



Nova Carreira

Docente, diretor e supervisor

PERGUNTAS E RESPOSTAS



Sumário

1.	<i>Qual é o objetivo da nova carreira do docente, diretor e supervisor?</i>	6
2.	<i>Quais os motivos dessas mudanças?</i>	6
3.	<i>Como será a nova carreira?.....</i>	6
4.	<i>O que é a trilha de regência?.....</i>	6
5.	<i>O que é a trilha de especialista educacional?</i>	6
6.	<i>O que é a trilha de gestão educacional?</i>	7
7.	<i>As remunerações das trilhas serão diferentes?.....</i>	7
8.	<i>Por que a carreira docente foi estruturada em trilhas?.....</i>	7
9.	<i>O professor poderá mudar de trilhas quando quiser?</i>	7
10.	<i>Quais cargos e funções irão compor esta carreira docente?.....</i>	7
11.	<i>As mudanças nas nomenclaturas das funções de gestão e pedagógicas das diretorias de ensino e unidades escolares valem para todo o Quadro do Magistério? 8</i>	
12.	<i>Quais serão as jornadas de trabalho da carreira docente reestruturada?</i>	8
13.	<i>Como será a composição da jornada?</i>	8
14.	<i>Por que 1/3 (um terço) da jornada sem interação com os alunos deverá ser cumprido integralmente na escola?.....</i>	9
15.	<i>Na nova carreira docente haverá carga suplementar?.....</i>	9
16.	<i>Como se dará a evolução na nova carreira?</i>	9
17.	<i>Como funcionará a evolução por desempenho?.....</i>	9
18.	<i>Como funcionará a evolução por desenvolvimento?</i>	10
19.	<i>Qual será a periodicidade de avaliações para evolução por desempenho na nova carreira?</i>	10
20.	<i>Quais são os interstícios mínimos para evolução nas referências salariais da carreira?.....</i>	10
21.	<i>Haverá limites percentuais para evolução para cada referência na carreira? 10</i>	
22.	<i>Será possível reduzir os interstícios e acelerar ainda mais a evolução na carreira?.....</i>	11
23.	<i>Mestrado e doutorado serão considerados para a evolução?</i>	11
24.	<i>Os professores, diretores e supervisores poderão apresentar mais de um título de mestrado e doutorado?</i>	11
25.	<i>Quanto será o salário inicial na nova carreira de docente, supervisor e diretor em 2022?.....</i>	11
26.	<i>Quais são os valores da tabela de remuneração por subsídio 2022?</i>	12
27.	<i>Como será a migração para a nova carreira do docente, diretor e supervisor?</i>	

28.	<i>Quais são as regras para o docente, diretor ou supervisor optar pela nova carreira?.....</i>	<i>13</i>
29.	<i>Após a opção pela nova carreira do docente, diretor ou supervisor é possível voltar para o modelo anterior?.....</i>	<i>13</i>
30.	<i>Quem poderá optar pela nova carreira do docente, diretor ou supervisor?... 13</i>	
31.	<i>Os servidores afastados da rede estadual para fins do Programa de Ação e Parceria Educacional Estado-Município poderão migrar para a nova carreira docente?</i>	<i>13</i>
32.	<i>Os diretores de escola e supervisores de ensino poderão aderir à nova carreira?.....</i>	<i>13</i>
33.	<i>Professores, diretores e supervisores afastados por motivos de saúde poderão aderir à nova carreira?</i>	<i>14</i>
34.	<i>Professores, diretores e supervisores readaptados poderão optar pela adesão à nova carreira?</i>	<i>14</i>
35.	<i>Professores, diretores e supervisores afastados para o exercício de cargos na Seduc ou Diretorias de Ensino poderão aderir à nova carreira?.....</i>	<i>14</i>
36.	<i>Professores, diretores e supervisores afastados para exercício em outros órgãos poderão optar pela nova carreira?.....</i>	<i>14</i>
37.	<i>Professores, diretores e supervisores que ainda estão no período de estágio probatório poderão aderir à nova carreira?.....</i>	<i>14</i>
38.	<i>O professor, diretor e supervisor com dois vínculos na rede estadual poderá fazer a opção pela nova carreira em apenas um dos cargos?.....</i>	<i>15</i>
39.	<i>Os professores temporários poderão optar pela nova carreira e terão direito à evolução?.....</i>	<i>15</i>
40.	<i>Os professores que optarem pela nova carreira deverão alterar a jornada? . 15</i>	
41.	<i>Um professor com jornada de 30 horas semanais poderá migrar para a nova carreira e continuar com essa jornada?</i>	<i>15</i>
42.	<i>A atribuição de aulas terá que ser refeita à medida que os professores fizerem a opção pela nova carreira e mudarem a jornada?</i>	<i>16</i>
43.	<i>Qual é o prazo para o professor, diretor ou supervisor decidir se vai optar pela nova carreira?</i>	<i>16</i>
44.	<i>O que acontece com quem não optar pela nova carreira?</i>	<i>16</i>
45.	<i>O que é remuneração por subsídio?.....</i>	<i>16</i>
46.	<i>O que o professor, diretor ou supervisor não pode receber com subsídio?</i>	<i>16</i>
47.	<i>O que o professor, diretor ou supervisor pode receber com o subsídio?</i>	<i>17</i>
48.	<i>O subsídio e a nova carreira retiram a estabilidade dos servidores públicos? 17</i>	
49.	<i>Por que a Secretaria da Educação optou pelo modelo de remuneração por subsídio?</i>	<i>18</i>

