

## **A nova carreira do Magistério Paulista e as implicações na autonomia docente e na gestão democrática da Escola Pública**

07/06/2022

Em continuidade ao cumprimento da agenda implementada pela Gestão do governo do PSDB, 2019-2023, o Secretário de Educação, Rossieli Soares, e o Governador do Estado de São Paulo, João Dória, antes de entregarem seus cargos a fim de se candidatarem a cargos eletivos, apresentaram à Assembleia Legislativa, o Projeto de Lei Complementar 03/2022 que trata do Novo Plano de Carreira e Remuneração dos Professores do Ensino Fundamental e Médio, Diretores e Supervisores de ensino da Secretaria de Educação do Estado de São Paulo-SEDUC.

Na terça-feira, 29 de março, sob clima tenso e muitos protestos, a Assembleia Legislativa de São Paulo (Alesp) aprovou, por maioria simples, o referido Projeto de Lei, sancionado como Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, instituindo Planos de Carreira e Remuneração para os Professores do Ensino Fundamental e Médio, para os Diretores Escolares e para os Supervisores Educacionais da Secretaria da Educação.

Segundo o discurso governista, a nova carreira promoverá um aumento do piso salarial dos docentes ingressantes em 73%. Índice que deve ser contestado, visto que o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) de 2022, após reajuste de 33,24%, corresponde a R\$ 3.834,63, valor mínimo que todo professor tem direito a receber por uma jornada de trabalho semanal de 40 horas. Portanto, considerando o valor do Piso de 2022, o aumento proporcionado pela nova carreira não é de 73% para nenhum profissional do magistério paulista, tal como foi alertado por críticos ao projeto e pelos sindicatos, principalmente a APEOESP, o sindicato docente. O achatamento salarial de décadas empurra os profissionais do magistério a aceitarem a alteração da carreira hoje, diante das incertezas do futuro.

Quanto maior for a remuneração atual do profissional, menor será o aumento para o enquadramento na tabela de subsídio, numa das 15 referências que a compõe. A falta de explicitações sobre as regras para a progressão na carreira na referida Lei e sua regulamentação posterior concorrem para dificultar ou mesmo impossibilitar que a maioria do magistério chegue à referência L15 e receba um subsídio de R\$ 13.000,00, R\$ 13.650,00 e R\$ 14.300,00 respectivamente para formação em graduação, mestrado e doutorado. É fundamental observar que, se os critérios de movimentação da atual carreira não favorecem a

progressão do magistério, na nova carreira isto poderá ser ainda pior, visto que será regulamentado por legislação própria e ainda não conhecida pelos interessados

As formas de progressão na nova carreira, por meio das denominadas “trilhas de evolução por desempenho” e “trilha de evolução por desenvolvimento”, serão objetos de controle da Seduc. Apesar de assemelhar-se a já conhecida evolução não acadêmica, na qual os professores podem progredir à medida que participam de cursos e atividades de formação, a evolução por “trilhas” é ainda mais condicionada às normas que a Secretaria deve emitir para reconhecer os cursos realizados e verificar sua validade. Isso sem contar que a progressão em qualquer uma das trilhas na nova carreira passa a ser diretamente vinculada à assiduidade, uma vez que é necessário respeitar os interstícios previstos e, se houver pelo menos 3 faltas, a contagem recomeça do zero. Considerando a perda recente do direito às faltas abonadas e às faltas-aula, não é difícil imaginar que será muito difícil aos profissionais cumprir as exigências

Neste sentido, o magistério paulista está sendo incentivado a desistir de uma carreira na qual são garantidos quinquênios, sexta parte e progressão, ainda que com critérios não favoráveis, mas conhecidos, para ingressar, por escolha, numa chamada “nova” carreira, sem saber ao certo em qual das 15 referências efetivamente poderá chegar. A “motivação” que o governo paulista oferece é a baixíssima remuneração e uma tabela de subsídio que quando comparada à atual tabela de vencimentos parece realmente ser muito atraente.

Os profissionais da educação que aderirem ao novo plano de carreira passam a integrar um regime de remuneração por subsídio, o que exclui a incorporação de benefícios conquistados historicamente e atualmente existentes, como os quinquênios e a sexta parte que compõem a remuneração e são incorporados à aposentadoria. Na prática, isso significa o fim de qualquer reconhecimento remuneratório por tempo de serviço na carreira do magistério paulista e proporciona a possibilidade de remuneração por regime de metas, vinculado à estrutura de pagamento por produtividade, forma em evidência no precário mercado de trabalho contemporâneo.

Embora a retribuição por subsídio esteja prevista na Constituição Federal de 1988, conforme estabelece no Art. 39, ela é destinada principalmente para membros do poder público detentor de mandato eletivo, tais como Ministros de Estado, Secretários Estaduais e Municipais, por exemplo, aos quais é vedado acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio

etc. A proposta de pagar o magistério paulista na forma de subsídio é mais uma investida contra uma concepção de carreira que valoriza a permanência do profissional no cargo e que reconhece a antiguidade por meio de pagamento de adicionais, como é comum nas carreiras do magistério público, mas que vem sendo criticada no contexto da Nova Gestão Pública.

Assim, a nova carreira se soma à escalada da retirada de direitos dos trabalhadores da educação, que atacou conquistas históricas dos servidores públicos, como o aumento da idade e do tempo de contribuição para a aposentadoria, maior contribuição previdenciária e eliminação das seis faltas abonadas anuais.

