

TRABALHO DOCENTE E VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO NA REDE MUNICIPAL DE SÃO PAULO

Lisete Regina Gomes Arelaro

Faculdade de Educação da USP

liselaro@usp.br

Márcia Aparecida Jacomini

Universidade Federal de São Paulo

marciajacomini@uol.com.br

Nílson Alves de Souza

Faculdade de Educação da USP

pedagogia31@yahoo.com.br

Kátia Aparecida Santos

Rede Municipal de Ensino de São Paulo

katcabre@yahoo.com.br

Resumo: A partir dos anos de 1990, estados e municípios passaram a elaborar ou adequar os planos de carreira, cargos e salários dos profissionais do magistério frente à nova legislação. Esse movimento pode ser entendido como parte do reconhecimento da importância do professor nas sociedades contemporâneas e da compreensão de que a qualidade da educação está também vinculada à carreira e aos salários dos profissionais da educação. Neste texto são analisados os aspectos referentes à forma de ingresso, à composição da jornada de trabalho e à progressão na carreira de acordo com a Lei nº 14.660/2007, que reorganiza o Quadro dos Profissionais de Educação do Município de São Paulo.

Palavras-chave: valorização do magistério; plano de carreira; jornada de trabalho docente.

INTRODUÇÃO

A partir da década de 1990, com base na Constituição Federal de 1988 (CF/88), na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, nº 9.394/1996 (LDB/96), na Emenda Constitucional nº 14/1996 (EC 14/06) e na Lei nº 9.424/1996, que regulamentou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, estados e municípios passaram a elaborar planos de cargos, carreira e salários para os profissionais do magistério, ou adequar os planos já existentes à legislação e às novas concepções de carreira docente que se conformaram no marco da reforma do Estado (Emenda Constitucional nº 19/1998).

Esse movimento pode ser entendido como parte do reconhecimento da importância do professor nas sociedades contemporâneas, da compreensão de que a qualidade da educação está também vinculada à carreira e aos salários dos profissionais da educação e da necessidade de contemplar a avaliação de desempenho para progressão¹ funcional, dado que nas carreiras tradicionais prevaleciam a titulação e o tempo de serviço (MORDUCHOWICZ, 2003).

¹ Neste texto a palavra progressão será usada como termo genérico que indica a movimentação ou mobilidade ascendente na carreira.

Nesse contexto, o Ministério da Educação (MEC), por meio do FUNDESCOLA, publicou o documento “Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público: LDB, FUNDEF, Diretrizes Nacionais e nova concepção de carreira”, no qual explicita o marco legal que deve servir de parâmetro para a construção dos planos dos profissionais da educação nos estados e municípios (DUTRA JÚNIOR et al, 2000).

Diferentemente da maioria dos municípios brasileiros, que só recentemente tem construído seus planos de carreira (GATTI; BARRETO, 2009), na rede municipal de ensino de São Paulo há legislação que regulamenta a vida profissional do professor desde 1967, quando foi instituída a carreira do professor primário. No entanto, foi somente em 1992 que os professores obtiveram um Estatuto do Magistério. Considerado uma conquista da categoria docente, o Estatuto do Magistério Público Municipal de São Paulo, Lei 11.229/1992, aprovado na gestão da prefeita Luiza Erundina de Sousa (1989/92), sofreu duas importantes modificações, em atendimento às legislações posteriores e às concepções dos governos municipais subsequentes. A primeira foi realizada em 1993, por meio da Lei nº 11.434, no governo de Paulo Maluf (1993/96), e a segunda, em 2007, por meio da Lei nº 14.660, na administração do prefeito Gilberto Kassab (2006/08 e 2009/12), essa última modificando as Leis de 1992 e 1993.

De acordo com o documento do FUNDESCOLA/MEC, o estatuto diz respeito a um conjunto de normas que regulamenta a relação do servidor público com o Estado. Ele contempla o regime jurídico único e trata da investidura no cargo, dos direitos, deveres e das responsabilidades do servidor. (DUTRA JÚNIOR et al, 2000).

Nesses termos, a Lei nº 11.229/1992 trata do Estatuto dos Profissionais do Magistério que compreende aqueles que desempenham atividades de docência ou de suporte pedagógico à docência: coordenador pedagógico, diretor de escola e supervisor escolar.

A Lei nº 11.434/1993, diferentemente do Estatuto de 1992, dispõe sobre a organização dos Quadros² dos Profissionais da Educação, cria novas escalas de vencimentos e institui planos de carreiras para os Quadros do Magistério e o de Apoio à Educação. A Lei nº 14.660/2007 modifica as duas anteriores, reorganizando o Quadro dos Profissionais de Educação e respectivas carreiras criadas pela Lei de 1993 e consolida o Estatuto do Magistério Público do Município de São Paulo. Ainda de acordo com o documento do MEC/FUNDESCOLA, plano de carreira refere-se a um conjunto de normas que define a condição de progressão na carreira.