50.	<i>Subsídio pode ser ajustado?</i>	18
51.	<i>A proposta da nova carreira permite reajustes futuros?</i>	18
52.	<i>Como será o enquadramento na carreira para aqueles que optarem?</i>	18
53.	<i>Quais parcelas do salário atual do professor, diretor ou supervisor serão consideradas para o enquadramento nas tabelas de subsídio?</i>	19
54.	<i>Como cada professor, diretor ou supervisor saberá em qual referência da tabela de subsídio da nova carreira ele se enquadrará?</i>	19
55.	<i>Os professores do Programa de Educação Integral (PEI) continuarão recebendo Gratificação de Dedicção Plena e Integral (GDPI)?</i>	20
56.	<i>O que é o Regime de Dedicção Exclusiva (RDE)?</i>	20
57.	<i>Os novos concursos serão realizados com cargos da nova carreira do docente, diretor ou supervisor?</i>	20
58.	<i>Os professores que recebem gratificações para o exercício de funções, como Professor Coordenador, Diretor de Escola e Vice-Diretor, se aderirem à nova carreira, perderão a gratificação?</i>	20
59.	<i>O que é o Adicional de Complexidade de Gestão?</i>	21
60.	<i>Como os graus de complexidade serão definidos?</i>	21
61.	<i>Quem poderá receber o Adicional de Complexidade de Gestão?</i>	21
62.	<i>A função de Diretor de Núcleo Pedagógico deixa de ser cargo comissionado?</i>	21
63.	<i>Quais serão os valores do Adicional de Complexidade de Gestão para a função de Dirigente Regional de Ensino, conforme o perfil tipológico da Diretoria de Ensino?</i>	21
64.	<i>Quais serão os valores do Adicional de Complexidade de Gestão para a função de Coordenador de Equipe Curricular, conforme o perfil tipológico da Diretoria de Ensino?</i>	22
65.	<i>Quais serão os valores do Adicional de Complexidade de Gestão para os titulares de cargo e para os designados para a função de Supervisor de Educacional, conforme o perfil tipológico da Diretoria de Ensino?</i>	22
66.	<i>Quais serão os valores do Adicional de Complexidade de Gestão para a função de Professor Especialista em Currículo, conforme o perfil tipológico da Diretoria de Ensino?</i>	22
67.	<i>Quais serão os valores do Adicional de Complexidade de Gestão para os titulares de cargo e para os designados para a função de Diretor de Escola, conforme o perfil tipológico da unidade escolar?</i>	23
68.	<i>Quais serão os valores do Adicional de Complexidade de Gestão para a função de Coordenador de Organização Escolar, conforme o perfil tipológico da unidade escolar?</i>	23

69.	<i>Quais serão os valores do Adicional de Complexidade de Gestão para a função de Coordenador de Gestão Pedagógica, conforme o perfil tipológico da unidade escolar?.....</i>	<i>23</i>
70.	<i>Quais serão os valores do Adicional de Complexidade de Gestão para a função de Gerente de Organização Escolar, conforme o perfil tipológico da unidade escolar?</i>	<i>24</i>
71.	<i>A Gratificação de Gestão Educacional (GGE) será absorvida?</i>	<i>24</i>
72.	<i>Na nova carreira, os titulares de cargos de Diretores de Escola e de Supervisores de Ensino terão reajuste na sua tabela de remuneração?.....</i>	<i>24</i>
73.	<i>O que acontece com a Gratificação de Função para as funções de vice-diretor e professor coordenador?</i>	<i>24</i>
74.	<i>O que acontece com os professores, diretores e supervisores que incorporaram décimos da Gratificação de Função?.....</i>	<i>25</i>
75.	<i>O que muda na Gratificação de Trabalho em Curso Noturno (GTCN) e na Gratificação Especial do Supervisor de Ensino (GESE)?</i>	<i>25</i>
76.	<i>O professor que optar pela reestruturação da carreira poderá dar aulas no período noturno?.....</i>	<i>25</i>
77.	<i>O que muda no Adicional de Local de Exercício (ALE)?</i>	<i>25</i>
78.	<i>O que muda no Adicional de Transporte?</i>	<i>26</i>
79.	<i>O que muda na legislação de faltas?</i>	<i>26</i>
80.	<i>O que muda nas regras de remoção e de atribuição de aulas?.....</i>	<i>26</i>
81.	<i>Haverá algum impacto no tempo de aposentadoria caso haja adesão à reestruturação da carreira?.....</i>	<i>26</i>
82.	<i>O auxílio transporte continuará a ser pago aos professores, diretores e supervisores que aderirem a reestruturação da carreira?</i>	<i>27</i>
83.	<i>O auxílio alimentação continuará a ser pago aos professores, diretores e supervisores que optarem pela reestruturação da carreira?</i>	<i>27</i>
84.	<i>A Licença Prêmio continuará a ser concedida aos professores, diretores e supervisores que optarem pela reestruturação da carreira?</i>	<i>27</i>
85.	<i>O tempo de serviço já cumprido pelos docentes, diretores e supervisores que optarem pela modernização da carreira será considerado para os interstícios mínimos?.....</i>	<i>27</i>
86.	<i>Quais são os resultados intermediários e finais esperados com a modernização da carreira docente?.....</i>	<i>27</i>
87.	<i>Haverá concurso público para os cargos de docente, Diretor Escolar e Supervisor Educacional?</i>	<i>28</i>

1. Qual é o objetivo da nova carreira do docente, diretor e supervisor?

A nova da carreira do docente, diretor e supervisor no Estado de São Paulo tem como principal objetivo a valorização dos profissionais da educação paulistas, propiciando melhores oportunidades de desenvolvimento e qualificação do trabalho e aperfeiçoando os mecanismos de reconhecimento e estímulo profissional ao longo da carreira, promovendo as competências necessárias para a educação do século XXI.

2. Quais os motivos dessas mudanças?

Reconhecendo o entendimento dos estudos que apontam o professor como o fator mais importante na aprendizagem dos alunos, a Secretaria de Estado da Educação de São Paulo considera essencial valorizar os professores em exercício na rede estadual e atrair novos talentos, por meio de uma carreira moderna que reconheça as diferentes competências necessárias para a área da educação e que ofereça remuneração atrativa.

3. Como será a nova carreira?

A nova carreira adotará um modelo de desenvolvimento por competências, reconhecendo o mérito e valorizando a formação e a qualificação dos professores, diretores e supervisores para a melhoria da aprendizagem de todos os estudantes. Além disso, será organizada em 15 (quinze) referências salariais e adotará o modelo de remuneração por subsídio. A proposta da carreira docente se estrutura em três trilhas:

- a) Regência - trilha principal;
- b) Especialista Educacional - trilha complementar;
- c) Gestão Educacional - trilha complementar.

As trilhas representam os itinerários de crescimento profissional percorridos pelo docente, conforme as competências e habilidades necessárias para o exercício do cargo ou das funções.

4. O que é a trilha de regência?

A trilha de regência é a trilha principal e estruturante, sendo constituída por uma trajetória de desenvolvimento do profissional especializado em atividades de ensino-aprendizagem realizadas em interação direta com os educandos.

