

REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA DOCENTE



| Secretaria de Educação



Dezembro/ 2021

VISÃO DE FUTURO 2022

Ser a principal referência de educação pública no Brasil

MISSÃO

Garantir a todos os estudantes aprendizagem de excelência e a conclusão de todas as etapas da educação básica na idade certa

VISÃO DE FUTURO 2030

Estar entre os sistemas educacionais do mundo que mais avançam na aprendizagem

VALORES

Foco na aprendizagem | Equidade | Gestão baseada em evidências

VALORES

Ética e Transparência | Inovação | Colaboração

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Liderar o IDEB 2021

Educar os estudantes para o século XXI

Profissionalizar a gestão de pessoas

Aumentar a eficiência operacional com melhoria da qualidade do gasto público

PROJETOS PRIORITÁRIOS

APRENDIZAGEM

Gestão da Aprendizagem | Inova Educação | Educação em Tempo integral

Educa SP | Regime de Colaboração

PESSOAS

Talentos em Rede

Profissionais da Educação para o Século XXI

Comunicação e Engajamento

GESTÃO

Novo Modelo de Gestão e *Compliance*

Eficiência Operacional

Escola Mais Bonita

Segurança nas Escolas

FUNDAMENTOS

Cuidar das pessoas

Utilizar os recursos públicos de forma eficiente

Ampliar o uso de tecnologia

Otimizar processos

POR QUE MODERNIZAR A CARREIRA DOCENTE?

Valorizar o professor é fundamental para a **melhoria da aprendizagem** dos estudantes

Atrair **jovens talentos** para serem professores no futuro

Formar os **professores** para a **educação do século XXI**





Professores de excelência podem fazer uma grande diferença na trajetória de aprendizagem de cada **estudante**

(Chetty, Friedman, Rockoff, 2014; Rivkin et al 2005; Rockoff, 2004)



A **carreira docente** precisa ser **atrativa** para que jovens com bom desempenho acadêmico escolham a profissão

(Elacqua et al, 2018; Bruns; Luque, 2015)



Salários iniciais competitivos são essenciais para a atratividade da carreira

(Elacqua et al, 2018; Bruns; Luque, 2015)

- ✓ **É essencial oferecer *formação continuada* de alta qualidade para promover o desenvolvimento e a qualificação dos professores**
(NCEE, 2016; Elacqua et al, 2018; Bruns; Luque, 2015; MEC, 2018)
- ✓ **Nos países de referência no PISA, a *evolução* na carreira é baseada nas *competências docentes* e na melhoria da *prática pedagógica***
(NCEE, 2016a; Elacqua et al, 2018; Bruns; Luque, 2015)
- ✓ **O *trabalho colaborativo* e a *formação entre pares* são essenciais para o desenvolvimento profissional dos professores**
(Bruns, Luque, 2015; NCEE, 2016b)

O QUE OS PROFESSORES PENSAM

76 % dos professores não estão satisfeitos com o **salário inicial** da carreira

61 % dos professores não estão satisfeitos com os critérios de **evolução funcional e promoção na carreira**

74 % dos professores consideram importante **o tempo de trabalho pedagógico coletivo** para apoiá-los na sala de aula

O QUE OS PROFESSORES PENSAM

69 % dos professores da rede estadual acreditam que seus **salários são ruins ou péssimos**

97 % dos professores afirmam que são **menos valorizados** pelo governo do que deveriam

97 % dos professores acreditam que sua profissão no Brasil **ganha menos** do que deveria

Fonte: APEOESP (2019). Qualidade da Educação e Violência. Ouvindo a população e a comunidade escolar. Locomotiva - Pesquisa e Estratégia. Pesquisa realizada entre os dias 5 de setembro e 01 de outubro de 2019. Amostra de 701 professores da rede estadual.

REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA

LINHA DO TEMPO

julho/2019

Início dos estudos para
nova carreira

setembro/2019

Escuta dos profissionais
da educação

março/2020

Início da pandemia

2021

Janela de oportunidade

agosto/2019

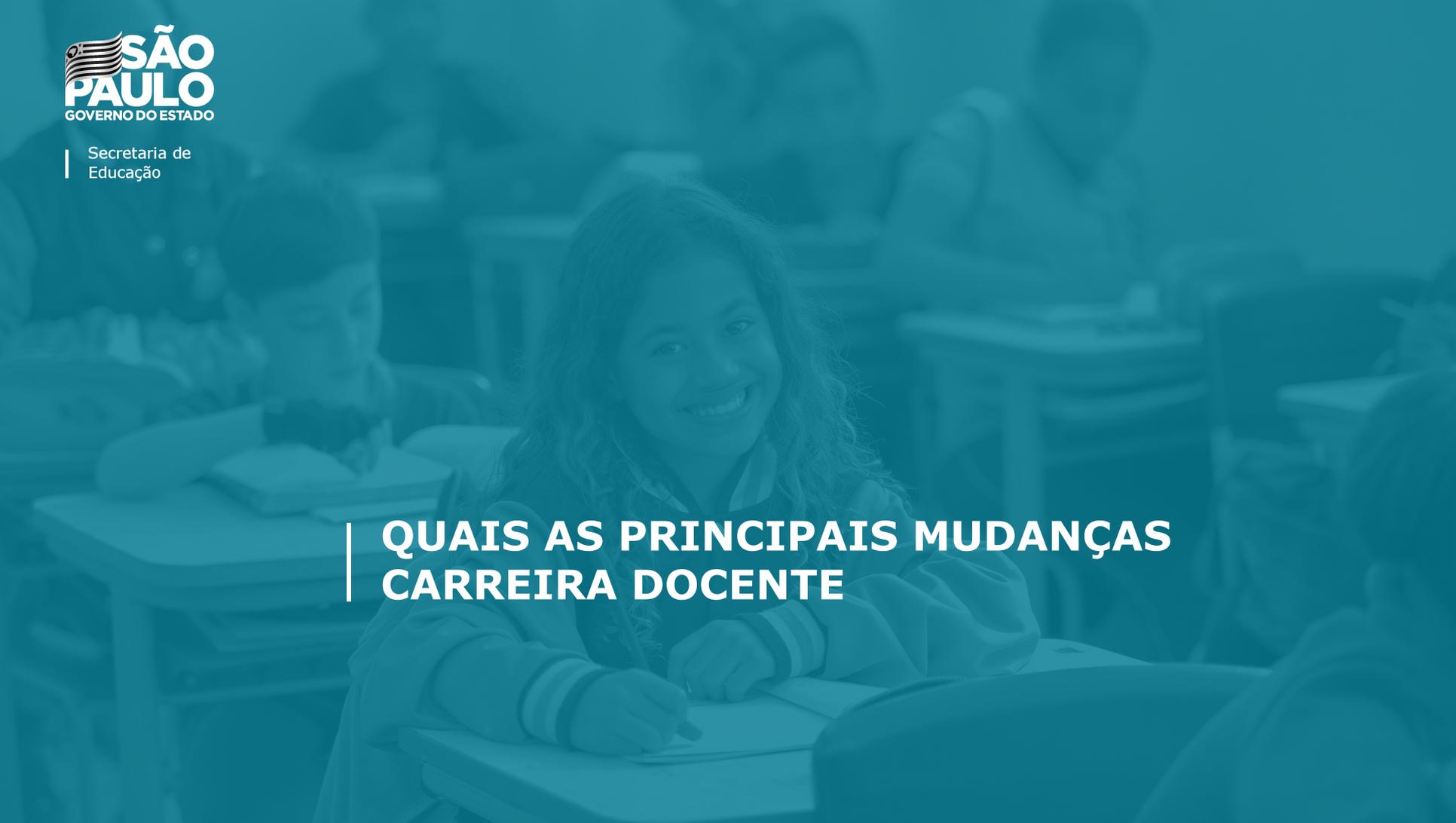
Alinhamento com as Sec
de Fazenda e de
Governo

