

Novo Plano de Carreira docente. Precarização da Reforma do EM. O caso de São Paulo

New Teaching Career Plan. Precariousness of EM Reform. The case of São Paulo

Nuevo Plan de Carrera Docente. Precariedad de la Reforma EM. El caso de São Paulo

Josilaine Gonçalves¹

Nora Krawczyk²

Resumo

Em março de 2022, a Secretaria de Educação do Estado de São Paulo instituiu um novo Plano de Carreira para o Quadro do Magistério que, de alguma forma, configura uma nova etapa da Reforma do Ensino Médio, modificando aquele instituído em dezembro de 1997. O presente trabalho aborda os principais pontos alterados na “nova carreira” e faz uma breve análise das consequências, focando o processo de atribuição de aulas para 2023. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de caráter descritivo-analítico, com base na técnica de análise documental e entrevistas semiestruturadas. O percurso metodológico está organizado em duas partes: 1) análise e comparação entre o Novo Plano de Carreira e o Plano de Carreira anterior; 2) recuperação do processo de atribuição de aulas a partir de entrevistas semiestruturadas com docentes. Para adentrar informações importantes a respeito do novo modelo de carreira, que altera e flexibiliza as relações de trabalho, buscou-se contextualizá-lo no conjunto de medidas da Reforma do Ensino Médio. O resultado do estudo mostra que, sob a fachada de valorização dos salários de professores, escondem-se consequências nefastas na “nova carreira”, detalhadas ao longo do texto.

Palavras-chave: Plano de Carreira; Relações de trabalho docente; Reforma do Ensino Médio, São Paulo, Brasil

Abstract

In March 2022, the Secretary of Education of the State of São Paulo instituted a new Career Plan for the Teaching Staff which, in some way, configures a new stage in the Reform of Secondary Education, modifying the one instituted in December 1997. The present work deals with the main points altered in the “new career” and makes a brief analysis of its consequences, focusing on the process of the year 2023 assigning classes. It is qualitative research, with a descriptive-analytical character, based on the technique of document analysis and semi-structured interviews. The methodological development is organized in two parts: 1) analysis and comparison between the New Career Plan with the previous one; 2) recovery of the process of assigning classes from semi-structured interviews with teachers. In order to gain access to important information about the new career model, which changes and makes work relations more flexible, we seek to contextualize it in the set of measures of the High School Reform. The study result shows that, under the disguise of an increase in teachers' salaries, there are hidden harmful consequences in the “new career” detailed throughout the text.

Keywords: Career Plan; Teacher work relationships; High School Reform, São Paulo, Brazil.

¹ Universidade Estadual de Campinas, Campinas/SP – Brasil. E-mail: josyllayne@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8906-565X>.

² Universidade Estadual de Campinas, Campinas/SP – Brasil. E-mail: norak@unicamp.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9184-2497>.

Resumen

En marzo de 2022, la Secretaría de Educación del Estado de São Paulo instituyó un nuevo Plan de Carrera para el personal docente que, de alguna manera, configura una nueva etapa de la Reforma de la Educación Secundaria, y modifica el instituido en diciembre de 1997. El presente artículo aborda los principales puntos modificados en la nueva carrera y hace un breve análisis de las consecuencias, centrándose en el proceso de asignación de clases para el año 2023. Se trata de una investigación cualitativa, de carácter descriptivo-analítico, basada en la técnica de análisis de documentos y entrevistas semiestructuradas. El artículo está organizado en dos partes: 1) análisis y comparación del Nuevo Plan de Carrera con el Plan de Carrera anterior; 2) recuperación del proceso de asignación de clases a partir de entrevistas semiestructuradas con docentes. Para acceder a información importante sobre el nuevo modelo de carrera, que cambia y flexibiliza las relaciones laborales, buscamos contextualizarlo en el conjunto de medidas de la Reforma de Enseñanza Media. El resultado del estudio muestra que, bajo la fachada de un aumento en los salarios de los docentes, hay consecuencias desastrosas para la “nueva carrera” detallada a lo largo del texto.

Palabras clave: Plano de carrera; relaciones de trabajo docente; reforma de la enseñanza secundaria, San Pablo, Brasil

Introdução

A Reforma do Ensino Médio no Brasil, que tem como palavra de ordem a “flexibilização”, foi instituída pela Lei n.º 13.415 em 2017, como resultado da Medida Provisória n.º 746, e assinada pelo então Presidente Michel Temer em 2016. Podemos dizer, sem dúvida alguma, que vivemos também um golpe na educação brasileira. Constituiu um período que inaugura um conjunto de contrarreformas que representou o início, entre outras, da regressão dos direitos sociais no Brasil, promovendo, assim, desdobramentos infelizes à educação do País.

Não são poucos os autores que descrevem os interesses que subjazem à reforma, o risco à precarização do trabalho docente, o aprofundamento da desigualdade educacional e a desagregação do Ensino Médio brasileiro. A Lei já anuncia fortes mudanças nas relações de trabalho, com a expansão do ensino por EaD, a inclusão de um modelo de docente com “notório saber”, entre outras.

A lei da reforma se insere em um novo conjunto de valores implícitos às políticas educacionais. Como descrevem Krawczyk e Ferretti (2017), são valores que se caracterizam por uma prevalência de ideias advindas do mercado, observadas em âmbito internacional e implantadas por meio da pressão de consultores e especialistas de organismos multilaterais, supranacionais e locais.