5. O que é a trilha de especialista educacional?

É uma trilha complementar, constituída por uma trajetória de desenvolvimento do profissional, como especialista nas áreas de currículo, planejamento, avaliação, tecnologia e demais áreas de necessidade da Secretaria da Educação.

6. O que é a trilha de gestão educacional?

É uma trilha complementar, constituída por uma trajetória de desenvolvimento do profissional em competências e habilidades de gestão e liderança, para o exercício de posições gerenciais em unidades escolares, Diretorias de Ensino e órgãos centrais da Secretaria da Educação.

7. As remunerações das trilhas serão diferentes?

Não. As trilhas não possuem diferenças no que se refere ao subsídio (ou seja, remuneração) a ser recebido pelo docente.

8. Por que a carreira docente foi estruturada em trilhas?

A estruturação por trilhas tem como finalidade possibilitar que professores possam se desenvolver de diferentes formas, considerando suas habilidades e preferências, de maneira flexível. Os docentes poderão se movimentar entre as trilhas ao longo de sua carreira. Em cada trilha serão desenvolvidas competências específicas, a fim de suprir as diferentes necessidades de profissionais da rede de ensino. Esse modelo é implementado em países de referência internacional de educação, como Singapura.

9. O professor poderá mudar de trilhas quando quiser?

O professor terá oportunidade de percorrer uma das trilhas complementares (Trilha de Gestão Educacional ou Trilha de Especialista Educacional) após cumprir o estágio probatório e uma evolução por desempenho na Trilha de Regência. A movimentação ocorrerá quando o docente for designado nas funções de Especialista em Educação ou Gestão Educacional, mediante aprovação em processo seletivo. Contudo, o docente poderá pleitear a evolução por desenvolvimento das trilhas complementares, mesmo que não esteja designado para as funções das respectivas trilhas. A evolução por desempenho, por sua vez, será exclusiva da trilha de exercício do docente.

10. Quais cargos e funções irão compor esta carreira docente?

O Plano de Carreira e Remuneração será composto pelo cargo de Professor de Ensino Fundamental e Médio (SQC-II) e pelas Funções de Especialista em Educação e Gestão Educacional, que correspondem a um conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas ao docente, no exercício de funções de gestão, coordenação, supervisão, orientação e assessoramento, abaixo identificadas:

- I - Coordenador de Equipe Curricular (atual diretor de Núcleo Pedagógico);
- II - Professor Especialista em Currículo (atual Professor Coordenador de Núcleo Pedagógico);
- III - Coordenador de Gestão Pedagógica (atual Professor Coordenador);
- IV - Coordenador de Organização Escolar (atual Vice-Diretor).

11. As mudanças nas nomenclaturas das funções de gestão e pedagógicas das diretorias de ensino e unidades escolares valem para todo o Quadro do Magistério?

Sim. As nomenclaturas, atribuições e requisitos para ocupar as funções das equipes de gestão e pedagógica das diretorias de ensino e escolas foram atualizados, tendo como premissa central: o foco na aprendizagem. As funções de Diretor de Núcleo Pedagógico e de Professor Coordenador de Núcleo Pedagógico (PCNP) passam à denominação de Coordenador de Equipe Curricular e Professor Especialista em Currículo, respectivamente. As funções de Professor Coordenador e de Vice-Diretor passam à denominação de Coordenador de Gestão Pedagógica e Coordenador de Organização Escolar, respectivamente.

12. Quais serão as jornadas de trabalho da carreira docente reestruturada?

Serão duas jornadas de trabalho semanal:

- Jornada Ampliada de Trabalho Docente: 40 horas semanais;
- Jornada Completa de Trabalho Docente: 25 horas semanais.

13. Como será a composição da jornada?

Com base na lei federal nº 11.738/2008, a jornada semanal de trabalho dos professores será composta de:

I - 2/3 (dois terços) da jornada em atividades de interação com os educandos; e

II - 1/3 (um terço) da jornada em atividades pedagógicas na unidade escolar, sem interação com os estudantes.

O tempo de trabalho destinado às atividades pedagógicas sem interação com os estudantes deverá ser cumprido integralmente na unidade escolar.

14. Por que 1/3 (um terço) da jornada sem interação com os alunos deverá ser cumprido integralmente na escola?

Essa mudança foi feita com base em evidências de experiências de sucesso de estados brasileiros, como Espírito Santo, Ceará e Pernambuco, e da América Latina e do Caribe, que apontam que oportunidades de troca e aprendizagem entre pequenos grupos de professores dentro da escola são essenciais para a melhoria dos resultados de aprendizagem. É importante que os professores possam observar e aprender com a prática uns dos outros e colaborar no desenvolvimento do currículo de forma interdisciplinar, assim como em estratégias de ensino-aprendizagem e de avaliação dos estudantes (Bruns & Luque, 2015)¹. A colaboração entre pares na escola contribui para a qualidade do sistema e para o desenvolvimento profissional dos professores. Nesse sentido, aumentar as oportunidades de atividades pedagógicas, formações e planejamento no horário de trabalho coletivo nas escolas é elemento chave para melhorar a qualidade da educação de São Paulo e fortalecer as práticas docentes.

¹BRUNS, B.; LUQUE, J. Great teachers: how to raise student learning in Latin America and the Caribbean. Washington, DC: World Bank, 2015. Disponível em: <<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/20488>>.

15. Na nova carreira docente haverá carga suplementar?

Sim, o docente poderá exercer carga complementar de trabalho até o limite máximo de 44 horas semanais. Neste caso, ele receberá remuneração proporcional à carga horária trabalhada, sobre o valor correspondente à referência em que se encontrar na carreira.

16. Como se dará a evolução na nova carreira?

O professor, diretor ou supervisor poderá evoluir na carreira para as referências salariais subsequentes, mediante evolução por desempenho e por desenvolvimento.

17. Como funcionará a evolução por desempenho?

A evolução por desempenho ocorrerá somente na trilha de exercício do docente e será caracterizada pela evolução por mérito baseada no exercício de competências e habilidades relacionadas a conhecimentos técnico-científicos, práticas pedagógicas,

habilidades de didática aplicada, engajamento e prática profissional, com foco na melhoria da aprendizagem, observada a especificidade de cada trilha.

Os processos de evolução por desempenho em cada uma das trilhas da carreira serão construídos em conjunto com a rede de ensino, por meio de seminários, questionários, grupos focais e outros instrumentos de escuta. Posteriormente, serão instituídos por meio de decreto.