O plano de carreira é instrumento de administração de recursos humanos voltado essencialmente para a profissionalização. Nessa condição, considera de forma especial algumas variáveis essenciais à sua finalidade, quais sejam, o desempenho do servidor no exercício de suas atribuições, os programas de desenvolvimento de recursos humanos, a estrutura de classes e o sistema de remuneração. (DUTRA JÚNIOR et al, 2000, p. 204)

Em estudo sobre a carreira docente em países da América Latina, Morduchowicz (2003)

2 “Quadro é o conjunto de carreiras, cargos isolados (incluem os cargos em comissão) e funções gratificadas de um mesmo serviço, órgão ou poder”. (DUTRA JÚNIOR et al, 2000, p. 204)

constatou que a antiguidade ainda é um dos principais incentivos de progressão dentro da carreira do magistério.

As escolas estão entre as organizações em que: (a) a antiguidade segue sendo um dos principais incentivos; (b) as promoções implicam deixar o trabalho que se vinha desenvolvendo e, mais ainda, (c) as promoções dependem das aposentadorias dos ocupantes de postos superiores na escala hierárquica. (MORDUCHOWICZ, 2003, p. 10)

No entanto, as propostas de avaliação de desempenho têm conquistado espaço no cenário latino-americano.

Na verdade, o pagamento generalizado e homogêneo atendia às necessidades e ao contexto que imperava na época em que foi desenhado. [...] Os novos enfoques sobre o tema remetem à busca de um esquema capaz de superar os mecanismos tradicionais de remuneração que, em sua maior parte, encontra-se em franca decadência por não se vincularem às necessidades organizacionais e aos processos de trabalho exigidos para o desenvolvimento de escolas eficazes. (MORDUCHOWICZ, 2003, p. 10-11)

A legislação brasileira referente aos planos de carreira dos profissionais da educação, desde a LDB/96, tem contemplado a avaliação de desempenho como um dos requisitos para a progressão na carreira. Entretanto, a forma como a avaliação de desempenho consta dos planos e o peso que ela representa na carreira parecem estar diretamente vinculados às concepções dos gestores municipais e estaduais, às negociações com os sindicatos e à mobilização dos profissionais do magistério.

A rede municipal de São Paulo está entre as maiores redes de ensino do país, com cerca de um milhão de alunos e mais de cinquenta mil professores em 2010.

Com o objetivo de compreender o plano de carreira do magistério da cidade de São Paulo, no marco da legislação recente e das novas concepções de carreira, serão analisadas a forma de ingresso, a composição da jornada de trabalho e a progressão na carreira com base na Lei nº 14.660/2007.

INGRESSO NA CARREIRA DOCENTE

De acordo com a Lei nº 14.660/2007, o quadro dos profissionais da educação é composto por cargos de provimento efetivo e em comissão³. O ingresso na carreira para a classe de docentes ocorre mediante concurso público de provas e títulos. Estão previstas duas classes no quadro dos profissionais de educação: (1) a classe dos docentes, que compreende os cargos de Professor de Educação Infantil, de Professor de Educação Infantil e Ensino Fundamental I e de Professor de Ensino Fundamental II e Médio e (2) a classe dos gestores educacionais, composta pelos cargos de Coordenador Pedagógico, de Diretor de Escola e de Supervisor Escolar.

O ingresso na carreira do magistério por meio de concurso público está previsto na CF/88 e na LDB/96 e faz parte das reivindicações dos sindicatos de professores. A defesa

³ Cargo em Comissão só admite provimento em caráter provisório. Os cargos são permanentes, mas a permanência no cargo é sempre precária, pois quem o exerce não adquire direito de continuar no cargo (DUTRA JÚNIOR et al, 2000).

do concurso público contrapõe-se às práticas de indicação (clientelismo/apadrinhamento) por políticos que buscam compor sua base de apoio, utilizando-se do serviço público.

Além de combater as práticas clientelistas, o concurso público para o ingresso na carreira do magistério visa assegurar um processo de escolha dos profissionais com melhor preparo para o exercício da profissão dentro dos requisitos que os concursos conseguem aferir.

Apesar do art. 85 da LDB/96 estabelecer o dever do poder público de realizar concurso periodicamente, ainda há redes de ensino em que o contingente de professores contratados temporariamente chega a representar 50% dos docentes.

Na rede municipal de São Paulo, a maioria⁴ dos professores é concursada. Desde 1992, com o Estatuto do Magistério, que estabeleceu que os concursos públicos devem ser realizados a cada dois anos, ou quando o percentual de cargos vagos atingisse 5% do total de cargos da respectiva área (SÃO PAULO, 1992, § 1º, art. 7º), a administração pública municipal tem realizado concursos periodicamente.