novembro/2019

Lançamento da Nova
Carreira Docente

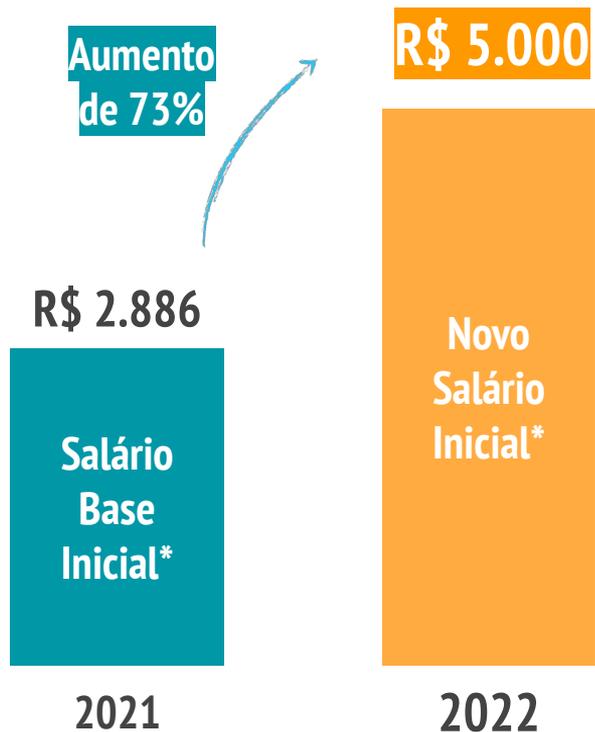
maio/2020

Lei Complementar n
173/2020 e paralisação do
projeto



**QUAIS AS PRINCIPAIS MUDANÇAS
CARREIRA DOCENTE**

NOVA CARREIRA DOCENTE VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR



Maior crescimento do salário inicial na história de São Paulo

Aumento de 73% do salário inicial da carreira docente **em 2022**

Valorização dos docentes através do aumento da remuneração e **modernização da carreira**

* Salário de um(a) professor(a) que trabalha 8 horas por dia, **40h por semana**

NOVA CARREIRA DOCENTE

ATRAIR E DESENVOLVER TALENTOS

Com o **salário inicial de R\$ 5.000** o docente da rede estadual paulista receberá

mais do que **95% dos brasileiros e 92% dos paulistas**

* Valores proporcionais para uma jornada de 40 horas semanais.

**Fonte: NEXO Jornal (2019). O seu salário diante da realidade brasileira.



NOVA CARREIRA DOCENTE

PREMISSAS



A adesão à reestruturação da carreira será **voluntária**



Cada docente **poderá fazer a sua opção** com base na sua **realidade individual**



