UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
Faculdade de Educação

GISELE DO AMARAL MACHADO

A HIPERBUROCRATIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NA ESCOLA DO PROGRAMA DE ENSINO INTEGRAL (PEI) DA SECRETARIA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO

Campinas
2024

GISELE DO AMARAL MACHADO

A HIPERBUROCRATIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NA ESCOLA DO PROGRAMA DE ENSINO INTEGRAL (PEI) DA SECRETARIA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO

Dissertação apresentada à Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas como parte dos requisitos exigidos para a obtenção do título de Mestra em Educação, na área de Educação.

Orientador: Prof. Dr. Evaldo Piolli

ESTE TRABALHO CORRESPONDE À VERSÃO FINAL DA DISSERTAÇÃO DEFENDIDA PELA ALUNA GISELE DO AMARAL MACHADO, E ORIENTADA PELO PROF. DR. EVALDO PIOLLI.

Campinas
2024

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)
Biblioteca da Faculdade de Educação
Gustavo Lebre de Marco - CRB 8/7977

M18h

Machado, Gisele do Amaral, 1983-
A hiperburocratização do trabalho docente na escola do Programa de Ensino Integral (PEI) da Secretaria Estadual de Educação do Estado de São Paulo / Gisele do Amaral Machado. – Campinas, SP : [s.n.], 2024.

Orientador: Evaldo Piolli.
Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Faculdade de Educação.

1. Trabalho docente. 2. Burocracia. 3. Gerencialismo. 4. Educação integral. I. Piolli, Evaldo. II. Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Faculdade de Educação. III. Título.

Informações Complementares

Título em outro idioma: The hyper-bureaucratization of the teaching work at the Integral Education Program (IEP) school of the Secretary of State for Education of São Paulo State
Palavras-chave em inglês:
Teacher's working
Bureaucracy
Managing system
Comprehensive educational services
Área de concentração: Educação
Titulação: Mestra em Educação
Banca examinadora:
Evaldo Piolli [Orientador]
José Roberto Montes Heloani
Mauro Sala
Tânia Barbosa Martins
Data de defesa: 05-07-2024
Programa de Pós-Graduação: Educação

Identificação e informações acadêmicas do(a) aluno(a)
- ORCID do autor: https://orcid.org/0009-0001-2617-1321
- Currículo Lattes do autor: https://lattes.cnpq.br/3728348522150170

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
Faculdade de Educação

DISSERTAÇÃO

A HIPERBUROCRATIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NA ESCOLA DO PROGRAMA DE ENSINO INTEGRAL (PEI) DA SECRETARIA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO

GISELE DO AMARAL MACHADO

COMISSÃO JULGADORA:

Prof. Dr. Evaldo Piolli – Orientador
Prof. Dr. José Roberto Montes Heloani
Prof. Dr. Mauro Sala
Profª. Drª. Tânia Barbosa Martins

A Ata da Defesa com as respectivas assinaturas dos membros encontra-se no SIGA/Sistema de Fluxo de Dissertação/Tese e na Secretaria do Programa da Unidade.

2024

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus e a Nossa Senhora, que, nos momentos mais difíceis, cuidaram de todos os detalhes para que eu pudesse estudar.

Aos meus pais, que me apoiaram nessa caminhada.

Ao querido professor Evaldo Piolli, um pai acadêmico, que me acolheu na pesquisa.

Ao NETSS, que me permite aprender todos os dias.

E, principalmente, agradeço, de todo coração, ao meu amigo Lucas e à minha querida amiga Ângela, sem ela nada disso estaria acontecendo.

Recebam os meus mais profundos agradecimentos.

O presente trabalho foi realizado com apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) – Código de Financiamento 001.

RESUMO

Esta dissertação analisou o trabalho docente nas escolas do Programa de Ensino Integral (PEI) do sistema público estadual de ensino de São Paulo, no período situado entre 2012, ano em que o programa foi criado, até 2022, último ano da gestão PSDB. É uma pesquisa qualitativa documental, baseada em documentos oficiais e na legislação que regula o programa, sobretudo o Caderno do Gestor (2014) com o objetivo de compreender a organização da escola, o processo de trabalho, os mecanismos de controle e as implicações para os professores que atuam nas escolas do programa. O PEI foi desenvolvido em parceria com o empresariado, tendo, como eixo fundamental, a melhoria dos indicadores e no desempenho dos estudantes nas avaliações externas, engendrando critérios de produtividade, responsabilização e submissão dos professores à avaliação contínua e a controles informatizados, cada vez mais centralizados. Entende-se que se trata de um gerencialismo empresarial empregado em plena consonância com os critérios da Nova Gestão Pública e que tem promovido o aprofundamento dos controles burocráticos do trabalho docente, fenômeno que aqui denominamos de hiperburocratização.

Palavras-chave: Trabalho docente; Hiperburocratização; Gerencialismo; Programa de Ensino Integral.

ABSTRACT

This dissertation aims to analyze teaching work in schools in the Integral Education Program (IEP) of the state public education system of São Paulo, in the period between 2012, the year in which the program was created, until 2022, in the last year of the PSDB administration. It is a qualitative documentary research, based on official documents and the legislation that regulates the program, especially the Manager's Notebook (2014), with the aim of understanding the school organization, the work process, the control mechanisms and the implications for teachers who work in the schools with these programs. The Integral Education Program (IEP) was developed in partnership with the business community, having as its fundamental base the improvement of indicators and student performance in external assessments, enhancing criteria of productivity, accountability and submission of teachers to continuous assessment and controls increasingly centralized computer systems. We understand that this is a business managing system used in full accordance with the criteria of the New Public Management and that it has promoted the deepening of bureaucratic control over teaching work, a phenomenon that here we call hyper-bureaucratization.

Keywords: Teaching work; Hyper-bureaucratization; Managing System; Integral Education Program.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – 5 pilares com o foco na qualidade da Educação Paulista……..28
Figura 2 – Expansão das escolas do PEI……32
Figura 3 – Gastos da SEDUC-SP com a implementação de escolas do PEI…….34
Figura 4 – Formação do Jovem Protagonista……..38
Figura 5 – Projeto de Vida……...39
Figura 6 – Práticas do Protagonismo Juvenil……..….41
Figura 7 – Modelo de Gestão e Desempenho……48
Figura 8 – Ciclo PDCA……..…49
Figura 9 – Gráfico do quadro de servidores em exercício nas unidades escolas da SEDUC-SP, outubro 2022……69
Figura 10 – Distribuição de professores por faixa/nível da carreira……74
Figura 11 – Desempenho e Desenvolvimento na Nova Carreira do Magistério.....76
Figura 12 – Gratificação de Dedicação Plena e Integral.....80
Figura 13 – Profissionais da SEDUC-SP que aderiram à nova carreira até outubro de 2022……81
Figura 14 – Professores de ensino fundamental e médio que aderiram à nova carreira até outubro de 2022 - por categoria……81
Figura 15 – Falta de professores na SEDUC-SP……..…83
Figura 16 – Plataformas……88
Figura 17 – O potencial das plataformas educacionais……90
Figura 18 – Registro de Aulas na Secretaria Escolar Digital (SED).....91

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Funções profissionais.....47
Quadro 2 – Separação dos comportamentos.....50
Quadro 3 – Mapa das premissas e competências.....51
Quadro 4 – Categorias docentes existentes na SEDUC-SP……72
Quadro 5 – Definições e formas de acesso das plataformas.....89

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AAP	Avaliação de Aprendizagem em Processo
BI	Bussiness Intelligence
BIRD	Banco Internacional para a Reconstrução e Desenvolvimento
BNCC	Base Nacional Comum Curricular
CMPS	Centro de Mídias São Paulo
EFAPE	Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação
EJA	Educação de Jovens e Adultos
ETI	Escola de Tempo Integral
FMI	Fundo Monetário Internacional
GEPUD	Grupo Escola Pública e Democracia
IA	Inteligência Artificial
ICE	Instituto de Corresponsabilidade pela Educação
IDESP	Índice de Desenvolvimento da Educação de São Paulo
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
LEPES	Laboratório de Estudos e Pesquisa em Educação e Economia Social
MEC	Ministério da Educação e Cultura
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
PCA	Professor Coordenador de Área
PCG	Professor Coordenador Geral
PCN	Parâmetros Curriculares Nacionais
PCNP	Professor Coordenador do Núcleo Pedagógico
PDCA	Plan/Do/Check/Act
PEI	Programa de Ensino Integral
PIAF	Plano individual de aprimoramento e formação
PISA	Programa Internacional de Avaliação dos Estudantes
PNE	Plano Nacional de Educação
PSDB	Partido da Social Democracia Brasileira
RDE	Regime de Dedicação Exclusiva
RDPI	Regime de Dedicação Plena e Integral
REPU	Rede Escola Pública e Universidade
SARESP	Sistema de Avaliação de Rendimento Escolar do Estado de São Paulo
SED	Secretaria Escolar Digital

SEDUC-SP	Secretaria da Educação do Estado de São Paulo
TCE-SP	Tribunal de Contas do Estado de São Paulo
TC-SP	Tribunal de Contas de São Paulo
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 13
PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS 19
1 APONTAMENTOS HISTÓRICOS DO ENSINO INTEGRAL NO BRASIL E DAS ESCOLAS DO PEI NO ESTADO DE SÃO PAULO 21
1.1 A POLÍTICA DO PEI 28
2 PEI E OS MODELOS PEDAGÓGICOS E DE GESTÃO 36
2.1 AS METODOLOGIAS DO PEI 39
2.2 MODELO DE GESTÃO 46
2.3 GESTÃO DE PESSOAS 47
2.4 GESTÃO DE DESEMPENHO 49
3 O TRABALHO DOCENTE E A BUROCRACIA 57
3.1 LEGISLAÇÃO E O GERENCIALISMO 59
3.2 MODELO DE GESTÃO: PREMISSAS E AVALIAÇÃO 360º 64
4 O NOVO PLANO DE CARREIRA E O TRABALHO DOCENTE NO PEI 72
5 A HIPERBUROCRATIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE 85
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS 96
REFERÊNCIAS 106
APÊNDICES 115
ANEXOS 118

INTRODUÇÃO

O Estado que procurava atender e manter interesses coletivos, como saúde, educação e segurança, passou a implementar a ideologia de mercado para a execução de tais serviços (Freitas, 2018). Ao considerar essas transformações governamentais, políticas internacionais de austeridade passaram a vigorar principalmente nos países em desenvolvimento. Com isso, o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Mundial passaram a ditar quais políticas de metas deveriam ser implementadas nesses países. Na educação brasileira, não foi diferente, uma vez que se percebe, na trajetória da implementação das políticas, que as metas e os resultados a serem atingidos pelas avaliações externas deveriam ser prioridades de Estado, no caso, as escolas do Programa de Ensino Integral (PEI) no Estado de São Paulo.

As escolas do PEI vinculadas à busca incessante pela melhoria dos resultados exercem sobre os estudantes e principalmente sobre os professores uma intensa responsabilização quanto à excelência do processo de ensino-aprendizagem. Assim, com base na análise dos documentos norteadores do programa – Caderno de Gestão do PEI (São Paulo, 2014b) –, percebeu-se que há uma grande quantidade de objetivos a serem atingidos, assim como as exigências das devidas posturas dos professores e discentes das escolas do PEI. Além disso, a noção de produtividade da escola ficou circunscrita a índices predeterminados nas avaliações externas, como a Prova Brasil, a Prova Paulista ou Sistema de Avaliação de Rendimento Escolar do Estado de São Paulo (SARESP), realizadas pelos estudantes, e nas “evidências” e nos “portfólios” dos professores para serem apresentados nas avaliações internas dos profissionais, a chamada avaliação 360 (graus).

Compreendeu-se, ao analisar os documentos exigidos pelo PEI, que a rentabilidade do docente está não apenas na avaliação externa, mas também na possibilidade de ser flexível, adaptável e no verdadeiro comprometimento com a escola. Além disso, verificou-se que a escola do PEI agora não está relativamente preocupada com a formação integral do estudante (integral no sentido de formação ampla do indivíduo), mas, antes de tudo, fornecer instrumentos aos filhos da classe trabalhadora para que possam no mínimo sobreviver na sociedade capitalista.

Ao observar não somente os documentos normativos das escolas do

Programa de Ensino Integral (PEI), mas também a vivência por um período de tempo dentro do programa, acredita-se que a nova gestão pública tenha reforçado e reproduzido a lógica empresarial ao trabalho docente. Tendo em vista a experiência e a vivência da pesquisadora em uma instituição de ensino, a qual “optou” pela transformação de uma escola considerada “regular” para uma escola do Programa de Ensino Integral, observaram-se os ideais empresariais muito mais profundo, que até aquele momento não eram visivelmente perceptíveis. Notou-se que os professores deveriam cumprir tarefas dentro de um determinado tempo e espaço e que a sua permanência dentro do projeto do programa de ensino integral dependeria do rendimento quanto às metas impostas. Sendo assim, foi notória a luta para que os docentes pudessem preparar as aulas, elaborar documentos de fundamentação das habilidades e das competências, cumprir o currículo, participar de formação via internet, preparar atividades diferenciadas e catalogar todas as atividades desenvolvidas para o dia específico da avaliação 360. Ainda nesse contexto de avaliações, pôde-se perceber que todos os profissionais se avaliam entre si, porém as notas obtidas de peso pertenciam ao gestor e aos estudantes.

Nesse contexto, observou-se que esse novo gerencialismo incentivava a competitividade e a individualidade, pois é somente com rendimento máximo de rentabilidade que o docente sobrevive ao Programa de Ensino Integral (PEI). Ao considerar tal situação, é importante lembrar que a sociedade passa por transformações, principalmente quanto à gestão pública. Assim, o gerencialismo vem substituir o Estado burocrático de administração pública (Piolli, 2022) e as consequências de tais atitudes são a adoção do discurso modernizador, produtivo e eficaz que, por sua vez, transfere as responsabilidades do setor público para o privado de administração empresarial (Dardot; Laval, 2016).

Nesse sentido, vários setores públicos adotam tais medidas com o discurso de “eficácia” e “excelência” para dispor ideais empresariais no interior do setor público. Na Secretaria da Educação do Estado de São Paulo não é diferente. A construção das normativas e da implementação das escolas de Programa de Ensino Integral adota a política de eficiência e produtividade quanto ao trabalho docente. Ao se fazer uma leitura atenta aos documentos normativos, percebeu-se que o professor deve cumprir não apenas o currículo, mas também assumir posturas esperadas pelo programa, caso contrário pode ser punido com o desligamento do programa. Isso gera a competitividade entre os docentes para se manterem no lugar

de trabalho, como também eleva a sobrecarga de trabalho, que não se limita apenas ao ambiente escolar, pois muitas vezes acabam por levar o trabalho para a própria casa, por ser preciso preencher inúmeros documentos, levantamentos a realizar e planos de ações para desenvolver. Isso sem mencionar os processos de controles tecnológicos, como documentos a ser entregues em drives ou registro de aulas on-line e controle de plataformas.

Hoje, com o avanço da tecnologia, principalmente com o advento da internet e os aplicativos disponíveis para o docente, junto com o discurso de eficiência e excelência no ensino, os professores da rede estadual têm seu trabalho controlado por seus superiores. Eles são controlados, de modo interno, pelos superiores diretos e externamente pela própria Secretaria. A nova gestão pública que vem para substituir a burocracia do Estado utiliza o discurso de modernização e de abolição burocrática e acaba por controlar passo a passo o trabalho docente. Com o uso do discurso de acessibilidade aos documentos para a comunidade, o controle está em todos os lados, seja da parte dos gestores, seja da comunidade em que a escola está inserida. Todo esse controle acontece em tempo real nas seguintes formas: inúmeras plataformas e índices semanais são contabilizados, rankeando cada unidade escolar por diretoria. Todas essas atividades, quando colocadas *on-line*, são avaliadas pelos superiores como prova de “eficácia” e “eficiência” da produtividade docente. Com isso, o uso das tecnologias, ao invés de facilitar o trabalho, fez com que o controle continuasse sendo burocrático e fortemente excessivo, ou seja, hiperburocrático (Lima, 2012). Percebe-se, nesse sentido, a contradição existente entre o discurso de desburocratização e o controle do trabalho docente. Sendo que se, por um lado, há agilidade para acesso às informações, pesquisas, ou reuniões on-line, por outro, tal recurso serve para monitorar o trabalho do docente. Assim, a tecnologia que se camufla para facilitar o trabalho do professor na verdade acaba por controlá-lo a todo momento com o intuito de verificar sua produtividade.

O uso das novas tecnologias, portanto, em nome de uma praticidade, acabou servindo de objeto de controle do trabalho docente. Nesse viés, atividades postadas, computação de presença dos estudantes, controle das agendas dos professores, atualização de dados em plataformas, inclusive dos horários de estudos dos docentes, são alguns exemplos do mecanismo de controle que indicam, para os superiores, produtividade do trabalhador. Tendo isso em vista, percebeu-se a

necessidade de compreender a hiperburocratização do trabalho docente (Lima, 2012), especificamente nas escolas do PEI no estado de São Paulo, destacando não somente as modificações do trabalho dos professores da rede, mas as consequências para o exercício da docência.

Com a nova gestão pública educacional, os professores estão sofrendo um grande processo de hiperburocratização. A hiperburocratização, decorrente do emprego de meios tecnológicos ou cibercontroles (Lima, 2012), expressa-se muito bem nas escolas do Programa de Ensino Integral, uma vez que há uma clara correspondência da organização do trabalho nessas escolas com os critérios da nova gestão pública, pois os documentos normativos são incisivos no processo de divisão do trabalho, nos comportamentos esperados, nas avaliações a serem analisadas, no incentivo ao uso de ferramentas tecnológicas para a execução das aulas, como também submetê-los ao controle gerencial. Dessa forma, “a função atribuída à escola na formação das competências e os objetivos de eficácia que lhe são fixados encontram no sistema educativo sua sequência lógica sob os auspícios da revolução gerencial” (Laval, 2004, p. 257).

Acredita-se que, com a transformação das relações do Estado de bem-estar social para um Estado com relações de mercado, o trabalho do docente não seja apenas cumprir o currículo para determinada série e ano, mas, sobretudo, realizar uma série de tarefas além da sala de aula. Ademais, a participação nos projetos da escola, preencher fichas das tutorias, e principalmente corrigir e dar as devolutivas, são apenas uma parte da avaliação que pode ou não o garantir no emprego. Outra questão que deve ser ressaltada são as avaliações externas, porque as escolas do PEI ganham destaque no Estado por seu rankeamento frente ao Programa Internacional de Avaliação dos Estudantes (PISA) e exames, como a Prova Paulista e o Sistema de Avaliação de Rendimento Escolar do Estado de São Paulo (SARESP), têm como referência tais avaliações para aferir o aprendizado dos estudantes, que possivelmente pressionam ainda mais o trabalho docente por obtenção de resultados satisfatórios. Atualmente, tais avaliações são realizadas *on-line*, controladas em tempo real. Além disso, toda a comunidade escolar tem acesso aos números de acertos e erros para cada questão, ou seja, pode-se sugerir que o controle não fique restrito à escola, mas que os números sejam controlados pela Secretaria da Educação do Estado de São Paulo.

Pressupõe-se que, vinculado ao empresariado comprometido em formar

estudantes adeptos para atender as demandas da sociedade de mercado, a Secretaria da Educação do Estado de São Paulo oferece inúmeras barreiras para os plenos exercícios profissionais dos docentes da rede, pois o professor se torna um "objeto meio" para obtenção de resultados, devendo exercer seu cargo sob as normas altamente inflexíveis, cabendo, ao mesmo tempo, ser um trabalhador altamente flexível para atender às determinações estipuladas, submetendo ao conformismo e à ordem (Tragtenberg, 1998). Um exemplo muito claro é a criação do novo plano de carreira para o magistério paulista, a começar por estipular subsídio em valor fixo, qualificar o docente pela rentabilidade e vincular a eficiência pelo número de ausências. Logo, compreender os processos que regem o trabalho do professor nas escolas do PEI é de fundamental importância para comprovar como a hiperburocracia afeta diretamente o trabalho docente na rede pública. Sendo assim, adota-se, como objetivo geral, compreender melhor as condições do trabalho docente determinada pela Escola de Ensino Integral (PEI) na rede estadual paulista. E, a partir disso, ramificar para alguns objetivos específicos, que foram: analisar e refletir quanto ao trabalho docente e compreender o processo de gerenciamento público dessas escolas, como também pensar nos desafios que enfrentam os professores nesse modelo educacional. Dessa maneira, demonstrar não apenas os efeitos dos discursos da "modernização" e da "eficácia" sobre a escola, mas refletir quanto o sistema educacional (especialmente modelo PEI) tem direcionado a formação da classe trabalhadora (de modo mecanizado). Também compreender a hiperburocratização do trabalho docente nas escolas do Programa de Ensino Integral (PEI) da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC-SP) frente às demandas impostas pela normativa do programa e os objetivos quantitativos a serem alcançados pelas avaliações externas (que são utilizadas como parâmetros de aprendizagem), considerando os documentos normativos para a implantação das escolas do PEI, assim como a publicação da nova carreira do magistério para os servidores públicos do Estado de São Paulo. Salienta-se também que a pesquisa situou-se no período de 2012 (criação das escolas do PEI) até 2022 (último ano da gestão do governo de João Dória do Partido da Social Democracia Brasileira – PSDB – na administração do Estado de São Paulo), pois se percebeu, nesse período, uma adesão em número considerável para esse modelo de escola. Com o intuito de direcionar com mais objetividade a pesquisa, recorreu-se às seguintes perguntas norteadoras: **(1) Quais são as mudanças no trabalho**

docente frente à imposição do Programa de Ensino Integral (PEI) para o magistério? (2) Quais são as implicações desse modelo de escola, regida pelo ideário empresarial e mais burocratizada (ou hiperburocratizada), para e o trabalho dos professores? São questões com as quais se pretende compreender melhor as condições do trabalho docente e as implicações desse processo nas escolas do programa PEI no estado de São Paulo.

A pesquisa contribuirá, portanto, quanto ao entendimento das influências da nova gestão pública e o gerencialismo sobre o trabalho docente na escola de Programa de Ensino Integral da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo. Isso porque discutir e interpretar a escola do PEI, adotada de ideais empresariais visando a todo custo por resultados, menor custo benefício, ou ainda, a sobrecarga de trabalho do docente (na escola e *on-line*), é compreender o sistema educacional no Estado de São Paulo, já que, segundo o *site* da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo, as escolas de Programa de Ensino Integral se multiplicaram em todo estado, indo de 16 escolas em 2012, passando por 2018 com 364 e chegando em 2023 com 2.311 unidades escolares (equivalente a 44% da rede) (São Paulo, 2022d).

Desse modo, no primeiro capítulo, abordou-se os aspectos históricos em relação às políticas que incentivam a implementação não somente do ensino integral no Brasil, mas especificamente o surgimento do PEI no estado de São Paulo. No segundo, há apontamentos para uma caracterização (processo descritivo) das escolas do PEI. No terceiro capítulo, apresentou-se as relações entre burocracia com a política de gestão da rede estadual, que controla o trabalho docente. No quarto capítulo, procurou-se compreender o discurso de “modernização” para a carreira docente, ou seja, uma reflexão quanto ao Novo Plano de Carreira para o Magistério Paulista. No quinto capítulo, buscou-se compreender como o uso da tecnologia interfere no trabalho docente, tornando-o hiperburocrático. No sexto e último capítulo, há as considerações finais, em que se explicita a mecanização do trabalho docente, isto é compreender como a atividade docente se tornou técnica, contribuindo não apenas para a vigilância e o controle de exercício/função do professorado, mas também enfraquecendo relações humanas entre professores e seus pares com os estudantes. Destaca-se ainda a importância da coletividade para maior participação democrática.

Para melhor compreender os processos de pesquisa, destaca-se a seguir

uma breve explanação dos procedimentos metodológicos utilizados.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para compreender as escolas do Programa de Ensino Integral (PEI) na sua totalidade, isto é, surgimentos, legislação, implementação e funcionamento, e atingir o objetivo de pesquisa, recorreu-se à pesquisa qualitativa documental.

Por pesquisa qualitativa, entende-se ser uma forma de olhar para o objeto a ser estudado com mais intensidade e aprofundamento (Godoy, 1985). Além disso, na pesquisa qualitativa, nada passa despercebido, permitindo a compreensão do objeto a ser pesquisado (Bogdan; Biklen, 1994).

Antes de adentrar ao que se refere à pesquisa documental, destaca-se que um dos movimentos para o desenvolvimento da pesquisa foi o levantamento bibliográfico relacionado ao tema abordado. Buscou-se, na leitura dos textos, como os de Dardot e Laval, Gaulejac, Freitas, Heloani, Piolli e Lima, embasamento teórico para a compreensão da relação entre a nova gestão pública e o sistema educacional, além de verificar como as escolas passaram a adotar comportamentos de empresa para melhoria de índices, isto é, o comprometimento da educação com as agências internacionais. Tal procedimento se fez necessário, pois se pode ampliar o repertório sobre o assunto estudado, destacando as informações preliminares, uma vez que

> A pesquisa científica é iniciada por meio da pesquisa bibliográfica, em que o pesquisador busca obras já publicadas relevantes para conhecer e analisar o tema problema da pesquisa a ser realizada. Ela nos auxilia desde o início, pois é feita com o intuito de identificar se já existe um trabalho científico sobre o assunto da pesquisa a ser realizada, colaborando na escolha do problema e de um método adequado, tudo isso é possível baseando-se nos trabalhos já publicados (Sousa; Oliveira; Alves, 2021).

Após o levantamento e a leitura bibliográfica, foi realizada a pesquisa documental, isto é, os documentos norteadores do Programa de Ensino Integral no Estado de São Paulo para a compreensão do Programa. No primeiro momento, fez-se necessária a descrição do objeto de estudo. Isto é, conhecer as escolas do PEI, e depois as legislações, os documentos, o perfil do docente e as características que as diferenciam das escolas consideradas regulares. A pesquisa documental é um modo de pesquisa que tem por finalidade promover uma releitura dos documentos de

forma reconstruída, facilitando a compreensão e fornecendo, de modo preciso, a informação (Bardin, 1977). Ou ainda “a característica da pesquisa documental é que a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina fontes primárias” (Marconi; Lakatos, 2003, p. 174).

O uso da pesquisa documental é de fundamental importância, porque foi utilizada para a verificação do pressuposto de hiperburocratização do trabalho docente nas escolas do PEI. Ao observar as legislações, lançando mão das reflexões teóricas quanto aos processos burocráticos de controle, tornaram-se compreensíveis determinadas condutas de políticas públicas para com os professores e os estudantes das escolas do PEI no estado de São Paulo. Para tanto, foram realizadas estudos quanto às legislações, isto é, os documentos emitidos pelo governo federal referentes à Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), ao Plano Nacional de Educação (PNE), à legislação sobre a Reforma do Ensino Médio, que auxiliaram no entendimento do projeto político de ensino integral no Brasil, como também no estado de São Paulo. Assim como essas normativas federais, as legislações estaduais escancararam não somente o funcionamento das escolas do PEI, como também a objetividade desse novo modelo de escola. Documentos, como Cadernos de Gestão, Caderno Nova Carreira do Magistério Paulista, *sites* oficiais da diretorias de ensino, indicaram os rigorosos processos de controle do trabalho docente. Fato esse que foi intensificado com o advento da internet e com a obrigatoriedade de uso de aplicativo como registro do trabalho.

Nesse momento, procurou-se, então, estabelecer uma relação entre as referências bibliográficas e os documentos das escolas do PEI, observando a organização burocrática presente no trabalho docente, intensificada pela introdução dos meios tecnológicos, a fim de controlar não somente os resultados, mas também reconfiguração das ações pedagógicas nesse novo modelo de escola.

Portanto, o caminho metodológico percorrido nesta pesquisa tende à junção entre as referências teóricas bibliográficas com os documentos oficiais, tanto do Estado quanto os específicos para o PEI. E, a partir de tal procedimento, verificar o processo de hiperburocratização do trabalho docente nas escolas do PEI da rede estadual paulista.

1 APONTAMENTOS HISTÓRICOS DO ENSINO INTEGRAL NO BRASIL E DAS ESCOLAS DO PEI NO ESTADO DE SÃO PAULO

Neste capítulo, procura-se compreender as escolas de ensino integral, a partir de um pequeno histórico tanto no que se refere às legislações nacionais e estaduais para a implementação de tal programa no estado de São Paulo.Com o objetivo compreender o ensino integral no Brasil, assim como no estado de São Paulo, é preciso fazer um pequeno recorte histórico da década de 1990, pois, nesse período, as políticas neoliberais se ampliaram pelo mundo. Faz se necessário também destacar, que, nesse período, as ideias de Reforma do Estado se colocariam com ênfase na sociedade capitalista, seja em países desenvolvidos, seja em desenvolvimento. Nos anos 70 e 80, o Estado Burocrático passava por grande crise, pois não era capaz de atender ao mercado, nem ao menos às necessidades da sociedade civil (Pereira, 1997). Em decadência, esse modelo de Estado Burocrático Social necessitaria ser reformulado, pois se tornou grande em relação à administração pública, principalmente quando pretendeu atuar como “protetor” dos cidadãos (Pereira, 1997). A seguridade social, para tanto, é vista como um “inchaço” da máquina pública, portanto, um “atrapalho ao Estado”. Sendo assim, com o intuito de enxugar a máquina burocrática e, ao mesmo tempo, garantir a governabilidade e a governança (promover estabilidade econômica e tornar o Estado com eficiência em seus serviços) era preciso que o Estado se reformasse (Pereira, 1997). Para a Nova Gestão Pública, seria o caminho para garantir a eficiência do Estado e permitir uma estabilidade econômica, já que o mercado poderia atuar de forma mais contundente, para garantia além dos direitos à propriedade privada, permitindo assim uma forma econômica mais competitiva socialmente. O Estado “deixaria” de fomentar, de forma abrangente, “a tutela” dos cidadãos e passaria dessa forma a fomentar a concorrência de bens e serviços. Os gastos do Estado, nesse sentido, reduziram-se, em contrapartida incentivaram a eficiência, pois, por meio de privatizações, poderia melhorar a qualidade dos serviços. Nesse sentido, o privado e o público são vistos como fatores complementares, e não como antagônicos.

Nesse viés, com o intuito de garantir estabilidade econômica e atender aos interesses do mercado, é difundido o ideal de Estado mínimo aos indivíduos e Estado máximo para os grandes capitais, pois transformariam não somente os bens sociais em mercadoria, mas deixariam claro que os indivíduos deveriam ser

considerados clientes pelo Estado, fomentando assim a concorrência e “enxugando a máquina pública”. Os serviços públicos, como segurança, saúde e educação, não são mais vistos como investimentos, mas como fontes de gastos (Freitas, 2018). O Estado, que tendia para a garantia de direitos sociais (proteção social), passa a abrir um grande espaço para a agenda do grande capital. O trabalho seria racionalizado de modo intensivo, pois é preciso que haja qualidade e eficiência, com a inserção dos ideais neoliberais (em que as leis do mercado são inseridas) dentro dos Estados. Por tal processo, há um intenso questionamento quanto ao funcionamento dos serviços públicos em relação à sua produtividade e à sua eficiência, pois quando comparada aos gastos,

> O resultado desta reforma será um Estado mais eficiente, que responda a quem de fato deve responder: o cidadão. Logo, será um Estado que estará agindo em parceria com a sociedade e de acordo com seus anseios. Será um Estado menos voltado para a proteção e mais para a promoção da capacidade de competição. Será um Estado que não utiliza burocratas estatais para executar os serviços sociais e científicos, mas contratará competitivamente organizações públicas não estatais. Será o que propusemos chamar de um Estado Social Liberal, em substituição ao Estado Social Burocrático do século vinte. (Pereira, 1997, p. 53).

O discurso de um Estado moroso e burocrático foi reforçado quando comparado às ideias de modernização. Assim, promover um Estado menos burocrático e com mais agilidade era a proposta da nova gestão, que via, por esse modo, um caminho para melhor aceitação social. É preciso compreender ainda a economia neoliberal como uma ideologia que propõe uma mudança de Estado mínimo para o acesso de serviços sociais e um Estado Máximo para o grande capital (Heloani, 2018). Os bens de serviços sociais, como saúde, educação, segurança, devem ser vistos como uma mercadoria a ser vendida e comprada pelo indivíduo, que, nesse momento, passa a ser visto como consumidor ou cliente (Freitas, 2018). Assim, aproveitando-se dessa situação, tal corrente se apossa das políticas governamentais, principalmente nos países em desenvolvimento, transformando o Estado de bem-estar social para um Estado com ideais de mercado. A nova gestão pública, então, propaga um novo ideal de burocracia, levando em consideração as características do setor privado (Piolli, 2022).

No Brasil, a agenda internacional se faz cumprir principalmente quanto às mudanças no sistema educacional. Em 1996, com a Lei de Diretrizes e Bases da

Educação Nacional (LDB) (Brasil, 1996)[1], sancionada pelo ex-presidente da república Fernando Henrique Cardoso, já previa transformações significativas no sistema educacional brasileiro. Além de garantir financiamento, uma dessas mudanças é a previsão do aumento da permanência do estudante na escola, subentendo, já nesse momento, a possibilidade de ensino integral. Também convém mencionar o Programa Mais Educação (PME) (Brasil, 2010), que já expressava a tendência em promover e estruturar o ensino integral no país, assim como o Plano Nacional de Educação (PNE) (Brasil, 2011, 2014). É importante salientar ainda que o PNE trata de metas a serem atingidas para todos os níveis de educação, inclusive para a formação técnica e profissional e, por sua vez, deixa claro o estabelecimento das parcerias público-privadas. Com o estreitamento de tais relações entre o mercado internacional sobre a agenda educacional do país, reforçaram ainda as pressões para produtividade e melhora de índices, pois o amparo econômico vindo de organismos internacionais depende da melhoria dos resultados da educação.

Como a pesquisa se reporta para o período de 2012 a 2022, acredita-se ser importante destacar o PNE de 2011/2014 (Brasil, 2011, 2014) especificamente a meta 6 do PNE[2], isto é: oferecer educação em tempo integral em, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) das escolas públicas, de forma a atender, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) dos(as) alunos(as) da educação básica (Brasil, 2014). Percebe-se que as metas do PNE, associado ao empresariado (pois se permitiu que esse pudesse interferir nas políticas públicas), trata com ênfase a implementação das escolas de tempo integral. Assim, o PNE diz respeito à oferta escolar em tempo integral em 50% das escolas públicas brasileiras, que, segundo o empresariado, especificamente o Instituto Unibanco, em seu site oficial, trariam benefícios, porque

> Os benefícios do modelo de ensino em tempo integral para os estudantes podem ser diversos. Isso porque com ele é possível ir além do conteúdo da grade regular somando atividades que envolvam outros campos, como tecnologias, artes e esportes, além da profissionalizante. Assim, o aluno aprende os conteúdos da base e ainda conta com algum curso da área que deseja seguir, fator que pode representar melhores chances de ingressar no mercado de trabalho e também estimula os jovens a continuar a sua formação no ensino superior. (Unibanco, 2022).

É visível, a partir dos ideais empresariais, a justificativa de implementação

[1] Trechos selecionados dispostos no Anexo A.
[2] Disponível no Anexo B.

das escolas de ensino integral, não somente no estado de São Paulo, mas sobretudo nas políticas educacionais em nível nacional. Por isso, o PNE implementa, em suas metas, os ideais de mercado (das instituições privadas), a grande preocupação quanto à formação da mão de obra trabalhadora.

Outro aspecto importante nesse contexto é o golpe institucional em 2016, derrubando a presidenta Dilma Roussef, ficando, em seu lugar, Michel Temer, vice-presidente, que, por sua vez, escancarou a abertura de mercado de investimentos para o grande capital e consequentemente reforçou ainda mais a agenda política internacional, principalmente no setor educacional. Nesse período, encontrou-se, em fase de discussão, a Medida Provisória (MP) nº 746/2016 (Brasil, 2016a)[3] que logo viraria Projeto de Lei de Conversão nº 34/2016 (Brasil, 2016b)[4] que culminaria na Lei nº 13.415 de 16 de fevereiro de 2017 (Brasil, 2017)[5], resultando na reforma do ensino médio.

> As poucas alterações sofridas pela MP até sua transformação em Lei foram advindas de participantes ligados ao setor privado, como é o caso da proposição do aumento da carga horária destinada à formação básica comum, de 1.200 para 1.800 horas. Ainda que a MP nº 746 tivesse também por objetivo regulamentar a oferta do ensino médio em tempo integral de sete horas diárias, essa questão esteve menos presente nas audiências públicas, provavelmente por haver consenso de que precisaria ampliar em muito o investimento público. Assim, cinco horas diárias foi a forma encontrada de aumentar a jornada sem ampliar investimentos: "Não há nada que diga por que não termos cinco horas por dia. Isso é totalmente razoável, viável de ser financiado e administrado. Isso permitiria aqui o comum, que é universal para todos, se desse 1.800 horas e o específico se desse 1.200 horas" (Ricardo Henriquez, Instituto Unibanco). (Ferreti; Silva, 2017, p. 396).

Percebe-se então a grande participação (influência) do empresariado quanto às orientações da política educacional no país, não limitando apenas quanto à carga horária dos estudantes na escola, como também na proposição do currículo flexível, para adaptar as formas do trabalho. Também é importante destacar o investimento do Banco Internacional para a Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD) que, segundo o próprio site oficial do MEC (Ministério da Educação), contará com cerca de 250 milhões de dólares para a implementação do Novo Ensino Médio. É importante salientar ainda que, ao atender às propostas dos reformadores que

[3] Disponível na íntegra em https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4709820&disposition=inline.
[4] Disponível no Anexo C.
[5] Disponível no Anexo D.

prezam pelas habilidades produtivas e socioemocionais, faz com que se garanta a economia (mão de obra minimamente qualificada), e, com isso, reforça-se o discurso da necessidade de modernização (Freitas, 2018). Segundo o site oficial do Ministério da Educação (MEC) (Brasil, 2020), o novo ensino médio fornece ao estudante não apenas o acesso de disciplinas da base curricular comum, mas também, por ser um currículo flexível, permite realizar disciplinas consideradas “aprofundamentos” que se denominou como itinerários formativos. Os itinerários são divididos em: Matemática e suas Tecnologias, Linguagens e suas Tecnologias, Ciências da Natureza e suas Tecnologias e Ciências Humanas e suas Tecnologias e a Formação Técnica. Para o próprio MEC, a mudança do currículo intensifica o protagonismo juvenil e auxilia na elaboração do projeto de vida. Insere nesse momento:

> A reforma empresarial da educação tem uma agenda oculta no seu discurso de “qualidade da educação para todos” que está além das normas que vai assumindo: trata-se da destruição do sistema público de educação, por meio de sua conversão em uma organização empresarial inserida no livre mercado (Freitas, 2018, p. 56).

Para cumprir tais determinações, as escolas tiveram que se adequar às normas e assumir a responsabilidade para proporcionar ambientes com a finalidade de “criar” formas de enquadrar as “disciplinas tradicionais” e as disciplinas consideradas diversificadas. Além disso, os argumentos a favor da reforma do Ensino Médio promoveram o discurso de que o estudante teria melhores oportunidades de “escolher” os caminhos de sua formação, visto que tal reforma veio atrelada à falta de atrativos para os jovens, fato justificado principalmente pelas grandes corporações empresariais (Brasil, 2020).

Outro importante acontecimento também desse período é o surgimento da Base Nacional Comum Curricular (BNCC) (Brasil, 2018). Com isso, mudanças no currículo foram propostas em relação aos antigos Parâmetros Curriculares Nacionais (PCN) e, com a flexibilização dada pela reforma, a nova base curricular ressalta o viés de competência e habilidade. Todas essas reformas, inclusive a aprovação da terceira versão da BNCC, têm a aprovação principalmente da Fundação Lemann, que possui um discurso não apenas inovador, mas procura a formação do trabalhador para suprir as expectativas de mercado (Ferreti; Silva, 2017).

No Estado de São Paulo, durante a política do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB), na gestão do ex-governador Geraldo Alckmin, a

Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC-SP), com a resolução nº 89, de 09 de dezembro de 2005 (São Paulo, 2005)[6], fez entrar em vigor o "Projeto de Escola de Tempo Integral". Tal projeto foi o marco inicial para o desenvolvimento não apenas das garantias do comprimento do currículo, mas aparece com a novidade de introduzir no estudante o "espírito empreendedor", como bem claro no artigo 2º, parágrafo V: "adequar as atividades educacionais à realidade de cada região, desenvolvendo o espírito empreendedor" (São Paulo, 2005).

Ao observar a legislação, nota-se a princípio não apenas a preocupação educacional ou sociocultural dos estudantes, mas introduz, em meio ao currículo, a disciplina de "empreendedorismo". É importante salientar que todas as mudanças visam sempre à melhoria por resultados derivadas das avaliações de larga escala (Heloani, 2018), como o Sistema de Avaliação de Rendimento Escolar do Estado de São Paulo (SARESP), criado em 1996, que exerce, inclusive, de modo indireto, o controle do que é executado nas escolas, principalmente em sala de aula.

Outro programa importante realizado pela SEDUC-SP é o "São Paulo Faz Escola" (São Paulo, 2007), criado em 2007, sob a administração de José Serra (PSDB), tendo a função de:

> [...] unificar o currículo escolar para todas as mais de cinco mil escolas estaduais. O programa é responsável pela implantação do Currículo Oficial do Estado de São Paulo, formatado em documentos que constituem orientações para o trabalho do professor em sala de aula e visa garantir uma base comum de conhecimento e competências para todos os professores e alunos (São Paulo, 2007).

Nota-se que tal programa tem a intenção de padronizar e centralizar o currículo, bonificar os professores por resultados e exercer, sobre o docente, uma "espécie de controle" do trabalho, como pode ser observado, nos cinco itens, o entendimento do programa "São Paulo Faz Escola":

> 1. Centralização das políticas educacionais, em especial de currículo e a avaliação, com pouco ou nenhuma participação dos sujeitos da educação no processo de elaboração e acompanhamento;
> 2. Adoção de modelo gerencial de gestão escolar, com a ampliação do papel dos diretores de escola e do recém criado cargo de coordenador pedagógico no processo de efetivação da política.
> 3. Responsabilidade dos professores sobre os resultados obtidos pelos estudantes.
> 4. Adoção de políticas de bonificação salarial atrelada aos resultados

[6] Trecho selecionado disponível no Anexo E.

> dos estudantes nas avaliações em larga escala, em especial, o SARESP.
> 5. Ênfase nos resultados quantitativos, medidos pelas avaliações em larga escala, em detrimento da avaliação qualitativa e formativa (Girotto; Passos; Oliveira, 2018, p. 37).

Os programas educacionais desenvolvidos, tanto em nível nacional quanto estadual (no caso o estado de São Paulo) , exerceram modificações não apenas na sua quantidade de horas das disciplinas, mas também quanto à sua concepção de aprendizagem. Com a inserção do empresariado na agenda educacional, o conhecimento adquirido pelos estudantes é visto agora pelo viés de habilidade e competência. Nesse sistema, os jovens devem ser capazes de executar as atividades com clareza e objetividade, ou seja, devem estar preparados para o mercado de trabalho, atendendo, assim, não apenas ao empresariado, mas sobretudo às agendas internacionais. O trabalho docente, nesse contexto, restringe-se a executar o que é determinado pelos currículos, sendo passíveis de controle e responsabilização, caso por eventualidade não cumpra o que é determinado pelo currículo.

Percebe-se que,

> No caso brasileiro, grupos como Instituto Ayrton Senna, Fundação Lemann, Instituto Alfa e Beto, Todos pela Educação e Instituto Itaú Unibanco são os principais interlocutores das reformas educacionais, fazendo a mediação entre os órgãos do governo (MEC, Secretarias Estaduais e Municipais), com o empresariado transnacional e os seus organismos representantes (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE, Banco Mundial, Fundação Melina e Bill Gates). Por meio dessa mediação, seus interesses têm avançado nas políticas educacionais que representam o setor, expressos em documentos publicados em seus sites. Por isso, necessitam da indicação de nomes alinhados com essa lógica para ocupar postos estratégicos de decisão e de elaboração das políticas de educação. Em certa medida, isto explica a nomeação da ex-secretária estadual de educação de São Paulo, Maria Helena Guimarães Castro, uma das responsáveis pelo caos que vive a rede atualmente, para o cargo de Secretária Executiva do MEC. A secretária encontra-se profundamente alinhada com a lógica de controle gerencial e burocrática das políticas educacionais, pautada na dupla avaliação e responsabilização docente (Girotto, 2018, p. 2).

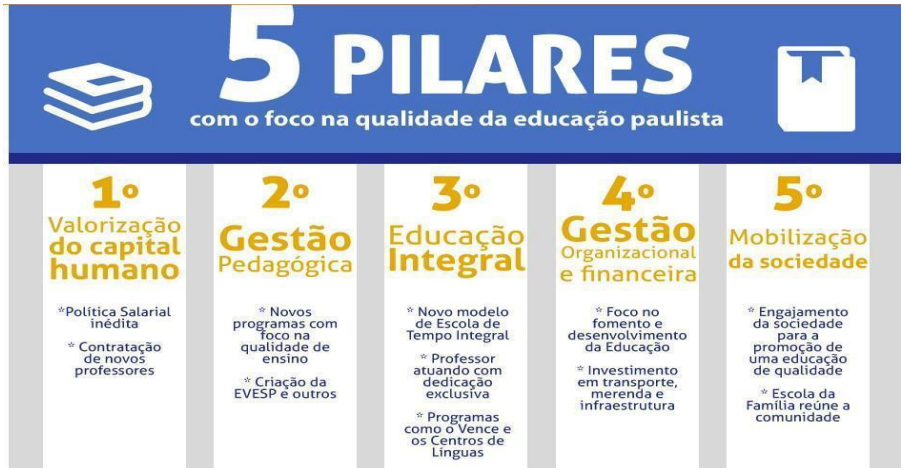
Pode-se dizer assim que as agendas internacionais influenciaram e continuam a influenciar a educação brasileira em todos os níveis da federação: a administração escolar transformou-se em administração empresarial, o fazer pedagógico passou a ser a obtenção de metas estipuladas a todo custo e na utilização de plataformas e consequentemente no controle do trabalho docente e a

autonomia docente, inclusive um direito garantido pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), acaba por se diluir frente às tantas demandas pedagógicas centralizadas e descentralizadas.

1.1 A POLÍTICA DO PEI

Em 2011, a Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC-SP) lançou o programa Educação Compromisso de São Paulo, com o Decreto 57.571, de 2 de dezembro de 2011(São Paulo, 2011b)[7]. Nesse programa, a secretaria tinha por objetivo colocar a rede estadual entre as melhores do mundo. Admitia a importância da quantificação dos resultados para as melhores colocações. A SEDUC-SP focou em cinco pilares que considerava essenciais para a obtenção de melhorias de desempenho: a valorização do capital humano; a gestão pedagógica; a educação integral; a gestão organizacional e financeira; a mobilização da sociedade, como podem ser vistos a seguir (Figura 1):

Figura 1 – 5 pilares com o foco na qualidade da Educação Paulista



Fonte: São Paulo, 2011e.

Com o objetivo de compreender o que é a escola do Programa de Ensino Integral (PEI), faz-se necessário distinguir da Escola de Tempo Integral (ETI). Entende-se que o projeto de ETI foi iniciado em 2005 e "[...] objetivava prolongar o tempo diário de permanência dos estudantes na escola de 5 para 9 horas, por meio do oferecimento de oficinas curriculares no contraturno (Giroto; Jorge; Oliveira,

[7] Disponível na íntegra no Anexo F.

2022). Por outro lado, as escolas do PEI têm como base o modelo das escolas públicas de Pernambuco, que eram geridas em parceria pelo Instituto de Corresponsabilidade pela Educação (ICE)[8], como se pode observar no trecho do site do instituto:

> O Ginásio Pernambucano foi o ponto de partida da Causa da Juventude com a concepção de um Modelo de educação inovador denominado Escola da Escolha e cujo foco é o Jovem e a construção do seu Projeto de Vida. Após o desenvolvimento do Modelo e da consolidação da política pública em Pernambuco, o ICE iniciou a sua expansão junto às Secretarias de Educação estaduais e municipais nas cinco regiões brasileiras e continua com intenso trabalho de mobilização para a realização da sua Visão. Hoje a Escola da Escolha atende o Ensino Médio e o Ensino Fundamental (ICE, 2021).

Observa-se que a origem da escola do PEI é totalmente empresarial, tendo iniciado em Pernambuco e difundido junto às secretarias estaduais, especialmente no estado de São Paulo. Segundo informações do site da própria SEDUC-SP e no Caderno Gestor (São Paulo, 2014b), no ano de 2012, início do PEI, eram apenas 16 escolas que adotaram esse novo método. A princípio, o discurso para a adoção do programa baseou-se na redução da vulnerabilidade social, (já que o objetivo era atender as periferias) e proporcionar maior tempo dentro da escola, que, consequentemente, daria ao estudante a oportunidade de não apenas um maior tempo de aprendizado, mas a ampliação de uma perspectiva de melhoria social. Tal discurso não corresponderia com a veracidade, pois, mapeando as escolas do PEI da cidade de São Paulo, verificou-se que a grande maioria não estava nas periferias, e sim nos grandes centros, bairros com infra estruturas, restando às periferias as escolas consideradas “regulares” (Girotto, 2018).