A Lei nº 14.660/2007 (art. 9º) retirou a periodicidade, mantendo a realização de concursos quando o percentual dos cargos vagos atingirem 5% do total de cargos da classe ou quando não houver concursados excedentes do concurso anterior.

Além dos professores concursados há aqueles que ganharam estabilidade no serviço público de acordo com o art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da CF/88, que considerou estáveis os servidores públicos civis da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. Esses servidores contavam com pelo menos cinco anos de serviço público na data da promulgação do Ato.

A rede conta ainda com professores que são contratados por meio de um contrato temporário de trabalho pelo prazo máximo de doze meses, podendo ser renovado sempre, por igual período (SÃO PAULO, 2007, art. 108).

Todo profissional do Quadro, atendendo ao disposto na EC nº 19/1998, passará por um período de estágio probatório de três anos de efetivo exercício, que se segue ao início no cargo de provimento efetivo na carreira. Após esse período, o servidor será submetido a uma avaliação especial de desempenho para adquirir a estabilidade e “o servidor que após o cumprimento do estágio probatório não adquirir a estabilidade será exonerado” (art. 33, § 4º).

JORNADA DE TRABALHO DOCENTE E QUALIDADE DO ENSINO

A definição de uma jornada de trabalho compatível com a especificidade do trabalho docente está diretamente relacionada à valorização do magistério e à qualidade do ensino, uma vez que a dupla ou tripla jornadas podem comprometer o desempenho do professor.

Ao discutir a valorização salarial dos professores do ensino público, João Monlevade (2000) alerta para a relação entre desvalorização salarial e aumento da jornada de trabalho no magistério público.

⁴ De acordo com dados obtidos junto à Secretaria Municipal de Educação, em 2010, dos 56.872 profissionais do magistério da rede municipal de ensino de São Paulo 50.676 (89,1%) eram efetivos.

Premida pela demanda de novos alunos, ou espremida pelo baixo salário, a professora duplicou e até triplicou sua jornada de trabalho na escola. Se fosse professora particular nos dois turnos, certamente teria dobrado o salário. No caso das professoras de redes públicas, a tendência foi outra: mais turnos e horas de trabalho e o salário proporcionalmente menor. No caso de uma combinação de padrões diferentes - públicos federal, estadual e municipal e privados ou comunitários - os ganhos e perdas salariais com a multiplicação de turnos podiam ser e realmente foram os mais diversos. O que importa é a tendência à sobrecarga do trabalho direto com a desvalorização salarial e a desqualificação da profissão. (MONLEVADE, 2000, p. 70)

As discussões mais recentes sobre jornada têm reafirmado a necessidade de o professor ter uma única jornada e trabalhar somente numa escola, o que permitiria melhores condições de trabalho. Respeitando a diversidade e a especificidade das redes de ensino, a Resolução CNE/CEB nº 2/2009 propõe que as redes de ensino façam esforços no sentido de avançar rumo à jornada integral de 40 horas/semanais com a vinculação do professor a uma única escola.

Tomando como referência os anos de 1990, as discussões reforçam o disposto na LDB/96 sobre a necessidade da jornada de trabalho docente ser composta por um percentual de horas destinadas às atividades de preparação de aula, correção de atividades, atendimento aos pais, formação continuada, desenvolvimento de trabalho coletivo na escola, dentre outras atividades inerentes ao trabalho do professor.

Na rede municipal de ensino da cidade de São Paulo, há dois tipos de jornadas à classe de docentes:

1- Jornada Básica de 30 horas semanais de trabalho (J-30), para o cargo de professor da educação infantil, cumprida exclusivamente nos Centros de Educação Infantil (CEI)⁵. Ela é composta por 25 horas em regência de turma e 5 horas/atividades. Dessas, três horas são de trabalho coletivo e duas horas de trabalho individual cumpridas na escola.

2- Jornada Básica do Docente (JBD), de 30 horas/aula de trabalho semanal⁶ (22 horas e 30 minutos), destinada ao cargo de professor de educação infantil e ensino fundamental I e ao cargo de professor de ensino fundamental II e médio. Nessa jornada, cinco horas/aula são reservadas para atividades extraclasse, sendo três cumpridas obrigatoriamente na escola e duas em local de livre escolha.

Além das jornadas básicas, existem as Jornadas Especiais de Trabalho que compreendem:

1- Jornada Especial Integral de Formação (JEIF), composta por 25 horas aula em regência de classe e 15 horas aula adicionais (30 horas). Os professores de educação infantil e ensino fundamental I e de ensino fundamental II e médio podem solicitar anualmente o ingresso nessa jornada, porém ele só será autorizado se o professor estiver em regência de classe.

