






ARTIGOS ARTICLES ARTICLES ARTÍCULOS

<https://doi.org/10.1590/198053147105>

RELAÇÕES E CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROFESSORES PAULISTAS (1995-2018)

-  Andreza Barbosa^I
-  Márcia Aparecida Jacomini^{II}
-  Maria José da Silva Fernandes^{III}
-  João Batista Silva dos Santos^{IV}
-  Ana Paula Santiago do Nascimento^V

^I Centro Universitário Salesiano de São Paulo (Unisal), Americana (SP), Brasil; andrezab27@gmail.com

^{II} Universidade Federal de São Paulo (Unifesp), São Paulo (SP), Brasil; jacominimarcia@gmail.com

^{III} Universidade Estadual Paulista (Unesp), Bauru (SP), Brasil; mj.fernandes@unesp.br

^{IV} Universidade de São Paulo (USP), São Paulo (SP), Brasil; joao.santos@usp.br

^V Universidade Federal de São Paulo (Unifesp), São Paulo (SP), Brasil; ana.santiago@unifesp.br

Resumo

Neste artigo são analisadas as relações e condições de trabalho do professor da rede estadual paulista, destacando-se as formas de admissão, a progressão na carreira, o vencimento básico e a jornada de trabalho durante o período de 1995 a 2018. O artigo apresenta uma síntese dos dados obtidos por meio de pesquisa bibliográfica, estudo documental com base na legislação nacional e estadual e análise de dados estatísticos. Conclui-se que o período analisado foi caracterizado por uma política de desvalorização do trabalho docente expresso no grande número de professores contratados em caráter temporário, nos frágeis critérios de movimentação na carreira, no vencimento base abaixo do piso salarial e no descumprimento stricto sensu da composição da jornada expressa na Lei do Piso.

PROFISSÃO DOCENTE • CONDIÇÕES DE TRABALHO • SALÁRIO • CARREIRA PROFISSIONAL

WORKING RELATIONS AND CONDITIONS OF PAULISTA TEACHERS (1995-2018)

Abstract

In this article, working relations and conditions of the teacher from the São Paulo state school system are analyzed, highlighting the forms of admission, career progression, base salary and working hours during the period from 1995 to 2018. The article presents a synthesis of data obtained through bibliographic research, documentary study based on national and state legislation and analysis of statistical data. It is concluded that the analyzed period was characterized by a policy of devaluation of the teaching work expressed in the large number of teachers hired on a temporary basis, in the fragile criteria of movement in the career, in the base salary below the base level of pay and in the strict noncompliance with the working hours composition expressed in the law (Lei do Piso).

TEACHING PROFESSION • WORK CONDITIONS • SALARY • PROFESSIONAL CAREER

RELACIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS PROFESORES PAULISTAS (1995-2018)

Resumen

En este artículo son analizadas las relaciones y condiciones de trabajo del profesor de la red estadual paulista, destacándose las formas de admisión, la progresión en la carrera, el vencimiento básico y la jornada de trabajo durante el periodo de 1995 a 2018. El artículo presenta una síntesis de los datos obtenidos por medio de una investigación bibliográfica, estudio documental con base en la legislación nacional, estadual y análisis de datos estadísticos. Se concluye que el periodo analizado fue caracterizado por una política de desvalorización del trabajo docente expreso en el gran número de profesores contratados en carácter temporal, en los frágiles criterios de movilidad en la carrera, en el vencimiento base debajo del piso salarial y en el incumplimiento stricto sensu de la composición de la jornada expresa en la Ley del Piso.

PROFESIÓN DOCENTE • CONDICIONES DE TRABAJO • SALARIO • CARRERA PROFESIONAL

RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS DE SÃO PAULO (1995-2018)

Résumé

Cet article analyse les relations et les conditions de travail des enseignants dans le réseau public de l'État de São Paulo, en particulier les modalités d'admission et de progression dans la carrière, le salaire de base et la durée de la journée de travail, pour la période 1995 à 2018. L'article présente une synthèse des données obtenues à partir de recherches bibliographiques, d'études documentaires basées sur la législation nationale et de l'état de São Paulo et d'une analyse des données statistiques. En conclusion, la période se caractérise par une politique de dévalorisation du travail enseignant, manifeste par le grand nombre d'embauches temporaires, par la fragilité des critères d'avancement professionnel, par le salaire de base qui reste inférieur au minimum et par le non-respect stricto sensu de la réglementation de la journée de travail établie par la Lei do Piso, censée garantir les conditions de travail et l'application du salaire minimum national pour les enseignants.

PROFESSION ENSEIGNANTE • CONDITIONS DE TRAVAIL • SALAIRE • CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

A PRODUÇÃO ACADÊMICA SOBRE A PROFISSIONALIZAÇÃO DOCENTE, AS RELAÇÕES E CONDIÇÕES

de trabalho e análise de planos de carreira e remuneração docente tem aumentado nas três últimas décadas. O maior interesse por essa temática de pesquisa está vinculado à importância de se acompanhar em que medida a valorização dos profissionais da educação prevista na Constituição de 1988 e na legislação infraconstitucional tem efetivamente produzido melhores condições de trabalho aos professores da educação básica pública (CAMARGO; JACOMINI, 2011).

Dentre as pesquisas existentes, ressaltamos o estudo das condições de trabalho com base nos planos de carreira de estados e municípios, cujos resultados foram apresentados no livro organizado por Camargo e Jacomini (2018). Paralelamente, há outras pesquisas que se dedicaram à análise da remuneração docente como elemento de valorização profissional, inclusive em comparação com outros profissionais dos quais se exige formação equivalente para atuação (BARBOSA, 2011; JACOMINI; ALVES; CAMARGO, 2016), assim como pesquisas que investigaram o vencimento e a remuneração docente em diversos estados e capitais (CAMARGO; JACOMINI, 2015; BASSI; FERNANDES; ROLIM, 2018). Há ainda pesquisas que têm abordado a configuração da jornada de trabalho docente como elemento importante no cenário das condições de trabalho e da melhoria da qualidade do ensino (FERNANDES; BARBOSA, 2014).

Em diálogo e como contribuição ao conhecimento que vem sendo produzido e sistematizado sobre a temática da (des)valorização docente, investigamos as relações e condições de trabalho do professor da rede estadual paulista durante o período de 1995 a 2018, destacando na análise as formas de admissão do servidor público, a progressão na carreira, o vencimento básico e, também, a jornada de trabalho. Para tal, foram realizadas pesquisa bibliográfica, estudo documental com base na legislação nacional e estadual sobre carreira docente e análise de dados estatísticos, especialmente os referentes à caracterização da categoria de professores e ao vencimento base. As fontes de coleta dos dados foram os sítios oficiais do governo federal e estadual, acrescidas de dados não disponíveis publicamente solicitados via Sistema de Informação ao Cidadão (SIC) à Secretaria Estadual de Educação (SEE-SP).¹

Ao longo do período considerado na pesquisa, muitas leis foram aprovadas, interferindo, entre outros aspectos, na carreira, nos salários e na jornada dos professores. Dessa forma, nos limites da pesquisa, tentamos desvendar um emaranhado de leis que dizem respeito à complexa e fragmentada categoria docente. Como exemplo, a distinção entre professores efetivos e não efetivos, por si só, apresentou-se como desafio para a compreensão da diferença entre trabalhadores que, embora realizem na escola as mesmas atividades, perante a legislação muito se diferenciam, seja do ponto de vista das formas de acesso e contratação ou dos direitos que lhes são garantidos.

Na análise documental, identificou-se que o Estatuto do Magistério Paulista, instituído pela Lei Complementar n. 444 (SÃO PAULO, 1985), constituiu marco importante na regulamentação das relações e condições de trabalho de docentes e especialistas. Após 12 anos de aprovação desse estatuto, foi instituído o Plano de Carreira, Vencimento e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação de São Paulo, por meio da Lei Complementar n. 836 (SÃO PAULO, 1997), durante o governo de Mário Covas, do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB). Essa lei reformulou vários aspectos contidos no estatuto de 1985, aproximando-o das políticas educacionais do período que se vinculavam a uma nova concepção de gestão pública imbricada na reforma da rede

1 Em 2019 a sigla da Secretaria Estadual de Educação de São Paulo passou a ser Seduc-SP. Neste texto optamos por manter a sigla usada no período de estudo da pesquisa.

estadual paulista (de 1995 a 1998). Por sua vez, as concepções de gestão pública advinham da Reforma do Estado realizada na década de 1990, conduzida por Bresser-Pereira, no primeiro mandato do então presidente Fernando Henrique Cardoso, expressas no Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE) (BRASIL, 1995; BRESSER-PEREIRA, 1998).

A Nova Gestão Pública (NGP) assentou suas bases no pensamento de teor neoliberal e na teoria da escolha pública. Na perspectiva de um empreendedorismo apoiado na “motivação, ambição criativa, gosto pelo risco, luta pela excelência, esforço, independência, flexibilidade e responsabilidade pessoal” (PAULA, 2005, p. 45), a reforma do Estado buscou estabelecer novas relações e condições de trabalho no serviço público, ancoradas num conjunto de pressupostos característicos do setor privado.

Dos anos iniciais da reforma da educação em São Paulo até o ano de 2018, passaram-se mais de duas décadas, e, nesse período, ocorreram sucessivas alterações na rede pública de ensino que impactaram o trabalho docente. Desde as primeiras e marcantes medidas vinculadas ao projeto Escola de Cara Nova, em 1996, passando pelo programa Educação Compromisso de São Paulo, iniciado em 2011, a organização e gestão pedagógica das escolas e as condições de trabalho docente foram sendo ajustadas por meio da legislação a um contexto marcado pelo gerencialismo e pela performatividade que, de acordo com Ball (2005, p. 544), são mecanismos de reengenharia, de “reforma” e de reconstrução do setor público, que passou a conhecer novas orientações, novas relações de poder e novas opções de direcionamento das políticas sociais. Nesse sentido, serão apresentados neste artigo alguns elementos centrais sobre as condições e as relações de trabalho dos professores paulistas.