Como a escola do PEI foi pensada para atender o empresariado, há evidências de que não foi apenas o ICE o único a projetar esse novo modo de escola. Houve, então, uma vinculação direta entre a SEDUC-SP com entidades privadas para a criação de políticas que resultaram nesse novo formato de educação pública do estado de São Paulo. Assim, na própria propaganda do programa “Educação Compromisso com São Paulo” (São Paulo, 2011c), promovida pela secretaria, em que enaltece a tentativa de fazer da rede uma das melhores do mundo, destacam-se as instituições privadas que estão promovendo as novas

[8] Ver Anexos S e T.

políticas educacionais no estado de São Paulo:

> Para elaborar o Educação — Compromisso de São Paulo, a Secretaria da Educação contou não somente com o apoio de suas diversas áreas técnicas, mas também com propostas e sugestões da própria rede estadual de ensino. Essa ampla participação aconteceu no primeiro semestre, quando o secretário Herman Voorwald e o secretário-adjunto João Cardoso Palma Filho foram às reuniões nos 15 polos regionais que congregam as 91 diretorias de ensino de todo o Estado. A iniciativa teve também apoio e envolvimento de diversas organizações e instituições, como Instituto Natura, Fundação Victor Civita, Fundação Lemann, Instituto Unibanco, Comunidade Educativa Cedac, Instituto Hedging-Griffo, Fundação Itaú Social, Tellus, Parceiros da Educação, Fundação Educar D. Paschoal, Fundação Bradesco, Centro de Estudos e Pesquisas em Educação, Cultura e Ação Comunitária (Cenpec), Instituto Península, ICE (Instituto de Co-Responsabilidade pela Educação), Fundação Arymax e da consultoria internacional McKinsey & Company (São Paulo, 2011c).

Como observado, as entidades privadas possuem um vínculo forte com a Secretaria da Educação do Estado de São Paulo, culminando inclusive na reforma hierárquica do funcionalismo da própria SEDUC-SP (São Paulo, 2011a). Com o Decreto nº 57.141 de 18 de julho de 2011 (São Paulo, 2011a)[9], a SEDUC-SP direciona os esforços no aprendizado dos estudantes, na formação dos professores e dos gestores de ensino, nos resultados obtidos, no gerenciamento de recursos entre unidades e Secretaria e no monitoramento contínuo dos resultados das escolas. Nesse sentido, justifica-se as ideias de Laval (2004) quando:

> Esse gerencialismo é um sistema de razões operacionais que pretende suportar o significado da instituição, pelo único motivo de que tudo parece dever se racionalizar segundo o cálculo das competências e a medida das performances. (Laval, 2004, p.193)

Desse modo, o ambiente escolar se transformou, passando seus princípios de uma prevalência da formação humana, crítica e social para uma educação em que se privilegia as habilidades, competências e resultados das avaliações externas. Além disso, o livre trabalho docente reconfigurou-se para o controle, a obtenção de melhores resultados e consequentemente melhores posicionamentos no *ranking*. Tornar a rede estadual de ensino como a melhor do mundo (como aparentemente pretendido pela secretaria) não pode ser vista de "todo mal", porém a intencionalidade não é apenas essa. Controlar, vigiar, monitorar e hiperburocratizar vai de encontro à autonomia docente, inclusive previsto no artº 206

[9] Disponível na íntegra no Anexo G.

da Constituição Federal “II- liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber” (Brasil, 1988) e nos parágrafos II e III da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei 9.394/96, “liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber e pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas” (Brasil, 1996).

Como um ramo do Programa Mais Educação (Brasil, 2010) e com o discurso inovador e de melhoria de resultados[10], a SEDUC-SP, em parcerias com o incentivo do setor privado, implantou em 2012 as escolas do PEI, como pode ser notado a seguir:

> Presente na rede estadual desde 2012, o Programa Ensino Integral (PEI) atua na melhoria da aprendizagem, por meio de um modelo pedagógico inovador. Há a oferta de práticas variadas, como Tutoria, Nivelamento, Protagonismo Juvenil com Clubes Juvenis e Líderes de Turma, e componentes curriculares específicos como Orientação de Estudos e Práticas Experimentais, que potencializam a formação integral do estudante a partir do Projeto de Vida individual. Além disso, permite o planejamento, desenvolvimento e acompanhamento das ações pedagógicas, de maneira estruturada (São Paulo, 2022e).

Observa-se assim que o PEI executa um novo modelo pedagógico, já se adiantando às reformas educacionais que viriam em 2017. Formar a mão de obra trabalhadora apta para o mercado, diminuir despesas, aumentar “rendimento produtivo” e ao controle do trabalho são os desejos dos reformadores. Tendo em vista as “tais melhorias”, as políticas que regem o PEI se baseiam em cinco pilares, segundo o Caderno do Gestor: Pilar 1 – Valorizar e Investir no desenvolvimento do Capital Humano da SEE-SP; Pilar 2 – Aprimorar as ações e a gestão pedagógica da Rede com foco na aprendizagem dos alunos; Pilar 3 – Expandir e aperfeiçoar a política de Educação Integral; Pilar 4 – Viabilizar mecanismos de gestão organizacional e financeira para operacionalizar programa; Pilar 5 – Mobilizar e engajar a Rede, os alunos e a sociedade em torno do processo de ensino-aprendizagem (São Paulo, 2014b).

Ao visualizar os cinco pilares, deve-se ressaltar que a aprendizagem dos estudantes deve ser valorizada e incentivada, visto que se torna de grande importância para o desenvolvimento e na vivência em sociedade. O que se deve ter atenção nesse caso da PEI, especificamente, é a forma como tais reformulações são

[10] Disponível em Anexo H.

realizadas pela SEDUC-SP. Entende-se, aqui, por capital humano (primeiro pilar) o acúmulo de conhecimento valorizados economicamente e que, segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), tais conhecimentos podem ser inseridos com qualificações profissionais e características individuais (Laval, 2004, p. 25). Observa-se, nesse sentido, que, para a SEDUC-SP, o conhecimento é vinculado ao mercado de trabalho, ou seja, o que o estudante deve aprender na escola não é apenas para o desenvolvimento intelectual, mas, antes de tudo, o conhecimento deve ter um valor econômico agregado. Ademais, é importante lembrar que o discurso dos reformadores educacionais tem grande influência nesse modo de escola, pois transfere às escolas a ideia de gestão empresarial. O conhecimento é um bem a ser produzido e, portanto, comercializado.

Já o segundo pilar foca na aprendizagem, ou seja, identificadas as dificuldades dos estudantes, é desenvolvido um plano de ação[11] para que os conhecimentos não adquiridos sejam “sanados” de modo mais racional e eficiente possível. Assim como uma indústria, não se deve perder tempo, é preciso apenas fazer certos ajustes para que a produção não pare. Estudante que não aprende é investimento que não dá retorno produtivo, logo, elaborar planos para melhor eficiência da aprendizagem é uma das políticas do PEI.

O terceiro pilar, por sua vez, menciona a expansão do projeto do PEI na Rede Estadual de Educação, como se pode comprovar nos períodos de 2012 a 2022 (Figura 2):

Figura 2 – Expansão das escolas do PEI

O quarto pilar procura racionalizar (gerenciar) ao máximo o controle

[11] Disponível no Anexo Y.

pessoal e financeiro do programa. Assim é possível articular diretamente escolas, diretorias e a SEDUC-SP, garantindo o controle e o monitoramento de resultados.

O quinto e último pilar busca “engajar” a sociedade quanto ao compromisso no desenvolvimento da rede[12], como afirma o ex-secretário da educação Hermam Voorwald, em evento, publicado no próprio site da SEDUC-SP:

> “Não bastam os investimentos permanentes do Governo do Estado na Educação”, disse o secretário da Educação, Herman Voorwald, durante o evento. “Em todos os países em que o ensino teve grandes avanços foi essencial o envolvimento de toda a sociedade, com famílias acompanhando o desempenho de seus filhos, o trabalho de suas escolas e também as ações governamentais. Além do apoio da iniciativa privada, de associações civis e de todos os setores a essa mobilização (São Paulo, 2011c).

Logo, a inserção do setor empresarial na SEDUC-SP faz com que grandes modificações aconteçam, principalmente, a partir de 2011, antes da reforma do Ensino Médio. Também é preciso mencionar que a agenda internacional, assim como o setor privado, preocupado em “produzir” mão de obra trabalhadora, e com a intencionalidade de manter interesses econômicos, faz da escola um espaço para perpetuar seu poder, restando à escola do PEI inserir, em sua grade curricular, as imposições empresariais dadas por parcerias entre Estado e organizações privadas. Tais modificações afetaram profundamente não apenas a vida do estudante, que devem cumprir as novas disciplinas direcionado aos filhos e as filhas da classe trabalhadora, mas também de modo profundo do fazer pedagógico do professor, já que a autonomia docente não é possível visto que, há uma proposta a ser seguida fielmente, contrariando assim até mesmo a LDB, que garante tal liberdade. Outro fator importante a ser mencionado é quanto à estrutura deste modelo de escola. Um documento do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo (TCE-SP), TCE nº 022754.989.22-6, de 2023 (São Paulo, 2023e), em que se realizou a fiscalização da expansão das escolas do PEI no estado de São Paulo traz a importante informação:

> Embora o conjunto regulatório atual da SEDUC não especifique a infraestrutura mínima do prédio escolar para que a escola possa aderir ao Programa, o modelo pedagógico do PEI traz especificidades curriculares e extracurriculares que demandam um uso mais intensivo e diversificado do espaço da escola. Há, em primeiro lugar, aulas semanais de Práticas Experimentais — de uma a quatro, conforme etapa —, e a análise dos cadernos de referência do Professor de Práticas Experimentais de Ciências da Natureza para os Anos Finais e Ensino Médio apurou que, no primeiro caso, das 12 situações de aprendizagem sugeridas, 2 indicam o uso de

[12] Legislação de implementação do PEI disponível no Anexo I.

> laboratório e 7 de recursos digitais; e, no segundo caso, das 9 situações de aprendizagem sugeridas, 4 indicam o uso de laboratório. Em segundo lugar, os clubes juvenis e as reuniões de tutoria também demandam espaço, e, por fim, além desses componentes específicos do PEI, todos os componentes curriculares podem ser enriquecidos com ambientes como esses — tanto os da BNCC quanto os diversificados incluídos no Inova Educação — caso das aulas de Tecnologia e Inovação e as Eletivas. Ou seja, se a supressão de ambientes de aprendizagem empobrece o ensino em escolas de tempo parcial, esse problema é mais notável justamente no caso de escolas de educação integral (São Paulo, 2023e, p. 862).

O próprio documento do TCE-SP (São Paulo, 2023e) deixa claro as deficiências que esse modelo possui, interferindo diretamente na aprendizagem dos estudantes, pois, em muitos casos, não há ao menos estruturas para a execução do currículo. Ainda, segundo o mesmo documento,

> [...] Essa atividade somou uma execução de R$3,38 bilhões desde 2019, sendo 96,8% desse valor referentes a despesas com Pessoal e Encargos. Assim, é uma ação voltada basicamente ao financiamento dos funcionários atrelados às escolas do PEI, sem incluir despesas de capital ou despesas correntes relevantes, não refletindo, portanto, a integralidade dos custos do Programa e, certamente, sem incluir investimentos na infraestrutura das escolas. (São Paulo, 2023e, p. 860).

É importante ressaltar ainda os números que o TCE-SP (São Paulo, 2023e) mostra em relação aos gastos pela SEDUC-SP com a implementação de escolas do PEI no estado de São Paulo no período de 2019 a 2022, assim retratada na Figura 3:

Figura 3 – Gastos da SEDUC-SP com a implementação de escolas do PEI

Tabela 9 – Valores liquidados em ampliação e manutenção da rede escolar, por categoria econômica (2019-2022)

Valores em R$

Exercício	33 - Correntes	44 - Capital	Total
2019	25.971.631	17.801.188	1.140.503.661
2020	127.239.813	3.299.039	
2021	231.877.261	5.206.188	
2022	644.145.955	84.962.587	
Total	1.029.234.659	111.269.002	

Fonte: São Paulo, 2023e, p. 261.

Destaca-se que há muito mais gastos com custeio (bens não duráveis-correntes) em relação aos bens ao capital (bens duráveis), isto é infraestrutura. O próprio Tribunal de Contas de São Paulo (TCE-SP) afirma falhas existentes quanto às questões orçamentárias da SEDUC-SP. Tal fato acontece por não considerar as

realidade e a necessidade das escolas. Assim o TCE-SP (São Paulo, 2023e) conclui o item expansão física das escolas do PEI entre os anos de 2019 a 2022, projetando a universalização:

> O que se apreende na análise é que os valores e a estratégia de investimentos do plano de universalização para a expansão de vagas na rede física apresentado pela SEDUC possui falhas de várias naturezas: a primeira, é comprometer indiscriminadamente os ambientes de aprendizagem das escolas, subestimando, portanto, a real necessidade de ampliação de salas; a segunda, é a superestimativa da possibilidade de expansão de unidades escolares existentes; e a terceira, a utilização de custos padronizados tanto para ampliação de salas em escolas existentes como de construção de novas escolas, sem levar em consideração qualquer informação das variações regionais de custos. Assim, os valores estimados de R$3,6 bilhões ou de R$2,1 bilhões mostram-se irreais e imprecisos, inadequados para nortear um processo sustentado de expansão do PEI (São Paulo, 2023e, 862).

O relatório apresentado pelo TCE-SP (São Paulo, 2023e) revela grandes informações, pois, segundo tal relatório, a SEDUC-SP não mostra dados coerentes com a realidade e a projeção de universalização do programa até 2030 se mostra deficiente quanto às estruturas, sejam elas físicas (bens duráveis ou reformas) e de consumo (não duráveis) indo de pagamento de pessoal até mesmo a compra de materiais para uso escolar.

Por fim, o relatório apresentado pelo TCE-SP revela dados importantes quanto à expansão do Programa de Ensino Integral (PEI) no estado, fornecendo dados quanto às consequências desse modo de educação para a rede pública paulista. É importante salientar ainda que os relatórios dos anos de 2012 a 2015 não trouxeram números quanto aos custos da implementação, destacando somente números de escolas, matrículas e Índice de Desenvolvimento da Educação de São Paulo (IDESP). Portanto, com o intuito de compreender o funcionamento da escola de programa de ensino integral (PEI) no estado de São Paulo e sua relação com os resultados a serem atingidos, o capítulo posterior procurará explicitar suas características e o modos de funcionamento deste novo modelo de ensino.

2 PEI E OS MODELOS PEDAGÓGICOS E DE GESTÃO

Neste capítulo, apresenta-se a compreensão da escola de programa de ensino integral (PEI) por meio da explanação não apenas dos valores que adotados, mas, principalmente, quanto aos modelos pedagógicos e de gestão que o fazem diferenciados das escolas tidas como “regulares”. Para tanto, busca-se, neste sentido, realizar, de forma descritiva, os procedimentos de coordenação e o funcionamento desse modelo de escola. Para melhor compreender as escolas do Programa de Ensino Integral (PEI) na Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC-SP), é imprescindível observar a concepção do modelo pedagógico desenvolvido neste programa. Tais concepções se diferenciam das escolas chamadas "regulares", pois se apresentam mais abrangentes que uma simples alteração de carga horária. Para isso, o próprio documento elaborado pela SEDUC-SP, “Diretrizes do Programa Ensino Integral- Caderno Gestor” (São Paulo, 2014b), faz menção a cinco princípios fundamentais, além dos pilares mencionados anteriormente, sendo eles: 1º Educação Interdimensional, 2º Os quatro pilares da educação para o século XXI, 3º Pedagogia da Presença, 4° Gestão Organizacional e financeira e 5º Protagonismo Juvenil. Segundo o programa proposto, são concepções pedagógicas complementares que visam à formação do estudante apto para o mercado. O documento ainda diferencia cada uma dessas concepções. Inicia-se pela Educação Interdimensional referente à habilidade emocional, ou seja, deve-se proporcionar ao estudante aprendizados que vão além da razão, isto é, incentivo à convivência, à solidariedade e à criatividade:

> Não se trata, portanto, de deixar de investir no desenvolvimento da dimensão do logos, mas de complementar, também, as demais dimensões, com o intuito de formar jovens, que sejam sensíveis aos problemas e preocupações alheios, os valores e sentimentos que integram a construção do conhecimento e a importância da participação cidadã consciente (São Paulo, 2014b, p. 19).

A segunda concepção diz respeito ao relatório da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco) com o Documento “Educação: um tesouro a descobrir: relatório para a Unesco da Comissão Internacional sobre educação para o século XXI”, segundo tal comissão,

> Essa é uma forma de evocar também que a Comissão está consciente das missões que a educação deve desempenhar a serviço do desenvolvimento

> econômico e social. O sistema de formação profissional é acusado, frequentemente, como responsável pelo desemprego; tal constatação – em parte, procedente, – não deve sobretudo ocultar a necessidade de implementar outras exigências de ordem política, econômica e social, para que seja possível alcançar o pleno emprego ou permitir o impulso da economia nos países subdesenvolvidos (Delors, 2010, p.11).

Há uma grande preocupação dos organismos internacionais com o desempenho econômico dos países periféricos e, para tanto, nesse mesmo documento, também é proposto quatro pilares para a educação, sendo eles: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver e, por fim, aprender a ser. A SEDUC-SP, por sua vez, adota tais concepções pedagógicas com o intuito de ser implementado dentro das escolas do PEI da Rede Estadual.

Percebe-se uma grande preocupação em adotar meios para que os estudantes tenham conhecimento não apenas daqueles produzidos pela humanidade, mas também expressa, com maior ênfase, a tendência pela formação comportamental dos estudantes.

Outra concepção de modelo pedagógico adotada pela SEDUC-SP nas escolas do PEI é a pedagogia da presença. Segundo essa metodologia, o docente procura estabelecer vínculo afetivo com o discente e vice-versa. Tais metodologias são utilizadas para que o estudante consiga atingir seu *projeto de vida*. Assim o documento aponta que,

> No Programa de Ensino Integral, a presença educativa é intencional e deliberada e não restringe a presença física dos profissionais. Espera-se que eles não possam exercer sobre os alunos uma influência construtiva: estar próximo, estar com alegria, sem oprimir nem inibir, sabendo afastar-se no momento oportuno, encorajando os estudantes a crescer a agir com liberdade e responsabilidade. Espera-se, portanto, que todos sejam referência afirmativa, fonte de inspiração e apoio para a vida dos adolescentes e dos jovens (São Paulo, 2014b, p. 21).

O professor, além de preparar as aulas e as documentações que regem o funcionamento da escola, tem, por sua responsabilidade, a condução do desenvolvimento e do desempenho de cada estudante. Cabe ao professor conhecer individualmente cada um, assim como encorajá-lo quanto às responsabilidades que deverá assumir na aprendizagem de conteúdos determinados e na postura esperada desse discente no ambiente escolar. Nesse sentido, é um modo “sutil” de responsabilização tanto do trabalho docente, quanto para cada estudante. Tanto é que uma das metodologias mais importantes ressaltadas pelas escolas do PEI é o *Protagonismo Juvenil*. O *Protagonismo Juvenil* e o *Projeto de Vida* são eixos

considerados norteadores do funcionamento das escolas de período integral.

O último modelo pedagógico definido pela SEDUC-SP, em seus documentos, é o *Protagonismo Juvenil*. Para o Programa Ensino Integral, o *Protagonismo Juvenil* é o modo de fomentar nos estudantes uma ação de “principal” na sua própria aprendizagem. Assim a diretriz para a escola do PEI orienta que:

> A formação de jovens protagonistas pressupõe a concepção dos adolescentes e jovens como fontes de iniciativa, e não simplesmente receptores ou porta-vozes daquilo que os adultos dizem ou fazem com relação a eles, proporcionando-lhes espaços e mecanismos de escuta e participação. Portanto, não é válido conceber o Protagonismo Juvenil como projeto ou ação isolada, mas como participação autêntica dos adolescentes e jovens, ou seja, uma participação relacionada ao exercício autônomo, consequente democrático (São Paulo, 2014b, p. 22).

É possível verificar a estruturação não apenas da flexibilidade, mas também uma justificativa para a responsabilização do indivíduo quanto à busca dos objetivos. O esquema abaixo (Figura 4) auxilia na compreensão dos objetivos da formação do jovem protagonista dentro da Escola do PEI:

Figura 4 – Formação do Jovem Protagonista

Fonte: Guzo, 2023.

Nesse sentido, a educação capitalista não seria contrária ao conhecimento de forma mais abrangente, mas visa sobretudo a um meio de tornar o trabalho eficaz e produtivo (Laval, 2004). Por fim, observa-se que a política

implementada nas escolas do PEI segue a “cartilha” estipulada por tais organismos internacionais, ou seja, a formação dos indivíduos, autônomos, solidários (no sentido de se tornar colaborativo), competentes e principalmente flexíveis para atender as demandas do mercado da sociedade capitalista.

2.1 AS METODOLOGIAS DO PEI

A primeira metodologia a ser destacada é o *Projeto de Vida* (Figura 5). Como já mencionado anteriormente, o *Projeto de Vida* e o *Protagonismo Juvenil* são considerados os eixos principais da escola do Programa de Ensino Integral (PEI).

Figura 5 – Projeto de Vida

Fonte: São Paulo, 2014a.

O *Projeto de Vida* coloca como foco os sonhos e as realizações dos estudantes (de modo individual), sendo que toda a equipe escolar deve se esforçar para alcançar tais resultados. Todo o conteúdo programático estipulado pelo currículo tem como objetivo atender o *Projeto de Vida* de cada discente:

> Enquanto metodologia do programa, a mudança que o Projeto de Vida promove é a de tornar o processo de ensino-aprendizagem uma ação ativa na construção/produção de novos conhecimentos. O compromisso do Programa Ensino Integral é proporcionar aos estudantes elementos que possibilitem a reflexão, despertando a responsabilidade e dando condições para prosseguirem seus estudos e aprimorarem seus Projetos de Vida. Para dar suporte a esta ação, as orientações do Projeto de Vida fornecem noções de gestão de projetos para que os alunos possam organizar

> adequadamente seus estudos (São Paulo, 2014b, p.24).
>
> Dessa forma é fundamental que os educadores que atuam no Programa incentivem cada educando a sonhar e a empregar o esforço para concretizar seus sonhos, bem como apoiá-los nesse processo. Iniciando o percurso da construção do Projeto de Vida, os alunos perceberão a relação que as atividades escolares têm com seus sonhos. Assim o Projeto de Vida sela uma parceria entre cada aluno e a escola, em que a concretização de seus anseios passa a ser meta também da escola e de cada membro da equipe escolar (São Paulo, 2014b, p. 24).

Consequentemente, o projeto não fomenta apenas a busca por realizações de sonhos pessoais, mas insere a comunidade escolar na busca incessante dos resultados a serem obtidos. O *Projeto de Vida*, portanto,

> "[...] é um espaço para os alunos falarem dos seus sonhos, olharem para o futuro, mas aterrissarem no presente. E eles vão pensar quais são as metas e as ações que eles podem fazer desde já para chegar lá, sempre passando pela importância de seguir estudando. Esse é um componente curricular que é super importante para ampliar o repertório dos nossos alunos, para incentivar que eles pensem no futuro considerando os seus desejos profissionais, mas também as suas outras aspirações.", explicou Bruna Waitman, coordenadora do PEI e do Centro de Mídias de SP (São Paulo, 2021c).

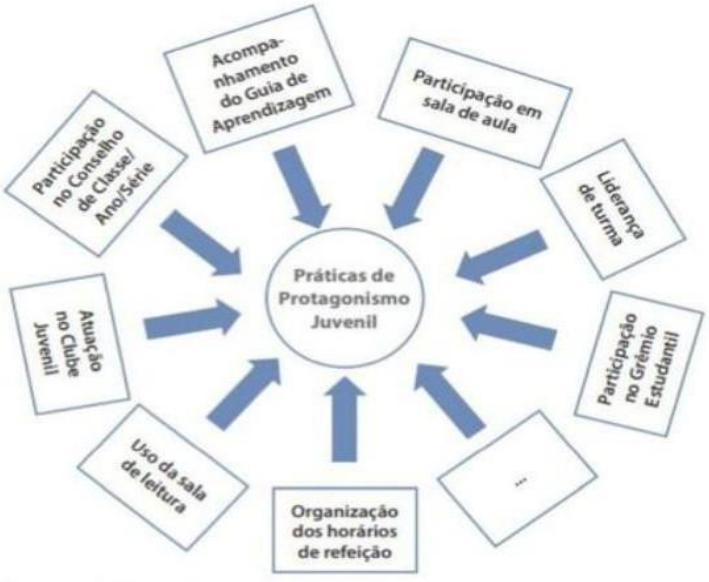
É importante ressaltar que, na nova gestão pública educacional, que vê a administração como empresa, estimula-se a competição, o individualismo e o foco em resultados. Tal situação não afeta apenas os estudantes, mas também todos os profissionais da educação que estabelecem vínculos com o trabalho pedagógico. A metodologia *Projeto de Vida*, logo, é um modo de idealizar e preparar o futuro trabalhador para o mercado.

A segunda metodologia adotada pela escola do PEI é o *Protagonismo Juvenil*. De acordo com o Caderno do Gestor (documento para embasar o trabalho pedagógico), o *Protagonismo Juvenil pode* ser visto como modelo pedagógico e também como metodologia (São Paulo, 2014b). Como já mencionado, o *Protagonismo Juvenil refere*-se ao encorajamento para que os estudantes tenham espaços para desenvolver autonomia e agir como "protagonistas" na sua própria aprendizagem. Nesse sentido, cabe à escola proporcionar espaços para que os jovens tenham essa possibilidade de "amadurecer", ou melhor, "aprender" a importância da responsabilidade não apenas quanto aos estudos, mas também quanto às atitudes (ações) diante da sociedade. O documento norteador destaca que:

> [...] os estudantes procuram e experimentam oportunidade de criação de espaços, de participação e de serem ouvidos dentro e fora da esfera escolar. Quando essas oportunidades são oferecidas dentro da escola, é importante garantir o acompanhamento e a orientação por parte dos educadores. Para que isso ocorra, é necessário que o ambiente escolar seja cuidadosamente pensado, de modo a permitir ao educando conquistar a autoconfiança, e autodeterminação a autoestima, a autonomia, a capacidade de planejamento, o altruísmo e a perseverança, elementos imprescindíveis no desenvolvimento de suas habilidades e competências para o fortalecimento de sua identidade pessoal e a social, assim como a sua participação democrática na sociedade (São Paulo, 2014b).

No documento desenvolvido pela SEDUC-SP (Caderno do Gestor), o *Protagonismo Juvenil* (Figura 6) tem a função de ensinar aos estudantes questões relacionadas à liderança, tomadas de atitudes, e, como em outras etapas do ensino do PEI, formar indivíduos flexíveis e autônomos.

Figura 6 – Práticas do Protagonismo Juvenil



Fonte: São Paulo, 2014a.

Pode-se observar que a prática do *Protagonismo Juvenil*[13] está no centro das ações que envolvem a participação das atividades entre os estudantes. Se a metodologia envolvia o *Projeto de Vida*, na prática o Protagonismo é a vivência das teorias aplicadas no PEI.

A terceira metodologia utilizada na escola PEI é a *Tutoria*. Na *Tutoria*, é

[13] Ver Anexo W

utilizada a pedagogia da presença, em que o professor “tutor” cria um vínculo de proximidade com o educando. Assim sendo, o professor se torna mais presente na vida do discente, conhecendo-o mais profundamente, as alegrias, as tristezas, as dificuldades e os sonhos dos jovens. Também acompanha mais de perto o desenvolvimento da aprendizagem desses estudantes, sempre focando no discurso da “excelência” no desenvolvimento das habilidades e competências:

> O tutor deve acompanhar sistematicamente o estudante e estimular seu aprimoramento pessoal e educacional, visando à melhoria do seu desempenho escolar e o desenvolvimento do seu projeto de vida (São Paulo, 2014a, p. 22).

Percebe-se que todas as atividades se voltam para o *Projeto de Vida*, e, mais uma vez, a tentativa desenfreada de alcançar resultados com o objetivo de formação qualificada para o jovem trabalhador. Seguindo nessa vertente, têm-se os *Clubes Juvenis*, que, por sua vez, são espaços criados pelos professores, a partir do *Projeto de Vida,* que tem o objetivo de criar, nos jovens e adolescentes, posturas de liderança, corresponsabilidade entre os pares, pois

> Os clubes juvenis constituem um dos espaços privilegiados que se destinam a prática e a vivência do protagonismo Juvenil, principalmente no que se refere à autonomia e à capacidade de organização e gestão. Esses Clubes são organizados e consolidados para atender as áreas de interesse dos alunos, proporcionando oportunidades para a troca de informações e de experiências que contribuam para a melhoria da vida escolar. Para que um Clube Juvenil possa ser formado, é preciso que os alunos interessados proponham uma forma de organização para o Clube e as metas a serem atingidas. Para isso, é necessário que seja formulado um Plano de Ação do Clube Juvenil, documentos em que constam os objetivos, as metas e as propostas de atuação deliberada dos alunos (São Paulo, 2014a, p. 22).

Ao destacar tal fragmento do documento, nota-se que, dentro dos *Clubes Juvenis*, espera-se que o estudante tenha a parte prática não apenas do protagonismo, mas também incentivar a formação de liderança para a resolução de conflitos. Nesse sentido, surgem os *Líderes de Turma*, outra metodologia utilizada pela escola do PEI. Nessa modalidade, os estudantes são instigados a tomarem atitudes de líderes. Geralmente os estudantes indicam um ao outro para representá-los diante da equipe escolar, e, nas reuniões, geralmente, transmitem os sentimentos e os questionamentos para a comunidade. É uma função de liderança entre os estudantes, que interfere diretamente nas tomadas de decisões da escola,

uma vez que,

> Nesta prática, os adolescentes e jovens têm a possibilidade de exercer sua capacidade de liderança, por meio de desenvolvimento de competência de autogestão (aprendem a gerir a si mesmos, a reconhecer as suas potencialidades e fragilidades, a fazer escolhas individuais relacionadas a seu Projeto de Vida), de cogestão (gestão partilhada e corresponsável a serviço do desenvolvimento de sua turma) e de heterogestão (no sentido de administrar/gerir e representar os interesses de sua turma em consonância com as metas da escola, servindo de exemplo e referência para os colegas). Portanto, a liderança os inspira e contribui para que mudem suas posturas, revertendo eventuais atitudes de indiferença - seja em relação à escola, à comunidade, à família e às demais pessoas as quais se relacionam - apoiando-os para que se envolvam com as soluções das questões que enfrentam em todas as esferas (São Paulo, 2014, p. 31).

A sexta metodologia são as disciplinas de *Eletiva*. Ela é considerada a parte diversificada na Base Comum Curricular (BNCC) e são responsáveis por basearem-se na cultura local, ou até mesmos interesses dos alunos, sempre tendo em foco juntamente o *Projeto de Vida*. É considerada uma disciplina que os professores se organizam para atender os interesses dos discentes. Nesse contexto, professores devem organizar uma ementa que os jovens poderão escolher para cursar. No caso das *Eletivas*, professores de áreas diferentes poderão ministrar aulas, misturando as disciplinas ou até mesmo aprofundando teorias propostas pela BNCC. É importante ressaltar que os estudantes são agrupados por foco de interesses junto ao ano/série: 6º e 7º anos, 8º e 9º anos e separadamente as séries do Ensino Médio. Assim sendo,

> [...] os alunos participam da construção do seu próprio currículo; da manipulação, da diversificação de conceitos, procedimentos ou temáticas de uma disciplina ou área de conhecimento; do desenvolvimento de ações relacionadas aos seus Projetos de Vida e/ou à comunidade a que pertencem de acordo com seus interesses; da preparação para a futura aquisição de capacidades específicas e de gestão de seus conhecimentos para continuidade dos estudos em todas as etapas da Educação Básica e para o ingresso no mundo produtivo, quando se trata de alunos do Ensino Médio (São Paulo, 2014a).

Mais uma vez, na disciplina de *Eletiva*, destaca-se o papel do *Projeto de Vida*, como também o compromisso adotado pela escola com o mundo produtivo do trabalho. Ressalta-se ainda que, na parte final da disciplina de *Eletiva*, é necessário apresentar a *Culminância*, isto é, o resultado daquilo que foi produzido durante as aulas, abrindo brecha para a interpretação de resultados produtivos educativos.

Tem-se ainda como metodologia a *Orientação de Estudos*. Essa disciplina

foi criada para orientar os estudantes quanto às técnicas e aos métodos de estudos. De forma indireta, dar “possibilidades” aos jovens de aprenderem como agilizar o estudo, aproveitando, de melhor maneira, os conhecimentos das aulas, ou seja, tem por objetivo transformar o indivíduo responsável por seu próprio aprendizado e qualificação. A *Orientação de Estudos* tem os seguintes objetivos:

> reconhecer a importância da aquisição de hábitos e rotinas de estudo; identificar e reconhecer os fatores fundamentais para o ato de estudar; compreender a diferença entre a qualidade e intensidade de estudo; apropriar-se da capacidade de organização para estudar; compreender e aplicar técnicas de estudo na rotina diária; consolidar hábitos e rotinas de estudos; desenvolver uma postura protagonista em relação à própria aprendizagem; realizar a sua autoavaliação (São Paulo, 2014a).

Observa-se não apenas o ensino de métodos de estudo, mas também espera se uma autonomia para uma “autoqualificação”, um modo de operacionalizar de forma mais rápida e produtiva os “conteúdos” que devem ser aprendidos para cada série/ano dos estudantes. Vinculado ao processo de orientação de estudos, há o chamado *Processo de Nivelamento*. As aulas de nivelamento funcionam como uma espécie de “reforço” ou “recuperação” de habilidades e competências não adquiridas adequadamente para determinada série/ano escolar. Tal processo surge a partir de avaliações externas, geralmente realizadas pela SEDUC-SP, durante o ano, é realizada por meio da Avaliação de Aprendizagem em Processo (AAP), que foi atualizada para Prova Paulista:

> É uma avaliação Diagnóstica aplicada bimestralmente para os estudantes do 5º ao 9º ano do Ensino Fundamental e de todo o Ensino Médio, de forma totalmente digital, por meio do aplicativo do Centro de Mídias de São Paulo. (São Paulo, 2023b).

A partir dessa avaliação, os estudantes são classificados por seu nível de conhecimento e agrupados com o objetivo de avançar os níveis. A sala de aula é organizada de forma que cada grupo de estudante trabalhe a habilidade que está em “defasagem” e assim consequentemente possa avançar para outro nível. A Prova Paulista, realizada bimestralmente, revela quantitativamente o nível de aprendizagem dos estudantes, conforme as metas estabelecidas para determinado bimestre. São por meio dessas avaliações que é pautado não apenas o que deve ser aprendido ou o que se espera que os estudantes aprendam, mas também todo o trabalho pedagógico docente.

As escolas do PEI também englobam as práticas experimentais, que consistem em promover as práticas científicas com o intuito de incentivar a criatividade e a inovação:

> Para isso, é necessário que os estudantes, apoiados pelos conteúdos e pelas vivências escolares, possam ser protagonistas no desenvolvimento de práticas de investigação científica, com base em criatividade, inovação, metodologia científica, análise de dados, produção de protótipos e argumentação. Espera-se que o desenvolvimento destas práticas de investigação científica possa contribuir para que os jovens desenvolvam: interesse pelas ciências e motivação para o estudo. (São Paulo, 2014b, p. 24)

A Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC-SP) acredita que tais atividades fazem com que o estudante se movimente para resolver situações problemas, não adotando uma figura passiva diante dos acontecimentos, tornando-se verdadeiro protagonista de suas ações (São Paulo, 2014b). Assim sendo, o jovem é, a todo tempo, estimulado à mudança de postura, para que os objetivos de melhoria de índices sejam alcançados.

Outro fator distintivo da escola do PEI é o *Acolhimento*. O *Acolhimento* não é uma disciplina em si, mas uma metodologia que se utiliza para envolver os estudantes que adentram a escola do PEI, uma espécie de “adaptação” àquele ambiente escolar (São Paulo, 2014b). A legislação de regulamentação do PEI garante que a carga horária das escolas pode variar de 7 a 9 horas diárias, exigindo dos jovens maior tempo de estudos e convivência. O *Acolhimento* envolve toda a equipe escolar, isto é, gestores, professores, funcionários e estudantes. No *Acolhimento*, são realizadas dinâmicas de grupos para que os jovens não apenas os que já estão, mas principalmente os que chegam, tenham a oportunidade de projetar seus objetivos e sonhos, já visando a construção de seu *Projeto de Vida*.

Por fim, são esses os princípios metodológicos e a metodologia que regem todo o funcionamento das escolas do PEI. Sempre visando à formação acadêmica para o mundo do trabalho, flexibilidade, autonomia, conhecimento técnico, receptividade, que são os principais objetivos da formação dos jovens em escolas do PEI. Atender ao mercado de trabalho, com a “roupagem” de *Projeto de Vida*, é o eixo central das escolas do PEI no estado de São Paulo.

2.2 MODELO DE GESTÃO

Evidentemente, com a apropriação dos ideais empresariais pelo setor público, a escola se tornou um ambiente de propagação da importância da produtividade na sociedade. Assim como uma mercadoria, nessa nova gestão pública, o conhecimento é o produto que deve ser produzido com a máxima eficiência e rentabilidade, a baixos custos. Com a interferência dos organismos internacionais (FMI, Banco Mundial, UNESCO), o setor empresarial passa a "ditar" as normas que devem ou não ser "re/produzidas" pela escola, principalmente no setor público. Com a flexibilização do currículo e a introdução da disciplina de "*Projeto de Vida"*, é perceptível que a escola passa a exercer um papel não apenas de formação mais ampla, deixa claro o objetivo da profissionalização ou até mesmo na formação do "empreendedor(a)". Não se pode esquecer que, na escola de modelo PEI, com o objetivo de se ter sempre os melhores resultados, há a presença de administração burocrática organizacional, com a finalidade de dinamizar o papel de cada indivíduo, tendo em vista a intencionalidade do controle do trabalho a ser executado, como pode ser observado a seguir:

> Modelo de gestão responde pela organização (método) da gestão escolar propriamente dita: como se dividem as atribuições e rotinas entre as funções do magistério, desde a sala de aula até a direção da escola, e como se relacionam essas funções (em atribuições e rotinas), enfim, como se organizam os profissionais para cumprir os objetivos do Programa Ensino Integral, tanto os objetivos individuais quanto coletivos. Desta forma, o Modelo de Gestão fornece as referências de escopo para as ações de Gestão de Desempenho de cada função do magistério, à medida que estabelece os limites de atuação de cada profissional e fornece o instrumento para a avaliação dos resultados observados na prática de cada atuação, conforme definido nos respectivos Programas de Ação (São Paulo, 2014b, p. 6).

Cada profissional tem sua função determinada na escola, que, por sua vez, deve exercer com alta performance, objetividade e efetividade seu trabalho pedagógico, baseando-se na qualidade de excelência. Todos os profissionais são avaliados por suas funções, obedecendo aos critérios estabelecidos pela SEDUC-SP, conforme Quadro 1.

Quadro 1 – Funções profissionais*

Área que atua	Função que exerce
Diretor	Prestar informações aos órgãos regionais e centrais sobre o desenvolvimento do programa.
Vice Diretor - PCG	Professor de Projeto de vida Apoiar o diretor na coordenação e elaboração do Plano de Ação da escola;
PCG	Professor da parte diversificada /PCA Auxiliar na execução das ações pedagógicas do Plano de Ação da escola;
PCA	Responsável pela BNCC Garantir o alinhamento dos Guias de Aprendizagem com os componentes de todas as áreas do conhecimento; Coordenar a sistematização dos resultados parciais e finais e acompanhar o desenvolvimento da aprendizagem dos estudantes
*Funções detalhadas ver Anexo J.	

Fonte: São Paulo, 2021b.

Como se trata de uma gestão gerencialista, um modo de medir a eficiência da "produção educativa" não acontece apenas com os índices das provas quantitativas, mas também por um conjunto de melhorias da escola. Para isso, foi desenvolvido também o modelo de gestão de pessoas, a fim da SEDUC-SP executar os métodos dos processos educativos com mais precisão.

2.3 GESTÃO DE PESSOAS

No início do programa em 2012, pela lei complementar nº 1.191, de 28 de dezembro de 2012 (São Paulo, 2012b)[14], estabelecia-se que, para fazer parte do quadro de funcionários na escola do PEI, o docente deveria participar de um processo avaliativo. Os critérios para a seleção deveriam ser: ser efetivo no cargo, ter mais de três anos no magistério e aderir voluntariamente ao regime de dedicação exclusiva, isto é, Regime de Dedicação Plena e Integral (RDPI). Professores readaptados também poderiam participar, desde que fossem apenas para exercer o magistério na sala de leitura da escola. Com todas as modificações realizadas e pelas dificuldades encontradas nessas escolas, o decreto nº 66.799 de 31 de maio de 2022 (São Paulo, 2022a)[15] trouxe algumas modificações quanto ao processo seletivo para a participação dos docentes nas escolas do PEI. Nessa nova lei, torna-

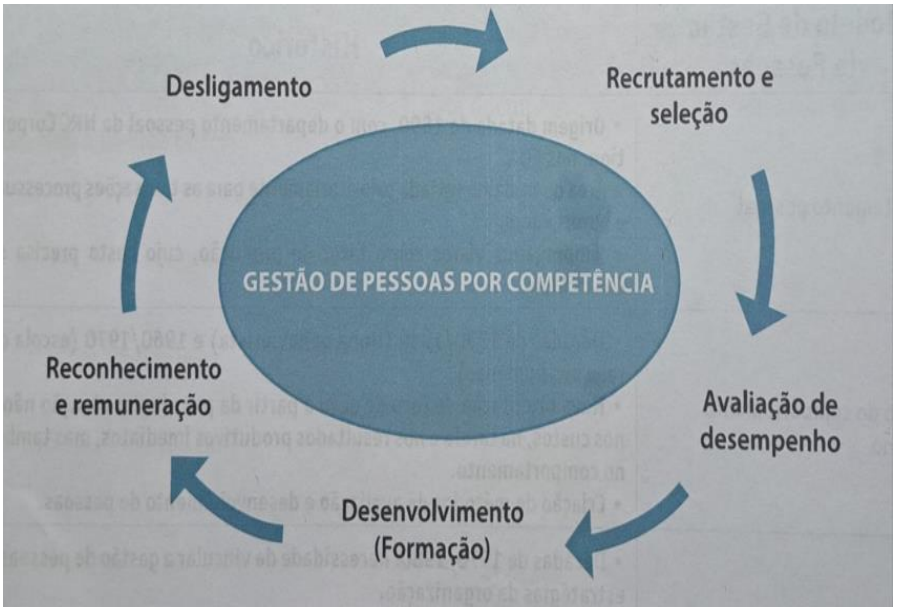
[14] Trecho disponível no Anexo K.
[15] Trecho disponível no Anexo L.

se permitida a entrada dos professores classificados como categoria O, assim como professor substituto apenas no caso de licença à gestante. A Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC-SP) acredita que, com tais procedimentos, as melhorias de resultados, tanto na execução dos planos educativos, quanto na gestão de pessoas, ocorrem de modo mais eficiente, isto é, poupando recursos e agilizando para melhores resultados. Sendo assim, o profissional que não se encaixasse nesse perfil de escola não poderia fazer parte da escola do PEI. Assim,

> Na perspectiva estratégica, os processos são estruturados para potencializar o cumprimento dos objetivos das organizações e, quando articulados com competência, pautam-se na mesma referência de comportamento esperado: os profissionais são selecionados, formados, avaliados, promovidos e desligados tendo como referência o Mapa de Competência da organização. A interconexão entre os processos de Gestão de Pessoas garante coerência e sentido nas expectativas de desempenho desde o momento em que o profissional inicia seu trabalho até quando se candidata a outras funções na instituição. Portanto, potencializa o trabalho de desenvolvimento das pessoas, uma vez que os objetivos estão alinhados e as expectativas são claras. (São Paulo, 2014a, p. 10).

Desse modo, observa-se que, na perspectiva da SEDUC-SP, o funcionário deve ser de máximo rendimento e se adaptar quanto aos critérios exigidos, caso contrário, deve ser desligado do PEI, como ilustra a Figura 7:

Figura 7 – Modelo de Gestão e Desempenho



Fonte: São Paulo, 2014a, p. 10.

2.4 GESTÃO DE DESEMPENHO

Inspirado e influenciado pelo empresariado, principalmente pelo Instituto de Corresponsabilidade pela Educação (ICE), as escolas de Programa de Ensino Integral (PEI) no estado de São Paulo adotam um método americano de gestão empresarial, o Plan/Do/Check/Act (PDCA):

> O ciclo PDCA(4) (Plan/Do/Check/Act) é um dos métodos de gestão que visam controlar e conseguir resultados eficazes e confiáveis nas atividades de uma organização. O PDCA destaca quatro importantes etapas: Plan (Planejar) – estabelecer missão, visão, objetivos, estratégias que permitam atingir as metas ou os resultados propostos. Do (Executar) – pôr em prática, executar o que foi planejado, educar em serviço. Check (Verificar, Avaliar) – acompanhar e avaliar processos e resultados, confrontando-os com o planejado, ajustando ou consolidando as informações, gerando relatórios. Act (Agir) – agir de acordo com o avaliado e com os relatórios, elaborar novos planos de ação, de forma a melhorar a qualidade, a eficiência e a eficácia, aprimorando a execução e corrigindo eventuais falhas. Em suma, atuar corretivamente (São Paulo, 2021b, p. 11).

No próprio curso de formação dos professores, promovido pelo Centro de Mídias São Paulo (CMSP), há grande ênfase nos procedimentos que devem ser seguidos. A imagem ilustra como os professores devem proceder na realização do seu trabalho pedagógico (Figura 8).

Figura 8 – Ciclo PDCA

Fonte: CMSP, 2022.

Com tais métodos, o objetivo da escola de Programa de Ensino integral é

ativar potencialidades, empregar maiores mecanismos para produtividade e principalmente alcançar resultados. Todas as atividades devem ser planejadas, executadas, avaliadas. E, de acordo com a avaliação, serão trabalhados pontos fracos da aprendizagem para avançar educacionalmente.

Tanto o Caderno do Gestor (São Paulo, 2014b) como a Legislação de implementação do PEI (São Paulo, 2012, 2022a)[16] trazem alguns documentos que servem de instrumentos para o desenvolvimento do trabalho pedagógico e avaliação docente, sendo ele: plano de ação (devendo ser executada pelo gestor e professor), guia de aprendizagem (sendo realizada pelo professor), agenda bimestral (realizada por todos da escola), procedimento passo a passo (função da gestão escolar), programa de ação (responsabilidade de gestão e do professor), alinhamentos (função da gestão e do professor), sistema de plano de ação do ensino integral PEI (responsabilidade da gestão escolar) (Apêndice A).

Ao observar tais documentos, percebe-se que há muitas funções aos docentes que não estão apenas vinculados ao processo de ensinar, mas, atrelado a isso, há um modo de gerir os resultados obtidos com os estudantes. Segundo a legislação norteadora do programa (Caderno do Gestor), a gestão de desempenho é um conjunto de normativas padronizadas de comportamentos esperados que cada professor no PEI deve se apropriar. Para melhor avaliação do professor no programa, tais comportamentos foram desenhados por mapas, em que são divididos em premissas, competências, macro indicadores e macro indicadores, como pode ser visto no Quadro 2:

Quadro 2 – Separação dos comportamentos

Premissas	**Fundamentam o Programa de Ensino Integral**
Competências	Comportamentos esperados dos profissionais no Programa para cumprir a premissa
Macro indicadores	Comportamentos que caracterizam a competência
Macro indicadores	Comportamentos que caracterizam a competência em cada função

Fonte: São Paulo, 2014a, p. 12.

Considerando tais parâmetros para o trabalho docente na escola do PEI, é de relevância destacar dois momentos, isto é, o de mapeamento geral das premissas e das competências do programa e, em um segundo momento, o

[16] Disponíveis nos Anexos I e M.

mapeamento específico do papel do docente. Nesse sentido, o professor da escola do PEI precisa cumprir todas as premissas propostas no programa.