De acordo com o plano de carreira atual, a hora/atividade, definida como o tempo que o docente dispõe para atividades extraclasse, compreende: reuniões pedagógicas, preparação

5 CEI referem-se às antigas creches que foram transferidas da Secretaria Municipal da Cidadania e Bem Estar Social para a Educação.

6 Observe-se que para o professor que trabalha no CEI a jornada é definida por hora relógio (60 min.) e para as demais jornadas a hora aula corresponde a 45 min.

de aulas, pesquisas, seleção de material pedagógico e correção de avaliações. O docente em JEIF, além das atividades descritas, deverá realizar atividades com a comunidade, pais e alunos, exceto as de reforço, recuperação de alunos e reposição de aulas. Do total de quinze horas aula adicionais, onze serão cumpridas obrigatoriamente na escola, sendo oito de trabalho coletivo e as quatro restantes em local de livre escolha.

2 - Jornada Especial de Trabalho Excedente (TEX) e Jornada Especial de Horas Aula Excedentes (JEX). Horas de trabalho excedentes são aquelas que excedem a carga horária regular do professor e são destinadas à participação em Projetos Especiais de Ação (PEAs), quando relativas à TEX, ou às horas aula ministradas pelo professor, quando relativas à JEX.

De acordo com as necessidades da escola, o diretor poderá atribuir, mediante anuência do profissional, horas excedentes que compõem essas duas jornadas para os professores de educação infantil e ensino fundamental I e ensino fundamental II e médio. Aos professores de educação infantil somente podem ser atribuídas horas excedentes relativas à TEX.

A concepção da JEIF estava presente no Estatuto de 1992, na proposta de Jornada de Tempo Integral (JTI), quando, pela primeira vez, a rede municipal de ensino da cidade de São Paulo conquistou uma jornada de trabalho que destinava 1/3 a atividades extraclasse⁷.

A concepção de 1/3 da jornada docente ser destinada a atividades extraclasse foi mantida nas leis subsequentes, embora sua denominação tenha mudado. No entanto, é necessário destacar que a mesma proporção de horas destinadas a atividades extraclasse não é preservada em todas as jornadas e, no caso dos professores de educação infantil, que trabalham nos CEIs, a proporção de horas destinadas a atividades extraclasse é bem inferior a 1/3, correspondendo a 1/6 da jornada.

A proposta presente na Resolução CNE/CEB nº 2/2009 dos sistemas de ensino priorizarem a jornada de tempo integral com o máximo de 40 horas, busca estabelecer uma jornada adequada, com vistas a evitar uma sobrecarga de trabalho que inevitavelmente afetaria a qualidade da atividade docente.

Na rede municipal de ensino de São Paulo, o profissional que acumula cargo deve fazer declaração anual, sendo-lhe facultado o acúmulo de até 70 horas semanais de trabalho.

Não resta dúvida de que 70 horas semanais de trabalho são incompatíveis com um bom desempenho profissional e representam um absoluto desrespeito ao trabalhador. Tal absurdo somente pode ser compreendido no marco dos baixos salários que há tempos têm sido compensados com o aumento da jornada de trabalho. Por isso, verifica-se certa pressão dos professores e do sindicato pela manutenção do direito ao acúmulo.

CARREIRA E VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL: PROMOÇÃO E EVOLUÇÃO FUNCIONAL

A progressão na carreira é uma das questões mais debatidas entre governos e representantes dos servidores quando das negociações dos planos de carreira dos profissionais da educação pública. Dois aspectos principais polarizam o debate: (1) a dispersão salarial, que se

⁷ A JTI atendia a composição da jornada, posteriormente proposta na Lei Federal nº 11.738/2008 que instituiu o piso salarial profissional para os profissionais do magistério público da educação básica.

refere a “distância entre a menor e a maior remuneração que correspondem, respectivamente, ao início e ao fim da carreira de uma determinada categoria profissional” (DUTRA JÚNIOR, et al, 2000, p. 131) e (2) as formas adotadas para a progressão na carreira.

Embora haja diferenças na jornada de trabalho entre o cargo de Professor de Educação Infantil e os cargos de Professor de Educação Infantil e Ensino Fundamental I e Professor de Ensino Fundamental II e Médio, no plano de carreira da rede municipal de ensino da cidade de São Paulo, os critérios e formas para a evolução funcional e promoção são os mesmos entre os cargos mencionados.

Considera-se, nos termos da Lei nº 14.660/2007 (art. 20), padrão de vencimentos o conjunto de referências e graus. As referências são posições na escala de padrões de vencimentos organizadas verticalmente. Na classe dos docentes, a primeira referência é atribuída pelo número 11 seguindo sucessivamente até o número 21.

Os graus, em número de cinco, compreendem as posições na escala de padrões de vencimentos da carreira organizados horizontalmente e representados por letras de A a E.

