

## PROVA DO MÉRITO: PROGRESSÃO NA CARREIRA MEDIANTE VIOLAÇÃO DE DIREITOS

Ester Duarte Gonçalves  
UNICAMP  
[ester.goncalves@gmail.com](mailto:ester.goncalves@gmail.com)

Selma Venco  
UNICAMP  
[selma.venco@gmail.com](mailto:selma.venco@gmail.com)

1

**RESUMO:** A presente comunicação visa analisar a progressão na carreira do professor via prova de mérito, instituída pela Lei Complementar n. 1097 de 27 de outubro de 2009, regulamentada pelo Decreto 55.217 de 21 de dezembro de 2009, a qual possibilita que professores da rede estadual do Estado de São Paulo tenham aumento salarial. Nos critérios para a sua realização, os docentes, acabam por abdicar de direitos consagrados pelo Plano de Carreira ou são impedidos de prestar a prova por terem se afastado do trabalho mediante, por exemplo, licença saúde. Problematiza-se, ainda, o fato daqueles que conseguiram de inscrever na prova e serem aprovados, não conseguirem o aumento salarial, pois a ascensão se limita a apenas 20% dos aprovados. Nesse contexto, a hipótese central da pesquisa é que há efetiva violação de direitos conquistados historicamente pela categoria profissional, bem como pelo funcionalismo público infringindo, inclusive, o Plano de Carreira do Magistério Paulista.

**PALAVRAS-CHAVE:** Prova-Mérito; Supressão de Direitos; Valorização do magistério.

### INTRODUÇÃO

A presente comunicação<sup>1</sup> visa analisar a progressão na carreira do professor via prova de mérito, instituída pela Lei Complementar n. 1097 de 27 de outubro de 2009,

---

<sup>1</sup>Resultado das pesquisas: “Direitos dos Professores comprometidos? Uma análise à luz da Prova do Mérito no Estado de São Paulo”, de caráter documental e orientada pela Prof<sup>a</sup>Dr<sup>a</sup> Selma Venco, na Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas; e, Pesquisa financiada CNPq, a quem agradecemos pelo financiamento, Processo n. nº 408885/2013-0. *Jovens estudantes-professores no estado de São Paulo: fiel retrato das precariedades objetiva e subjetiva?*, coordenação Prof<sup>a</sup>Dr<sup>a</sup> Selma Venco e resultado da pesquisa de Iniciação Científica com bolsa PIBIC/SAE da UNICAMP, nos anos de

que confere aumento salarial aos profissionais da educação que consigam preencher certos requisitos para inscrição e aprovação. Nesse sentido, intenciona-se debater a contradição entre o estabelecido no Plano de Carreira dos Professores e a opção política adotada pela Secretaria de Educação do estado de São Paulo, que veicula que a ascensão na carreira via prova de mérito abrangeria todos os docentes, no entanto, na prática tem-se observado que o governo estadual, por medidas legais, vem gradativamente violando os direitos adquiridos, inclusive daqueles que obtiveram aprovação na referida prova.

As diretrizes da política educacional paulista vêm adequando, desde meados dos anos 1990, na adoção da Nova Gestão Pública, cujos fundamentos remontam o liberalismo de Adam Smith: a defesa do livre-mercado e do distanciamento do Estado no controle da economia (HAYEK, 2010) e, são revitalizados pelas mãos de Margareth Thatcher desde 1979 (HALL e GUNTER, 2015). Tal diretriz política incorpora a lógica privada no setor público que chega ao Brasil em 1995, no governo do então presidente Fernando Henrique Cardoso e através do Ministro Bresser Pereira, à frente do Ministério da Administração e Reforma do Estado. Tal ministro propõe a Nova Gestão Pública, argumentando que o papel do Estado devia ser alterado, sustentando que o Estado, era marcado por forte rigidez e não mais respondia, a contento, às transformações ocorridas na base técnica do trabalho, cujos proponentes denominaram de Terceira Revolução Industrial.