PROFESSORES EFETIVOS, ESTÁVEIS E TEMPORÁRIOS: DIFERENTES FORMAS DE ADMISSÃO E DIFERENTES DIREITOS

No período de 1995 a 2018, o quadro do magistério da rede pública paulista foi formado por duas diferentes classes.² Até 1997 existiam três séries relativas à classe docente, denominadas: Professor I, que atuava nos anos iniciais do ensino fundamental e para a qual se admitia a formação em curso normal de nível médio; Professor II, que atuava nos anos finais do ensino fundamental e no ensino médio e para a qual se admitia formação em nível superior em cursos de licenciatura curta; e, por fim, o Professor III, que atuava nos anos finais do ensino fundamental e no ensino médio e para a qual se exigia formação em nível superior em cursos de licenciatura plena.

Buscando atender às exigências de formação docente estabelecidas pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (BRASIL, 1996), o Plano de Carreira, Vencimento e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério (SÃO PAULO, 1997) extinguiu o denominado Professor II, passando a existir apenas duas séries no âmbito da classe docente na rede paulista: Professor de Educação Básica I (PEB I), que atua nos anos iniciais do ensino fundamental, e para a qual se admite a formação em curso normal de nível médio, e Professor de Educação Básica II (PEB II), que atua nos anos finais do ensino fundamental e ensino médio para a qual se exige formação em nível superior em cursos de licenciatura plena.

O número de docentes PEB I, que já chegou a corresponder a quase a metade do total de professores da rede (94.913 professores, contra 100.616 PEB II, em 1998), reduziu muito no período analisado, correspondendo a apenas 40.867 (21%) em 2018, ano em que o número de docentes PEB II correspondia a 149.529³ (79%). Essa redução ocorreu especialmente em função do processo de municipalização do ensino fundamental realizado a partir da década de 1990 no estado de São Paulo e que atingiu principalmente os anos iniciais do ensino fundamental.

2 Segundo a Lei n. 444 (SÃO PAULO, 1985), as classes docentes configuram as diferentes formas de classificação dos cargos de professores existentes na rede. São diferenciadas em função do nível de formação dos professores e da etapa da educação básica em que atuam.

3 Dados fornecidos pela SEE-SP via SIC (Protocolo SIC-SP n. 444191922700).

No que diz respeito à situação funcional, observaram-se três principais tipos de vínculo entre o professor e a administração pública: professor concursado efetivo após período probatório, professores não concursados que se tornaram estáveis por força de lei⁴ e docentes contratados em caráter temporário, denominados Ocupantes de Função Atividade (OFA). Em relação à forma de provimento, identificou-se o ingresso na carreira via concurso público de provas e títulos, lembrando que esta é a forma de ingresso do servidor público, prevista constitucionalmente desde 1934 (BRASIL, 1934).

A contratação por tempo determinado, também prevista na legislação, mas que deveria ter caráter residual, atendendo apenas à “natureza temporária de excepcional interesse público” (BRASIL, 1988), conforme preceito constitucional, apresentou participação significativa na quantidade total de professores na SEE-SP durante todo o período analisado. Assim, tanto o estatuto, aprovado num momento de avanço democrático, como o plano de carreira publicado num contexto de reforma gerencial, não alteraram a condição de provisoriedade da contratação docente, mantendo-se na rede pública um subterfúgio legal que dificultou a valorização da carreira docente.

No período analisado, foram realizados nove concursos públicos, nos anos de 1999 (para PEB II), 2004 (para PEB II), 2005 (para PEB II, para contratação de professores de Educação Física), 2005 (para PEB I), 2005 (para PEB II, para contratação de professores de Filosofia), 2007 (para PEB II), 2011 (para PEB II), 2014 (para PEB II) e 2015 (para PEB I). À primeira vista, esse dado parece positivo; mas, considerando que houve edições voltadas apenas à PEB I ou PEB II, foram escassos os concursos públicos realizados pela SEE-SP, além de serem temporalmente distantes entre si, o que acarretou a contínua existência de professores temporários na rede estadual. A situação foi mais grave em relação aos PEB I, que tiveram apenas dois concursos realizados em mais de duas décadas.

Dados publicados pela Coordenadoria Geral de Recursos Humanos da SEE-SP (CGRH/SEE-SP) possibilitaram a construção de uma série histórica sobre o quantitativo de professores efetivos e não efetivos entre os anos de 1999 e 2018. Uma segunda fonte de dados considerada para elaboração da série, possibilitando comparações, foi o Boletim de Acompanhamento de Pessoal divulgado pela SEE-SP, com base no relatório de Pagamento Mensal da Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo (Prodesp). Esse boletim, elaborado pela SEE-SP, foi disponibilizado até maio de 2014 para utilização pública, inclusive para entidades que pesquisavam a rede de ensino; mas, no caso da investigação aqui relatada, utilizou-se apenas o período de 1994 a 1998, de forma a complementar os dados da CGRH. Assim, os dados organizados na Tabela 1 possibilitam a visualização de 25 anos de distribuição dos docentes efetivos e não efetivos na rede pública estadual de ensino. Embora fundamental para acompanhar a distribuição docente num longo período histórico, as fontes citadas apresentavam critérios de coleta de dados distintos, bem como recortes temporais também diferentes, sendo a primeira de 1999 a 2018, e a segunda de 1994 a 1998, o que exigiu atenção nas interpretações efetuadas, e, em algumas situações, principalmente no período de 1998 a 2000, quanto à sobreposição de dados.

4 Por exemplo, a Constituição Federal de 1988, a Constituição do Estado de São Paulo de 1989 e a Lei Complementar n. 1.010 de 1 junho de 2017.

TABELA 1
PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA, EFETIVOS E NÃO EFETIVOS, DE 1994 A 2018
(REFERÊNCIA: NOVEMBRO)

Ano	Efetivos		Não efetivos		Total
	Nº de professores	%	Nº de professores	%	
1994	82.536	39,96%	124.002	60,04%	206.538
1995	78.418	38,51%	125.200	61,49%	203.618
1996	71.359	35,68%	128.619	64,32%	199.978
1997	65.953	33,52%	130.779	66,48%	196.732
1998	59.323	28,44%	149.247	71,56%	208.570
1999	55.550	27,13%	149.226	72,87%	204.776
2000	81.022	42,54%	109.453	57,46%	190.475
2001	75.874	41,38%	107.504	58,62%	183.378
2002	79.846	39,69%	121.335	60,31%	201.181
2003	83.787	39,51%	128.292	60,49%	212.079
2004	88.731	41,72%	123.971	58,28%	212.702
2005	100.222	46,29%	116.298	53,71%	216.520
2006	119.436	52,92%	106.272	47,08%	225.708
2007	118.434	52,59%	106.785	47,41%	225.219
2008	125.352	56,80%	95.334	43,20%	220.686
2009	120.984	55,41%	97.342	44,59%	218.326
2010	115.987	52,76%	103.844	47,24%	219.831
2011	116.927	52,38%	106.301	47,62%	223.228
2012	117.623	50,53%	115.174	49,47%	232.797
2013	116.122	48,22%	124.718	51,78%	240.840
2014	138.708	55,32%	112.028	44,68%	250.736
2015	129.185	57,90%	93.941	42,10%	223.126
2016	124.202	60,05%	82.633	39,95%	206.835
2017	123.508	61,60%	77.007	38,40%	200.515
2018	121.524	63,82%	68.887	36,18%	190.411

Fonte: Elaboração própria, com base em dados do Boletim de Acompanhamento de Pessoal da SEE-SP (Prodesp), de 1994 a 1998, e em dados da CGRH/SEE-SP, de 1999 a 2018.

De forma geral, observou-se uma oscilação no número total de professores, sendo que os períodos com maior número de docentes coincidem com os períodos em que foram realizados concursos públicos – 1999, 2004, 2005, 2007, 2011, 2014 e 2015. Chama a atenção, no entanto, a diminuição de mais de 60 mil professores, no total, no último quinquênio da série histórica (2014 a 2018). Também foi possível observar em toda a rede uma inversão entre a parcela de professores efetivos e não efetivos. Em 1994, cerca de 40% do total de professores eram efetivos, e 60%, não efetivos; em 2018, observou-se que 63% dos professores eram efetivos, e 36%, não efetivos, dado expressivo que, por si só, não poderia ser caracterizado como contratação residual prevista legalmente.

A diminuição de professores não efetivos, observada principalmente a partir de 2013, quando era superior a 50% dos docentes, pode ser atribuída às pressões feitas pelo magistério paulista, sobretudo via sindicato, para a realização de concursos públicos. Essa diminuição poderia ser interpretada como um avanço; entretanto, a interpretação mais apurada do contexto no qual essas mudanças numéricas ocorreram, e, também, a análise das demais condições de trabalho docente discutidas neste artigo (carreira, jornada de trabalho e vencimentos) dão indícios de que a alteração na relação numérica entre o número de efetivos e não efetivos pouco significou em termos de avanço e melhoria nas condições de trabalho para a categoria docente.

A manutenção de contratações temporárias na rede de ensino – em nenhum período da série inferior a 30% do total de professores da rede – vai na contramão do preconizado pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 205, inciso V, que estabelece como princípio para o oferecimento de ensino a “valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas” (BRASIL, 1988). Também está em desacordo com a primeira estratégia da meta 18 do PNE, que prevê que as redes públicas de educação básica tivessem, no mínimo, 90% de seus docentes em cargos efetivos até 2017 (BRASIL, 2014).

Ainda que o número de professores não efetivos tenha reduzido nos últimos anos, há que se reconhecer que a significativa presença desse grupo na rede paulista evidencia uma política de precarização posta em prática pela administração pública do estado de São Paulo, que fundamenta seu atendimento na exclusão de um grupo de professores dos direitos estabelecidos pelo plano de carreira (SANTOS, J. B. S. dos, 2016; QUIBAO NETO, 2015). Além do mais, como argumentam Santos e Quibao Neto (2018), o poder público adotou estratégias de “subcategorização” da classe docente, e, além de reduzir os gastos em educação, alterou o funcionamento das atribuições de aulas, de forma que os professores efetivos só poderiam ampliar sua jornada de trabalho para além das 40 horas,⁵ como permitido pela legislação, por meio de abertura de contratos temporários. Ou seja, o professor efetivo, antes beneficiário dos direitos previstos no plano de carreira devido à aprovação em concurso público, passou a estar submetido também a um vínculo precário caso ampliasse, com uma carga suplementar, sua jornada de trabalho de 40 horas, recebendo menor valor por hora aula, visto que nesse novo “vínculo” se encontraria no início da carreira. Dessa forma, na rede estadual, um mesmo professor pode atuar como efetivo e como temporário, situação que também pode explicar o dado apresentado pela CGRH/SEE-SP, que indica diminuição do número de não efetivos em atuação na rede de ensino.