No Estatuto de 1992, as referências e graus guardavam entre si diferenças equidistantes de 5%. Em 1993, as diferenças passaram para 6,5%, sendo mantida na Lei de 2007, permitindo, assim, uma dispersão salarial de aproximadamente 141%, considerando da primeira referência e grau, condição para ingressantes com formação em ensino médio - modalidade normal, à última referência e último grau, com ensino superior.

A Tabela I expressa de forma objetiva essa dispersão salarial.

TABELA I - Dispersão salarial

Referencia /Grau	A	B	C	D	E
11	100,0	106,5	113,4	120,8	128,6
12	106,5	113,4	120,8	128,6	137,0
13	113,4	120,8	128,6	137,0	145,9
14	120,8	128,6	137,0	145,9	155,4
15	128,6	137,0	145,9	155,4	165,5
16	137,0	145,9	155,4	165,5	176,3
17	145,9	155,4	165,5	176,3	187,7
18	155,4	165,5	176,3	187,7	199,9
19	165,5	176,3	187,7	199,9	212,9
20	176,3	187,7	199,9	212,9	226,7
21	187,7	199,9	212,9	226,7	241,5

Fonte: elaborada pelos autores a partir da Lei nº 14.660/2007.

OBS.: Nessa tabela a referencia/grau inicial (11 A) corresponde a 100,0.

O professor movimenta-se na escala de padrões de vencimentos sempre em direção à condição superior à qual se encontrava anteriormente de duas maneiras: (1) por **Evolução Funcional**, prevista na Lei nº 14.660/2007 (art. 35), que corresponde à passagem de uma referência à outra, respeitados os critérios de tempo, de títulos ou a combinação de ambos e (2) por **Promoção**, prevista na Lei nº 8.989/1979 - Estatuto dos Funcionários Públicos do

Município de São Paulo -, como “a passagem do funcionário de um determinado grau para o imediatamente superior da mesma classe” (art. 67).

A promoção está prevista para todos os servidores municipais da cidade de São Paulo, e tanto a evolução funcional como a promoção na carreira ocorrem de forma independente. Quando um docente atinge os critérios para a passagem de uma referência à outra, isso não implica a alteração do grau ao qual ele se encontra, ainda que o professor possa ter evolução funcional e ser promovido ao mesmo tempo, se ele tiver alcançado os critérios para ambas.

A promoção pode ocorrer por antiguidade e por merecimento, respeitado o interstício de três anos de efetivo exercício no grau. Do total dos funcionários de cada grau em cada classe, 16% podem ser promovidos por antiguidade. A promoção por antiguidade ocorre em junho de cada ano e o período para efeito do seu processamento é sempre o ano civil anterior. A promoção por merecimento ocorre em dezembro e o período para efeito de seu processamento é o mesmo que o por antiguidade. De acordo com o art. 70 da Lei nº 8.989/1979:

Merecimento é a demonstração positiva do funcionário no exercício de seu cargo enquanto integrante de uma determinada classe e se evidencia pelo desempenho de forma eficaz e eficiente das atribuições que lhe são cometidas, bem como pelo seu aperfeiçoamento funcional resultante do aprimoramento de seus conhecimentos.

O desempenho é avaliado, no caso da classe docente, pela chefia imediata e por meio de autoavaliação, com base no tempo de serviço público, tempo de serviço no cargo e mérito, por meio de instrumento próprio e cursos. Na aferição do desempenho são atribuídas pontuações para promoção a cada grau.

Para a classe dos docentes estão previstas duas categorias, definidas mediante a titulação acadêmica do professor, quais sejam: Categoria 1, os docentes com habilitação específica em nível de ensino médio (normal ou magistério), somente para os Professores de Educação Infantil e os Professores de Educação Infantil e Ensino Fundamental I; e Categoria 3, para os docentes com titulação em ensino superior (licenciatura plena), para os Professores de Ensino Fundamental II e Ensino Médio.

A Tabela II explicita as posições inicial e final na escala de padrões de vencimentos por titulação da classe de docentes.

TABELA II – Posição inicial e final na escala de padrões de vencimentos por titulação⁸

Titulação necessária	Categoria 1	Categoria 3	Distância entre as categorias 1 e 3
	Ensino Médio Modalidade Normal	Ensino Superior Licenciatura Plena	
Posição inicial na Escala de Padrões de Vencimentos	11A	14A	21%
Posição final na Escala de Padrões de Vencimentos	18E	21E	21%

Fonte: elaborada pelos autores a partir da Lei nº 14.660/2006.