Tal proposição é reforçada na América Latina, por meio do Conselho Latino-Americano para a Administração (CLAD) o qual preconizava:

Em resumo, eficiência, democratização do serviço público e flexibilização organizacional são ingredientes básicos para a modernização do setor público que o paradigma organizacional da administração pública burocrática não contém. Não obstante, vale ressaltar que a crítica concentra-se aqui no modelo organizacional burocrático e não na ideia de profissionalização do corpo de funcionários, aspecto fundamental do modelo burocrático-weberiano (1998, s/p).

Assim, compreenderam que o Estado era burocrático e que sob novo paradigma deveria primar pela agilidade baseada na flexibilização das organizações e pela *“implantação de um modelo contratual e competitivo de ação estatal, a partir do qual*

---

2015/2016, com o título: “Prova do Mérito: violação de direitos dos Professores no Estado de São Paulo?”, sob orientação da Profa. Dra. Selma Venco.

---

*se possa aumentar a eficiência e a efetividade das políticas” (ibidem, s/p). Nesse sentido, a a prática da Nova Gestão Pública propiciaria maior fortalecimento do Estado através da flexibilização organizacional, buscando, teoricamente, eficiência no e do serviço público.*

Apreende-se, portanto, que tal perspectiva para triunfar deve apoiar-se no estabelecimento de metas e, no forte controle sobre os resultados, bem como no imbricamento entre os setores público e privado. Nessa lógica, dois marcos são aqui destacados: a incorporação da flexibilização nas relações de trabalho, implementando processos de terceirização, uma vez que faz amplo uso de contratação de docentes temporários e de estudantes universitários que estejam pelo menos no 2º. semestre do curso. Tal medida é observada na série histórica apresentada na Tabela 1:

**Tabela 1 – Contingente 2000 a 2015 (profºs da educação básica I e II em nº abs)**

	Janeiro		Novembro	
	Efetivos	Não efetivos	Efetivos	Não efetivos
2000	49.388	132.802	81.022	109.453
2001	84.874	92.446	75.874	107.504
2002	83.432	94.547	79.846	121.335
2003	79.297	101.798	83.787	128.292
2004	83.370	105.194	88.731	123.971
2005	98.470	94.157	100.222	116.298
2006	106.324	90.541	119.436	106.272
2007	119.081	83.016	118.434	106.785
2008	118.258	84.534	125.352	95.334
2009	125.397	78.446	120.984	97.342
2010	120.931	94.809	115.987	103.844
2011	115.814	101.769	116.927	106.301
2012	123.808	81.573	117.623	115.174
2013	117.077	97.706	116.122	124.718
2014	115.668	73.926	138.708	112.028

2015	137.834	88.266	129.185	93.941
------	---------	--------	---------	--------

Fonte: Venco (2016)

Considerando o período compreendido entre 2000 a 2015, constata-se que a educação pública paulista tem adotado o padrão de terceirização em seu quadro de magistério, isto é, há professores que não são concursados. Observa-se que, mesmo em 2005, que o contingente é ampliado, ainda assim em novembro os docentes temporários eram 54% do total de professores. E, em 2015, a despeito da adoção de medidas a exemplo da limitação de contratos temporários, a chamada “duzentena”<sup>2</sup>, a superlotação de salas e a possibilidade do docente concursado oferecer outras disciplinas, de acordo com sua formação, o percentual referente aos terceirizados foi de 42% em novembro, cujo jargão entre os docentes é que nesse período eles são acometidos de *novembrite*(VENCO e RIGOLON, 2014).

É no contexto da flexibilização nas relações de trabalho, guiado pelo modelo da reestruturação produtiva, que passamos a analisar outras medidas que atingem diretamente os professores concursados.

## HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO PAULISTA

A fim de reunir elementos para melhor compreender as medidas concernentes à ascensão na carreira no referido estado, considerou-se relevante iniciar por um breve histórico da legislação, concernente aos direitos dos docentes relativos à contagem de faltas e tempo de serviço.

Antes da Constituição Federal de 1988, foi aprovada a Lei Complementar n. 444 de 27 de dezembro de 1985, que instituiu o Estatuto do Magistério Paulista. Esse Estatuto sofreu diversas alterações, sendo parcialmente revogado por outras leis complementares, como por exemplo a Lei 836/97, que regula o Plano de Carreira dos Professores e a Lei 1093/09, que trata das contratações por tempo determinado, isto é, sem concurso público, entre outras alterações.