Estudos de Quibao Neto (2015) e Fontana (2019) indicaram que a existência de professores não concursados na rede estadual de ensino de São Paulo não é novidade, já que ocorre desde a segunda metade do século passado. Contudo, após os anos 2000, com o aprofundamento da reforma do Estado brasileiro e sua administração gerencial, as formas de contratação de temporários aprofundaram as desigualdades internas à categoria docente. De acordo com Quibao Neto (2015), foi a partir de 2007, com a Lei Complementar n. 1.010 (SÃO PAULO, 2007), que se instituiu a lógica da categorização dos servidores públicos estaduais com a criação de subcategorias dentro da rede e da mesma situação funcional. J. B. S. dos Santos (2016) apresentou um quadro sintético da referida categorização até o ano de 2013, que se manteve até o último ano de análise desta pesquisa (2018).

5 Na rede pública estadual paulista há a possibilidade, como será abordado também neste artigo, de o professor assumir até 64 horas de trabalho semanal.

QUADRO 1
CATEGORIAS DOCENTES, SITUAÇÃO FUNCIONAL E LEGISLAÇÃO VIGENTE (SEE-SP)

CATEGORIA	NOME	SITUAÇÃO FUNCIONAL	LEGISLAÇÃO	CARACTERÍSTICA DO VÍNCULO
A	EFETIVO	Titular de cargo	Inciso II, Art. 37 da Constituição Federal de 1988 (CF/88)	Efetivo e estável
F	ESTÁVEL	Ocupante de Função-Atividade (OFA)	Lei n. 500/74 e LC n. 1.010/07	Estável
I	EVENTUAL		Lei n. 500/74	Temporário
L	OFA L		Lei n. 500/74	Temporário
N	CLT - Estatutário		Art. 19 ADCT CF/88	Estável
O	OFA O		LC n. 1.093/09	Temporário
P	OFA Estável		Art. 19 ADCT CF/88, Art. 18 ADCT CESP/89 e LC n. 706/93	Estável
R	CLT - Estável		Art. 18 ADCT CESP/89	Estável
S	EVENTUAL		Lei n. 500/74 e Decreto Estadual n. 24.948/86	Temporário
V	EVENTUAL		Alínea "b", Inciso III, Artigo 1º da LC n. 1.093/09	Temporário

Fonte: J. B. S. dos Santos (2016, p. 139).

Na Tabela 2, é apresentada a quantidade de professores ativos na rede pública por categoria funcional no período de 2011 a 2018.⁶ Não constam as categorias referentes aos denominados professores eventuais (I, S e V), que ministram aulas por períodos inferiores a 15 dias, nem de professores readaptados (categoria R), uma vez que a SEE-SP afirmou não dispor de dados referentes a tais profissionais.⁷

TABELA 2
PROFESSORES ATIVOS POR CATEGORIA FUNCIONAL DE 2011 A 2018 (REFERÊNCIA: NOVEMBRO)

Categoria	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
A	116.266	117.623	116.122	138.708	129.185	124.202	127.171	121.524
P	1.394	958	757	583	373	245	179	115
N	4	2	2	1	1	1	1	1
F	68.426	63.664	60.145	54.346	50.417	46.526	42.088	37.387
L	222	7	2	1	2	0	0	0
O	10.770	50.543	63.812	57.097	43.148	35.861	28.329	31.384
Total	197.082	232.797	240.840	250.736	223.126	206.835	197.768	190.411

Fonte: Elaboração própria, com base em dados fornecidos pela SEE-SP via SIC (Protocolo SIC-SP n. 550281911304).

A fragmentação da categoria docente em distintas subcategorias, mesmo sendo todos professores da mesma rede, exercendo a mesma profissão e se submetendo às mesmas exigências do trabalho nas escolas estaduais. A divisão da classe docente provocou mudanças não só em termos objetivos, considerando os trâmites administrativos e os direitos trabalhistas, mas também provocou

⁶ Embora solicitados via SIC à SEE-SP, mais de uma vez, dados referentes ao número de professores por categoria funcional para todo o período da pesquisa (de 1995 a 2018), só obtivemos os dados a partir de 2011, pois a SEE-SP afirmou não ter disponíveis tais dados para o período anterior.

⁷ Os dados das tabelas 1 e 2 foram fornecidos pela SEE-SP, contudo observa-se diferença no total de professores nos anos de 2011, 2014 e 2017.

alterações subjetivas no que diz respeito às divisões hierárquicas induzidas nos próprios professores das unidades de ensino (SANTOS, F. D., 2016). Essas duas dimensões, objetiva e subjetiva, envolvidas na criação das categorias, implicam, como argumentou F. D. Santos (2016), no fracionamento das pautas de reivindicações sindicais e em retrocessos nas formas de organização docente coletiva, de forma a diminuir sua força de mobilização e o poder de negociação com o poder público, talvez objetivo não explícito das reformas educacionais gerencialistas.

Os dados da Tabela 2 revelam ainda que, no período de 2011 a 2018, houve o crescimento no número de professores da categoria A (efetivos) e O (temporários) em 5% e 191%, respectivamente, mesmo com a diminuição de 3% no número total de professores na rede. Outro destaque foi a inexistência da categoria L após o ano de 2015 e a expressiva diminuição das categorias P (92%), N (75%) e F (45%), o que pode indicar a tendência de manter apenas a categoria O, com seus parcos direitos trabalhistas, como forma principal de contratação docente temporária.

Ao analisar os diferentes processos de admissão de professores na rede pública estadual paulista e as condições de trabalho às quais estavam submetidos,⁸ Fontana (2019) chamou a atenção para a complexidade do cenário constatado, destacando que, enquanto as condições de trabalho dos professores temporários (categoria O) se caracterizavam como as menos favoráveis, as condições de trabalho dos professores estáveis (categoria P e F) aproximavam-se das condições dos professores efetivos, embora essas também fossem marcadas pela precarização representada por baixos salários.

Tal situação, acrescida da irregularidade na realização de concursos, explicita uma política de contratação de pessoal orientada por critérios econômicos, advindos do setor empresarial, e não por critérios didáticos e pedagógicos. Por meio da admissão de professores em caráter temporário, por exemplo, é possível reduzir os gastos com educação, dispensando-os quando houver redução do número de turmas ou salas, configurando um processo de precarização das condições de trabalho docente.

FORMAS DE PROGRESSÃO NA CARREIRA E VENCIMENTOS: MERITOCRACIA E DESVALORIZAÇÃO

Os planos de carreira figuram na legislação (BRASIL, 1988, 1996, 2014) e na literatura (DUTRA JÚNIOR *et al.*, 2000; JACOMINI; PENNA, 2016) como instrumentos importantes para viabilizar a valorização docente. Tal valorização se daria principalmente ao serem estabelecidos padrões de vencimento aos quais os professores poderiam fazer jus à medida que progredissem na carreira. Assim, a forma como os planos preveem a movimentação dos docentes na carreira poderia contribuir para torná-la atrativa e estimular os docentes a nela permanecerem com vistas a alcançar padrões de vencimento mais elevados. Contudo, cabe lembrar que valorização não se restringe à elevação de salários, mas também envolve a não intervenção na autonomia didático-pedagógica e a satisfação pelo compromisso profissional, entre outros aspectos.

No caso dos professores paulistas, o Estatuto do Magistério de 1985 (SÃO PAULO, 1985) e o Plano de Carreira de 1997 (SÃO PAULO, 1997) estabeleceram formas distintas de movimentação na carreira. Embora aparentemente semelhantes, há importante alteração na concepção de carreira presente nas duas leis, sendo as mudanças feitas no estatuto motivo de inúmeras críticas dos professores e das entidades sindicais.

O Estatuto expressava uma concepção de carreira na qual a movimentação, ou seja, a passagem de uma condição de vencimento inferior para uma superior no sentido vertical ou horizontal da tabela de vencimento ocorria por dois critérios: 1) tempo de trabalho na rede (antiguidade) e

⁸ Nesta pesquisa, não foram consideradas as categorias referentes aos professores eventuais e aos professores readaptados, por não se dispor de dados, e também das categorias N e L, por estarem em extinção.

merecimento (com base em pontuação conforme as faltas do profissional durante o ano); 2) titulação em nível superior (cursos de licenciatura, pós-graduação em nível de mestrado e doutorado, cursos de especialização, aperfeiçoamento e extensão cultural).