A escala de padrões de vencimentos, conforme mostra a tabela I, possui uma dispersão salarial de 141,5% . No entanto, se considerarmos apenas a dispersão em cada categoria, ela é de aproximadamente 100%, devido às posições inicial e final de cada categoria, conforme registrado na tabela II. A passagem de uma categoria a outra é nomeada no plano de carreira como enquadramento. O professor pode solicitar enquadramento na categoria 3 em qualquer momento da carreira, apresentando comprovante de licenciatura plena. Aqueles que, por outros critérios (tempo, títulos ou a combinação dos dois), já tiverem alterado sua posição na escala de padrões de vencimentos, será acrescido o número de referências que há entre as categorias 1 e 3, ou seja, 3 referências. Por exemplo: um professor que ingressou com formação em nível médio (magistério), 11A, e que passou por duas evoluções funcionais, estando, portanto, na 13A, ao apresentar o diploma de conclusão de licenciatura plena será enquadrado em três referências superiores, atingindo a 16A. Quando ocorre enquadramento, não há alteração no grau ao qual o professor se encontra.

Pode-se afirmar que o enquadramento por categoria na carreira de professores da prefeitura de São Paulo traduz incentivo à titulação em licenciatura plena, pois sem essa titulação o professor não alcançará a última referência da carreira.

Em estudo sobre os professores brasileiros, Gatti e Barreto (2009) encontraram três categorias de titulação com salários diferenciados: nível médio (modalidade normal), graduação em nível superior e pós-graduação. No caso do município de São Paulo, a formação em pós-graduação (*lato sensu*, mestrado ou doutorado) não é considerada para fins de enquadramento. Essa formação é contabilizada como titulação acadêmica (com pontuação previamente estabelecida para cada título) para a soma da pontuação necessária à evolução funcional por titulação. Assim, se um professor da rede municipal de São Paulo se afastar, com interrupção da contagem do tempo no cargo, para fazer mestrado ou doutorado, por um período de três ou

⁸ O valor do padrão de vencimento da referência 11A é R\$ 1.063,69 e da 14A é R\$ 1.284,93 para a Jornada Básica Docente (30 horas aula), em 2010.

quatro anos, ao término do curso a pontuação que ele receberá por essa titulação para efeitos de evolução funcional, será menor que a pontuação daqueles que permaneceram no exercício do cargo.

Se por um lado pode-se inferir que o plano de carreira da rede municipal de ensino de São Paulo incentiva a formação em nível superior, por outro não estimula a formação em pós-graduação.

Os profissionais do quadro do magistério têm “assegurada a oportunidade de frequentar cursos de graduação, pós-graduação, atualização e especialização profissional, na forma estabelecida em regulamento” (art. 53, II, Lei nº 14.660/2007). Afastamentos para essa finalidade, com ou sem remuneração, estão previstos, sendo prerrogativa da Administração autorizar os pedidos aos quais a Lei se refere. Como não houve regulamentação até o final de 2010, os pedidos de afastamentos para estudo têm sido negados, levando o profissional a solicitar Licença para tratar de Interesses Particulares (LIP).

A progressão na carreira para os professores da rede municipal de ensino de São Paulo está baseada em dois critérios: tempo e títulos. A evolução funcional do professor baseada no tempo de serviço no cargo ocorre de acordo com a periodicidade apresentada na Tabela III:

TABELA III: Interstício para evolução funcional

Referência	Categoria 1	Categoria 2
	Tempo	Tempo
11	0	
12	3	
13	5	
14	8	0
15	12	3
16	16	5
17	20	8
18	22	12
19		16
20		20
21		22

Fonte: elaborada pelos autores a partir da Lei nº 14.660/2007

Pelo critério de tempo o professor pode chegar ao final da carreira após 22 anos.

A evolução funcional baseada em títulos compreende: cursos de graduação, pós-graduação, especialização, cursos promovidos, reconhecidos ou patrocinados pelo órgão técnico da Secretaria Municipal de Educação e tempo de exercício no cargo. A esses elementos são atribuídos pontos, de acordo com tabela específica, para a mudança da referência.

Assim, a evolução funcional baseada em títulos será realizada de acordo com a participação em atividades de formação continuada, aprimoramento profissional e exercício no magistério. Além dos cursos realizados fora do horário de trabalho, também são computados

para evolução por títulos, a pontuação recebida por participação em projetos realizados na escola, a exemplo dos Projetos Especiais de Ação (PEAs) e pela participação como membros de Conselho de Escola, Associação de Pais e Mestres, mandato sindical e produção acadêmica, científica e cultural.

A evolução por título respeita o interstício mínimo de um ano na mesma referência, sendo que a primeira evolução funcional só poderá ser solicitada após o cumprimento dos três anos de período probatório. Esses títulos que o professor adquire pela participação em atividades de formação continuada, pela participação em projetos ou pela realização de cursos de pós-graduação permitem que ele tenha uma evolução funcional mais rápida, chegando ao final da carreira num período mais curto de tempo.

Para os professores que trabalharam na rede de ensino em período anterior (em caráter efetivo ou precário) é possível aproveitar esse tempo a partir da segunda evolução aplicando tabela específica que combina os critérios para evolução por tempo e título.