Quando observamos o modelo adotado para a Reforma do Ensino Médio nos diferentes estados, vemos tendências comuns e outras que demarcam as especificidades locais, mas, no geral, as ações são baseadas numa racionalidade econômica e marcadas por um avanço do pensamento conservador e dos interesses do capital na sua atual fase (KRAWCZYK; ZAN, 2022).

Em 2022, a Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC/São Paulo) implementou o chamado Novo Ensino Médio em toda a rede paulista. A mudança acarretou um acréscimo na carga horária total ao longo dos três anos para três mil horas, e, concomitante à implementação da reforma houve a ampliação das escolas do Programa de Ensino Integral (PEI).

Com a reforma do Ensino Médio e com o surgimento de mais escolas PEI, teve um aumento no número de aulas, por conseguinte, isso aprofundou um dos maiores problemas vivenciados pelas escolas da rede pública estadual de São Paulo: a falta de professores para ministrar essas aulas. Ao mesmo tempo, e contraditoriamente, em 2023 um número importante de docentes ficou sem poder cumprir sua carga horária na escola em que já estava lecionando. Após o artigo publicado pela Repud em junho de 2022, mostrando de forma bastante detalhada essa situação, a SEDUC decidiu contratar professores temporários. Abriu um edital, tornando menos rígidas as exigências de formação, atendendo aos requisitos de flexibilização da categoria docente definida na Lei n.º 13.415 de 16/02/2017, a qual permite que profissionais com “notório saber” possam ministrar conteúdos de áreas afins à sua formação. Por exemplo, entre os “autorizados a lecionar” estavam os

[...] portadores de diploma de Curso Superior de Bacharelado ou portadores de Diploma de Curso Superior de Tecnologia que apresentem no histórico escolar do curso, carga horária mínima de 160 horas no componente curricular pretendido. E, também estudante de licenciatura, de bacharelado ou de tecnologia, que apresente a carga horária mínima de 160 (cento e sessenta) horas, concluídas, no componente curricular, segundo o histórico escolar (DIÁRIO OFICIAL, 2022).

Um candidato, que se apresentava nessas condições, recebia uma lista bastante extensa de componentes curriculares plausíveis para ele(a) oferecer.

Contudo, a SEDUC não conseguiu preencher os 1900 cargos que estavam disponíveis para docentes. Essa maneira pela qual ocorre a contratação e não a efetivação, via concurso público, já vinha sendo praticada no estado nas gestões anteriores. Em 2018, os professores não efetivos chegaram a 65% aproximadamente. Isso é só o começo do aprofundamento da precarização do trabalho docente em São Paulo.

Em março de 2022, mesma época em que se expandiu a reforma do Ensino Médio para toda a rede de ensino, a Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo-ALESP aprovou a proposta do Novo Plano de Carreira do Quadro do Magistério³ do governo João Doria, o qual foi posto em vigor no dia 31 de março de 2022 (Lei Complementar n.º 1374/2022), modificando o Plano de Carreira anterior, instituído em dezembro de 1997 (Lei Complementar n.º 836, de 30 de dezembro de 1997). A nova lei, amplamente divulgada pelo governo na mídia como Novo Plano de Carreira do QM, objetiva salários e o servidor e estimular o desenvolvimento profissional e a progressão dos professores da rede pública estadual de ensino de São Paulo.

A Lei já está em vigor para os professores ingressantes da Categoria O (temporários) e é de caráter optativo para os professores efetivos e para aqueles da Categoria F⁴ que estejam na ativa. Ambos têm dois anos para aderir ao plano em questão.

Recentemente os professores em São Paulo já tinham sofrido um duro golpe com a votação da PLC 26, que acabou com faltas abonadas e diminuiu a quantidade de faltas injustificadas dos servidores, tirou o direito do servidor receber sua licença prêmio em pecúnia, flexibilizou a contratação de servidores para substituir grevistas e etc. Agora

³ Lei Complementar nº 1.374/2022.

⁴ Docentes estáveis, professores que tiveram aulas atribuídas em 02/06/07, data da LC 1.010/2007.

Rossieli e Doria, na sua despedida do governo, aplicaram um profundo ataque que veio para destruir a já precária carreira docente com o PL 3/22 chamado cinicamente de “Nova carreira” (TELLES; CUBAIA, 2022, s. p).

Mudanças com essas proporções dificultam a tarefa de prever seus impactos, no entanto já se vislumbraram alguns deles no processo de atribuição de aulas para 2023 nas escolas. Não raro diferentes dispositivos podem atuar em direções opostas, impedindo que se observe o resultado sem antever o que ocorre na dinâmica escolar. Isso é válido para o Plano de Carreira, ao qual, devido à sua rápida tramitação e à larga ampliação de sua finalidade, acabou faltando a organicidade e a previsibilidade de algumas problemáticas. Portanto, um dos objetivos deste artigo é apresentar, de maneira sucinta, os principais pontos que foram alterados na “nova carreira” para o magistério, separados em temas, de maneira a permitir que se tenha uma visão geral sobre a reformulação do plano de carreira e seu impacto na atribuição de aulas nas escolas.

1 Salários e gratificações

O Artigo 3.º estabelece que os servidores que aderirem à “nova carreira” não receberão salários⁵ e, sim, subsídios. Isso permite flexibilizar e desregulamentar a remuneração. Conforme apresentado no Inciso I, os servidores não terão mais direito às vantagens legais conquistadas ao longo da carreira, entre elas, o quinquênio e a sexta-parte.