Com a finalidade de focalizar especificamente no trabalho docente, detém-se o olhar apenas nas premissas e nos macro e micro indicadores. Considera-se relevante a descrição pelo fato de tais critérios estarem rigorosamente na avaliação do desempenho docente, permitindo ou não que continue no programa de ensino integral. Assim o mapa das premissas e das competências no documento se dispõe da seguinte maneira (Quadro 3):

Quadro 3 – Mapa das premissas e competências

1. Protagonismo:	***Protagonismo:* Promove o protagonismo juvenil, ajudando a formar pessoas autônomas, solidárias e competentes e sendo protagonista em sua própria atuação.**	
Premissas	Macro Indicador	Micro indicadores/Professor de Disciplina
1.1 Respeito à individualidade	● **Respeito à individualidade**: respeita a individualidade, ajudando a formar pessoas autônomas, solidárias e competentes. Busca conhecer e trabalhar as dificuldades e potencialidades de aprendizagem individuais. Respeita as escolas pessoais.	● Busca conhecer os alunos, em sua individualidade (Projeto de vida, interesses, dificuldades e potencialidades) ● Promove um ambiente de respeito às diferenças individuais dos alunos e dos profissionais da escola (por exemplo: diferenças de personalidade, gênero, orientação sexual, racial socioeconômica e racial
1.2 Promoção do Protagonismo Juvenil	● **Promoção do Protagonismo Juvenil**:Desperta o interesse pelo estudo, mostrando que a escola pode oferecer meios (disciplinas, eletivas, laboratórios, tutores) para ajudar na concepção e realização de seus projetos de vida. Ouve, apoia, orienta e acompanha os alunos contribuindo para a formação de indivíduos motivados e preparados pessoal, acadêmica e profissionalmente.	● Promove práticas que potencializam a realização dos Projetos de Vida dos alunos. ● Propicia espaço para que o aluno seja o sujeito principal da ação por exemplo: propostas de atividades da disciplina, gestão de sua aprendizagem, acompanhamentos dos Guias de Aprendizagem etc) ● Mostra-se aberto a ouvir, e apoia os alunos em seus processos de formação pessoal, acadêmica e profissional (por exemplo: dúvidas da disciplina, aspectos pessoais, Projeto de Vida.)
1.3 Protagonismo Sênior	● **Protagonismo Sênior:** tem clareza do seu propósito de atuação de forma ampla, servindo como exemplo (presença educativa)	● Reflete sobre seu propósito de atuação, relacionando-o ao seu papel como professor. ● Atua como modelo a ser seguido pelos alunos e profissionais da escola
2. Formação Continuada	***Domínio do Conhecimento*: Possui o domínio de sua área de conhecimento, sendo capaz de comunicá-la e contextualizá-la, relacionando-a à realidade do aluno,a prática, as disciplinas da Base Nacional Comum, a Parte diversificada e os Projetos de Vida.**	
Premissas	Macro Indicador	Micro Indicador/ Professor de disciplina

2.1 Domíniodo Conhecimento	● Domínio do conhecimento: Possui conhecimento aprofundado em sua área de conhecimento, demonstrando propriedade no conteúdo, habilidades e competências	● Demonstra domínio do currículo em sua disciplina. ● Conhece os princípios do Currículo do Estado de São Paulo e sua relação com o modelo do Programa Ensino Integral. ● Domina o uso dos instrumentos de apoio ao ensino e gestão de suas atividades (computadores, lousa, digital/ projetor interativo, notebooks, planilhas, documentos digitais).
2.2 Didática	● É capaz de organizar o conhecimento e desenvolver formas de garantir a aprendizagem do aluno e a orientação dos profissionais da escola.	● Utiliza práticas de ensino aprendizagem que facilitam a aprendizagem pelo aluno(apresenta o conhecimento com clareza). ● Realiza avaliação coerentes com o que foi trabalhado nas aulas (Provas, trabalhos, nível de exigência na correção)
2.3 Contextualização	● É capaz de contextualizar o assunto de seu domínio, relacionando-o com a realidade do aluno, a prática, as disciplinas da base Nacional Comum, a Parte Diversificada e os Projetos de Vida.	● Consegue relacionar conceitos na disciplina à realidade prática (contexto do aluno, Projeto de Vida etc). ● Explora as disciplinas da Parte Diversificada como forma de aprofundar o entendimento dos conceitos do currículo. ● Relaciona o conteúdo de sua disciplina com de outras disciplinas da Base Nacional Comum.
3. Formação Continuada	***Disposição ao autodesenvolvimento contínuo:*** **Busca continuamente aprender e se desenvolver como pessoa e profissional, apresentando predisposição para reavaliar suas práticas, tecnologias, ferramentas e formas de pensar.**	
Premissas	Macro Indicador	Micro Indicador/Professorde disciplina
3.1 Formação Contínua	● Disposição e Proatividade ao desenvolvimento contínuo, investindo tempo em sua formação e aperfeiçoamento	● Participa frequentemente de cursos de formação a fim de aprimorar o exercício de sua função (temas específicos à função ou ao Modelo Pedagógico e de Gestão do Programa Ensino Integral). ● Busca proativamente aprendizados adicionais para a sua prática (HTPC, leituras, palestras, feiras e outros meios)
3.2 Devolutivas	● Solicita devolutiva de sua atuação aos alunos e aos profissionais para o autodesenvolvimento, sendo receptivo aos pontos apresentados.	● Busca devolutiva de sua atuação com os alunos, professores, coordenadores e gestores para se desenvolver (conversas dentro e fora da sala de aula, análise crítica dos resultados das avaliações aplicadas de sua disciplina etc).
3.3 Disposição para a Mudança	● Estar aberto ao novo (ferramentas, tecnologias, conhecimentos e práticas) e apresentar disposição para mudar, tendo em vista o seu aprimoramento.	● Escuta abertamente as devolutivas recebidas e reavalia seus comportamentos e práticas. ● Consegue colocar em prática os aprendizados adquiridos nas formações.
4. Excelência em Gestão:	***Comprometimento com o processo e resultado:*** **Demonstra determinação para planejar, executar e rever ações, de forma a atingir os resultados planejados**	
Premissas	Macro Indicadores	Micro Indicadores / Professor de disciplina

4.1 Planejamento	• Realiza o Planejamento de suas ações a partir do diagnóstico, com definição de metas coerentes com o Plano de Ação da Escola (alinhamento vertical) e com os Programas de Ação dos demais profissionais (alinhamento vertical e horizontal)	• Elabora o planejamento de suas ações de forma a contribuir para o alcance das metas do Plano de Ação da escola (identifica as necessidades de aprendizagem dos alunos e usa os instrumentos necessários: Programa de Ação, Guias de Aprendizagem e Planos de Aula).
4.2 Execução	• Realiza ações de aprendizagem e de gestão planejadas	• Executa as ações planejadas no seu Programa de Ação.
4.3 Reavaliação	• Reavalia constantemente as ações planejadas a partir da execução das ações previstas e dos resultados observados, replanejando sempre que necessário.	• Revisa sua prática para atingir melhores resultados de aprendizagem.
5. Corresponsabilidade	***Relacionamento e Corresponsabilidade:*** **Desenvolve relacionamentos positivos com os alunos, professores e funcionários, direção, pais, e/ou responsáveis e atua de forma corresponsável tendo em vista o desenvolvimento dos alunos e profissionais.**	
Premissas	Macro Indicadores	MicroIndicadores/Professorde disciplina
5.1 Relacionamento e Colaboração	• É capaz de criar vínculos positivos e desenvolver relacionamentos positivos. • Colabora para um bom clima de trabalho. Apresenta disponibilidade para ajudar as pessoas	• Mostrar-se próximo e constrói vínculo positivo com os alunos e profissionais da escola estando disponível dentro e fora da sala de aula. • É capaz de ouvir e valorizar outras pessoas. • Colabora com os outros profissionais da escola no dia a dia (apoia e oferece ajuda)
5.2 Corresponsabilidade	• Apoia o trabalho e formação dos colegas tendo em vista melhorar os resultados conjuntos. Envolve e mobilizar outras pessoas na construção de projetos comuns. • Busca parcerias e incentiva a participação dos pais e/ou responsáveis promovendo a corresponsabilidade pela aprendizagem dos alunos	• Busca construir projetos pedagógicos em conjunto com os alunos e outros professores. • Orienta pais e/ou responsáveis sobre o desempenho escolar dos alunos incentivando sua participação como corresponsáveis. • Apoia o trabalho e formação dos demais profissionais da escola tendo em vista melhorar os resultados conjuntos (HTPC, conversas individuais etc).
6. Replicabilidade	***Solução e Criatividade:*** **Tem visão crítica em foca em solucionar os problemas que identifica, criando caminhos alternativo**s	
Premissas	Macro Indicador	Micro Indicador/Professorde disciplina
6.1 Visão Crítica	• É capaz de identificar avanços e pontos de melhoria. Pondera suas colocações tendo em vista o contexto.	• Tem visão crítica, sendo capaz de identificar avanços e pontos de melhoria. • Pondera suas colocações tendo em vista o contexto (avalia o que é viável ou não dentro da realidade dos alunos e da escola, leva em consideração o momento mais adequado).

6.2 Foco em Solução	● Tem foco na solução e não no problema. Propõe e implementa ações que possam melhorar os resultados.	● Quando identifica um ponto de melhoria, propõe e implementa ações para melhorar os resultados.
6.3 Criatividade	● Disposição para a mudança e flexibilidade para adotar novas práticas e tecnologias. Quando identifica um problema que não pode ser solucionado por vias comuns, é capaz de criar soluções alternativas.	● Disposição para testar novas práticas e atividades de modo a desenvolver o aluno (organização de aula, forma de avaliação, novas estratégias de ensino como debates, grupos colaborativos). ● Ao identificar um problema que não pode ser solucionado por vias comuns, é capaz de criar soluções alternativas.
7. Replicabilidade	***Difusão e Multiplicação:*** **Difunde e compartilha boas práticas, considerando a própria atividade como parte integrante de uma rede.**	
	Macro Indicador	Micro Indicador/Professorde disciplina
7.1 Registros de boas práticas	● Preocupa-se em encontrar formas de registrar boas práticas tendo em vista seu compartilhamento.	● Documentos de boas práticas adotadas, possibilitando o seu compartilhamento (experiências e ferramentas)
7.2 Difusão	● Buscar maneiras de contribuir e favorecer o compartilhamento de boas práticas.	● Compartilha as boas práticas por ele e outros professores junto a outros profissionais da escola (novas estratégias de ensino, ações de melhoria de aprendizagem, ações de apoio ao nivelamento, etc)
7.3 Multiplicação	● Difunde positivamente o Programa de Ensino Integral e as Boas práticas adotadas, sendo um embaixador para a rede e para a comunidade.	● Dissemina boas práticas adotadas na escola com professores de outras escolas. ● Difunde positivamente o Programa de Ensino Integral, sendo um embaixador para a rede e para a comunidade.

Fonte: A própria autora. Adaptado do Caderno do Gestor, 2021b.

As premissas e as competências das escolas do PEI são parâmetros que servem como norteamento nas avaliações entre os profissionais e como forma de evidenciar o rendimento de cada trabalhador. O Caderno do Gestor (São Paulo, 2014b) enfatiza que o Plano individual de aprimoramento e formação (PIAF) é o guia para a avaliação do professor. Nesse plano, todas as evidências devem ser demonstradas. Cada item corresponde a uma pontuação, a qual, ao final do semestre, o profissional é classificado, podendo permanecer no programa ou ser reconduzido para outra escola sem ser a do Programa de Ensino Integral (PEI). Nesse sentido, o próprio docente é o único responsável por sua formação didático pedagógica:

> No entanto, é fundamental esclarecer que o principal responsável pelo desenvolvimento do profissional é ele mesmo: quando comprometido, busca meios para aprimorar sua atuação, inclusive automaticamente. Ao contrário, se ele não tem interesse em se desenvolver, por mais que seu gestor o apoie, indicando alternativas de aprimoramento à sua disposição, pouco será aproveitado e, portanto, mais lento será seu desenvolvimento (São Paulo, 2014a).

As avaliações fazem parte do modelo de gestão, pois servem não apenas para avaliar a produtividade docente, mas classificar o profissional, exigindo, cada vez mais, o melhoramento de performance. É importante ressaltar ainda que as competências ocorrem também pelo comportamento esperado do trabalhador, que deve cumprir todas as premissas. Após a avaliação, há uma classificação desses profissionais, em que o cálculo dos resultados equivalem a determinados quadrantes. Quanto mais inferior é o quadrante, a tendência do docente ser desligado do PEI é maior.

Portanto, as escolas do PEI adotam duas grandes diferenciações em relação às escolas ditas “regulares”, além do tempo diferenciado, variando de 7 a 9 horas, há diferenciações das metodologias pedagógica e de gestão. O propósito deste capítulo foi descrever o funcionamento de uma escola do PEI, seus modelos e metodologias pedagógicas e gestão. Observa-se que, nesse modelo de escola, a busca por melhores resultados faz com que haja a adoção de sistema gerencialista rigoroso, que por consequência exige o máximo desempenho dos profissionais. Isto porque não apenas requer excelência do trabalho pedagógico, mas também burocrático, pois é necessário “provar” pelas evidências que o trabalho didático foi realizado. Também é preciso destacar o posicionamento punitivo que esse modelo de escola exerce sobre os docentes. O professor a todo momento é pressionado a exercer seu trabalho com alta performance, não permitindo falhas, pois caso contrário pode custar a permanência no local de exercício da docência. Pode-se perceber que o ICE (com suas formas de gerir empresas), aplica na escola escola PEI influências tanto nos planos pedagógicos como de administração, ou melhor de gestão.[17].

Este capítulo teve, por finalidade, caracterizar a escola de programa de ensino integral (PEI), destacando tanto seu funcionamento como o que se espera dos docentes e dos estudantes. Percebe-se que o próprio regimento exerce o

[17] Ver Anexos U, V e X.

controle sobre o trabalho docente, sempre visando aos resultados e ao melhoramento cada vez mais de índices. O professor passa a ser o executor de tais tarefas, “ditadas” pelo regimento da SEDUC-SP. Também é submetido às rigorosas avaliações (especialmente à chamada avaliação 360º). Essa avaliação, realizada por superiores e entre pares, verifica não somente os documentos que esse professor realizou, mas sobretudo controla sua produtividade e avalia sua rentabilidade.

Para tanto, no capítulo a seguir, será discutido como a forma da burocracia e o gerencialismo controlam o trabalho docente, especificamente na escola do programa de ensino integral (PEI), restringindo o fazer pedagógico do professor.

3 O TRABALHO DOCENTE E A BUROCRACIA

Neste capítulo, há a compreensão de como os processos burocráticos e a forma gerencialista atuam, de forma incisiva, no trabalho pedagógico do professor, especialmente aqueles que exercem seu ofício nas escolas do Programa de Ensino Integral (PEI) da rede estadual paulista. Nota-se que o modo de gerenciamento exercido pela Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC-SP) sobre o trabalho docente é estratégico, sendo "punitivo" em caso de não comprometimento com as metas, ou reforçado positivamente em troca de "bonificação por resultados". É importante, nesse sentido, retomar os ideais da Nova Gestão Pública. Entende-se assim que o Estado, como promotor de proteção social, tornava-se um empecilho para o desenvolvimento do mercado e o fortalecimento da concorrência. Os reformadores, para tanto, pregavam um novo modo de percepção do papel do Estado. No caso, garantias sociais, como saúde, educação e segurança, deveriam ter menos intervenção estatal e mais atenção do mercado, já que poderiam ser menos onerosas e promoverem maior competitividade entre os setores de bens e serviços. Sendo assim, grupos empresariais adentraram as agendas educacionais tanto ao nível federal como estadual. Tal fato foi relevante, pois a SEDUC-SP, influenciada também pelo setor empresarial, que, por sua vez, "prega" o discurso de modernidade e inovação, implementa, nas escolas do PEI, um modo de gestão "empresarial" baseada na eficiência e na produtividade dos resultados, como bem salienta Oliveira (2020) ao destacar o ideal da Nova Gestão Pública nas escolas:

> As mencionadas reformas realizadas no Brasil a partir dos anos de 1990 tiveram como orientação a NGP, sob o argumento da racionalidade técnica e de atribuição de maior eficiência no setor público, introduzem mecanismos de gestão e organização escolar que afetaram em grande medida as condições de trabalho, de carreira e de remuneração dos docentes (Oliveira, 2015; Oliveira, 2018) (Oliveira, 2020, p.88).

Nesse sentido, é importante mencionar que a burocracia e a legislação vigente servem não apenas como forma regulatória de trabalho docente, mas sobretudo como forma de controle tendo em vista a produtividade. O novo modelo de gestão educacional que transfere ideias da empresa para a escola, legitima o discurso inovador e buscando maximizar os resultados (Heloani, 2018), é facilmente visto como moderno e com poderio de reduzir custos, aumentar a qualidade e

eficiência. As escolas do PEI, nesse sentido, atendem perfeitamente às expectativas desse mercado, que, com a “modernização do currículo”, priorizam a formação de mão de obra trabalhadora flexível e resiliente, como bem lembra Laval (2004) quando diz que a escola assume um papel desemancipatório:

> A educação na época neoliberal, visa, ao contrário, à formação do assalariado ou, mais geralmente, do “trabalhador” cuja existência parece se reduzir a utilizar conhecimentos operacionais no exercício de uma profissão especializada ou de uma atividade julgada socialmente útil (Laval, 2004, p. 43).

A partir de tal reflexão, é preciso lançar um olhar não somente para o estudante como “produto” dessa condição, mas também para o professorado, que é o instrumento fundamental da reprodução ideológica.

A Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC-SP), como um aparelho burocrático racionalizado que é, hierarquiza as funções, organiza as regulamentações da escola pública, gerência entrada, permanência e desligamento de pessoal, categoriza funcionários e controla o trabalho, além de separar o trabalho manual do intelectual (Motta, 1985). Se a SEDUC-SP normatiza as legislações, cabe aos executores, isto é, Supervisor, Professor Coordenador do Núcleo Pedagógico (PCNP), Diretor escolar, Vice-diretor, Professor Coordenador Geral (PCG), Professor Coordenador de Área (PCA) e Professor da Disciplina, realizar as determinações impostas. Não deve haver questionamentos, pois tudo deve estar em harmonia para que os resultados sejam positivos diante à SEDUC-SP. Por mais que o discurso de Estado Moderno se mantenha e a rapidez venha demonstrar um modo de trabalho produtivo, a burocracia ainda persiste, visto que é forma de controle do trabalhador docente, posto que

> A organização burocrática não é escolhida pelos capitalistas por uma indiscutível superioridade técnica, ela é escolhida porque é o meio mais seguro de manter e estabilizar o controle sobre a renda gerada na produção e de evitar que os trabalhadores adquiram experiência geral e capacitação da iniciativa para se dedicarem a uma produção cooperativa própria ou para desafiarem a hegemonia dos capitalistas e burocratas no meio das empresas. A eficiência da burocracia está, portanto, fundamentalmente na sua capacidade de controle social. (Motta, 1985, p.76).

O que se pode verificar, apesar do discurso da modernização, da eficiência e da rapidez, é que a burocracia dentro dos setores do Estado ainda

persiste, pois é por meio da burocracia (hierarquização), que se pode manter o poder e o controle sobre os trabalhadores. A SEDUC-SP realiza exatamente esse papel: regulamentar, monitorar, hierarquizar funções e assim controlar todo trabalho pedagógico das escolas, além de propor comportamentos esperados pelo docente no caso das escolas do PEI. Considerando os contextos diferentes, mas ainda se referindo ao processo burocrático,

> A forma burocrática de organização escolar nacional também engendrou seus efeitos negativos, uniformidade, restrições, exageradamente minuciosas, mentalidade de caserna, mesquinharia dos "pequenos chefes"(chefinhos) e das "secretarias", medo das ondas e das novidades e talvez, sobretudo, esforço constante para controlar politicamente os espíritos, levando-os, por exemplo, ao respeito pelas "autoridades constituídas", e até mesmo à adesão aos "valores nacionais".(Laval, 2004, p. 191).

A burocracia é essencial como forma de controle, seja de um poder "centralizador" no caso da SEDUC-SP, seja na reprodução dessa burocratização entre os docentes nas próprias escolas. A burocracia é a forma de poder que é utilizado como controle, inclusive de comportamento não apenas da realização do trabalho pedagógico na escola, mas também como modo de ser do indivíduo. No caso das escolas do PEI, a burocracia determina as premissas e as competências, ou seja, pela burocracia todas as atitudes são controladas e avaliadas.

Portanto, pode-se dizer que as escolas do PEI, por meio dos processos burocráticos, controlam massivamente o docente na sua regulamentação trabalhista, na execução dos trabalhos pedagógicos e até mesmo no seu comportamento entre os estudantes e com outros professores.

3.1 LEGISLAÇÃO E O GERENCIALISMO

Ao descrever a escola do Programa de Ensino Integral (PEI), notou-se que a legislação exerce sobre o trabalhador docente as mais diversas formas de controle e pressões. Também é imprescindível lembrar que as políticas educacionais, tanto em nível federal quanto estadual, com as vinculações às grandes corporações privadas, intensificam na educação a busca por melhoramento de índices – exigência do Banco Mundial e Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) – (Freitas, 2018). O discurso de um Estado burocrático e atrasado é modificado pelos reformadores pela necessidade de

intensificação da modernização. Os reformadores trouxeram tal modo administrativo do setor privado para o público em que subtraem a autonomia, inserem a responsabilidade sobre o indivíduo, exige a máxima produtividade e os resultados pelo trabalho executado devem ser de excelência, porque

> O modelo gerencialista, submete o trabalhador a uma lógica que o insere em um jogo no qual a autonomia significa a máxima responsabilização dos docentes pelos resultados da escola. Uma lógica que vai requisitar, cada vez mais, o envolvimento subjetivo do trabalhador. Tal modelo para organizar o trabalho veio substituir o esquema de organização com base na racionalização burocrática do trabalho tipicamente taylorista, que tinha a divisão pormenorizada do trabalho e o forte esquema de supervisão e de hierarquia para o controle do trabalho como principais características (Heloani, 2018, p. 189).

Por meio da legislação editada pela Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC-SP), é perceptível que esse modelo gerencial característico da empresa tornou-se o modelo de organização racional, introduzido nas escolas do PEI com o intuito de obter maior rentabilidade produtiva.

Destaca-se a legislação do PEI de 2022 em que se observa o quanto as normatizações impostas por esferas centrais influenciam de forma direta o trabalho docente. A SEDUC-SP exerce o poder centralizador de normas (controle) não apenas intensificando o trabalho do professor, mas também contribuindo para que as responsabilidades do processo de ensino-aprendizagem recaiam para cada indivíduo da comunidade escolar.

> Como diz Pezet: “a responsabilização dos indivíduos não os torna apenas responsáveis: eles devem responder por seu comportamento a partir de escalas de medidas dadas pelos serviços de gestão de recursos humanos e pelos administradores. A “avaliação” tornou-se o primeiro meio de orientar a conduta pelo estímulo ao bom desempenho individual. Ela pode ser definida como uma relação de poder exercidas por superiores hierárquicos encarregados da expertise dos resultados, uma relação cujo efeito é uma subjetivação contábil dos avaliados. (Dardot; Laval, 2016, p. 351.

Como se bem nota com as ideias de Dardot e Laval, no trecho destacado acima, este novo modelo de gerência procura implicar no indivíduo as responsabilidades por desempenho inserindo até mesmo em sua subjetividade o processo de responsabilização. No caso das escolas PEI, por exemplo o decreto nº 66.799 de 31 de maio de 2022, (São Paulo, 2022a)[18], são publicados 16 artigos, que

[18] Disponível no Anexo M.

regem a conduta tanto da implementação da escola PEI, quanto do comportamento esperados dos docentes. Assim são eles: o primeiro artigo, refere-se ao objetivo central da escola, ou seja, a formação de indivíduos comprometidos com a cidadania. O segundo traz a adesão ao PEI, importante mencionar aqui que a escola, para se tornar parte do programa, necessita de “adesão” da comunidade. É uma espécie de “divisão” da responsabilidade. A comunidade escolar (pais, estudantes, professores, gestores) torna-se responsável por “decidir” ou “não” pela adesão ao PEI. É importante mencionar que os desmontes de certos serviços públicos criam na sociedade uma percepção de necessária reformulação, assim a palavra modernização, utilizada pelas reformadores vem fazer acreditar que tais medidas são dotadas de grandes benefícios para a classe trabalhadora:

> Quaisquer que sejam a natureza e o teor de uma “reforma” ou de uma “inovação”, é suficiente dizer que ela traduz uma “modernização” da escola para que, no espírito de muitos, ela seja sinônimo de progresso, de democracia, de adaptação à vida contemporânea, etc. De sorte que aqueles que, por uma razão ou outra se oponham, se expõem a uma estigmatização brutal por parte dos modernizadores. E não é muito difícil mobilizar a opinião, os pais, os “jovens”, enfim todos aqueles que pensam que é preciso ser “absolutamente moderno” para estar do lado do progresso e da democracia e apoiar assim, as transformações cujo o balanço, é preciso dizer, nunca é analisado mesmo pelos adeptos da ideologia da avaliação (Laval, 2004, p. 190).

No caso das escolas do PEI, o discurso se torna convincente frente à classe trabalhadora, pois jovens têm a necessidade de “estar preparados” para entrar para o mercado de trabalho e contribuir para a renda familiar. Uma escola que melhor prepara o indivíduo para ser flexível e responsável vem a calhar com a busca de melhores perspectivas quanto à mudança de posição social. O discurso torna-se tentador para uma classe trabalhadora que não vê outros meios de ascender socialmente. Já o artigo terceiro trata da carga horária e das funções que devem ser executadas pelos professores não apenas em sala de aula, mas durante a permanência na escola. Também, nesse mesmo artigo, há o estabelecimento dos deveres que cada funcionário deve exercer dentro das escolas do PEI. O artigo quarto, por sua vez, vai tratar da designação de cada funcionário, ou seja: diretor, vice-diretor, coordenador e professor. Nesse modelo de escola não há professores fixos, mas “designados”, gerando instabilidade quanto ao local de exercício do trabalho. Criar a instabilidade, por sua vez, gera uma intensificação do trabalho, pois há uma pretensão do trabalhador permanecer no emprego, sendo que

> Essa insegurança também tem importância no serviço público. Os empregados assinam contratos que lhes dão a tão cobiçada segurança de vínculo empregatício. Mas eles também concordam em ser alocados para cargos de acordo com a vontade de seus gerentes. Em um mundo de rigorosa “gestão de recursos humanos” e flexibilidade funcional, é provável que o deslocamento para lá e para cá seja pessoalmente perturbador (Standing, 2014, p. 29).

Nesse sentido, é possível antever que a não fixação no local de trabalho gera a insegurança, a qual vai acirrar ainda mais a concorrência durante avaliações realizadas. A permanência no local de exercício dependerá dos resultados avaliativos. Segundo o Tribunal de Contas de SP:

> Em primeiro lugar, existe um incentivo financeiro no RDE, como já explicado no item 2.2, ao mesmo tempo em que há uma penalização por excesso de faltas que pode implicar, no limite, o desligamento do Programa. Os docentes que apresentam muitas ausências ao longo do ano letivo perdem pontuação significativa em um processo de avaliação anual realizado nas escolas do PEI, cuja escala varia de 1 a 4 pontos. Se registrarem mais do que 8 ausências em um ano, perdem 2 pontos; e entre 6 e 8 ausências, perdem 1 ponto . Docentes com pontuação menor ou igual a 2 passam a ter sua permanência no Programa discutida (São Paulo, 2023e, p. 870).

Ainda no artigo quarto, há quatro parágrafos que destacam a designação do professor da sala de leitura, a requisição de professor intérprete em Libras, a proibição de qualquer outra atividade profissional que não seja especificamente ao atendimento do PEI, e, por fim, a normatização para as atribuições de aulas. No quinto artigo, determina a inclusão da tutoria como método pedagógico, assim como deixa clara a importância do *Projeto de Vida* para o funcionamento do PEI. O sexto traz as especificidades do ato admissional na escola do PEI, ressalta a designação dos funcionários que deverão ser classificados em cada unidade escolar. Esse artigo é subdividido em três parágrafos, sendo o primeiro destacado pelo ato do próprio secretário em distribuir os módulos das disciplinas e o segundo indica que, por se tratar de designação, caso necessário a cessação do “contrato”, devendo o docente ser classificado em outra unidade escolar. O terceiro parágrafo menciona que os funcionários que aderem ao programa do PEI optam pela dedicação exclusiva a unidade escolar. A SEDUC centraliza as regulamentações para que cada unidade escolar execute da melhor forma, conforme cada realidade, porém sempre mantendo a forma burocrática como forma de não perder o domínio sobre os trabalhadores. A burocracia permite a manutenção do poder sobre os trabalhadores, determinando a função para cada um:

> Assim vai a nova forma escolar que deve repousar, segundo os experts em organização, em uma nova articulação do centro e da periferia. O Estado guarda a definição dos objetivos, dos conteúdos, das massas orçamentárias, ele continua, em grande parte, a recrutar, organizar, e formar os “recursos humanos” (ainda que isso seja objeto de ruptura entre os centralistas), mas ele deixa a periferia tudo o que se refere à gestão territorial e quotidiana segundo uma partilha das tarefas que se queira “técnicas”, mas que contém grande apostas políticas (Laval, 2004, p. 238).

O gerencialismo torna-se modelo de organização racional com o intuito de obter maior rentabilidade, e uma responsabilização verticalizada, ou seja, como o docente ocupa um dos últimos lugares na hierarquia organizacional, todo o processo de trabalho dentro da unidade escolar é de responsabilidade dele (Freitas, 2018). Dessa maneira, o centro organiza intelectualmente, os trabalhadores produzem o que o poder central deseja.

O artigo sétimo deixa claro as proibições dos processos participativos de seleção. Ressalta, nos seus parágrafos, quem pode participar do processo seletivo, os requisitos, as escolas do PEI existentes, prazos para entrega de documentação. No oitavo artigo, indica-se a presença das excepcionalidades para a contratação de professores para atuarem no programa de ensino integral, devendo estes: lecionarem todas disciplinas, sendo da base comum, inclusive diversificadas e serem atuantes efetivamente na escola, pois, como os outros professores presentes, devem receber seu salário pela dedicação plena. É importante mencionar que tais contratações (em caráter substitutivo) só podem ocorrer, segundo a legislação, nos casos de licença maternidade ou para o atendimento ao judiciário/às eleições. O artigo nono reforça a ideia do anterior. Os artigos décimo e décimo primeiro podem ser considerados a base do funcionamento do PEI. Nesses artigos, estão evidentes as relações de permanência do docente em relação às atividades avaliativas positivas de trabalho. Assim também está mencionada uma série de punições caso o docente não responda, de forma afirmativa, às metas propostas pelos avaliadores.

Ao se referir às técnicas de gestão, afirmam que a normatização das condutas do processo de trabalho faz com que o indivíduo não apenas cumpra as determinações, mas também adeque seu subjetivo para a proposta determinada (Dardot; Laval, 2016). As devidas punições previstas na legislação exercem pressões por resultados, já que o docente pode perder a posição em seu lugar de trabalho, consequentemente as gratificações salariais. O décimo segundo artigo

menciona a transferência de docentes entre unidades escolares. Em seu parágrafo único, enfatiza que apenas aqueles professores que tiveram uma avaliação satisfatória poderão continuar no programa, ou seja, apenas aqueles que cumpriram as metas estipuladas permanecerão no PEI, sendo descartados, para as escolas "regulares", os professores que não atendem às expectativas do PEI. O artigo décimo terceiro permite, em casos excepcionais, a contratação em regime parcial de professor sem a dedicação exclusiva, já, no artigo décimo quarto, o uso do espaço físico da escola quando necessário para fins de ensino regular ou projetos propostos pela secretaria. No décimo quinto, fica expresso que a SEDUC-SP pode determinar novas normativas complementares e, por último, a confirmação do cumprimento das legislações.

Por fim, todos esses regulamentos ficam atrelados à Secretaria de Educação do Estado de São Paulo, mas a responsabilidade de legislação em prática é dos dirigentes, supervisores e diretores escolares, isto é, a hierarquia organizacional mais próxima da comunidade escolar.[19]

3.2 MODELO DE GESTÃO: PREMISSAS E AVALIAÇÃO 360º

Ao considerar o modelo de gestão da escola do Programa de Ensino Integral (PEI), é notório que as premissas desse modelo implicam não apenas o aprendizado dos estudantes, mas também o trabalho do professor. As premissas descritas no quadro do capítulo anterior (Quadro 3) servem como parâmetro para a avaliação 360º. Todo o trabalho docente na escola do PEI é controlado e avaliado conforme previsto na legislação. Cada docente recebe uma nota por seu desenvolvimento e rendimento pedagógico na escola. A autonomia do docente torna-se completamente comprometida, visto que deve seguir à risca a "cartilha" determinada pela Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC-SP). O rendimento docente atrelada à bonificação é visto pelos reformadores, assim como pela opinião pública, como "investimento" na educação ou valorização do magistério (Heloani, 2018).

Tal iniciativa configura um modo de estímulo à produção a todo momento. Todas as atividades docentes devem ser comprovadas em modos de relatórios, vídeos, fotos, atividades em classe ou extraclasse, projetos que ao final deverão

[19] Legislação disponível no Anexo I.

seguir as orientações das premissas do PEI. O documento do Programa de Ensino Integral destaca a importância da avaliação para esse modelo de ensino integral:

> Dada a complexidade envolvida nas novas funções e a necessidade de garantir o efetivo funcionamento da proposta, são desenvolvidas intensas e contínuas ações de formação para dotar os profissionais das competências e habilidade necessárias à realização das atividades previstas. E, para tanto, devem ser desenvolvidos mecanismos que mensurem o efetivo desempenho dessas atividades, para diagnosticar a origem das dificuldades dos profissionais e, com isso, as necessidades de formação. A dedicação e compromisso do educador sustentam sua permanência numa escola em que cada um se constitui em peça chave da engrenagem que faz com que o programa funcione. Essa avaliação, portanto, é de suma importância para o trabalho de cada educador e de toda equipe escolar, bem como para a efetiva formação de nossos adolescentes e jovens. E a avaliação realizada por cada profissional em relação ao trabalho de seus pares, como profissionais, forma o conjunto de um diagnóstico efetivo. Trata-se da oportunidade para que cada educador atue como corresponsável em seu desenvolvimento e no desenvolvimento dos demais profissionais viabilizando que a avaliação identifique com clareza os desafios a serem superados e as potencialidades que podem ser aproveitadas em prol da formação dos pares (São Paulo, 2014c, p.15).

Pode-se dizer que todo trabalho do docente está vinculado com o processo avaliativo. Para tanto, é preciso não somente cumprir as demandas pedagógicas, mas empenhar grandes esforços para a permanência no programa. Para Ravitch (2011),

> O problema com a responsabilização baseada em testes é que impõe sérias consequências para as crianças, educadores, e escolas com base em escores que podem refletir um erro de mensuração, um erro estatístico, uma variação aleatória ou um conjunto de fatores ambientais ou atributos dos estudantes. Nenhum de nós iria querer ser avaliado - com a nossa reputação em jogo - somente com base em um instrumento que é propenso a erro e ambíguo. (Ravitch, 2011, p. 189).

A SEDUC-SP, em nome da eficácia e da eficiência, ao propor a implementação do Programa de Ensino Integral, detém o poder de normatizar as avaliações e mensurações sobre a “produtividade docente”. Tais procedimentos além de aumentarem o número de tarefas que os docentes devem cumprir acabam por burocratizar ainda mais o trabalho do professor. A lógica desse modo de escola não é apenas formar o estudante flexível para o mercado, mas selecionar e descartar o profissional que não atenda a compatibilidade exigido pelo programa (isto é, que não seja produtivo). É importante ressaltar que o docente não tem apenas as atividades pedagógicas para cumprir, mas também atividades extraclasse, como: preparação de documentos, montagem das evidências que

servirão de comprovação de seu “rendimento”, além de preencher tabelas, acompanhar os estudantes individualmente nas tutorias, conhecer o projeto de vida de cada estudante, auxiliar os companheiros quando solicitado, participar de reuniões e sempre estar atento aos cursos de formação continuada, proposto pela própria SEDUC-SP. Por isso a avaliação é chamada de 360, depois todos os docentes se avaliam entre si:

> Avaliação 360º: competências
> Para que a avaliação capte todas as perspectivas da atuação do educador nessas dimensões, todos aqueles que têm condições de avaliar a atuação do profissional serão avaliadores. Dessa forma, os alunos e demais colegas de trabalho deverão avaliar o educador para que a avaliação seja a mais completa possível. As perguntas avaliativas de cada agente avaliador contempla a perspectiva na qual esse apresenta condições de avaliar a atuação do educador. Ou seja, cada avaliador responde questões nas atividades em que tem contato direto com o profissional avaliado. No caso do professor, por exemplo, os alunos avaliam a atuação em sala de aula e orientações para além da sala de aula; os demais professores avaliam a participação e o trabalho colaborativo; o professor coordenador de área e coordenador geral avaliam a atuação como professor, na sala de aula, no planejamento das aulas, na participação e no trabalho colaborativo; e assim por diante (São Paulo, 2014c).

Para dinamizar a verificação pelos gestores quanto às atividades pedagógicas propostas e aos comportamentos dos docentes, a SEDUC-SP, atendendo, criou as premissas (pilares) que compreende as competências (comportamentos esperados), além dos macros e micro indicadores, respectivamente. Conforme descrito no quadro do capítulo anterior (Quadro 3), as premissas se compõem em sete blocos e, dentro delas, os subdivididos entre macro e micro indicadores (que correspondem aos comportamentos esperados dos docentes).

A primeira grande premissa é o protagonismo que está relacionada ao respeito à individualidade, à promoção do protagonismo juvenil, e ao protagonismo sênior. Como é a premissa norteadora da escola do PEI, o docente deve assumir a responsabilidade pelo seu profissionalismo, incentivar que os estudantes assumam a mesma postura, colocando-os no centro de toda aprendizagem, além disso deve promover um ambiente de boa convivência, respeitando as individualidades entre todos. Ainda na mesma premissa, o docente deve ser reflexivo em suas práticas pedagógicas e servir como exemplo de profissional para outros professores. Pode-se dizer que se trata de um primeiro modo de mobilização para o cumprimento das

exigências da escola do PEI, até porque

> Esse novo paradigma quer responsabilizar os cidadãos por seu dever de aprender. Nesse sentido, mais do que uma resposta às necessidades da autonomia e da expansão pessoal é uma questão de sobrevivência no mercado que comanda esta forma pedagógica de existência. (Laval, 2004, p. 51).

O segundo e o terceiro grandes blocos dizem respeito à formação continuada. Esse item é subdividido em seis etapas que são: domínio do conhecimento, didática, contextualização, formação continuada, devolutivas e disposições para a mudança. Nesse sentido, exige do professor não apenas o conhecimento técnico pedagógico, mas uma postura de submissão, um engajamento profundo com o sistema não é apenas uma dominação de espírito, mas o sujeito deve estar em envolvimento plenamente com suas obrigações (Dardot; Laval, 2016). Deve ser flexível ao conhecer as devolutivas de suas avaliações e estar aberto para possíveis mudanças de posturas (sejam elas das formas didáticas pedagógicas ou comportamentais).

A quarta premissa corresponde à excelência em gestão. Nota-se a característica empresarial adotada pela SEDUC-SP. Nesse item, o compromisso com os resultados são explícitos. A “filosofia” do Plan, Do, Ckeck, Act (PDCA), isto é, planejar, fazer, checar e ajustar deve estar “alinhado” com o trabalho docente. Todo funcionamento das escolas do PEI se baseia nessa metodologia. Tudo deve ser ajustado com o único objetivo: melhoria de resultados tanto nas avaliações externas, quanto no sentido de gestão de pessoas. A quinta premissa é o item corresponsabilidade, isto é, exige que o docente assuma os compromissos da escola, comprometendo-se intensamente com a melhoria dos resultados da escola e com bons relacionamentos entre todos. Além de reflexivo, solidário e prestativo, deve ser um professor que saiba enfrentar os problemas buscando sempre a resolução e melhoria para todos. A sexta premissa é a replicabilidade. Sob essa perspectiva, o professor deve ser criativo para superar os desafios e promover boas práticas pedagógicas, divulgando suas metodologias. Outra característica da replicabilidade é a ideia de tornar o professor um “embaixador” das escolas de modelo PEI. Isso porque se espera que o professor divulgue, em outras unidades escolares, as boas ações presentes nas escolas do PEI, engajando a comunidade, mas também a opinião pública. Sob essa perspectiva, o docente não apenas

assume seu compromisso com a melhoria de resultados, como também é sujeito a promover a propagação desse modelo de escola para as mais variadas regiões. A avaliação 360º é o processo de justificação da empregabilidade na escola PEI. É possível nesse sentido compreender as ideias de Gaulejac:

> A empresa espera de seus assalariados que eles façam projetos, justifiquem seu emprego, calculem sua contribuição e que caminhem sempre além dos objetivos que ela lhes fixa. Ela não lhes pede mais que se adaptem ao quadro estável, mas que existam em uma rede flexível, em um universo virtual. Cada empregado deve provar sua competência e justificar sua função. (Gaulejac, 2007, p.123).

É importante salientar que tanto a escola, como o professor devem sim se comprometer com o ensino público, porém a crítica que se faz é o modo mecanizado e desumano que tais procedimentos exigem. O trabalho na escola tornou-se uma burocracia racionalizada e mecânica (Laval, 2004). A consequência para tanto é a propagação da ideologia da eficácia e eficiência como forma de melhoria de resultados. Nesse sentido, o docente perde a sua autonomia, tornando o seu fazer pedagógico apenas uma função de construir evidências para a avaliação 360º e preparar os estudantes para as avaliações externas.

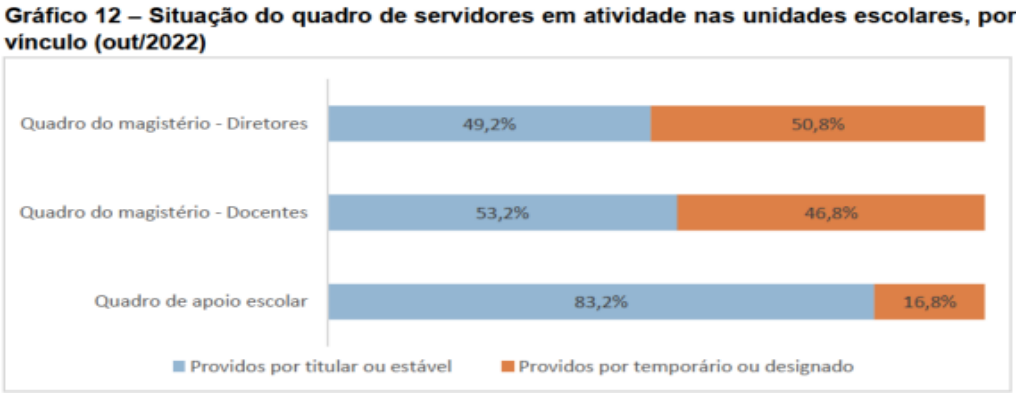
Com a construção e a avaliação dos documentos exigidos pelo PEI, é inevitável o controle burocrático. Absolutamente todos os passos para o desenvolvimento da didática devem ser registrados e consequentemente controlados. O professor é submetido às duras avaliações segundo os critérios estabelecidos pela legislação, tornando-se refém do processo burocrático, que, por sua vez, gera insegurança, pois pode ser “descartado”. Situação essa a que é preciso concorrer a vaga de permanência com outros professores para se manter no programa. Devido a essa instabilidade e em nome da sobrevivência, o docente acaba por se sujeitar a tais processos, caracterizando um trabalho precário pois:

> Ser precarizado é ser sujeito a pressões e experiências que levam uma existência precariada, de viver no presente, sem uma identidade segura ou um senso de desenvolvimento alcançado por meio do trabalho e do estilo de vida. (Standing, 2014, p.37).

Em uma sociedade capitalista, em que as relações de trabalho se encontram instáveis, o professor do PEI, em troca da “gratificação salarial”, aceita estar sujeito a pressões. Segundo o TCE-SP (São Paulo, 2023e), cerca de 46,8%

dos professores atuantes na rede estadual paulista pertencem a regimes de contratação, conforme o gráfico abaixo ilustra (Figura 9):

Figura 9 – Gráfico do quadro de servidores em exercício nas unidades escolas da SEDUC-SP, outubro 2022



Fonte: São Paulo, 2023e, p. 869.

O professor contratado não tem a mesma instabilidade de trabalho como um professor efetivo. A escola PEI "desestabilizou" o vínculo de exercício de todos os docentes sejam eles efetivos ou não. Por esse motivo, o trabalho na escola PEI a quantificação se tornou sinônimo de produtividade docente. Quantificação esta que se dá não apenas pelos resultados das avaliações em larga escala, mas também do número de documentos produzidos (como forma comprobatória) de sua eficiência na escola.

> A insignificância e a quantofrenia são duas figuras do poder. Uma permite evitar a crítica e a contestação, pois ela impede de chegar ao sentido dos mecanismos que estão em prática e outra permite apresentar como neutro e objetivo um programa que leva os agentes a interiorizar a ideologia gerencialista. (Gaulejac, 2007, p. 101).

Conforme o autor, os números se tornaram uma forma de não permitir a crítica ou o protesto, já que se apresentam como uma lógica inquestionável. A partir deste ponto de vista, de utilizar a quantificação como critério de produtividade por o trabalho docente em escola do PEI não ser estável, os professores acabam "internalizando" as regras (premissas), e faz com que a "reprodução" dessa força de trabalho se perpetue. Afinal de contas, a não estabilização no lugar de exercício gera a competitividade (concorrência) entre os próprios docentes. Para tanto, há um envolvimento subjetivo, pois, nesse sistema de gerencialismo, o próprio indivíduo

toma para si as responsabilidades quanto à sua rentabilidade. Nesse sentido, não importam os contextos ou as condições de trabalho, as obrigações devem ser cumpridas integralmente, uma vez que

> O modelo gerencialista submete o trabalhador a uma lógica que insere em um jogo no qual a autonomia significa a máxima responsabilização dos docentes pelos resultados da escola. Uma lógica que vai requisitar, cada vez mais, o envolvimento subjetivo do trabalhador. (Heloani, 2018, p.189)

O professor da PEI, ao exercer a sua função sob a ótica gerencialista, é responsabilizado pelos resultados da escola. Tal situação se mostra problemática pois, ao mesmo tempo em que a escola do PEI utiliza-se do discurso de promover a "autonomia docente", exige que se cumpra com todas as premissas estimuladas pela normativa. Caso o docente não consiga desenvolver com excelência as obrigações estipuladas, durante a avaliação 360º, além de receber uma nota por seu desempenho (criando-se um estigma profissional), corre-se o risco de não permanecer no programa.

> Quando o indivíduo é colocado como centro da dinâmica, na verdade pesa sobre ele com o máximo vigor da lei externa, a lei de valorização do capital. Além de internalizá-lo é o próprio indivíduo que passa a exigir de si mesmo ser um empreendedor bem sucedido, buscando "otimizar" o potencial de todos os seus atributos capazes de ser "valorizados", tais como imaginação, motivação, autonomia e responsabilidade. Essa subjetividade ilusoriamente inflada provoca inevitavelmente, no momento de seu profundo esvaziamento, frustração, angústia, associada ao fracasso e a autoculpabilização; a patologia típica deste contexto é a depressão. (Franco, *et al*., 2021, p.48)

É importante assim refletir o quanto a instabilidade e as pressões desse modelo de escola (PEI) podem interferir no trabalho docente, influenciando seu reconhecimento profissional até mesmo quanto à saúde desse trabalhador.

Assim, é imprescindível notar que tais tarefas, como: o protagonismo, a formação continuada, a excelência em gestão, a corresponsabilidade e a replicabilidade, exercem, sobre o docente, uma relação de poder e controle quanto ao trabalho pedagógico. A avaliação e a preparação de documentos empregam no professor uma grande pressão com a finalidade de aumentar os "rendimentos" tanto dos estudantes quanto entre os próprios docentes. Também é possível verificar que tais processos metodológicos da PEI servem como monitoramento do trabalho docente. A avaliação 360º (critério do PEI) exerce justamente esse papel, pois serve

também como “fiscalizador das atividades” e como modo de controle de comprometimento do profissional.

Por fim, com o discurso de modernizar a escola da rede pública e valorizar o docente por sua rentabilidade, pressionando ainda mais para a obtenção por resultados, a SEDUC-SP lança o Novo Plano de Carreira para o Magistério Paulista. Tal plano e as suas consequências será visto com mais detalhes no próximo capítulo.

4 O NOVO PLANO DE CARREIRA E O TRABALHO DOCENTE NO PEI

Neste capítulo, há reflexões sobre as modificações na carreira do magistério paulista, motivadas justamente pelo discurso de modernização. Mais uma vez, a nova gestão pública, com seu modo de gerir o estado, procura flexibilizar o regime de trabalho docente. Tendo em vista as interferências das parcerias público-privadas adentram as administrações públicas, investimento em bens sociais passam a ser consideradas como gasto. Sendo assim, seria necessário diminuir os custos e aumentar a rentabilidade para dar sentido ao discurso de eficiência na "modernização". Tal transformação atingiria o plano de carreira para o magistério paulista, pois, no novo plano de carreira, a questão salarial seria atrelada à "produtividade".

Antes de explanar sobre a nova carreira para o magistério, é preciso esclarecer as categorias de docentes existentes na Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC-SP) (Figura 11), pois, para cada uma delas, há um regime de contratação diferente. Assim se tem:

Quadro 4 – Categorias docentes existentes na SEDUC-SP

Categoria	Formas de Contratação
A	Efetivos, titulares de cargo contratados mediante concurso público.
P	Docentes estáveis, de acordo com a Constituição Federal de 1988.
N	Docentes estáveis conforme Consolidação das Leis do Trabalho.
F	Docentes ocupantes de função-atividade (Lei Complementar 1.010/2007 e alterações); Docentes estáveis. Trata-se de professores que tinham aulas atribuídas em 02/06/07, data da LC 1.010/2007.
S	Docentes com vínculo após 02/06/07 (LC 1.010/2007) e antes de 17/07/09 (LC 1.093/2009).
L	Docentes com aulas após 02/06/07 (LC 1.010/2007) e antes de 17/07/09 (LC 1.093/2009).
O	Docentes contratados. (Lei Complementar 1093/2009 e alterações).
V	Docentes com contrato apenas para aulas eventuais.

Fonte: A própria autora. Adaptado do site da SEDUC-SP: https://atendimento.educacao.sp.gov.br/knowledgebase/article/SED-07857/pt-br, 2024.

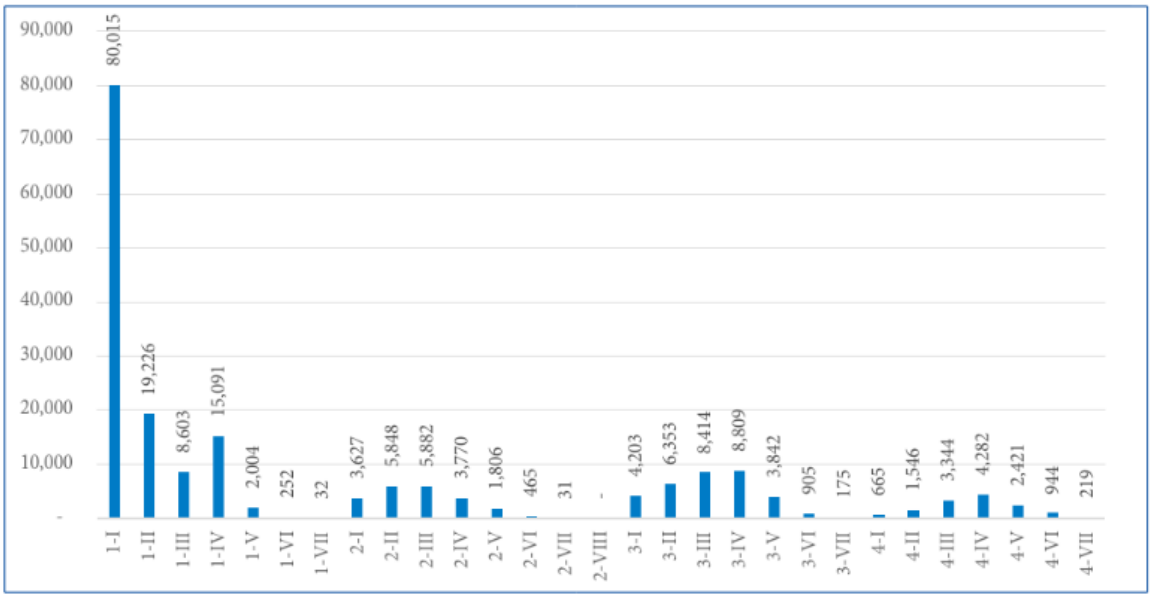
Dependendo do modo do vínculo que o professor estabelece com a rede

estadual é um regime de trabalho diferente. Os docentes que ainda possuem algum modo de estabilidade pertencem às categorias A e F. Já as outras propõe regimes diferenciados de trabalho, como menores direitos à falta médica, sem licença prêmio e os últimos a terem aulas atribuídas (dependendo da classificação).

