

O ESTATUTO DO MAGISTÉRIO DA REDE MUNICIPAL DE SÃO PAULO - LEI 14.666/2007

Eliano Macedo Souza¹

Introdução

A cidade de São Paulo exerce significativa influência nacional e internacional, seja do ponto de vista social, cultural, econômico ou político. É a décima nona cidade mais rica do mundo, o município representa isoladamente, 12,26% de todo o PIB brasileiro e 36% de toda a produção de bens do estado de São Paulo. Sua região metropolitana possui 19.223.897 habitantes o que torna a sexta metrópole mais populosa do mundo. É a cidade mais rica da América do sul. A cidade de São Paulo tem uma das maiores redes municipais de ensino do país, atendendo regularmente a quase um milhão de alunos, considerando todas as etapas e modalidades de ensino, e mais de setecentos mil alunos na Educação Infantil (EI), Ensino Fundamental (EF) e Ensino Médio (EM) (ARELARO, *et al* 2014).

Em 1992, depois de um longo processo de discussão, com realização de manifestações públicas organizadas, dezenas de reuniões com o Poder Executivo entre representantes dos professores e governo, por meio da Secretaria Municipal de Educação e em parceria com a Câmara Municipal de São Paulo foi instituído o primeiro Estatuto do Magistério da Rede Municipal de São Paulo, que garantiu e consolidou direitos fundamentais para consecução do trabalho pedagógico e articulou três princípios norteadores de uma política de gestão educacional: gestão democrática da educação pública, valorização dos profissionais e qualidade de ensino.

No município de São Paulo o Estatuto dos Profissionais da Educação Municipal foi criado pela Lei nº 11.229, de 26 de junho de 1992, alterado pelas Leis nº 11.434, de 1993 e Lei nº 14.660, de 26 de dezembro de 2007, que reorganizam o Quadro dos Profissionais de Educação.

Com a aprovação da Lei nº 11.434/93 o quadro dos profissionais de Educação passou a ser composto por profissionais do magistério e de apoio. Como consequência vieram o pagamento por hora/aula para professores de educação infantil e ensino fundamental I, adicional noturno de 30%, evolução funcional para o quadro de apoio e a realização de concurso entre outras garantias.

¹ Pesquisador participante da pesquisa *Grupo de Estudo e Pesquisa em Política Educacional e Gestão Escolar* (GEPPEGE) sob coordenação geral do Prof. Dr. Marcos Bassi (UFSC) e coordenação local da Profa. Dra. Marcia Jacomini (UNIFESP).

Pode-se afirmar que a criação do Estatuto cria um marco na história da rede municipal. Desta forma, este trabalho tem por objetivo principal apresentar a lei que rege atualmente o Estatuto do Magistério da Rede Municipal de São Paulo, bem como as principais características e mudanças que ocorreram em relação à lei anterior 11.434/92. Analisaremos o Estatuto no que se refere à formação para ingresso na profissão; jornada de trabalho; os incentivos à formação continuada; progressão na carreira e a composição da remuneração com base na Lei n. 14.660/2007.

Ingresso na carreira

Em conformidade com a Lei 14.666/07, o quadro dos profissionais da educação foi dividido em quadro do magistério (docentes e gestores educacionais) e quadro de apoio da educação (demais funcionários da escola). (ARELARO, *et al*, 2014).

Como reza a Constituição Federal de 1988 (CF/88) e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB/96), o ingresso na carreira do magistério por meio do concurso público de provas e títulos, envolve os cargos de Professor de Educação Infantil (PEI), Professor de Educação Infantil e Ensino Fundamental I (PEIEF) e Professor de Ensino Fundamental II e Ensino Médio (PEFEM).

Nos termos da Lei é considerado o padrão de vencimentos o conjunto de referências e graus. As referências são organizadas verticalmente com numerações começando em 11 e terminando em 23 para os professores, e 24 para os Gestores e estas aparecem associadas à evolução funcional por tempo de serviço e titulação. Os graus, em número (5), correspondem às posições na escala de padrões de vencimentos da carreira. Estão organizadas horizontalmente, são representados por letras de A a E, e aparecem associadas à promoção por merecimento e antiguidade (SÃO PAULO, Art.20, 2007).