Os Artigos 12 e 13, que também tratam do subsídio, entendido este como a forma de remuneração do servidor, condensam a remuneração, ou seja, o servidor receberá: a carga suplementar de trabalho; o Adicional de Complexidade de Gestão; a Gratificação de Dedicação Exclusiva; a Bonificação por Resultados; o Adicional de Local de Exercício; o Adicional de periculosidade; a Gratificação por Trabalho Noturno; o Abono de Permanência; o Adicional de Transporte; ajuda de Custo e as Diárias, em valor único; sem o servidor ter condições de acompanhar a descrição da folha de pagamento e, se for o caso, reclamar o que estiver errado.

O Artigo 47 estabelece o Regime de Dedicação Exclusiva - RDE - ao quadro de magistério que está alocado em escolas estaduais do Programa Ensino Integral - PEI. O RDE é caracterizado agora pela exigência da prestação de 40 horas semanais de trabalho, deixando assim a possibilidades de que o tempo anteriormente previsto para planejamento possa ser requerido pela equipe gestora para outras atividades, principalmente, para substituição de professores ausentes.

Os profissionais em exercício, nas escolas PEI, agora farão jus à Gratificação de Dedicação Exclusiva - GDE, com valores fixos de R\$ 2000,00 para os docentes e R\$ 3000,00 para os integrantes das equipes gestoras. A concessão e a cessação da GDE são

⁵ Lei Complementar n.º 836, de 30 de dezembro de 1997, estabelece, em seu Artigo 1.º, a instituição de Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e têm vantagens legais, como: o quinquênio, a licença prêmio, a sexta-parte, gratificação da ocupação do cargo e recentemente passaram a receber o abono e o bônus como parte da remuneração.

efetivadas por meio de atos do Secretário da Educação e serão computadas apenas para o cálculo do décimo terceiro, das férias e do acréscimo de 1/3 (um terço) de férias, não incorporadas aos vencimentos ou subsídio e não consideradas para vantagens pecuniárias. Por sua vez, ficam extintos pelos Artigos 47 e 61, o Regime de Dedicação Plena e Integral (RDPI) e a Gratificação de Dedicação Plena e Integral (GDPI), a qual correspondia ao valor de 75 % a mais do salário-base e era acrescido a um terço das férias e dos proventos da aposentadoria. Essa mudança da gratificação fez com que os professores com maior tempo de serviço sofressem perda na remuneração. Exemplificando, um professor com salário-base de R\$ 3500,00 recebia R\$2625,00 de GDPI. Agora todos os professores, independente do seu salário-base, receberão o valor de R\$ 2000,00. A nova regra já está em vigor, mesmo que o professor não tenha aderido ao novo Plano de Carreira.

Outro ponto importante alterado refere-se ao pagamento de Adicional de Complexidade de Gestão - ACG - ao Especialista em Educação e Gestão Educacional, a ser concedido aos titulares de cargo de Professor de Ensino Fundamental e Médio designados para as funções citadas. Os valores do adicional estão atrelados ao grau de complexidade de gestão de cada escola, definido em tipologias que poderão considerar, conforme decreto regulamentar, número de escolas, número de alunos, etapas de ensino, número e duração de turnos, modalidades de ensino, localidade das unidades administrativas ou escolares, critérios de vulnerabilidade social ou econômica, e indicadores educacionais.

O ACG será computado para o cálculo do décimo terceiro salário, das férias e do acréscimo de 1/3 (um terço) de férias; no entanto, o servidor perderá o direito à sua percepção em caso de licenças e afastamentos, exceto em virtude de férias, de licença com caráter remunerado, serviços obrigatórios por lei e outros afastamentos que a legislação considere como de efetivo exercício para todos os efeitos. Vale lembrar que o Diretor Escolar e o Supervisor Educacional não farão jus ao ACG, caso a escola, na qual estiverem alocados, esteja no grau 1⁶. O novo adicional não poderá ser incluído ao subsídio ou aos vencimentos e não será levado em conta para o cálculo de vantagens pecuniárias, tendo algumas ressalvas.

Anterior ao novo Plano de Carreira, os professores designados, diretores e supervisores de ensino recebiam a Gratificação de Função (GDAE) que podia ser incorporada ao patrimônio do servidor na base de 1/10 (um décimo) por ano de percepção, observado o limite de 10/10 (dez décimos). Só para ilustrar: um professor designado na função de vice-diretor recebia R\$ 1219,80; agora o mesmo professor designado terá a gratificação de acordo com o grau que a escola estiver, e o caráter é eventual e variável. O Artigo 77 institui o pagamento de trabalho entre as 19 horas e as 24 horas. Os servidores em exercício nas unidades escolares, nesse horário, farão jus à Gratificação por Trabalho

⁶ Os graus de complexidade de gestão definirão os cargos da equipe gestora da escola e sua adicional. Serão definidos pela SEDUC em tipologia que considerará o número de alunos, etapas de ensino, número e duração de turnos, modalidades de ensino, critérios de vulnerabilidade social ou econômica, e indicadores educacionais, conforme decreto regulamentar a ser publicado. Adicional de Grau 1: R\$950,00; Grau 2: R\$1050,00; Grau3: R\$ 1150,00; Grau 4:R\$ 1250,00; Grau 5: R\$1350,00; Grau 6: R\$1400,00 e Grau 7: R\$ 1500,00.