Tanto a Lei Complementar n. 444 (Estatuto do Magistério), em seu art. 12, quanto a Lei 10.261/68 (Estatuto dos Funcionários Públicos do Estado de São Paulo),

<sup>2</sup> Norma que impunha um intervalo de 200 dias entre uma contratação e outra do mesmo professor.

em seu artigo 14, estabelecem que para provimento de cargo público, é necessário ser aprovado em concurso público. Contudo, o plano de carreira para os aprovados e/ou integrantes do quadro do magistério paulista, somente foi aprovado em 1997, pela Lei Complementar n. 836 de 30 de dezembro de 1997.

Tal Lei Complementar contempla nos artigos 18 a 23 a possibilidade de evolução funcional do quadro dos servidores do magistério, que ocorrerá pela via acadêmica, por meio da apresentação de títulos de pós-graduação, que confere pontos ao professor ao apresentar os títulos que depois de acumulados podem significar em aumento salarial<sup>3</sup>; e, pela não acadêmica, mediante comprovação de conclusão de cursos de aperfeiçoamento e atualização, sendo que nos dois casos o prazo de quatro anos entre um e outro deve ser respeitado.

Vale lembrar que a contagem do interstício de 4 anos é interrompida caso o docente fira a Lei complementar 836 de 1997, que reza sobre o Plano de Carreira para os integrantes do Magistério, especificamente em seu art. 23, listando as possibilidades consideradas para interrupção, quais sejam:

- i – professor é afastado para prestação de serviços em empresa, fundação ou autarquia;
- ii – para prestar serviço em outro órgão de Poder do Estado ou outra secretaria;
- iv – afastado para outras atividades que não o magistério;
- iii – licenciado para tratamento de saúde, por mais de seis meses, referente a: doença do próprio funcionário (acidente ou doença profissional, no exercício da docência; tratamento de saúde; acompanhamento do cônjuge ou parentes até segundo grau (a qual os vencimentos são reduzidos gradativamente e proporcional aos meses de tratamento);
- iiii- afastamento para cursos de pós-graduação, especialização, aperfeiçoamento no País ou no Exterior.

Apreende-se que tal Lei de 1997 fere a anterior publicada em 1968(no.10.261), que dispõe que será considerado efetivo exercício os dias que o servidor estiver afastado pelas hipóteses do art. 78. Enquanto a Lei 10.261/68, elenca dezesseis casos de faltas computadas como efetivo exercício para todos os efeitos legais, a de 1997 não elenca a

---

<sup>3</sup> Nessa comunicação não trataremos detalhadamente sobre a ascensão na carreira pela via acadêmica, como por exemplo, pontos necessários para aumento salarial, porcentagem alcançada.

possibilidade da falta a ser contada como efetivo exercício, por exemplo, a licença por falecimento de pessoa da família.

Há, portanto, de um lado, o Estatuto do funcionalismo consagrando direitos para contagem de tempo de serviço, como as licenças referentes à paternidade, prêmio, falecimento entre outras e de outro uma Lei Específica que retira do professor o direito de contagem do tempo de serviço, se utilizado um ou os direitos acima mencionados.

## A PROVA DO MÉRITO

Em 2009 foi implementada outra forma de ascensão na carreira docente, que é conhecida como a Prova do Mérito, implementada pela Lei Complementar n. 1097 de 27 de outubro de 2009, a qual dispõe sobre o sistema de promoção dos quadros do magistério do Estado de São Paulo e prevê a realização anual de prova, com vistas a obter um aumento salarial de 10,5%. Ela confere requisitos para a promoção dos professores, que se dará através de prova teórica e/ou prática<sup>4</sup>, a ser aplicada após respeitar o intervalo de quatro anos para os iniciantes na carreira e três anos contados da realização da última prova do mérito.