Assim sendo, nova carreira para o magistério paulista vem reforçar as ideias de “recompensa por produtividade” e “comprometimento por resultados”. Nela, o professor não é visto como somente o “detentor” do saber, mas um propagador, ou melhor, um executor de determinadas tarefas que são incumbidas a ele. Barbosa (2023) faz um estudo quanto às modificações da legislação paulista. Para tanto, destaca a Lei Complementar nº 836, de 1997, do Estado de São Paulo (São Paulo, 1997)[20], que, por sua vez, garantia ao professor uma valorização de sua profissão tanto por seus anos de trabalho em sala de aula, como também por aperfeiçoamentos, o que se chamou de “evoluções” (acadêmicas: mestrado/doutorado, e não acadêmicas: cursos de aperfeiçoamentos). O docente receberia seu aumento de salário, devido ao seu tempo de trabalho e à sua qualificação. Destaca ainda a Lei nº 1.097 de 2009[21] (São Paulo, 2009), em que o docente deveria ser aprovado em um exame realizado pelo próprio Estado, para atingir uma melhoria de seu salário, obedecendo a nível/faixa (5 níveis/faixas) para a mudança salarial, compreendendo nível de aperfeiçoamento e faixa o nível da prova. Essa mesma lei ainda não alteraria abruptamente as outras anteriores, isto é, não desconsideraria o tempo de magistério do professor como também suas qualificações acadêmicas e não acadêmicas, seguindo a sequência cronológica. A Lei nº 1.143 de 2011[22] (São Paulo, 2011d) surgiu como um diferencial, pois há um aumento de faixa, isto é, de cinco para oito, permanecendo 5 níveis (Barbosa, 2023). Como demonstra a Figura 10:

[20] Disponível na íntegra em: https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/1997/lei.complementar-836-30.12.1997.html
[21] Disponível na íntegra em: https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2009/lei.complementar-1097-27.10.2009.html
[22] Disponível na íntegra em: https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2011/lei.complementar-1143-11.07.2011.html#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20reclassifica%C3%A7%C3%A3o%20de,Educa%C3%A7%C3%A3o%2C%20e%20d%C3%A1%20provid%C3%AAncias%20correlatas.

Figura 10 – Distribuição de professores por faixa/nível da carreira



Fonte: Barbosa, 2023.

Ao analisar o gráfico, percebe-se que é muito difícil um professor chegar ao último nível (nível 5/faixa 8), isto porque tudo depende não apenas da possibilidade do docente se qualificar, mas também do nível e do tempo de "interstício" (período de intervalo) dado pela secretaria ao professor. A busca pela valorização profissional torna-se cada vez mais limitada, pois os ditos "abonos salariais" dependiam das avaliações para as "evoluções" funcionais e assim um aumento salarial real. Ainda alguns direitos, como quinquênio (aumento de 5% em um período de 5 anos trabalhados) e sexta parte (abono salarial após 20 anos de trabalho) inserido no estatuto do funcionalismo público continuam.

Como já mencionado, a nova gestão, com intuito de gerenciar o setor público como privado para atender agendas internacionais, como Banco Mundial e a OCDE, assim como nos setores empresariais, o trabalho docente passa pelo viés da competitividade. Para a permanência e o reconhecimento no mercado de trabalho, é necessário esforço, principalmente com grande desenvolvimento e bons resultados. A formação acadêmica passa a não ter tanto peso quando comparada em relação à produtividade que o professor possa garantir ao Estado. Na escola do PEI, o rendimento docente é medido e avaliado a todo momento. Nesse modelo de escola, a SEDUC-SP impõe punição por ausências, pois assim pode economizar, pois não há a necessidade de pagamento de professores eventuais e incentiva a competitividade entre os pares porque qualquer atitude não esperada pode diminuir

as notas da avaliação 360. O ensino medido pela quantidade de atividades, resultados de avaliações e o envolvimento integral (identificação) do docente com a escola, não bastou para que se sugasse ao máximo o trabalho docente. Ao seguir a lógica neoliberal, a Alesp aprovou a Lei Complementar nº 1.361/21[23] (São Paulo, 2021a) que bonifica o funcionalismo público por resultado e retira as faltas "abonadas" do estatuto, como também limita as faltas médicas dos servidores.

Com o intuito a todo vapor de fazer o docente produzir melhoramento dos índices nas avaliações, a Secretaria da Educação do Estado de São Paulo lançou o decreto nº 66.794, de 30 de maio de 2022 (São Paulo, 2022a)[24], que significaria nova carreira para o magistério. É importante salientar que, para os professores efetivos e os chamados categoria F, a aceitação pela nova carreira é optativa, porém, para os professores de outras categorias, a adesão foi obrigatória. Segundo a própria SEDUC-SP (na regulamentação da nova carreira para o magistério paulista), a nova carreira serviria como uma "valorização" do magistério e, ao mesmo tempo, fazer do trabalho docente modelo de educação do século XXI. Para se obter um percentual maior na remuneração, não há como prioridade o desenvolvimento acadêmico, mas sim o desenvolvimento de competência e habilidade, também justificada pela necessidade de modernização. A SEDUC-SP propõe quinze referências salariais de desenvolvimento, porém o pagamento se daria sob a forma de subsídio, e não mais como um aumento salarial real como na antiga proposta:

> A proposta da carreira docente se estrutura em três trilhas: Regência - trilha principal; Especialista Educacional - trilha complementar; 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 (São Paulo, 2022 p. 6.)

Há uma grande mudança de foco quanto à remuneração quanto ao trabalho docente. A valorização salarial não seria mais baseada em tempo de permanência no serviço público, nem em avaliações promovidas pelo próprio Estado para a mudança de nível/faixa, ou até mesmo formações. A "valorização salarial" se daria segundo avaliações baseadas nas habilidades e nas competências do professor. As referências são as trilhas de formação, isto se daria por evolução de

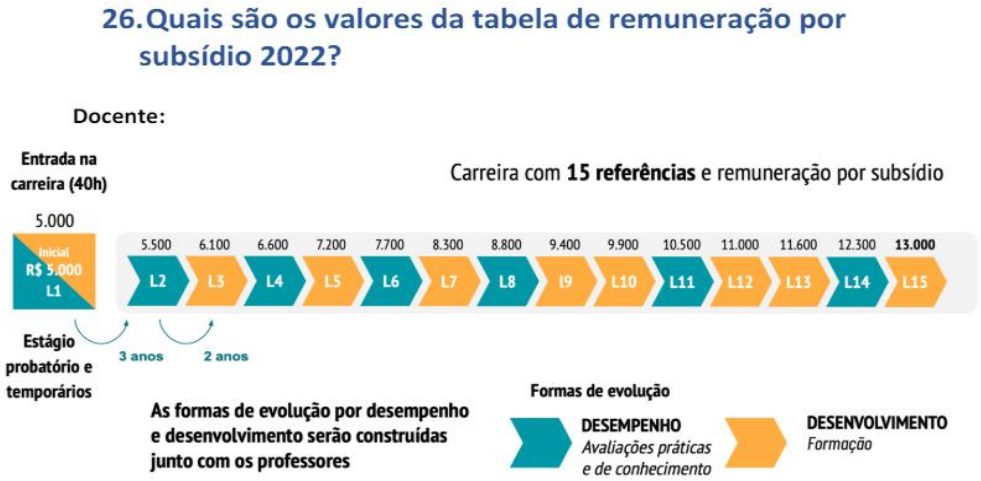
[23] Disponível na íntegra em: https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2021/lei.complementar-1361-21.10.2021.html.
[24] Disponível na íntegra no Anexo N.

desempenho e de desenvolvimento entendidas como:

> 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 [...].
>
> 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. (São Paulo, 2022).

Na nova carreira para o magistério paulista, só são permitidos esses dois movimentos para que o professor tenha a possibilidade de aumentar o valor de seu salário. Percebe-se que, por esses caminhos, a valorização salarial se torna mais dificultosa, pois as avaliações devem obedecer períodos entre um e outro nível, além de serem realizadas por superiores indiretos (o próprio Estado) e diretos (supervisores e diretores escolares), que mais uma vez reforça o aspecto do controle do trabalho docente. Com o objetivo de compreender as trilhas de desempenho e de desenvolvimento, destaca-se a figura abaixo (Figura 11):

Figura 11 – Desempenho e Desenvolvimento na Nova Carreira do Magistério



Fonte: São Paulo, 2022c, p. 12.

A mudança de metodologia para a avaliação na formação docente passa a ser mais dependente do controle da gestão escolar e da própria SEDUC-SP.

Tendo exposto tais ideias, o que se pergunta é: quem avaliará e como será a avaliação de desempenho desse professor? Quais critérios utilizados? Quando seria o melhor momento para avaliação? Quais garantias que a Secretaria se compromete realizar tais avaliações? São questões ainda nebulosas quanto se refere à valorização do trabalho docente. Tanto a Reforma do Ensino Médio quanto o Novo Plano de Carreira, além da inserção dos ideais empresariais, contribuem para trabalho precário e fragmentam a categoria, dissolvendo conquistas de direitos alcançadas pelo professorado (Gonçalves; Krawczyk, 2023). E, justamente pela "destruição" desses direitos, os docentes são levados a se submeterem às pressões que lhes são impostas, pois

> O governo do estado de São Paulo, a cada lei, vai restringindo os direitos do magistério, fragmentando cada vez mais a categoria com medidas que diferenciam os direitos e as remunerações. Passaram a conviver, nas escolas públicas, professores com as mesmas responsabilidades, mas com condições de trabalho bastante desiguais, expondo à categoria docente a relações de animosidade e competição. Vemos no novo Plano de Carreira o fortalecimento do caráter regulador do Estado, via avaliação, controle centralizado e incentivos baseados no ideário da gestão por resultados. (Gonçalves; Krawczyk, 2023, p. 12-13).

Percebe-se que o novo plano de carreira também adota mecanismos de empresas promovendo o professor mais rentável. O que vale nesse momento não é o tempo de trabalho, mas a produtividade que o docente pode dar à escola. Além de acirrar o controle e intensificar a perda de direitos, faz-se necessário lembrar que a escola passa a ser não mais democrática, pois todas as atividades são determinadas pela SEDUC-SP, ou seja, a secretaria controla em todos os aspectos o trabalho pedagógico dentro da escola.

No início do programa, um dos recursos utilizados pela SEDUC-SP para atrair professores a trabalharem no programa de ensino integral era o subsídio de 75% além do salário base. Hoje, após a aprovação da Lei Complementar nº 1.374 de 30 de março de 2022 (São Paulo, 2022b)[25], a bonificação "Regime de Dedicação Plena e Integral" (RDPI) passou a ser denominada Regime de Dedicação Exclusiva (RDE) em um valor fixado de dois mil reais acima do salário base.

O regulamento é claro e explícito quanto às mudanças na bonificação.

[25]Disponível na íntegra em: https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2022/lei.complementar-1374-30.03.2022.html.

Para a SEDUC-SP, era necessário fixar o valor específico para todos os docentes no sentido de possibilitar a ampliação do PEI para mais escolas no Estado de São Paulo. O professor, além de atender os quesitos exigidos pelo programa, recebe um valor fixo que não é incorporado ao seu salário base, mas, ao final da carreira, pode ser acrescentado um valor um pouco diferenciado (não integral) ao recebimento da aposentadoria, já que a contribuição previdenciária corresponde com o valor da bonificação incluída.

Logo, é importante destacar que a Nova Carreira para o Magistério Paulista se apresenta como uma nova “armadilha” para o docente, a aparência é de modernidade e de possibilidades de desenvolvimento de carreira, porém, reduz direitos, como quinquênio, sexta parte e licença prêmio, intensifica os controles e exige grandes proporções de produtividade por parte do professorado. Os docentes categoria O não tiveram a oportunidade de escolha, ou se submeteriam à aceitação da nova carreira ou teriam que deixar a docência:

> Na verdade, os neoliberais colocam o trabalhador como um “sobrevivente”. Para não ser soterrado pelo desemprego, deve adaptar-se a subempregos, ocupações temporárias em que é coagido a desistir de direitos trabalhistas conquistados há décadas, como o pagamento de horas extras e férias remuneradas (Heloani, 2018, p. 123).

Nova Carreira para o Magistério é uma alta forma de controle do trabalho docente, não permitindo uma verdadeira valorização da carreira docente, ficando restrita a uma formação técnica e tendenciosa, cabendo à SEDUC-SP e aos gestores diretos determinar os métodos de avaliação. Com o discurso de atrair “novos talentos para a carreira”, a SEDUC-SP aposta na “modernização da carreira” com a objetividade de comover a opinião pública para a valorização do magistério, como pode ser visto a seguir:

> Nova Carreira para o Magistério:
> 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 (São Paulo, 2022b p.6.)

Nota-se que há uma tendência para o convencimento da opinião pública de que a nova carreira para o magistério paulista vem para modernizar e para a valorização do trabalho docente. Para tanto, tal modelo retira direitos conquistados historicamente, como sexta parte ou licença prêmio. Ao pensar nos professores que exercem sua função nas escolas do PEI, ao observar a Lei Complementar nº 1.374 de 30 de março de 2022 (São Paulo, 2022b)[26], especificamente os artigos 47, 48, e 49, explicita-se ainda mais não apenas o trabalho pedagógico por metas, mas também pela execução dos documentos normativos do programa, como pode ser observado a seguir:

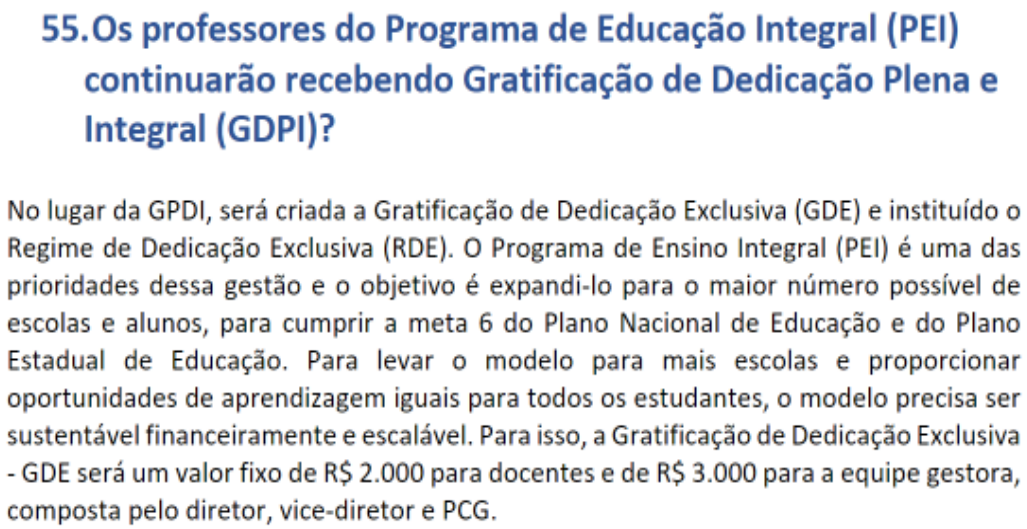
> Artigo 47 - Os Professores de Ensino Fundamental e Médio, Professores Educação Básica I, Professores Educação Básica II, Diretores de Escola e Diretores Escolares ficam submetidos ao Regime de Dedicação Exclusiva - RDE, quando em exercício em escolas estaduais do Programa Ensino Integral - PEI.
> § 1º - O Regime de Dedicação Exclusiva - RDE que trata o "caput" deste artigo é caracterizado pela exigência da prestação de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, compreendendo a realização de:
> 1 - para os docentes, atividades do modelo pedagógico do Programa Ensino Integral - PEI previstas em regulamento, dentre as quais a de tutoria com alunos;
> 2 - para a equipe gestora, a elaboração e acompanhamento do documento de gestão escolar, de elaboração coletiva, contendo diagnóstico, definição de indicadores e metas a serem alcançadas, estratégias a serem empregadas e avaliação dos resultados.
> § 2º - Para os fins do Programa Ensino Integral - PEI, considera-se tutoria como o processo didático pedagógico destinado a acompanhar e orientar o projeto de vida dos estudantes e a apoiar a trajetória acadêmica do aluno de forma individual ao longo de sua jornada escolar.
> Artigo 48 - A gestão pedagógica, administrativa e as metas das escolas do Programa Ensino Integral - PEI serão disciplinadas por ato expedido pela Secretaria da Educação.

[26] Disponível na íntegra no Anexo I.

> Artigo 49 - A composição da estrutura das escolas estaduais do Programa Ensino Integral - PEI contará com integrantes do Quadro do Magistério. (São Paulo, 2022b).

Todo trabalho docente nas escolas do PEI fica restrito ao preenchimento de documentos, ao cumprimento das normativas do programa e, especificamente, ao cumprimento das metas de resultados. Na própria Cartilha explicativa para tal mudança, há o reforço ainda mais do papel do docente frente à Nova Carreira (Figura 12):

Figura 12 – Gratificação de Dedicação Plena e Integral



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.

Fonte: São Paulo, 2022c.

Observa-se que a SEDUC-SP tem a intencionalidade não somente de fazer com que os docentes optem pela nova carreira, oferecendo os subsídios na folha de pagamento. Para tanto, é necessário pensar em dois movimentos, sendo o primeiro criar possibilidades financeiras para que possa dar continuidade nas remunerações diferenciadas (por subsídios) e, ao mesmo tempo, ampliar as escolas PEI no estado de São Paulo. A lógica não é apenas de “dar oportunidades iguais”, mas exigir, a todo custo, melhorias de resultados nas mais diversas avaliações. Em uma reportagem da Folha de São Paulo do dia sete de setembro de 2023, Isabela Palhares mostra como é difícil para um professor chegar ao último nível/faixa nessa nova carreira, além de alertar quanto à falta de professores frente à desvalorização da carreira (Palhares, 2023). Outro dado importante é a quantidade de professores que aderiram ao novo plano de carreira (Figura 13), assim se tem:

Figura 13 – Profissionais da SEDUC-SP que aderiram à nova carreira até outubro de 2022

CARGO	Total
DIRETOR(A) ESCOLAR	185
PROFESSOR(A) DE ENSINO FUNDAMENTAL E MEDIO	98.779
PROFESSOR(A) EDUCAÇÃO BASICA I	293
SUPERVISOR(A) EDUCACIONAL	41

Fonte: GEPUD; REPU, 2023 p.17.

Segundo a Norma Técnica, produzida pelo Grupo Escola Pública e Democracia (GEPUD) e pela Rede Escola Pública e Universidade (REPU) (GEPUD; REPU, 2023), nesse número apresentado, estão incluídos os professores categoria O, que, por sua vez, não tiveram opção de escolha. Até outubro de 2022, o número real de professores era de (Figura 14)

Figura 14 – Professores de ensino fundamental e médio que aderiram à nova carreira até outubro de 2022 - por categoria

CATEGORIA	
A	1842
F	170
O	96767
Total	98779

Fonte: GEPUD; REPU, 2023 p. 17

É notória a quantidade “reduzida” de professores efetivos que aderiram ao novo plano de carreira do magistério em contrapartida aos professores categoria O que foram obrigados a aceitarem o novo regulamento para o exercício de seu trabalho. Ainda na mesma reportagem, há a afirmação que apenas 1% dos professores efetivos aderiram ao novo plano de carreira proposto pela SEDUC-SP. Já no dia vinte e cinco de fevereiro de 2024, em outra reportagem abordada pela Folha de São Paulo, Fernando Cássio afirma que 200 mil professores estão sob o regime de contratação pela SEDUC-SP:

> Dizer que faltam estrutura e salários "melhores" é eufemismo, já que o governo de São Paulo sabota há décadas a estrutura da carreira, as condições de trabalho e a evolução remuneratória dos docentes, contornando a lei do piso salarial do magistério com um malandro "abono

> complementar". Mais da metade dos cerca de 200 mil docentes da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (Seduc-SP) possui contratos temporários. A taxa é superior à média nacional de 42%, calculada sobre todas as redes públicas, inclusive de municípios paupérrimos. (Cássio, 2024).

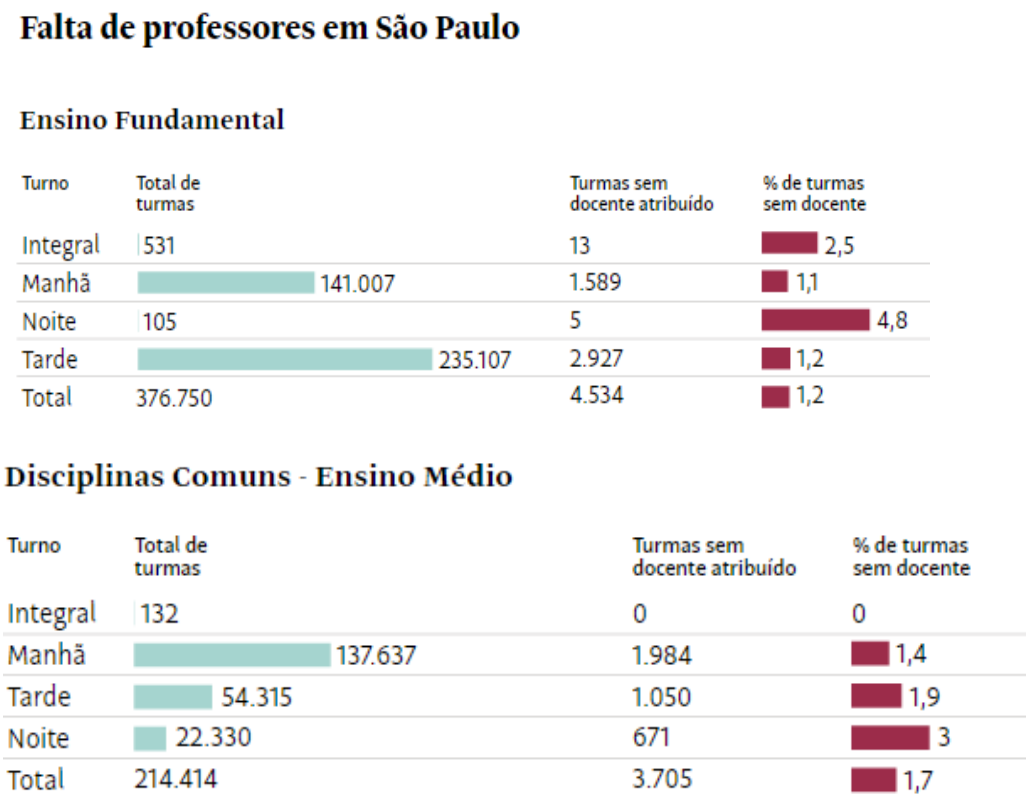
Tal fato demonstra que 200 mil professores não possuem garantia de direitos, não têm estabilidade quanto ao local de trabalho, consequentemente criando menor vínculo empregatício com a SEDUC-SP. A nova carreira para o magistério paulista é um modo que a SEDUC-SP encontrou de regular o trabalho precarizado. Atribuir "valor" somente ao desempenho e desenvolvimento do docente, é negar garantias trabalhistas historicamente conquistadas. É importante ressaltar que neste novo plano, não há incentivo e valorização para formação acadêmica, não se considera as experiências vividas na escola e muito menos há uma perspectiva de uma progressão profissional justa e adequada para os professores.

Com o intuito de atrair novos profissionais para a educação pública do estado de São Paulo, a SEDUC-SP, aprova a Nova Carreira para o Magistério Paulista. Para tanto, por meio de um discurso de inovação e valorização da profissão docente, se implementa uma política precária de trabalho. Os professores categoria O, são obrigados a aderirem ao novo plano. Tal método, por consequência, fomenta a fragmentação da categoria, a competitividade e a permanência para as condições injustas de trabalho. Caminho, que na verdade volta a lógica da nova gestão pública de estado: serviços com maior produtividade (resultados) juntamente com redução de gastos. É importante ressaltar que a SEDUC-SP têm a intencionalidade de ampliar o PEI na rede pública, fazendo cumprir a meta 6 do PNE[27], instigando ainda mais a contratação de professores temporários, já que os concursos propostos não seguem mais a antiga forma de trabalho. Todos os ingressantes concursados que já entram para o serviço público educacional são inseridos no Novo Plano de Carreira para o Magistério Paulista, não havendo opção para escolha. Nesse sentido, a SEDUC-SP retira direitos e ao mesmo tempo retém gastos para pagamentos que valorizem realmente a docência. Outra consequência dramática para tal situação, a falta de professores da rede pública de ensino. Ainda, no jornal Folha de São Paulo do dia dezoito de novembro de 2022, em uma matéria de Isabela Palhares e de Carlos Petrocilo, destaca-se a

[27] Disponível na íntegra no Anexo B.

falta de professores para atender a rede estadual de ensino. Para ilustrar os números altos quanto falta de professores na SEDUC-SP é preciso se atentar aos dados exposto na Figura 15:

Figura 15 – Falta de professores na SEDUC-SP



Falta de professores em São Paulo

Ensino Fundamental

Turno	Total de turmas	Turmas sem docente atribuído	% de turmas sem docente
Integral	531	13	2,5
Manhã	141.007	1.589	1,1
Noite	105	5	4,8
Tarde	235.107	2.927	1,2
Total	376.750	4.534	1,2

Disciplinas Comuns - Ensino Médio

Turno	Total de turmas	Turmas sem docente atribuído	% de turmas sem docente
Integral	132	0	0
Manhã	137.637	1.984	1,4
Tarde	54.315	1.050	1,9
Noite	22.330	671	3
Total	214.414	3.705	1,7

Fonte: Palhares; Petrocilo, 2022.

Pode-se observar que apesar do novo plano de carreira ter sido imposto aos docentes como forma de vínculo com a SEDUC-SP, não se obteve os objetivos esperados. Isto porque subsídio como proposto não é valorização, é uma "gratificação temporária" não incorporada ao salário ao final de carreira. Muito pelo contrário do que esperava a SEDUC-SP, não houve aumento da procura entre os professores, e sim revelada a degradação para a profissão docente na rede estadual paulista.

Portanto, o Novo Plano de Carreira proposto pela SEDUC-SP, além de retirar direitos, não valoriza o professor e dificulta o progresso profissional do docente. Para atender as exigências da SEDUC-SP, não basta apenas o conhecimento da disciplina ou o tempo de experiência em sala de aula. É necessário

ser produtivo e eficiente para atingir os resultados nas avaliações, pois é isso que o setor empresarial espera. Tal fato tem por consequências um “apagão” de professores para atuarem na rede, contribuindo ainda mais para a intensificação das desigualdades no ensino público. Nesse sentido, a publicidade de “valorização do professor” pela SEDUC-SP não corresponde com a verdade, pois não há um plano de carreira que garanta uma verdadeira progressão salarial e que fomente uma maior especialização pedagógica para o docente.

5 A HIPERBUROCRATIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

Neste capítulo, é apresentada a compreensão do trabalho docente nas escolas do Programa de Educação Integral (PEI), sob o aspecto do processo de hiperburocratização. Para tanto, é preciso remeter-se à função não apenas dos documentos exigidos, mas também a forma como tais elementos devem ser apresentados para a gestão, seja para a própria Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC-SP), seja para superiores imediatos. Com o discurso de agilizar o trabalho, otimizar o tempo com os estudantes, dinamizar didáticas para a melhoria do aprendizado, o uso de ferramentas tecnológicas tornou-se inevitável na rede estadual paulista. Ademais,

> O objetivo desta nova gestão pública é controlar estritamente os agentes públicos para aumentar seu comprometimento com o trabalho. Espera-se deles muito mais que obtenção de resultados (contabilizados como empresa privada) do que o respeito aos procedimentos funcionais e às regras jurídicas. Essa mensuração do desempenho tornou-a tecnologia elementar das relações de poder nos serviços públicos uma verdadeira "obsessão pelo controle" dos agentes, uma fonte de burocratização e inflação normativas consideráveis". (Dardot; Laval, 2016, p. 314).

Para além da ideia de controle indicada por Dardot e Laval (2016), o discurso de modernização do Estado aparece como um fator não apenas para "combater" a ideia de morosidade e burocracia, mas também uma forma de convencimento da opinião pública quanto à necessidade de utilização da tecnologia para otimizar os processos administrativos:

> No caso da educação, a qualidade das organizações educativas públicas só seria alcançável através da modernização de escolas e universidades. A solução residiria na nova gestão e em novos líderes para reformar a educação, racionalizar as organizações e garantir a sua qualidade e performatividade, à imagem das empresas privadas e da racionalidade econômica. (Lima, 2021, p. 6).

Tendo em vista tal ideal de modernidade e eficiência e as parceiras do empresariado, o governo do Estado de São Paulo lançou o Decreto Estadual nº 64.355, chamado "SP sem Papel" (São Paulo, 2019)[28]. Nesse programa, o governo do Estado de São Paulo fazia valer que os "documentos e trâmites" deveriam ser transferidos gradualmente para formas digitais. Diário oficial, demonstrativos de

[28] Disponível na íntegra no Anexo O.

pagamentos, legislações e regulamentações deveriam ser publicados apenas digitalmente. Evidentemente, a escola da rede pública não ficou fora disso. Um exemplo muito simples foi o programa virtual chamado de “Diário de Classe”.

Na rede estadual de ensino paulista, o Diário de Classe era um documento físico em que os professores registravam suas atividades e frequências dos estudantes. Nele poderiam descrever as aulas e fazer observações. A princípio, preencher o diário virtualmente era uma opção para o docente, mas, a partir de 2020, em razão da pandemia da covid-19, as aulas foram transferidas para o modo remoto, concomitantemente, foi publicada a Resolução SE 16, 31 de janeiro de 2020 (São Paulo, 2020)[29], que obrigava o professor ao preenchimento do diário de classe digital. Aliás, o cenário da pandemia agilizou a utilização dos recursos tecnológicos nas mais diversas possibilidades, pois

> O fato é que muitas dessas ferramentas permaneceram legados da pandemia para a educação, uma vez que já foram incorporadas às redes públicas de ensino de todo o país. Parte desse legado é a flexibilização e padronização da educação híbrida e a distância na educação básica, em pleno contexto de pandemia. Nesse sentido, cabe destacar que essas tecnologias digitais aplicadas ao ensino continuam a ser implementadas em articulação com a Base Nacional Comum Curricular (BNCC), bem como por meio de suas derivações destinadas à formação de professores e diretores escolares. (Piolli, 2022, p. 26).

Ainda, segundo o autor, o uso dos meios tecnológicos, além de padronizarem a educação híbrida, levam à centralização das informações, que consequentemente exerce sobre o trabalhador o controle e o poder, aumentando a burocracia. A criação do Centro de Mídias São Paulo (CMSP) é um exemplo de tais processos híbridos, ou seja , a exigência da participação remota nas aulas com as aulas presenciais seguindo o currículo[30]. O discurso de modernização é contraditório, pois se de um lado existe a ênfase quanto à eficiência tecnológica aumentando de produtividade (ideologia dos reformadores), do outro, quem executa esses afazeres está preso à quantificação de resultados (ideial igualmente sugerida pelo modelo gerencial). Dessa maneira,

> A doença da medida não é nova. Ela se desenvolve de modo recorrente nos meios que se implicam a qualquer coisa uma linguagem inspirada na matemática. Ela repousa sobre a crença de que a objetividade consiste em

[29] Disponível na íntegra no Anexo Q.
[30] Disponível no Anexo R

> traduzir a realidade em termos matemáticos. O cálculo dá uma ilusão de domínio sobre o mundo. Os calculócratas preferem ilusão de garantia, em vez de uma realidade cheia de incertezas, que dá medo. (Gaulejac, 2007, p. 101)

Esses cálculos da ilusão, ao qual se refere Gaulejac (2007), muitas vezes, não conferem com a realidade, não levam em conta o contexto em que foram produzidas tais quantificações, como a aprendizagem real dos estudantes, como também não contabiliza as horas extras de trabalho para a confecção dos relatórios e documentos realizadas pelo professor.

A adoção pela SEDUC-SP dos aplicativos digitais como os registros de aulas e monitoramento de atividades escolares obriga os docentes a, cada vez mais, a atingirem os resultados. A produção docente é quantificada por meio de tais recursos tecnológicos (aplicativos). Acredita-se fielmente que, com a introdução de tais ferramentas e o número de acessos do estudante a elas, faz com que haja um melhor aprendizado:

> O aprendizado em sala de aula tem sido otimizado pela utilização de plataformas digitais da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (Seduc-SP). Como o universo digital faz parte do cotidiano dos alunos, a inserção de aplicativos na didática de ensino torna-se útil na resolução de exercícios e fixação dos conteúdos. (São Paulo, 2024c).

A SEDUC-SP, por meio de aplicativos, obriga os estudantes da rede a utilizarem tais métodos, prometendo a toda comunidade escolar um aprendizado mais rápido, dinâmico e contextualizado com o cotidiano dos estudantes. Até porque o mercado exige que o trabalhador não somente domine algum conhecimento, mas seja apto a manusear determinadas tecnologias. Para tanto, é importante, nesse contexto, reportar ao ano de 2015, pois, nesse período, a Secretaria do Desenvolvimento Social adotou o chamado Sistema Bussiness Intelligence (BI):

> Trata-se de um projeto para coleta, organização, análise, compartilhamento e monitoramento de informações para as ações estratégicas da secretaria de Desenvolvimento Social [...] Com o sistema, todos os dados e programas estarão armazenados em uma única ferramenta e será possível o acesso a informação de qualidade, criação de relatórios gerenciais pré-formatados direcionados às necessidades das áreas, com foco na qualidade e resultados nos programas sociais da Secretaria. [...] A empresa responsável pelo desenvolvimento e implantação do serviço é a Scala IT Solutions, contratada por meio de cofinancimento do BID – Banco Interamericano de Desenvolvimento, com assessoria do PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. (São Paulo, 2015).

Por mais que primeiramente o BI esteja ligado a outro “departamento”, tal processo de controle migrou para outras secretarias, incluindo a SEDUC-SP. Todo o processo educativo na rede pública de ensino é controlado pelo BI Total, cuja definição pode ser vista a seguir:

> Painel BI – Business Intelligence – ESCOLA TOTAL, o que é isso mesmo?
> A tecnologia deve ser vista como aliada das escolas, uma vez que ela auxilia na melhoria de processos para otimização de resultados de formas cada vez mais inovadoras e eficientes.
> O Business Intelligence – BI, é o uso da tecnologia para criação de soluções inovadoras para as escolas melhorarem seu desempenho.
> O Painel BI – ESCOLA TOTAL é um indicador em tempo real que oferece dados para a imediata tomada de decisão e planejamento para a melhoria da aprendizagem e da frequência dos estudantes.
> O Painel BI – ESCOLA TOTAL, atualmente, dispõe de ALUNO PRESENTE, PROVA PAULISTA, REDAÇÃO PAULISTA, TAREFA SP, PREPARA SP e KHAN ACADEMY. (São Paulo, 2023a).

A qualidade da escola pública paulista, controlada pelo BI, neste sistema, são classificadas de acordo com o número de acesso das plataformas. No Painel Escola Total, é visível todas as plataformas disponibilizadas pela SEDUC-SP que tanto os estudantes, como os professores devem acessar. As plataformas são as seguintes: Matrículas, Aluno Presente, Alura, Redação Paulista, Khan Academy, Matific, Leia -SP, Me Salva, Prova Paulista, Elefante Letrado e Inglês SP (Figura 16). Todas essas plataformas geram um número de acessos e atividades realizadas. A SEDUC-SP controla de modo centralizado as atividades realizadas nas “periferias”, isto é, de cada unidade escolar.

Figura 16 – Plataformas

Fonte: São Paulo, 2023d.

Com a finalidade de compreender a função de cada a plataforma digital, recorre-se ao site oficial da SEDUC-SP em que as definições estão expostas junto com o modo de acesso tanto para alunos quanto para os professores (Quadro 5):

Quadro 5 – Definições e formas de acesso das plataformas

Plataforma:	Função
Leia:	O Leia SP é uma solução digital oferecida pela Secretaria da Educação do Estado de São Paulo para fomentar a prática da leitura e incentivar o desenvolvimento de atividades pedagógicas a partir do contato com obras de diversas temáticas, disponibilizadas gratuitamente tanto para alunos quanto para professores da rede estadual.
Tarefas SP:	Tarefa SP: Plataforma dirigida às etapas do EF Anos Finais e EM. Quando o docente indicar o material digital usado na aula, a tarefa do dia correspondente será liberada automaticamente no CMSP. Após o envio, os estudantes terão dois dias para realizar a tarefa (sendo possível ampliar). Vínculo da plataforma Tarefa SP com o registro de aula (Comunicado Externo CITEM-COPED nº 35/2024).
Me Salva:	Comece a construir hoje a sua melhor nota na prova através de Simulados, Exercícios e um Cronograma de estudos pensado para você que tem pouco tempo para se preparar para o ENEM. Prepara SP é a plataforma da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo em parceria com o Me Salva!, que vai construir uma trilha de estudos para que você possa conquistar uma vaga na faculdade.
Elefante Letrado	A Plataforma de Leitura Elefante Letrado é uma tecnologia educacional que tem por objetivos favorecer a formação do hábito da leitura e promover o desenvolvimento da compreensão leitora de crianças dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental. A faixa escolar abrangida pelo acesso à Plataforma de Leitura Elefante Letrado será para o Fundamental 1: 1° ao 5° ano.
Matific:	A Matific é uma Plataforma de Jogos e Aprendizagem Matemática desenvolvida por Especialistas de Educação.São apresentados jogos interativos projetados para apoiar o ensino-aprendizagem de matemática dos estudantes oferecendo uma experiência gamificada e otimizando as aulas para o professor
Aluno Presente:	O Programa Aluno Presente consiste numa ação da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo que reúne um conjunto de estratégias articuladas de acompanhamento de frequência e combate ao abandono escolar, que vai desde o monitoramento de frequência até a articulação com os equipamentos da Rede de Proteção e Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente
Redação Paulista:	Plataforma Redação Paulista, uma ferramenta pedagógica proposta pela SEDUC para fomentar o interesse e a habilidade de leitura e escrita dos estudantes, além de apoiar os professores de Língua Portuguesa no desenvolvimento e correção das redações.
Prova Paulista	É uma avaliação Diagnóstica aplicada bimestralmente para os estudantes do 5º ao 9º ano do Ensino Fundamental e de todo o Ensino Médio, de forma totalmente digital, por meio do aplicativo do Centro de Mídias de São Paulo.
Khan Academy	A plataforma Khan Academy é um recurso educacional digital para professores, pais e estudantes, que disponibiliza cursos da educação básica (Matemática, Ciências e Língua Portuguesa alinhados com a BNCC) ao ensino superior.
Alura	Plataforma que contribui para o ensino e aprendizagem de pensamento computacional e desenvolvimento de habilidades digitais por meio da Programação. Programar é um dos caminhos mais completos para aprender e aperfeiçoar Pensamento Computacional, e por isso incluir o estudante no mundo digital voltado para programação, possibilita o desenvolvimento de habilidades importantes para todas as pessoas e para a vida, envolvendo a diversidade no mundo da tecnologia e no mundo.
Inglês – SP	Com o objetivo de fortalecer o ensino e aprendizagem da língua inglesa, bem como o desenvolvimento das quatro habilidades linguísticas, iniciaremos a implantação da plataforma EF (Education First - Língua Inglesa) a partir do 2º bimestre, abrangendo do 8º ano do Ensino Fundamental à 3ª série do Ensino Médio
Matrículas	Plataforma de monitoramento de número de matrículas por unidade escolar.

Fonte: a própria autora. Adaptado do site da Seduc-SP, 2024a.

Para a SEDUC-SP, o uso de tais aplicativos permite não somente a

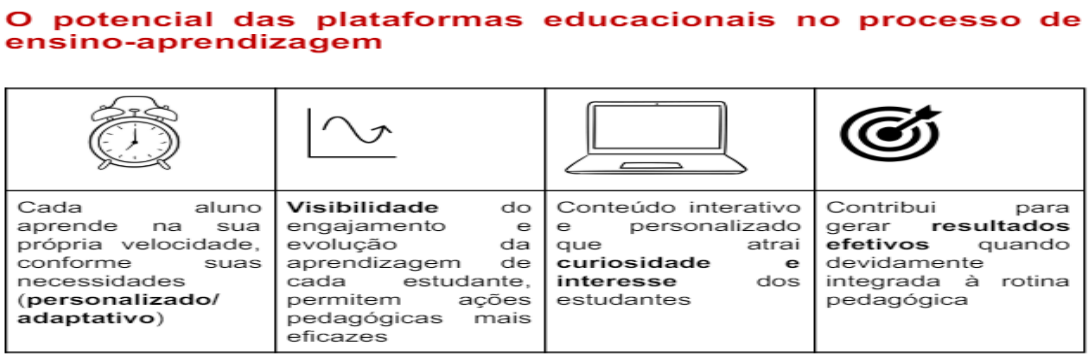
inclusão digital, mas também prioriza o estudante, pois além de aprender, em seu ritmo, as plataformas contextualizam o aprendizado. Segundo o Jornal da Apeoesp maio de 2024 nº 321, o governo estadual paulista realizou mais de 70 milhões para compra de apostilas e jogos digitais (Apeoesp, 2024). O professor e deputado Giannazi, em uma publicação no Diário Oficial de São Paulo no dia 28 de abril de 2024, enfatiza que:

> 30 milhões e 845 mil reais. Olha, 30 milhões, Sr. Presidente, em uma plataforma digital que tem uma vigência de apenas 18 meses. Está aqui, olha: data da assinatura e vigência; 18 meses, 30 milhões. Essa é a Alura, uma delas, 30 milhões. Temos uma outra, de uma empresa que se chama Boquid Brasil Distribuição de Livros Digitais Limitada, aquisição de 71 livros digitais. Quanto? Qual valor? Três milhões e 900 mil reais. Tem aqui uma outra, a empresa Matific Brasil Apoio Educativo Educacional Limitada. Acho que fornece o uso de jogos educativos, entre outros: 72 milhões de reais, Sr. Presidente. Setenta e dois milhões em uma plataforma. Olha só o preço disso. Tenho mais aqui: a empresa Primasoft Informática Limitada. Contratação de uma empresa especializada para fornecer solução integrada em plataforma computacional de recurso digital educacional. Olha o valor: 10 milhões e 458 mil reais por essa plataforma, Sr. Presidente, por esse serviço. E assim vai, são vários. Só nesses quatro que eu citei aqui já são, na verdade, 117 milhões e 412 mil reais. É a máfia, Sr. Presidente, máfia das plataformas digitais. Então, os professores estão sofrendo porque eles não têm mais autonomia, eles têm que bater meta, como telemarketing. Os professores viraram robôs, Sr. Presidente, não são mais professores na rede estadual porque eles perderam totalmente autonomia pedagógica, que está quebrando o Magistério, adoecendo o Magistério [...] (GIANNAZI, 2024, p. 134)

Percebe-se, desse modo, que os recursos destinados a tais plataformas são gigantescos. Por isso, tentam convencer não somente os educadores, mas a comunidade escolar em geral para a utilização das plataformas digitais.

Assim se tem, nos manuais formativos, para o uso das plataformas (Figura 17):

Figura 17 – O potencial das plataformas educacionais



Fonte: São Paulo, 2024a.

É perceptível que tais plataformas digitais controlam não somente os conteúdos programáticos, mas também o acesso dos usuários, cronometra o tempo de entrada e permanência na realização das atividades. Ademais, nem o registro de aula nos diários digitais, são livres, isto é, o professor, ao entrar no site da Secretaria da Educação, Secretaria Escolar Digital (SED), encontra seu diário pré-preenchido, bastando apenas assinalar para constar a aula dada. Ao realizar tal procedimento, o próprio aplicativo gera automaticamente a atividade que deverá ser realizada pelo estudante na plataforma Tarefas. Pode-se notar como é realizado o registro de aula no diário de classe do professor da rede estadual paulista na Figura 18.

Figura 18 – Registro de Aulas na Secretaria Escolar Digital (SED)

Fonte: São Paulo, 2024b.

Todas as funções já estão predeterminadas. Ao professor resta ao aprendizado das ferramentas para poder gerar índices. As redações são corrigidas por aplicativos de Inteligência Artificial (IA). A prova paulista é realizada de forma on-line, tendo exatamente os números das frequências dos estudantes, questões acertadas e as habilidades que requerem atenção dos professores. A formação docente é realizada de forma híbrida, sendo remotamente por meio da Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação (EFAPE) ou por meio de um representante da Diretoria de Ensino. Geralmente, são abordadas metodologias de como ensinar, e o reforço da obrigatoriedade de utilização das

plataformas como forma de melhorar a qualidade do ensino. O que nunca acontece nesse modo de formação é o questionamento do currículo, uma reflexão crítica da escola às metodologias impostas pelos aplicativos.

Ao considerar os docentes que cumprem o seu cargo nas escolas do PEI, é importante destacar que devem realizar com todas as determinações estabelecidas pela legislação, isto é, trabalhar com excelência tanto pedagogicamente, quanto no que se refere às resoluções burocráticas. Além de preencherem todos os documentos do programa (planos de ações, agendas, tutorias), é exigido deles ações de forma eficiente quanto ao uso de todas as plataformas. A tecnologia que deveria ajudar (otimizar o tempo), isto é, facilitar o desenvolvimento pedagógico, acaba por burocratizar ainda mais o trabalho, posto que

> Esta é a nova face do tecnicismo que agora se prepara para apresentar-se como “plataforma de aprendizagem online” e “personalizadas”, com tecnologias adaptativas e “avaliação embarcada”, em um processo que expropria o trabalho vivo do magistério e transpõe como trabalho morto no interior de manuais impressos e/ou plataformas de aprendizagem (Freitas, 2018, p.105).

Nesse sentido, o trabalho docente foi reduzido à utilização de aplicativos, o que torna o controle burocrático do Estado mais presente, pois agora pode monitorar todos em longa distância (Lima, 2012). Nas escolas do PEI, tal controle parece ser mais acirrado, pois, além de serem monitorados pelo BI, são avaliados pelas evidências, pelos projetos desenvolvidos, pelos resultados das Provas Paulista, pelo Sistema de Avaliação de Rendimento Escolar do Estado de São Paulo (SARESP), enfim pelo efetivo cumprimento do Plano Individual de Aprimoramento e Formação (PIAF). Outra questão que se deve refletir é quanto à assiduidade do professor estar ligada à avaliação. É de se considerar que a excessiva cobrança e o intensivo monitoramento levam ao desgaste não somente físico, mas psíquico dos profissionais. Pelo fato de correr o risco de ser eliminado do PEI, o cumprimento das metas assumem um lugar de prioridade para os professores, gerando consequências sérias à saúde. Segundo o jornal G1, do dia 05 de setembro de 2023, por exemplo, registra que, desde o início desse mesmo ano, 20.173 professores da rede pública do Estado de São Paulo foram afastados do trabalho devido a transtornos e doenças psiquiátricas (Mello; Jesus, 2023). Ainda enfatiza

que sofreu aumento de 15% quando comparado ao ano anterior, indicando que o professorado, além de ter de lidar com questões da realidade escolar, têm de sobreviver ao excesso de controle do seu trabalho, que, por sua vez, leva ao sofrimento.

> Como todos os trabalhadores, os docentes foram colocados no coração das reformas como agentes das mudanças e estão sendo expostos a situações de trabalho causadoras de muito sofrimento. O medo e a insegurança aumentam com a responsabilização do indivíduo pelo cumprimento de metas e objetivos estabelecidos *a priori* e heteronomamente. (Heloani, 2018, p. 109).

A assiduidade pesa para o docente nesse quesito, pois o gerencialismo não permite tempo suficiente para pausas e cuidados individuais. O professorado deve estar a todo momento a serviço da produtividade. A justificativa é sempre o discurso de que a utilização da tecnologia facilita o trabalho docente, e por isso não se pode permitir que o docente se ausente da escola. Antes mesmo da tal reforma administrativa de 2021, realizada no governo Dória (PSDB), as escolas de modelo PEI nunca permitiram as faltas do docente. Por esse motivo, as licenças que não sejam as de maternidade ou de serviços para o judiciário, provocam o rompimento do docente na PEI. As faltas exercem grande peso para a avaliação 360, pois, como o gerencialismo procura reduzir custos, não permite a entrada de professores “eventuais” para a substituição. Na escola do PEI, se houver a ausência do docente por algum motivo, todo o trabalho deve ser dividido entre os pares. Evidentemente que, sobre o professor, há uma sobrecarga de trabalho, já que deve cumprir com as suas funções e executar as tarefas também do “colega” ausente. Nesse sentido, as cobranças aumentam, porque além da fiscalização do “poder centralizador” (a SEDUC-SP no caso) e dos superiores diretos (direção, coordenação), há também a insatisfação entre os pares, uma vez que os professores também são seus próprios avaliadores de desempenho, pois sabem que serão responsabilizados (Piolli, 2022). No caso da rede pública, o BI está a todo momento monitorando os dados executados nas plataformas. A coerção incide sobre os números dados pelo BI, o docente deve se esforçar ao máximo para atingir o número de atividades consideradas desejáveis pela Secretaria, visto que

> Uma nova coerção ocorre no contexto de uma cultura digital que se impõe como cultura de uma racionalização e dominação de escolas e instituições

> de educação superior , de novo amplamente subjugadas ao cumprimento de rotinas, embora, de rotinas eletrônicas. A burocracia não só não foi combatida, nem destronada, como foi aumentada a partir do momento em que desmaterializou e adotou a velocidade, a certeza, e a capacidade de armazenamento, tratamento e gestão de grande massas de dados, produzindo decisões automatizadas e vigiando o seu cumprimento. (Lima, 2021, p.11).