Noturno - GTN, que corresponde a 10% do valor da hora normal de trabalho. Anteriormente o acréscimo era de 20%.

Permanece o Adicional de Local de Exercício - ALE - aos servidores que estejam desempenhando suas atividades em escolas que apresentem indicadores de vulnerabilidade. O ALE não se incorporará aos vencimentos, salários, subsídios ou proventos para qualquer efeito, exceto o cômputo para fins de aposentadoria e pensão.

Fica instituído ao cargo de Supervisor Educacional, de Professor Especialista de Currículo e de Diretor Escolar, titulares de cargo ou designados, adicional de transporte, para indenizar parte das despesas de locomoção, realizadas no desempenho das atividades próprias do cargo.

O adicional de transporte será de R\$ 450,00 para o Diretor Escolar e de R\$ 900,00 para o Supervisor Educacional e para o Professor Especialista de Currículo.

O plano de carreira do Estado de São Paulo procura atrair a adesão do servidor, oferecendo vantagens pecuniárias que não se incorporam ao salário, obscurecendo, assim, a perda de direitos trabalhistas. Para o governo estadual tem a grande vantagem de amortecer as lutas salariais, sem onerar custo de aposentadorias e de outros direitos consagrados.

O plano atual diferencia-se dos planos de carreira anteriores, pois deixam para ser regulamentadas várias questões importantes, tais como concessão ou sensação de gratificações, através de decretos expedidos pelo Secretário de Educação. Isso permite uma maior liberdade para ajustes, segundo a política da gestão estadual em exercício, ficando, portanto, os docentes mais vulneráveis, especialmente em contextos de crise, como o atual.

2 Frequência e a apuração de faltas

Cabe aqui falar do Artigo 67 quanto à frequência e à apuração de faltas. O integrante do Quadro do Magistério poderá justificar até 24 faltas ao ano, não ultrapassando a 2 por mês. Mesmo que justificada a falta, o servidor perderá a totalidade da remuneração correspondente ao dia de trabalho, entretanto as ausências não serão contadas para efeito de configuração do ilícito de inassiduidade.

Nas faltas, justificadas ou injustificadas, em dias intercalados àqueles não considerados como expediente, como sábados, domingos, feriados, ou naqueles que não estejam inseridas no calendário, serão contados todos os dias e ocorrerá o desconto na remuneração.

Não haverá desconto na remuneração dos servidores pela ausência no trabalho decorrente de consulta, exame ou sessão de tratamento de saúde, referente à sua pessoa, desde que comprovado por meio de atestado, tendo o limite de seis ausências ao ano, independentemente da jornada a que estiver sujeito, não podendo exceder uma ao mês.

A legislação anterior permitia 36 faltas ao ano, distribuídas da seguinte forma: 6 faltas médicas; 12 faltas justificadas pelo superior imediato; falta médica parcial ilimitada que permite ao servidor entrar após o início do expediente, retirar-se antes de seu término

ou dele ausentar-se temporariamente, até o limite de 3 horas diárias, desde que sujeito à jornada de 40 horas semanais ou de, no mínimo 35 horas-aulas semanais, no caso de docentes integrantes do Quadro do Magistério. O estabelecimento de regras de frequência e de apuração de faltas já está valendo para todo o Quadro do Magistério.

O absentismo e o afastamentos de docentes é uma situação vivida pelas escolas de Educação Básica de todo o Brasil. Diferentes pesquisas mostram a alta percentagem de professores que se afastam das suas funções, por transtornos mentais, relacionados, principalmente, às precárias condições do trabalho docente (LEITE; NUNES, 2022; NASCIMENTO; SEIXAS, 2020).

O Estado de São Paulo adota a estratégia de aumentar a punição na apuração das faltas. Seria esse é o caminho para melhorar as condições do trabalho docente?

3 Estabilidade e evolução

O novo plano de carreira traz como proposta uma nova forma de conquistar a estabilidade com avaliação de desempenho, competências e habilidades e cursos de formação. Nos três primeiros anos de efetivo exercício no cargo de Professor de Ensino Fundamental e Médio será submetido a Curso de Formação e Avaliação de Desempenho, com foco no desenvolvimento de competências e habilidades de docência.

Hoje o estágio probatório dos servidores ingressantes por meio de concurso público corresponde a 1095 dias de efetivo exercício. A efetivação do servidor está atrelada à aprovação de alguns indicadores do estágio probatório como: assiduidade; disciplina; capacidade de tomar novas decisões; responsabilidade; comprometimento com a administração pública; eficiência e produtividade. O processo é acompanhado pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho e, com o novo plano da nova carreira, fica extinta a Comissão Especial de Avaliação.

A proposta da reestruturação da carreira docente é organizada em três trilhas⁷: a) Regência - trilha principal; b) Especialista Educacional - trilha complementar; e c) Gestão Educacional - trilha complementar. Vemos que o professor de Ensino Fundamental e Médio; Especialista em Educação e Gestão Educacional terão a evolução, exclusivamente, mediante desenvolvimento e desempenho, nas respectivas trilhas.

