposentados e que se encontravam em vias de se aposentar.

A progressão na carreira na LC 444/85 previa 55 graus e referências para cada cargo, cuja ascendência se dava pela combinação de tempo de serviço, assiduidade e aquisição de títulos acadêmicos. A transformação desses 55 graus em apenas cinco níveis, eliminando-se a progressão pelo tempo de serviço (restando apenas as progressões pelas vias acadêmica e não acadêmica), causou grandes perdas aos aposentados.

A perda ocorrida, se mensurada em horas-aula, pode chegar a 50 horas/aulas mês para alguns professores, refletindo-se no pagamento das aposentadorias. Para se ter idéia, no Nível I da nova carreira foram agrupadas 55 referências da antiga carreira, enquanto que, no Nível V, foram agrupadas apenas 6 referências.

Entre os outros prejuízos que esta forma de enquadramento e a existência de verdadeira política de salários negativa causaram aos aposentados estão o impedimento de evoluções futuras, pela aposentadoria, enquanto que, antes do enquadramento, estes aposentados estavam em localização mais próxima do final da carreira; impossibilidade de recebimento de bonificações e algumas gratificações, pagas apenas ao pessoal da ativa; impossibilidade, para os aposentados, de utilização de títulos que serviram para a progressão na carreira no novo sistema da LC 836/97, o que fez com que muitos permanecessem estacionados em pontos iniciais da carreira. Destaque-se, ainda, a terrível situação dos aposentados em cargos de Suporte Pedagógico em Extinção, que permaneceram e permanecem na Faixa I, Nível I da tabela de vencimentos.

Para corrigir esta situação deve-se proceder a correção dos enquadramentos, possibilitando que os aposentados sejam realocados no último Nível da carreira, onde estariam se fosse respeitada a sua progressão natural na carreira. É importante lembrar, porém, que hoje a carreira do magistério já não possui apenas cinco níveis, e sim oito níveis, por força da lei complementar 1143/2011, que criou mais três níveis para evolução funcional. Voltaremos a esse assunto quando formos tratar das formas de progressão e evolução funcional.

Combinada com o reenquadramento proposto é necessária a instituição de uma política salarial única para os integrantes do quadro do magistério da ativa e





aposentados que, respeitando a data-base (1º de março) assegure a aplicação, para os aposentados, inclusive, do disposto no inciso IV do artigo 4º da Res. CNE/CEB 2/2009, que ***“Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração do Magistério da Educação Básica Pública (...)”***, que vai assim redigido:

“Art. 4º- As esferas da administração pública que oferecem alguma etapa da Educação Básica, em qualquer de suas modalidades, devem instituir planos de carreira para todos os seus profissionais do magistério, e, eventualmente, aos demais profissionais da educação, conforme disposto no § 2º do art. 2º desta Resolução, dentro dos seguintes princípios:

(...)

IV- reconhecimento da importância da carreira dos profissionais do magistério público e o desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante.”

Além disso, lutamos para que o Bônus Resultado, instituído pela lei complementar 1078/08 seja convertido em salário, transformando o montante pago anualmente a título de bônus em índice de reajuste salarial linear pago a todos, da ativa e aposentados.

8. Jornada, condições de trabalho, saúde e formação

As condições de trabalho interferem diretamente na saúde dos membros do magistério e na qualidade do ensino. Duas pesquisas da APEOESP, realizadas em 2006 e 2010 mostraram essa realidade, quando os professores pesquisados apontaram como causas de sofrimento no trabalho e de adoecimento uma série de fatores ligados a suas condições de trabalho e à jornada excessiva. Entre os fatores que mais causam adoecimento profissional e sofrimento no trabalho está, por exemplo, a superlotação das salas de aula.

Hoje, em todo o país, os professores se defrontam com este problema, mas ele é particularmente grave na rede estadual de ensino de São Paulo. Imagine-se, por exemplo, o caso de um professor de Português, do Ciclo II do ensino fundamental, que possua em média 40 alunos em cada uma das classes em que ministra aulas. Para constituir a jornada de 40 aulas, a depender do estado ou região, este professor





terá que assumir seis turmas, ou seja, um total de 240 alunos. No entanto, um professor de Física, Química, História ou Geografia, por exemplo, disciplinas para as quais a organização curricular oferece um menor número de aulas em cada turma, terá que compor sua jornada assumindo um total de até 500 alunos.

Para além desse problema central, o que se nota na Administração é ausência de compreensão dos problemas de saúde relacionados com o Magistério. Hoje, a LC 1041/08 (faltas médicas) é aplicada de forma inflexível e o Estado não tem políticas de prevenção/combate aos problemas de saúde comuns ao magistério, como os relacionados à depressão, síndrome de **burnout**, problemas com cordas vocais, tendinites, problemas de coluna e outros).

Assim, propomos a formação de Comissão Permanente e Paritária (Governo/profissionais da Educação/comunidade escolar) para debater e encontrar soluções para essas questões em nível de Diretoria de Ensino.