Quem desejar poderá permanecer no modelo atual

MODELO ATUAL DA CARREIRA

TABELA DE VENCIMENTOS

Estrutura complexa, com 64 referências salariais e baixa transparência

PEB II

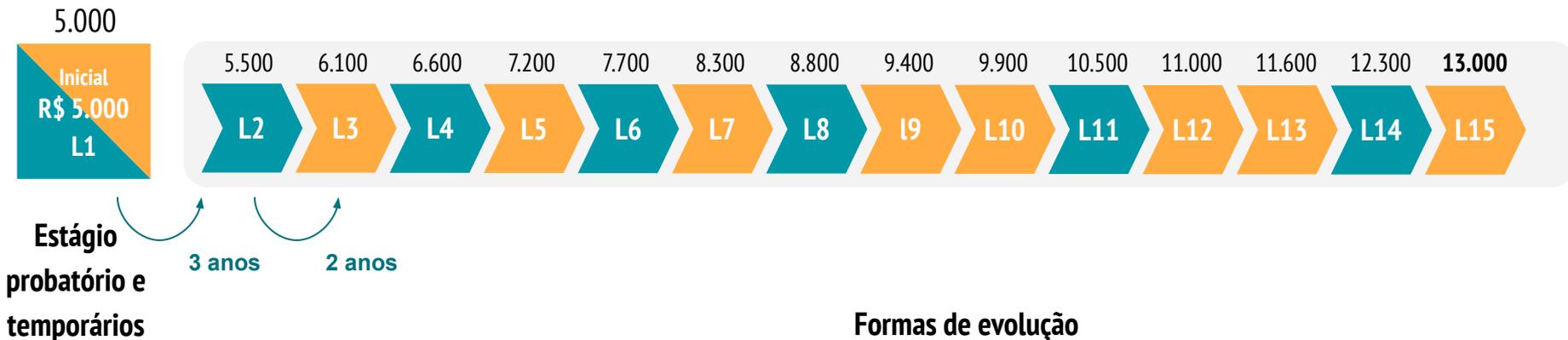
NÍVEL - EVOLUÇÃO FUNCIONAL (5%)	VIII	R\$ 3.637,35	R\$ 4.019,27	R\$ 4.441,31	R\$ 4.907,63	R\$ 5.422,94	R\$ 5.992,34	R\$ 6.621,55	R\$ 7.316,80
	VII	R\$ 3.464,15	R\$ 3.827,88	R\$ 4.229,80	R\$ 4.673,95	R\$ 5.164,69	R\$ 5.707,00	R\$ 6.306,23	R\$ 6.968,39
	VI	R\$ 3.299,19	R\$ 3.645,60	R\$ 4.028,39	R\$ 4.451,37	R\$ 4.918,76	R\$ 5.435,24	R\$ 6.005,93	R\$ 6.636,56
	V	R\$ 3.142,07	R\$ 3.472,00	R\$ 3.836,56	R\$ 4.239,40	R\$ 4.684,53	R\$ 5.176,41	R\$ 5.719,94	R\$ 6.320,54
	IV	R\$ 2.992,45	R\$ 3.306,66	R\$ 3.653,87	R\$ 4.037,53	R\$ 4.461,46	R\$ 4.929,92	R\$ 5.447,56	R\$ 6.019,56
	III	R\$ 2.849,96	R\$ 3.149,21	R\$ 3.479,88	R\$ 3.845,26	R\$ 4.249,01	R\$ 4.695,16	R\$ 5.188,15	R\$ 5.732,91
	II	R\$ 2.714,24	R\$ 2.999,24	R\$ 3.314,17	R\$ 3.662,15	R\$ 4.046,68	R\$ 4.471,58	R\$ 4.941,10	R\$ 5.459,91
	I	R\$ 2.585,01	R\$ 2.856,42	R\$ 3.156,35	R\$ 3.487,76	R\$ 3.853,97	R\$ 4.258,64	R\$ 4.705,80	R\$ 5.199,91
		1	2	3	4	5	6	7	8
		FAIXA - EVOLUÇÃO POR MÉRITO (10%)							

* Valores proporcionais para uma jornada de 40 horas semanais.

NOVA CARREIRA DOCENTE ESTRUTURA POR TRILHAS

Entrada na
carreira (40h)

Carreira com **15 referências** e remuneração por subsídio



As formas de evolução por desempenho e desenvolvimento serão construídas junto com os professores

Formas de evolução



DESEMPENHO
Avaliações práticas e de conhecimento



DESENVOLVIMENTO
Formação

NOVA CARREIRA DOCENTE

Estrutura de trilha de regência
desenvolvimento de competências

Boas práticas



Como avançar na nova carreira?

Alternadamente, por desempenho e desenvolvimento de competências



Primeiros Anos

Professor nos primeiros anos da docência recebe mentoria e feedback contínuos.
Professores na etapa do estágio probatório passam por avaliação especial.



Planos de carreira

Plano de carreira atraente e desafiador incentiva o desenvolvimento profissional contínuo dos professores.



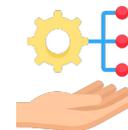
Trilhas de carreira

Trilhas de carreira que permitem ao docente percorrer outras funções dentro da rede.



Formação Continuada

Formação continuada orientada por uma visão clara de desenvolvimento profissional e pelos desafios individuais do professor e da escola.



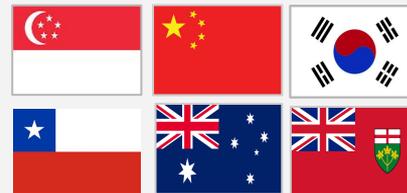
Gestão do Desenvolvimento

Sistema de gestão do desenvolvimento permite orientar as ações formativas da rede e dá base para a progressão no plano de carreira.

NOVA CARREIRA DOCENTE

Estrutura de trilha de regência
desenvolvimento de competências

Boas práticas



Como avançar na nova carreira?