No entanto, somente o cumprimento do interstício acima relatado, não possibilita a participação na prova, isto é, é insuficiente para ser classificado para realizá-la, pois a prova não é acessível a todos os professores. Nesse contexto, o docente, além de respeitar o prazo acima, precisa apresentar as seguintes condições:

- i. Periodicidade (80% dos pontos da tabela de frequência); e,
- ii. Permanência na unidade de ensino (80% do tempo no mesmo local), não sendo contabilizado o tempo em caso de pedido de remoção.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> A modalidade de avaliação é feita a cada ano, de acordo com Comissão organizadora. Essa Lei não estabelece quais seriam os requisitos que podem nortear a escolha da modalidade de prova.

<sup>5</sup> De acordo com a Decreto 55.217/09: **Artigo 6º** - Para atendimento ao previsto no item 3 do § 1º do artigo 3º deste decreto, **entende-se como tempo mínimo de permanência**, o período em que o **servidor estiver classificado na mesma unidade de ensino ou administrativa do cargo ou função-atividade em que concorre à promoção, há pelo menos 80% (oitenta por cento) do tempo fixado** como interstício exigido para cada faixa, correspondente a 1.168 (um mil cento e sessenta e oito) dias para a promoção da faixa 1 para a faixa 2 ou 876 (oitocentos e setenta e seis) dias nas faixas subsequentes. **§ 1º** - Na promoção da faixa 1 para a faixa 2 poderão ser computados para fins de tempo de permanência os dias de exercício em que o servidor permanecer numa mesma unidade de ensino ou administrativa, considerando-se qualquer das unidades registradas no cadastro funcional do servidor. **§ 2º** - Na promoção da faixa 2 para a faixa 3 e subsequentes, a alteração da unidade de ensino ou

A Lei que instituiu a Prova de Mérito foi regulamentada pelo Decreto n. 55.217 de 21 de dezembro de 2009, que disciplina que a periodicidade é calculada, a cada mês, considerando todo o tipo de falta, com exceção de: férias, licença à gestante, licença-paternidade, licença por adoção, serviços obrigatórios (convocação para trabalho nas eleições, e para o serviço militar) e licença por acidente de trabalho. Em entrevistas realizadas um professor relata que:

*Não prestei mais: Em um dos anos não pude, pois tirei licença prêmio e a contagem de tempo não deixou! O salário deveria subir igualmente para todos. Afinal somos única categoria que faz esse tipo de prova. Porém é uma das formas que o governo oferece para subir o salário. Quanto a licença prêmio é direito adquirido, mas para o governo é licença. Não interfere na aposentadoria, mas interfere para contagem de tempo para realização da prova de mérito. Coisas do governo Alckimin.*

Outro docente relata que:

*(...) fiquei afastada um ano e sete meses, tive um câncer bem grave situação e estava a quinze dias para vencer a minha licença prêmio, não tinha tido nem falta abonada e eu perdi essa licença prêmio...quebra o bloco (...) dessa última eu perdi porque estava na minha licença do câncer. Eu liguei na escola “vou fazer a prova”, só que quando ela publicou eu estava fechando a licença, mas estaria de volta na prova (...) a secretaria falou “vocês está fora, porque você não está na ativa”. Como eu estava de licença eu não teria sido liberada pelo sistema.*

*(...) o plano é que você prestasse cinco vezes a prova de mérito, que teria um aumento do seu salário em 100%. Porque seria toda a vez 25%, mas como ele viu, eu acho, eu, eu, como eu acho que desde a primeira vez que se foi prestar que o aumento era de 25% e muita gente foi passando, aí ele viu que ia ficar muito oneroso para o estado, porque, por exemplo ao final de quatro anos, meu salário era de R\$1000,00 líquido, uma coisa assim, com vinte aulas, aí com o aumento de 25%, pulou para quase R\$1.500,00, então é bastante se você pensar sabe... em 25 anos ia ser bastante, fora os quinquênios. Eu ia chegar na aposentadoria com uns R\$ 4.000,00, é bastante. Então ele cortou, agora é 10%...é indeferido também se o professor tirou muita licença.*

---

administrativa de classificação no período do interstício fixado para a promoção interromperá o cômputo do tempo de permanência, reiniciando sua contabilização a partir do exercício na nova unidade, observando-se o registro existente no cadastro funcional do servidor, no momento da promoção.