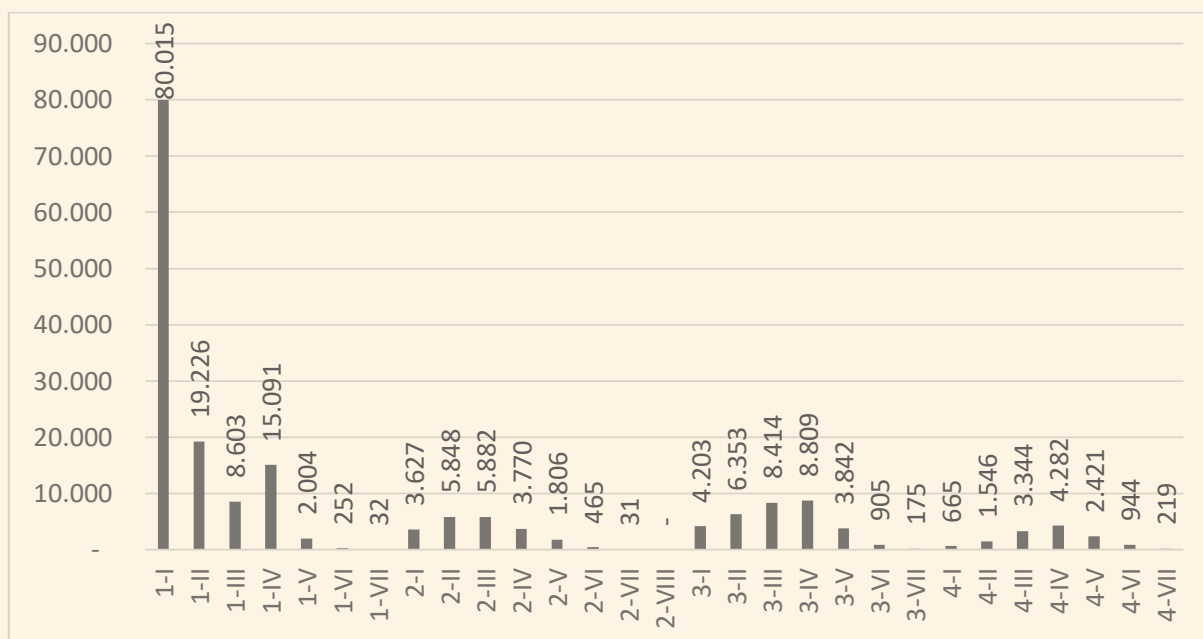
Com a aprovação da Lei Complementar n. 836 (SÃO PAULO, 1997), que instituiu o Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para integrantes do Quadro do Magistério, a movimentação passou a se dar pela via acadêmica em cinco níveis (I-V), incorporando algumas gratificações já existentes. O PEB I iniciava a carreira no nível I, e era enquadrado no nível IV quando adquiria a formação em nível superior, curso de licenciatura; ao cursar mestrado ou doutorado, galgava o nível V. O PEB II iniciava a carreira no nível III, ascendia ao nível IV com o curso de mestrado, e ao V com o curso de doutorado. Essa mudança significou praticamente o fim da “carreira” no sentido de progressão, uma vez que a movimentação se restringiu à titulação, desconsiderando a movimentação por tempo de serviço e merecimento, conforme previsto no Estatuto de 1985.

Em 2009, foi aprovada a Lei Complementar n. 1.097 (SÃO PAULO, 2009c), que instituiu o sistema de promoção para integrantes do Quadro do Magistério, segundo a qual a promoção se daria com “a passagem do titular de cargo [...] para a faixa imediatamente superior da que estiver enquadrado, mediante aprovação em processo de avaliação teórica, prática ou teórica e prática, de conhecimentos específicos” (SÃO PAULO, 2009c, art. 2º). Esse processo ficou conhecido na rede como Prova de Mérito, e instituiu uma nova concepção para a movimentação na carreira. Dessa forma, aos cinco níveis existentes, foram acrescentadas cinco faixas, garantindo a movimentação vertical e horizontal para progressão na carreira.

Essa lei instituiu os interstícios, quatro anos na faixa inicial, e três anos nas subsequentes na promoção por mérito, além de estabelecer outros critérios, tais como a necessidade de classificação na unidade de ensino ou administrativa há pelo menos 80% do tempo especificado no interstício e somar ao menos 80% dos pontos na tabela de frequência. A lei ainda limitou a promoção a apenas 20% de docentes de cada faixa, limitação essa revogada pela Lei Complementar n. 1.143 (SÃO PAULO, 2011), após intensa pressão da categoria. Tal procedimento ampliou também o número de faixas de cinco para oito, diminuindo os percentuais.

A Lei Complementar n. 1.143 (SÃO PAULO, 2011) acrescentou três níveis e três faixas à carreira. Dessa forma, a progressão na carreira do magistério passou a ser pelas vias acadêmica e não acadêmica (nível I ao VIII) e, também, pela aprovação em prova de mérito (faixa 1 a 8). Embora possa parecer que as possibilidades de progressão tenham se ampliado, as exigências para passagem de um nível a outro e de uma faixa a outra dificultaram a movimentação no interior da carreira, já que é quase impossível ao docente chegar ao nível VIII/faixa 8 (último estágio da carreira) até sua aposentadoria. Além disso, a distribuição de docentes pelos níveis/faixas da carreira é bastante desigual, conforme ilustra o Gráfico 1, no qual são apresentados dados de 2018, último ano do período considerado nesta pesquisa:

GRÁFICO 1
DISTRIBUIÇÃO DE PROFESSORES POR FAIXA/NÍVEL DA CARREIRA EM 30 DE NOVEMBRO DE 2018



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

O Gráfico 1 permite observar que a imensa maioria de docentes da rede pública estadual encontra-se nos primeiros estágios da carreira, e que o ponto mais avançado da carreira ao qual foi possível chegar foi a Faixa 4, nível VII, não havendo docentes na última etapa da carreira. No que diz respeito à progressão acadêmica e não acadêmica, destaca-se a dificuldade de progredir em todos os níveis respeitando os interstícios de tempo estipulados pela lei. Já no que se refere à progressão pelo mérito, tendo em vista o fato de ser uma forma de progressão estabelecida mais recentemente (em 2009), e, considerando todos os pré-requisitos exigidos para progressão por essa via, a faixa máxima a qual um professor poderia ter conseguido alcançar ao final de 2018 seria a faixa 4. Dessa forma, a mesma legislação que pareceu ampliar as possibilidades de movimentação na carreira, estabeleceu limitações que tornaram praticamente inatingível aos docentes chegar ao topo da carreira, sendo, portanto, uma valorização ilusória que somente pode ser desvendada com uma análise apurada dos elementos que a compõem.

O Quadro 2 apresenta a variação dos valores iniciais (VI) e finais (VF) dos vencimentos dos professores no período entre 1995 a 2018. Consideramos no quadro os valores de vencimentos com base em uma jornada de 40 horas de trabalho semanal, inclusive para o período entre 1998 e 2009 quando só havia a jornada de 30 e 24 horas semanais para professores. Nesses casos, tomamos os valores estabelecidos para a jornada de 30 horas, calculando, para fins de comparação, o valor referente a 40 horas de trabalho semanal. Por fim, consideramos os cargos existentes atualmente na rede: PEB I e PEB II, deixando de lado o cargo de Professor II, em extinção na rede.

QUADRO 2

VENCIMENTOS DOCENTES INICIAIS E FINAIS POR 40 HORAS SEMANAIS DE TRABALHO DE 1995 A 2018 (EM REAIS, VALORES NOMINAIS E CORRIGIDOS PELO INPC, MÊS DE REFERÊNCIA: DEZEMBRO)

Legislação	Ano	PEB I				PEB II			
		VI nominal	VI corrigido	VF nominal	VF corrigido	VI nominal	VI corrigido	VF nominal	VF corrigido
LC 795 18/07/1995	1995	222,00	1.010,50	376,30	1.589,12	269,84	1.139,54	457,39	1.931,56
LC 798 07/11/1995	1996	339,43	1.296,59	566,29	2.163,18	406,09	1.551,23	688,33	2.629,36
	1997	339,43	1.245,63	566,29	2.078,16	406,09	1.490,26	688,33	2.526,02
LC 836 30/12/1997	1998	813,33	2.907,96	988,60	3.534,61	1.016,67	3.634,97	1.235,76	4.418,30
	1999	813,33	2.690,41	988,60	3.270,19	1.016,67	3.363,04	1.235,76	4.087,77
	2000	813,33	2.550,86	988,60	3.100,56	1.016,67	3.188,60	1.235,76	3.875,73
	2001	813,33	2.335,20	988,60	2.838,42	1.016,67	2.919,02	1.235,76	3.548,06
LC 923 02/07/2002	2002	854,00	2.178,55	1.038,03	2.648,01	1.067,49	2.723,16	1.297,55	3.310,05
	2003	854,00	1.932,10	1.038,03	2.348,46	1.067,49	2.415,11	1.297,55	2.935,60
LC 958 13/09/2004	2004	968,25	2.070,57	1.176,91	2.516,78	1.120,87	2.396,94	1.362,41	2.913,46
LC 975 06/10/2005	2005	1.113,49	2.256,41	1.353,45	2.742,67	1.289,00	2.612,07	1.566,79	3.174,99
	2006	1.113,49	2.199,47	1.353,45	2.673,46	1.289,00	2.546,15	1.566,79	3.094,87
LC 1.018 15/10/2007	2007	1.166,83	2.199,45	1.418,28	2.673,43	1.350,73	2.546,10	1.641,83	3.094,82
LC 1.053 04/07/2008	2008	1.309,17	2.301,94	1.591,29	2.798,00	1.515,52	2.664,77	1.842,12	3.239,04
	2009	1.309,17	2.209,88	1.591,29	2.686,10	1.515,52	2.558,20	1.842,12	3.109,51
LC 1.107 23/04/2010	2010	1.368,75	2.177,95	3.327,44	5.294,60	1.584,49	2.521,23	3.851,91	6.129,13
LC 1.143 11/07/2011	2011	1.636,21	2.452,11	4.631,27	6.940,67	1.894,12	2.838,63	5.361,28	8.034,70
	2012	1.803,92	2.551,50	5.105,97	7.221,98	2.088,27	2.953,69	5.910,81	8.360,37
LC 1.204 01/07/2013	2013	1.950,40	2.612,80	5.520,57	7.395,47	2.257,84	3.024,65	6.390,77	8.561,21
	2014	2.086,92	2.629,15	5.907,01	7.441,80	2.415,88	3.043,59	6.838,13	8.614,85
	2015	2.086,92	2.369,30	5.907,01	6.706,29	2.415,88	2.742,78	6.838,13	7.763,41
	2016	2.086,92	2.206,28	5.907,01	6.244,87	2.415,88	2.554,06	6.838,13	7.229,25
LC 1317 21/03/2018	2017	2.086,92	2.164,20	5.907,01	6.125,74	2.415,88	2.505,34	6.838,13	7.091,34
	2018	2.233,02	2.233,02	6.320,52	6.320,52	2.585,01	2.585,01	7.316,80	7.316,80

Fonte: Elaboração própria, com base na legislação indicada no Quadro (SÃO PAULO, 1995a, 1995b, 1997, 2002, 2004, 2005, 2007, 2008a, 2010, 2011, 2013, 2018).

