

# 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**

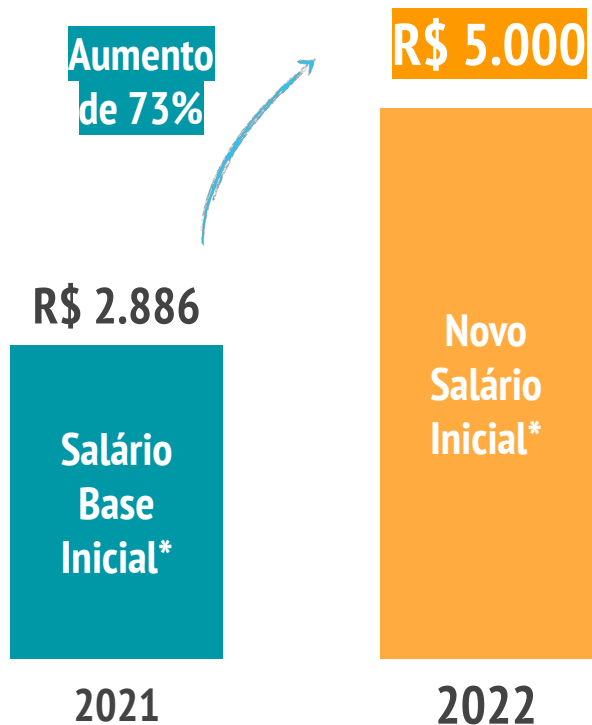
Lei Complementar n  
173/2020 e paralisação do  
projeto





**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

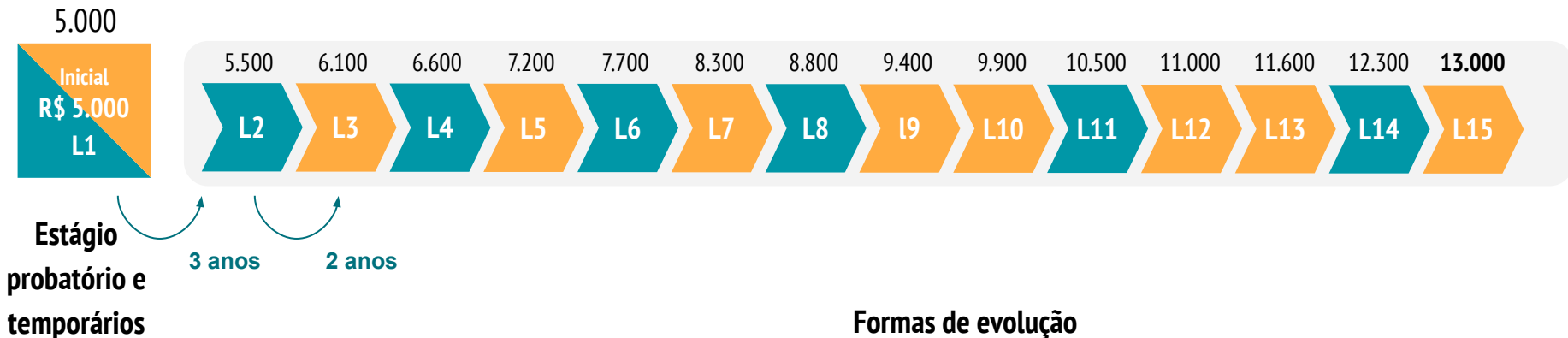
NÍVEL - EVOLUÇÃO FUNCIONAL (5%)	VIII	R\$ 3.637,35	R\$ 4.019,27	R\$ 4.441,31	R\$ 4.907,63	R\$ 5.422,94	R\$ 5.992,34	R\$ 6.621,55	R\$ 7.316,80
	VII	R\$ 3.464,15	R\$ 3.827,88	R\$ 4.229,80	R\$ 4.673,95	R\$ 5.164,69	R\$ 5.707,00	R\$ 6.306,23	R\$ 6.968,39
	VI	R\$ 3.299,19	R\$ 3.645,60	R\$ 4.028,39	R\$ 4.451,37	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