8.1 No mínimo 1/3 da jornada de trabalho em atividades extraclasse

Como já assinalamos, queremos e estamos lutando pela aplicação imediata da composição da jornada prevista na lei do piso salarial profissional nacional (lei 11.738/08). Isso não apenas terá impacto na qualidade de vida dos professores, reduzindo a incidência das doenças profissionais mais comuns, como também impactará a qualidade de ensino, na medida em que os professores poderão ter mais tempo para preparação de aulas, elaboração e correção de provas e trabalhos e, sobretudo, para participarem de programas de formação continuada no próprio local de trabalho.

Na rede estadual de ensino de São Paulo a proporção da jornada de trabalho para atividades extraclasse é de apenas 17%, na média. É preciso ampliar com urgência essa proporção.

Apesar disto, o governo estadual, em vez de adequar a jornada de trabalho à legislação federal, editou a Resolução SE nº 8/2012, infringindo o que estabelece o próprio plano de carreira em vigor (LC 836/97), que estabelece as jornadas de trabalho e as proporções entre as atividades de interação com educandos e atividades extraclasse. No momento, não apenas pautamos esta questão na Comissão Paritária, como estamos aguardando resultados de processos judiciais que movemos no Tribunal de Justiça de São Paulo (onde obtivemos sentença favorável, suspensa provisoriamente em função de recurso do Estado) e no Superior Tribunal de Justiça, em Brasília.





A discussão deste ponto, independente da disputa judicial entre a APEOESP e a Secretaria Estadual da Educação, que prossegue inclusive no âmbito da justiça federal, está assegurada na próxima etapa de trabalho da comissão paritária de gestão da carreira.

9. Formação inicial e continuada

Nossa concepção de educação supõe que, na formação inicial e continuada dos professores, se adote um currículo amplo, que privilegie conteúdos e metodologias que permitam assegurar, no processo educativo, a dimensão humana que deve ser a essência da relação entre o professor e seus educandos.³

Não se pode, portanto, pensar em carreira do magistério público, na perspectiva de uma educação de qualidade, que não contemple de forma contundente a formação continuada dos profissionais da educação. É muito importante que as agências formadoras, que são as escolas que oferecem cursos normais de nível médio e as instituições de ensino superior, mediante convênios, reduzam a distância hoje existente em relação às escolas públicas, através da utilização dos Horários de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC) e outros espaços que possam ser criados para o aperfeiçoamento de professores aptos a atuar na escola pública estadual. Isto, sem dúvida, possibilitaria avançarmos na indissociável relação entre teoria e prática pedagógica, hoje muito distanciada.

Outras iniciativas também podem ser tomadas no campo da formação dos professores, entre elas a instituição do direito à licença sabática de um ano, adquirida a cada cinco anos de trabalho, para assegurar ao professor o tempo e a disponibilidade necessários para realizar novos estudos acadêmicos, os quais propiciarão evidente incremento da qualidade do ensino, bem como incentivos e criação de condições para a formação inicial e para o aperfeiçoamento profissional do magistério.

3 Parecer CNE/CEB 9/2009 – Diretrizes Nacionais para os Novos Planos de Carreira do Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios





10. Carreira atual: achatamento salarial, estagnação e falta de professores

Não podemos deixar, assim, de mencionar a necessidade de que sejam reduzidos os interstícios⁴ exigidos para evolução e promoção. Sobretudo no caso da evolução funcional, não tem sentido que um professor ou professora tenha que aguardar tanto tempo para obter apenas 5% de reajuste sobre seu salário base!

⁴ Hoje, de acordo com a lei complementar nº 1143/2011, os interstícios para a evolução pela via não acadêmica são:

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

II - para as classes de Suporte Pedagógico:

- a) do Nível I para o Nível II - 4 (quatro) anos;
- b) do Nível II para o Nível III - 5 (cinco) anos;
- c) do Nível III para o Nível IV - 6 (seis) anos;
- d) do Nível IV para o Nível V - 6 (seis) anos;
- e) do Nível V para o Nível VI - 5 (cinco) anos;
- f) do Nível VI para o Nível VII - 5 (cinco) anos;
- g) do Nível VII para o Nível VIII - 4 (quatro) anos.

Conclusões

Consideramos muito positivo o que até aqui foi discutido e decidido pela Comissão Paritária de Gestão da Carreira do Magistério. Houve, evidentemente, momentos de maior ou menor tensão, mas tem prevalecido entre os membros da comissão consensos importantes, entre os quais se destaca o desejo de todos de “mudar a cara da carreira do magistério”, como chegou a ser dito em algumas reuniões, valorizando o trabalho do professor na sala de aula e de todos os profissionais que atuam na escola, onde se realiza o processo educativo.