A adoção massiva na utilização dos aplicativos e as exigências dos documentos da escola do PEI não facilitaram o trabalho docente, muito pelo contrário, sobrecarregam o professor com inúmeras tarefas. É o que se chama de burocracia aumentada ou hiperburocracia, ou seja, o uso de recursos tecnológicos como modo de controle e monitoramento do trabalho docente (Lima, 2021). A inserção da tecnologia como modo do gerencialismo centralizado de informações e poder acaba por implicar uma diminuição do “poderio” das participações democráticas (Piolli, 2022). É perceptível que não há possibilidade para uma verdadeira autonomia docente. Nas escolas do PEI, por exemplo, a autonomia é considerada uma atitude predeterminada. O docente não tem a liberdade para realizar aquilo que acredita ser necessário para determinada realidade, mas é obrigado a executar com os estudantes o desenvolvimento de habilidades e competências predeterminadas. Freitas (2018) além de enfatizar a escola como formadora de mão de obra para o mercado, traz à reflexão as consequências que o uso da internet e aplicativos pode trazer aos estudantes, como a mecanização do ensino transformando as relações professor e estudante menos humanizadas e fraternas quanto às trocas de conhecimentos. Se até então o contato entre estudante e professor era mais direto e humano, tais interações por motivo de melhoramento de resultados se tornaram mais mecanizadas, pois

> [...] os impactos do neotecnicismo no trabalho docente introduzem cada vez mais plataformas interativas de aprendizagem online. Na forma como tem sido utilizada a tecnologia educativa além do impacto na desqualificação do próprio processo formativo dos alunos e professores, uma série de outras preocupações – incluindo a coleta e posse de dados pessoais dos estudantes – precisa entrar no radar dos pais, professores e estudantes e das autoridades. (Freitas, 2018, p.123).

Por mais que, nas escolas do PEI, haja as horas de tutoria, não é suficiente para tornar a relação entre estudante e professor menos tecnológica, até porque, mesmo nesses espaços, o docente é obrigado a comprovar esse modo de atendimento. Tudo deve ser registrado, anotado, provando a realização de tais

atividades. O trabalho docente se reduziu a slides, plataformas e realização de Provas Paulistas. Espaços para driblar tais procedimentos se tornou impossível, pois a vigilância é permanente.

Por fim, ao considerar o gerencialismo adotado pela SEDUC-SP, o trabalho docente se torna um instrumento de medida da produtividade. Com a justificativa de melhorar o ensino da rede pública, há uma introdução massiva de recursos tecnológicos, que não apenas obrigam os estudantes e os professores a acessarem, mas medem a atuação do docente na sala de aula. A produtividade do trabalho do professor é monitorada, em tempo real, pelos superiores diretos como também pela própria SEDUC-SP, que centraliza e gerencia o uso dos aplicativos. As escolas são classificadas pelo tempo e pelo número de acesso das plataformas. Não importa se o estudante realizou a atividade com precisão, o que é relevante para o aferimento da qualidade do ensino é o número de acessos e o tempo em que se permaneceu na plataforma (indicado pelo BI). Logo, tal processo sobrecarrega o docente das escolas do PEI, pois, além produzir documentos que dêem evidências de sua produtividade para a permanência no programa, tem por obrigação cumprir as atividades de forma eficiente na plataforma com os estudantes.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao observar os documentos exigidos no Programa de Ensino Integral (PEI) quanto às regulamentações do funcionalismo público, nota-se que o docente da rede estadual de ensino trabalha de forma restrita e controlada. As formulações do Plano Nacional de Educação (PNE), São Paulo Faz Escola e Programa Mais Educação contribuíram para a mudança no currículo dando ao empresariado o poder de interferir intensamente nas políticas públicas. É preciso lembrar ainda que a agenda educacional desde a LDB, passando pelos PNE, incluindo reformas e a implementação da BNCC visam à preparação do estudante para o mundo trabalho.

Fomentada pelo empresariado, e com a promessa de melhoria na qualidade do ensino público em 2012, surgem as escolas do PEI. Atrelada aos ideais de gerencialismo, especialmente pelo Instituto de Corresponsabilidade (ICE) , esse novo modelo de escola exige dos seus docentes um intenso comprometimento profissional. Os documentos norteadores trazem uma série de normas de conduta para que o professor possa trabalhar no programa. Espera-se desse docente não somente conhecimentos técnicos, mas uma postura que possa gerar resultados quantitativos, especialmente nas avaliações de larga escala ou até mesmo altos índices no Bussiness Intelligence (BI). O professor deve ser flexível, criativo, resiliente com foco na resolução de problemas. Por receber remuneração considerada de “dedicação exclusiva”, a Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC-SP) pune os profissionais caso não se encaixam nesse modelo de trabalho. Qualquer postura que não seja a prevista é motivo de notas baixas na avaliação 360º, podendo o professor perder as suas aulas. Os documentos devem ser preenchidos e entregues nas plataformas digitais, os estudantes devem se envolver com atividades para que a classificação da escola permaneça com altos índices. Ao mencionar a pressão sobre o trabalhador para não perder o lugar na empresa, destaca-se que há uma espécie de “interiorização de regras” que o próprio indivíduo faz em si mesmo (Gaulejac, 2007). Pode-se dizer, por esse viés, que o docente da escola do PEI, pressionado para manter no seu lugar de trabalho e consequentemente garantir seu subsídio salarial, acaba por se submeter a este modo intensificado de trabalho, interiorizando as regras da PEI e consequentemente aos poucos perdendo da própria identidade profissional.

Ainda com ideais de produtividade e a melhoria da qualidade de ensino, a

SEDUC-SP intensifica as ideias de modernização. Dessa forma, aparelhar as escolas públicas com computadores e internet com a justificativa de garantir o aprendizado dos estudantes. Como bem se vê nesta propaganda da SEDUC-SP:

> O aprendizado em sala de aula tem sido otimizado pela utilização de plataformas digitais da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (Seduc-SP). Como o universo digital faz parte do cotidiano dos alunos, a inserção de aplicativos na didática de ensino torna-se útil na resolução de exercícios e fixação dos conteúdos. (São Paulo, 2024c)

Percebe-se que há uma intensificação da introdução da tecnologia para dentro das escolas da rede, especialmente incutida com discurso de qualidade para "auxiliar o trabalho pedagógico do professor". No entanto, tais ferramentas que deveriam ajudar o docente, desburocratizando seu trabalho não acontecem. Muito pelo contrário, há uma concentração massiva de dados transmitidos via internet e utilização de plataformas e aplicativos, que reforçam o monitoramento de modo intensificado do trabalho docente. Ao adotar o modelo gerencialista como forma de organização, a SEDUC-SP modificou radicalmente o funcionamento das escolas públicas e o trabalho do professorado.

> Este entusiasmo pelos recursos tecnológicos está largamente associado à ideologia da educação 4.0 para responder às novas exigências do capital e da indústria 4.0. No entanto, apesar desta ideologia discursiva, o uso das novas tecnologias digitais parece estar mais ligado aos interesses dos reformadores empresariais, comprometidos com o aprofundamento das reformas educacionais na direção das avaliações censitárias, das políticas de responsabilização e da reconfiguração da profissão docente centrada em critérios meritocráticos e desempenho por metas para as quais os controles digitais são centrais (Piolli, 2022, p. 27).

Com a inserção de inúmeras plataformas digitais, o trabalho do professor se reduziu a simplesmente cumprir o currículo e acessar os aplicativos. Ainda é importante mencionar que os documentos exigidos pela PEI devem estar de acordo com as normas do regimento, e os usos das plataformas (metas de acesso) devem constar como forma de avaliação do professor. Nesse sentido, não se garante a autonomia do trabalho didático pedagógico, individualizado ou em coletividade. Como bem relata Isabela Palhares, em uma matéria para o Jornal Folha de São Paulo do dia quatorze de agosto de 2023, quando aborda o uso de aplicativos pela rede estadual paulista (Palhares, 2023). Nessa matéria jornalística, há um diálogo importante do pesquisador da Rede Escola Pública e Universidade (REPU), Fernando Cássio, quando se refere à autonomia docente:

> [...] Para cumprir todas essas metas, o professor não pode dar a aula dele. Ele só tem tempo para seguir as instruções das plataformas, vira só um executor de aplicativos. É um desrespeito com a formação, o conhecimento e a experiência dos docentes [...]. (Palhares, 2023).

O professor se transformou em um mero executor de tarefas/metas dadas pela SEDUC-SP. É perceptível que a secretaria evita a todo custo o desenvolvimento de meios que garantam uma educação reflexiva, crítica e libertadora, pois qualquer manifestação que não seja a “norma” pode colocar em risco a organização burocrática, inclusive o emprego do professor dentro do PEI. Assim sendo, o uso em demasia dos aplicativos faz com que a profissão docente se reduza em contrapartida ao aumento da vigilância, como bem destaca Gaulejac (2007):

> A vigilância não é mais física, mas comunicacional. Se sob certos aspectos. Se, sob certos aspectos a vigilância contínua, graças aos crachás magnéticos, laptops, aos computadores, aos bips, ela não é mais direta, ela incide de preferência sobre os resultados do trabalho do que sobre as modalidades. Se a liberdade aumenta em relação às tarefas a cumprir, ela encontra a contrapartida em uma exigência drástica sobre os resultados. (Gaulejac, 2007, p.114).

Para esse novo modelo de escola, não importa a formação, a criatividade ou a reflexão. A figura do docente se remete simplesmente a controlar e enviar atividades predeterminadas por meio de aplicativos e executar aquilo que se exige no currículo (preparação de documentos de avaliação), visto que

> O revigoramento do tecnicismo apoiado em base tecnológica é considerada pela reforma empresarial fundamental para redefinir o próprio trabalho docente e o magistério, contribuindo para a construção de uma outra concepção de escola, inserida em um livre mercado competitivo. Como trabalhador desqualificado e mais dependente de tecnologia o magistério é mais descartável e torna-se um apêndice das plataformas interativas em sala de aula, sendo mais facilmente adaptável, aos planos de gestão de resultados e à flexibilização da força de trabalho (Freitas, 2018, p. 109).

Nesse sentido, nas escolas do PEI os professores, além de trabalharem com os documentos que são próprios do programa terem uma postura compatível com as normativas, ainda devem dar conta das realizações das atividades dos aplicativos. O BI a toda semana faz a classificação das escolas. Tal ação fomenta a competitividade entre as comunidades escolares como também a responsabilização

dos professores frente às demandas que são obrigados a realizarem, ocorrendo aqui a chamada “hiperburocratização”, ou seja, acrescenta-se ao trabalho já burocrático, meios tecnológicos, a fim de controlar o trabalhador.

É importante mencionar ainda que o docente nas escolas do PEI além de serem cobrados pelos seus superiores (diretos e indiretos) quanto à realização do seu trabalho, ainda têm as pressões da opinião pública quanto aos das escolas do PEI. Um simples exemplo é a publicação do dia 6 de maio de 2024, ainda no Jornal Folha de São Paulo (Mattos, 2024) em uma reportagem em que o título em destaque é “Ensino Integral eleva em 35% o aprendizado em matemática”, logo abaixo aparece dois gráficos com resultado das avaliações externas Sistema de Avaliação de Rendimento Escolar do Estado de São Paulo (SARESP). No segundo parágrafo da publicação jornalística, há indicações de que os dados da pesquisa foram informações cedidas pelo Laboratório de Estudos e Pesquisa em Educação e Economia Social (LEPES), relacionado com a USP, em parceria com a ONG Instituto Sonho Grande e o Instituto Natura. Nota-se, a partir disso, não só essas parcerias público-privadas em relação à instalação de escolas do PEI no estado, mas a linguagem estabelecida para convencer a população de que implementar a escola do PEI seria uma ótima escolha. Diante de números é difícil resistir às pressões sociais. Nas escolas do PEI, pela ótica da gestão e da opinião pública, a melhoria de resultado é obrigatória e, para atingir tal objetivo, utiliza-se dos métodos: endurece-se as normas com os docentes, não permite falhas dentro da equipe, avalia todos os meios dos processos didático-pedagógicos, monitora o cumprimento fidedigno do currículo e deixa o professor com a sensação de instabilidade no emprego. As escolas do PEI quando enfatizam a qualidade de ensino, baseando-se apenas nos resultados quantitativos, deixam de considerar vários aspectos extraescolares (Ravitch, 2011). Girotto e Cássio, em uma entrevista para a Carta Capital, em 14 de outubro de 2019 (Basilio, 2019), por exemplo, já alertavam para o número de evasão escolar, principalmente em relação aos estudantes do noturno, mais especificamente da Educação de Jovens e Adultos (EJA), pois, quando uma escola do PEI é instalada, o ensino regular deixa de existir, proporcionando assim maiores desigualdade sociais. Dado também demonstrado pelo TCE-SP (São Paulo, 2023e). Segundo tal relatório, há limitações quanto ao espaço e à estrutura das escolas para a implementação desse modelo de escola, superlotação das salas de aulas das escolas “regulares” (pois muitos jovens têm restrições de horários para

trabalho), limitações de recursos humanos (principalmente quadro de magistério incompleto) e um fator que chama a atenção, a exclusão dos estudantes mais carentes. Assim ao finalizar o relatório constata:

> Por fim, em reforço negativo das fragilidades quanto às reais possibilidades da Pasta em universalizar o PEI até 2030, pesam ainda a falta de discriminação e focalização do público-alvo do Programa, sem considerações ou ações expressas e concretas sobre público prioritário. Persistem ainda diferenças de renda, escolaridade da família e raça/cor entre os públicos do PEI e da rede parcial. O atendimento aos alunos que trabalham repousou na criação das escolas de dois turnos de 7h no PEI — política necessária também para racionalizar o uso da rede física — e na criação de vagas no turno noturno; duas políticas que, por fim, competem uma com a outra, literalmente, por espaço físico. Não houve articulação de uma política assistencial de acesso para esses alunos, que cuidasse de lhes oportunizar o ensino integral sem impor-lhes um alto custo de sacrifício pessoal. E isso mesmo, com o governo estadual contando já com programas de permanência escolar, como Ação Jovem, o Prospera Jovem e a temporária experiência do Bolsa Estudante criada durante a pandemia. O resultado é a continuidade do caráter excludente do Programa, que reproduz e, agora pela dimensão que tomou, agrava as iniquidades na rede estadual de ensino. (São Paulo, 2023c, p. 903).

Tal relatório comprova que os estudantes que precisam trabalhar em meio período acabam por se afastar da escola, ou até mesmo alunos do EJA (noturno), por terem salas de aula reduzidas, dificilmente encontram oportunidade de continuar os estudos. Outra questão importante que deve ser destacada é a mecanização das relações entre professor-estudante. Com a utilização dos aplicativos e o monitoramento excessivo via plataformas, as relações tornam-se mecanizadas, isto é, menos humanas e acolhedoras. Lima (2012), ao mencionar outras questões que envolvem a burocratização por meio da tecnologia, ressalta que:

> É com a burocratização aumentada da educação, possível através de máquinas de administrar a educação, que as dimensões éticas e estéticas relacionais e emocionais, democráticas e participativas, de humanização dos seres humanos, entre outras, saem potencialmente diminuídas eventualmente impossibilitadas. (Lima, 2012, p.11).

A escola democrática garantida pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) corre sério risco, pois a participação dos membros da comunidade escolar em ações democráticas ficam totalmente comprometidas. Não há diálogo para as decisões importantes nas unidades escolares, há somente a imposição da legislação e os executores dela.

A presença massiva das tecnologias digitais, sejam elas Secretaria

Escolar Digital (SED), Centro de Mídias Web (CMSP), Escola de formação (EFAPE) e as mais diversas plataformas, monitoradas pelo BI, exercem pressões sobre o trabalho docente. A grande problemática de tal modelo de escola (PEI), é a descaracterização do trabalho docente, isto é, o não reconhecimento do professor como trabalhador com característica para exercer o ofício do saber. A escola, especialmente a do PEI, tornou-se um reduto de avaliações e competitividade entre os pares. Caso o professor não consiga atingir a pontuação desejada, é punido por sua não permanência no programa, gerando, assim, instabilidade quanto ao local de exercício e outras inseguranças. A formação técnica para o mercado é a prioridade das escolas do PEI, inserindo não somente no professor, mas principalmente no estudante que, para a sobrevivência na sociedade capitalista, é necessário além dos conhecimentos técnicos, ter-se um projeto de vida, ser protagonista e saber empreender (não garantido de um trabalho estável fora da escola). Nesse sentido, por esse sistema educacional imposto, torna-se dificultoso uma reflexão crítica quanto às metodologias, impedindo muitas vezes o questionamento ou até mesmo a transformação da realidade. O gerencialismo apoiada nos processos burocráticos e monitorada por meios tecnológicos impõe, sobre o professor, uma "obrigação à ordem", ao cumprimento fidedigno das "regras do jogo". A vigilância não se restringe ao espaço da escola. Com a utilização da tecnologia (internet) e a concentração de dados, é possível o controle, em tempo real, do trabalho do docente em qualquer hora e lugar. É por tal controle que o professor é avaliado pela sua produtividade, não se dando somente dos documentos entregues (exigidos pelo PEI), mas também quanto ao uso dos aplicativos, pois,

> Devido ao seu alcance, essas novas tecnologias aplicadas ao ensino podem vir a facilitar o enquadramento do trabalho do professor e instaurar uma espécie de "panóptico pedagógico", ou ainda, um sistema de vigilância constante sobre as aulas. Entendemos tratar-se de um recuo a um tecnicismo de novo tipo, ou hipertecnicismo baseado nessas "máquinas de ensinar", as quais devem induzir uma maior fragmentação e desqualificação do trabalho docente que podem ser caracterizadas por um aprofundamento da separação entre concepção e execução, padronização curricular e a simplificação das aulas, reduzidas, cada vez mais, ao estrito cumprimento do programa. A isso se combina o fetiche dos artefatos do uso de digitais na educação como os computadores, tablets e celulares, como novas ferramentas de ensino. (Piolli, 2022.p. 26-27).

A Fetichização pelo uso dos meios tecnológicos reduz o trabalho docente a simples manipulador e avaliador de aplicativos. A escola que deveria ser espaço

de resistência, criatividade, compartilhamento de aprendizagem, fica restrita a resultados de avaliações, e números dentro do BI. O acréscimo na remuneração do docente é justificada pelo dever de executar com excelência as metas estipuladas. Segundo Freitas (2018):

> Essa desqualificação tanto na formação quanto no exercício profissional , é acompanhada pela desvalorização profissional que é apresentada pelo magistério pelo seu contrário, ou seja como se fosse valorização. A lógica novamente está no mercado: segundo ela, é preciso motivar as pessoas a trabalhar mais e aumentos salariais iguais para todos não estimulam, sendo necessário sua ligação com resultados, no caso com o desempenho dos estudantes medidos em testes, permitindo uma complementação salarial variável e personalizada. (Freitas, 2018, p.109).

A mudança salarial dos professores do PEI, ao invés de se tornar um estímulo em relação ao trabalho, acaba sendo uma desvalorização, pois há uma faixa única do subsídio. Isso sem mencionar que tal valor não é acrescentado ao valor real de salário. É visível uma grande preocupação com a produção em troca de valores não compatíveis com a responsabilização que é atribuída a cada docente. O professor se tornou um mero cumpridor de tarefas, fiscalizador de atividades de aplicativo, e executor de políticas com ideais mercadológicos. A introdução das plataformas digitais expressam a busca desenfreada por alcance de metas quanto ao controle do próprio trabalho. Não há mais liberdade em criar atividades, ou outras possibilidades didáticas. O currículo deve ser cumprido, as aulas, conforme o diário do professor (mostrado acima), já estabelece o número de aulas e as quantidades de slides a serem ensinadas. A atividade docente torna-se limitada e altamente controlada.

Esse novo tecnicismo é que faz do trabalho do professor hiperburocratizado, principalmente nas escolas do PEI, pois além de corresponder às expectativas do programa, deve atender, de forma ativa, o que se pede nas plataformas digitais. É importante relembrar aqui que todos os procedimentos realizados pelo professor, inclusive seu comportamento, são pontuados na avaliação 360. Qualquer falha ao cumprir o proposto, o docente é responsabilizado, podendo ser desligado do programa do PEI.

Ademais, a reforma administrativa no Estado, visando ao aumento da produtividade e do controle, lança mão de recursos tecnológicos para intensificar o trabalho docente, podendo assim monitorar as atividades e responsabilizá-lo caso

não cumpra com as devidas determinações (Piolli, 2022). Tais processos desqualificam o papel do professor, hiperburocratiza e precariza o trabalho, o responsabiliza além de interferir na liberdade de exercer a profissão (como garantida na LDB).

A escola que deveria ser um espaço para pensamentos críticos e reflexivos se torna um ambiente meramente reprodutor de ideais de mercado (Freitas, 2018). Tudo que se é executado na escola tem por trás a justificativa do mercado de trabalho. O docente deve ensinar o jovem a ser protagonista, ter um projeto de vida, ter um plano de estudos, ser acolhedor, participativo, resiliente porque o mercado exige essa postura do estudante. Por sua vez, cabe ao professor exercer o papel de ensinar e fazer com que tenham notas altas nos exames, como a Prova Paulista e o Sistema de Avaliação de Rendimento Escolar do Estado de São Paulo (SARESP). É importante relembrar que a SEDUC-SP tem o propósito de deixar a Rede Pública entre as “melhores do mundo”, mas em troca explora o trabalho docente, principalmente com a implementação das escolas do PEI, que por sua vez, amplia as desigualdades entre estudantes.

Acredita-se que é de total importância restabelecer a identificação do professor com seu trabalho, de maneira que compreenda que seu ofício não apenas envolve conhecimento técnico, mas também de relações humanas, sejam elas entre professor e estudante, ou entre os próprios docentes. Hoje, a luta coletiva é mais que urgente, pois se presencia um desmonte na educação pública paulista, como: desvalorização do trabalho docente, mecanização do ensino, esvaziamento das salas de aula (principalmente do noturno) e o aumento das desigualdades sociais. O fortalecimento dos sindicatos é fundamental na luta contra os disparates impostos por tais políticas, como lembrado por Piolli (2023): “A brutalidade das formas de precarização aqui descritas só poderão ser enfrentadas com a emergência de um novo sujeito político coletivo, para o qual o sindicato é um instrumento fundamental.” Por isso, somente a verdadeira conscientização do papel político de cada um, e por meio de lutas conjuntas, podem proporcionar uma escola pública menos burocrática e mecanizada, transformando-a em ambiente escolar mais democrático, humano e acolhedor. As lutas dos sindicatos continuam mostrando o descontentamento do professorado e buscando, com a comunidade, unir forças para conter os abusos da SEDUC-SP, frente não somente à digitalização do ensino, como também ao avanço do processo de militarização das escolas estaduais. Sabe-se que o trabalho é árduo,

pois não é fácil ir de encontro às imposições colocadas pela mídia e pelas legislações, mas a construção deve ser iniciada, pouco a pouco, até porque a escola muitas vezes é o único espaço que a classe trabalhadora tem de ser ouvida e acolhida em suas necessidades.

Portanto, ao longo desta pesquisa, buscou–se compreender as mudanças no trabalho docente frente à imposição do Programa de Ensino Integral (PEI) para o magistério, assim como as implicações desse modelo de escola hiperburocratizada para o trabalho dos professores. Para tanto, a pesquisa percorreu os seguintes caminhos: primeiramente refletir como as políticas nacionais e estaduais vinculadas com o empresariado atuaram diretamente para a criação e implementação da escola de Programa de Ensino Integral (PEI) no estado de São Paulo. Em seguida, buscou-se, por meio de documentos oficiais, especificamente o Caderno Gestor (2014), explicitar o funcionamento dessa escola, o regimento, os modelos de gestão e de pessoas, os documentos avaliativos a serem realizados entre os docentes, o currículo oferecido e o que se espera tanto do docente quanto do estudante nesse modelo de escola. Para tanto, foi necessário verificar como a burocracia e o gerencialismo estão atrelados ao poder, visto que os resultados (quantificados) devem ser apresentados a todo momento. O docente que não estiver apto a este modelo de escola (PEI) é descartado do programa.

Ao refletir quanto às condições de trabalho docente, foi possível verificar o novo plano de carreira do magistério paulista. Pode-se verificar que tal plano de carreira revela-se como manipulador e enganoso, pois limita direitos e exige, cada vez mais, o desenvolvimento e o desempenho dos professores e não garante uma valorização salarial real. Visto isto, demonstrou-se que atrelado às altas exigências realizadas pela SEDUC-SP e à incorporação dos recursos tecnológicos para não apenas aumentar o rendimento dos professores, mas também como instrumento de vigilância e monitoramento. Fato que acarreta consequências, como: sobrecarga de trabalho docente e adoecimento do professorado (especialmente adoecimento psíquico). É preciso salientar que a SEDUC-SP, com o modelo de escola PEI, intensifica as metas (das avaliações externas), a produção de documentos comprobatórios exigidos pelo programa (premissas), e, além disto, exige o número máximo de acesso às plataformas (monitoradas pelo BI).

Assim sendo, com o reconhecimento do professor com o seu próprio trabalho (como classe trabalhadora), com a participação política em coletivos

(sindicatos), pode-se ter uma possibilidade de luta por garantia de direitos, melhores condições de trabalho e acesso às participações mais democráticas quanto às políticas educacionais.

REFERÊNCIAS

APEOESP. **Digitalização, educação e defesa dos direitos e da democracia**. Jornal da Apeoesp, São Paulo, maio 2024, n. 321.

BARBOSA, A. Mudanças nos planos de carreira do magistério paulista e a desvalorização docente. **Educar em Revista**, 39, e87141, 2023. Disponível em: https://www.scielo.br/j/er/a/d4Cj9m5t9jfVLGj4K8RQmyL/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 7 jul. 2023.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977, p. 225.

BASILIO, A. L. **Por que as escolas estaduais de SP resistem à educação integral?**. Carta Capital, São Paulo, 15 de outubro de 2019. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/educacao/por-que-as-escolas-estaduais-de-sp-resistem-a-educacao-integral. Acesso em: 7 jul. 2023.

BOGDAN, R. C.; BIKLEN, S. K. **Investigação qualitativa em educação**: uma introdução à teoria e aos métodos. Portugal: Porto Editora, 1994.

BRASIL. **Base Nacional Comum Curricular (BNCC)**. Educação é a Base. Brasília: MEC/CONSED/UNDIME, 2018. Disponível em: http://basenacionalcomum.mec.gov.br/images/BNCC_EI_EF_110518_versaofinal_site.pdf. Acesso em: 07 jul. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 07 jul. 2023.

BRASIL. Decreto nº 7.083, de 27 de janeiro de 2010. Dispõe sobre o Programa Mais Educação. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 jan. 2010. Edição extra, p. 2. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7083.htm#:~:text=DECRETA%3A,educa%C3%A7%C3%A3o%20b%C3%A1sica%20em%20tempo%20integral. Acesso em: 07 jul. 2023.

BRASIL. Governo Federal. Ministério de Educação e Cultura. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Lei n.9.394, de 20 de dezembro de 1996. Brasília: 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília: MEC, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 7 jul. 2023.

BRASIL. Lei Federal 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 25 jun. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em: 07 jul. 2023.

BRASIL. Lei nº 10.172, de 09 de janeiro de 2001. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. **Diário Oficial da União,** Brasília, DF, 2001. Disponível em:

http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf_legislacao/tecnico/legisla_tecnico_lei10172.pdf. Acesso em: 07 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.415, de 16 de fevereiro de 2017**. Institui o Programa de Apoio ao Novo Ensino Médio e estabelece diretrizes, parâmetros e critérios para participação. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13415.htm. Acesso em: 07 jul. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória n° 746, de 2016.** Institui a Política de Fomento à Implementação de Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral. 2016a. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4709820&disposition=inline. Acesso em: 07 jul. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. **O PNE 2011-2020:** Metas e Estratégias. 2011. Disponível em: http://fne.mec.gov.br/images/pdf/notas_tecnicas_pne_2011_2020.pdf Acesso em: 07 jul. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. **O que é a BNCC?**. 2020. Disponível em: http://basenacionalcomum.mec.gov.br/a-base#:~:text=A%20Base%20Nacional%20Comum%20Curricular,e%20modalidades%20da%20Educa%C3%A7%C3%A3o%20B%C3%A1sica. Acesso em: 7 jul. 2023.

BRASIL. Portaria Normativa Interministerial nº 17 de 24 de abril de 2007.Institui o Programa Mais Educação, que visa fomentar a educação integral de crianças, adolescentes e jovens, por meio do apoio a atividades socioeducativas no contra turno escolar. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2007. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/passoapasso_maiseducacao.pdf. Acesso em: 07 jul. 2023.

BRASIL. **Projeto de Lei de Conversão nº 34, de 2016**. 2016b. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4709820&disposition=inline. Acesso em: 07 jul. 2023.

CÁSSIO, F. 2024. **Nem amor à profissão resiste à rede paulista de ensino**. Folha de São Paulo, São Paulo, 25 de fevereiro de 2024. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/opiniao/2024/02/nem-amor-a-profissao-resiste-a-rede-paulista-de-ensino.shtml. Acesso em: 15 jul. 2024.

CENTRO DE MÍDIAS SP (CMSP). **Ciclo Foca**. 2022. Disponível em: https://repositorio.educacao.sp.gov.br/. Acesso em: 20 maio 2024.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

DELORS, J. Educação: um tesouro a descobrir. *In:* DELORS, J. *et al.* **Educação:** um tesouro a descobrir. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI (destaques), 2010, p. 5-25. Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590_por. Acesso em: 21 nov. 23.

FERRETI, C. J.; SILVA, M. R. **Educação & Sociedade**, v. 38, n.139, 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/j/es/a/LkC9k3GXWjMW37FTtfSsKTq/abstract/?lang=pt#. Acesso em: 20 maio 24.

FRANCO, F.; CASTRO, J. C. L.; MANZI, R.; SAFATLE, V.; AFSHAR, Y. O sujeito e a ordem do mercado: gênese teórica do neoliberalismo. *In:* SAFATLE, V; JÚNIOR, N. S; DUNKER, C. (Org.). **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. São Paulo: Autêntica, 2020. 286 p.

FREITAS, L. C. **A reforma empresarial da educação**: nova direita, velhas ideias. São Paulo: Expressão Popular, 2018.

GAULEJAC, V. **Gestão como Doença Social. Ideologia, poder gerencialistae fragmentação social.** Tradução: Ivo Storniolo. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007. 338 p.

GIANNAZI, C. Grande Expediente. **Diário Oficial de São Paulo**, São Paulo, SP, 28 de março de 2024. Poder Legslativo, p. 134. Disponível em: https://www https://www.imprensaoficial.com.br/Certificacao/GatewayCertificaPDF.aspx?notarizacaoID=37bd1fe2-0751-4a53-9f58-436bafa7bef5. Acesso em: 15 jul. 2024.

GIROTTO, E. D. Entre o abstracionismo pedagógico e os territórios de luta: a base nacional comum curricular e a defesa da escola pública. **Horizontes**, v. *36,* n.1, p.16-30, 2018.

GIROTTO, E. D.; JORGE, I. F.; OLIVEIRA, J. V. P. Ensino em tempo integral e segmentação da oferta: análise dos programas ETI e PEI na rede pública estadual de São Paulo. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 27, e270078, 2022. Disponível em: http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782022000100247&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 07 jul. 2023.

GIROTTO, E. D.; PASSOS, F. G.; OLIVEIRA, J. V. P. 10 Anos do Programa São Paulo Faz Escola. *In:* GIROTTO, E. D. (org.) **Atlas da rede estadual de educação**. Curitiba: Editora CRV, 2018, 126 p.

GODOY, A. S. Introdução à Pesquisa Qualitativa e suas Possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GONÇALVES, J.; KRAWCZYK, N. Novo Plano de Carreira docente: Precarização da Reforma do EM. O caso de São Paulo. **Revista Espaço Pedagógico**, *[S. l.]*, v. 30, p. e14463, 2023. DOI: 10.5335/rep.v30i0.14463. Disponível em: https://seer.upf.br/index.php/rep/article/view/14463. Acesso em: 07 jun. 2024.

GRUPO ESCOLA PÚBLICA E DEMOCRACIA (GEPUD); REDE ESCOLA PÚBLICA E UNIVERSIDADE (REPUD). **Para valorizar o magistério paulista é preciso as distorções da carreira antiga. Não à Nova Carreira!** Nota técnica. 2023. São Paulo: GEPUD/REPU, 12 jun. 2023. Disponível em: https://www.gepud.com.br/pdf/Nota%20Te%CC%81cnica_Nova%20Carreira_Rede%20Estadual%20Paulista.pdf. Acesso em: 10 julho 2024.

GUZO. **Formação do Jovem Protagonista**. 2023.

HELOANI, R. **Modelos de gestão e educação:** gerencialismo e subjetividade. São Paulo, Editora CORTEZ, 2018.

INSTITUTO DE CORRESPONSABILIDADE PELA EDUCAÇÃO (ICE). **A história do Instituto de Corresponsabilidade pela Educação (ICE) nasceu de um "acaso" e da trajetória de retomada do ensino de qualidade em Pernambuco**. 2021. Disponível em: https://icebrasil.org.br/sobre-o-ice/. Acesso em: 07 jul. 2023.

LAVAL. C. **Escola não é uma empresa**: o neoliberalismo em ataque ao ensino público. Londrina: Plana. 2004.

LIMA, L. C. Elementos de hiperburocratização da administração educacional. *In:* LUCENA, C.; SILVA JÚNIOR, J. R. (orgs.). **Trabalho e educação no século XXI:** experiências internacionais. São Paulo: Xamã, 2012. p. 129-158.

LIMA, L. C. Máquinas de administrar a educação: dominação digital e burocracia aumentada. **Educação & Sociedade**, v. 42, 2021. Disponível em: https://www.scielo.br/j/es/a/PyfCP4xcqHvTKm6M3TPsB4h/. Acesso em: 07 jun. 2024.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MATTOS, L. 2024. **Ensino integral aumenta 35% o aprendizado em matemática**. Folha de São Paulo, São Paulo, 6 de maio 2024. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2024/05/ensino-integral-aumenta-em-35-o-aprendizado-de-matematica-e-em-26-o-de-portugues.shtml. Acesso em: 10 maio. 2024.

MELLO, Z.; JESUS, C. 2023. **112 professores são afastados por dia em SP por problemas de saúde mental; aumento de 15% em 2023**. Portal G1, São Paulo, 5 de setembro de 2022. Disponível em: https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2023/09/05/112-professores-sao-afastados-por-dia-em-sp-por-problemas-de-saude-mental-aumento-de-15percent-em-2023.ghtml. Acesso em: 15 jul. 2024.

MOTTA. F. C. P. **O que é burocracia**. São Paulo: Brasiliense, 1985.

OLIVEIRA, D. A. A teoria do capital humano e a nova gestão pública no contexto brasileiro. *In:* OLIVEIRA, D. A. **Da promessa de futuro à suspensão do presente**: a teoria do capital humano e o Pisa na educação brasileira. 1ed. Petrópolis-RJ: Editoras Vozes, 2020.

PALHARES, I. ; PETROCILO, C. 2022. **Falta de professores em SP preocupa equipe de Tarcísio**. Folha de São Paulo, São Paulo, 18 de novembro 2022. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2022/11/falta-de-professores-em-sp-preocupa-equipe-de-tarcisio.shtml. Acesso em: 7 jul. 2023.
PALHARES, I. 2023. **Vindo da tecnologia, Feder acelera digitalização em SP**. Folha de São Paulo, São Paulo, 14 de agosto 2023. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2023/08/empresario-de-tecnologia-feder-aposta-em-digitalizacao-acelerada-em-sp.shtml. Acesso em: 15 jul. 2024.

PEREIRA, L. C. B. **A reforma do Estado dos anos 90**: Lógica e Mecanismos de Controle. Cadernos MARE da Reforma. Brasília: Ministério da Administração e Reforma do Estado, 1997, 58 p.

PIOLLI, E. 2023. **O neoliberalismo e a precarização do trabalho dos(as) professores(as) em São Paulo**. Esquerda Diário, São Paulo, 18 de junho de 2023. Disponível em: https://www.esquerdadiario.com.br/O-neoliberalismo-e-a-precarizacao-do-trabalho-dos-as-professores-as-em-Sao-Paulo. Acesso em: 15 jul. 2024.

PIOLLI, E. Hiperburocratización, Gerencialismo y Trabajadores de la Educación en Brasil. **Revista Agustina de Educación**, v. 1, n. 1, p. 19-29, 2022. Disponível em: https://revistas.unsa.edu.pe/index.php/rae/article/view/96/125. Acesso em: 21 nov. 23.

RAVITCH, D. **Vida e Morte do Grande Sistema Escolar Americano**. Como os Testes Padronizados e o Modelo de Mercado Ameaçam a Educação. rad. de Marcelo Duarte. Porto Alegre: Sulina, 2011.

SÃO PAULO (Estado). **Decreto 57.141, de 18 de julho de 2011**. Reorganiza a Secretaria da Educação e dá providências correlatas. São Paulo, 2011a. Disponível em: https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2011/decreto-57141-18.07.2011.html. Acesso em: 07 jul. 2023.

SÃO PAULO (Estado). **Decreto 57.571, de 2 de dezembro de 2011**. Reorganiza a Secretaria da Educação e dá providências correlatas. São Paulo, 2011b. Disponível em: https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2011/decreto-57571-02.12.2011.html. Acesso em: 07 jul. 2023.

SÃO PAULO (Estado). **Decreto nº 64.355, de 31 de julho 2019**. Institui o Programa SP Sem Papel, seu Comitê de Governança Digital e dá providências correlatas. Disponível em: https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2019/decreto-64355-31.07.2019.html#:~:text=Decreta%3A,ambiente%20digital%20de%20gest%C3%A3o%20documental. Acesso em: 07 jul. 2023.

SÃO PAULO (Estado). **Decreto nº 66.799 de 31 de maio de 2022**. Dispõe sobre o Programa Ensino Integral - PEI, de que trata a Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, e dá providências correlatas. São Paulo, 2022a Disponível em: https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2022/decreto-66799-31.05.2022.html. Acesso em: 07 jul. 2023.

SÃO PAULO (Estado). **Governo e sociedade firmam Compromisso de São Paulo pela Educação**. 2011c Disponível em: https://www.educacao.sp.gov.br/governo-e-sociedade-firmam-compromisso-de-sao-paulo-pela-educacao/. Acesso em: 07 jul. 2023.

SÃO PAULO (Estado). **Lei Complementar n. 1.361, de 21 de outubro de 2021**. 2021a. Disponível em: https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2021/lei.complementar-1361-21.10.2021.html. Acesso em: 07 jul. 2023.

SÃO PAULO (Estado). **Lei Complementar n. 1.374, de 30 de março de 2022**. São Paulo/SP: SEDUC, 2022b. Disponível em: https://www.al.sp.gov.br/norma/202860. Acesso em: 07 jul. 2023.

SÃO PAULO (Estado). **Lei Complementar n° 836, de 30 de dezembro de 1997**.Institui Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências correlatas. 1997. Disponível em: https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/1997/lei.complementar-836-30.12.1997.html. Acesso em: 07 jul. 2023.

SÃO PAULO (Estado). **Lei Complementar 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. Disponível em: https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2009/lei.complementar-1097-27.10.2009.html. Acesso em: 07 jul. 2023.

SÃO PAULO (Estado). **Lei Complementar nº 1.143, de 11 de julho de 2011**. Dispõe sobre a reclassificação de vencimentos e salários dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, e dá providências correlatas. 2011d. Disponível em: https://www.al.sp.gov.br/norma/202860. Acesso em: 07 jul. 2023.

SÃO PAULO (Estado). **Nova Carreira**: Docente, diretor e supervisor. Perguntas e Respostas. 2022c.

SÃO PAULO (Estado). O potencial das plataformas educacionais no processo de ensino-aprendizagem. **Plataformas Educacionais**. 1ª edição. São Paulo, São Paulo: SEDUC, 2024a.

SÃO PAULO (Estado). **Painel BI – Business Intelligence – ESCOLA TOTAL, o que é isso mesmo?** 2023a.Disponível em: https://decentro.educacao.sp.gov.br/painel-bi-business-intelligence-escola-total-o-que-e-isso-mesmo/. Acesso em: 20 maio 2024.

SÃO PAULO (Estado). **Registro de Aulas na SED (Secretaria Digital)**. 2024b. Disponível em: https://sed.educacao.sp.gov.br/. Acesso em 07 jun. 2024.

SÃO PAULO (Estado). **Resolução SE 16, 31 de janeiro de 2020**. 2020. Disponível em: http://siau.edunet.sp.gov.br/ItemLise/arquivos/16_20.HTM?Time=19/03/2020%2015:22:51. Acesso em: 07 jul. 2023.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da Educação do Estado. **Lei Complementar nº 1.191, de 28 de dezembro de 2012**. São Paulo/SP: SEDUC, 2012b. Disponível em: https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2012/original-lei.complementar-1191-28.12.2012.html. Acesso em: 07 jul. 2023.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da Educação. **Avaliação da aprendizagem e nivelamento - Caderno do Gestor**. Ensino Integral. 1ª edição. São Paulo, São Paulo: SEDUC, 2014a.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da Educação. **Caderno do Gestor**. Ensino Integral. São Paulo, São Paulo: SEDUC, 2021b.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da Educação. **Diretrizes do Programa Ensino Integral - Caderno do Gestor**. Ensino Integral. 1ª edição. São Paulo, São Paulo: SEDUC, 2014b.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da educação. **"Projeto de Vida" trabalha habilidades socioemocionais e incentiva alunos da rede estadual a perseguirem seus sonhos**. 2021c.Disponível em: https://www.educacao.sp.gov.br/projeto-de-vida-trabalha-habilidades-socioemocionais-e-incentiva-alunos-da-rede-estadual-perseguirem-seus-sonhos/#:~:text=%E2%80%9CO%20Projeto%20de%20Vida%20%C3%A9,pela%20import%C3%A2ncia%20de%20seguir%20estudando. Acesso em: 07 jul. 2023.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da educação. **Prova Paulista – Definição**. 2023b. Disponível em: https://atendimento.educacao.sp.gov.br/knowledgebase/article/SED-07412/pt-br. Acesso em: 07 jul. 2023.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da Educação. **Tutorial de Recursos Humanos Programa Ensino Integral**. Escola de Tempo Integral. São Paulo, São Paulo: SEDUC, 2014c.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da educação. **Compromisso de São Paulo**. 2011e. Disponível em: https://www.educacao.sp.gov.br/compromisso-sp. Acesso em: 07 jul. 2023.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da Educação. **Educação de SP anuncia 261 novas escolas de tempo integral e entrega de ônibus aos estudantes**. 2022d. Disponível em: http://siau.edunet.sp.gov.br/ItemLise/arquivos/89_05.HTM?Time=02/05/2016%2022:00:32. Acesso em: 07 jul. 2023.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da Educação. **Educação SP anuncia nova expansão do ensino integral e deve chegar a 3 mil unidades em 2023**. 2022e. Disponível em: https://www.educacao.sp.gov.br/educacao-sp-anuncia-nova-expansao-ensino-integral-e-deve-chegar-3-000-unidades-em-2023/. Acesso em: 07 jul. 2023.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da Educação. **Professor engaja estudantes com plataformas digitais para o ensino de matemática**. 2024c. Disponível em: https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2023/09/05/112-professores-sao-afastados-por-dia-em-sp-por-problemas-de-saude-mental-aumento-de-15percent-em-2023.ghtml https://www.educacao.sp.gov.br/dia-da-matematica-professor-de-sp-aproxima-e-engaja-estudantes-no-aprendizado-com-o-uso-de-plataformas-digitais/. Acesso em: 15 jul. 2024.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da educação. **Programa de Ensino Integral.** 2023c. Disponível em: https://www.educacao.sp.gov.br/pei/. Acesso em: 07 jul. 2023.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da Educação. **Resolução nº 89, de 09 de dezembro de 2005**. Dispõe sobre o Projeto Escola de Tempo Integral. Disponível em: http://siau.edunet.sp.gov.br/ItemLise/arquivos/89_05.HTM?Time=02/05/2016%2022:00:32. Acesso em: 07 jul. 2023.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da Educação. **São Paulo faz Escola**. 2007. Disponível em: https://www.educacao.sp.gov.br/sao-paulo-faz-escola#:~:text=Professores%20e%20alunos%20contam%20com,de%20cinco%20mil%20escolas%20estaduais. Acesso em: 07 jul. 2023.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria Escolar Digital. **Plataformas**. 2023d. Disponível em: https://sed.educacao.sp.gov.br/. Acesso em: 07 jul. 2023.

SÃO PAULO. Tribunal de contas o estado de São Paulo. **Relatório de Fiscalização Operacional sobre a Expansão do Programa Ensino Integral**. 2023e. Disponível em: https://www.tce.sp.gov.br/sites/default/files/portal/5.3%20EV.99%20%20TC%00022754.989.22-6%20Operacional%20sobre%20a%20expans%C3%A3o%20o%20Programa%20de%20Ensino%20Integral_PEI%20%283%29_Ocultado.pdf. Acesso em: 10 julho 2024.

SOUSA, A. S.; OLIVEIRA, S. O.; ALVES, L. H. A Pesquisa Bibliográfica: Princípios e fundamentos. **Cadernos da Fucamp**, v. 20, n. 43, p. 64-83. 2021. Disponível em: https://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/cadernos/article/download/2336/1441. Acesso em: 07 jul. 2023.

STANDING, G. **O precariado:** a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.

TRAGTENBERG, M. “Memorial”. *In:* **Educação & Sociedade**, nº 65. Campinas, Cedes, 1998.

UNIBANCO. **Escola em tempo integral:** benefícios e desafios a serem alcançados. 2022. Disponível em: https://www.institutounibanco.org.br/conteudo/escola-em-tempo-integral-beneficios-e-desafios-a-serem-alcancados/. Acesso em: 10 julho 2024.

APÊNDICES

APÊNDICE A
Instrumentos de Avaliação

Instrumentos para o desenvolvimento pedagógico

Gestão e professor	O Plano de Ação é um instrumento de gestão que visa nortear o planejamento, o acompanhamento, o monitoramento e a avaliação das ações desenvolvidas na escola. É um documento dinâmico que deverá ser revisto e reajustado sempre que for necessário. Precisará estar alinhadoaos Princípios e as Premissas do PEI e, portanto, ser construído de forma coletiva, democrática e participativa, envolvendo toda a comunidade escolar. O Plano de Ação segue a metodologia do ciclo PDCA: Plan, Do, Check e Act (EFAPE, 2021).
Guia de aprendizagem: Professor	é um instrumento de regulação da aprendizagem quese destina, fundamentalmente, a organizar as atividades docentes e as discentes em torno das habilidades e competências a ser desenvolvidas e na perspectiva de que se cumpram os objetivos e metas dos componentes curriculares da Base Nacional Comum. Você pode consultar um exemplo de Guia de Aprendizagem no Anexo 2 ao fim deste documento (São Paulo, 2014).
Agenda Bimestral professor	A Agenda Bimestral indica “quando” as ações serão executadas. Ela é um instrumento de gestão escolar elaborado e proposto pela Equipe Central do Programa, que define as ações, práticas e vivências pedagógicas da Parte Diversificada do Currículo e das demais ações da escola (São Paulo, 2014).
Agenda da Escola Gestão	A Agenda da Escola é um documento elaborado mensalmente que descreve e define as atividades que acontecerão na escola naquele mês. É fundamental que ela esteja alinhada com a Agenda Bimestral e seja atualizada em função das mudanças de planejamento das atividades previstas. A Agenda registra as atividades planejadas, os profissionais envolvidos, retratando o que está sendo planejado para que os estudantes vivenciem naquele mês.
Procedimento Passo a Passo (PPP) Gestão	Os Procedimentos Passo a Passo (PPP) são instrumentos de gestão adotados no Programa EnsinoIntegralcomoapoioatodas as escolas no desenvolvimento das ações planejadas em seu Plano de Ação. O objetivo é apoiar a gestão eficaz da escola, desde sua adesão ao Programa até o momento em que ela estiver operando sem dificuldades, de modo eficaz. Os PPP estabelecem os parâmetros para monitoramento das ações contidas no Plano de Ação da escola, colaborando para a organização de sua implementação. Eles definem, conceitualmente,“o que é” aquela ação a partir dos valores, princípios e premissas doPrograma, seus principais objetivos e responsáveis, bem como as principais atividades e subatividades a serem desenvolvidas. O PPP é estruturado em dez passos baseados na metodologia do PDCA.
Programa de Ação: Gestão e Professor	O Programa de Ação temo objetivo de sistematizar asaçõespedagógicas de cada profissional da escola. Este documento deverá ser articulado ao Plano de Ação da Escola e aos Guias de Aprendizagem (no caso da atuação como professor e PCA). Os princípios e as premissas do programaprecisarão estarpresentes nas ações pedagógicas que a escoladesenvolve; para isso, o programa de ação tem como base o mapa de competências, que é um importante recurso para mensurar as práticas pedagógicas elaboradas pelos educadores. Obs.: Consultar Mapa de Competências no Caderno Modelo Pedagógico e de Gestão do Programa Ensino integral – Caderno do Gestor.
Alinhamentos: Gestão e professor	A definição de atribuições, papéis e responsabilidades é imprescindível para a criação de um ambiente compromissado e colaborativo. A atribuição de responsáveis para cada etapa do desenvolvimento das atividades previstas para a escola implica a definição de papéis e de espaços de atuação, definidos nos alinhamentos horizontal e vertical. Pretende-se que esses alinhamentos possibilitem a Excelência em Gestão na execução das ações previstas no Modelo Pedagógico, segundo valores do Programa, como agestão escolar democrática eresponsável, o espírito de equipe e cooperação, o Protagonismo e a excelência acadêmica.
Sistema de Plano de Ação do Ensino Integral (PAEI): Gestão	tem como objetivo oferecer um instrumento que contribui para o aprimoramento da Gestão Pedagógica e disseminar uma nova cultura da gestão escolar orientada aos resultados de aprendizagem dos estudantes de modo integrado, no âmbito do Programa Ensino Integral. O sistema PAEI é disponibilizado para todas as escolas em plataforma on-line, no ambiente de Gestão Dinâmica de Administração Escolar (GDAE), e permite o acompanhamento das ações, identifica responsáveis, amplia a visão das responsabilidades compartilhadas para o gestor e oferece transparência para toda a comunidade.