§ 3º - No cômputo do tempo de permanência de que trata o “caput” deste artigo, **não serão consideradas as transferências e remoções ocorridas a critério da Administração.**

§ 4º - O servidor ocupante de função-atividade docente que permanecer no mesmo campo de atuação em que se encontra no momento da promoção, poderá computar para o tempo de permanência, na mesma unidade de ensino ou administrativa, os períodos que mediaram entre as admissões e dispensas, deduzindo-se os períodos de interrupção de exercício.

§ 5º - Os integrantes do Quadro do Magistério afastados junto a CEEJA - Centro Estadual de Educação de Jovens e Adultos ou a Centro de Estudo de Línguas - CEL e os designados nos termos do artigo 22 da Lei Complementar nº 444, de 27 de dezembro de 1985, para exercer cargo da respectiva classe e/ou de mesma denominação deverão, para concorrer à promoção, contabilizar o tempo de permanência na unidade de ensino ou administrativa de destino.

§ 6º - Os servidores readaptados com sede de exercício diversa da unidade de ensino ou administrativa de classificação, deverão contabilizar o tempo de permanência na unidade de exercício para concorrer à promoção.

---

Nesse sentido, todo o professor que contemple o tempo de trabalho e interstício só poderá prestar a prova mérito se abdicar de direitos consagrados como as licenças: prêmio, saúde, nojo, para casamento, por exemplo.

O acesso não é para todos os professores que tiverem condições de serem avaliados por seus conhecimentos e alcançarem a ascensão na carreira via Prova de Mérito, nesse contexto, há um conflito entre a utilização de direitos previstos no plano de carreira e os requisitos para a realização da prova. Conforme pode ser observado na sistematização que segue:

8

### Quadro I – Cronológico e comparativo: legislações referentes ao plano de carreira

<b>Lei 10.261/68</b> <b>Estatuto dos Funcionários Públicos</b> <b>Civis</b>	<b>LC 836/97</b> <b>Plano de Carreira do</b> <b>Magistério</b>	<b>LC 1097/09</b> <b>c/c Decreto 55.217/09</b> <b>Periodicidade</b>
<p>Considera como efetivo tempo de serviço: Art. 78...</p> <p>I. férias;</p> <p>II- casamento, até 8 (oito) dias;</p> <p>III- Falecimento do cônjuge, filhos, pais e irmãos até 8(oito) dias;</p> <p>IV- falecimento dos avós, netos, sogros, do padrasto, madrasta, até 2(dois) dias;</p> <p>V – serviços obrigatórios por lei;</p> <p>VI – licença quando acidentado no exercício de suas atribuições ou atacado de doença profissional;</p> <p>VII – licença à funcionária gestante;</p> <p>VIII – Licenciamento compulsório, nos termos do art. 206<sup>6</sup>;</p> <p>XIX – licença Prêmio;</p> <p>X – faltas abonadas nos termos no parágrafo 1<sup>o7</sup> do art. 110, observados os limites ali fixados;</p>	<p>Interrompe o efetivo tempo de serviço para fins de ascensão na carreira:</p> <p>i – se afastado para prestação de serviços em empresa, fundação ou autarquia;</p> <p>ii – para prestar serviço em outro órgão de Poder do Estado ou outra secretaria;</p> <p>iv – afastado para outras atividades que não o magistério;</p> <p>iii – licenciado para tratamento de saúde, por mais de seis meses, referente a: doença do próprio funcionário (acidente ou doença</p>	<p>Não contam como assiduidade para fins de ascensão na carreira, todo tipo de falta, com exceção de:</p> <p>férias, licença à gestante, licença- paternidade, licença por adoção, serviços obrigatórios (eleição, exército...) e licença por acidente de trabalho.</p>

<sup>6</sup> Em caso de doença transmissível.

<sup>7</sup> “as faltas ao serviço, até no máximo 6 (seis) por ano, não excedendo a uma por mês, em razão de moléstia ou outro motivo relevante, poderão ser abonadas pelo superior imediato, a requerimento do funcionário, no primeiro dia útil subsequente à da falta.”.