Segundo o quadro 1 pode-se perceber que a rede municipal possui atualmente três cargos de professor: os PEIs docentes que trabalham nos Centros de Educação Infantil (CEIs) com crianças de 0 a 3 anos de idade; os PEIEF docentes que trabalham nas Escolas Municipais de educação Infantil (EMEI) e Escolas Municipais de Ensino Fundamental (EMEF) com as crianças de 4 a 10 anos de idade e com os jovens e adultos que estão na Educação de Jovens e Adultos (EJA); e os PEFEM docentes que trabalham nas Escolas Municipais de Ensino Fundamental (EMEF) e nas Escolas Municipais de Ensino Fundamental e Ensino Médio (EMEFEM) com crianças e jovens de 11 a 17 anos de idade e com os jovens e adultos que estão na EJA. Os cargos estão classificados da seguinte forma:

Quadro 1 de cargos do Magistério Municipal classe dos Docentes - Ingresso

Cargos	Ref.	Formação Mínima de Ingresso
Professor de Educação Infantil Categoria 1 Categoria 3	QPE-11 QPE-14	Licenciatura Plena em Pedagogia ou Curso Normal Médio /Magistério
Professor de Educação Infantil e Ensino Fundamental Categoria 1 Categoria 3	QPE-11 QPE-14	Licenciatura Plena em Pedagogia ou Curso Normal Médio /Magistério.
Professor de Ensino Fundamental II e Médio	QPE-14	Licenciatura Plena em área específica

Fonte: Relatório Estadual elaborado pelo grupo do Estado de São Paulo na pesquisa “Remuneração de professores de escolas públicas de educação básica no contexto do FUNDEB e do PSPN”.

Os PEIs e PEIEFs podem ser classificados como categoria 1 ou 3 dependendo de sua formação – categoria 1 com curso normal magistério e categoria 3 com Licenciatura Plena. Os PEFEMs são classificados na categoria 3. Existiu ainda a possibilidade desses docentes serem enquadrados na categoria 2 com cursos superiores de Licenciatura Curta, porém essa categoria está em extinção.

Os docentes classificados na categoria 1 – magistério são enquadrados da rede no Quadro de Pessoal da Educação (QPE) 11 e os docentes classificados na categoria 3 – licenciatura plena são enquadrados no QPE 14.

Na Lei que rege a categoria (Lei nº 14.660/2007) os docentes podem realizar um concurso de acesso e se tornarem Coordenadores Pedagógicos (CPs), diretores de escola (DEs) e Supervisores de Ensino (SEs). Com o acesso a novos cargos/funções os docentes são reenquadrados na carreira e recebem outras referências. O quadro 2 abaixo apresenta essas referências e descreve a formação mínima para cada cargo/função.

Quadro 2: Cargos da Classe dos Gestores Educacionais - Concurso de Acesso

Cargos	Ref.	Formação Mínima de Acesso
Coordenador Pedagógico	QPE-15	Licenciatura Plena em Pedagogia, no mínimo três anos de experiência na carreira Docente.
Diretor de Escola	QPE-17	Licenciatura Plena em Pedagogia, no mínimo três anos de experiência na carreira Docente.
Supervisor Escolar	QPE-18	Licenciatura Plena em Pedagogia e 6 (seis) anos de experiência no magistério, sendo que 3 (três) anos em cargos funções de gestão educacional.

Fonte: Elaborado para o Relatório Estadual da Pesquisa “Remuneração de professores de escolas públicas de educação básica no contexto do FUNDEB e do PSPN”

Segundo o quadro, para que um docente torne-se CP ou DE deve ter no mínimo 3 anos de docência e possuir licenciatura plena, o CP é enquadrado no QPE 15 e o DE no QPE 17; Para acessar o cargo de SE deve ter seis anos de experiência no magistério sendo três em função de gestor; o SE é enquadrado no QPE 18.