Alternadamente, por desempenho e desenvolvimento de competências

Trilha: Regência de sala de aula - Reconhecer os professores em sala de aula, possibilitando novas formas de desenvolvimento



3 anos



Entrada na etapa L3
por Desempenho

Entrada na etapa L6
por Desenvolvimento

Forma de avanço

Desempenho

Desenvolvimento

NOVA CARREIRA DOCENTE

Estrutura de trilha de regência
desenvolvimento de competências

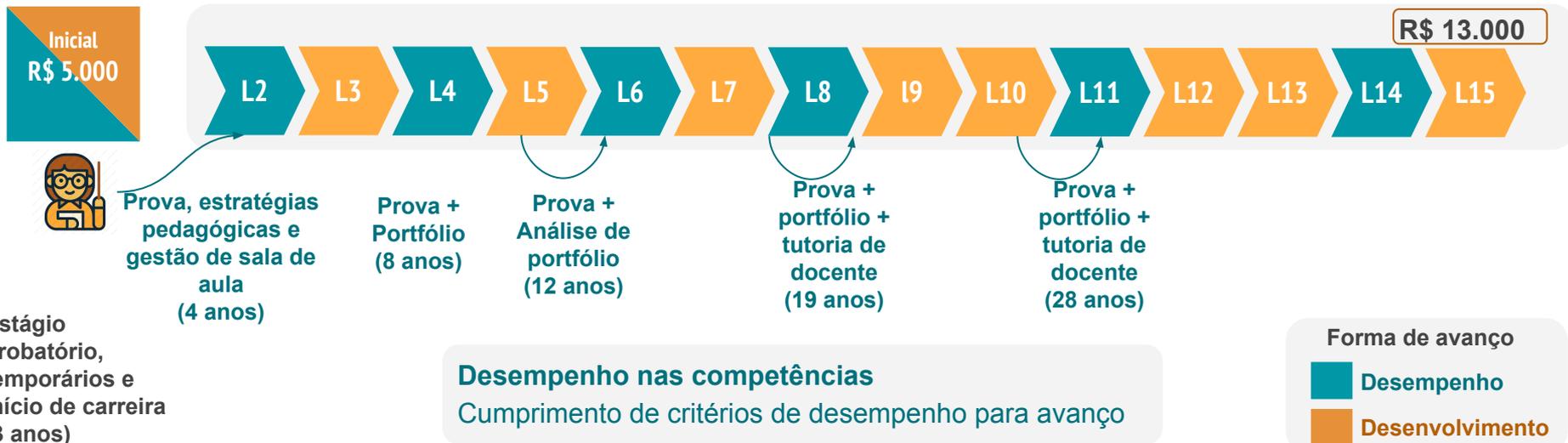
Boas práticas



Como avançar na nova carreira?

Alternadamente, por desempenho e desenvolvimento de competências

Trilha: Regência de sala de aula - Reconhecer os professores em sala de aula, possibilitando novas formas de desenvolvimento



NOVA CARREIRA DOCENTE

Estrutura de trilha de regência
desenvolvimento de competências

Boas práticas



Como avançar na nova carreira?

Alternadamente, por desempenho e desenvolvimento de competências

Trilha: Regência de sala de aula - Reconhecer os professores em sala de aula, possibilitando novas formas de desenvolvimento

Inicial
R\$ 5.000



Atingir
pontuação
mínima

Atingir
pontuação
mínima

Atingir
pontuação
mínima



Desenvolvimento de competências

Sistema de pontuação e indução de formações e títulos

Forma de avanço

 Desempenho

 Desenvolvimento

Estágio
probatório,
temporários e
início de carreira
(3 anos)

NOVA CARREIRA DOCENTE

Estrutura de trilha de regência desenvolvimento de competências

Boas práticas



Valorização da formação

Docentes poderão receber acréscimo com pós-graduação *stricto sensu*, com incentivo adicional para mestrado e doutorado profissional

Trilha: Regência de sala de aula - Reconhecer os professores em sala de aula, possibilitando novas formas de desenvolvimento



Exemplo:

Mestrado profissional: +5% no valor da etapa
Mestrado acadêmico: +3% no valor da etapa

Exemplo:

Doutorado profissional: +5% no valor da etapa
Doutorado acadêmico: +3% no valor da etapa

Forma de avanço

 Desempenho

 Desenvolvimento

Estágio
probatório,
temporários e
início de carreira
(3 anos)