Estágio  
probatório e  
temporários

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*

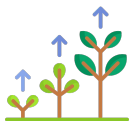
# NOVA CARREIRA DOCENTE

Estrutura de trilha de regência  
desenvolvimento de competências



## 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.



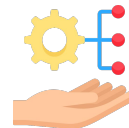
### Trilhas de carreira

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



Forma de avanço

Desempenho

Desenvolvimento



# NOVA CARREIRA DOCENTE

Estrutura de trilha de regência  
desenvolvimento de competências

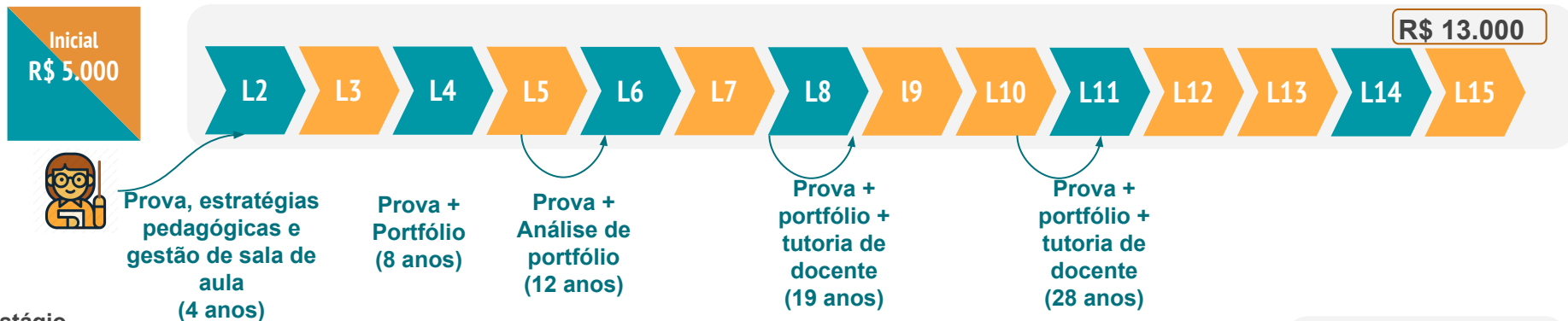
## Boas práticas



## 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



R\$ 13.000



Prova, estratégias pedagógicas e gestão de sala de aula (4 anos)

Prova + Portfólio (8 anos)

Prova + Análise de portfólio (12 anos)

Prova + portfólio + tutoria de docente (19 anos)

Prova + portfólio + tutoria de docente (28 anos)

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

## Desempenho nas competências

Cumprimento de critérios de desempenho para avanço

## 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

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

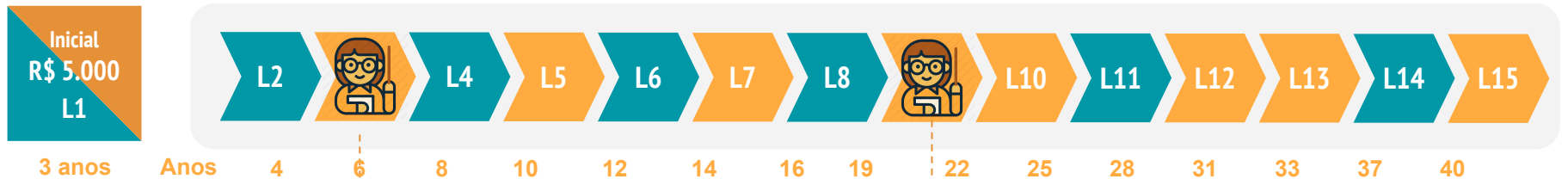
## Boas práticas



### 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



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

Forma de avanço

 Desempenho

 Desenvolvimento

# 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

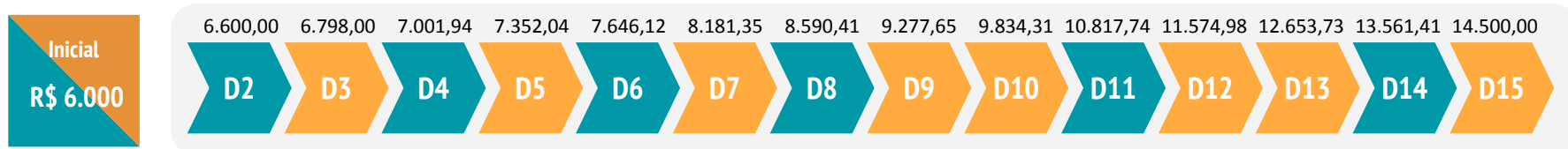


# NOVA CARREIRA DIRETOR ESCOLAR E SUPERVISOR DE ENSINO

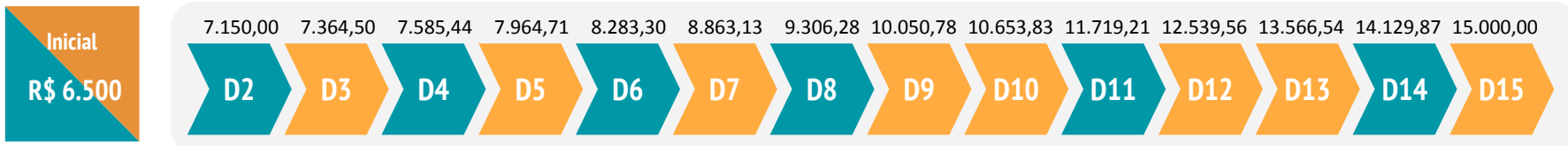


## Mantidas as premissas da carreira docente

**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

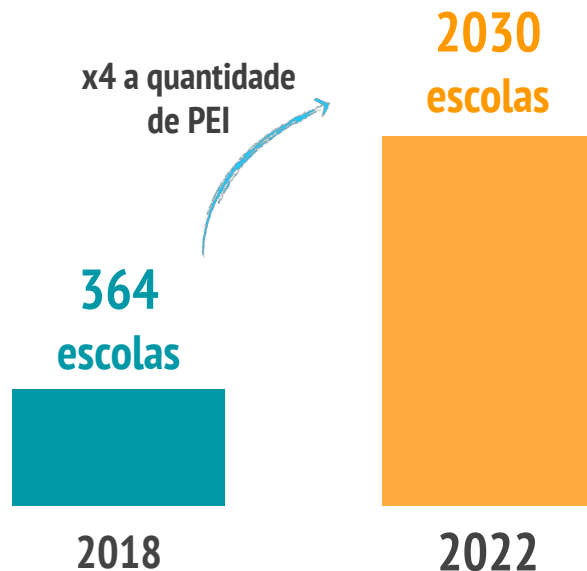
Planos nacional (PNE) e estadual (PEE) de educação têm como meta **expansão da oferta do ensino em tempo integral**



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!**