As jornadas de trabalho dos integrantes do magistério municipal passam a ser as seguintes:

- I. Professor de educação infantil: jornada básica de 30 horas de trabalho semanais;
- II. Professor de educação infantil e ensino fundamental I e professor de ensino fundamental II e médio: jornada Básica do Docente corresponde 30 (trinta) horas/aula de trabalho semanais.
- III. Gestor educacional: Jornada Básica do Gestor Educacional, correspondendo a 40 (quarenta) horas de trabalho semanais.

E ainda os docentes titulares de cargo poderão entrar em jornadas especiais, sendo estas opcionais como:

- I. Jornada Especial Integral de Formação;
- II. Jornada Especial de Trabalho Excedente;
- III. Jornada Especial de Horas/Aula Excedentes;
- IV. Jornada Especial de 40(quarenta) horas de trabalho semanais (J-40).

A única Jornada que respeita a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional é da jornada da JEIF, que compreende 1/3 da jornada para Estudos, Planejamento e avaliação.

Os docentes e gestores na rede municipal de educação podem se movimentarem na carreira de duas formas, a tabela 1 apontará elementos conceituais gerais sobre Estrutura e Movimentação na Carreira Docente.

Tabela 1 - Estrutura e Movimentação na Carreira

Estrutura	Movimentação
1- Cargo - é o lugar com denominação própria, atribuições específicas e estipêndio correspondente para ser promovido e exercido por um titular na forma estabelecida em lei. É escalonado em classes em que o servidor, embora desempenhando a mesma espécie de serviço, tem possibilidade de ascender gradativamente na escala hierárquica.	1- Progressão vertical - é a promoção (mudança) para o nível superior do mesmo cargo.
2- Nível -Indica quase sempre o requisito de escolaridade exigido para o desempenho das atribuições dos cargos (graus de formação ou níveis de titulação). É o termo utilizado para referir-se à retribuição pecuniária devida pelo exercício do cargo, como nível de vencimento.	2- Progressão horizontal - mudança de padrão (valor) de vencimento dentro do mesmo nível.
3- Formação - Titulação acadêmica exigida para acesso ao cargo e/ou progressão no mesmo.	3 -Interstícios - tempo de trabalho mínimo em cada classe para a obtenção da progressão horizontal.
4- Classe - Constituem os degraus de acesso na carreira. Permite o agrupamento de cargos de forma a escalar hierarquicamente seus	4- Coeficientes - valor percentual (%) acrescido ao vencimento base com a obtenção das progressões.

titulares, segundo graus crescentes de responsabilidade aos quais correspondem graus crescentes de vencimentos.	
5- Padrão ou Referência - Indica o nível de vencimento devido a certa classe.	5- Amplitude da carreira - tempo que leva para o professor chegar ao topo/final da carreira.

Fonte: Dutra Júnior et al (2000)

Progressão na carreira e avaliação de desempenho

A progressão na carreira docente da Rede Municipal de São Paulo ocorre em virtude da formação, titulação acadêmica, de tempo de serviço, formação continuada e avaliação de desempenho, ou seja, progressões vertical e horizontal.

A tabela abaixo mostra o vencimento em cada grau e referência do Professor na jornada especial integral (JEIF) correspondente a 40 horas aula, referente a maio de 2017 em R\$.

Tabela 2- Vencimento Base - 2017

Referências/ Graus	A	B	C	D	E
QPE-11	2.643,78	2.806,04	2.988,43	3182,89	3.389,77
QPE-12	2.806,04	2.988,43	3182,89	3.389,77	3.610,11
QPE-13	2.988,43	3.182,89	3.389,77	3.610,11	3.844,77
QPE-14	3.182,89	3.389,77	3.610,11	3.844,77	4.094,68
QPE-15	3.389,77	3.610,11	3.844,77	4.094,68	3.360,83
QPE-16	3.610,11	3.844,77	4.094,68	4.360,83	4.644,28
QPE-17	3, 844,77	4.094,68	4.360,83	4.644,28	4.946,16
QPE-18	4.094,68	4.360,83	4.644,28	4.946,16	5.267,66
QPE-19	4.360,83	4.644,28	4.946,16	5.267,66	5.610,06
QPE-20	4.644,28	4.94616	5.267,66	5.610,06	5.974,72
QPE-21	4.946,16	5.267,66	5.610,06	5.974,72	6.363,07
QPE-22	5.267,66	5.610,06	5.974,72	6.363,07	6.776,67
QPE-23	5.610,06	5.974,72	6.363,07	6.776,67	7.217,16

Fonte: Tabela elaborada pelo autor com base na Lei 14.666/2007.