NOVA CARREIRA DOCENTE

Estrutura de trilha de regência
desenvolvimento de competências



Hoje, docentes dos anos iniciais no **mesmo estágio da carreira recebem remuneração menor**, em relação aos demais



Os **docentes dos anos iniciais** serão **valorizados da mesma forma** que os demais docentes



PEB I: docentes de anos iniciais do fundamental

PEB II: docentes de anos finais do fundamental e ensino médio

NOVA CARREIRA DOCENTE REMUNERAÇÃO POR SUBSÍDIO



O subsídio é um forma de remuneração prevista na CF 88 (art. 39), fixada em parcela única. Já é utilizado na Saúde da Prefeitura de SP e na Educação do ES



Garantia de direitos previstos na Constituição Federal, como estabilidade



Maior transparência e simplificação do holerite e da compreensão



Elimina distorções salariais entre docentes na mesma referência e com mesmo tempo de carreira

Código	Denominação
002059	Gratificação Trabalho Curso Noturno
002060	Aulas De Reposição 1ª A 4ª Série
002061	Aulas De Reposição 5ª A 8ª Série
002062	Aulas De Reposição - Ensino Médio
002063	Gratificação Trabalho Curso Noturno - Aulas Reposição 1ª A 4ª Série
002064	Gratificação Trabalho Curso Noturno - Aulas Reposição 5ª A 8ª Série
002065	Gratificação Trabalho Curso Noturno - Aulas Reposição Ensino Médio
002066	Substituição Vice Diretor De Escola
002067	Gratificação Trabalho Curso Noturno - Substituição Vice Diretor De Escola
002068	Aulas Substituição 1ª A 4ª Série
002069	Aulas Substituição 5ª A 8ª Série
002070	Aulas Substituição Ensino Médio
002071	Gratificação Trabalho Noturno-Aulas Substituição 1ª A 4ª Série
002072	Gratificação Trabalho Noturno-Aulas Substituição 5ª A 8ª Série
002073	Gratificação Trabalho Noturno-Aulas Substituição Ensino Médio
002074	Prêmio Valorização - Aulas Substituição
002075	Carga Suplementar - Professor Educação Básica I
002076	Carga Suplementar - Professor II
002077	Carga Suplementar - Professor Educação Básica II
002078	Carga Suplementar- Professor Coordenador
002079	Carga Suplementar- Vice Diretor Escola

Exemplo de códigos. SEDUC possui mais de 300 códigos

NOVA CARREIRA DOCENTE

ATRATIVIDADE DA CARREIRA



Conhecendo a professora MARTA ISABEL*

- 28 anos
- **40 horas** semanais
- Faixa 1 nível I
- Anos finais e Ensino Médio (PEB II)
- Professora **ingressante** ou **temporária**

REMUNERAÇÃO ATUAL

Remuneração base: R\$ 2.886,24

Remuneração bruta: R\$ 2.886,24

PROPOSTA

Remuneração inicial: **R\$ 5.000,00**

Aumento de
R\$ 2.113,76

Marta Isabel terá **73% de aumento** em
2022 em comparação a hoje

NOVA CARREIRA DOCENTE

ATRATIVIDADE DA CARREIRA



Conhecendo a professora

Ana Maria*

- 54 anos
- **40 horas** semanais
- Faixa 1 nível II
- Anos finais e Ensino Médio (PEB II)
- **Professora efetiva**
- 13 anos na rede