18. Como funcionará a evolução por desenvolvimento?

A evolução por desenvolvimento é caracterizada pelo reconhecimento de competências do docente, diretor ou supervisor por meio de formações, cursos de atualização, aperfeiçoamento profissional e pós-graduação, de produção científica e de desenvolvimento de habilidades relacionadas à prática profissional.

A Secretaria da Educação disciplinará em decreto este dispositivo, em diálogo com a rede de ensino, levando em consideração: a aderência e relevância da atividade desenvolvida pelos profissionais, os critérios para pontuação mínima referente a formações e cursos e o rol de cursos e formações elegíveis para composição da pontuação mínima.

19. Qual será a periodicidade de avaliações para evolução por desempenho na nova carreira?

Os processos de evolução por desempenho serão realizados pela Secretaria da Educação na periodicidade de 2 (dois) em 2 (dois) anos.

20. Quais são os interstícios mínimos para evolução nas referências salariais da carreira?

Os interstícios (tempo mínimo de permanência em uma referência) serão de apenas 2 (dois) anos. Os interstícios foram reduzidos no projeto de lei complementar da carreira reestruturada para aumentar a velocidade da evolução, dando mais oportunidades aos professores, diretores e supervisores ao longo de sua trajetória na educação. Hoje, os profissionais têm que cumprir de 3 (três) a 5 (cinco) anos para poder pleitear a evolução funcional e a promoção na carreira atual, que é de 64 (sessenta e quatro) referências salariais.

21. Haverá limites percentuais para evolução para cada referência na carreira?

Não haverá limites percentuais para evolução para a referência subsequente da carreira. Todos que forem aprovados, respeitando os critérios e o interstício mínimo de 2 (dois) anos, evoluirão na carreira.

22. Será possível reduzir os interstícios e acelerar ainda mais a evolução na carreira?

Sim. Os docentes, supervisores e diretores com desempenho excepcional, com aproveitamento igual ou superior a 95% (noventa e cinco por cento) na evolução por desempenho e na evolução por desenvolvimento imediatamente anteriores à do pleito, e com frequência positiva de 100% nos últimos dois anos, poderão ter o interstício reduzido para 1 (um) ano. Esse acelerador será restrito a, no máximo, 5% (cinco por cento) dos cargos providos de Professores de Ensino Fundamental e Médio.

23. Mestrado e doutorado serão considerados para a evolução?

Não, pois os docentes, diretores e supervisores que obtiverem titulação de mestrado ou doutorado serão remunerados de acordo com tabelas distintas, desde que tenham cumprido o estágio probatório, pelo menos um avanço por desempenho na trilha de Regência e tenham desenvolvido pesquisa aplicada em educação básica ou gestão educacional em redes públicas de ensino. A tabela de mestrado terá valores 5% maiores, e a tabela de doutorado valores 10% maiores em relação à tabela de licenciatura plena.

24. Os professores, diretores e supervisores poderão apresentar mais de um título de mestrado e doutorado?

Cada profissional poderá apresentar apenas um título de mestrado acadêmico ou profissional e um de doutorado acadêmico ou profissional. Os títulos apresentados serão avaliados por comissão a ser instituída pela Secretaria da Educação. Os critérios de elegibilidade de pesquisas e títulos de mestrado e doutorado serão definidos de forma objetiva em regulamento próprio.

25. Quanto será o salário inicial na nova carreira de docente, supervisor e diretor em 2022?

O salário inicial será de R\$ 5.000,00 para a jornada de 40 horas semanais, sendo maior que o salário inicial vigente para a mesma jornada, que hoje é de R\$ 3.845,63. O salário

inicial para diretores será de R\$ 6.000,00 em uma jornada de 40 horas semanais. Já para supervisor, o salário inicial será de R\$ 6.500,00.

26. Quais são os valores da tabela de remuneração por subsídio 2022?

Docente:



Diretor e supervisor:

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



27. Como será a migração para a nova carreira do docente, diretor e supervisor?

Será mediante opção voluntária. Cada docente poderá exercer seu direito de escolha de migrar para a nova carreira, após aprovação do Projeto de Lei, ou permanecer na carreira atual.

28. Quais são as regras para o docente, diretor ou supervisor optar pela nova carreira?

A opção pela nova carreira e pela remuneração por subsídio será: irrevogável, ou seja, o docente não poderá voltar ao modelo anterior; poderá ser feita no prazo de até 24 (vinte e quatro) meses, corridos ou não, cujo início será definido em decreto regulamentar e; no caso dos docentes, implicará na escolha de uma das jornadas (25h ou 40h), que será efetivada mediante existência de vaga, sendo pago o valor proporcional às horas efetivamente trabalhadas até sua concretização.

29. Após a opção pela nova carreira do docente, diretor ou supervisor é possível voltar para o modelo anterior?

Não. A opção pela modernização da carreira é irrevogável, isto é, uma vez feita a opção, não é mais possível voltar para o modelo anterior.

30. Quem poderá optar pela nova carreira do docente, diretor ou supervisor?

Todos os servidores ocupantes de cargos e de funções-atividades em exercício nas unidades administrativas e escolares da Secretaria da Educação poderão optar pelo enquadramento.

31. Os servidores afastados da rede estadual para fins do Programa de Ação e Parceria Educacional Estado-Município poderão migrar para a nova carreira docente?

Enquanto permanecerem afastados junto às redes municipais de ensino, para os fins do Programa de Ação de Parceria Educacional Estado-Município, os servidores não poderão migrar, uma vez que não estão em exercício na rede estadual.

32. Os diretores de escola e supervisores de ensino poderão aderir à nova carreira?

Os Diretores de Escola e Supervisores de Ensino titulares de cargo poderão aderir as suas próprias carreiras nos mesmos termos do docente.

33. Professores, diretores e supervisores afastados por motivos de saúde poderão aderir à nova carreira?

Sim. Todos os atuais servidores ocupantes de cargos e de funções-atividades em exercício nas unidades administrativas e escolares da Secretaria da Educação poderão optar pelo enquadramento no Plano de Carreira e Remuneração e, por conseguinte, à remuneração por subsídio.

34. Professores, diretores e supervisores readaptados poderão optar pela adesão à nova carreira?

Sim. Todos os atuais servidores ocupantes de cargos e de funções-atividades em exercício nas unidades administrativas e escolares da Secretaria da Educação poderão optar pelo enquadramento no Plano de Carreira e Remuneração e, por conseguinte, à remuneração por subsídio.