<p>XI – missão ou estudo dentro do Estado, em outros pontos do território nacional ou no estrangeiro nos termos do art. 68<sup>8</sup>;</p> <p>XIII – afastamento por processo administrativo, se o funcionário for declarado inocente ou se a pena imposta for de repreensão ou multa; e, ainda, os dias que excederem o total da pena de suspensão efetivamente aplicada;</p> <p>XIV – trânsito, em decorrência de mudança de sede de exercício, desde que não exceda o prazo de 8 (oito) dias;</p> <p>XV- provas de competições desportivas, nos termos do item I, do §2º do art. 765</p> <p>XVI – licença paternidade, por 5 (cinco) dias.</p>	<p>profissional, no exercício da docência; tratamento de saúde; acompanhamento do cônjuge ou parentes até segundo grau (a qual os vencimentos são reduzidos gradativamente e proporcional aos meses de tratamento;</p> <p>iv- afastamento para cursos de pós-graduação, especialização, aperfeiçoamento no País ou no Exterior.</p>	
--	---	--

Fonte: Secretaria de Estado da Educação de SP.Elaboração própria<sup>9</sup>

Estando de acordo com os requisitos elencados, após o cumprimento do prazo de quatro anos para os iniciantes na carreira e três anos contados da realização da última prova do mérito, o funcionário poderá prestar a prova de mérito.

Contudo, mesmo que os requisitos tenham sido cumpridos, inscrição realizada, avaliação prestada e resultado obtido com êxito, não significa que o servidor público será contemplado com a promoção, pois no art. 4º, §5º, regula que:

Quando o contingente total de integrantes de cada uma das faixas das classes de docentes, suporte pedagógico e suporte pedagógico em extinção for igual ou inferior a 4 (quatro) poderá ser beneficiado com a promoção 1(um) servidor, desde que atendidas as exigências legais.

<sup>8</sup> A interesse do serviço público, com autorização do Governador.

<sup>9</sup> Lei Complementar estadual nº 1.097, de 27 de outubro de 2009, Instituí o sistema de promoção para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências. Publicada no Diário Oficial do Estado de São Paulo em 27 de outubro de 2009.

Decreto nº 55.217, de 21 de Dezembro de 2009. Regulamenta a Lei Complementar nº 1.097, de 27 de outubro de 2009, que institui o sistema de promoção para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências. Publicada no Diário Oficial do Estado de São Paulo em 21 de dezembro de 2009.

Lei Complementar nº 836 de 30 de dezembro de 1997. Institui o Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os Integrantes do Quadro de Magistério da Secretaria da Educação. Publicada na Assessoria Técnico-Legislativa, aos 30 de dezembro de 1997.

Assim, de todos os aprovados, apenas 20% do total do quadro de magistério, tidos como aptos, poderão eventualmente receber a promoção da carreira. Dado importante se apreende da realização da prova de 2015, dos aprovados, até a elaboração desta comunicação, o aumento não havia sido repassado aos docentes aprovados. Nesse sentido, há falas de alguns professores sobre o caso:

*(...)muito sério a parte legal nossa, pois eles infringem vários direitos, não vejo assim dissídio anualmente...no estado nós não temos. Essa prova do mérito mesmo eu sinceramente eu faço, porque sem ela nós não temos aumento, tásuper errado. Até concordo que ela tem que existir, mas além do reajuste que a lei manda nós teríamos a prova do mérito, mas se nós não fizermos essa prova, nós não temos nem correção da inflação, salário fixo estagnado... é bem complicado.*

*(...)Na primeira eu recebi 25%, na segunda só dez, mas eu ainda não recebi...fizemos em agosto a prova, e ela está válida desde a publicação da nossa aprovação. Foi publicada se não me engano em setembro e até hoje a gente não recebeu, diz que não tem dinheiro, o governo justifica que não tem dinheiro. Mas ele vai pagar. Pode ser que no próximo mês eu já comece a receber, só que o retroativo - bateu as mãos- não se sabe quando. Vai dar, porque é direito. Fizemos uma prova mais difícil que concurso...é horrível, é uma prova a altura de concurso. Dificílima.*

Considera-se, portanto, que a prova do mérito passa a ser mera expectativa de promoção, pois após a avaliação (alcance dos pontos mínimos por faixa de cargo) outros requisitos passam a vigorar:

- i. Maior pontuação;
- ii. Maior tempo de permanência na unidade de ensino; e,
- iii. Maior frequência.