REMUNERAÇÃO ATUAL

Remuneração base: R\$ 2.886,24

Remuneração bruta: R\$ 3.121,37

PROPOSTA

Remuneração base: **R\$ 5.000,00**

Aumento de
R\$ 1.878,63

Ana Maria terá **60% de aumento** em
2022 em comparação a hoje

NOVA CARREIRA DOCENTE

ATRATIVIDADE DA CARREIRA

89% dos docentes poderão ter aumento salarial após a aprovação da Lei

aumento mensal

% de docentes

Até R\$ 500

Até 9%

De R\$ 501 até R\$ 1500

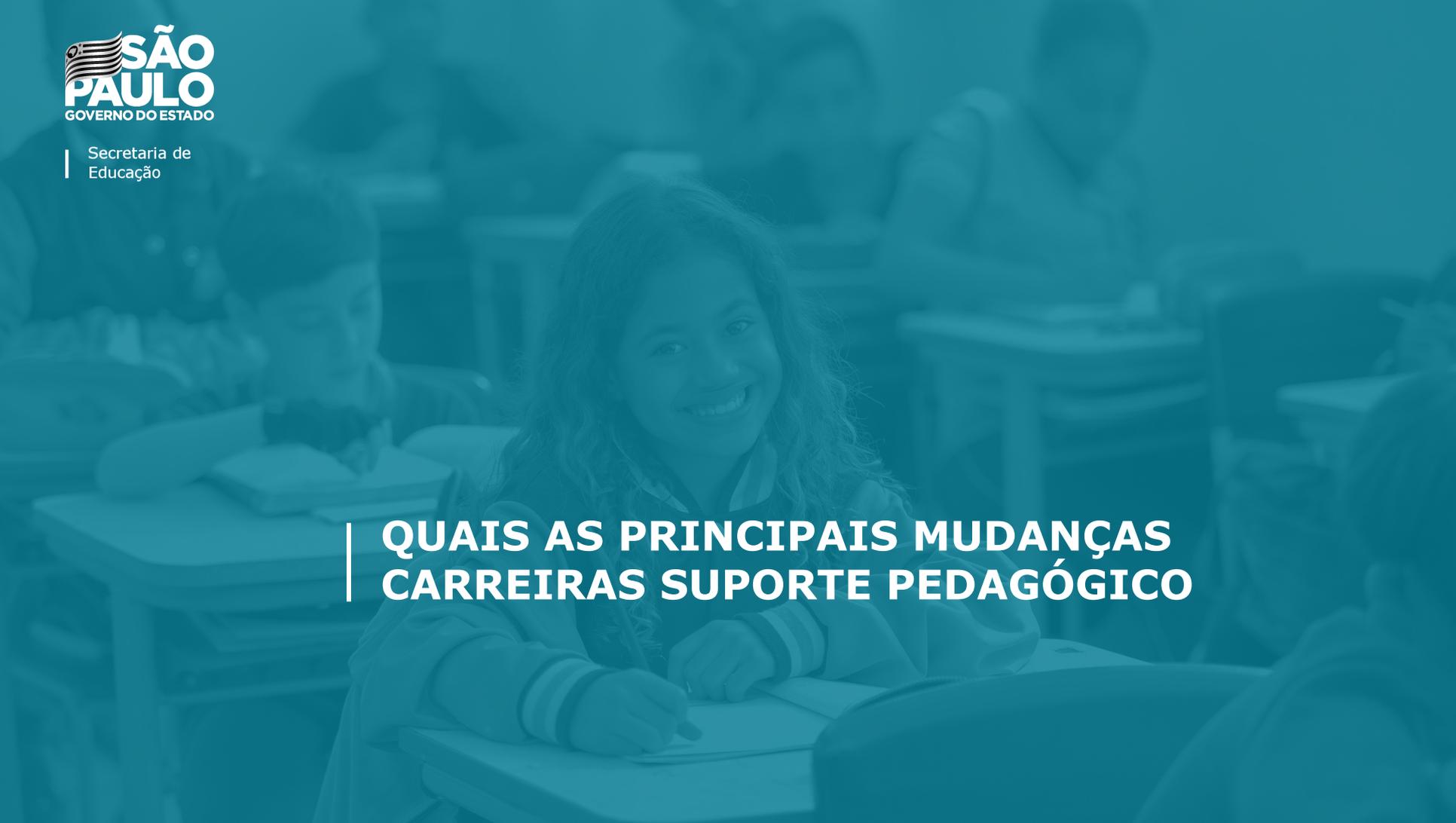
Até 30%

De R\$ 1501 até R\$ 2500

Até 49%



* Os demais professores não tem aumento no salário inicial, mas podem ser contemplados com o restante da proposta



**QUAIS AS PRINCIPAIS MUDANÇAS
CARREIRAS SUPORTE PEDAGÓGICO**

POR QUE MODERNIZAR A CARREIRA DO SUPORTE PEDAGÓGICO?