35. Professores, diretores e supervisores afastados para o exercício de cargos na Seduc ou Diretorias de Ensino poderão aderir à nova carreira?

Sim, poderão aderir os ocupantes dos cargos Professor II, PEB I e PEB II que estiverem em efetivo exercício em uma unidade administrativa da Secretaria da Educação, além dos diretores e supervisores.

36. Professores, diretores e supervisores afastados para exercício em outros órgãos poderão optar pela nova carreira?

Não. Somente poderão optar pela nova carreira docente os servidores ocupantes de cargos e de funções-atividades das classes de docentes que estiverem em efetivo exercício em unidades escolares ou administrativas da Secretaria da Educação.

37. Professores, diretores e supervisores que ainda estão no período de estágio probatório poderão aderir à nova carreira?

Sim. Todos os professores, diretores e supervisores, mesmo aqueles que ainda não completaram o período de estágio probatório, poderão aderir à nova carreira no período previsto após a aprovação da Lei. Os servidores no estágio probatório que fizerem a adesão de forma voluntária à reestruturação da carreira serão enquadrados na etapa L1 da trilha de Regência.

38.O professor, diretor e supervisor com dois vínculos na rede estadual poderá fazer a opção pela nova carreira em apenas um dos cargos?

Sim. A opção pela adesão à nova carreira será em cada um dos vínculos, de modo que o profissional poderá fazer a opção em apenas um vínculo ou nos dois. Será respeitado o limite de 65 horas totais para os dois vínculos.

39.Os professores temporários poderão optar pela nova carreira e terão direito à evolução?

Não, pois constitucionalmente as carreiras são exclusivas para servidores efetivos. Contudo, os professores temporários também terão um ganho salarial, pois seu salário seguirá a referência inicial da carreira (L1), que será de R\$ 5.000,00.

40.Os professores que optarem pela nova carreira deverão alterar a jornada?

Sim. Ao realizar a opção pela reestruturação da carreira, o servidor escolherá uma das jornadas de 25 ou 40 horas semanais, sendo efetivada a alteração mediante a existência de carga horária disponível. Enquanto a jornada de trabalho de opção não for concretizada, o valor do subsídio corresponderá ao número de horas efetivamente trabalhadas.

41.Um professor com jornada de 30 horas semanais poderá migrar para a nova carreira e continuar com essa jornada?

Sim, pois a migração para a jornada superior de 40 horas será somente mediante existência de vaga. Enquanto não houver vaga, o docente trabalhará as 30 horas semanais e receberá o subsídio proporcional à jornada efetivamente trabalhada.

42. A atribuição de aulas terá que ser refeita à medida que os professores fizerem a opção pela nova carreira e mudarem a jornada?

Não, o processo de atribuição de aulas não será refeito. Os professores receberão o valor proporcional à jornada atual exercida, isto é, as horas efetivamente trabalhadas. Somente no próximo ciclo anual de atribuição de aulas para o novo ano letivo é que a alteração da jornada (25h ou 40h) será concretizada mediante existência de vaga, visando fixar o professor preferencialmente em uma única escola.

43. Qual é o prazo para o professor, diretor ou supervisor decidir se vai optar pela nova carreira?

A opção será exercida no prazo de até 24 (vinte e quatro) meses, corridos ou não, cujo início será definido em decreto regulamentar.

44. O que acontece com quem não optar pela nova carreira?

Os profissionais que não optarem pela nova carreira continuarão seguindo as regras estabelecidas na Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997, e submetidos aos critérios atuais de evolução e promoção, assim como continuarão recebendo a remuneração por vencimentos atual.

45. O que é remuneração por subsídio?

O subsídio é uma forma de remuneração prevista na Constituição Federal, por meio da Emenda Constitucional no 19/1998, conforme artigo 39, parágrafos 4º e 8º. O subsídio assegura os direitos trabalhistas e a estabilidade previstos na Constituição Federal.

46. O que o professor, diretor ou supervisor não pode receber com subsídio?

O subsídio não permite o pagamento de adicionais por tempo de serviço, quinquênio, sexta-parte, incorporações, que foram extintas pela Emenda à Constituição Federal no 103/2019 (§ 9º do art. 38), e vantagens pecuniárias que configuram aumento disfarçado

de salário e geram distorções salariais entre servidores. Os profissionais que optarem terão seus adicionais por tempo de serviço, sexta-parte e incorporações já adquiridos, absorvidos pelo subsídio.

47. O que o professor, diretor ou supervisor pode receber com o subsídio?

Por meio do subsídio, a contrapartida que o servidor recebe pela prestação de seus serviços é composta por:

- 1 . Subsídio da referência da carreira em que estiver enquadrado;
- 2 . Despesas decorrentes do exercício do cargo (auxílio transporte, alimentação, entre outras);
- 3 . Direitos assegurados pelo §3º, do art. 39 da CF (13º salário, salário-família, adicional de férias, entre outros);
- 4 . Verbas indenizatórias (ajuda de custo, diárias, entre outras);
- 5 . Remuneração por cargos em comissão e funções de confiança.

No caso da educação, também são compatíveis com o subsídio a carga suplementar, a bonificação por resultados, gratificações e adicionais para funções que vão além das atribuições do cargo e para condições excepcionais em que o serviço é prestado. Desse modo, os servidores também poderão receber:

- 1 . Carga suplementar de trabalho;
- 2 . Adicional de Local de Exercício;
- 3 . Adicional de Complexidade Gestão;
- 4 . Bonificação por Resultados;
- 5 . Gratificação de Dedicção Exclusiva (GDE);
- 6 . Gratificação por Trabalho Noturno (GTN);
- 7 . Adicional de insalubridade;
- 8 . Adicional de periculosidade;
- 9 . Adicional de Transporte.

48. O subsídio e a nova carreira retiram a estabilidade dos servidores públicos?

Não. O subsídio não retira a estabilidade dos servidores públicos. Fica assegurada a estabilidade a todos os servidores que optarem pela nova carreira, conforme previsto no artigo 41 da Constituição Federal e no artigo 127 da Constituição Estadual.