Indicadores, Metas e Resultados:	Como já destacado ao longo deste documento, a utilização de indicadores durante o desenvolvimento de uma atividade é a chave para o alcance das metas definidas e dos resultados esperados. Assim, eleger indicadores de processo e de resultado no planejamento das ações constantes no Plano de Ação da escola significa, em um primeiro momento, oferecer parâmetros para que ela reflita sobre seu cenário atual e o cenário desejado. Para isso, é necessário um levantamento prévio dos "números da escola" – dados socioeconômicos da comunidade em que está inserida, informação do desempenho dos estudantes nas avaliações internas e externas, informações da avaliação de professores, entre outros – para que a equipe tome ciência do ponto em que a escola se encontra e do desafio posto para cada um dos profissionais, de modo que as metas sejam alcançadas e os alunos aprendam o esperado pelo Currículo e por seus Projetos de Vida.

Fonte: A própria autora. Adaptado do Caderno do Gestor, 2024.

ANEXOS

ANEXO A

Título IV e artigo 34 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

TÍTULO IV
Da Organização da Educação Nacional
Art. 8º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios organizarão, em regime de colaboração, os respectivos sistemas de ensino.
§ 1º Caberá à União a coordenação da política nacional de educação, articulando os diferentes níveis e sistemas e exercendo função normativa, redistributiva e supletiva em relação às demais instâncias educacionais.
§ 2º Os sistemas de ensino terão liberdade de organização nos termos desta Lei.
Art. 9° A União incumbir-se-á de:
I – elaborar o Plano Nacional de Educação, em colaboração com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios;
II - organizar, manter e desenvolver os órgãos e instituições oficiais do sistema federal de ensino e o dos Territórios;
III - prestar assistência técnica e financeira aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios para o desenvolvimento de seus sistemas de ensino e o atendimento prioritário à escolaridade obrigatória, exercendo sua função redistributiva e supletiva;
IV - estabelecer, em colaboração com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, competências e diretrizes para a educação infantil, o ensino fundamental e o ensino médio, que nortearão os currículos e seus conteúdos mínimos, de modo a assegurar formação básica comum;
V - coletar, analisar e disseminar informações sobre a educação;
VI - assegurar processo nacional de avaliação do rendimento escolar no ensino fundamental, médio e superior, em colaboração com os sistemas de ensino, objetivando a definição de prioridades e a melhoria da qualidade do ensino;
VII - baixar normas gerais sobre cursos de graduação e pós-graduação;
VIII - assegurar processo nacional de avaliação das instituições de educação superior, com a cooperação dos sistemas que tiverem responsabilidade sobre este nível de ensino;
IX - autorizar, reconhecer, credenciar, supervisionar e avaliar, respectivamente, os cursos das instituições de educação superior e os estabelecimentos do seu sistema de ensino.
§ 1º Na estrutura educacional, haverá um Conselho Nacional de Educação, com funções normativas e de supervisão e atividade permanente, criado por lei.
§ 2º Para o cumprimento do disposto nos incisos V a IX, a União terá acesso a todos os dados e informações necessários de todos os estabelecimentos e órgãos educacionais.
§ 3º As atribuições constantes do inciso IX poderão ser delegadas aos Estados e ao Distrito Federal, desde que mantenham instituições de educação superior.
Art. 10. Os Estados incumbir-se-ão de:
I - organizar, manter e desenvolver os órgãos e instituições oficiais dos seus sistemas de ensino;
II - definir, com os Municípios, formas de colaboração na oferta do ensino fundamental, as quais devem assegurar a distribuição proporcional das responsabilidades, de acordo com a população a ser atendida e os recursos financeiros disponíveis em cada uma dessas esferas do Poder Público;
III – elaborar e executar políticas e planos educacionais, em consonância com as diretrizes e planos nacionais de educação, integrando e coordenando as suas ações

e as dos seus Municípios;
IV - autorizar, reconhecer, credenciar, supervisionar e avaliar, respectivamente, os cursos das instituições de educação superior e os estabelecimentos do seu sistema de ensino [...]

CAPÍTULO II – Da Educação Básica
[...]
SEÇÃO III – Do Ensino Fundamental
[...]
Art. 34. A jornada escolar no ensino fundamental incluirá pelo menos quatro horas de trabalho efetivo em sala de aula, sendo progressivamente ampliado o período de permanência na escola.
§ 1º São ressalvados os casos do ensino noturno e das formas alternativas de organização autorizadas nesta Lei.
§ 2º O ensino fundamental será ministrado progressivamente em tempo integral, a critério dos sistemas de ensino.

ANEXO B

Meta 6 Plano Nacional de Educação (PNE)

PNE 2010 a 2020

Meta 6: Oferecer educação em tempo integral em 50% das escolas públicas de educação básica.

Estratégias:

6.1) Manter e ampliar programa nacional de ampliação da jornada escolar, estendendo-a progressivamente mediante oferta de educação básica pública em tempo integral, por meio de atividades de acompanhamento pedagógico e interdisciplinares, de forma que o tempo de permanência de crianças, adolescentes e jovens na escola ou sob sua responsabilidade passe a ser igual ou superior a sete horas diárias durante todo o ano letivo.

6.2) Institucionalizar e manter, em regime de colaboração, programa nacional de ampliação e reestruturação das escolas públicas por meio da instalação de quadras poliesportivas, laboratórios, bibliotecas, auditórios, cozinhas, refeitórios, banheiros e outros equipamentos, bem como de produção de material didático e de formação de recursos humanos para a educação em tempo integral.

6.3) Fomentar a articulação da escola com os diferentes espaços educativos e equipamentos públicos como centros comunitários, bibliotecas, praças, parques, museus, teatros e cinema.

6.4) Estimular a oferta de atividades voltadas à ampliação da jornada escolar de estudantes matriculados nas escolas da rede pública de educação básica por parte das entidades privadas de serviço social vinculadas ao sistema sindical de forma concomitante e em articulação com a rede pública de ensino.

6.5) Orientar, na forma do art. 13, § 1º, I, da Lei nº 12.101, de 27 de novembro de 2009, a aplicação em gratuidade em atividades de ampliação da jornada escolar de estudantes matriculados nas escolas da rede pública de educação básica de forma concomitante e em articulação com a rede pública de ensino.

6.6) Atender as escolas do campo na oferta de educação integral considerando as peculiaridades locais.

PNE 2014 a 2024

Estratégias:

6.1) promover, com o apoio da União, a oferta de educação básica pública em tempo integral, por meio de atividades de acompanhamento pedagógico e multidisciplinares, inclusive culturais e esportivas, de forma que o tempo de permanência dos (as) alunos (as) na escola, ou sob sua responsabilidade, passe a ser igual ou superior a 7 (sete) horas diárias durante todo o ano letivo, com a ampliação progressiva da jornada de professores em uma única escola;

6.2) instituir, em regime de colaboração, programa de construção de escolas com padrão arquitetônico e de mobiliário adequado para atendimento em tempo integral, prioritariamente em comunidades pobres ou com crianças em situação de vulnerabilidade social;

6.3) institucionalizar e manter, em regime de colaboração, programa nacional de ampliação e reestruturação das escolas públicas, por meio da instalação de quadras poliesportivas, laboratórios, inclusive de informática, espaços para atividades culturais, bibliotecas, auditórios, cozinhas efeitórios, banheiros e outros

equipamentos, bem como da produção de material didático e da formação de recursos humanos para a educação em tempo integral;

6.4) Fomentar a articulação da escola com os diferentes espaços educativos, culturais e esportivos e com equipamentos públicos, como centros comunitários, bibliotecas, praças, parques, museus, teatros, cinemas e planetários;

6.5) Estimular a oferta de atividades voltadas à ampliação da jornada escolar de alunos (as) matriculados nas escolas da rede pública de educação básica por parte das entidades privadas de serviço social vinculadas ao sistema sindical, de forma concomitante ee m articulaçãocom a rede pública de ensino;

6.6) Orientar a aplicação da gratuidade de que trata o art. 13 da Lei nº 12.101, de 27 de novembro de 2009, em atividades de ampliação da jornada escolar de alunos (as) das escolas da rede pública de educação básica, de forma concomitante e em articulação com a rede pública de ensino;

6.7) Atender às escolas do campo e de comunidades indígenas e quilombolas na oferta de educação em tempo integral, com base em consulta prévia e informada, considerando-se as peculiaridades locais;

6.8) Garantir a educação em tempo integral para pessoas com deficiência, transtornosglobaisdo desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação na faixa etária de 4 (quatro) a 17 (dezessete) anos, assegurando atendimento educacional especializado complementar e suplementar ofertado em salas de recursos multifuncionais da própria escola ou em instituições especializadas;

6.9) Adotar medidas para otimizar o tempo de permanência dos alunos na escola, direcionando a expansão da jornada para o efetivo trabalho escolar, combinado com atividades recreativas, esportivas e culturais.

ANEXO C
Medida Provisória nº 746/16

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 746, DE 22 DE SETEMBRO DE 2016.

Exposição de motivos
Convertida na Lei nº 13.415, de 2017

Institui a Política de Fomento à Implementação de Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral, altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e a Lei nº 11.494 de 20 de junho 2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA , no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º A Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 24. .....

.....

Parágrafo único . A carga horária mínima anual de que trata o inciso I do **caput** deverá ser progressivamente ampliada, no ensino médio, para mil e quatrocentas horas, observadas as normas do respectivo sistema de ensino e de acordo com as diretrizes, os objetivos, as metas e as estratégias de implementação estabelecidos no Plano Nacional de Educação.” (NR)

“Art. 26. .....

§ 1º Os currículos a que se refere o **caput** devem abranger, obrigatoriamente, o estudo da língua portuguesa e da matemática, o conhecimento do mundo físico e natural e da realidade social e política, especialmente da República Federativa do Brasil, observado, na educação infantil, o disposto no art. 31, no ensino fundamental, o disposto no art. 32, e no ensino médio, o disposto no art. 36.

§ 2º O ensino da arte, especialmente em suas expressões regionais, constituirá componente curricular obrigatório da educação infantil e do ensino fundamental, de forma a promover o desenvolvimento cultural dos alunos.

§ 3º A educação física, integrada à proposta pedagógica da escola, é componente curricular obrigatório da educação infantil e do ensino fundamental, sendo sua prática facultativa ao aluno:

.....

§ 5º No currículo do ensino fundamental, será ofertada a língua inglesa a partir do sexto ano.

.....

§ 7º A Base Nacional Comum Curricular disporá sobre os temas transversais que poderão ser incluídos nos currículos de que trata o **caput** .

.....

§ 10 . A inclusão de novos componentes curriculares de caráter obrigatório na Base Nacional Comum Curricular dependerá de aprovação do Conselho Nacional de Educação e de homologação pelo Ministro de Estado da Educação, ouvidos o Conselho Nacional de Secretários de Educação - Consed e a União Nacional de Dirigentes de Educação - Undime.” (NR)

“ Art. 36. O currículo do ensino médio será composto pela Base Nacional Comum Curricular e por itinerários formativos específicos, a serem definidos pelos sistemas

de ensino, com ênfase nas seguintes áreas de conhecimento ou de atuação profissional:
I - linguagens;
II - matemática;
III - ciências da natureza;
IV - ciências humanas; e
V - formação técnica e profissional.
§ 1º Os sistemas de ensino poderão compor os seus currículos com base em mais de uma área prevista nos incisos I a V do **caput** .
§ 3 º A organização das áreas de que trata o **caput** e das respectivas competências, habilidades e expectativas de aprendizagem, definidas na Base Nacional Comum Curricular, será feita de acordo com critérios estabelecidos em cada sistema de ensino.
§ 5º Os currículos do ensino médio deverão considerar a formação integral do aluno, de maneira a adotar um trabalho voltado para a construção de seu projeto de vida e para a sua formação nos aspectos cognitivos e socioemocionais, conforme diretrizes definidas pelo Ministério da Educação.
§ 6 º A carga horária destinada ao cumprimento da Base Nacional Comum Curricular não poderá ser superior a mil e duzentas horas da carga horária total do ensino médio, de acordo com a definição dos sistemas de ensino.
§ 7 º A parte diversificada dos currículos de que trata o **caput** do art. 26, definida em cada sistema de ensino, deverá estar integrada à Base Nacional Comum Curricular e ser articulada a partir do contexto histórico, econômico, social, ambiental e cultural.
§ 8 º Os currículos de ensino médio incluirão, obrigatoriamente, o estudo da língua inglesa e poderão ofertar outras línguas estrangeiras, em caráter optativo, preferencialmente o espanhol, de acordo com a disponibilidade de oferta, locais e horários definidos pelos sistemas de ensino.
§ 9 º O ensino de língua portuguesa e matemática será obrigatório nos três anos do ensino médio.
§ 10. Os sistemas de ensino, mediante disponibilidade de vagas na rede, possibilitarão ao aluno concluinte do ensino médio cursar, no ano letivo subsequente ao da conclusão, outro itinerário formativo de que trata o **caput** .
§ 11. A critério dos sistemas de ensino, a oferta de formação a que se refere o inciso V do **caput** considerará:
I - a inclusão de experiência prática de trabalho no setor produtivo ou em ambientes de simulação, estabelecendo parcerias e fazendo uso, quando aplicável, de instrumentos estabelecidos pela legislação sobre aprendizagem profissional; e
II - a possibilidade de concessão de certificados intermediários de qualificação para o trabalho, quando a formação for estruturada e organizada em etapas com terminalidade.
§ 12. A oferta de formações experimentais em áreas que não constem do Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos dependerá, para sua continuidade, do reconhecimento pelo respectivo Conselho Estadual de Educação, no prazo de três anos, e da inserção no Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos, no prazo de cinco anos, contados da data de oferta inicial da formação.
§ 13. Ao concluir o ensino médio, as instituições de ensino emitirão diploma com validade nacional que habilitará o diplomado ao prosseguimento dos estudos em nível superior e demais cursos ou formações para os quais a conclusão do ensino médio seja obrigatória.
§ 14. A União, em colaboração com os Estados e o Distrito Federal, estabelecerá os

padrões de desempenho esperados para o ensino médio, que serão referência nos processos nacionais de avaliação, considerada a Base Nacional Comum Curricular.
§ 15. Além das formas de organização previstas no art. 23, o ensino médio poderá ser organizado em módulos e adotar o sistema de créditos ou disciplinas com terminalidade específica, observada a Base Nacional Comum Curricular, a fim de estimular o prosseguimento dos estudos.
§ 16. Os conteúdos cursados durante o ensino médio poderão ser convalidados para aproveitamento de créditos no ensino superior, após normatização do Conselho Nacional de Educação e homologação pelo Ministro de Estado da Educação.
§ 17. Para efeito de cumprimento de exigências curriculares do ensino médio, os sistemas de ensino poderão reconhecer, mediante regulamentação própria, conhecimentos, saberes, habilidades e competências, mediante diferentes formas de comprovação, como:
I - demonstração prática;
II - experiência de trabalho supervisionado ou outra experiência adquirida fora do ambiente escolar;
III - atividades de educação técnica oferecidas em outras instituições de ensino;
IV - cursos oferecidos por centros ou programas ocupacionais;
V - estudos realizados em instituições de ensino nacionais ou estrangeiras; e
VI - educação a distância ou educação presencial mediada por tecnologias.” (NR)
“Art. 44. .....
.....
§ 3º O processo seletivo referido no inciso II do **caput** considerará exclusivamente as competências, as habilidades e as expectativas de aprendizagem das áreas de conhecimento definidas na Base Nacional Comum Curricular, observado o disposto nos incisos I a IV do **caput** do art. 36.” (NR)
“Art. 61. .....
.....
III - trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim; e
IV - profissionais com notório saber reconhecido pelos respectivos sistemas de ensino para ministrar conteúdos de áreas afins à sua formação para atender o disposto no inciso V do **caput** do art. 36.
.....” (NR)
“Art. 62. .....
.....
§ 8º Os currículos dos cursos de formação de docentes terão por referência a Base Nacional Comum Curricular.” (NR)

Art. 2º A Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007 , passa a vigorar com as seguintes alterações:
“Art. 10. .....
.....
XIV - formação técnica e profissional prevista no inciso V do **caput** do art. 36 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 ;
XV - segunda opção formativa de ensino médio, nos termos do § 10 do **caput** do art. 36 da Lei n º 9.394, de 1996 ;
XVI - educação especial;
XVII - educação indígena e quilombola;
XVIII - educação de jovens e adultos com avaliação no processo; e

XIX - educação de jovens e adultos integrada à educação profissional de nível médio, com avaliação no processo.

....." (NR)

Art. 3 º O disposto no § 8º do art. 62 da Lei n º 9.394, de 20 de dezembro de 1996 , deverá ser implementado no prazo de dois anos, contado da data de publicação desta Medida Provisória.

Art. 4 º O disposto no art. 26 e no art. 36 da Lei nº 9.394, de 1996 , deverá ser implementado no segundo ano letivo subsequente à data de publicação da Base Nacional Comum Curricular.

Parágrafo único. O prazo de implementação previsto no **caput** será reduzido para o primeiro ano letivo subsequente na hipótese de haver antecedência mínima de cento e oitenta dias entre a publicação da Base Nacional Comum Curricular e o início do ano letivo.

Art 5 º Fica instituída, no âmbito do Ministério da Educação, a Política de Fomento à Implementação de Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral.

Parágrafo único. A Política de Fomento de que trata o **caput** prevê o repasse de recursos do Ministério da Educação para os Estados e para o Distrito Federal pelo prazo máximo de quatro anos por escola, contado da data do início de sua implementação.

Art. 6º São obrigatórias as transferências de recursos da União aos Estados e ao Distrito Federal, desde que cumpridos os critérios de elegibilidade estabelecidos nesta Medida Provisória e no regulamento, com a finalidade de prestar apoio financeiro para o atendimento em escolas de ensino médio em tempo integral cadastradas no Censo Escolar da Educação Básica, e que:

I - sejam escolas implantadas a partir da vigência desta Medida Provisória e atendam às condições previstas em ato do Ministro de Educação; e

II - tenham projeto político-pedagógico que obedeça ao disposto no art. 36 da Lei nº 9.394, de 1996 .

§ 1º A transferência de recursos de que trata o **caput** será realizada com base no número de matrículas cadastradas pelos Estados e pelo Distrito Federal no Censo Escolar da Educação Básica, desde que tenham sido atendidos, de forma cumulativa, os requisitos dos incisos I e II do **caput** .

§ 2º A transferência de recursos será realizada anualmente, a partir de valor único por aluno, respeitada a disponibilidade orçamentária para atendimento, a ser definida por ato do Ministro de Estado da Educação.

§ 3º Os recursos transferidos nos termos do **caput** poderão ser aplicados nas despesas de manutenção e desenvolvimento das escolas participantes da Política de Fomento, podendo ser utilizados para suplementação das expensas de merenda escolar e para aquelas previstas nos incisos I, II, III, VI e VIII do **caput** do art. 70 da Lei nº 9.394, de 1996.

§ 4º Na hipótese de o Distrito Federal ou de o Estado ter, no momento do repasse do apoio financeiro suplementar de que trata o **caput** , saldo em conta de recursos repassados anteriormente, esse montante, a ser verificado no último dia do mês anterior ao do repasse, será subtraído do valor a ser repassado como apoio financeiro suplementar do exercício corrente.

§ 5º Serão desconsiderados do desconto previsto no § 4º os recursos referentes ao apoio financeiro suplementar, de que trata o **caput** , transferidos nos últimos doze meses.

Art. 7º Os recursos de que trata o parágrafo único do art. 5º serão transferidos pelo Ministério da Educação ao Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação -

FNDE, independentemente de celebração de termo específico.

Art. 8º Ato do Ministro de Estado da Educação disporá sobre o acompanhamento da implementação do apoio financeiro suplementar de que trata o parágrafo único do art. 5º.

Art. 9º A transferência de recursos financeiros prevista no parágrafo único do art. 5º será efetivada automaticamente pelo FNDE, dispensada a celebração de convênio, acordo, contrato ou instrumento congênere, mediante depósitos em conta corrente específica.

Parágrafo único. O Conselho Deliberativo do FNDE disporá, em ato próprio, sobre condições, critérios operacionais de distribuição, repasse, execução e prestação de contas simplificada do apoio financeiro.

Art. 10. Os Estados e o Distrito Federal deverão fornecer, sempre que solicitados, a documentação relativa à execução dos recursos recebidos com base no parágrafo único do art. 5º ao Tribunal de Contas da União, ao FNDE, aos órgãos de controle interno do Poder Executivo federal e aos conselhos de acompanhamento e controle social.

Art. 11. O acompanhamento e o controle social sobre a transferência e a aplicação dos recursos repassados com base no parágrafo único do art. 5º serão exercidos no âmbito dos Estados e do Distrito Federal pelos respectivos conselhos previstos no art. 24 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.

Parágrafo único. Os conselhos a que se refere o **caput** analisarão as prestações de contas dos recursos repassados no âmbito desta Medida Provisória, formularão parecer conclusivo acerca da aplicação desses recursos e o encaminharão ao FNDE.

Art. 12. Os recursos financeiros correspondentes ao apoio financeiro de que trata o parágrafo único do art. 5º correrão à conta de dotação consignada nos orçamentos do FNDE e do Ministério da Educação, observados os limites de movimentação, de empenho e de pagamento da programação orçamentária e financeira anual.

Art. 13. Fica revogada a Lei nº 11.161, de 5 de agosto de 2005 .

Art. 14. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO D
Lei nº 13.415/17

LEI Nº 13.415, DE 16 DE FEVEREIRO DE 2017.

Conversão da Medida Provisória nº 746, de 2016.

Altera as Leis n º 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e 11.494, de 20 de junho 2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o Decreto-Lei nº 236, de 28 de fevereiro de 1967; revoga a Lei nº 11.161, de 5 de agosto de 2005; e institui a Política de Fomento à Implementação de Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O art. 24 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar com as seguintes alterações :

"Art. 24. .....

I - a carga horária mínima anual será de oitocentas horas para o ensino fundamental e para o ensino médio, distribuídas por um mínimo de duzentos dias de efetivo trabalho escolar, excluído o tempo reservado aos exames finais, quando houver;

.....

§ 1º A carga horária mínima anual de que trata o inciso I do caput deverá ser ampliada de forma progressiva, no ensino médio, para mil e quatrocentas horas, devendo os sistemas de ensino oferecer, no prazo máximo de cinco anos, pelo menos mil horas anuais de carga horária, a partir de 2 de março de 2017.

§ 2º Os sistemas de ensino disporão sobre a oferta de educação de jovens e adultos e de ensino noturno regular, adequado às condições do educando, conforme o inciso VI do art. 4º ." (NR)

Art. 2º O art. 26 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 26. .....

.....

§ 2º O ensino da arte, especialmente em suas expressões regionais, constituirá componente curricular obrigatório da educação básica.

.....

§ 5º No currículo do ensino fundamental, a partir do sexto ano, será ofertada a língua inglesa.

.....

§ 7º A integralização curricular poderá incluir, a critério dos sistemas de ensino, projetos e pesquisas envolvendo os temas transversais de que trata o caput .

.....

§ 10. A inclusão de novos componentes curriculares de caráter obrigatório na Base Nacional Comum Curricular dependerá de aprovação do Conselho

Nacional de Educação e de homologação pelo Ministro de Estado da Educação.” (NR)

Art. 3º A Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 , passa a vigorar acrescida do seguinte art. 35-A:

“Art. 35-A. A Base Nacional Comum Curricular definirá direitos e objetivos de aprendizagem do ensino médio, conforme diretrizes do Conselho Nacional de Educação, nas seguintes áreas do conhecimento:

I - linguagens e suas tecnologias;

II - matemática e suas tecnologias;

III - ciências da natureza e suas tecnologias;

IV - ciências humanas e sociais aplicadas.

§ 1º A parte diversificada dos currículos de que trata o caput do art. 26, definida em cada sistema de ensino, deverá estar harmonizada à Base Nacional Comum Curricular e ser articulada a partir do contexto histórico, econômico, social, ambiental e cultural.

§ 2º A Base Nacional Comum Curricular referente ao ensino médio incluirá obrigatoriamente estudos e práticas de educação física, arte, sociologia e filosofia.

§ 3º O ensino da língua portuguesa e da matemática será obrigatório nos três anos do ensino médio, assegurada às comunidades indígenas, também, a utilização das respectivas línguas maternas.

§ 4º Os currículos do ensino médio incluirão, obrigatoriamente, o estudo da língua inglesa e poderão ofertar outras línguas estrangeiras, em caráter optativo, preferencialmente o espanhol, de acordo com a disponibilidade de oferta, locais e horários definidos pelos sistemas de ensino.

§ 5º A carga horária destinada ao cumprimento da Base Nacional Comum Curricular não poderá ser superior a mil e oitocentas horas do total da carga horária do ensino médio, de acordo com a definição dos sistemas de ensino.

§ 6º A União estabelecerá os padrões de desempenho esperados para o ensino médio, que serão referência nos processos nacionais de avaliação, a partir da Base Nacional Comum Curricular.

§ 7º Os currículos do ensino médio deverão considerar a formação integral do aluno, de maneira a adotar um trabalho voltado para a construção de seu projeto de vida e para sua formação nos aspectos físicos, cognitivos e socioemocionais.

§ 8º Os conteúdos, as metodologias e as formas de avaliação processual e formativa serão organizados nas redes de ensino por meio de atividades teóricas e práticas, provas orais e escritas, seminários, projetos e atividades on-line , de tal forma que ao final do ensino médio o educando demonstre:

I - domínio dos princípios científicos e tecnológicos que presidem a produção moderna;

II - conhecimento das formas contemporâneas de linguagem.”

Art. 4º O art. 36 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 36 . O currículo do ensino médio será composto pela Base Nacional Comum Curricular e por itinerários formativos, que deverão ser organizados por meio da oferta de diferentes arranjos curriculares, conforme a relevância para o contexto local e a possibilidade dos sistemas de ensino, a saber:

I - linguagens e suas tecnologias;

II - matemática e suas tecnologias;

III - ciências da natureza e suas tecnologias;

IV - ciências humanas e sociais aplicadas;

V - formação técnica e profissional.

§ 1º A organização das áreas de que trata o caput e das respectivas competências e habilidades será feita de acordo com critérios estabelecidos em cada sistema de ensino.

I - (revogado);

II - (revogado);

.....

§ 3º A critério dos sistemas de ensino, poderá ser composto itinerário formativo integrado, que se traduz na composição de componentes curriculares da Base Nacional Comum Curricular - BNCC e dos itinerários formativos, considerando os incisos I a V do caput .

.....

§ 5º Os sistemas de ensino, mediante disponibilidade de vagas na rede, possibilitarão ao aluno concluinte do ensino médio cursar mais um itinerário formativo de que trata o caput .

§ 6º A critério dos sistemas de ensino, a oferta de formação com ênfase técnica e profissional considerará:

I - a inclusão de vivências práticas de trabalho no setor produtivo ou em ambientes de simulação, estabelecendo parcerias e fazendo uso, quando aplicável, de instrumentos estabelecidos pela legislação sobre aprendizagem profissional;

II - a possibilidade de concessão de certificados intermediários de qualificação para o trabalho, quando a formação for estruturada e organizada em etapas com terminalidade.

§ 7º A oferta de formações experimentais relacionadas ao inciso V do caput , em áreas que não constem do Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos, dependerá, para sua continuidade, do reconhecimento pelo respectivo Conselho Estadual de Educação, no prazo de três anos, e da inserção no Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos, no prazo de cinco anos, contados da data de oferta inicial da formação.

§ 8º A oferta de formação técnica e profissional a que se refere o inciso V do caput , realizada na própria instituição ou em parceria com outras instituições, deverá ser aprovada previamente pelo Conselho Estadual de Educação, homologada pelo Secretário Estadual de Educação e certificada pelos sistemas de ensino.

§ 9º As instituições de ensino emitirão certificado com validade nacional, que habilitará o concluinte do ensino médio ao prosseguimento dos estudos em nível superior ou em outros cursos ou formações para os quais a conclusão do ensino médio seja etapa obrigatória.

§ 10. Além das formas de organização previstas no art. 23, o ensino médio poderá ser organizado em módulos e adotar o sistema de créditos com terminalidade específica.

§ 11. Para efeito de cumprimento das exigências curriculares do ensino médio, os sistemas de ensino poderão reconhecer competências e firmar convênios com instituições de educação a distância com notório reconhecimento, mediante as seguintes formas de comprovação:

I - demonstração prática;

II - experiência de trabalho supervisionado ou outra experiência adquirida fora do ambiente escolar;

III - atividades de educação técnica oferecidas em outras instituições de ensino credenciadas;

IV - cursos oferecidos por centros ou programas ocupacionais;

V - estudos realizados em instituições de ensino nacionais ou estrangeiras;

VI - cursos realizados por meio de educação a distância ou educação presencial mediada por tecnologias.

§ 12. As escolas deverão orientar os alunos no processo de escolha das áreas de conhecimento ou de atuação profissional previstas no caput .” (NR)

Art. 5º O art. 44 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 , passa a vigorar acrescido do seguinte § 3º :

“Art. 44. .....

.....

§ 3º O processo seletivo referido no inciso II considerará as competências e as habilidades definidas na Base Nacional Comum Curricular.” (NR)

Art. 6º O art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 61. .....

.....

IV - profissionais com notório saber reconhecido pelos respectivos sistemas de ensino, para ministrar conteúdos de áreas afins à sua formação ou experiência profissional, atestados por titulação específica ou prática de ensino em unidades educacionais da rede pública ou privada ou das corporações privadas em que tenham atuado, exclusivamente para atender ao inciso V do caput do art. 36;

V - profissionais graduados que tenham feito complementação pedagógica, conforme disposto pelo Conselho Nacional de Educação.

.....” (NR)

Art. 7º O art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 62 . A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura plena, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade normal.

.....

§ 8º Os currículos dos cursos de formação de docentes terão por referência a Base Nacional Comum Curricular.” (NR)

Art. 8º O art. 318 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 , passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 318 . O professor poderá lecionar em um mesmo estabelecimento por mais de um turno, desde que não ultrapasse a jornada de trabalho semanal estabelecida legalmente, assegurado e não computado o intervalo para refeição.” (NR)

Art. 9º O caput do art. 10 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007 , passa a vigorar acrescido do seguinte inciso XVIII:

“Art. 10. .....

.....

XVIII - formação técnica e profissional prevista no inciso V do caput do art. 36 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 .

.....” (NR)

Art. 10. O art. 16 do Decreto-Lei nº 236, de 28 de fevereiro de 1967 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 16. .....

.....

§ 2º Os programas educacionais obrigatórios deverão ser transmitidos em horários compreendidos entre as sete e as vinte e uma horas.

§ 3º O Ministério da Educação poderá celebrar convênios com entidades representativas do setor de radiodifusão, que visem ao cumprimento do disposto no caput, para a divulgação gratuita dos programas e ações educacionais do Ministério da Educação, bem como à definição da forma de distribuição dos programas relativos à educação básica, profissional, tecnológica e superior e a outras matérias de interesse da educação.

§ 4º As inserções previstas no caput destinam-se exclusivamente à veiculação de mensagens do Ministério da Educação, com caráter de utilidade pública ou de divulgação de programas e ações educacionais." (NR)

Art. 11. O disposto no § 8º do art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, deverá ser implementado no prazo de dois anos, contado da publicação da Base Nacional Comum Curricular.

Art. 12. Os sistemas de ensino deverão estabelecer cronograma de implementação das alterações na Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996 , conforme os arts. 2º, 3º e 4º desta Lei, no primeiro ano letivo subsequente à data de publicação da Base Nacional Comum Curricular, e iniciar o processo de implementação, conforme o referido cronograma, a partir do segundo ano letivo subsequente à data de homologação da Base Nacional Comum Curricular.

Art. 13. Fica instituída, no âmbito do Ministério da Educação, a Política de Fomento à Implementação de Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral.

Parágrafo único. A Política de Fomento de que trata o caput prevê o repasse de recursos do Ministério da Educação para os Estados e para o Distrito Federal pelo prazo de dez anos por escola, contado da data de início da implementação do ensino médio integral na respectiva escola, de acordo com termo de compromisso a ser formalizado entre as partes, que deverá conter, no mínimo:

I - identificação e delimitação das ações a serem financiadas;

II - metas quantitativas;

III - cronograma de execução físico-financeira;

IV - previsão de início e fim de execução das ações e da conclusão das etapas ou fases programadas.

Art. 14. São obrigatórias as transferências de recursos da União aos Estados e ao Distrito Federal, desde que cumpridos os critérios de elegibilidade estabelecidos nesta Lei e no regulamento, com a finalidade de prestar apoio financeiro para o atendimento de escolas públicas de ensino médio em tempo integral cadastradas no Censo Escolar da Educação Básica, e que:

I - tenham iniciado a oferta de atendimento em tempo integral a partir da vigência desta Lei de acordo com os critérios de elegibilidade no âmbito da Política de Fomento, devendo ser dada prioridade às regiões com menores índices de desenvolvimento humano e com resultados mais baixos nos processos nacionais de avaliação do ensino médio; e

II - tenham projeto político-pedagógico que obedeça ao disposto no art. 36 da Lei no 9.394, de 20 dezembro de 1996 .

§ 1º A transferência de recursos de que trata o caput será realizada com base no número de matrículas cadastradas pelos Estados e pelo Distrito Federal no

Censo Escolar da Educação Básica, desde que tenham sido atendidos, de forma cumulativa, os requisitos dos incisos I e II do caput .

§ 2º A transferência de recursos será realizada anualmente, a partir de valor único por aluno, respeitada a disponibilidade orçamentária para atendimento, a ser definida por ato do Ministro de Estado da Educação.

§ 3º Os recursos transferidos nos termos do caput poderão ser aplicados nas despesas de manutenção e desenvolvimento previstas nos incisos I, II, III , V e VIII do caput do art. 70 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 , das escolas públicas participantes da Política de Fomento.

§ 3º Os recursos transferidos nos termos do **caput** deste artigo poderão ser aplicados nas despesas de manutenção e desenvolvimento previstas no art. 70 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), das escolas públicas participantes da Política de Fomento. (Redação dada pela Lei nº 14.640, de 2023).

§ 4º Na hipótese de o Distrito Federal ou de o Estado ter, no momento do repasse do apoio financeiro suplementar de que trata o caput , saldo em conta de recursos repassados anteriormente, esse montante, a ser verificado no último dia do mês anterior ao do repasse, será subtraído do valor a ser repassado como apoio financeiro suplementar do exercício corrente.

§ 5º Serão desconsiderados do desconto previsto no § 4º os recursos referentes ao apoio financeiro suplementar, de que trata o caput , transferidos nos últimos doze meses.

Art. 15. Os recursos de que trata o parágrafo único do art. 13 serão transferidos pelo Ministério da Educação ao Fundo Nacional do Desenvolvimento da Educação - FNDE, independentemente da celebração de termo específico.

Art. 16. Ato do Ministro de Estado da Educação disporá sobre o acompanhamento da implementação do apoio financeiro suplementar de que trata o parágrafo único do art. 13.

Art. 17. A transferência de recursos financeiros prevista no parágrafo único do art. 13 será efetivada automaticamente pelo FNDE, dispensada a celebração de convênio, acordo, contrato ou instrumento congênere, mediante depósitos em conta-corrente específica.

Parágrafo único - O Conselho Deliberativo do FNDE disporá, em ato próprio, sobre condições, critérios operacionais de distribuição, repasse, execução e prestação de contas simplificada do apoio financeiro.

§ 1º O Conselho Deliberativo do FNDE disporá, em ato próprio, sobre condições, critérios operacionais de distribuição, repasse, execução e prestação de contas simplificada do apoio financeiro. (Redação dada pela Lei nº 14.640, de 2023)

§ 2º Ficam os Estados e o Distrito Federal autorizados a realizar a execução descentralizada dos recursos financeiros recebidos em decorrência do disposto nesta Lei, por meio de repasse às unidades escolares. (Incluído pela Lei nº 14.640, de 2023)

Art. 18. Os Estados e o Distrito Federal deverão fornecer, sempre que solicitados, a documentação relativa à execução dos recursos recebidos com base no parágrafo único do art. 13 ao Tribunal de Contas da União, ao FNDE, aos órgãos de controle interno do Poder Executivo federal e aos conselhos de acompanhamento e controle social.

Art. 19. O acompanhamento e o controle social sobre a transferência e a aplicação dos recursos repassados com base no parágrafo único do art. 13 serão

exercidos no âmbito dos Estados e do Distrito Federal pelos respectivos conselhos previstos no art. 24 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007 .

Parágrafo único. Os conselhos a que se refere o caput analisarão as prestações de contas dos recursos repassados no âmbito desta Lei, formularão parecer conclusivo acerca da aplicação desses recursos e o encaminharão ao FNDE.

Art. 20. Os recursos financeiros correspondentes ao apoio financeiro de que trata o parágrafo único do art. 13 correrão à conta de dotação consignada nos orçamentos do FNDE e do Ministério da Educação, observados os limites de movimentação, de empenho e de pagamento da programação orçamentária e financeira anual.

Art. 21. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 22. Fica revogada a Lei nº 11.161, de 5 de agosto de 2005 .

Brasília, 16 de fevereiro de 2017; 196º da Independência e 129º da República.

MICHEL TEMER
José Mendonça Bezerra Filho

ANEXO E

Resolução nº 89, de 09 de dezembro de 2005 – Projeto de Escola de Tempo Integral

Artigo 1º - Fica instituído o Projeto Escola de Tempo Integral com o objetivo de prolongar a permanência dos alunos de ensino fundamental na escola pública estadual, de modo a ampliar as possibilidades de aprendizagem, com o enriquecimento do currículo básico, a exploração de temas transversais e a vivência de situações que favoreçam o aprimoramento pessoal, social e cultural.

Artigo 2º - O Projeto Escola de Tempo Integral tem como objetivos:

I- promover a permanência do educando na escola, assistindo-o integralmente em suas necessidades básicas e educacionais, reforçando o aproveitamento escolar, a auto estima e o sentimento de pertencimento;

II- intensificar as oportunidades de socialização na escola;

III- proporcionar aos alunos alternativas de ação no campo social, cultural, esportivo e tecnológico;

IV- incentivar a participação da comunidade por meio do engajamento no processo educacional implementando a construção da cidadania;

V- adequar as atividades educacionais à realidade de cada região, desenvolvendo o espírito empreendedor

Artigo 3º - O Projeto Escola de Tempo Integral prevê o atendimento inicial de escolas da rede pública estadual de ensino fundamental que atendam aos critérios de adesão, que estejam distribuídas pelas 90 Diretorias de Ensino, inseridas, preferencialmente, em regiões de baixo IDH - Índice de Desenvolvimento Humano - e nas periferias urbanas.

Parágrafo único - São critérios para adesão ao Projeto:

1- espaço físico compatível com o número de alunos e salas de aula para funcionamento em período integral e

2- intenção expressa da comunidade escolar em aderir ao Projeto, ouvido o Conselho de Escola.

Artigo 4º - A Escola de Tempo Integral funcionará em dois turnos - manhã e tarde, com uma jornada de 9 horas diárias e carga horária semanal de 45 aulas.

Artigo 5º - A organização curricular da Escola de Tempo Integral inclui o currículo básico do ensino fundamental e ações curriculares direcionadas para:

I- orientação de estudos;

II- atividades Artísticas e Culturais;

III- atividades Desportivas;

IV- atividades de Integração Social;

V- atividades de Enriquecimento Curricular.

Artigo 6º - Caberá à Coordenadoria de Estudos e Normas Pedagógicas expedir instruções complementares à presente resolução.

Artigo 7º - Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO F
Decreto nº 57.571/11

DECRETO Nº 57.571, DE 2 DE DEZEMBRO DE 2011

Institui, junto à Secretaria da Educação, o Programa Educação - Compromisso de São Paulo e dá providências correlatas

GERALDO ALCKMIN, Governador do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais,
Considerando o êxito das políticas educacionais voltadas à educação pública estadual promovidas pelo Governo do Estado de São Paulo ao longo dos últimos anos, tais como a universalização do ensino fundamental de nove anos, a redução da defasagem idade-série dos alunos da educação básica, os resultados positivos alcançados pelas escolas da rede estadual no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica e no Índice de Desenvolvimento da Educação do Estado de São Paulo;
Considerando a necessidade de serem implementadas políticas educacionais voltadas à continuidade dos processos de melhoria da educação pública paulista, nos seus vários níveis e modalidades, em especial no que se refere à diminuição do abandono e da evasão de alunos do ensino médio;
Considerando a importância da gestão educacional eficiente e eficaz, com ênfase na aprendizagem dos alunos da educação básica;
Considerando a importância de se dar continuidade às políticas de valorização dos profissionais da educação pública estadual; e
Considerando que a educação é direito de todos e dever do Estado e da família e que deverá ser promovida e incentivada com a colaboração da sociedade,
Decreta:
Artigo 1º - Fica instituído, junto à Secretaria da Educação, o Programa Educação - Compromisso de São Paulo, com a finalidade de promover amplamente a educação de qualidade na rede pública estadual de ensino e a valorização de seus profissionais.
Artigo 2º - O Programa instituído pelo artigo 1º deste decreto será desenvolvido com base nas seguintes diretrizes: I - valorização da carreira do magistério e das demais carreiras dos demais profissionais da educação, com foco na aprendizagem do aluno, inclusive mediante o emprego de regimes especiais de trabalho, na forma da lei;
II - melhoria da atratividade e da qualidade do ensino médio, por meio da organização de cursos ou valendo-se de instituições de ensino de referência, observada a legislação vigente;
III - atendimento prioritário às unidades escolares cujos alunos apresentem resultados acadêmicos insatisfatórios, demonstrados por meio do Sistema de Avaliação do Rendimento Escolar do Estado de São Paulo - SARESP, visando garantir-lhes igualdade de condições de acesso e permanência na escola;
IV - emprego de tecnologias educacionais nos processos de ensino-aprendizagem;
V - mobilização permanente dos profissionais da educação, alunos, famílias e sociedade em torno da meta comum de melhoria do processo de ensino-aprendizagem e valorização dos profissionais da educação escolar pública estadual.
Artigo 3º - O Programa Educação - Compromisso de São Paulo conta com:

I - Conselho Consultivo;
II - Câmara Técnica de Acompanhamento.
Artigo 4º - O Conselho Consultivo do Programa Educação - Compromisso de São Paulo, tem a seguinte composição:
I - como representantes da Secretaria da Educação:
a) o Titular da Pasta;
b) o Secretário Adjunto;
c) o Chefe de Gabinete;
d) 1 (um) do Conselho Estadual da Educação, indicado pelo Titular da Pasta;
e) até 6 (seis) de órgãos da Pasta, indicados pelo Titular da Pasta;
II - até 10 (dez) representantes da sociedade civil, indicados pelo Secretário da Educação.
§ 1º - O Conselho Consultivo do Programa Educação - Compromisso de São Paulo deverá reunir-se a cada bimestre, ou extraordinariamente, por solicitação do Secretário da Educação.
§ 2º - O Conselho Consultivo do Programa Educação - Compromisso de São Paulo encaminhará ao Governador do Estado, a cada quadrimestre, relatório circunstanciado das ações realizadas e do andamento da implementação do Programa.
Artigo 5º - A Câmara Técnica de Acompanhamento do Programa Educação - Compromisso de São Paulo será integrada por servidores da Secretaria da Educação, designados pelo Titular da Pasta.
§ 1º - A Câmara Técnica de Acompanhamento de que trata o "caput" deste artigo deverá elaborar seu regimento interno disciplinando suas normas de funcionamento.
§ 2º - O regimento interno a que se refere o § 1º será aprovado, mediante resolução, pelo Secretário da Educação.
§ 3º - A Câmara Técnica de Acompanhamento prestará o apoio técnico e administrativo necessários ao Conselho Consultivo do Programa Educação - Compromisso de São Paulo.
§ 4º - As funções de membro da Câmara Técnica de Acompanhamento não serão remuneradas, mas consideradas como serviço público relevante.
Artigo 6º - A Câmara Técnica de Acompanhamento do Programa Educação - Compromisso de São Paulo deverá apresentar no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da data de publicação deste decreto, Plano de Trabalho detalhado, contendo cronograma para a concretização das ações nele previstas.
Artigo 7º - O Secretário da Educação poderá baixar normas complementares necessárias ao cumprimento do disposto neste decreto.
Artigo 8º - Este decreto entra em vigor na data de sua publicação
Palácio dos Bandeirantes, 2 de dezembro de 2011

GERALDO ALCKMIN
Herman Jacobus Cornelis Voorwald
Secretário da Educação
Sidney Estanislau Beraldo
Secretário-Chefe da Casa Civil
Publicado na Casa Civil, aos 2 de dezembro de 2011.

ANEXO G
Decreto nº 57.141/11

DECRETO Nº 57.141, DE 18 DE JULHO DE 2011

Reorganiza a Secretaria da Educação e dá providências correlatas

GERALDO ALCKMIN, Governador do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais,
Decreta:

CAPÍTULO I

Disposição Preliminar

Artigo 1º - A Secretaria da Educação fica reorganizada nos termos deste decreto.

CAPÍTULO II

Do Campo Funcional

Artigo 2º - A Educação Básica no Estado de São Paulo, nos níveis de ensino fundamental e médio, constitui o campo funcional da Secretaria da Educação, envolvendo:
I - a formulação, coordenação e execução da política educacional do Governo do Estado;
II - a elaboração e implementação do Plano Estadual de Educação;
III - a execução de atividades de ensino fundamental e médio, objetivando o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho;
IV - o monitoramento e a avaliação de resultados da educação estadual;
V - a assistência escolar ao aluno;
VI - o desenvolvimento do processo educacional e o incentivo à integração escola, pais e comunidade;
VII - o desenvolvimento de estudos para melhoria do desempenho do Sistema de Ensino do Estado de São Paulo;
VIII - a promoção do intercâmbio de informações e de assistência técnica recíproca com instituições públicas e privadas, nacionais, estrangeiras ou internacionais;
IX - a gestão dos recursos provenientes da Quota Estadual do Salário Educação - QESE e do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB;
X - a disponibilização de dependências da Secretaria para sediar o Conselho Estadual de Acompanhamento e Controle Social, criado pelo artigo 3º do Decreto nº 51.672, de 19 de março de 2007, e o provimento da infraestrutura necessária ao seu pleno funcionamento.

CAPÍTULO III

Dos Princípios Organizacionais

Artigo 3º - Orientam a organização da Secretaria da Educação:
I - foco no desempenho dos alunos;
II - formação e aperfeiçoamento contínuo de professores e gestores da educação básica;
III - gestão por resultados em todos os níveis e unidades da estrutura;
IV - concentração da produção e aquisição de insumos em unidades próprias;
V - articulação, entre as unidades centrais da Secretaria e destas com as unidades regionais, no gerenciamento da aplicação de recursos;
VI - integração colegiada das políticas, estratégias e prioridades na atuação da Secretaria;
VII - monitoramento e avaliação contínua de resultados;
VIII - atuação regional fortalecida na gestão do ensino;
IX - escolas concentradas no processo de ensino/aprendizagem.

CAPÍTULO IV

Da Estrutura

SEÇÃO I

Da Estrutura Básica

Artigo 4º - A Secretaria da Educação tem a seguinte estrutura básica:
I - Gabinete do Secretário;
II - Comitê de Políticas Educacionais;
III - Subsecretaria de Articulação Regional;
IV - Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores do Estado de São Paulo “Paulo Renato Costa Souza”;
V - Coordenadoria de Gestão da Educação Básica;
VI - Coordenadoria de Informação, Monitoramento e Avaliação Educacional;
VII - Coordenadoria de Infraestrutura e Serviços Escolares;
VIII - Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos;
IX - Coordenadoria de Orçamento e Finanças;
X - Diretorias de Ensino, identificadas no Anexo deste decreto.
Artigo 5º - Vinculam-se à Secretaria da Educação:
I - o Conselho Estadual de Educação - CEE;
II - a Fundação para o Desenvolvimento da Educação - FDE.