Valorizar o profissional pelas **competências**
de gestão escolar

Formação e avaliação das **lideranças**
educacionais

Formar **redes** preparadas para os desafios
do século XXI

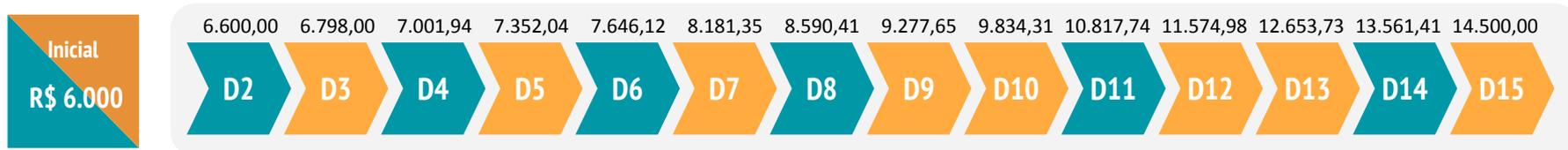


NOVA CARREIRA DIRETOR ESCOLAR E SUPERVISOR DE ENSINO

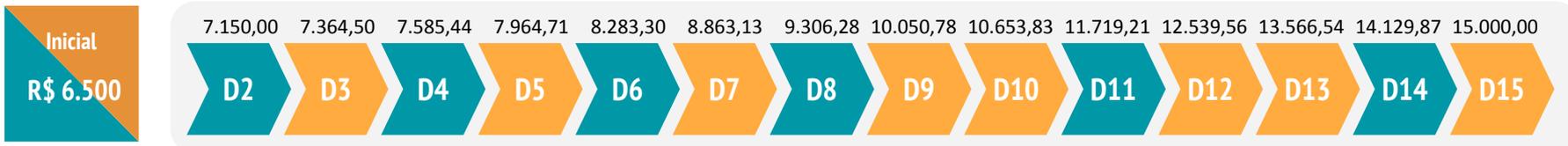


Mantidas as premissas da carreira docente

Carreira do Diretor de Escola - Fazer a gestão da escola, das pessoas, das atividades pedagógicas, administrativas e financeiras, com foco na aprendizagem dos alunos e na equidade.



Carreira do Supervisor de Ensino - Orientar e acompanhar as escolas públicas no planejamento, desenvolvimento e avaliação dos aspectos pedagógicos e de gestão, implementação, monitoramento e avaliação das políticas educacionais



NOVA CARREIRA DOCENTE ESTRUTURA POR TRILHAS

Projeto de Lei enviado à ALESP em
jan/2022 será **debatido e dialogado com**
toda a sociedade.





| **TEMPO INTEGRAL**

GRATIFICAÇÃO DO ENSINO EM TEMPO INTEGRAL

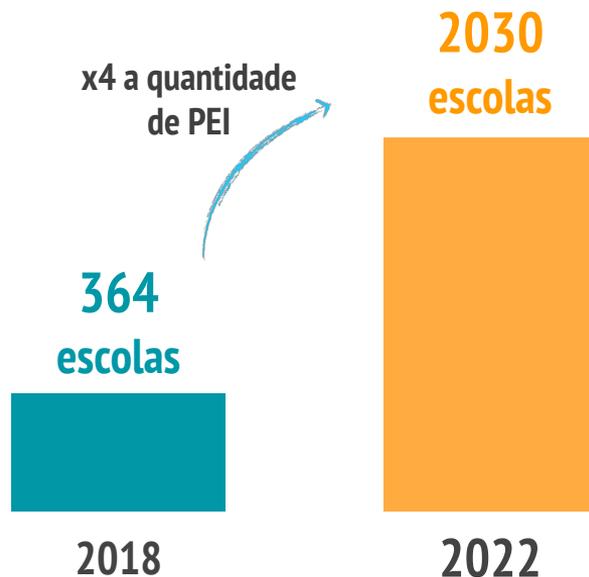
Planos nacional (PNE) e estadual (PEE) de educação têm como meta **expansão da oferta do ensino em tempo integral**



Gratificação fixa de R\$ 2.400 para docentes e de R\$ 3.300 para a equipe gestora



Aumento na gratificação para 98% dos servidores da equipe gestora e 80% dos professores





MUITO OBRIGADO!