O Artigo 3.º, inciso II, procura estabelecer que a evolução⁸ deva ocorrer por meio de um modelo de desenvolvimento, levando em conta as competências, reconhecendo o mérito e valorizando o esforço e a dedicação dos docentes, em prol da melhoria da aprendizagem dos estudantes, aferida por meio do desempenho dos alunos em exames de proficiência - SARESP e SAEB - de Língua Portuguesa e Matemática. Cria-se uma

⁷ As trilhas representam os itinerários de crescimento profissional percorridos pelo docente, conforme as competências e habilidades necessárias para o exercício do cargo ou das funções.

⁸ A carreira do magistério e do ocupante de função-atividade tinha a evolução estabelecida por meio 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, contando com 64 possibilidades de evolução.

possibilidade de que cada vez mais a remuneração esteja atrelada a prêmios e à produtividade.

Estudos da Associação dos Professores do Estado de São Paulo (APEOESP) mostram que a evolução, no caso dos professores, cumprindo todos os requisitos de cada etapa, demoraria 28 anos para atingir a 11.^a referência da faixa salarial da carreira, de um total de 15 referências de faixas salariais. O interstício mínimo para evolução na carreira será de apenas 2 anos, mas ficará suspenso, quando houver afastamento e licença.

O parágrafo único do Artigo 22 indica que, caso o servidor tenha a ocorrência de três faltas injustificadas, a contagem do interstício será reiniciada. Hoje, no plano de carreira vigente, os interstícios mínimos variam de três a cinco anos, e sua interrupção ocorre quando o servidor estiver afastado ou de licença.

Agora, como observamos no Artigo 19, a titulação de Mestrado ou Doutorado será validada só se for “[...] uma pesquisa aplicada em educação básica ou gestão educacional em redes públicas de ensino de São Paulo” (SÃO PAULO, 2022).

4 Cargo e funções

Um dos pontos centrais da reforma refere-se à mudança no Quadro do Magistério, instituindo no Artigo 73, um novo cargo o de Professor de Ensino Fundamental e Médio. Agora as escolas poderão ter quatro tipos de cargos de professores: o Professor de Educação Básica I, Professor de Educação Básica II, Professor de Ensino Fundamental e Médio e Professor II.

Vemos mudanças de cargo para a mesma função, ministrar aulas. Enquanto alguns profissionais permanecerão com alguns direitos trabalhistas, como quinquênio, incorporação de gratificações e sexta parte, outros receberão subsídios com os estabelecimentos de remuneração por produtividade e desempenho, prêmios de incentivos e gratificações que dependem da concessão por atos do Secretário da Educação. Além do cargo de professor, há ainda novos cargos de Gestão Educacional, o Diretor Escola e o Supervisor Educacional.

O novo cargo de professor de Educação Fundamental e Médio busca flexibilizar a função do docente que poderá atender aos dois ciclos de ensino da Educação Básica, ou seja, o professor com o curso de Pedagogia agora poderá lecionar tanto no Ensino Fundamental II quanto no Ensino Médio.

A promessa de as escolas terem o número suficiente de professores, por meio de novas modalidades de contratação, entre elas o professor podendo lecionar tanto no ciclo II, quanto no Ensino Médio, não atingiu, como evidenciado no resultado do edital de contratação em 2022, os volumes desejados e propalados pelos defensores do Novo Plano de Carreira do Magistério. Além disso, o aumento do tamanho da equipe gestora fez com que um número significativo de docentes começasse a pleitear esses cargos e, consequentemente, deixasse a sala de aula.

Houve, ainda, a alteração da nomenclatura para os novos cargos: de diretor de Núcleo Pedagógico para Coordenador de Equipe Curricular; de Vice-diretor de Escola para

Coordenador de Organização Escolar; de Professor Coordenador para Coordenador de Gestão Pedagógica e de Professor Coordenador do Núcleo Pedagógico para Professor Especialista em Currículo. Independente da adesão ao plano de carreira, os cargos já foram alterados. Os parágrafos 1.º e 3.º, do Art.7.º, apresentam, entre outros a serem definidos em regulamento, os seguintes requisitos para assumir o cargo de Especialista em Educação e Gestão Pedagógica: ser Professor de Ensino Fundamental e Médio ou Professor de Educação Básica I ou Professor de Educação Básica II ou Professor II, preferencialmente com Licenciatura Plena em Pedagogia; ter no mínimo três anos de experiência em docência.

No Plano antecedente, as unidades escolares da rede estadual de ensino contavam com postos de trabalho destinados às funções de Vice-Diretor de Escola, e, para que houvesse a designação do docente ao cargo, era necessário ter Licenciatura Plena em Pedagogia, ou Pós-Graduação (Mestrado ou Doutorado) na área de Educação; ter, no mínimo, cinco anos de efetivo exercício no Magistério e pertencer, de preferência, à unidade escolar.

5 Jornada de trabalho

Os Artigos 9.º e 10.º tratam das jornadas de trabalho, caracterizadas em Jornada Completa de Trabalho Docente que compreende 25 horas semanais de trabalho, e a Jornada Ampliada de Trabalho Docente, que abrange 40 horas semanais. Na composição da jornada atual, temos: Jornada integral - 40 horas; Jornada Básica - 30 horas; Jornada Inicial - 24 horas e Jornada reduzida - 12 horas.