SEÇÃO II

Do Detalhamento da Estrutura Básica

Artigo 6º - Integram o Gabinete do Secretário:
I - Chefia de Gabinete;
II - Assessoria Técnica e de Planejamento;
III - Assessoria de Relações Institucionais;
IV - Assessoria de Comunicação;
V - Unidade de Atendimento aos Órgãos de Controle Externo, com Corpo Técnico;

VI - Grupo Setorial de Tecnologia da Informação e Comunicação - GSTIC;
VII - Ouvidoria;
VIII - Comissão de Ética.
§ 1º - Integra, ainda, o Gabinete do Secretário a Consultoria Jurídica, órgão da Procuradoria Geral do Estado.
§ 2º - A Chefia de Gabinete conta com Assistência Técnica e Núcleo de Apoio Administrativo.
§ 3º - A Unidade de Atendimento aos Órgãos de Controle Externo e a Consultoria Jurídica reportam-se ao Chefe de Gabinete.
Artigo 7º - Subordinam-se ao Chefe de Gabinete:
I - Centro de Cerimonial e Eventos;
II - Grupo de Legislação Educacional, com Corpo Técnico;
III - Departamento de Administração, com:
a) Centro de Comunicações Administrativas, com:
1. Núcleo de Protocolo e Expedição;
2. Núcleo de Documentação e Arquivo;
3. 4 (quatro) Núcleos de Expediente (I a IV);
b) Centro de Transportes;
c) Centro de Zeladoria;
d) Centro de Patrimônio.
Artigo 8º - A Subsecretaria de Articulação Regional conta com Corpo Técnico.
Artigo 9º - Integram a Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores:
I - Assistência Técnica do Coordenador;
II - Departamento de Programas de Formação e Educação Continuada, com:
a) Centro de Formação e Desenvolvimento Profissional de Professores da Educação Básica;
b) Centro de Formação e Desenvolvimento Profissional de Gestores da Educação Básica;
c) Centro de Avaliação;
d) Centro de Certificação;
III - Departamento de Apoio Logístico, com:
a) Centro de Suporte de Material Didático;
b) Centro de Suporte Operacional;
c) Secretaria Geral;
IV - Departamento de Recursos Didáticos e Tecnológicos de Educação a Distância, com:
a) Centro de Infraestrutura e Tecnologia Aplicada;
b) Centro de Criação e Produção;
V - Grupo de Cooperação Técnica e Pesquisa, com Corpo Técnico;
VI - Centro de Referência em Educação “Mário Covas” - CRE, com:
a) Centro de Biblioteca e Documentação;
b) Centro de Memória e Acervo Histórico;
VII - Núcleo de Apoio Administrativo.
Artigo 10 - Integram a Coordenadoria de Gestão da Educação Básica:
I - Assistência Técnica do Coordenador;
II - Departamento de Desenvolvimento Curricular e de Gestão da Educação Básica, com:
a) Centro de Ensino Fundamental dos Anos Iniciais;
b) Centro de Ensino Fundamental dos Anos Finais, do Ensino Médio e da Educação Profissional;

c) Centro de Educação de Jovens e Adultos;
d) Centro de Atendimento Especializado, com:
1. Núcleo de Apoio Pedagógico Especializado - CAPE;
2. Núcleo de Inclusão Educacional;
e) Centro de Estudos e Tecnologias Educacionais;
f) Centro de Projetos Especiais;
g) Centro de Planejamento e Gestão do Quadro do Magistério;
III - Departamento de Planejamento e Gestão da Rede Escolar e Matrícula, com:
a) Centro de Demanda Escolar e Planejamento da Rede Física;
b) Centro de Matrícula;
c) Centro de Gerenciamento da Municipalização do Ensino;
d) Centro de Vida Escolar;
IV - Núcleo de Apoio Administrativo.
Artigo 11 - Integram a Coordenadoria de Informação, Monitoramento e Avaliação Educacional:
I - Assistência Técnica do Coordenador;
II - Departamento de Informação e Monitoramento, com:
a) Centro de Informação e Indicadores Educacionais;
b) Centro de Monitoramento de Resultados;
III - Departamento de Avaliação Educacional, com:
a) Centro de Planejamento e Análise de Avaliações;
b) Centro de Aplicação de Avaliações;
IV - Departamento de Tecnologia de Sistemas e Inclusão Digital, com:
a) Centro de Planejamento e Integração de Sistemas;
b) Centro de Inclusão Digital;
c) Centro de Instalações e Equipamentos;
V - Central de Atendimento, com:
a) Centro de Programação do Atendimento;
b) Centro de Operação do Atendimento;
VI - Núcleo de Apoio Administrativo.
Artigo 12 - Integram a Coordenadoria de Infraestrutura e Serviços Escolares:
I - Assistência Técnica do Coordenador;
II - Departamento de Alimentação e Assistência ao Aluno, com:
a) Centro de Serviços de Nutrição;
b) Centro de Supervisão e Controle do Programa de Alimentação Escolar;
c) Centro de Serviços de Apoio ao Aluno, com:
1. Núcleo de Planejamento e Operacionalização de Serviços;
2. Núcleo de Articulação de Iniciativas com Pais e Alunos;
III - Departamento de Gestão de Infraestrutura, com:
a) Centro de Planejamento e Acompanhamento de Obras e Serviços de Engenharia;
b) Centro de Equipamentos e Materiais;
c) Centro de Normatização e Acompanhamento de Utilidades Públicas;
IV - Departamento de Suprimentos e Licitações, com:
a) Centro de Planejamento e Normatização de Compras e Licitações;
b) Centro de Processamento de Licitações e Contratos;
c) Centro de Logística de Distribuição, com 4 (quatro) Núcleos de Armazenamento (I a IV);
d) Centro de Normatização e Controle de Serviços Terceirizados;
V - Núcleo de Apoio Administrativo.
Artigo 13 - Integram a Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos:

I - Assistência Técnica do Coordenador;
II - Departamento de Planejamento e Normatização de Recursos Humanos, com:
a) Centro de Legislação de Pessoal e Normatização;
b) Centro de Planejamento, Estudos e Análises;
c) Centro de Planejamento do Quadro de Gestão da Educação;
d) Centro de Qualidade de Vida;
III - Departamento de Administração de Pessoal, com:
a) Centro de Vida Funcional;
b) Centro de Ingresso e Movimentação;
c) Centro de Cargos e Funções;
d) Centro de Frequência e Pagamento;
IV - Núcleo de Apoio Administrativo.
Artigo 14 - Integram a Coordenadoria de Orçamento e Finanças:
I - Assistência Técnica do Coordenador;
II - Grupo Setorial de Planejamento, Orçamento e Finanças Públicas;
III - Departamento de Orçamento, com:
a) Centro de Programação Orçamentária;
b) Centro de Execução Orçamentária;
c) Centro de Custos;
IV - Departamento de Finanças, com:
a) Centro de Programação e Execução Financeira das Unidades Centrais, com 4 (quatro) Núcleos de Adiantamento (I a IV);
b) Centro de Programação Financeira das Diretorias de Ensino;
V - Departamento de Controle de Contratos e Convênios, com:
a) Centro de Acompanhamento e Controle de Contratos;
b) Centro de Convênios, com:
1. Núcleo de Administração de Convênios;
2. Núcleo de Prestação de Contas de Convênios;
VI - Centro de Gestão do FUNDEB;
VII - Núcleo de Apoio Administrativo.
Artigo 15 - Integram a estrutura de cada Diretoria de Ensino:
I - Assistência Técnica;
II - Equipe de Supervisão de Ensino;
III - Núcleo Pedagógico;
IV - Centro de Informações Educacionais e Gestão da Rede Escolar, com:
a) Núcleo de Vida Escolar;
b) Núcleo de Gestão da Rede Escolar e Matrícula;
c) Núcleo de Informações Educacionais e Tecnologia;
V - Centro de Recursos Humanos, com:
a) Núcleo de Administração de Pessoal;
b) Núcleo de Frequência e Pagamento;
VI - Centro de Administração, Finanças e Infraestrutura, com:
a) Núcleo de Administração;
b) Núcleo de Finanças;
c) Núcleo de Compras e Serviços;
d) Núcleo de Obras e Manutenção Escolar;
VII - Núcleo de Apoio Administrativo;
VIII - Escolas Estaduais de Ensino Fundamental e Médio;
IX - Centros Especializados de Ensino.
Artigo 16 - As Assistências Técnicas, as Assistências Técnicas dos Coordenadores,

os Corpos Técnicos e as Equipes de Supervisão de Ensino não se caracterizam como unidades administrativas.

CAPÍTULO V

Dos Níveis Hierárquicos

Artigo 17 - As unidades adiante relacionadas têm os seguintes níveis hierárquicos:
I - de Coordenadoria:
a) a Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores;
b) a Coordenadoria de Gestão da Educação Básica;
c) a Coordenadoria de Informação, Monitoramento e Avaliação Educacional;
d) a Coordenadoria de Infraestrutura e Serviços Escolares;
e) a Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos;
f) a Coordenadoria de Orçamento e Finanças;
II - de Departamento Técnico:
a) o Grupo de Legislação Educacional e o Departamento de Administração, subordinados ao Chefe de Gabinete;
b) os Departamentos, o Grupo de Cooperação Técnica e Pesquisa e o Centro de Referência em Educação “Mário Covas” - CRE, da Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores;
c) os Departamentos da Coordenadoria de Gestão da Educação Básica;
d) os Departamentos e a Central de Atendimento, da Coordenadoria de Informação, Monitoramento e Avaliação Educacional;
e) os Departamentos da Coordenadoria de Infraestrutura e Serviços Escolares;
f) os Departamentos da Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos;
g) os Departamentos da Coordenadoria de Orçamento e Finanças;
III - de Divisão Técnica:
a) o Centro de Cerimonial e Eventos, subordinado ao Chefe de Gabinete;
b) o Centro de Comunicações Administrativas, do Departamento de Administração;
c) os Centros dos Departamentos e do Centro de Referência em Educação “Mário Covas” - CRE e a Secretaria Geral do Departamento de Apoio Logístico, da Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores;
d) os Centros dos Departamentos da Coordenadoria de Gestão da Educação Básica;
e) os Centros dos Departamentos e da Central de Atendimento, da Coordenadoria de Informação, Monitoramento e Avaliação Educacional;
f) os Centros dos Departamentos da Coordenadoria de Infraestrutura e Serviços Escolares;
g) os Centros dos Departamentos da Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos;
h) os Centros dos Departamentos e o Centro de Gestão do FUNDEB, da Coordenadoria de Orçamento e Finanças;
i) os Centros de Informações Educacionais e Gestão da Rede Escolar e os Centros de Administração, Finanças e Infraestrutura, das Diretorias de Ensino;
IV - de Divisão:
a) o Centro de Transportes, o Centro de Zeladoria e o Centro de Patrimônio, do Departamento de Administração;
b) os Centros de Recursos Humanos das Diretorias de Ensino;
V - de Serviço Técnico:

a) o Núcleo de Documentação e Arquivo, do Centro de Comunicações Administrativas, do Departamento de Administração;
b) os Núcleos do Centro de Atendimento Especializado, do Departamento de Desenvolvimento Curricular e de Gestão da Educação Básica;
c) os Núcleos do Centro de Serviços de Apoio ao Aluno, do Departamento de Alimentação e Assistência ao Aluno;
d) os Núcleos do Centro de Convênios, do Departamento de Controle de Contratos e Convênios;
e) das Diretorias de Ensino:
1. os Núcleos Pedagógicos;
2. os Núcleos de Gestão da Rede Escolar e Matrícula e os Núcleos de Informações Educacionais e Tecnologia, dos Centros de Informações Educacionais e Gestão da Rede Escolar;
3. os Núcleos de Obras e Manutenção Escolar, dos Centros de Administração, Finanças e Infraestrutura;
VI - de Serviço:
a) o Núcleo de Protocolo e Expedição e os Núcleos de Expediente, do Centro de Comunicações Administrativas, do Departamento de Administração;
b) os Núcleos de Armazenamento, do Centro de Logística de Distribuição, do Departamento de Suprimentos e Licitações;
c) os Núcleos de Adiantamento, do Centro de Programação e Execução Financeira das Unidades Centrais, do Departamento de Finanças;
d) das Diretorias de Ensino:
1. os Núcleos de Vida Escolar, dos Centros de Informações Educacionais e Gestão da Rede Escolar;
2. os Núcleos dos Centros de Recursos Humanos;
3. os Núcleos de Administração, os Núcleos de Finanças e os Núcleos de Compras e Serviços, dos Centros de Administração, Finanças e Infraestrutura;
e) os Núcleos de Apoio Administrativo, da Chefia de Gabinete, da Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores, das Coordenadorias e das Diretorias de Ensino.

CAPÍTULO VIII

Da Articulação entre as Unidades

Artigo 26 - As atribuições da Secretaria da Educação serão exercidas com forte articulação entre as unidades da estrutura, de forma a assegurar:
I - a coordenação central no processo de elaboração, consolidação e execução orçamentária;
II - o processo unificado de aquisição de bens e serviços em níveis central e regional;
III - o fornecimento e a administração centralizada de serviços administrativos comuns;
IV - a orientação técnica e normativa emanada das unidades centrais para as correspondentes unidades descentralizadas nas Diretorias de Ensino;
V - o esclarecimento e o atendimento das necessidades na operacionalização do ensino na região, emanadas das Diretorias de Ensino para as unidades centrais responsáveis.

CAPÍTULO IX

Das Atribuições

SEÇÃO I

Do Gabinete do Secretário

SUBSEÇÃO II

Da Assessoria Técnica e de Planejamento

Artigo 29 - A Assessoria Técnica e de Planejamento tem as seguintes atribuições:
I - assessorar o Secretário no desempenho de suas funções;
II - realizar estudos e desenvolver atividades de apoio técnico à execução, ao controle e à avaliação das atividades da Secretaria;
III - emitir pareceres técnicos sobre assuntos relacionados ao campo de atuação da Secretaria;
IV - apoiar o Comitê de Políticas Educacionais, exercendo o papel de sua Secretaria Executiva;
V - coordenar a elaboração e consolidar o Plano Estadual de Educação;
VI - elaborar:
a) o Plano de Trabalho Anual da Secretaria;
b) relatórios sobre as atividades da Pasta;
VII - planejar e desenvolver atividades e ferramentas que facilitem a organização e integração das áreas, submetendo-as ao Comitê de Políticas Educacionais;
VIII - articular, com as Assistências Técnicas dos Coordenadores e das Diretorias de Ensino, a implementação de ações prioritárias, de outras demandas da Administração Superior da Secretaria e das decisões do Comitê de Políticas Educacionais;
IX - coordenar as atividades de modelagem e melhoria contínua de processos, em articulação com os respectivos gestores e as áreas envolvidas em sua execução;
X - consolidar, em articulação com as Assistências Técnicas dos Coordenadores, o cronograma anual de trabalho da Secretaria, em especial as ações que envolvem as Diretorias de Ensino e as Escolas;
XI - orientar e acompanhar a elaboração de documentos que subsidiem a preparação das diretrizes orçamentárias, do orçamento e dos planos plurianuais;
XII - gerenciar os programas e projetos instituídos no âmbito da Secretaria.

SUBSEÇÃO V

Da Unidade de Atendimento aos Órgãos de Controle Externo

Artigo 32 - A Unidade de Atendimento aos Órgãos de Controle Externo tem, por meio de seu Corpo Técnico, as seguintes atribuições:
I - assessorar o Titular da Pasta em assuntos relacionados às demandas de órgãos de controle, em especial dos órgãos de controle externo, dirigidas à Secretaria;
II - coordenar a representação da Secretaria perante o Tribunal de Contas do Estado

e os demais órgãos de sua responsabilidade de atendimento;
III - acompanhar:
a) os processos de interesse da Secretaria em trâmite nos órgãos de sua responsabilidade de atendimento;
b) as publicações no Diário Oficial do Estado;
c) junto às áreas envolvidas, a análise e a elaboração de respostas;
IV - consolidar as orientações do Tribunal de Contas do Estado e dos demais órgãos de que trata o inciso I deste artigo, que devam ser disseminadas às diversas áreas da Secretaria;
V - elaborar notas técnicas pertinentes aos processos em curso no Tribunal de Contas do Estado e nos demais órgãos de sua responsabilidade de atendimento, para orientar as áreas da Secretaria quanto às providências a serem tomadas;
VI - articular com os órgãos jurídicos e os de fiscalização e controle, internos e externos, para:
a) identificar vulnerabilidades dos procedimentos administrativos;
b) criar procedimentos e orientações preventivas;
VII - propor e fazer cumprir:
a) instruções e/ou orientações normativas referentes à padronização da análise de processos administrativos e à uniformização de práticas e procedimentos diante das questões técnicas suscitadas por órgãos de sua responsabilidade de atendimento;
b) os prazos para instrução e resposta às demandas dos órgãos de que trata o inciso I deste artigo;
VIII - planejar, elaborar e implantar fluxos e procedimentos para entrada e saída das demandas;
IX - cadastrar as solicitações em sistema informatizado de prazos legais e normativos e manter arquivo atualizado das demandas;
X - solicitar às diversas áreas da Secretaria, periodicamente e sempre que necessário, relatórios contendo informações sobre o andamento dos processos e procedimentos passíveis de fiscalização pelos órgãos de que trata o inciso I deste artigo;
XI - outras que lhe forem determinadas pelo Secretário.

SEÇÃO III

Da Subsecretaria de Articulação Regional

Artigo 37 - A Subsecretaria de Articulação Regional tem, por meio de seu Corpo Técnico, as seguintes atribuições:
I - coordenar, planejar, analisar e acompanhar a implementação descentralizada de políticas e diretrizes educacionais da Secretaria nas Diretorias de Ensino;
II - assessorar o Secretário no atendimento de ocorrências e demandas das Diretorias de Ensino;
III - garantir o atendimento de necessidades específicas das Diretorias de Ensino, articulando as gestões central e descentralizada da Secretaria;
IV - receber, analisar e consolidar relatórios mensais das Equipes de Supervisão de Ensino;
V - analisar e avaliar o desempenho das Diretorias de Ensino;
VI - manter o Secretário permanentemente informado a respeito da atuação das Diretorias de Ensino, inclusive dos resultados da avaliação do desempenho de cada uma;

VII - exercer, por determinação do Secretário ou com sua anuência, outras atividades relativas às Diretorias de Ensino.

SEÇÃO IV

Da Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores

Artigo 38 - A Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores tem as seguintes atribuições:
I - qualificar os profissionais da educação para o exercício do magistério e da gestão do ensino básico, desenvolvendo estudos, planejamentos, programas, avaliação e gerenciamento da execução de ações de formação, aperfeiçoamento e educação continuada;
II - desenvolver processos de certificação na educação;
III - acompanhar o estado d'arte na área de sua especialidade, identificando e analisando experiências inovadoras e disponibilizando informações para entidades e profissionais da educação;
IV - realizar os cursos de formação compreendidos em concursos públicos e processos seletivos de pessoal para a educação, em especial o previsto no artigo 7º da Lei Complementar nº 1.094, de 16 de julho de 2009;
V - exercer atividades relativas ao intercâmbio e cooperação técnica com entidades nacionais e internacionais em sua área de competência;
VI - disponibilizar infraestrutura e tecnologias de ensino presencial e a distância para os programas de formação e aperfeiçoamento dos profissionais da educação;
VII - reunir e disponibilizar acervos físicos e virtuais de livros e outros recursos para o desenvolvimento profissional continuado de professores, especialistas da educação básica e de seus formadores;
VIII - organizar eventos, espaços culturais, museus, ambientes multimídia e locais para exposições relacionados à educação no Estado de São Paulo;
IX - manter organizados acervos de memória da educação no Estado de São Paulo;
X - manter atualizada a agenda de eventos e oportunidades de desenvolvimento profissional para os servidores da Secretaria e divulgar informações a respeito;
XI - orientar programas de preservação da memória da educação pública no Estado de São Paulo;
XII - promover o estabelecimento de parcerias e a celebração de convênios com universidades e instituições congêneres para operacionalização das políticas de formação e aperfeiçoamento do pessoal da Secretaria.
Parágrafo único - À Escola cabe, ainda, exercer o previsto no artigo 4º do Decreto nº 55.217, de 21 de dezembro de 2009.
Artigo 39 - A Assistência Técnica do Coordenador, além das previstas no artigo 78 deste decreto, tem as seguintes atribuições:
I - apoiar e assistir o Coordenador na proposição de políticas e na articulação do desenvolvimento dos programas educacionais;
II - assistir o Coordenador nos entendimentos de cooperação técnica com universidades e outras entidades de ensino, nacionais e estrangeiras, de interesse para o atendimento dos objetivos da Escola.
Artigo 40 - O Departamento de Programas de Formação e Educação Continuada tem as seguintes atribuições:
I - participar da formulação das políticas de formação, aperfeiçoamento e educação continuada dos profissionais da Secretaria;

II - programar e gerenciar a execução dos cursos, sua avaliação e certificação;
III - prover materiais didáticos e infraestrutura de recursos adequados aos cursos;
IV - por meio do Centro de Formação e Desenvolvimento Profissional de Professores da Educação Básica:
a) desenvolver e executar, diretamente ou por meio de entidades contratadas ou conveniadas, programas e cursos para formação continuada, atualização e desenvolvimento dos profissionais do Quadro do Magistério, em articulação com a Coordenadoria de Gestão da Educação Básica;
b) organizar aulas práticas na rede escolar, em articulação com as áreas e unidades envolvidas;
c) participar dos processos de seleção de pessoal para o Quadro do Magistério;
V - por meio do Centro de Formação e Desenvolvimento Profissional de Gestores da Educação Básica:
a) desenvolver e executar, diretamente ou por meio de entidades contratadas ou conveniadas, programas e cursos para formação continuada, atualização e desenvolvimento dos profissionais dos demais quadros da Secretaria, em articulação com a Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos;
b) executar programas e cursos de gestão da educação e gestão escolar;
c) articular-se com outras entidades públicas na área de formação e desenvolvimento da gestão pública, com vista à realização de programas de desenvolvimento em gestão de recursos para os profissionais da Secretaria;
d) participar dos processos de seleção de pessoal para os demais quadros da Secretaria;
VI - por meio do Centro de Avaliação:
a) propor a definição:
1. do perfil de competências gerais e específicas para professores das diferentes etapas, modalidades e disciplinas da educação básica da rede estadual destinado a referenciar os descritores utilizados em avaliações, concursos, provas, exames e certificações;
2. de metodologias e indicadores para avaliação da efetividade das ações educacionais de responsabilidade da Escola, em articulação com os Centros de Formação e Desenvolvimento Profissional;
b) analisar os resultados das avaliações de desempenho dos alunos da educação básica na rede estadual e os indicadores de desempenho, para subsidiar programas de formação e aperfeiçoamento de professores e especialistas;
c) desenvolver sistemas de avaliação, em especial de aprendizado e de reação, com vista ao melhor aproveitamento dos cursos ministrados pela Escola;
d) articular-se com as demais unidades da Escola na proposição de melhorias e aperfeiçoamento dos programas educacionais, com base nas avaliações efetuadas;
VII - por meio do Centro de Certificação:
a) desenvolver estudos e propor metodologias e procedimentos para certificar conhecimentos e práticas de ensino/aprendizado para profissionais da educação considerando o perfil de competência descrito;
b) promover o desenvolvimento e a aplicação de processos de certificação aos profissionais da educação, diretamente ou por meio de entidades especializadas;
c) emitir e entregar os títulos de certificação de competências profissionais;
d) avaliar os resultados dos processos de certificação e colaborar no planejamento de programas educacionais.
Parágrafo único - O Departamento de Programas de Formação e Educação Continuada tem, ainda, por meio dos Centros de que tratam os incisos IV e V deste

artigo, em suas respectivas áreas de atuação, as seguintes atribuições:
1. elaborar calendários dos cursos ofertados;
2. preparar, providenciar e distribuir materiais didáticos de cursos presenciais e a distância.
Artigo 41 - O Departamento de Apoio Logístico tem as seguintes atribuições:
I - planejar e produzir materiais didáticos e prestar os serviços de apoio e de infraestrutura necessários à execução dos cursos dos programas de educação de responsabilidade da Escola;
II - por meio do Centro de Suporte de Material Didático:
a) produzir ou providenciar a produção de materiais didáticos utilizados nos programas educacionais da Escola;
b) receber dos Centros de Formação e Desenvolvimento Profissional, do Departamento de Programas de Formação e Educação Continuada, o material didático referente aos cursos programados e providenciar sua edição na forma da legislação em vigor e dos padrões definidos para a Escola;
c) reproduzir e organizar materiais didáticos para distribuição aos participantes das disciplinas dos cursos e programas ministrados pela Escola;
d) manter arquivo dos materiais didáticos, providenciar sua entrega e zelar pela permanente atualização dos respectivos controles;
III - por meio do Centro de Suporte Operacional:
a) providenciar e gerenciar instalações e demais recursos de apoio necessários à execução dos programas educacionais da Escola;
b) proceder ao registro dos bens patrimoniais e mantê-los sob sua guarda;
c) manter e disponibilizar as instalações para execução dos programas educacionais da Escola;
d) apoiar:
1. a execução de programas educacionais da Escola no que se refere à organização de salas, disponibilização de materiais, equipamentos de apoio e outros itens que se fizerem necessários;
2. a organização de eventos, providenciando e atuando diretamente nas atividades de suporte durante sua realização, como inscrições no local, distribuição de materiais, alimentação e outras atividades necessárias ao êxito desses eventos;
e) administrar instalações próprias, para sediar cursos, eventos e outras atividades de educação continuada de servidores dos quadros da Secretaria;
f) providenciar a contratação de espaços, profissionais e entidades especializadas, necessários à execução de programas de capacitação de responsabilidade da Escola, mantendo cadastro atualizado a respeito;
g) providenciar a aquisição, manter a guarda e distribuir materiais e equipamentos de apoio necessários às atividades da Escola;
h) providenciar e supervisionar a execução de serviços gerais, como limpeza, manutenção de instalações e do mobiliário;
IV - por meio da Secretaria Geral:
a) administrar listas de frequência, distribuição de materiais didáticos e emissão de certificados;
b) organizar e manter atualizados cadastros de:
1. alunos e docentes;
2. programas e cursos;
c) matricular alunos e controlar sua frequência;
d) providenciar a confecção e expedir atestados, certidões, certificados, diplomas e outros documentos assemelhados;

e) solicitar e arquivar documentação de alunos e docentes;
f) controlar o cumprimento de carga horária dos cursos e disciplinas;
g) dar publicidade e fazer cumprir atos e decisões administrativas referentes à execução dos programas educacionais da Escola;
h) documentar programas realizados, avaliações e outras informações necessárias para construir a memória institucional da Escola;
i) exercer outras atividades próprias de secretaria geral de escola.
Artigo 42 - O Departamento de Recursos Didáticos e Tecnológicos de Educação a Distância tem as seguintes atribuições:
I - planejar e coordenar estudos, pesquisas, criação e produção de programas de educação a distância;
II - gerenciar a infraestrutura de equipamentos e demais recursos tecnológicos necessários;
III - por meio do Centro de Infraestrutura e Tecnologia Aplicada:
a) elaborar projetos para uso pedagógico de novas tecnologias em programas de formação e desenvolvimento profissional;
b) administrar a Rede do Saber e demais bases tecnológicas de uso educacional;
c) pesquisar, modelar e manter atualizadas as tecnologias em educação a distância utilizadas na Escola;
d) organizar e monitorar a execução dos programas de educação a distância;
e) monitorar e garantir a disponibilidade dos equipamentos, aplicativos e métodos das redes educacionais para execução dos programas de educação a distância;
f) garantir condições técnicas de funcionamento pedagógico de mídias de suporte virtual e sua conectividade e compatibilidade com os sistemas e equipamentos adotados na Escola;
g) programar e providenciar a manutenção, evolução e adequação permanente da infraestrutura de educação a distância para atender as necessidades da Secretaria;
h) orientar e capacitar as Diretorias de Ensino na utilização das redes educacionais;
i) especificar equipamentos e aplicativos das redes educacionais, com vista à sua aquisição;
j) atender aos usuários da rede de educação a distância;
IV - por meio do Centro de Criação e Produção:
a) definir a abordagem, o formato e o modelo de educação a distância de acordo com a concepção pedagógica de cada programa de formação e desenvolvimento profissional oferecido nessa modalidade;
b) planejar os recursos necessários de suporte aos programas educacionais;
c) formatar e produzir cursos, conteúdos e materiais para programas educacionais, utilizando diferentes mídias e tecnologias de educação a distância;
d) desenvolver tutoriais e orientar a utilização dos recursos de educação a distância disponibilizados;
e) planejar, providenciar, instalar, coordenar e operar os recursos tecnológicos utilizados nos cursos de educação a distância;
f) selecionar e capacitar docentes, tutores e outros formadores para atuarem nos diferentes cursos ou programas de educação a distância.
Artigo 43 - O Grupo de Cooperação Técnica e Pesquisa tem, por meio de seu Corpo Técnico, as seguintes atribuições:
I - prospectar e propor acordos de cooperação técnica com entidades nacionais e internacionais em matéria de interesse do desenvolvimento dos profissionais da educação básica;
II - manter atualizado o registro do estado d'arte na área de formação e

desenvolvimento profissional do magistério e da gestão da educação básica;
III - realizar e conduzir estudos e pesquisas em formação e desenvolvimento profissional de professores e especialistas em educação, diretamente e em parcerias com entidades especializadas;
IV - identificar, analisar e registrar experiências de melhores práticas de formação e desenvolvimento profissional e promover sua divulgação junto às instituições profissionais formadoras;
V - promover:
a) a difusão das melhores práticas de ensino na educação básica recomendadas pela Coordenadoria de Gestão da Educação Básica;
b) acordos e parcerias com universidades e outras entidades educacionais para a realização dos programas de interesse da formação e do desenvolvimento profissional na educação básica, em todas as instâncias da Secretaria.
Artigo 44 - O Centro de Referência em Educação “Mário Covas” - CRE tem as seguintes atribuições:
I - planejar e coordenar serviços de documentação, organização e disponibilização de acervo técnico e memória;
II - desenvolver programas de incentivo à leitura;
III - por meio do Centro de Biblioteca e Documentação:
a) executar e controlar serviços de biblioteca, incluindo indexação, catalogação, circulação interna e externa de livros, periódicos, revistas e jornais de interesse da educação básica no Estado de São Paulo;
b) organizar e administrar biblioteca convencional e digital e manter acervo bibliográfico destinado a consultas e pesquisas;
c) atender educadores e alunos, orientar pesquisas e disponibilizar consultas ao acervo convencional e digital;
d) promover e participar, em articulação com a Coordenadoria de Gestão da Educação Básica, de projetos especiais de incentivo à leitura na rede escolar;
e) oferecer serviços de empréstimos e reprodução de documentos de seu acervo;
f) padronizar publicações institucionais produzidas pela Escola e demais unidades da Secretaria, de acordo com as normas vigentes;
g) coordenar e gerenciar sistemas de bibliotecas e salas de leitura escolares, em articulação com as unidades centrais da Secretaria responsáveis pela gestão da educação;
h) realizar pesquisas e análises para seleção de novas obras com vista à atualização do acervo bibliográfico da Escola;
i) propor a assinatura de periódicos e publicações especializadas, preparar sinopses e divulgá-las;
j) selecionar e divulgar em sítios, portais e outros meios de comunicação digital, matéria de interesse dos profissionais da educação básica;
IV - por meio do Centro de Memória e Acervo Histórico:
a) propor projetos de preservação da história, da memória e do patrimônio histórico das escolas da rede estadual e orientar seu desenvolvimento, em articulação com as unidades responsáveis pela gestão da educação na Secretaria;
b) manter acervos da memória e de referência no ensino público em São Paulo;
c) promover exposições de obras, coletâneas, coleções, publicações, fotografias e outros registros sobre a memória da educação;
d) monitorar visitas às exposições organizadas pelo Centro;
e) preservar e disponibilizar para consulta o acervo histórico da Escola Caetano de Campos;

f) em articulação com a Coordenadoria de Gestão da Educação Básica:
1. orientar a preservação da memória da educação na rede escolar;
2. planejar e realizar concursos e prêmios educacionais para alunos e educadores da rede pública estadual de ensino.

SEÇÃO V

Da Coordenadoria de Gestão da Educação Básica

Artigo 45 - A Coordenadoria de Gestão da Educação Básica tem as seguintes atribuições:
I - elaborar, atualizar e normatizar o currículo da educação básica;
II - propor diretrizes e normas pedagógicas;
III - prospectar, identificar, selecionar, elaborar e especificar materiais e recursos pedagógicos;
IV - prospectar, avaliar e definir tecnologias para uso pedagógico na educação básica;
V - implementar e gerenciar as ações educacionais na rede;
VI - dimensionar e definir o perfil do Quadro do Magistério;
VII - articular o desenvolvimento do Quadro do Magistério com a Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores;
VIII - analisar e avaliar os resultados do ensino e propor medidas para correção de rumos e aprimoramento.
Parágrafo único - À Coordenadoria de Gestão da Educação Básica cabe, ainda, o gerenciamento e a supervisão pedagógica da Escola Virtual de Programas Educacionais do Estado de São Paulo - EVESP, criada pelo Decreto nº 57.011, de 23 de maio de 2011.
Artigo 46 - A Assistência Técnica do Coordenador, além das previstas no artigo 78 deste decreto, tem as seguintes atribuições:
I - organizar informações do gerenciamento da educação disponíveis na Secretaria e criar mecanismos que incentivem sua utilização pelos profissionais da Pasta;
II - participar da definição de políticas, diretrizes e parâmetros para processos de avaliação de desempenho do ensino fundamental e médio;
III - avaliar:
a) programas e ações, subsidiando a formulação de políticas para a melhoria da educação;
b) em colaboração com as respectivas áreas, políticas educacionais vigentes do ensino fundamental e médio, à vista dos resultados dos processos de avaliação de desempenho;
IV - organizar e manter registros de estudos e pesquisas e fomentar seu intercâmbio e uso.
Artigo 47 - O Departamento de Desenvolvimento Curricular e Gestão da Educação Básica tem as seguintes atribuições:
I - planejar e coordenar a elaboração do currículo, a formulação de políticas e normas pedagógicas e a avaliação de desempenho da Educação Básica;
II - planejar o Quadro do Magistério;
III - desenvolver estudos em tecnologias educacionais;
IV - por meio do Centro de Ensino Fundamental dos Anos Iniciais, do Centro de Ensino Fundamental dos Anos Finais, do Ensino Médio e da Educação Profissional, do Centro de Educação de Jovens e Adultos e do Centro de Atendimento

Especializado, nas suas respectivas áreas de especialização:
a) elaborar, atualizar e normatizar o currículo;
b) elaborar e propor diretrizes e normas pedagógicas;
c) orientar as Diretorias de Ensino e as escolas na implementação do currículo e das normas e diretrizes pedagógicas;
d) desenvolver materiais didáticos para alunos e docentes, orientando sua utilização;
e) elaborar:
1. instrumentos de avaliação do currículo e do processo de ensino-aprendizagem, orientando sua aplicação;
2. normas e procedimentos de supervisão e coordenação pedagógica para os diferentes níveis e modalidades de ensino;
f) especificar recursos didáticos e paradidáticos necessários e orientar sua aplicação;
g) propor a definição de políticas, diretrizes e parâmetros para processos de avaliação de desempenho o ensino fundamental e médio, em articulação com a Coordenadoria de Informação, Monitoramento e Avaliação Educacional;
h) analisar os resultados das avaliações do ensino, sugerindo a adoção de medidas para correção de rumos e aprimoramento;
V - por meio do Centro de Estudos e Tecnologias Educacionais:
a) desenvolver:
1. estudos e pesquisas sobre inovações em tecnologias educacionais aplicadas ao processo de ensinoaprendizagem e seus impactos na prática pedagógica das escolas estaduais de ensino fundamental e médio;
2. estudos sobre alternativas e adequação do uso de recursos informatizados no ambiente escolar, levando em consideração os educandos, a escola, o professor e seus efeitos no processo de aprendizagem;
b) identificar, analisar e registrar experiências de melhores práticas na educação básica e promover sua difusão em articulação com a Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores;
c) propor a definição de estratégias para a introdução de novas tecnologias na prática pedagógica da rede escolar estadual;
d) articular com a Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores programas de formação em tecnologias educacionais para os professores da rede estadual;
VI - por meio do Centro de Projetos Especiais:
a) avaliar a adequação da implementação de projetos especiais considerando as políticas e diretrizes da Secretaria;
b) coordenar e orientar a implantação de projetos especiais de acordo com o calendário escolar e o currículo definido pela Secretaria;
c) acompanhar e controlar a execução do Programa Escola da Família, instituído pelo Decreto nº 48.781, de 7 de julho de 2004, e de outros projetos especiais;
d) desenvolver, em parceria com as entidades envolvidas, sistemática de avaliação dos resultados dos projetos especiais;
VII - por meio do Centro de Planejamento e Gestão do Quadro Magistério:
a) estudar e propor o dimensionamento e acompanhar a situação do Quadro do Magistério, face às necessidades decorrentes da organização curricular do ensino fundamental e médio;
b) especificar os perfis profissionais do Quadro do Magistério para a realização de processos seletivos e concursos públicos;
c) propor a definição de critérios e procedimentos para a seleção, admissão e

movimentação interna do Quadro do Magistério;
d) diagnosticar as necessidades de aperfeiçoamento e desenvolvimento dos integrantes do Quadro do Magistério;
e) em relação aos programas de aperfeiçoamento e desenvolvimento dos integrantes do Quadro do Magistério, acompanhar, articulando-se com a Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores:
1. o desenvolvimento e a execução;
2. a construção de indicadores de efetividade;
3. as avaliações de aprendizado e de efetividade.
Parágrafo único - O Departamento de Desenvolvimento Curricular e de Gestão da Educação Básica tem, ainda, as seguintes atribuições:
1. por meio do Centro de Ensino Fundamental dos Anos Finais, do Ensino Médio e da Educação Profissional e do Centro de Educação de Jovens e Adultos, modelar programas de educação profissional e articular sua execução com entidades especializadas nessa modalidade de ensino;
2. por meio do Centro de Atendimento Especializado, através do Núcleo de Apoio Pedagógico Especializado - CAPE e do Núcleo de Inclusão Educacional, nas respectivas áreas de atuação:
a) desenvolver materiais didático-pedagógicos adequados, orientando sua aplicação;
b) especificar condições de acesso, instalações, mobiliário e equipamentos;
c) acompanhar, orientar e prestar atendimento pedagógico a alunos, pais e professores;
d) articular com a Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores a formação continuada do magistério em educação de alunos com necessidades especiais, educação indígena e outras modalidades específicas;
e) manter registros de dados dos alunos com necessidades especiais e de alunos indígenas, quilombolas e outros que requeiram atenção específica no ensino fundamental e médio;
f) propor a celebração de convênios com entidades especializadas para atender as demandas de educação de alunos com necessidades especiais e de inclusão educacional na rede escolar da Secretaria e operacionalizar sua execução;
g) produzir e orientar a confecção de material didático específico para atender a educação especial e promover sua divulgação e distribuição para a rede estadual de ensino.
Artigo 48 - O Departamento de Planejamento e Gestão da Rede Escolar e Matrícula tem as seguintes atribuições:
I - planejar, coordenar e normatizar:
a) o dimensionamento da rede escolar e matrícula;
b) o acompanhamento e controle da vida escolar dos alunos;
c) o gerenciamento do processo de municipalização do ensino;
II - por meio do Centro de Demanda Escolar e Planejamento da Rede Física:
a) dimensionar as necessidades de atendimento escolar e consolidar a demanda por vagas;
b) planejar e elaborar o plano de ampliação e construção de escolas;
c) propor a definição das necessidades pedagógicas para subsidiar a elaboração dos padrões construtivos das unidades escolares;
d) acompanhar a execução do plano de ampliação e construção de escolas;
III - por meio do Centro de Matrícula:
a) propor o estabelecimento do calendário escolar e dos procedimentos do processo de matrícula;

b) organizar e gerenciar o processo de matrícula;
c) orientar as Diretorias de Ensino e as Escolas na operacionalização do processo de matrícula;
IV - por meio do Centro de Gerenciamento da Municipalização do Ensino:
a) propor e elaborar plano de municipalização do ensino;
b) preparar normas, orientações e materiais e realizar reuniões com os municípios;
c) elaborar convênios de municipalização do ensino em articulação com o Centro de Convênios;
d) desenvolver estudos de impacto da municipalização em cada situação específica;
e) acompanhar e orientar o processo de municipalização;
f) apoiar e dar assistência aos municípios na gestão do ensino municipalizado;
V - por meio do Centro de Vida Escolar:
a) propor medidas e viabilizar estudos para acompanhamento efetivo e divulgação dos alunos concluintes de cursos em sistema informatizado específico;
b) propor o estabelecimento de normas e critérios de acompanhamento dos Núcleos de Vida Escolar, dos Centros de Informações Educacionais e Gestão da Rede Escolar, das Diretorias de Ensino;
c) acompanhar e viabilizar estudos visando à normatização do histórico escolar dos alunos;
d) emitir pareceres em processos de convalidação ou equivalência de estudos realizados no exterior;
e) orientar as comissões de verificação de vida escolar, das Diretorias de Ensino, de alunos de escolas cassadas ou extintas, para emissão de documentos.

SEÇÃO VI

Da Coordenadoria de Informação, Monitoramento e Avaliação Educacional

Artigo 49 - A Coordenadoria de Informação, Monitoramento e Avaliação Educacional tem as seguintes atribuições:
I - organizar e gerenciar sistemas de informação na área educacional, abrangendo estatísticas, avaliações e indicadores de gestão;
II - propor, elaborar, divulgar e orientar a implementação de normas e procedimentos referentes aos sistemas informatizados da Secretaria;
III - integrar e dar suporte aos sistemas informatizados e bancos de dados da Secretaria;
IV - definir e administrar os recursos de informação, informática e comunicação digital da Secretaria;
V - analisar resultados de avaliações e informações do sistema de ensino, realizar diagnósticos e elaborar recomendações para subsidiar a formulação das políticas, programas e projetos educacionais, em articulação com a Coordenadoria de Gestão da Educação Básica;
VI - promover a disseminação das informações técnicas, de ordem legal e outras referentes à educação básica;
VII - articular-se com instituições nacionais, estrangeiras e internacionais, em sua área de atuação.
Artigo 50 - A Assistência Técnica do Coordenador, além das previstas no artigo 78 deste decreto, tem as seguintes atribuições:
I - assistir o Coordenador nos processos de avaliação educacional;
II - acompanhar:

a) a divulgação de resultados de avaliações conduzidas pela Coordenadoria;
b) o resultado dos programas e da inclusão digital;
III - pesquisar, participar de eventos e articular com outras entidades a atualização em tecnologias de avaliação e monitoramento.
Artigo 51 - O Departamento de Informação e Monitoramento tem as seguintes atribuições:
I - planejar e coordenar a produção, organização e utilização de sistemas de informações da educação básica da Secretaria;
II - por meio do Centro de Informação e Indicadores Educacionais:
a) propor e coordenar a política de coleta e disseminação de informações do sistema de ensino da educação básica no Estado;
b) coletar, sistematizar e produzir informações, estatísticas e indicadores da educação;
c) implantar e gerir sistemas de informações, de estatísticas e de indicadores educacionais;
d) organizar e coordenar os levantamentos institucionais obrigatórios;
e) formatar indicadores de desempenho nas atividades educacionais e de gestão de recursos na Secretaria;
III - por meio do Centro de Monitoramento de Resultados:
a) analisar resultados de avaliações e informações do sistema de ensino, realizar diagnósticos e elaborar recomendações para subsidiar a formulação das políticas, programas e projetos educacionais;
b) monitorar, por meio de informações e indicadores, políticas e projetos educacionais da Secretaria;
c) realizar estudos e pesquisas em articulação com a Coordenadoria de Gestão da Educação Básica;
d) prestar atendimento aos profissionais da educação quanto ao uso das informações na gestão da educação.
Artigo 52 - O Departamento de Avaliação Educacional tem as seguintes atribuições:
I - por meio do Centro de Planejamento e Análise de Avaliações:
a) propor a definição de parâmetros e mecanismos para realização de processos de avaliação de desempenho do ensino fundamental e médio, em articulação com a Coordenadoria de Gestão da Educação Básica;
b) planejar, organizar e coordenar processos de avaliação de desempenho da educação básica, nos sistemas avaliativos estaduais, nacionais e internacionais, no âmbito do Estado;
c) analisar e consolidar os resultados das avaliações educacionais aplicadas;
d) realizar análises e estudos sobre avaliações de desempenho da educação básica;
e) manter intercâmbio com entidades externas à Secretaria com atuação na área de avaliação de desempenho;
f) tratar os dados, gerar relatórios e disseminar informações das avaliações educacionais;
II - por meio do Centro de Aplicação de Avaliações:
a) organizar e coordenar o processo de aplicação das avaliações;
b) orientar sobre mecanismos e processos de aplicação de avaliações;
c) gerenciar sistemas e bancos de dados e resultados dos sistemas de avaliação;
d) consolidar os resultados das avaliações.
Artigo 53 - O Departamento de Tecnologia de Sistemas e Inclusão Digital tem as seguintes atribuições:
I - gerir recursos de Tecnologia da Informação e Comunicação Digital, envolvendo

sistemas informatizados, infraestrutura tecnológica e gestão de intranet-internet da Secretaria;
II - por meio do Centro de Planejamento e Integração de Sistemas:
a) acompanhar a evolução das tecnologias de informática e comunicação e garantir a incorporação das inovações tecnológicas pertinentes;
b) propor:
1. o estabelecimento de interfaces com órgãos e entidades externas ligadas ao planejamento dos recursos de tecnologia da informação;
2. conteúdos e programas de desenvolvimento de pessoal na área de tecnologia da informação;
c) orientar o desenvolvimento, a adequação, a operação e a integração dos sistemas informatizados de apoio e gestão da educação;
d) participar do planejamento da área de tecnologia da informação da Secretaria;
e) coordenar a integração dos diversos sistemas informatizados da Secretaria, em conjunto com os órgãos gestores da Pasta;
f) especificar padrões para sistemas e aplicativos;
g) gerenciar:
1. o relacionamento da Secretaria com fornecedores de sistemas e aplicativos;
2. tecnicamente, os contratos de fornecimento na área de sistemas e aplicativos;
3. o controle de segurança de acesso aos sistemas da Secretaria;
III - por meio do Centro de Inclusão Digital:
a) disseminar os recursos de tecnologia da informação para os usuários da Secretaria;
b) propor a definição de padrões para desenvolvimento de sítios, portais e outros meios de comunicação digital, pelas unidades da Secretaria;
c) gerenciar o uso de recursos de comunicação digital;
d) especificar conteúdos e programas de desenvolvimento de pessoal na área de tecnologia da informação;
IV - por meio do Centro de Instalações e Equipamentos:
a) avaliar as necessidades de aquisição de equipamentos e aplicativos pelas unidades da Secretaria e elaborar as especificações para sua aquisição;
b) gerenciar:
1. as redes de comunicação da Secretaria e os recursos de comunicação digital;
2. tecnicamente, os contratos de fornecimento de equipamentos;
c) planejar e dimensionar os recursos de informática da Secretaria;
d) especificar padrões para:
1. equipamentos de informática e seu uso;
2. serviços de instalação, suporte e manutenção de equipamentos, redes e aplicativos;
e) acompanhar a evolução tecnológica de equipamentos de informática e de comunicação.
Parágrafo único - O Departamento de Tecnologia de Sistemas e Inclusão Digital tem, ainda, por meio de seus Centros, observada a área de atuação de cada um, a atribuição de dar assistência às unidades da Secretaria.
Artigo 54 - A Central de Atendimento tem as seguintes atribuições:
I - planejar e coordenar o processo de atendimento ao usuário da Secretaria, de forma presencial e eletrônica;
II - por meio do Centro de Programação do Atendimento:
a) estabelecer interface com órgãos da Secretaria para obtenção de informações específicas;

b) elaborar e preparar conteúdos na forma adequada para disseminação, providenciando sua disponibilização ao usuário;
c) analisar os questionamentos, solicitações de informações e sugestões obtidas no processo de atendimento para subsidiar as ações da Secretaria;
d) realizar estudos e análises para aprimoramento da área de atendimento, incorporando os avanços tecnológicos pertinentes;
III - por meio do Centro de Operação do Atendimento:
a) atender o público interno e externo, prestando informações e esclarecimentos sobre matéria relacionada à educação e ao funcionamento da Secretaria;
b) operar os sistemas de comunicação de atendimento;
c) coordenar equipes para atendimento presencial;
d) orientar o usuário no encaminhamento de reclamações e denúncias para a Ouvidoria da Secretaria;
e) elaborar registros dos atendimentos realizados nas diversas modalidades;
f) avaliar constantemente o processo de atendimento e apontar necessidades de recursos tecnológicos e humanos para sua melhoria;
g) manter atualizada e capacitar a equipe de atendimento, em articulação com a Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores.