Também existe um consenso de que a carreira, embora busque valorizar e contemplar a experiência, o trabalho, o comprometimento e a dedicação de cada professor, não deve ser complicada ao ponto de dificultar ou inviabilizar sua evolução ou promoção. Simplificar procedimentos não significa abrir mão da qualidade. Todo a carreira, em todos os seus diversos procedimentos, deve carregar em si uma intenção formativa. Para além das pontuações e do progresso de cada professor, a Secretaria da Educação deve buscar sempre trazer para a escola e para o sistema de ensino todo e qualquer avanço qualitativo que resulte do esforço de cada professor e professora neste novo processo que se iniciará com a promulgação das novas regras de evolução e promoção na carreira.

Outro consenso diz respeito ao fortalecimento e maior qualificação dos Conselhos de Escola e dos conselheiros, para que exerçam de forma cada vez melhor e mais consciente suas atribuições, sobre face ao novo cenário que se desenha, no qual se atribuirão a esses conselhos novas e graves responsabilidades.

Esperamos que, a partir destes consensos, possamos avançar ainda mais na segunda fase de nossos trabalhos no sentido de uma carreira verdadeiramente justa, bem construída, integrada ao processo educacional e que contribua para que a rede estadual de ensino não apenas mantenha os bons profissionais que nela atuam, mas que possa atrair cada vez mais bons professores, assegurando-lhes salários dignos, jornada de trabalho adequada e condições de trabalho.

De nossa parte, renovamos o compromisso de trabalhar sempre, sim, para defender os direitos e interesses de nossa categoria, mas sem nunca perder de vista o que justifica a nossa opção profissional: formar cidadãos e cidadãs conscientes, plenos de direitos e com autonomia intelectual para compreender e transformar a realidade em que vivem.

Maria Izabel Azevedo Noronha

Presidenta da APEOESP



Glossário

Evolução Funcional - Forma de mobilidade na carreira do Magistério. É a chamada mobilidade horizontal, onde o integrante do quadro do magistério avança por Níveis (de I até VIII), onde a diferença salarial de um nível para outro é de 5%.

Evolução Funcional pela Via Acadêmica - É uma das formas de evolução funcional da carreira do magistério. Através dela o servidor PEB I que se titula em licenciatura de disciplina específica vai para o Nível IV da carreira; apresentando mestrado ou doutorado vai para o Nível V. Para os PEB II, Diretores e Supervisores, a evolução pela via acadêmica ocorre para os níveis IV ou V se estes apresentarem titulação de mestrado ou doutorado, respectivamente.

Evolução Funcional pela Via não Acadêmica - É outra forma de evolução funcional. Por este sistema o servidor integrante do quadro do magistério evolui horizontalmente de um nível para outro, desde que cumprido um interstício mínimo, a medida que soma determinado número de pontos.

Interstício - Intervalo de tempo em que o servidor fica estacionado em um mesmo nível antes de possa evoluir novamente na carreira, atingindo novo nível. Há interstícios tanto na Evolução Funcional pela Via não Acadêmica como na promoção.

Matriz Evolutiva - É o conjunto de possibilidades de mobilidade da carreira. Atualmente ela é 8 x 8 (oito por oito), porque o servidor pode se movimentar ao longo de 8 Níveis (evolução funcional- horizontal) e de 8 faixas (promoção- vertical).

Mobilidade na Carreira - É a movimentação do servidor na matriz evolutiva. No estado de São Paulo existem 2 formas de mobilidade. A primeira é a Evolução Funcional, a segunda é a Promoção. Já houve no passado a Progressão Funcional.

Paridade, integralidade de proventos - Os proventos são paritários quando recebem os mesmos reajustes que são concedidos aos vencimentos dos servidores da ativa. São integrais quando o valor da aposentadoria é o mesmo recebido pelo servidor quando na ativa, nos termos que for fixado em lei.

Plano de Carreira - É uma lei específica para cuidar da relação de trabalho da Administração Pública e seus servidores. No caso do Magistério, por expressa disposição constitucional, deve haver plano de carreira específico, ou seja, apenas para estes profissionais.

Promoção - É outra forma de mobilidade na carreira. Desta vez o servidor do Quadro do Magistério se movimenta através das linhas verticais da carreira (oito faixas). Para que possa se promover o integrante do QM deve passar por uma prova e tirar nota





suficiente para tanto. Além disso deve cumprir interstício mínimo, ter determinado tempo de permanência em uma mesma escola e ter assiduidade satisfatória.

Proventos - É o nome que se dá à remuneração mensal do servidor público ocupante de cargo público aposentado.

Vencimentos, vencimento - A doutrina difere estes dois termos. Vencimento é apenas o vencimento base do servidor. Vencimentos é o total da remuneração recebida pelo servidor, englobando o salário base e tudo o mais que é recebido mensalmente.







03/07/12

www.apecoesp.org.br



SINDICATO DOS
PROFESSORES DO ENSINO OFICIAL
DO ESTADO DE SÃO PAULO

Filiado à **CN E** e **CUT**