49. Por que a Secretaria da Educação optou pelo modelo de remuneração por subsídio?

O subsídio permite que a Secretaria da Educação ofereça aos professores um salário mais competitivo em comparação com o rendimento dos demais profissionais com formação equivalente. Este modelo visa unificar as remunerações e eliminar distorções salariais entre professores, diretores e supervisores na mesma referência e com mesmo tempo de carreira. Hoje, a folha de pagamento da educação é composta por mais de 300 códigos de pagamento, o que faz com que cada docente tenha um holerite singular. A nova proposta simplifica a remuneração do professor e dá maior transparência, melhorando a gestão de pessoas da Secretaria da Educação.

50. Subsídio pode ser ajustado?

Sim, inclusive no Projeto de Lei da carreira já prevê essa questão.

51. A proposta da nova carreira permite reajustes futuros?

Sim. A carreira por subsídio prevê a possibilidade tanto de reajustes gerais quanto específicos. Os reajustes podem ser aplicados à nova carreira, que estará submetida à mesma política salarial geral prevista para o funcionalismo estadual.

52. Como será o enquadramento na carreira para aqueles que optarem?

O enquadramento será financeiro, isto é, considerará as parcelas de caráter permanente que o docente, diretor ou o supervisor recebe no momento da opção. O servidor terá seu cargo enquadrado na respectiva Tabela de Subsídio, proporcionalmente à jornada exercida. Se o resultado do somatório das parcelas de caráter permanente for igual ao de qualquer uma das referências da tabela de subsídio, o enquadramento será nesta referência.

Se for inferior ao valor da referência inicial, o enquadramento será na referência inicial. Por fim, se for superior ao valor fixado para qualquer uma das referências, o enquadramento será na referência imediatamente anterior, com pagamento da diferença por meio de vantagem pessoal, respeitando o princípio da irredutibilidade de salários.

53. Quais parcelas do salário atual do professor, diretor ou supervisor serão consideradas para o enquadramento nas tabelas de subsídio?

Para os servidores efetivos serão somadas as seguintes parcelas recebidas no mês de sua opção:

- 1 . do valor da faixa e nível do cargo;
- 2 . do adicional por tempo de serviço;
- 3 . da sexta-parte;
- 4 . da vantagem pecuniária: incorporada, recebida por meio de decisão judicial, a título de abono complementar ao piso salarial do magistério, a título de vantagem pessoal, calculada com base no tempo de serviço que, nos termos da legislação vigente ou de decisão judicial transitada em julgado, devam incidir sobre as parcelas anteriormente referidas, e prevista na Lei nº 5.135, de 7 de janeiro de 1959;
- 5 . do valor da carga suplementar, somente para os inativos.

Para os docentes ocupantes de função-atividade serão consideradas as seguintes parcelas:

- 1 . do valor da carga suplementar;
- 2 . do adicional por tempo de serviço;
- 3 . da sexta-parte;
- 4 . da vantagem pecuniária: incorporada, recebida por meio de decisão judicial, a título de abono complementar ao piso salarial do magistério, a título de vantagem pessoal, calculada com base no tempo de serviço que, nos termos da legislação vigente ou de decisão judicial transitada em julgado, devam incidir sobre as parcelas anteriormente referidas, e prevista na Lei nº 5.135, de 7 de janeiro de 1959.

54. Como cada professor, diretor ou supervisor saberá em qual referência da tabela de subsídio da nova carreira ele se enquadrará?

Será disponibilizado um simulador online onde cada servidor poderá verificar em qual referência será enquadrado e o respectivo valor do subsídio, caso opte pela carreira modernizada. Além disso, a Secretaria da Educação estará à disposição de todos os servidores para esclarecer dúvidas e ajudá-los a decidir pela melhor alternativa, considerando cada situação individual.

55. Os professores do Programa de Educação Integral (PEI) continuarão recebendo Gratificação de Dedicação Plena e Integral (GDPI)?

No lugar da GPDI, será criada a Gratificação de Dedicação Exclusiva (GDE) e instituído o Regime de Dedicação Exclusiva (RDE). O Programa de Ensino Integral (PEI) é uma das prioridades dessa gestão e o objetivo é expandi-lo para o maior número possível de escolas e alunos, para cumprir a meta 6 do Plano Nacional de Educação e do Plano Estadual de Educação. Para levar o modelo para mais escolas e proporcionar oportunidades de aprendizagem iguais para todos os estudantes, o modelo precisa ser sustentável financeiramente e escalável. Para isso, a Gratificação de Dedicação Exclusiva - GDE será um valor fixo de R\$ 2.000 para docentes e de R\$ 3.000 para a equipe gestora, composta pelo diretor, vice-diretor e PCG.

56. O que é o Regime de Dedicação Exclusiva (RDE)?

É um regime caracterizado pelo cumprimento da jornada de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em escolas estaduais do Programa Ensino Integral, exercendo, além da docência, as atividades de tutoria com alunos e demais componentes do modelo pedagógico.

57. Os novos concursos serão realizados com cargos da nova carreira do docente, diretor ou supervisor?

Sim. A partir da publicação da lei complementar que institui o Plano de Carreira e Remuneração para docentes, diretores e supervisores o ingresso na carreira se dará somente no cargo de Professor de Ensino Fundamental e Médio.

58. Os professores que recebem gratificações para o exercício de funções, como Professor Coordenador, Diretor de Escola e Vice-Diretor, se aderirem à nova carreira, perderão a gratificação?

Não. O modelo de remuneração por subsídio permite o pagamento de gratificações de funções. Essas funções terão nova nomenclatura e serão remuneradas por meio do Adicional de Complexidade de Gestão (ACG).

59.O que é o Adicional de Complexidade de Gestão?

Trata-se de um mecanismo de reconhecimento dos diferentes graus de complexidade de gestão das unidades escolares e das diretorias de ensino. O Adicional de Complexidade de Gestão (ACG) terá até sete níveis com valores diferentes, conforme o grau de complexidade da unidade escolar ou da Diretoria de Ensino.

60.Como os graus de complexidade serão definidos?

Os graus de complexidade de gestão serão definidos em tipologia, tendo por base critérios como número de escolas, número de alunos e etapas de ensino, conforme resolução a ser publicada pela Secretaria da Educação.

61.Quem poderá receber o Adicional de Complexidade de Gestão?