Uma leitura superficial que levasse em conta apenas os valores de VI e VF, desconsiderando mudanças ocorridas em relação à constituição dos vencimentos, tais como incorporação de gratificações e a dispersão nos níveis/faixas da carreira, pode induzir à conclusão equivocada de que a carreira docente na rede de ensino paulista tornou-se mais atrativa ao longo dos anos. No caso do PEB I, por exemplo, o vencimento ao final da carreira, em 1995, era 169% maior que o vencimento no início da carreira, enquanto, em 2018, o vencimento final era 283% superior em relação ao vencimento inicial. Isso denotaria, em princípio, que o profissional que permanecesse na carreira seria mais bem retribuído em 2018 do que aquele que chegasse ao final da carreira em 1996. A diferença entre VI e VF passou a ser maior no intervalo de tempo compreendido entre 2008 e 2011 em função das alterações promovidas pelas leis complementares n. 1.097 (SÃO PAULO, 2009b) e n. 1.143 (SÃO PAULO, 2011), que criaram outras faixas e níveis na carreira. No entanto, como já apontado, a forma como a progressão na carreira se estabeleceu dificultou a evolução funcional, e, assim, a maioria dos docentes na ativa permanece nos estágios iniciais da carreira, portanto, recebendo os menores vencimentos.

Quanto aos vencimentos, um breve olhar que desconsidere especificidades e exigências de formação para a docência, pode levar à impressão de que os vencimentos dos docentes paulistas são satisfatórios em relação à média do trabalhador brasileiro. Contudo, considerada a formação em nível superior e o estabelecido pela legislação nacional, os vencimentos do magistério paulista são baixos. Em 2008, foi aprovada a Lei n. 11.738, que criou o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN); a partir de então, o valor do piso vem sendo corrigido anualmente, e os vencimentos de docentes paulistas não têm sido corrigidos na mesma proporção.

No período entre 2009 e 2018, o PSPN aumentou 158%, enquanto o vencimento inicial do professor PEB I em São Paulo aumentou 71%. Com isso, em 2009, primeiro ano de vigência da lei do piso, o valor do vencimento de PEB I por 40 horas em São Paulo era 37,8% maior que o nacionalmente estabelecido. Em 2018, o vencimento de PEB I está 9% abaixo do estabelecido por essa lei. Ou seja, embora São Paulo seja o estado mais rico da federação, não está cumprindo a lei do piso no que diz respeito aos vencimentos do professor que atua nos anos iniciais do ensino fundamental.

A precarização objetiva, neste caso expressa por um de seus aspectos que é a remuneração, pode ser constatada a partir da diminuição salarial do magistério paulista. Tal situação se tornou ainda mais grave ao se constatar que São Paulo é, também, um dos estados com maior custo de vida no país. Nesse sentido, é interessante comparar ainda o valor dos vencimentos iniciais dos professores (pois, como vimos, a maior parte dos professores se encontra nos estágios iniciais da carreira) com o salário mínimo necessário calculado pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos (Dieese). No início do período considerado nesta pesquisa, janeiro de 1995, o valor do salário mínimo era de R\$ 723,82, e o vencimento inicial de docente nos anos iniciais do ensino fundamental no estado era de R\$ 222,00, portanto 69% inferior ao que o Dieese estabelecia como sendo o mínimo necessário. Em dezembro de 2018, o salário mínimo necessário era R\$ 3.960,57, enquanto o vencimento base de docente PEB I era R\$ 2.233,02, ou seja, 43,6% menor que o considerado necessário. Portanto, como o salário mínimo necessário reflete o poder de consumo de um trabalhador com jornada de 44 horas de trabalho semanal, houve uma diminuição do poder de compra dos docentes paulistas nesse período.

A meta 17 do PNE 2014 prevê “Valorizar os(as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE” (BRASIL, 2014). De acordo com o Relatório do 2º ciclo de monitoramento das Metas do Plano Nacional de Educação – 2018 publicado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais “Anísio Teixeira” (Inep) (BRASIL, 2018), a média dos salários dos não professores no Brasil em 2017 (último ano considerado no documento) era de R\$ 4.678,26, e a média dos salários dos não professores no estado de São Paulo no mesmo ano era de R\$ 4.937,49, ao passo que o vencimento inicial de PEB II (que exige formação em nível superior) era de R\$ 2.415,88, mostrando o quão distante o estado de São Paulo está de cumprir o disposto na meta 17 do PNE. Estudo de Jacomini, Alves e Camargo (2016), com base nos dados Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2013, já havia indicado que o rendimento médio dos professores estava bem abaixo em relação à média do de profissionais com mesmo nível de formação escolar.

Os efeitos da baixa remuneração docente foi objeto da pesquisa desenvolvida por Barbosa (2011), que sinalizou que os baixos salários afetam a atratividade da docência, além de causar abandono do magistério, pauperização dos professores, sentimento de insatisfação com o trabalho e ampliação das horas de trabalho, o que, por sua vez, contribui para o aumento da rotatividade e da itinerância de docentes nas escolas, além de levar ao surgimento de problemas de saúde, ao aumento do absenteísmo, ao comprometimento do tempo destinado às atividades extraclasse e às dificuldades para investimento no aprimoramento profissional.

Também Barbosa e Fernandes (2016), ao analisarem a relação entre os salários docentes e a lei do piso, enfatizaram que a defasagem salarial observada no estado de São Paulo contribuía para a desvalorização desses profissionais, reduzindo a atratividade da docência e contribuindo para o aban-

dono do magistério. Nesse sentido, vale enfatizar que, nos últimos quatro anos do período considerado nesta pesquisa, registrou-se uma redução de mais de 60 mil docentes, cerca de 25% do total da rede.

Pesquisa realizada por Pagani (2019) sobre exoneração⁹ docente na rede paulista apontou igualmente que a precariedade das condições objetivas de trabalho tem levado à ampliação de afastamentos temporários que antecedem a saída definitiva da rede. Registre-se, ainda, que tal investigação indicou que os sujeitos pesquisados abandonavam a rede estadual, mas não a docência, buscando melhores condições de trabalho em outras redes de ensino.

Considerando os números de exonerações referentes a docentes efetivos, veremos que esses números também são significativos e têm se mantido razoavelmente constantes nos últimos anos.

TABELA 3
NÚMERO DE DOCENTES EFETIVOS EXONERADOS POR ANO DE 1997 A 2018¹⁰

Ano	Exonerações
1997	548
1998	521
1999	423
2000	1.999
2001	1.072
2002	1.090
2003	862
2004	934
2005	2.300
2006	2.249
2007	1.962
2008	4.100
2009	3.082
2010	2.615
2011	2.078
2012	2.969
2013	2.788
2014	3.111
2015	2.840
2016	2.610
2017	2.659
2018	2.461
TOTAL	44.677

Fonte: Elaboração própria com base em dados fornecidos pela SEE-SP via SIC (Protocolo SIC-SP n. 579761916084).

As frequentes exonerações fazem com que a rede pública paulista seja formada por grande número de professores iniciantes. A Tabela 4, a seguir, apresenta o número de docentes por quinquênios na carreira do magistério estadual no último ano do período considerado nesta pesquisa. A distribuição de docentes por quinquênios é bastante desigual, mas observa-se uma maior concentração no início da docência: 32% dos professores ativos na rede em novembro de 2018 não haviam completado nenhum quinquênio, ou seja, tinham menos de cinco anos ininterruptos de docência na rede pública estadual.

⁹ A exoneração corresponde ao desligamento voluntário do servidor concursado quando este não deseja continuar exercendo as atividades relativas ao cargo ou função pública.

¹⁰ Em resposta à solicitação (Protocolo SIC-SP n. 579761916084), a SEE-SP declarou não dispor de dados de exonerações referentes a 1995 e 1996.

TABELA 4
DISTRIBUIÇÃO DE DOCENTES POR QUINQUÊNIO (NOVEMBRO DE 2018)

Quinquênios	Docentes	%
0	61.806	32,46%
1	22.499	11,82%
2	33.797	17,75%
3	24.182	12,70%
4	25.747	13,52%
5	18.219	9,57%
6	3.707	1,95%
7	347	0,18%
8	92	0,05%
9	15	0,01%
Total	190.411	100,00%

Fonte: Elaboração própria com base em dados fornecidos pela SEE-SP via SIC (Protocolo SIC-SP n. 444191922700).

Nesse cenário de precariedade salarial, que frequentemente leva ao abandono da docência, desde 2001 o estado de São Paulo adota um sistema de pagamento por desempenho intitulado Bônus Mérito. Criado pela Lei Complementar n. 909 (SÃO PAULO, 2001), o bônus é constituído por um valor pago ao quadro do magistério uma vez ao ano, sendo calculado em função do desempenho de estudantes da escola no Sistema de Avaliação do Rendimento Escolar do Estado de São Paulo (Saresp), dos dados de aprovação, reprovação e evasão da escola e, também, com base na assiduidade do servidor. Com a aprovação da Lei Complementar n. 1.078 (SÃO PAULO, 2008b), o Bônus Mérito foi reformulado e passou a ser vinculado ao Índice de Desenvolvimento da Educação do Estado de São Paulo (Idesp) e às metas estabelecidas pela Secretaria da Educação de São Paulo para cada escola da rede.

Em que pese sua continuidade pelos últimos 17 anos, há pesquisas que apontam a centralidade do bônus nas ações cotidianas das escolas e para o modesto ou nulo efeito dessa política para a melhoria da qualidade do ensino na rede (CUNHA; BARBOSA; FERNANDES, 2015; BARBOSA; FERNANDES, 2013). O Bônus Mérito não é incorporado aos vencimentos docentes; contudo, em um cenário de precarização do trabalho, acaba tendo forte apelo nas escolas, principalmente em função dos baixos salários, mas também devido a restrições impostas por uma política de cunho predominantemente meritocrático – o desrespeito à autonomia didático-pedagógica, a gestão nada democrática, dentre outros aspectos que provocam insatisfação profissional.

Ademais, desde 2012, a Secretaria de Gestão Pública, depois Secretaria de Planejamento e Gestão, tem emitido notas técnicas pelo Serviço de Apoio à Bonificação por Resultados ou pelo Grupo Técnico de Indicadores e Avaliação de Políticas Públicas com sugestões para a melhoria do sistema de pagamento por desempenho. Por meio da análise dessas notas, é possível evidenciar críticas recorrentes a esse sistema, e, mais recentemente, o questionamento da efetividade dessa política para a melhoria do desempenho de estudantes, uma vez que (e as pesquisas também o indicam) não tem levado à valorização do trabalho docente, mas sim a recorrentes formas de intervenção na autonomia didático-pedagógica das escolas e na satisfação dos docentes frente ao compromisso profissional.