Já a carga suplementar de trabalho, de caráter facultativo, corresponde ao número de horas prestadas pelo Professor de Ensino Fundamental e Médio, além das fixadas para a jornada de trabalho a que estiver sujeito. Anteriormente, a hora de trabalho pedagógico era de local de livre escolha pelo docente. No entanto, o § 1.º do Artigo 10.º estabelece que o tempo de trabalho destinado às atividades pedagógicas sem interação com alunos deverá ser cumprido integralmente na unidade escolar. O trabalho voltado às atividades pedagógicas na escola só terá sentido, se for orientado por objetivos pedagógicos preocupados com a qualidade do ensino. Sem tal enfoque, o docente pode estar a serviço de “tapar buraco”, isto é a falta de professores suficientes na escola e/ou tarefas burocráticas.

Em meio à conturbada implementação do Novo Ensino Médio e, em pleno desfalque de professores na rede de ensino pública estadual, o estado de São Paulo passava pelo que, para alguns, seria talvez o início de uma valorização da carreira docente e o fim do problema de as escolas ficarem sem professores. Para tanto, foi instituída a Lei n.º 1374 que trata do Plano de Carreira e Remuneração do Quadro de Magistério.

A referida lei anunciou mudança no processo de atribuição de aulas, dando maior liberdade para a SEDUC ajustar a demanda e a forma de utilização do trabalho docente, de acordo com as necessidades da unidade escolar, em consonância com o proposto na reforma do Ensino Médio no estado.

O Artigo 80 da Lei Complementar 1374, de março de 2022, inciso I, alterou alguns dispositivos da Lei complementar n.º 444, de 27 de dezembro de 1985, entre eles o “caput” do artigo 45, alínea c, que passa vigorar com a seguinte redação:

c) o “caput” do artigo 45:

Artigo 45 - A Secretaria da Educação realizará a distribuição de classes ou aulas aos docentes observando critérios objetivos e priorizando a jornada ampliada e a fixação do docente em uma única escola, sem prejuízo de outros critérios fixados em regulamento pelo Secretário da Educação, como tempo de serviço do servidor, em caso de empate (NR).

Vemos que a carreira docente proposta cria uma nova estrutura e um novo parâmetro para a atribuição de aulas dentro do plano de carreira, que, neste caso, impõe a maior jornada de trabalho como principal critério para atribuição de aulas. No plano de carreira anterior, os critérios de classificação eram o tempo de serviço, a pontuação de cursos e concursos públicos nos quais os professores eram aprovados.

Por conta do que foi descrito no Artigo 80, inciso I, alínea c, da Lei 1374, foi lançada a Resolução SEDUC 85, de 7 de novembro de 2022, que dispõe sobre o processo anual de atribuição de classes e aulas ao pessoal docente do Quadro do Magistério, e dá providências correlatas. Essa resolução, de acordo com a Secretaria de Educação, estabelece normas, critérios e procedimentos que assegurem legalidade, legitimidade e transparência ao processo de atribuição de classes e aulas na rede estadual de ensino.

A Resolução, entre uma série de apontamentos, cita que a inscrição do candidato à contratação, os professores categoria O, será realizada por processo seletivo simplificado na plataforma Banco de Talentos.

No Capítulo Três, da Resolução, há a definição das regras da classificação. Este trecho informa a ordem de prioridade quanto à situação funcional, além de trazer informações sobre a pontuação. Entre outras, trata da jornada de trabalho completa que terá prioridade na escolha.

É interessante observar como mudanças na carreira docente sem um corpo de políticas de melhoria das relações de trabalho produzem tensões difíceis (quase impossíveis) de conciliar. É sem dúvida importante a jornada ampliada de trabalho, a fixação do docente numa única escola para a constituição de uma equipe de trabalho e um projeto pedagógico institucional. No entanto a historicidade das precárias condições de trabalho docente no Brasil nas últimas décadas mostra que um número significativo de professores(as) complementa seu salário com outros trabalhos e que, devido à feminização do trabalho docente, o cuidado da família fica sob sua responsabilidade (NASCIMENTO; SEIXAS, 2020).

6 A conturbada distribuição de aulas para 2023

Todo o processo de inscrição e recursos foi efetivado pela Secretaria Digital (SED). O governo disponibilizou um tutorial para ser divulgado nas escolas aos professores, pois esta foi a primeira vez que a atribuição aconteceu de maneira online. Durante a inscrição,

os professores deveriam observar se seus dados pessoais estavam corretos, bem como todas as informações relacionadas à sua vida funcional e/ou acadêmica.

Em entrevista com alguns professores Categoria O, observamos alguns dos problemas ocorridos no processo de atribuição e que os prejudicaram, sobretudo os da Categoria O. Entre os problemas está o fato de que os professores da categoria O com contratos prorrogados, ao serem migrados do Banco de Talentos para a classificação geral, tiveram suas opções de jornada alteradas aleatoriamente. Foram enquadrados com a jornada reduzida, sendo prejudicados na atribuição. Assim como citado por uma professora na entrevista. Ao ficar só, a professora veio em minha direção. Sentamo-nos no pátio da escola e começou a me explicar que seu contrato era de 2018 e que havia sido reconduzida, mas, no banco de talentos, sua pontuação tinha sido zerada, além disso, aparecia como se tivesse optado pela jornada reduzida.

Outro problema é que professores deste segmento não conseguiram completar sua jornada e lhes foram atribuídas aulas de maneira compulsória, o que causou problemas em seu deslocamento.