Uma observação importante é que, embora a carreira não esteja calcada na avaliação de desempenho, o plano já contém um embrião do que poderá vir a ser um sistema de avaliação vinculado à remuneração, a depender de como será regulamentada a “Certificação de Valoração Profissional” (art. 35 e 40). Essa não regulamentação possivelmente acontece pela pressão dos sindicatos que historicamente consideram esse critério um dos mais injustos para com os professores por não abranger suas condições de trabalho e ensino.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise do plano de carreira dos profissionais da educação municipal de São Paulo, nos aspectos referentes à forma de ingresso, à composição da jornada de trabalho e à progressão permite afirmar que, em linhas essenciais, eles foram contemplados de maneira digna na legislação.

Dentre esses aspectos, destacamos a existência de uma jornada de trabalho que possui 1/3 de sua totalidade reservada a atividades de formação, de preparação das aulas e de trabalho coletivo. No entanto, o fato dessa composição não se aplicar a todas as jornadas previstas no plano de carreira limita as possibilidades dos professores contarem com tempo destinado a atividades pedagógicas que são realizadas extraclasse. Essa medida vem se tornando comum em parte significativa das jornadas adotadas, pois, apesar de manter a aparência de atendimento à complexidade da atividade docente, permite a adoção de formas indignas de trabalho no magistério, em especial as que excluem ou reduzem significativamente as indispensáveis horas de trabalho coletivo na escola.

Soma-se a isso a possibilidade de, por meio de acúmulo de cargo ou jornada complementar de trabalho, o professor poder trabalhar até 70 horas semanais, anulando a reivindicação histórica de uma jornada compatível com a especificidade do trabalho docente.

É verdade que essa realidade não é específica do magistério da cidade de São Paulo, estando presente em todo o país. No entanto, o fato da CF/88 estabelecer a jornada máxima de

40 horas para os funcionários públicos parece não incomodar os dirigentes educacionais que têm adotado, até em textos legais, jornadas de trabalho com limites superiores, veja-se como exemplo o art. 19, da Lei nº 14.660/ 2007, em clara desobediência à CF/88⁹.

Em relação à dispersão salarial, estimada em até 100%, pode-se dizer que está em consonância com as discussões atuais sobre carreiras do magistério. Embora essa dispersão possa significar um salário inicial mais baixo, considerando-se o montante de recursos aplicados, é atrativa na medida em que o professor tem expectativa de melhores salários no decorrer do tempo de serviço.

É surpreendente que em nenhum ato legal do município tenha sido proposto, sequer experimentalmente, aos professores e especialistas da educação uma jornada de trabalho em regime de dedicação exclusiva (RDE), com aumento do salário vigente entre 80 e 120%, como acontece com outras carreiras públicas ou mesmo no magistério da educação superior.

Um aspecto positivo constatado em relação ao magistério paulista é o número surpreendentemente alto de professores efetivos da rede municipal, situação destoante do resto do país, uma vez que somente cerca de 50% dos professores das diferentes redes públicas são efetivos.

O plano de carreira do quadro de docentes da rede municipal da cidade de São Paulo, nos aspectos analisados, contempla, em grande medida, a preocupação de uma progressão funcional atrativa aos ingressantes, com a ponderação necessária de que a avaliação de desempenho ainda não faz parte dos critérios atuais de evolução funcional, ainda que “Certificados de Valoração Profissional” estejam previstos nos art. 35, 38 e 40 da Lei nº 14.660/ 2007.

Dado que a avaliação de desempenho é um item presente em praticamente toda a legislação referente aos planos de carreira do magistério, também na do município paulista, como já foi enfatizado, é mister o aprofundamento teórico e prático sobre as relações entre valorização profissional, avaliação de desempenho e melhoria da qualidade do ensino.

Para Morduchowicz (2003), no caso de São Paulo, trata-se de uma carreira calcada em concepções tradicionais, na medida em que a progressão está baseada, principalmente, no tempo de serviço e na titulação e não na avaliação de desempenho, considerada mais “moderna” e adequada para mensurar a dedicação e a competência dos professores, conforme defendido por alguns autores (ABREU; BALZANO, 2001).

No entanto, apesar da pouca discussão sobre a repercussão desse novo entendimento sobre as relações profissionais dos docentes e especialistas da educação, já foram aprovadas em 14 estados brasileiros, leis que introduziram a avaliação de desempenho profissional do docente vinculada ao desempenho dos alunos (número de acertos nas provas nacionais) como condição para novos ganhos salariais, sempre como “gratificações” que não se incorporam ao salário base. O Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) criado pelo MEC tem sido um dos principais motivadores para que estados e municípios adotem essa fórmula.