JORNADA DE TRABALHO DOCENTE

Outro aspecto importante ao analisar políticas de pretensa valorização docente foi verificar se houve no período da pesquisa o estabelecimento de uma jornada de trabalho adequada à especificidade da profissão, tanto em relação à duração (número de horas semanais) quanto à composição (percentual destinado a atividades de interação com estudantes e aquele reservado a atividades de apoio à docência). A natureza e a especificidade do trabalho docente remetem a uma atuação profissional complexa e não limitada ao espaço e ao tempo de realização das atividades em sala de aula. Mesmo com uma jornada de trabalho que permitisse uma dedicação satisfatória às atividades do-

centes, ainda assim seria difícil delimitá-la, pois ultrapassa os limites da escola, conforme estudos de Jacomini, Gil e Castro (2018, 2019).

É necessário destacar ainda que, na rede pública estadual, há uma distinção entre “jornada de trabalho” e “carga horária de trabalho”. As jornadas de trabalho, fixadas por lei, dizem respeito somente aos professores efetivos, que podem optar por uma das configurações da jornada em vigor na rede. Docentes não efetivos não podem optar por jornadas e são remunerados em função da carga horária de trabalho realizado em determinado período do ano. Em 2018, garantia-se a docentes não efetivos estáveis uma carga horária de trabalho de, no mínimo, 24 horas. Essa ressalva é importante, pois, como o período considerado nesta pesquisa é extenso, suas análises terão como base a legislação que estabeleceu as diferentes configurações da jornada de trabalho docente, o que significa dizer que, sobre a jornada de trabalho, trataremos quase exclusivamente de docentes efetivos.¹¹

O Estatuto do Magistério Paulista (SÃO PAULO, 1985) estabeleceu três diferentes jornadas de trabalho docente: a Jornada Integral com 40 horas, a Jornada Completa com 30 horas e a Jornada Parcial com 20 horas. Embora o Estatuto tenha estabelecido um percentual de 20% a 33% para as horas-atividades voltadas ao apoio à docência, na prática o percentual ficou mais próximo de 20% do que de 33%. As três possibilidades de jornadas vigoraram até ser aprovada a Lei Complementar n. 836 (SÃO PAULO, 1997). Esta lei, por sua vez, reduziu para duas as jornadas de trabalho, sendo uma de 30 horas, composta por 25 horas em atividades com estudantes e cinco horas de trabalho pedagógico (duas horas na escola em atividades coletivas e três horas em local de livre escolha), e uma de 24 horas composta por 20 horas em atividades com estudantes e quatro horas de trabalho pedagógico (duas horas em atividades coletivas na escola e duas em local de livre escolha).

Estabeleceu-se ainda que “A hora de trabalho terá a duração de 60 (sessenta) minutos, dentre os quais 50 (cinquenta) minutos serão dedicados à tarefa de ministrar aula” (SÃO PAULO, 1997). Além disso, definiu-se que o docente teria, “no mínimo, 15 (quinze) minutos consecutivos de descanso, por período letivo” (SÃO PAULO, 1997). O Plano de Carreira de 1997 não avançou na perspectiva de aumentar o número de horas da jornada destinado às atividades de apoio à docência; ao contrário, fixou percentuais abaixo de 20%, acarretando situação pior que a vivenciada anteriormente.

Em relação à duração da jornada, a Resolução n. 2 da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação (BRASIL, 2009), propõe que a jornada de trabalho docente seja em tempo integral, com duração máxima de 40 horas, e recomenda a ampliação das horas destinadas ao trabalho extraclasse. A resolução teve o objetivo de fixar as diretrizes nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com a Lei n. 11.738, que instituiu o PSPN e estabeleceu que pelo menos um terço da jornada de trabalho docente fosse destinado ao trabalho extraclasse (BRASIL, 2008). No entanto, essa lei foi alvo de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN), e apenas em abril de 2011 foi considerada constitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF), o que demandou a necessidade de ajuste da jornada praticada na rede paulista, feito somente em 2012.

Em 2009, por meio da Lei Complementar n. 1.094 (SÃO PAULO, 2009a), houve alteração na lei do Plano de Carreira de 1997, visando à sua adequação à legislação nacional, e foram criadas mais duas jornadas: a Jornada Integral de 40 horas e a Jornada Reduzida de 12 horas. O Decreto n. 55.078 (SÃO PAULO, 2009a) dispôs sobre as jornadas de trabalho do pessoal docente do Quadro do Magistério, estabelecendo as quatro jornadas (apresentadas em horas semanais) que existem até os dias atuais na rede estadual: Jornada Integral de Trabalho Docente (40 horas), Jornada Básica de Trabalho Docente (30 horas), Jornada Inicial de Trabalho Docente (24 horas) e Jornada Reduzida de Trabalho Docente (12 horas).

Vale ressaltar que, na ocasião, embora já estivessem em vigor a Resolução n. 2 do Conselho Nacional de Educação (BRASIL, 2009) e a Lei n. 11.738 (BRASIL, 2008), ambas tratando da duração e

11 Solicitou-se à SEE (Procoloto SIC-SP n. 550281911304) dados sobre a carga horária de trabalho de docentes não efetivos, e, mais uma vez, a SEE declarou não dispor desses dados.

composição da jornada, as mudanças realizadas não respeitaram a composição mínima apresentada na lei do PSPN, que estabeleceu um terço para as atividades de apoio à docência.

As mudanças realizadas em São Paulo pela Lei Complementar n. 1.094 no que se refere à duração da jornada também não trouxeram avanços em relação ao proposto na Resolução n. 2 do CNE/CEB, uma vez que foram criadas novas composições de jornadas, mas não foi reduzido o tempo de permanência do professor em sala de aula, com possibilidades de ampliar o tempo para preparo, planejamento e estudo. A jornada de 12 horas, por exemplo, dada a baixa remuneração docente e o reduzido tempo de trabalho semanal a ser destinado à rede estadual, sugere que os professores com jornada reduzida trabalhem em outra rede de ensino, ou até em emprego diverso à docência, situação que pode favorecer o pequeno envolvimento docente com o projeto da escola e a ampliação da itinerância.

Em 2011, diante da decisão do STF que considerou constitucional a lei do PSPN, da pressão do magistério pelo cumprimento dessa lei no que se refere à composição da jornada e da determinação da justiça para que fosse acatado o Mandato de Segurança Coletivo n. 0044040-25.2011.8.28.0053 impetrado pelo Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (Apeoesp), o governo paulista publicou a Resolução n. 8 (SÃO PAULO, 2012), com nova composição da jornada, afirmando que estava cumprindo a exigência de um terço para atividades de apoio à docência.

O cumprimento da jornada em horas-relógio, e não mais em hora-aula de 50 minutos, ocorreu em um momento no qual os professores vislumbravam uma jornada de trabalho mais equilibrada entre as horas efetivas de interação com estudantes em sala de aula e as horas de atividades de apoio à docência, tendo em vista o cumprimento da lei do PSPN. Com a Resolução n. 8/2012, frustrou-se o desejo da categoria, já que não houve nenhuma mudança favorável à composição da jornada de forma mais adequada à natureza e especificidade do trabalho docente. A expectativa de docentes com a lei do PSPN era a de que, para uma jornada de 40 horas-aula, na qual se passasse 33 horas-aula de 50 minutos em sala de aula, esse tempo fosse reduzido para 27 horas, restando 13 horas-aula (um terço de 40) para as atividades de apoio à docência. Análises realizadas por Fernandes e Barbosa (2014) corroboram a avaliação de que tal alteração foi uma “manobra” adotada pelo governo para adequar-se à legislação nacional sem realizar mudanças substanciais na composição da jornada docente, como pode ser observado na Tabela 5, a seguir.

TABELA 5
COMPOSIÇÃO DA JORNADA DOCENTE NA REDE ESTADUAL, ANTES E APÓS A RESOLUÇÃO N. 8 (SÃO PAULO, 2012)

Jornada anterior para 40 horas semanais					
	Horas	Minutos	Aulas (50 min)	%	
Total	40,0	2.400	48	100	
Em classe	27,5	1.650	33	68,7	
Extraclasse	12,5	750	15	31,3	
Nova jornada para 40 horas semanais (período diurno)					
	Horas	Minutos	Aulas (50 min)	%	
Total	40,0	2.400	48	100	1/1
Em classe	26,6	1.600	32	66,6	2/3
Extraclasse	13,3	800	16	33,3	1/3

Fonte: Fernandes e Barbosa (2014), a partir de dados publicados em <http://www.educacao.sp.gov.br/noticias/secretaria-daeducacao-institui-jornada-de-trabalho-de-dois-tercos-em-sala-de-aula-para-professores-2>. Acesso em: 21 jun. 2014.

Assim, ao contrário da organização tradicionalmente praticada na rede pública estadual, de 40 horas-aula de 50 minutos, a Resolução n. 8 (SÃO PAULO, 2012) resgatou o disposto no Plano de

Carreira de 1997, para afirmar que a jornada seria calculada em horas. Tal subterfúgio acarretou mudanças práticas consideráveis, já que a jornada integral de 40 horas, por exemplo, equivaleria a 48 horas-aula. Desconsiderando a importância de uma jornada de trabalho reduzida e os impactos pedagógicos de tal medida na qualidade da atividade docente, a SEE-SP optou por adequar-se à lei pautando-se por questões de ordem financeira, evitando novas contratações que o cumprimento adequado da legislação acarretaria.