O Adicional de Complexidade de Gestão será destinado às seguintes funções:

Diretor e supervisor; Dirigente Regional de Ensino; Coordenador de Equipe Curricular (antigo Diretor de Núcleo Pedagógico); Professor Especialista em Currículo (antigo Professor Coordenador de Núcleo Pedagógico);

62.A função de Diretor de Núcleo Pedagógico deixa de ser cargo comissionado?

Sim. O Coordenador de Equipe Curricular, atual Diretor de Núcleo Pedagógico, deixará de ser cargo comissionado de Diretor Técnico II e passará a ser uma função designada que fará jus ao Adicional de Complexidade de Gestão (ACG).

63.Quais serão os valores do Adicional de Complexidade de Gestão para a função de Dirigente Regional de Ensino, conforme o perfil tipológico da Diretoria de Ensino?

- Nível 1:** R\$ 1.100,00 (mil e cem reais);
- Nível 2:** R\$ 1.300,00 (mil e trezentos reais);
- Nível 3:** R\$ 1.600,00 (mil e seiscientos reais);
- Nível 4:** R\$ 1.900,00 (mil e novecentos reais);
- Nível 5:** R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais);

Nível 6: R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais);

64. Quais serão os valores do Adicional de Complexidade de Gestão para a função de Coordenador de Equipe Curricular, conforme o perfil tipológico da Diretoria de Ensino?

- Nível 1: R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais);
- Nível 2: R\$ 1.400,00 (mil e quatrocentos reais);
- Nível 3: R\$ 1.600,00 (mil e seiscentos reais);
- Nível 4: R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais);
- Nível 5: R\$ 2.000,00 (dois mil reais);
- Nível 6: R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais);

65. Quais serão os valores do Adicional de Complexidade de Gestão para os titulares de cargo e para os designados para a função de Supervisor de Educacional, conforme o perfil tipológico da Diretoria de Ensino?

- Nível 1: Sem remuneração
- Nível 2: R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais);
- Nível 3: R\$ 1.400,00 (mil e quatrocentos reais);
- Nível 4: R\$ 1.600,00 (mil e seiscentos reais);
- Nível 5: R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais);
- Nível 6: R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

66. Quais serão os valores do Adicional de Complexidade de Gestão para a função de Professor Especialista em Currículo, conforme o perfil tipológico da Diretoria de Ensino?

- Nível 1: R\$ 1.100,00 (mil e cem reais);
- Nível 2: R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais);
- Nível 3: R\$ 1.400,00 (mil e quatrocentos reais);
- Nível 4: R\$ 1.600,00 (mil e seiscentos reais);
- Nível 5: R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais);
- Nível 5: R\$ 2.000,00 (dois mil).

67. Quais serão os valores do Adicional de Complexidade de Gestão para os titulares de cargo e para os designados para a função de Diretor de Escola, conforme o perfil tipológico da unidade escolar?

Nível 1: Sem remuneração

Nível 2: R\$ 1.100,00 (mil e cem reais);

Nível 3: R\$ 1.250,00 (mil e duzentos e cinquenta reais);

Nível 4: R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais);

Nível 5: R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais);

Nível 6: R\$ 2.000,00 (dois mil reais);

Nível 7: R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais).

68. Quais serão os valores do Adicional de Complexidade de Gestão para a função de Coordenador de Organização Escolar, conforme o perfil tipológico da unidade escolar?

Nível 1: R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais);

Nível 2: R\$ 1.050,00 (mil e cinquenta reais);

Nível 3: R\$ 1.150,00 (mil e cento e cinquenta reais);

Nível 4: R\$ 1.250,00 (mil e duzentos e cinquenta reais);

Nível 5: R\$ 1.350,00 (mil e trezentos e cinquenta reais);

Nível 6: R\$ 1.400,00 (mil e quatrocentos reais);

Nível 7: R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais).

69. Quais serão os valores do Adicional de Complexidade de Gestão para a função de Coordenador de Gestão Pedagógica, conforme o perfil tipológico da unidade escolar?

Nível 1: R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais);

Nível 2: R\$ 1.050,00 (mil e cinquenta reais);

Nível 3: R\$ 1.150,00 (mil e cento e cinquenta reais);

Nível 4: R\$ 1.250,00 (mil e duzentos e cinquenta reais);

Nível 5: R\$ 1.350,00 (mil e trezentos e cinquenta reais);

Nível 6: R\$ 1.400,00 (mil e quatrocentos reais);

Nível 7: R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais).

70. Quais serão os valores do Adicional de Complexidade de Gestão para a função de Gerente de Organização Escolar, conforme o perfil tipológico da unidade escolar?

- Nível 1:** R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais);
- Nível 2:** R\$ 1.300,00 (mil e trezentos reais);
- Nível 3:** R\$ 1.400,00 (mil e quatrocentos reais);
- Nível 4:** R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais);
- Nível 5:** R\$ 1.600,00 (mil e seiscentos reais);
- Nível 6:** R\$ 1.650,00 (mil e seiscentos e cinquenta reais);
- Nível 7:** R\$ 1.700,00 (mil e setecentos reais).

71. A Gratificação de Gestão Educacional (GGE) será absorvida?

Sim. A Gratificação de Gestão Educacional (GGE) será integralmente absorvida na tabela de remuneração dos titulares dos cargos de Diretor de Escola e Supervisor de Ensino e extinta.

72. Na nova carreira, os titulares de cargos de Diretores de Escola e de Supervisores de Ensino terão reajuste na sua tabela de remuneração?

Sim. Como a Gratificação de Gestão Educacional (GGE) será integralmente absorvida para os titulares de cargos, todas as faixas e níveis da escala de vencimentos terão um acréscimo de R\$ 1.171,28.

Com o reajuste de 10%, todas as referências das tabelas de remuneração serão reajustadas. Por exemplo, o salário inicial do Diretor de Escola (faixa 1, nível I) passará de R\$3.042,28 para R\$4.107,08, e o do Supervisor de Ensino, de R\$ 3.474,05 para R\$ 4.538,85.

Assim, além dos 10%, os Diretores e Supervisores terão incorporado o valor da GGE de R\$ 1.171,28 em todas as referências.

73. O que acontece com a Gratificação de Função para as funções de vice-diretor e professor coordenador?

A Gratificação de função será substituída pelo Adicional de Complexidade de Gestão e extinta.

74.O que acontece com os professores, diretores e supervisores que incorporaram décimos da Gratificação de Função?