A remuneração dos professores da Rede municipal de ensino de São Paulo é composta pelo vencimento e pelas vantagens pecuniárias estabelecidas na lei.

Entende-se por salário-base os valores estabelecidos em contrato inicial recebidos por docentes de determinada formação em troca do trabalho realizado em uma jornada discriminada no período de um mês e pela expressão remuneração a somatória dos valores recebidos pelos mesmos docentes, composta pelo salário-base e toda espécie de gratificações, prêmios, bônus, entre outros benefícios, na mesma jornada para o período de um mês (CAMARGO et al; 2009. p. 353).

A LDB/96 (art.67) apresenta a necessidade de previsão salarial nos planos de carreira e a Lei 14.666/07 aponta o piso salarial como forma de valorização do magistério. O art. 100 define que o piso salarial será fixado anualmente, no mês de maio em negociação coletiva, que será submetida à aprovação na Câmara municipal e será reajustado de acordo com a legislação que rege os reajustes salariais dos servidores municipais. (ARELARO, et al; 2014, p. 611).

Considerações finais

Consideramos que há necessidade de que sejam asseguradas políticas de valorização para os profissionais do magistério público de todo o país. Apontamos também uma necessidade de definição da carreira e salário dos profissionais em consonância com o valor e importância deste na sociedade contemporânea.

Em termos de remuneração levando em conta que se trata da cidade mais rica do país, com custo de vida alto, poder-se-ia esperar que o vencimento base dos professores acompanhasse os reajustes aplicado pelo PSPN- Piso Salarial Profissional Nacional, como forma de valorização docente o que não ocorre.

Verificamos que o plano de carreira do magistério municipal apresenta se muitas jornadas e a possibilidade de trabalhar até 70 horas semanais o que implica em uma jornada estafante.

Referências bibliográficas

ARELARO, L. R. G.; JACOMINI, M. A. SOUZA N. A. SANTOS. K. A. Condições do Trabalho Docente: uma análise da carreira na rede municipal de ensino de São Paulo. Ver. Bras. Estud. Pedagóg. Vol. 95 n°299 Brasília jan/apr, 2014.

CAMARGO, R. B.; JACOMINI, M. A. Carreira e salários de pessoal docente da educação

básica: algumas demarcações legais. *Educação Em Foco*, ano 14, nº 17, p. 129–167, 2011.

CAMARGO, R. B., GOUVEIA, A. B., GIL, J., & MINHOTO, M. A. P. Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial. *Revista Brasileira de Política E Administração Da Educação-Periódico Científico Editado Pela ANPAE*, 25(2), 2009.

DUTRA JÚNIOR, Adhemar Ferreira et al. Plano de carreira e remuneração do magistério público: LDB, Fundef, diretrizes nacionais e nova concepção de carreira. Brasília, DF: Fundescola/MEC, 2000.

GATTI, B. A.; BARRETTO, E. S. de Sá. *Professores do Brasil: impasses e desafios*. Brasília: UNESCO, 2009.

GOUVEIA, A.B., & FERRAZ, M.A.S. Sindicalismo Docente e Política Educacional: tensões e composições de interesses corporativos e qualidade da educação. *Educar em Revista*, 48, 111–129, 2013.

MONLEVADE, J. A. C. *Valorização salarial dos professores: o papel do Piso Salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores da educação básica pública*. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Estadual de Campinas, 2000

MORDUCHOWICZ, A. (2003). *Carreiras, Incentivos e Estruturas Salariais Docentes*. Rio de Janeiro: PREAL Brasil, 2003.