Analisando a legislação publicada no período de 1995 a 2018, observamos as seguintes alterações na composição da jornada de trabalho docente na rede paulista:

QUADRO 3
MUDANÇAS NA COMPOSIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DOCENTE 1995 A 2018

Período	Legislação	Jornada	Total de horas	Composição das horas	
1995 a 1997	Lei Complementar n. 444/1985 e Decreto n. 24.632/1986	Jornada integral	40	32h atividades com estudantes	
				8h trabalho pedagógico	
		Jornada completa	30	24h atividades com estudantes	
				6h trabalho pedagógico	
		Jornada parcial	20	16h atividades com estudantes	
				4h trabalho pedagógico	
1998 a 2009	Lei Complementar n. 835/1997 e Decreto n. 42.965/1998	Jornada básica	30	25h atividades com estudantes	
				5h trabalho Pedagógico	2h na escola
				3h local de livre escolha	
		Jornada inicial	24	20h atividades com estudantes	
				4h trabalho pedagógico	2h na escola
				2h local de livre escolha	
2010 a 2011	Lei Complementar n. 1094/09 e Decreto n. 55.078/09	Jornada integral	40	33h atividades com estudantes	
				7h trabalho pedagógico	3h na escola
				4h local de livre escolha	
		Jornada básica	30	25h atividades com alunos	
				5h trabalho pedagógico	2h na escola
				3h local de livre escolha	
		Jornada inicial	24	20h atividades com alunos	
				4h trabalho pedagógico	2h na escola
				2h local de livre escolha	
		Jornada reduzida	12	10h atividades com estudantes	
		2h trabalho pedagógico na escola			
2012 a 2018	Lei Complementar n. 1094/09, Decreto n. 55.078/09 e Resolução SE n. 8/2012	Jornada integral	40h ou 48 horas-aula	32h/aula atividades com estudantes	
				16h/aula trabalho pedagógico	3h/aula na escola
				13h/aula local de livre escolha	
		Jornada básica	30h ou 36 horas-aula	24h/aula atividades com estudantes	
				12 h/aula trabalho pedagógico	2h/aula na escola
				10h/aula local de livre escolha	
		Jornada inicial	24h ou 28 horas-aula	19h/aula atividades com estudantes	
				9h/aula trabalho pedagógico	2h/aula na escola
				7h/aula local livre escolha	
		Jornada reduzida	12h ou 14 horas-aula	9h/aula atividades com estudantes	
				5h/aula trabalho pedagógico	2h/aula na escola
				3 h/aula local livre escolha	

Fonte: Elaboração própria, com base na legislação citada no próprio Quadro (SÃO PAULO, 1985, 1896, 1997, 1998, 2009a, 2009b, 2012).

Outro dado a ser considerado em relação à jornada de trabalho docente é a possibilidade de acumular cargos na própria rede estadual ou em outras redes públicas de ensino, ou, ainda, de trabalhar concomitantemente na rede privada. Segundo a Lei Complementar n. 836 (SÃO PAULO, 1997) é possível acumular dois cargos docentes, ou um cargo de suporte pedagógico (direção ou supervisão) com um cargo docente na rede estadual, desde que a carga total não ultrapasse 64 horas semanais. Em uma jornada de 40 horas já há um desgaste muito grande por parte do docente em função das exigências decorrentes da especificidade do seu trabalho, inclusive do ponto de vista emocional. Assim, ao considerar a possibilidade de docentes trabalharem até 64 horas, no limite, o Estado reconheceu a precarização do trabalho, e, além de não melhorar as condições objetivas, ampliou o desgaste físico e mental.

Foi solicitado também à SEE, via SIC, os dados de acúmulo de cargo de docentes. A secretaria disponibilizou somente tais dados referentes ao período de 2014 a 2018, alegando não dispor de série histórica para fornecer informações sobre todos os anos envolvidos na pesquisa, além de afirmar que não tinha como garantir que todos os docentes com acúmulo estejam discriminados nesse dado, visto que o docente pode indicar o acúmulo na outra rede em que atua. Para além do acúmulo previsto entre distintas redes públicas, há a situação dos docentes que trabalham em redes privadas, para as quais não há exigência legal de comunicação e aprovação de acúmulo de cargo. Os dados obtidos mostram que o número de docentes com acúmulo de cargo na rede estadual correspondia a 19.867 em 2014, e vai diminuindo até atingir 13.029 em 2018.

Embora o número de docentes efetivos com acúmulo de cargo na rede esteja decrescendo, esse não é um dado que possa ser desprezado no estudo da jornada de trabalho docente, pois indica uma expansão significativa do número de horas efetivamente trabalhadas por professores na rede pública, que, nesses casos, frequentemente extrapola as 44 horas semanais previstas na Constituição Federal de 1988. Vê-se que a SEE-SP, antes mesmo da flexibilização das leis trabalhistas e valendo-se de brechas estatutárias, não respeitava o máximo de horas que deveriam ser cumpridas pelo trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar as relações e as condições de trabalho de professores da rede estadual paulista num extenso período (1995 a 2018), observou-se que os sucessivos governos não vêm cumprindo a legislação nacional referente à valorização docente pós-Constituição de 1988 e aprovação dos Planos Nacional e Estadual de Educação. A obtenção de um amplo conjunto de dados obtidos via SIC, que extrapolou aqueles tornados públicos nas páginas oficiais da Secretaria da Educação, foi fundamental para desenredar a legislação e analisá-la a partir da literatura específica da área. A organização, a articulação e o aprofundamento da análise de dados ainda pouco conhecidos foi fundamental para estabelecer um panorama das políticas docentes na rede paulista.

Em que pese as especificidades e lacunas expostas no texto, pode-se dizer que o período caracteriza-se por uma política de desvalorização docente, que se expressou na permanência de grande número de professores contratados em caráter precário, nos critérios de movimentação na carreira que não favorecem os docentes a atingir o topo e receber melhor remuneração, no vencimento base abaixo do piso nacional (no caso do PEB I) desde 2016, no descumprimento *stricto sensu* da composição da jornada expressa na lei do PSPN, entre outros aspectos. De maneira geral, observou-se que os docentes estão trabalhando mais, tanto em sala de aula como fora dela, com menores salários e em condições mais frágeis ante às complexas exigências de sua atuação profissional. Até mesmo a ampliação do número de professores efetivos, que poderia representar um avanço na valorização docente, precisa ser ressignificada, pois, diante de um cenário em que os salários são baixos, a carga horária elevada e os direitos reduzidos, pode ser financeiramente viável ao Estado gerencialista e performático contratar os docentes por meio de concurso, até porque, nos últimos tempos, eles podem ser demitidos após período probatório ou incapacidade do poder público de manter as contratações.

Tendo em vista o exposto, fica evidente que houve uma mudança na concepção de carreira docente se comparada com aquela presente no Estatuto do Magistério de 1985, especialmente no que se refere ao mérito como fator de progressão funcional. Além disso, os requisitos exigidos dificultam essa progressão, o que é evidenciado pelo fato de a maioria dos professores situarem-se nos níveis iniciais da carreira. Soma-se a isso o fato de os vencimentos iniciais serem muito baixos, sobretudo se comparados ao que determina a lei do PSPN e o salário mínimo calculado pelo Dieese e aos ganhos de outras profissões para as quais se exige formação em nível superior. Todas essas condições têm contribuído para a desvalorização dos professores e dificultado sua permanência na rede pública, expressa na ampliação do número de professores efetivos exonerados e, também, no significativo número de docentes com poucos quinquênios.

Observa-se uma política de pessoal docente coadunada com os princípios gerencialistas introduzidos pela Nova Gestão Pública, que produz um processo de competitividade e individualismo estimulado por medidas meritocráticas que não contribuem para um bom exercício profissional, especialmente num trabalho que é essencialmente coletivo, uma vez que a formação de estudantes resulta da atividade docente de um conjunto de professores e pode ter melhor resultado quando desenvolvida de forma coletiva e colaborativa (DALTON; McINTOSH; CHEVALIER, 2003).

Nesse contexto, vale destacar que a autonomia da escola e do professor para a organização do trabalho pedagógico é elemento fundamental à valorização dos profissionais da educação, juntamente às condições de trabalho relacionadas à contratação, à progressão na carreira, à remuneração e à jornada de trabalho aqui analisadas.

AGRADECIMENTOS

Este artigo foi produzido com base nos dados da pesquisa *Política educacional na rede estadual paulista (1995-2018)*, financiada pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp), processo n. 2018/09983-0.

REFERÊNCIAS

- BALL, S. Profissionalismo, gerencialismo e performatividade. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 35, n. 126, p. 539-564, set./dez. 2005.
- BARBOSA, A. *Os salários dos professores brasileiros: implicações para o trabalho docente*. Brasília, DF: Liber Livro, 2011.
- BARBOSA, A.; FERNANDES, M. J. S. O pagamento por desempenho no contexto das reformas educacionais paulistas. *Comunicações*, Piracicaba, SP, n. 2, p. 45-59, jul./dez. 2013.
- BARBOSA, A.; FERNANDES, M. J. S. O piso salarial em São Paulo: desvalorização dos professores. *Revista Retratos da Escola*, Brasília, DF, v. 10, n. 18, p. 243-257, jan./jun. 2016.
- BASSI, M. E; FERNANDES, M. D. E.; ROLIM, R. M. G. (org.). *Remuneração de professores na Educação Básica das redes municipais de ensino no contexto do Fundeb e do PSPN*. Curitiba: Appris, 2018. 2 vols.
- BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.
- BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil* (de 16 de julho de 1934). Rio de Janeiro, DF: Senado, 1934.
- BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Relatório do 2º ciclo de monitoramento das metas do Plano Nacional de Educação – 2018*. Brasília, DF: Inep, 2018.
- BRASIL. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 23 dez. 1996. p. 27833.
- BRASIL. Lei n. 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. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 17 jul. 2008. p. 1.

BRASIL. Lei n. 13.005, de 25 de junho de 2014. aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, edição extra, 26 jun. 2014. p. 1.

BRASIL. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. Câmara da Reforma do Estado. *Plano diretor da reforma do aparelho do Estado*. Brasília: Presidência da República, Câmara da Reforma do Estado, 1995.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Resolução n. 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 n. 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 n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei n. 11.494, de 20 de junho de 2007. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 29 maio 2009. Seção 1, p. 41-42.

BRESSER-PEREIRA, L. C. *Reforma do Estado para a cidadania: a reforma gerencial brasileira na perspectiva internacional*. São Paulo: 34; Brasília: Enap, 1998.

CAMARGO, R. B.; JACOMINI, M. A. Carreira e salários de pessoal docente da educação básica: algumas demarcações legais. *Educação em Foco*, Belo Horizonte, v. 14, n. 17, p. 129-167, 2011.