Os servidores que tiveram incorporados décimos da Gratificação de Função ao patrimônio, conforme disposto no artigo 3º da Lei Complementar nº 1.018 de 15 de outubro de 2007, terão esse valor absorvido pelo subsídio, caso façam a opção pela carreira modernizada.

75.O que muda na Gratificação de Trabalho em Curso Noturno (GTCN) e na Gratificação Especial do Supervisor de Ensino (GESE)?

A Gratificação por Trabalho no Curso Noturno (GTCN) e a Gratificação Especial do Supervisor de Ensino (GESE) serão substituídas pela Gratificação por Trabalho Noturno (GTN) e extintas. Como há três gratificações com a mesma finalidade, para dar maior alinhamento e padronização, todos os profissionais do magistério que trabalharem entre as 19 (dezenove) e as 24 (vinte e quatro) horas passarão a receber a Gratificação por Trabalho Noturno, no valor de 10% sobre o valor das horas trabalhadas nesse período.

76.O professor que optar pela reestruturação da carreira poderá dar aulas no período noturno?

Sim, conforme disponibilidade de carga horária e necessidade da rede de ensino.

77.O que muda no Adicional de Local de Exercício (ALE)?

O Adicional de Local de Exercício contará com 3 (três) níveis de vulnerabilidade com os seguintes valores máximos para a jornada de 40 horas semanais:

- I - R\$ 600,30 para as escolas identificadas como de altíssima vulnerabilidade;
- II - R\$ 320,85 para as escolas identificadas como de alta vulnerabilidade;
- III - R\$ 248,40 para as escolas identificadas como de média vulnerabilidade.

Os três níveis serão multiplicados por fatores de ponderação, que considerem as diferenças socioeconômicas e de custo de vida entre municípios paulistas, a serem publicados posteriormente em decreto.

O objetivo é reconhecer os diferentes níveis de vulnerabilidade dos lugares onde as escolas estão situadas, assim como as variações de custo de vida no estado de São Paulo. Além disso, na nova proposta o valor máximo pago será aumentado em 25%, em relação

ao atual, que é de cerca R\$ 450,00 para a jornada de 40 horas semanais. Para as demais jornadas, será pago o valor proporcional.

78.O que muda no Adicional de Transporte?

O Adicional de Transporte foi atualizado para valores fixos e o Professor Especialista de Currículo também fará jus ao seu recebimento, além do Supervisor de Ensino e do Diretor de Escola, na seguinte conformidade:

- Diretor de Escola: R\$ 450,00
- Supervisor de Ensino: R\$ 900,00
- Professor Especialista em Currículo: R\$ 900,00

79.O que muda na legislação de faltas?

Na nova carreira, a falta médica parcial, que antes era até 3 horas por dia e sem limite de dias, passará a ser até 2 horas por dia, máximo 3 no ano, sendo apenas 1 por mês. Além disso, todas as demais regras de faltas serão mantidas.

80.O que muda nas regras de remoção e de atribuição de aulas?

O Projeto de Lei estabelece que os critérios e procedimentos para remoção serão definidos em decreto, visando fixar os servidores em uma única unidade escolar, e define que a distribuição de classes e aulas deverá observar critérios objetivos e priorizar a jornada ampliada e a fixação do docente em uma única unidade escolar, conforme resolução da Secretaria da Educação.

81.Haverá algum impacto no tempo de aposentadoria caso haja adesão à reestruturação da carreira?

Não. O Projeto de Lei Complementar da modernização da carreira não trata de tempo de aposentadoria e questões correlatas. Os docentes, diretores e supervisores da carreira modernizada ficarão sob o Regime Próprio de Previdência Social, gerido pela São Paulo Previdência – SPPREV, e serão contribuintes obrigatórios do Instituto de Assistência Médica ao Serviço Público Estadual – IAMSPE, ficando submetidos às suas regras e procedimentos para concessão do benefício de aposentadoria, assim como os docentes que permanecerem nos cargos da carreira atual.

82.O auxílio transporte continuará a ser pago aos professores, diretores e supervisores que aderirem a reestruturação da carreira?

Sim. O modelo de subsídio é compatível com o pagamento de auxílio transporte. Este será pago em conformidade com a Lei nº 6.248, de 13 de dezembro 1988 (atualizada até a Lei Complementar nº 755, de 09 de maio de 1994).

83.O auxílio alimentação continuará a ser pago aos professores, diretores e supervisores que optarem pela reestruturação da carreira?

Sim. O modelo de subsídio é compatível com o pagamento de auxílio alimentação. Este será pago em conformidade com a Lei nº 7.524, de 28 de outubro de 1991 (Atualizada até a Lei nº 16.847, de 23 de novembro de 2018).

84.A Licença Prêmio continuará a ser concedida aos professores, diretores e supervisores que optarem pela reestruturação da carreira?

Sim. A Licença Prêmio é compatível com o subsídio e com a modernização da carreira.

85.O tempo de serviço já cumprido pelos docentes, diretores e supervisores que optarem pela modernização da carreira será considerado para os interstícios mínimos?

Sim. O servidor que optar pela modernização da carreira terá computado o tempo de interstício prestado no nível e faixa em que se encontrava enquadrado anteriormente, antes do novo enquadramento na carreira modernizada.

86.Quais são os resultados intermediários e finais esperados com a modernização da carreira docente?

Os resultados intermediários e finais esperados com a reestruturação da carreira docente e demais providências correlatas são:

- Melhorar os resultados de aprendizagem da rede estadual de São Paulo;
- Ofertar aos estudantes uma educação para o século XXI com qualidade e equidade, considerando o papel central do professor nesse processo;
- Estimular jovens talentos (egressos do ensino médio) a abraçarem a carreira docente e atrair para os quadros da Secretaria da Educação mais professores de elevada competência;
- Incentivar os docentes a alocarem a totalidade de seu tempo à dedicação a uma única escola;
- Estimular o desenvolvimento profissional ao longo de toda a carreira;
- Proporcionar maior reconhecimento, valorização e mais oportunidades ao professor do estado de São Paulo.

87. Haverá concurso público para os cargos de docente, Diretor Escolar e Supervisor Educacional?

Sim. O ingresso para os cargos de docente, Diretor Escolar e Supervisor Educacional será mediante a aprovação em concurso público **específico para cada cargo**, de provas e títulos, como é feito atualmente.



CARREIRA DOCENTE