O servidor que não se inserir nos 20% que receberam a promoção poderá participar novamente da prova, mas seguindo continuamente as restrições estabelecidas para realizá-la, como a frequência, permanência na mesma unidade de ensino.

Dialogando com o Plano Nacional da Educação (PNE), notadamente com as metas 17 e 18 que dispõe sobre a valorização dos profissionais do magistério das redes públicas de educação básica, aponta que esse processo deve ocorrer de forma a nivelar

os rendimentos dos professores a outras profissões que exigem a mesma escolaridade que um docente e tal política deve ser implementada até o 6º. ano do PNE; na meta 18, indica que deve haver planos de carreira para esse segmento profissional assegurando o Piso Nacional. Assim, a prova do mérito teoricamente fora implementada para que tais metas pudessem ser alcançadas, no entanto possui requisitos estreitos, isto é, seu acesso não é para todos os professores inseridos na carreira do magistério e ainda possui regras que inviabilizam as inscrições e a aprovação, mesmo alcançando o requisito mínimo esperado no resultado.

11

Nos parece importante problematizar alguns aspectos que carecem de maior definição e debate acerca da compreensão sobre a valorização do magistério. Em primeiro lugar, apreende-se a existência de significativa contradição entre ambas, posto que o Piso Nacional dos Professores estabelece, em 2016, o valor de R\$ 2.135,64<sup>10</sup> e, indaga-se: qual governo municipal ou estadual alavancaria os salários equivalentes a outro profissional. Em segundo lugar, de qual equivalência se fala na meta 17 quais seriam os critérios de escolaridade para efetiva comparação? Carga horária da graduação? Tendo em vista a vasta possibilidade de inúmeras profissões, com distintas remunerações, nos parece que no plano do discurso ela tem boa sonoridade, contudo, frente aos dados aqui analisados ela se mostra longínqua e nebulosa.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As medidas tomadas pelo governo do estado de São Paulo, norteadas pela Nova Gestão Pública, têm viabilizado a precariedade subjetiva entre os professores (VENCO, 2014, 2016). Os abismos criados entre professores efetivos e temporários, a limitação de direitos, as pressões pelo cumprimento de metas tem resultado em um processo de competição entre colegas e alimentando desagregação na categoria (MATTOS, 2012). Neste sentido, um novo sulco se instala mesmo entre os professores concursados, qual seja a aprovação na prova do mérito que, segundo Mattos (2012) tem reforçado a individualização, isto é, os professores concorrem entre si haja vista que apenas 20% dos aprovados conseguem efetivamente a ascensão salarial.

---

<sup>10</sup> Lei do Piso (nº 11738 de 16/07/2008)

A presente análise nos remete aos desdobramentos que tais medidas estão tendo no comportamento dos docentes. Com o piso salarial baixo o aumento de 10,5% no salário base não pode ser desprezado, no entanto, para lográ-lo é preciso abrir mão dos direitos, da licença saúde, afastamento eleitoral, da participação em greves, licença nojo, licença prêmio.

VENCO (2016) constatou mediante pesquisa realizada junto aos professores da rede estadual de São Paulo, que é comum professores trabalhando doentes. Foram presenciados professores com dengue, febris e mesmo uma professora de educação física em aula com uma perna engessada por fratura.

Assim, depreende-se que a “Prova do Mérito” gera apenas uma expectativa de direito e não corresponde à uma efetiva política de ascensão na carreira dos docentes, gerando insegurança e, sobretudo: viola direitos constituídos, a exemplo do direito à greve e à licença saúde. Ainda, mesmo aqueles que são aprovados, percorrem uma saga para o recebimento do aumento salarial, posto que os aprovados na prova do mérito de 2015 ainda não receberam o aumento e nem os valores retroativos, configurando, mais uma vez, violação de direitos.