⁹ O art. 19 diz textualmente “Em regime de acúmulo de cargos, inclusive em outros entes federativos, o profissional de educação **não** poderá exceder a carga horária de trabalho **semanal de 70 (setenta) horas.**” (grifos dos autores) Ou seja, se ele não pode exceder significa que ele pode cumprir até 70 horas semanais.

Esse tipo de avaliação tem contaminado as propostas atuais de planos de carreira e de estatutos do magistério trazendo o critério da “competição” entre pares como importante fator de motivação para uma atuação docente mais criativa, dinâmica e atualizada. Na nova fórmula, substituiu-se a isonomia salarial que, historicamente, fundamentou o trabalho coletivo como condição de sucesso de uma escola e de uma equipe de professores e especialistas, por uma competição entre pares, na qual quem se destaca dos outros, deve ser premiado para continuar “motivado” a se dedicar. Em compensação, aos “acomodados”, o mínimo da remuneração deve ser mantido para que eles “percebam” que, se quiserem ganhar mais, terão que se dedicar mais e sempre.

Mesmo que os (poucos) estudos realizados, de forma independente, mostrem que essa nova fórmula: > salário => produtividade => qualidade de ensino não tem suporte na realidade escolar, a mídia e os empresários, que vêm atuando cada vez mais no ambiente educacional, insistem em estabelecer, como critério para sua “cooperação”, esta equação para garantir, à semelhança de suas empresas, o sucesso do produto “educação pública cidadã” no *input* professor competente + salários melhores = melhor resultados nas provas nacionais e estaduais.

O momento é de atenção e resistência, pois, se os sindicatos municipais não tiverem uma atuação política competente para “breçar” esse processo, em breve poder-se-á estar discutindo em São Paulo se os “Certificados de Valoração Profissional” não terão se transformado no principal critério para evolução funcional do magistério paulistano.

Diante disso, ficam os seguintes questionamentos: poderá um processo de monitoramento das unidades de ensino garantir, ao mesmo tempo, a melhoria da qualidade de ensino, a valorização dos Profissionais da Educação e a eficiência institucional, como pretende a legislação municipal? Ou trata-se de artifícios para que a competitividade, e não mais a solidariedade, dirija as ações e projetos educacionais nas escolas públicas? Interessa, aliás, projetos pedagógicos diferenciados em cada uma das escolas públicas ou a uniformidade é que definirá o critério da excelência?

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, Mariza Vasques de; BALZANO, Sônia. *Progressão na carreira do magistério e avaliação de desempenho*. In: Guia de Consulta para o Programa de Apoio aos Secretários Municipais de Educação - PRASEM III/Organizado por Maristela Marques Rodrigues e Mônica Giágio. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 2001.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, 1988.

_____. Emenda Constitucional nº 14, de 12 de setembro de 1996. Modifica os arts. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições constitucionais Transitórias. Brasília, 1996.

_____. *Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília, 1996.

_____. *Lei nº 9.424 de 24 de dezembro de 1996*. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério, na forma prevista

no art. 60, § 7º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e dá outras providências. Brasília, 1996.

_____. *Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998*. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Brasília, 1998.

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

_____. Parecer CNE/CEB nº 9/2009, aprovado em 2 de abril de 2009. Revisão da Resolução CNE/CEB nº 3/97, que fixa Diretrizes para os novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília, 2009a.

_____. *Resolução do CNE/CEB nº 2 de 28 de maio de 2009*. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Brasília, 2009b.

DUTRA JÚNIOR et al. *Plano de carreira e remuneração do magistério público*: LDB, FUNDEF, Diretrizes nacionais e nova concepção de carreira. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 2000.

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

MONLEVADE, João Antonio Cabral de. *Valorização salarial dos professores*: o papel do Piso Salarial Profissional Nacional como instrumento de valorização dos professores da educação básica pública. 2000. Tese (Doutorado em Educação). Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

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

SÃO PAULO. Prefeitura Municipal. *Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979*. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de São Paulo e dá providências correlatas. São Paulo, 1979.

_____. Prefeitura Municipal. *Lei nº 11.229, de 26 de junho de 1992*. Dispõe sobre o estatuto do magistério Público Municipal, e dá outras providências. São Paulo, 1992.

_____. Prefeitura Municipal. *Lei nº 11.434, de 12 de novembro de 1993*. Dispõe sobre a organização dos Quadros dos Profissionais de Educação, da Prefeitura do Município de São Paulo, e dá outras providências. São Paulo, 1993.

_____. Prefeitura Municipal. *Lei nº 14.660, de 26 de dezembro de 2007*. Dispõe sobre alterações das Leis nº 11.229, de 26 de junho de 1992, nº 11.434, de 12 de novembro de 1993 e legislação subsequente, reorganiza o Quadro dos Profissionais de Educação, com as respectivas carreiras, criado pela Lei nº 11.434, de 1993, e consolida o Estatuto dos Profissionais da Educação Municipal. São Paulo, 2007.