Estas profundas mudanças na concepção de carreira do magistério que houvera sido contemplada no Estatuto de 1985 teve início em 1997, na gestão da professora Rose Neubauer, e atingiu seu ápice com a LC 1.374/2022. É interessante analisarmos essas mudanças em consonância com sucessivas reformas educacionais que têm transformado substancialmente a rede de ensino e a gestão da educação pública paulista. Nas últimas duas décadas, a Seduc-SP promoveu importantes mudanças que objetivaram instalar uma nova governabilidade do trabalho docente, na qual a direção de escola adquiriu um papel central como elo articulador entre as medidas e orientações emanadas pela Seduc-SP, com destaque para o controle do currículo, e a sua efetivação no cotidiano da escola. Para tal, foram reconfigurados os mecanismos de controle do trabalho docente, de modo que a direção escolar, por meio de novos dispositivos de poder, fosse capaz de intervir no trabalho pedagógico. Tratou-se, assim, de estabelecer uma linha de comando distinta, com a finalidade de empoderar a direção de escola para que atuasse como “chefes de verdade”, sob a perspectiva de uma escola como empresa.

Sob essa perspectiva, a direção de escola deve adquirir até mesmo a possibilidade de contratar e demitir professores como condição para o estabelecimento do novo projeto. Todavia, para tal, recorre-se ao desmonte de uma estrutura administrativa pautada no modelo burocrático-hierárquico para restabelecer a governabilidade da escola pautada pelo gerencialismo da escola-empresa.

Um longo caminho já foi trilhado nessa direção: em 2007, o Professor Coordenador (PC) deixa de ser eleito pelo Conselho e passa a ser designado, após apresentação de proposta e entrevista com o diretor e supervisão, pela direção da escola; ocorre a implementação do Programa São Paulo faz Escola (SPFE) com a uniformização do currículo e materiais

didáticos e, em 2012, a alteração do provimento de diretor escolar no âmbito do Programa de Ensino Integral (PEI).

No contexto de sua implementação, no ano de 2012, o PEI contava com a adesão de 6 escolas de ensino médio, o que o caracterizava como uma experiência reduzida dentro do sistema educacional paulista. Atualmente (junho de 2022), o programa se estende a 2.050 escolas, em 464 municípios. A promessa é a de que até o final desse ano alcance 3000 escolas, o que representaria mais de 50% das escolas. Sob esse modelo, os diretores e professores passaram a ser necessariamente designados, e a gestão escolar a ser estruturada por dispositivos gerencialistas, com um rígido regime de metas vinculado às avaliações externas e ao Método de Melhoria de Resultados (MMR). Os diretores são responsabilizados pelos resultados e a sua continuidade no Programa, assim como a dos docentes, depende do desempenho alcançado no Índice de Desenvolvimento Educacional do Estado São Paulo (Idesp), o que restabeleceu os princípios da governabilidade e vinculou o projeto pedagógico da escola ao currículo oficial e a sua aplicação verificada no desempenho dos estudantes nas avaliações externas.

Cabe destacar também, que sob a nova carreira, a Seduc dá mais um passo na reconfiguração da governabilidade da escola estadual paulista e, uma vez que estabelece um novo regime em relação às ausências dos profissionais, abre novas possibilidades de demissão e amplia o regime de designação, condição incerta e individual.

Sob a justificativa de melhorar o desempenho dos estudantes, a Seduc altera ainda a jornada dos docentes exigindo que estes cumpram na escola a jornada completa, 2/3 com estudantes e 1/3 em atividades de formação, interação com responsáveis, reuniões ou outras atividades pedagógicas, planejamento coletivo, preparação de aulas e avaliação dos trabalhos dos estudantes. Esta decisão desconsidera a real situação precária dos espaços escolares para garantir ambientes apropriados para tal fim, uma vez que as unidades não contam com espaços adequados para uma mais longa permanência docente, assim como não tem refeitório, área de descanso, área para estudo e para atendimento aos responsáveis pelos estudantes.

A organização e o acompanhamento da vida funcional do Quadro Magistério, também será um desafio, na medida em que a Seduc não garante o aumento do quadro de Apoio Escolar,

defasado na maioria das escolas, para garantir as mínimas condições de funcionamento. Serão duas carreiras bem distintas desorganizando de vez o já complexo cotidiano da escola.

Quando analisada à luz das políticas neoliberais postas em prática pela atual gestão do PSDB no governo do estado de São Paulo, que visa equiparar a administração escolar ao modelo empresarial, o novo Plano de Carreira é um instrumento que se incorpora aos mecanismos legais que impedem ou dificultam o exercício da gestão democrática e autônoma da escola, como espaço de organização e de mobilização da comunidade na luta por melhores condições de ensino e de vida.

Nesse sentido, as mudanças na carreira do magistério têm um duplo objetivo: a precarização das condições de trabalho e o controle das práticas docentes, diminuindo a liberdade de cátedra dos professores e, conseqüentemente, da autonomia de toda comunidade escolar, sobretudo no que se refere ao currículo, que deve estar alinhado à formação do indivíduo empreendedor, flexível, resiliente e preparado para um mercado de trabalho que se encontra precarizado, individualizado, volúvel e instável.