Não consegui pegar todas as aulas que me atribuíram, compulsoriamente, dois Itinerários Formativos na escola Santos e duas turmas de Inglês no Paulo de Carvalho.

O pior é que não posso desistir, se fizer isso, tenho o contrato reincidido e fico impedida de dar aula por um ano, não sei como vou fazer uma escola está numa ponta e outra noutra ponta.

Ainda neste segmento, professores estão vivenciando uma espécie de “feirão de aulas”, já que todos os dias precisam entrar no sistema e verificar as aulas disponíveis para se candidatarem.

Vi que tem 60 aulas na escola Almeida Prado. Vou ver se consigo pegar aulas lá.

Entro todos os dias na SED para ver se consigo completar a jornada, mas as aulas que tem são poucas, algumas até que daria para eu pegar, mas o problema é o horário.

Com as entrevistas, tivemos acesso à perspectiva que o professor tem sobre o que se passa à sua volta, quando o assunto diz respeito a leis, resoluções e comunicados. Comentamos ter escutado em outra escola a possibilidade de o docente ter um número maior de horas de estudo, caso tivesse atribuído à sua jornada as aulas do Itinerário Formativo, e perguntamos se isso teria aumentado o interesse dos professores em ministrarem aulas nos IF. “Bem, imagino que os professores desconhecem essa regra, não ouvi ninguém falar nada a respeito disso, e, para ser sincero, pouco sei também como é essa regra”, respondeu o Professor Pedro. Até gestores da escola reconhecem que as informações andam a reboque do boca a boca e dos grupos de WhatsApp.

Como vimos anteriormente, no Artigo 3.º da nova carreira, os salários foram substituídos por subsídios. O novo plano de carreira tem criado um ambiente de competição e conflitos entre os professores. O Professor Vitor não se farta de dizer que a atribuição foi uma coisa absurda que, dos 20 professores Categoria O, apenas 5 haviam conseguido permanecer na unidade escolar. Acrescentou, daí a instantes, que o grupo dos professores

estava fervendo, pois os professores haviam começado uma discussão relacionada aos valores dos salários. Questionamo-lo como havia sido esta discussão, e o que a havia motivado. Na verdade, tudo começara porque um professor efetivo falou que não havia motivo para discutir o assunto de atribuição de aulas no grupo da escola, já que, se fosse assim, todos deveriam comprar a causa de todos. Por exemplo, o salário dos professores Categoria O estar muito maior do que dos professores efetivos, com tempo de trabalho maior e que, agora, estavam com o salário menor. Isso lhe parecia injusto.

O processo de deterioração do trabalho docente da rede paulista, vindo no bojo das tendências de flexibilização e precarização da Lei n.º 13 415 de 2017 (KRAWCZYK; FERRETTI, 2017), ao que tudo indica, ganha um componente adicional com o novo plano de carreira.

Reflexões finais

O novo plano de carreira do Magistério da rede pública estadual paulista altera as formas de contratação, carreira, vencimentos e jornada de trabalho dos profissionais da educação, entre outros, e merece uma profunda reflexão coletiva.

O propósito e o alcance do Novo Plano de Carreira do Magistério, assim como as mudanças que trouxe a reforma de Ensino Médio em curso no Brasil, só podem ser compreendidos no marco mais amplo de reformas políticas, laborais e de seguridade social, iniciadas em 2016. Tal qual a reforma laboral, essas mudanças têm como palavra de ordem a flexibilização que se apresenta como panaceia para solucionar os problemas.

A ideia de flexibilização vem sendo utilizada nas últimas décadas em oposição a uma estrutura estatal de proteção do trabalho, de proteção social e de precarização das condições de trabalho.

A reforma do Ensino Médio e o novo Plano de Carreira do Magistério têm em comum a expressão de valores e práticas empresariais que promovem a flexibilização nas relações de trabalho e a forte diminuição dos direitos historicamente adquiridos pela categoria.

Um estudo realizado recentemente, sobre as mudanças nos planos de carreira, entre 1995-2018 no estado de São Paulo, demonstra que, ao longo das sucessivas e ininterruptas gestões do mesmo partido político, o PSDB, se tem levado a cabo políticas de reorganização pedagógica e administrativa com o propósito de estabelecer a Nova Gestão Pública na rede de ensino pública estadual e, concluem as autoras, que as mudanças na carreira docente evidenciam a flexibilização do trabalho dos profissionais da educação (BARBOSA et al., 2022). Situação que, como vimos, se aprofunda com as novas mudanças na carreira docente aqui apresentadas, na qual a precarização, a fragmentação da categoria e o caráter regressivo em relação às conquistas trabalhistas adquiridas pelos movimentos sociais ao longo das últimas décadas se tornam evidentes.

O governo do estado de São Paulo, a cada lei, vai restringindo os direitos do magistério, fragmentando cada vez mais a categoria com medidas que diferenciam os direitos e as remunerações. Passaram a conviver, nas escolas públicas, professores com

as mesmas responsabilidades, mas com condições de trabalho bastante desiguais, expondo à categoria docente a relações de animosidade e competição.

Vemos no novo Plano de Carreira o fortalecimento do caráter regulador do Estado, via avaliação, controle centralizado e incentivos baseados no ideário da gestão por resultados.

A intencionalidade de consolidação de um “novo profissionalismo” via “formatação” do perfil do docente do estado de São Paulo vai ficando cada vez mais clara, quando observamos algumas medidas desse novo Plano junto com outras ações no âmbito educacional.