CAMARGO, R. B.; JACOMINI, M. A. (org.). *Vencimento e remuneração docente no Brasil: resultados de pesquisa*. São Paulo: Xamã, 2015.

CAMARGO, R. B.; JACOMINI, M. A. (org.). *Valorização docente na educação básica: análise de planos de carreira*. Curitiba: Appris, 2018.

CUNHA, R. C. O. B.; BARBOSA, A.; FERNANDES, M. J. S. Implicações das avaliações externas para o trabalho docente coletivo. *Estudos em Avaliação Educacional*, São Paulo, v. 26, n. 62, p. 386-416, maio/ago. 2015.

DALTON, P.; McINTOSH, S.; CHEVALIER, A. *Teacher pay and performance*. Londres: Institute of Education, University of London, 2003.

DUTRA JÚNIOR, A. F.; ABREU, M.; MARTINS, R.; BALZANO, S. *Plano de carreira e remuneração do magistério público: LDB, FUNDEF, diretrizes nacionais e nova concepção de carreira*. Brasília, DF: MEC, Fundescola, 2000.

FERNANDES, M. J. S.; BARBOSA, A. O trabalho docente na rede pública do estado de São Paulo: apontamentos iniciais para a discussão da jornada de trabalho. *Práxis Educacional*, [S.l.], v. 10, p. 117-142, 2014.

FONTANA, C. A. *Processos de admissão e condições de trabalho docente na rede pública paulista*. Curitiba: CRV, 2019.

JACOMINI, M.; ALVES, T.; CAMARGO, R. Remuneração docente: Desafios para o monitoramento da valorização dos professores brasileiros no contexto da meta 17 do Plano Nacional de Educação. *Arquivos Analíticos de Políticas Educativas*, [S.l.], v. 24, n. 73, p. 1-35, 2016.

JACOMINI, M. A.; GIL, J.; CASTRO, E. C. de. Jornada de trabalho docente e o cumprimento da Lei do Piso nas capitais. *Revista Brasileira de Política e Administração da Educação*, Goiânia, v. 34, n. 2, p. 437-459, maio/ago. 2018.

JACOMINI, M. A.; GIL, J.; CASTRO, E. C. de. A Lei do Piso e a jornada: o trabalho docente nos estados. *Revista Retratos da Escola*, Brasília, DF, v. 13, n. 25, p. 259-273, jan./maio 2019.

JACOMINI, M. A.; PENNA, M. G. de O. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. *Pro-Prosições*, Campinas, SP, v. 27, n. 2, p. 177-202, maio/ago. 2016.

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

PAULA, A. P. P. de. *Por uma nova gestão pública*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

QUIBAO NETO, J. *Docentes não concursados na rede estadual de ensino de São Paulo: ordenamento jurídico, perfil e remuneração*. 2015. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, São Paulo, 2015.

SANTOS, F. D. *Trabalho docente em escolas estaduais paulistas: o desafio do professor da categoria O*. 2016. 153 f. Dissertação (Mestrado em Educação Escolar) – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Araraquara, São Paulo, 2016.

SANTOS, J. B. S. dos. *Professores temporários da rede estadual de São Paulo: análise da política de pessoal da perspectiva orçamentária*. Dissertação (Mestrado em Educação) – Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Paulo, Guarulhos, São Paulo, 2016.

SANTOS, J. B. S. dos; QUIBAO NETO, J. O contrato temporário como estratégia da administração pública na rede estadual de ensino de São Paulo. In: ENCONTRO ANUAL DA FINEDUCA, 6., *Anais [...]*, p. 152-165, Campinas, SP, 2018.

SÃO PAULO. Decreto n. 24.632, de 10 de janeiro de 1986. Regulamenta as jornadas de trabalho do pessoal docente do Quadro do Magistério. *Diário Oficial do Estado*, São Paulo, 11 jan. 1986. p. 10.

SÃO PAULO. Decreto n. 42.965, de 27 de março de 1998. Dispõe sobre as jornadas de trabalho do pessoal docente do Quadro do Magistério. *Diário Oficial do Estado*, São Paulo, 28 mar. 1998. p. 6.

SÃO PAULO. Decreto n. 55.078, de 25 de novembro de 2009. Dispõe sobre as jornadas de trabalho do pessoal docente do Quadro do Magistério e dá providências correlatas. *Diário Oficial do Estado*, São Paulo, 26 nov. 2009a. p. 1.

SÃO PAULO. Lei Complementar n. 444, de 27 de dezembro de 1985. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Paulista e dá providências correlatas. *Diário Oficial do Estado*, São Paulo, 31 dez. 1985. p. 1.

SÃO PAULO. Lei Complementar n. 795, de 18 de julho de 1995. Dispõe sobre a conversão dos valores constantes das Escalas de Vencimentos que especifica para a unidade do Sistema Monetário Nacional, e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado*, São Paulo, 19 jul. 1995a. p. 1.

SÃO PAULO. Lei Complementar n. 798, de 07 de novembro de 1995. Eleva as referências iniciais e finais das classes integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências correlatas. *Diário Oficial do Estado*, São Paulo, 8 nov. 1995b. p. 2.

SÃO PAULO. Lei Complementar n. 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. *Diário Oficial do Estado*, São Paulo, 31 dez. 1997.

SÃO PAULO. Lei Complementar n. 909, de 28 de dezembro de 2001. Institui o Bônus Mérito às classes de docentes do Quadro do Magistério e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado*, São Paulo, 29 dez. 2001. p. 3.

SÃO PAULO. Lei Complementar n. 923, de 2 de julho de 2002. Altera os Anexos que especifica da Lei Complementar n. 836, de 30 de dezembro de 1997, que institui Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e acrescenta subanexos nos anexos que especifica da Lei Complementar n. 888, de 28 de dezembro de 2000, que institui Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro de Apoio Escolar da Secretaria da Educação, e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado*, São Paulo, 3 jul. 2002. p. 3.

SÃO PAULO. Lei Complementar n. 958, de 13 de setembro de 2004. Altera a Lei Complementar n. 836, de 30 de dezembro de 1997, que institui Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, e dá providências correlatas. *Diário Oficial do Estado*, São Paulo, 14 set. 2004. p. 4.

SÃO PAULO. Lei Complementar n. 975, de 6 de outubro de 2005. Dispõe sobre os vencimentos e salários dos servidores que especifica. *Diário Oficial do Estado*, São Paulo, 7 out. 2005. p. 1.

SÃO PAULO. Lei Complementar n. 1.010, de 01 de junho de 2007. Dispõe sobre a criação da São Paulo Previdência – SPPREV, entidade gestora do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos – RPPS e do Regime Próprio de Previdência dos Militares do Estado de São Paulo – RPPM. *Diário Oficial do Estado*, São Paulo, 2 jun. 2007. p. 1.

SÃO PAULO. Lei Complementar n. 1.018, de 15 de outubro de 2007. Institui Gratificação de Função aos servidores que especifica, e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado*, São Paulo, 18 out. 2007. p. 1.

SÃO PAULO. Lei Complementar n. 1.053, de 04 de julho de 2008. Dispõe sobre a reclassificação de vencimentos e salários dos integrantes do Quadro do Magistério e do Quadro de Apoio Escolar, da Secretaria da Educação. *Diário Oficial do Estado*, São Paulo, 5 jul. 2008a. p. 1.

SÃO PAULO. Lei Complementar n. 1.078, de 17 de dezembro de 2008. Institui Bonificação por Resultados – BR, no âmbito da Secretaria da Educação. *Diário Oficial do Estado*, São Paulo, 18 dez. 2008b. p. 1.

SÃO PAULO. Lei Complementar n. 1.094, de 16 de julho de 2009. Institui a Jornada Integral de Trabalho Docente e a Jornada Reduzida de Trabalho Docente para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, cria cargos de docente que especifica. *Diário Oficial do Estado*, São Paulo, 17 jul. 2009b. p. 3.

SÃO PAULO. Lei Complementar n. 1.097, de 27 de outubro de 2009. Institui o sistema de promoção para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado*, São Paulo, 28 out. 2009c. p. 1.

SÃO PAULO. Lei Complementar n. 1.107, de 23 de abril de 2010. Dispõe sobre a reclassificação de vencimentos e salários dos integrantes do Quadro do Magistério, da Secretaria da Educação, e dá providências correlatas. *Diário Oficial do Estado*, São Paulo, 24 abr. 2010. p. 1.

SÃO PAULO. Lei Complementar n. 1.143, de 11 de julho de 2011. Dispõe sobre a reclassificação de vencimentos e salários dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, e dá providências correlatas. *Diário Oficial do Estado*, São Paulo, 12 jul. 2011. p. 1.

SÃO PAULO. Lei Complementar n. 1.204, de 1 de julho de 2013. Dispõe sobre a reclassificação de vencimentos e salários dos integrantes do Quadro do Magistério e do Quadro de Apoio Escolar da Secretaria da Educação, e dá providências correlatas. *Diário Oficial do Estado*, São Paulo, 2 jul. 2013. p. 1.

SÃO PAULO. Lei Complementar n. 1.318, de 21 de março de 2018. Dispõe sobre os vencimentos e salários dos servidores que especifica. *Diário Oficial do Estado*, São Paulo, 22 mar. 2018. p. 1.

SÃO PAULO. Secretaria de Educação. Resolução SE n. 8, de 19 de janeiro de 2012. Dispõe sobre o processo de credenciamento de profissionais do Quadro do Magistério, para atuação nos anos iniciais do ensino fundamental nas escolas estaduais do Programa Ensino Integral – PEI e dá providências correlatas. São Paulo: SE, 2012.

NOTA SOBRE AUTORIA

Todos os autores participaram da seleção e análise dos dados e, também, do processo de escrita deste artigo.

COMO CITAR ESTE ARTIGO

BARBOSA, Andreza *et al.* Relações e condições de trabalho dos professores paulistas (1995-2018). *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 50, n. 177, p. 790-812, jul./set. 2020. <https://doi.org/10.1590/198053147105>

Recebido em: 31 JANEIRO 2020 | **Aprovado para publicação em:** 01 JUNHO 2020



Este é um artigo de acesso aberto distribuído nos termos da licença Creative Commons do tipo BY-NC.