Ainda, no ano de 2016, até o momento, não há previsão para a realização da prova do mérito, que deveria ser realizada anualmente de acordo com a Lei Complementar que a instituiu.

Constata-se, assim, que para alcançar os êxitos propugnados pela Nova Gestão Pública, os docentes devem abrir mão dos seus direitos. Assim, a política educacional paulista consegue desestruturar a categoria profissional dos professores, criando diferentes classes de trabalhadores, que possuem direitos e ascensão na carreira equidistantes, bem como, penaliza o docente por utilizar um direito que lhe compete, como por exemplo a licença saúde – que é uma circunstância da vida que todos estão vulneráveis e ocorrem por circunstâncias alheias – pois caso o utilize, tem outros direitos suprimidos.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

CLAD, Centro Latino Americano de Administración para o Desenvolvimento. *Uma nova gestão pública para a América Latina*. 1998. Disponível em <http://www.bresserpereira.org.br/Documents%5CMARE%5CCLAD%5Cngppor.pdf>

HALL, David e GUNTER, Helen M.. New public management in England: the permanent instability of neo-liberal reform. *Educ. Soc.* [online]. 2015, vol.36, n.132 [citado 2016-02-18], pp. 743-758. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-73302015000300743&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302015000300743&lng=pt&nrm=iso)>. ISSN 1678-4626. <http://dx.doi.org/10.1590/ES0101-73302015152454>

HAYEK, F.A. O caminho da servidão. São Paulo : Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2010.

MATTOS, Rosemary. *A Política Educacional no Estado de São Paulo (2007-2010) e suas articulações com o trabalho docente*. Dissertação de mestrado defendida no Programa de Pós-Graduação da Universidade Metodista de Piracicaba, 2012.

MELLO de, Miriam M. Lima; RIGOLON, Walkiria de Oliveira; Trabalho Docente e a Cultura do Desempenho: Uma análise da Relação entre trabalho e Formação Continuada de Professoras na Rede Estadual Paulista (2005-2007). *Comunicações*, n. 2, pg 47-61, 2011.

OLIVEIRA, Dalila. Os trabalhadores da educação e a construção política da profissão docente no Brasil. *Educar em Revista*, Curitiba, n. especial 1, p. 17-35. Editora UFPR.

\_\_\_\_\_ reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 25, n 89, p. 1127-1144, Set./Dez. 2004.

VENCO, Selma; RIGOLON, Walkiria de Oliveira. Trabalho docente e precariedade: contornos recentes da política educacional paulista. *Comunicações*, v. 2, p. 41-52, 2014.

\_\_\_\_\_ Relatório de Pesquisa CNPq. *Jovens estudantes-professores no estado de São Paulo: fiel retrato das precariedades objetiva e subjetiva?* Processo nº 408885/2013-0. (mimeo)

## Legislação

---

SÃO PAULO. Lei nº 10.261, de 28/10/1968. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado. Publicada no Diário Oficial do Estado de São Paulo em 28 de outubro de 1968.

\_\_\_\_\_ DECRETO N. 43.047, DE 22 DE ABRIL DE 1998. Dispõe sobre a Comissão de Gestão da Carreira instituída pelo artigo **25** da Lei Complementar nº **836**, de 30 de dezembro de 1997 e dá providências correlatas. Publicada no Diário Oficial do Estado de São Paulo em 22 de abril de 1998.

\_\_\_\_\_ Lei Complementar estadual nº 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. Publicada no Diário Oficial do Estado de São Paulo em 27 de outubro de 2009.

\_\_\_\_\_ Decreto nº 55.217, de 21 de Dezembro de 2009. Regulamenta a Lei Complementar nº 1.097, de 27 de outubro de 2009, que institui o sistema de promoção para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências. Publicada no Diário Oficial do Estado de São Paulo em 21 de dezembro de 2009.

\_\_\_\_\_ Lei Complementar nº 836 de 30 de dezembro de 1997. Institui o Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os Integrantes do Quadro de Magistério da Secretaria da Educação. Publicada na Assessoria Técnico-Legislativa, aos 30 de dezembro de 1997.