A restrição dos objetos de estudo no Mestrado e/ou Doutorado para ser considerado na evolução da carreira é um funil na formação acadêmica dos docentes que se complementa com o Programa de Pesquisa em Educação Básica - PROEDUCA -, que a SEDUC acabou de assinar com a FAPESP, pelo menos “espera-se que os projetos sejam voltados para o enfrentamento dos principais desafios da educação pública do Estado de São Paulo, e que sejam capazes de gerar evidências científicas com potencial para com potencial de subsidiar, de forma direta, a gestão educacional pública, sempre visando a maior aprendizagem e equidade.” (SÃO PAULO, 2022).

Referências

BARBOSA, A.; JACOMINI, M.; FERNANDES, M.; VENCO, S. Contratação, carreira, vencimento e jornada dos profissionais da educação estadual paulista (1995-2018). *Educação & Sociedade*, Campinas, n. 43, p. 1-20, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/Nm7LYhZVypZ9867x6c5M3NR/>. Acesso em: 5. jul. 2022.

DIÁRIO OFICIAL Poder executivo - Seção: Processo seletivo simplificado para contratação temporária de docentes. Edital de abertura de inscrições. SEDUC, coordenadoria de gestão de recursos humanos, 17 set. 2022. Disponível em: <https://midiasstoragesec.blob.core.windows.net/001/2022/09/edital-inscrio-novos-banco-de-talento-2023.pdf>. Acesso em: 5 fev. 2023.

KRAWCZYK, N.; FERRETTI, C.J. Flexibilizar para quê? Meias verdades da “reforma”. *Revista Retratos da Escola*, v. 11, n. 20, p. 33-44, 2017. Disponível em: <http://www.esforce.org.br>. Acesso em: 4 abr. 2022.

KRAWCZYK, N.; ZAN, D. (org.). *A Reforma do Ensino Médio em São Paulo: A continuidade do projeto neoliberal*. Belo Horizonte: Fino Traço, 2022. Disponível em: <https://www.finoatracoeditora.com.br/e-book-a-reforma-do-ensino-medio-em-sao-paulo-a-continuidade-do-projeto-neoliberal>. Acesso em: 5 abr. 2022.

LEITE, A.; NUNES, S. A. da S. Os impactos da docência na saúde física e mental dos profissionais da educação básica no cenário pós-pandêmico. *Revista Educação Pública*, Rio de Janeiro, v. 22, n. 17, 10 maio 2022. Disponível em: <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/22/17/os-impactos-da-docencia-na-saude-fisica-e-mental-dos-profissionais-da-educacao-basica-no-cenario-pos-pandemico>.

Acesso em: 10 mar. 2023.

NASCIMENTO, K; SEIXAS, C. P. O adoecimento do professor da Educação Básica no Brasil: apontamentos da última década de pesquisas. *Revista Educação Pública*, v. 20, n. 36, p. 1-14, 22 set. 2020.

REDE BRASIL ATUAL. *Apeoesp orienta professores a não aderir à 'farsa do subsídio' em nova carreira do magistério*. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/educacao/2022/07/apoesp-orienta-professores-a-nao-aderirem-a-farsa-do-subsidio-em-nova-carreira-do-magisterio/>. Acesso em: 25 jul. 2022.

REDE ESCOLA PÚBLICA E UNIVERSIDADE. *Novo Ensino Médio e indução de desigualdades escolares na rede estadual de São Paulo* [Nota Técnica]. São Paulo: REPU, 2 jun. 2022. Disponível em: <https://www.repu.com.br/notastecnicas>. Acesso em: 26 jul. 2022.

SÃO PAULO (Estado). *Lei Complementar n.º 836, de 30 de dezembro de 1997*. Institui Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências correlatas. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/>. Acesso em: 5 jul. 2022.

SÃO PAULO (Estado). *Lei Complementar nº 1374, de 30 de março de 2022*. Institui Planos de Carreira e Remuneração para os Professores de Ensino Fundamental e Médio, para os Diretores Escolares e para os Supervisores Educacionais da Secretaria da Educação. Disponível: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2022/lei.complementar-1374-30.03.2022.html>. Acesso em: 4 abr. 2022.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria de educação. *Chamada FAPESP no âmbito do Programa de Pesquisa em Educação Básica – PROEDUCA – FAPESP/SEDUC*. 8 fev. 2022. Disponível em: <https://fapesp.br/15317/chamada-fapesp-no-ambito-do-programa-de-pesquisa-em-educacao-basica-proeduca-fapespseduc>. Acesso em: 10 mar. 2023.

TELLES, F.; CUBAIÃ, V. Professores SP. Após a aprovação do ataque da “nova carreira” em SP, o que os professores podem fazer? *Esquerda Diário*, 7 abr. 2022. Disponível em: <https://www.esquerdadiario.com.br/Apos-a-aprovacao-do-ataque-da-nova-carreira-em-SP-o-que-os-professores-podem-fazer>. Acesso em: 10 mar. 2023.

Como citar este documento:

GONÇALVES, Josilaine; KRAWCZYK, Nora. Novo Plano de Carreira docente. Precarização da Reforma do EM. O caso de São Paulo. *Revista Espaço Pedagógico*, Passo Fundo, v. 30, e14463, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5335/rep.v30i1.14463>.