SEÇÃO VII

Da Coordenadoria de Infraestrutura e Serviços Escolares

Artigo 55 - A Coordenadoria de Infraestrutura e Serviços Escolares tem as seguintes atribuições:
I - implementar o plano de obras da Secretaria e os programas de manutenção da rede escolar;
II - elaborar termos de referências para as licitações;
III - consolidar as necessidades, planejar e especificar o fornecimento de mobiliário, bens e equipamentos para as unidades da Secretaria;
IV - acompanhar a execução dos contratos de obras, serviços e fornecimentos escolares;
V - especificar materiais, serviços, e demais suprimentos para as unidades da Secretaria;
VI - elaborar e executar processos de licitação de materiais, bens e serviços;
VII - estabelecer padrões:
a) para aquisição, manutenção e reposição de mobiliário, bens e equipamentos escolares;
b) de consumo de serviços de utilidades públicas e acompanhar o cumprimento de metas pelas unidades da Secretaria;
c) para contratação e gerenciamento de serviços terceirizados;
VIII - desenvolver e operacionalizar programas de atendimento aos alunos, como merenda escolar, transporte, saúde e acessibilidade, em articulação com as demais áreas de governo;
IX - apoiar e orientar a organização e o funcionamento das Associações de Pais e Mestres - APMs, Grêmios Escolares, Conselhos Escolares e demais órgãos de articulação com a comunidade para prestação de serviços aos alunos, em conjunto com a Coordenadoria de Gestão da Educação Básica.
Artigo 56 - A Assistência Técnica do Coordenador, além das previstas no artigo 78 deste decreto, tem as seguintes atribuições:

I - apoiar o Coordenador em suas atividades de suprimentos;
II - pesquisar e disponibilizar estudos e informações sobre avanços tecnológicos em mobiliário e equipamentos de uso escolar;
III - acompanhar e apoiar a articulação da Coordenadoria com outras entidades, para programação e prestação de serviços de atenção aos alunos da rede estadual.
Artigo 57 - O Departamento de Alimentação e Assistência ao Aluno tem as seguintes atribuições:
I - planejar e coordenar planos e programas de alimentação e assistência aos alunos da rede estadual de ensino;
II - formular políticas para atividades associativas de pais, alunos e professores;
III - executar programas de alimentação escolar;
IV - por meio do Centro de Serviços de Nutrição:
a) elaborar:
1. estudos, pesquisas, planos e programas na área de alimentação escolar, ouvidas as Diretorias de Ensino e as unidades centrais da Secretaria envolvidas com programas educacionais;
2. normas e procedimentos para execução do programa de alimentação escolar;
b) programar e coordenar a execução do programa de alimentação escolar no Estado, envolvendo a definição de cardápios, compra e armazenagem de alimentos, dentre outras atividades;
c) fiscalizar a qualidade da alimentação servida nas escolas dentro do programa de alimentação escolar de sua responsabilidade, de forma a assegurar os cardápios definidos e a qualidade de produtos e da preparação especificados;
d) articular-se com:
1. os municípios, na execução do programa de alimentação escolar no Estado, prestando-lhes o apoio necessário para esse fim;
2. órgãos e entidades envolvidos em programas de alimentação escolar;
V - por meio do Centro de Supervisão e Controle do Programa de Alimentação Escolar:
a) gerenciar a execução, na conformidade do Decreto nº 55.080, de 25 de novembro de 2009, dos termos de adesão relacionados aos convênios de descentralização do Programa de Alimentação Escolar;
b) supervisionar e fiscalizar normas e padrões definidos para execução dos programas de alimentação escolar;
c) acompanhar, controlar e realizar a prestação de contas da aplicação dos recursos do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE no Estado de São Paulo;
d) elaborar os demonstrativos de execução física e financeira do Programa de Alimentação Escolar no Estado;
e) apoiar o funcionamento do Conselho Estadual de Alimentação Escolar de São Paulo - CEAE;
VI - por meio do Centro de Serviços de Apoio ao Aluno:
a) desenvolver estudos e pesquisas sobre necessidades de apoio aos alunos nas diferentes regiões do Estado e propor ações de atendimento, em articulação com o Centro de Projetos Especiais, do Departamento de Desenvolvimento Curricular e de Gestão da Educação Básica;
b) propor a definição de diretrizes e coordenar, com Municípios e outras entidades públicas, a prestação de serviços de apoio ao aluno;
c) através do Núcleo de Planejamento e Operacionalização de Serviços, para garantir a prestação de serviços de apoio aos alunos:

1. propor a definição de políticas e diretrizes para prestação de serviços como transporte e saúde;
2. realizar levantamento de necessidades na rede escolar, bem como planejar e articular seu atendimento;
3. programar a prestação de serviços como transporte, segurança, saúde e distribuição de material escolar, articulando-se com outras Secretarias de Estado e entidades, quando for o caso;
4. especificar a contratação de serviços e aquisição de bens para implementação de programas;
5. fiscalizar a execução dos serviços contratados, a qualidade de cada um e os respectivos impactos;
d) através do Núcleo de Articulação de Iniciativas com Pais e Alunos:
1. propor a definição de políticas, diretrizes e normas para atividades associativas de pais, alunos, professores e comunidades em torno das escolas estaduais;
2. articular-se com o Centro de Projetos Especiais sobre iniciativas associativas envolvendo atividades de atenção ao aluno;
3. apoiar iniciativas de articulação das comunidades com as escolas e a constituição de organizações e associações de pais, alunos e professores para o exercício de atividades em escolas, como Associações de Pais e Mestres - APMs, Grêmios Estudantis e Conselhos Escolares;
4. acompanhar o funcionamento, avaliar e propor alterações em atividades associativas envolvendo as escolas estaduais.
Artigo 58 - O Departamento de Gestão de Infraestrutura tem as seguintes atribuições:
I - planejar, gerir, acompanhar e normatizar:
a) obras e demais serviços de engenharia;
b) padrões de materiais, equipamentos e serviços de utilidades públicas;
II - por meio do Centro de Planejamento e Acompanhamento de Obras e Serviços de Engenharia:
a) especificar padrões para construção, ampliação e reforma de unidades escolares, de acordo com a orientação da Coordenadoria de Gestão da Educação Básica;
b) elaborar o plano de obras da Secretaria;
c) consolidar o plano de manutenção das escolas e acompanhar sua implementação, em estreita articulação com as Diretorias de Ensino;
d) acompanhar:
1. a elaboração dos projetos de obras e serviços;
2. a contratação e execução das obras e dos serviços;
III - por meio do Centro de Equipamentos e Materiais:
a) especificar, propor a padronização e programar o suprimento de mobiliário, equipamentos e materiais de uso das escolas e das demais unidades da Secretaria;
b) propor o estabelecimento de critérios de manutenção e reposição de material permanente;
c) programar e elaborar procedimentos para reposição do material permanente e para prestação de serviços;
d) verificar se os materiais adquiridos estão de acordo com as especificações e programar a logística de distribuição;
e) gerenciar processos de registro de preços de sua responsabilidade;
f) realizar levantamentos de materiais para atualização dos fornecimentos;
IV - por meio do Centro de Normatização e Acompanhamento de Utilidades Públicas, em relação ao consumo de serviços de utilidades públicas:

a) propor o estabelecimento de padrões a serem adotados no âmbito da Secretaria;
b) acompanhar sua evolução nas unidades da Secretaria;
c) levantar e avaliar produtos, equipamentos, métodos e técnicas disponíveis para sua otimização, propondo a adoção daqueles considerados adequados para esse fim e orientando a implementação de cada um;
d) propor, implementar e acompanhar ações visando ao cumprimento das pertinentes metas de governo.
Artigo 59 - O Departamento de Suprimentos e Licitações tem as seguintes atribuições:
I - planejar, coordenar, normatizar e acompanhar a gestão de suprimentos da Secretaria;
II - por meio do Centro de Planejamento e Normatização de Compras e Licitações:
a) elaborar:
1. normas e diretrizes para realização de compras e contratações no âmbito da Secretaria, propondo as modalidades e formas legais e administrativas que melhor atendam ao interesse da administração pública;
2. os termos de referências e editais de contratação de projetos, obras, serviços de engenharia, serviços em geral e suprimento de materiais e equipamentos, em estreito entendimento com as áreas interessadas e de acordo com as especificações por elas elaboradas;
3. minutas de contratos referentes à execução de projetos, obras e fornecimentos de materiais e serviços;
4. normas, modelos de editais e orientações para licitações no âmbito da Secretaria;
b) orientar as áreas interessadas na elaboração das especificações de materiais e serviços;
III - por meio do Centro de Processamento de Licitações e Contratos:
a) processar as licitações até a homologação do vencedor do certame;
b) elaborar minutas de contratos;
c) coordenar o processo de licitação e exercer a função de Órgão Gerenciador, a que alude o artigo 2º, inciso III, do Decreto nº 47.945, de 16 de julho de 2003, com a redação dada pelo artigo 1º, inciso I, do Decreto nº 51.809, de 16 de maio de 2007, em relação ao sistema de registro de preços de materiais e serviços de uso comum pelas unidades da Secretaria;
d) assistir as Diretorias de Ensino no processamento de licitações;
e) executar as aquisições compreendidas no Programa de Alimentação Escolar;
IV - por meio do Centro de Logística de Distribuição:
a) coordenar a logística de distribuição de equipamentos e materiais na Secretaria, desde o fornecedor até as unidades de destino final;
b) analisar a composição dos estoques com o objetivo de verificar sua correspondência às necessidades efetivas;
c) fixar níveis de estoque mínimo, máximo e ponto de reposição;
d) preparar pedidos de compras para composição ou reposição de estoques;
e) controlar o atendimento, pelos fornecedores, das encomendas efetuadas, comunicando, à unidade responsável pela aquisição, os atrasos e outras irregularidades cometidas;
f) receber, conferir, guardar e distribuir os materiais adquiridos;
g) controlar o estoque e a distribuição do material armazenado;
h) manter atualizados os registros de entrada e saída e de valores dos materiais em estoque;
i) realizar balancetes mensais e inventários físicos e de valor do material estocado;

j) elaborar levantamentos estatísticos de consumo para subsidiar a elaboração anual do orçamento;
k) efetuar e analisar a curva de utilização de materiais e verificar a existência de materiais em desuso ou excedentes;
l) especificar a contratação de serviços logísticos em todas as suas etapas;
m) programar as entregas de materiais e equipamentos e controlar sua execução;
n) através dos Núcleos de Armazenamento, exercer atividades relativas a recebimento, conferência, guarda, distribuição e controle de materiais, para atendimento de unidades centrais da Secretaria, localizadas fora do seu edifício sede;
V - por meio do Centro de Normatização e Controle de Serviços Terceirizados:
a) desenvolver:
1. padrões para a especificação da contratação de serviços na Secretaria;
2. indicadores de desempenho para avaliação de fornecedores de serviços terceirizados;
b) orientar as Diretorias de Ensino na contratação de serviços terceirizados;
c) propor a elaboração de cadernos de serviços terceirizados junto à Secretaria de Gestão Pública;
d) orientar e instruir as Diretorias de Ensino na fiscalização da execução de serviços terceirizados.

SEÇÃO VIII

Da Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos

Artigo 60 - A Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos tem, por meio das unidades integrantes da sua estrutura, na conformidade das disposições desta seção e observado o previsto no artigo 19 deste decreto, as seguintes atribuições:
I - no âmbito da Secretaria:
a) planejar, gerenciar, coordenar, controlar e, quando for o caso, executar as atividades inerentes à administração de recursos humanos;
b) as previstas nos artigos 4º a 11 do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008;
II - no âmbito das unidades centrais da Secretaria, as previstas nos artigos 14 a 19 do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008.
§ 1º - As atribuições previstas nos artigos 4º e 5º do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008, serão exercidas, em consonância com as respectivas áreas de atuação, por intermédio:
1. da Assistência Técnica do Coordenador;
2. do Departamento de Planejamento e Normatização de Recursos Humanos, do Departamento de Administração de Pessoal e das unidades integrantes da estrutura de cada um.
§ 2º - As atribuições previstas nos artigos 14 e 15 do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008, serão exercidas por intermédio do Departamento de Administração de Pessoal e das unidades integrantes de sua estrutura, em consonância com as respectivas áreas de atuação.
Artigo 61 - À Assistência Técnica do Coordenador, além das atribuições previstas no artigo 78 e observadas as disposições do § 1º do artigo 60, ambos deste decreto, cabe:
I - promover a articulação entre as unidades da Coordenadoria e destas com as demais unidades da Secretaria;

II - elaborar relatórios e consolidar informações para subsidiar decisões da Administração Superior em matéria de recursos humanos.

Artigo 62 - Ao Departamento de Planejamento e Normatização de Recursos Humanos, observadas as disposições do § 1º do artigo 60 deste decreto, cabe:

I - por meio do Centro de Legislação de Pessoal e Normatização:

a) exercer o previsto no artigo 10 do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008;

b) participar da elaboração de políticas, diretrizes, normas e manuais de procedimentos referentes à administração de pessoal;

c) subsidiar as áreas envolvidas nos processos anuais de atribuição de classes e aulas;

II - por meio do Centro de Planejamento, Estudos e Análises:

a) exercer o previsto nos seguintes dispositivos do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008:

1. artigo 6º, incisos I a VII e X, observado o disposto no inciso III deste artigo;

2. artigo 7º;

b) realizar estudos:

1. em gestão de recursos humanos na educação, propondo medidas e ações de adequação;

2. com vista à melhoria constante nos procedimentos operacionais e de gestão de recursos humanos na Secretaria, promovendo a adoção de medidas para esse fim;

c) orientar o desenvolvimento e a integração dos sistemas informatizados de gestão de pessoal;

d) analisar o impacto da implantação de planos e programas nos quadros de pessoal da Secretaria, articulando, com as áreas envolvidas e a Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores, a adoção de medidas para os ajustes necessários;

III - por meio do Centro de Planejamento do Quadro de Gestão da Educação:

a) estudar e propor o dimensionamento e acompanhar a situação do Quadro de Gestão da Educação, face às necessidades decorrentes da organização da Secretaria;

b) especificar os perfis profissionais do Quadro de Gestão da Educação, para a realização de processos seletivos e concursos públicos;

c) propor a definição de critérios e procedimentos para seleção, admissão e movimentação interna do Quadro de Gestão da Educação;

d) diagnosticar as necessidades de aperfeiçoamento e desenvolvimento dos integrantes do Quadro de Gestão da Educação;

e) em relação aos programas de aperfeiçoamento e desenvolvimento dos integrantes do Quadro de Gestão da Educação, acompanhar, articulando-se com a Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores:

1. o desenvolvimento e a execução;

2. a construção de indicadores de efetividade;

3. as avaliações de aprendizado e de efetividade.

IV - por meio do Centro de Qualidade de Vida:

a) exercer o previsto nos seguintes dispositivos do artigo 9º do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008:

1. inciso I, alínea “b”;

2. inciso III, alínea “b”;

3. inciso XI, na parte relativa à qualidade de vida dos recursos humanos;

b) desenvolver programas para readaptação de servidores.

Artigo 63 - Ao Departamento de Administração de Pessoal, observadas as

disposições dos §§ 1º e 2º do artigo 60 deste decreto, cabe:
I - por meio do Centro de Vida Funcional:
a) exercer o previsto nos seguintes dispositivos do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008:
1. artigo 11, incisos I a III e V;
2. artigos 17 e 19, incisos III a VII e IX a XIII, ressalvado o disposto no inciso IV, alínea "a", item 2, deste artigo;
b) propor a definição de normas e procedimentos relativos à administração de vida funcional;
c) indicar necessidades de desenvolvimento de sistemas informatizados de administração de vida funcional ou de ajustamentos naqueles em funcionamento;
d) conferir e ratificar documentação de processos de contagem de tempo e de aposentadoria;
II - por meio do Centro de Ingresso e Movimentação:
a) exercer o previsto nos seguintes dispositivos do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008:
1. artigo 6º, incisos VIII e IX;
2. artigo 8º;
b) planejar, instruir e orientar os processos anuais de atribuição de classes e aulas das escolas, conjuntamente com o Departamento de Planejamento e Normatização de Recursos Humanos, orientando as Diretorias de Ensino quanto à sua gerência e desenvolvimento;
III - por meio do Centro de Cargos e Funções, exercer o previsto nos seguintes dispositivos do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008:
a) artigo 6º, inciso XI;
b) artigo 16;
IV - por meio do Centro de Frequência e Pagamento:
a) exercer o previsto nos seguintes dispositivos do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008:
1. artigo 11, inciso IV;
2. artigos 18 e 19, incisos I, II, VI, na parte relativa a providências para inserção de servidores no sistema de folha de pagamento de pessoal, e VIII;
b) articular-se com o órgão responsável pelo sistema estadual de processamento da folha de pagamento de pessoal, para melhoria do respectivo processo.

SEÇÃO IX

Da Coordenadoria de Orçamento e Finanças

Artigo 64 - A Coordenadoria de Orçamento e Finanças tem, por meio das unidades integrantes da sua estrutura, na conformidade das disposições desta seção, as seguintes atribuições:
I - no âmbito da Secretaria:
a) planejar, gerenciar, coordenar, controlar e, quando for o caso, executar as atividades inerentes à administração financeira e orçamentária;
b) as previstas no artigo 9º do Decreto-Lei nº 233, de 28 de abril de 1970;
c) controlar os recursos financeiros de fundos estaduais e federais destinados ao ensino fundamental e médio no Estado de São Paulo;
II - no âmbito das unidades centrais da Secretaria, as previstas no artigo 10 do Decreto-Lei nº 233, de 28 de abril de 1970;

III - preparar expedientes a serem encaminhados ao Tribunal de Contas do Estado e acompanhar a aprovação das despesas efetuadas.
Artigo 65 - À Assistência Técnica do Coordenador, além das atribuições previstas no artigo 78 deste decreto, cabe:
I - promover a articulação entre as unidades da Coordenadoria e destas com as demais unidades da Secretaria;
II - elaborar relatórios e consolidar informações relativas à administração financeira e orçamentária, para:
a) subsidiar decisões da Administração Superior;
b) atender solicitações de órgãos de Governo, em especial os de controle interno e externo;
III - acompanhar auditorias dos órgãos de controle interno e externo.
Artigo 66 - Ao Departamento de Orçamento cabe:
I - por meio do Centro de Programação Orçamentária, exercer o previsto nos artigos 9º, inciso I, alíneas “b”, “c” e “d”, e 10, inciso I, alínea “a”, do Decreto-Lei nº 233, de 28 de abril de 1970;
II - por meio do Centro de Execução Orçamentária:
a) exercer o previsto no artigo 10, inciso I, alínea “c”, do Decreto-Lei nº 233, de 28 de abril de 1970;
b) orientar, acompanhar e avaliar a execução orçamentária, inclusive remanejamentos internos, créditos suplementares, antecipação e contingenciamentos;
III - por meio do Centro de Custos:
a) exercer o previsto nos artigos 9º, inciso I, alíneas “e” e “f”, e 10, inciso I, alínea “b”, do Decreto-Lei nº 233, de 28 de abril de 1970;
b) desenvolver estudos e promover a implantação de sistemas de apuração de custos visando ao acompanhamento e à otimização da aplicação de recursos da Secretaria.
Parágrafo único - Ao Departamento de Orçamento cabe, ainda, exercer, por meio do Centro de Programação Orçamentária e do Centro de Execução Orçamentária, em suas respectivas áreas de atuação, o previsto no artigo 9º, inciso I, alínea “a”, do Decreto-Lei nº 233, de 28 de abril de 1970.
Artigo 67 - Ao Departamento de Finanças cabe: I - por meio do Centro de Programação e Execução Financeira das Unidades Centrais:
a) exercer o previsto nos artigos 9º, inciso II, alínea “b”, e 10 do Decreto-Lei nº 233, de 28 de abril de 1970;
b) dar baixa de responsabilidade nos sistemas competentes, emitindo documentos de reserva de recursos, liquidação, guias de recolhimento e anulação dos saldos de adiantamentos;
c) providenciar atendimento às solicitações e aos requerimentos dos órgãos de controle interno e externo;
d) através dos Núcleos de Adiantamento, para atendimento das unidades centrais da Secretaria localizadas fora do seu edifício sede, exercer atividades relacionadas ao regime de adiantamento, regulamentado pelo Decreto nº 53.980, de 29 de janeiro de 2009;
II - por meio do Centro de Programação Financeira das Diretorias de Ensino:
a) supervisionar a elaboração da programação financeira das Diretorias de Ensino;
b) controlar a disponibilidade financeira das Diretorias de Ensino.
Parágrafo único - Ao Departamento de Finanças cabe, ainda, por meio dos Centros a que se refere este artigo, em suas respectivas áreas de atuação:

1. exercer o previsto no artigo 9º, inciso II, alíneas “a” e “c”, do Decreto-Lei nº 233, de 28 de abril de 1970;
2. manter registros para demonstração da execução financeira de contratos e convênios.
Artigo 68 - Ao Departamento de Controle de Contratos e Convênios cabe:
I - planejar, coordenar e promover a normatização dos contratos e convênios da Secretaria;
II - por meio do Centro de Acompanhamento e Controle de Contratos:
a) acompanhar a execução financeira de contratos de fornecimento de bens e serviços;
b) verificar a conformidade dos faturamentos para pagamento de serviços e fornecimentos executados e atestados pela unidade responsável;
c) controlar e providenciar revisões, aditamentos, reajustes, repactuações, aplicação de multas, rescisões, prorrogações e encerramento de contratos;
III - por meio do Centro de Convênios:
a) através do Núcleo de Administração de Convênios:
1. propor normas, padrões de termos de convênios e orientações para sua elaboração na Secretaria;
2. apoiar as unidades da Secretaria na elaboração de termos de convênios;
3. acompanhar a execução e manter controle dos convênios firmados, até seu encerramento;
4. controlar e providenciar revisões, aditamentos, reajustes, repactuações, aplicação de multas, rescisões, prorrogações e encerramento de convênios;
5. manter, em arquivo, cópias de termos de convênios da Secretaria;
b) através do Núcleo de Prestação de Contas de Convênios:
1. controlar as prestações de contas envolvidas na execução de convênios firmados por intermédio da Secretaria;
2. orientar e consolidar as prestações de contas de convênios;
3. reunir e manter, pelo prazo legal pertinente, a documentação relativa à prestação de contas de convênios.
Artigo 69 - Ao Centro de Gestão do FUNDEB cabe:
I - gerir os recursos provenientes do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB;
II - transferir, para as contas individuais e específicas dos Municípios que celebrarem convênio com o Estado, os recursos correspondentes;
III - elaborar registros contábeis e demonstrativos gerenciais mensais, atualizados, relativos aos recursos repassados e recebidos do FUNDEB;
IV - manter os documentos referidos no inciso III deste artigo permanentemente à disposição:
a) do Conselho Estadual de Acompanhamento e Controle Social, criado pelo artigo 3º do Decreto nº 51.672, de 19 de março de 2007;
b) dos órgãos estaduais de controle interno e externo;
V - apoiar o Conselho Estadual de Acompanhamento e Controle Social;
VI - dar publicidade, mensalmente, mediante publicação no Diário Oficial do Estado e por via eletrônica, do total de recursos financeiros recebidos e executados à conta do FUNDEB.

SEÇÃO X

Das Diretorias de Ensino

Artigo 70 - As Diretorias de Ensino têm, em suas respectivas áreas de circunscrição e em articulação com as unidades centrais da Secretaria, as seguintes atribuições:
I - gerir:
a) o processo de ensino-aprendizagem no cumprimento das políticas, diretrizes e metas da educação;
b) as atividades administrativas, financeiras e de recursos humanos, que lhes forem pertinentes;
II - monitorar os indicadores de desempenho das escolas para o atendimento das metas da Secretaria;
III - supervisionar e acompanhar o funcionamento das escolas, observando:
a) o cumprimento de programas e políticas;
b) o desenvolvimento do ensino;
c) a disponibilidade de material didático e de recursos humanos;
IV - subsidiar a elaboração dos regimentos das escolas;
V - assistir e acompanhar a direção das escolas, em especial quanto a instalações físicas, equipamentos, mobiliários e serviços de atendimento aos alunos;
VI - supervisionar e orientar as escolas com relação às atividades e registros de vida escolar dos alunos, executando o que couber à Diretoria de Ensino;
VII - dimensionar as necessidades de atendimento escolar e consolidar a demanda por vagas;
VIII - propor e acompanhar:
a) a execução do plano de obras da Diretoria de Ensino;
b) a prestação de serviços aos alunos;
IX - apoiar e acompanhar o processo de municipalização do ensino;
X - orientar:
a) a aplicação dos sistemas de avaliação do desempenho da educação básica;
b) os levantamentos censitários;
c) os demais levantamentos de informações e pesquisas;
XI - gerenciar serviços de informática aplicados à educação, bem como organizar e manter atualizados portais eletrônicos;
XII - implementar, em articulação com a Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores, programas de educação continuada de docentes e demais servidores da Diretoria de Ensino;
XIII - especificar materiais, serviços, equipamentos e demais suprimentos das escolas e da Diretoria de Ensino, em articulação com as unidades centrais da Secretaria, responsáveis;
XIV - articular as atividades do Núcleo Pedagógico com as da Equipe de Supervisão de Ensino, para garantir unidade e convergência na orientação às escolas.
Artigo 71 - As Assistências Técnicas, além das previstas no artigo 78 deste decreto, têm, no âmbito das Diretorias de Ensino a que pertencem, as seguintes atribuições:
I - coordenar a elaboração do plano de trabalho da Diretoria de Ensino em conformidade com a política educacional da Secretaria;
II - participar:
a) do planejamento de atividades da rede escolar da área de circunscrição da Diretoria de Ensino no atendimento das diretrizes e metas da Secretaria;
b) dos processos de municipalização do ensino, em apoio ao Centro de Gerenciamento da Municipalização do Ensino, do Departamento de Planejamento e Gestão da Rede Escolar e Matrícula, da Coordenadoria de Gestão da Educação Básica;

III - apoiar no atendimento e recepção de autoridades públicas, missões e outros visitantes à Diretoria de Ensino, orientando-se pelas normas específicas da Secretaria para essa matéria;
IV - receber e atender notificações judiciais para prestar informações em mandado de segurança e demais intimações judiciais encaminhadas à Diretoria de Ensino, providenciando seu andamento conforme definido nas normas e demais orientações das unidades centrais da Secretaria.
Parágrafo único - O disposto no inciso IV deste artigo não se aplica ao recebimento de citações e notificações nas ações propostas contra a Fazenda do Estado, competência do Procurador Geral do Estado prevista no artigo 6º, inciso V, da Lei Complementar nº 478, de 18 de julho de 1986.
Artigo 72 - As Equipes de Supervisão de Ensino têm, por meio dos Supervisores de Ensino que as integram, as seguintes atribuições:
I - exercer, por meio de visita, a supervisão e fiscalização das escolas incluídas no setor de trabalho que for atribuído a cada um, prestando a necessária orientação técnica e providenciando correção de falhas administrativas e pedagógicas, sob pena de responsabilidade, conforme previsto no inciso I do artigo 9º da Lei Complementar nº 744, de 28 de dezembro de 1993;
II - assessorar, acompanhar, orientar, avaliar e controlar os processos educacionais implementados nas diferentes instâncias do Sistema;
III - assessorar e/ou participar, quando necessário, de comissões de apuração preliminar e/ou de sindicâncias, a fim de apurar possíveis ilícitos administrativos;
IV - nas respectivas instâncias regionais:
a) participar:
1. do processo coletivo de construção do plano de trabalho da Diretoria de Ensino;
2. da elaboração e do desenvolvimento de programas de educação continuada propostos pela Secretaria para aprimoramento da gestão escolar;
b) realizar estudos e pesquisas, dar pareceres e propor ações voltadas para o desenvolvimento do sistema de ensino;
c) acompanhar a utilização dos recursos financeiros e materiais para atender às necessidades pedagógicas e aos princípios éticos que norteiam o gerenciamento de verbas públicas;
d) atuar articuladamente com o Núcleo Pedagógico:
1. na elaboração de seu plano de trabalho, na orientação e no acompanhamento do desenvolvimento de ações voltadas à melhoria da atuação docente e do desempenho dos alunos, à vista das reais necessidades e possibilidades das escolas;
2. no diagnóstico das necessidades de formação continuada, propondo e priorizando ações para melhoria da prática docente e do desempenho escolar dos alunos;
e) apoiar a área de recursos humanos nos aspectos pedagógicos do processo de atribuição de classes e aulas;
f) elaborar relatórios periódicos de suas atividades relacionadas ao funcionamento das escolas nos aspectos pedagógicos, de gestão e de infraestrutura, propondo medidas de ajuste necessárias;
g) assistir o Dirigente Regional de Ensino no desempenho de suas funções;
V - junto às escolas da rede pública estadual da área de circunscrição da Diretoria de Ensino a que pertence cada Equipe:
a) apresentar à equipe escolar as principais metas e projetos da Secretaria, com vista à sua implementação;
b) auxiliar a equipe escolar na formulação:

1. da proposta pedagógica, acompanhando sua execução e, quando necessário, sugerindo reformulações;
2. de metas voltadas à melhoria do ensino e da aprendizagem dos alunos, articulando-as à proposta pedagógica, acompanhando sua implementação e, quando necessário, sugerindo reformulações;
c) orientar:
1. a implementação do currículo adotado pela Secretaria, acompanhando e avaliando sua execução, bem como, quando necessário, redirecionando rumos;
2. a equipe gestora da escola na organização dos colegiados e das instituições auxiliares das escolas, visando ao envolvimento efetivo da comunidade e ao funcionamento regular, conforme normas legais e éticas;
d) acompanhar e avaliar o desempenho da equipe escolar, buscando, numa ação conjunta, soluções e formas adequadas ao aprimoramento do trabalho pedagógico e administrativo da escola;
e) participar da análise dos resultados do processo de avaliação institucional que permita verificar a qualidade do ensino oferecido pelas escolas, auxiliando na proposição e adoção de medidas para superação de fragilidades detectadas;
f) em articulação com o Núcleo Pedagógico, diagnosticar as necessidades de formação continuada, propondo e priorizando ações para a melhoria do desempenho escolar dos alunos, a partir de indicadores, inclusive dos resultados de avaliações internas e externas;
g) acompanhar:
1. as ações desenvolvidas nas horas de trabalho pedagógico coletivo - HTPC, realizando estudos e pesquisas sobre temas e situações do cotidiano escolar, para implementação das propostas da Secretaria;
2. a atuação do Conselho de Classe e Série, analisando os temas tratados e o encaminhamento dado às situações e às decisões adotadas;
h) assessorar a equipe escolar:
1. na interpretação e no cumprimento dos textos legais;
2. na verificação de documentação escolar;
i) informar às autoridades superiores, por meio de termos de acompanhamento registrados junto às escolas e outros relatórios, as condições de funcionamento pedagógico, administrativo, físico, material, bem como as demandas das escolas, sugerindo medidas para superação das fragilidades, quando houver;
VI - junto às escolas da rede particular de ensino, às municipais e às municipalizadas da área de circunscrição da Diretoria de Ensino a que pertence cada Equipe:
a) apreciar e emitir pareceres sobre as condições necessárias para autorização e funcionamento dos estabelecimentos de ensino e cursos, com base na legislação vigente;
b) analisar e propor a homologação dos documentos necessários ao funcionamento dos estabelecimentos de ensino;
c) orientar:
1. escolas municipais ou municipalizadas onde o município não conta com sistema próprio de ensino, em aspectos legais, pedagógicos e de gestão;
2. os responsáveis pelos estabelecimentos de ensino quanto ao cumprimento das normas legais e das determinações emanadas das autoridades superiores, principalmente quanto aos documentos relativos à vida escolar dos alunos e aos atos por eles praticados;
d) representar aos órgãos competentes, quando constatados indícios de

irregularidades, desde que esgotadas orientações e recursos saneadores ao seu alcance.

Artigo 73 - Os Núcleos Pedagógicos, unidades de apoio à gestão do currículo da rede pública estadual de ensino, que atuam preferencialmente por intermédio de oficinas pedagógicas, em articulação com as Equipes de Supervisão de Ensino, têm as seguintes atribuições:

I - implementar ações de apoio pedagógico e educacional que orientem os professores na condução de procedimentos relativos a organização e funcionamento do currículo nas modalidades de ensino;

II - orientar os professores:

a) na implementação do currículo;

b) na utilização de materiais didáticos e paradidáticos;

III - avaliar a execução do currículo e propor os ajustes necessários;

IV - acompanhar e orientar os professores em sala de aula, quando necessário, para garantir a implementação do currículo;

V - implementar e acompanhar programas e projetos educacionais da Secretaria relativos à área de atuação que lhes é própria;

VI - identificar necessidades e propor ações de formação continuada de professores e de professores coordenadores no âmbito da área de atuação que lhes é própria;

VII - participar da implementação de programas de formação continuada, em articulação com a Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores;

VIII - acompanhar e apoiar reuniões pedagógicas realizadas nas escolas;

IX - promover encontros, oficinas de trabalho, grupos de estudos e outras atividades para divulgar e capacitar professores na utilização de materiais pedagógicos em cada disciplina;

X - participar do processo de elaboração do plano de trabalho da Diretoria de Ensino;

XI - elaborar o plano de trabalho do Núcleo para melhoria da atuação docente e do desempenho dos alunos;

XII - orientar, em articulação com o Centro de Atendimento Especializado, do Departamento de Desenvolvimento Curricular e de Gestão da Educação Básica, as atividades de educação especial e inclusão educacional no âmbito da área de atuação que lhes é própria;

XIII - acompanhar o trabalho dos professores em suas disciplinas e as metodologias de ensino utilizadas em sala de aula para avaliar e propor ações de melhoria de desempenho em cada disciplina;

XIV - organizar o acervo de materiais e equipamentos didático-pedagógicos;

XV - articular com o Centro de Biblioteca e Documentação, do Centro de Referência em Educação “Mário Covas” - CRE, e com as escolas a implantação e supervisão das salas de leitura;

XVI - analisar os resultados de avaliações internas e externas e propor medidas para melhoria dos indicadores da educação básica, no âmbito da área de atuação que lhes é própria.

Artigo 74 - Os Centros de Informações Educacionais e Gestão da Rede Escolar têm as seguintes atribuições:

I - por meio de seus Núcleos de Vida Escolar:

a) orientar as escolas quanto a:

1. atividades e registros de vida escolar dos alunos;

2. expedição, organização e guarda de certificados, diplomas e outros documentos dos alunos, de acordo com as normas vigentes;

b) verificar:
1. os históricos escolares e documentos afins, encaminhando aos superiores hierárquicos os casos suspeitos de irregularidade;
2. a regularidade da expedição de documentação referente aos cursos de educação de jovens e adultos;
c) organizar arquivo de currículo das escolas, inclusive das extintas;
d) receber e verificar os documentos que instruem a expedição de diplomas e tomar as providências necessárias para registro;
II - por meio de seus Núcleos de Gestão da Rede Escolar e Matrícula:
a) dimensionar as necessidades de atendimento escolar, bem como consolidar a demanda por vagas;
b) operacionalizar o processo de matrícula de alunos na rede estadual, em articulação com o Centro de Matrícula, do Departamento de Planejamento e Gestão da Rede Escolar e Matrícula, apoiando seu gerenciamento;
c) prestar informações e orientações aos pais sobre matrícula, transferências e outros eventos de vida escolar, sempre que solicitadas;
d) propor o plano de ampliação e construção de novas escolas;
e) assistir os municípios participantes do programa de municipalização do ensino;
III - por meio de seus Núcleos de Informações Educacionais e Tecnologia:
a) gerenciar:
1. os recursos e serviços de inclusão digital;
2. os recursos e ambientes tecnológicos de informática;
b) participar de sistemas de avaliação, externos e internos, em apoio às unidades centrais da Secretaria, responsáveis;
c) definir prioridades e acompanhar a execução de atividades que requeiram uso simultâneo dos recursos informatizados da Diretoria de Ensino;
d) organizar e manter atualizados portais eletrônicos, dentro dos padrões definidos pela Coordenadoria de Informação, Monitoramento e Avaliação Educacional;
e) administrar os processos de coleta de informações na Diretoria de Ensino e nas escolas sob sua circunscrição;
f) apoiar e acompanhar pesquisas, aplicação de avaliações estaduais, nacionais e internacionais de desempenho da educação e outras informações solicitadas pelas unidades centrais da Secretaria;
g) apoiar as escolas na área de tecnologia da informação.
Artigo 75 - Os Centros de Recursos Humanos têm as seguintes atribuições:
I - as previstas nos artigos 14 e 15 do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008;
II - apoiar a Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores na execução de programas de desenvolvimento profissional;
III - implementar programas de qualidade de vida definidos pela Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos, apoiando seu gerenciamento;
IV - orientar e apoiar as escolas da rede pública estadual da área de circunscrição da Diretoria de Ensino a que pertence cada Centro no desempenho:
a) das atribuições previstas no parágrafo único do artigo 22 do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008;
b) de outras atividades da área de administração de pessoal, a elas afetas diante de necessidades específicas da Secretaria;
V - por meio de seus Núcleos de Administração de Pessoal:
a) do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008, as previstas nos artigos 16, 17 e 19, incisos III a VII e IX a XIII, ressalvado o disposto no inciso VI deste artigo;
b) acompanhar:

1. o processo de atribuição de classes e aulas, efetuando as complementações necessárias;
2. o absenteísmo nas unidades escolares, propondo medidas de correção;
c) controlar as rotinas de administração de pessoal;
d) solicitar:
1. o preenchimento de vagas existentes;
2. avaliações médico-periciais, nos casos de readaptação ou de aposentadoria por invalidez;
e) acompanhar e controlar os processos de readaptação de servidores;
VI - por meio de seus Núcleos de Frequência e Pagamento, as previstas nos artigos 18 e 19, incisos I, II, VI, na parte relativa a providências para inserção de servidores no sistema de folha de pagamento de pessoal, e VIII, do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008.
Parágrafo único - As atribuições de que tratam os incisos I a IV deste artigo serão exercidas, no que couber, por meio dos Núcleos integrantes da estrutura de cada Centro, em consonância com as respectivas áreas de atuação.
Artigo 76 - Os Centros de Administração, Finanças e Infraestrutura têm as seguintes atribuições:
I - orientar e apoiar as escolas da rede pública estadual da área de circunscrição da Diretoria de Ensino a que pertence cada Centro no exercício de atividades de administração e infraestrutura e na realização de procedimentos financeiros, a elas afetos;
II - por meio de seus Núcleos de Administração:
a) em relação a comunicações administrativas:
1. receber, registrar, protocolar, classificar, autuar, expedir e controlar a distribuição de papéis e processos;
2. informar sobre a localização e o andamento de papéis, documentos e processos em trâmite;
3. providenciar, mediante autorização específica, vista de processos aos interessados, bem como o fornecimento de certidões e cópias de documentos arquivados;
4. organizar e viabilizar serviços de malotes, distribuição e entrega de correspondência;
5. arquivar papéis e processos;
b) em relação à administração patrimonial:
1. administrar e controlar bens patrimoniais, utilizando- se de cadastro, formas de identificação, inventário periódico e baixa patrimonial;
2. providenciar seguro de bens patrimoniais móveis e imóveis e promover outras medidas necessárias à sua defesa e preservação;
3. efetuar o arrolamento de bens inservíveis e sua baixa patrimonial;
c) em relação às atividades de zeladoria:
1. prover e fiscalizar serviços gerais, em especial os de limpeza e copa;
2. zelar pela manutenção e conservação dos bens patrimoniais;
3. propor a especificação de materiais e equipamentos para os serviços gerais e providenciar sua aquisição;
d) em relação ao Sistema de Administração dos Transportes Internos Motorizados:
1. as previstas nos artigos 8º e 9º do Decreto 9.543, de 1º de março de 1977;
2. propor a especificação das contratações de serviços e aquisições de veículos;
3. controlar o custo e o uso da subfrota e de serviços motorizados;
III - por meio de seus Núcleos de Finanças:

a) as previstas no artigo 10 do Decreto-Lei nº 233, de 28 de abril de 1970;
b) dar baixa de responsabilidade nos sistemas competentes, emitindo documentos de reserva de recursos, liquidação, guias de recolhimento e anulação dos saldos de adiantamentos;
c) providenciar atendimento às solicitações e aos requerimentos dos órgãos de controle interno e externo;
d) manter registros para demonstração da execução financeira de contratos e convênios;
e) zelar pela regularidade dos procedimentos relacionados ao regime de adiantamento, regulamentado pelo Decreto nº 53.980, de 29 de janeiro de 2009, e do uso dos recursos financeiros concedidos para esse fim às escolas;
IV - por meio de seus Núcleos de Compras e Serviços:
a) elaborar termos de referências e especificar materiais, serviços, equipamentos e demais suprimentos das escolas e da Diretoria de Ensino, para sua aquisição de acordo com as orientações das unidades centrais da Secretaria;
b) propor e acompanhar a prestação de serviços ao aluno, referentes, em especial, a alimentação, transporte e segurança;
c) processar as licitações até a homologação do vencedor do certame;
d) elaborar minutas de contratos;
e) gerir contratos ou convênios de fornecimento de bens, materiais e serviços;
f) coordenar a logística de distribuição de equipamentos e materiais na Diretoria de Ensino, desde o fornecedor até as unidades de destino final;
g) analisar a composição dos estoques com o objetivo de verificar sua correspondência às necessidades efetivas;
h) fixar níveis de estoque mínimo, máximo e ponto de reposição;
i) preparar pedidos de compras para composição ou reposição de estoques;
j) controlar o atendimento, pelos fornecedores, das encomendas efetuadas, comunicando, ao Diretor do Centro, os atrasos e outras irregularidades cometidas;
k) receber, conferir, guardar e distribuir os materiais adquiridos;
l) controlar o estoque e a distribuição do material armazenado;
m) manter atualizados os registros de entrada e saída e de valores dos materiais em estoque;
n) realizar balancetes mensais e inventários físicos e de valor do material estocado;
o) elaborar levantamentos estatísticos de consumo para subsidiar a elaboração anual do orçamento;
p) efetuar e analisar a curva de utilização de materiais e verificar a existência de materiais em desuso ou excedentes;
V - por meio de seus Núcleos de Obras e Manutenção Escolar:
a) consolidar o plano de obras e de manutenção das escolas e acompanhar sua execução;
b) assistir as escolas na definição das necessidades de adequação, manutenção e reforma de instalações;
c) fiscalizar a execução de serviços terceirizados;
d) inspecionar as obras e os serviços de construção, reforma e manutenção nas escolas;
e) acompanhar a evolução do consumo de utilidades públicas nas escolas e as ações para sua otimização, de acordo com as orientações da Coordenadoria de Infraestrutura e Serviços Escolares.
Artigo 77 - As escolas estaduais terão sua organização disciplinada por decreto,

que definirá o regimento escolar.

SEÇÃO XI

Das Assistências Técnicas e das Assistências Técnicas dos Coordenadores

Artigo 78 - As Assistências Técnicas e as Assistências Técnicas dos Coordenadores têm as seguintes atribuições comuns:
I - assistir o dirigente da unidade no desempenho de suas atribuições;
II - garantir a articulação das ações das unidades que integram a estrutura da área assistida;
III - colaborar na implementação do modelo de gestão por resultados, de forma integrada com a Assessoria Técnica e de Planejamento;
IV - em articulação com a Assessoria Técnica e de Planejamento:
a) preparar documentos técnicos e informações para subsidiar a elaboração do plano de trabalho anual da Secretaria;
b) apoiar as unidades, que integram a estrutura da área assistida, na implementação de ações prioritárias e de outras demandas da Administração Superior;
V - gerar informações consolidadas da unidade para subsidiar a Assessoria Técnica e de Planejamento na elaboração do cronograma anual de trabalho e no atendimento a demais necessidades da Secretaria;
VI - coordenar, consolidar a proposta e acompanhar a execução orçamentária da unidade;
VII - instruir e informar processos e expedientes que lhes forem encaminhados;
VIII - participar da elaboração de relatórios de atividades da unidade;
IX - acompanhar e participar da avaliação das atividades referentes à área de atuação da unidade;
X - produzir informações gerenciais para subsidiar as decisões do dirigente da unidade;
XI - propor a elaboração de normas e manuais de procedimentos;
XII - realizar estudos, elaborar relatórios e emitir pareceres sobre assuntos relativos à sua área de atuação.

SEÇÃO XII

Dos Núcleos de Apoio Administrativo

Artigo 79 - Os Núcleos de Apoio Administrativo têm as seguintes atribuições junto às unidades a que pertencem:
I - receber, registrar, distribuir e expedir papéis e processos;
II - preparar o expediente;
III - exercer atividades relacionadas a frequência, férias, licenças e afastamentos dos servidores;
IV - prever, requisitar, guardar e distribuir o material de consumo;
V - manter registro do material permanente e comunicar à unidade competente a sua movimentação;
VI - desenvolver outras atividades características de apoio administrativo.

CAPÍTULO X

Das Competências

SEÇÃO I

Do Secretário da Educação

Artigo 80 - O Secretário da Educação, além de outras que lhe forem conferidas por lei ou decreto, tem as seguintes competências:
I - em relação ao Governador e ao próprio cargo:
a) propor:
1. a política e as diretrizes a serem adotadas pela Secretaria;
2. a divulgação de atos e atividades da Secretaria;
b) assistir o Governador no desempenho de suas funções relacionadas com as atividades da Secretaria;
c) submeter à apreciação do Governador, observadas as disposições do Decreto nº 51.704, de 26 de março de 2007:
1. projetos de leis ou de decretos que versem sobre matéria pertinente à área de atuação da Secretaria;
2. assuntos de interesse de unidades subordinadas ou do órgão e da entidade vinculados à Secretaria;
d) manifestar-se sobre assuntos que devam ser submetidos ao Governador;
e) referendar os atos do Governador relativos à área de atuação da Secretaria;
f) comparecer perante a Assembleia Legislativa do Estado ou suas comissões especiais para prestar esclarecimentos, espontaneamente ou quando regularmente convocado;
g) providenciar, observada a legislação em vigor, a instrução dos expedientes relativos a requerimentos e indicações sobre matéria pertinente à Secretaria, dirigidos ao Governador pela Assembleia Legislativa do Estado;
h) cumprir e fazer cumprir as leis, os regulamentos e as decisões das autoridades superiores;
II - em relação às atividades gerais da Secretaria:
a) administrar e responder pela execução dos programas, projetos e ações da Secretaria, de acordo com a política e as diretrizes fixadas pelo Governador;
b) fixar a área territorial de cada Diretoria de Ensino;
c) expedir:
1. atos e instruções para a boa execução dos preceitos da Constituição do Estado, das leis e dos regulamentos, no âmbito da Secretaria;
2. as determinações necessárias à manutenção da regularidade dos serviços;
d) decidir sobre:
1. as proposições encaminhadas pelos dirigentes das unidades subordinadas e do órgão e da entidade vinculados à Secretaria;
2. os pedidos formulados em grau de recurso;
e) avocar ou delegar atribuições e competências, por ato expresso, observada a legislação vigente;
f) praticar todo e qualquer ato ou exercer quaisquer das atribuições ou competências das unidades, das autoridades ou dos servidores subordinados;
g) designar:
1. servidor para responder pelo expediente da Chefia de Gabinete, nos impedimentos legais e temporários, bem como ocasionais, do Chefe de Gabinete da

Secretaria;
2. os responsáveis pela Subsecretaria de Articulação Regional e pela Unidade de Atendimento aos Órgãos de Controle Externo;
3. o responsável pela coordenação da Escola Virtual de Programas Educacionais do Estado de São Paulo - EVESP;
4. os membros do Grupo Setorial de Planejamento, Orçamento e Finanças Públicas e os integrantes de sua Equipe Técnica;
5. os membros do Grupo Setorial de Tecnologia da Informação e Comunicação - GSTIC;
h) criar comissões não permanentes e grupos de trabalho;
i) estimular o desenvolvimento profissional dos servidores da Secretaria;
j) autorizar:
1. entrevistas de servidores da Secretaria à imprensa em geral, sobre assuntos da Pasta;
2. a divulgação de assuntos da Secretaria, quando não tornados públicos em congressos, palestras, debates ou painéis;
3. a instalação e o funcionamento de estabelecimentos privados de ensino médio e fundamental;
k) especificar os órgãos de que trata o inciso I do artigo 32 deste decreto;
l) apresentar relatório anual das atividades da Secretaria;
m) aprovar os planos, programas e projetos da entidade vinculada à Secretaria, face às políticas básicas traçadas pelo Estado no setor;
n) definir as unidades junto às quais atuarão os Núcleos de Expediente, os Núcleos de Armazenamento e os Núcleos de Adiantamento;
III - em relação ao Sistema de Administração de Pessoal, as previstas nos artigos 23, 24, inciso I, e 39 do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008;
IV - em relação aos Sistemas de Administração Financeira e Orçamentária, as previstas no artigo 12 do Decreto-Lei nº 233, de 28 de abril de 1970;
V - em relação ao Sistema de Administração dos Transportes Internos Motorizados, as previstas no artigo 14 do Decreto nº 9.543, de 1º de março de 1977;
VI - em relação à administração de material e patrimônio:
a) as previstas:
1. nos artigos 1º, 2º, 3º e 5º do Decreto nº 31.138, de 9 de janeiro de 1990, alterado pelos Decretos nº 33.701, de 22 de agosto de 1991, nº 34.544, de 14 de janeiro de 1992, e nº 37.410, de 9 de setembro de 1993;
2. no artigo 3º do Decreto nº 47.297, de 6 de novembro de 2002;
b) autorizar:
1. a transferência de bens, exceto imóveis, inclusive para outras Secretarias de Estado;
2. o recebimento de doações de bens móveis e serviços, sem encargos;
3. a locação de imóveis;
c) decidir sobre a utilização de próprios do Estado.

SEÇÃO II

Do Secretário Adjunto

Artigo 81 - O Secretário Adjunto, além de outras que lhe forem conferidas por lei ou decreto, tem, em sua área de atuação, as seguintes competências:
I - responder pelo expediente da Secretaria, nos impedimentos legais e temporários,

bem como ocasionais, do Titular da Pasta;
II - representar o Secretário, quando for o caso, junto a autoridades e órgãos;
III - assessorar o Secretário no desempenho de suas funções.

SEÇÃO III

Do Chefe de Gabinete

Artigo 82 - O Chefe de Gabinete além de outras que lhe forem conferidas por lei ou decreto, tem, em sua área de atuação, as seguintes competências:
I - em relação às atividades gerais:
a) assessorar o Secretário no desempenho de suas funções;
b) propor ao Secretário o programa de trabalho e as alterações que se fizerem necessárias;
c) coordenar, orientar e acompanhar as atividades das unidades subordinadas;
d) baixar normas de funcionamento das unidades subordinadas;
e) responder às consultas e notificações formuladas por órgãos da administração pública sobre assuntos de sua competência;
f) solicitar informações a outros órgãos e entidades da administração pública;
g) encaminhar papéis, processos e expedientes diretamente aos órgãos competentes para manifestação sobre os assuntos neles tratados;
h) decidir sobre pedidos de certidões e vista de processos;
i) criar comissões não permanentes e grupos de trabalho;
j) autorizar estágios em unidades subordinadas;
II - em relação ao Sistema de Administração de Pessoal, as previstas nos artigos 29 e 30 do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008;
III - em relação à administração de material e patrimônio:
a) as previstas:
1. nos artigos 1º e 2º do Decreto nº 31.138, de 9 de janeiro de 1990, alterados pelo Decreto nº 33.701, de 22 de agosto de 1991, quanto a qualquer modalidade de licitação;
2. no artigo 3º do Decreto nº 47.297, de 6 de novembro de 2002;
b) assinar editais de concorrência;
c) autorizar:
1. a transferência de bens móveis entre as unidades da estrutura básica da Secretaria;
2. mediante ato específico, autoridades subordinadas a requisitarem transporte de material por conta do Estado;
3. a locação de imóveis;
d) decidir sobre a utilização de próprios do Estado;
IV - em relação à tecnologia da informação, indicar o gestor de banco de dados dos sistemas sob sua responsabilidade.
Parágrafo único - Ao Chefe de Gabinete compete, ainda:
1. responder pelo expediente da Secretaria nos impedimentos simultâneos, legais e temporários, bem como ocasionais, do Titular da Pasta e do Secretário Adjunto;
2. substituir o Secretário Adjunto em seus impedimentos legais e temporários, bem como ocasionais.

SEÇÃO IV

Do Responsável pela Subsecretaria de Articulação Regional

Artigo 83 - O responsável pela Subsecretaria de Articulação Regional, além de outras que lhe forem conferidas por lei ou decreto, tem, em sua área de atuação, as seguintes competências:
I - as previstas nas alíneas “a”, “b”, “e” e “f” do inciso I do artigo 82 deste decreto;
II - coordenar, orientar, acompanhar e avaliar periodicamente as atividades da unidade, respondendo pelos resultados alcançados;
III - manter as autoridades superiores permanentemente informadas sobre o andamento das atividades da unidade;
IV - fazer observar a regularidade dos serviços, expedindo as necessárias determinações ou representando às autoridades superiores, conforme o caso.

SEÇÃO V

Do Coordenador da Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores e dos Coordenadores das Coordenadorias

Artigo 84 - O Coordenador da Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores e os Coordenadores das Coordenadorias, além de outras que lhes forem conferidas por lei ou decreto, têm, em suas respectivas áreas de atuação, as seguintes competências:
I - em relação às atividades gerais, as previstas no inciso I do artigo 82 deste decreto;
II - em relação ao Sistema de Administração de Pessoal, as previstas no artigo 29 do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008;
III - em relação à administração de material:
a) as previstas:
1. nos artigos 1º e 2º do Decreto nº 31.138, de 9 de janeiro de 1990, alterados pelo Decreto nº 33.701, de 22 de agosto de 1991, quanto a qualquer modalidade de licitação;
2. no artigo 3º do Decreto nº 47.297, de 6 de novembro de 2002;
b) assinar editais de concorrência;
c) autorizar, mediante ato específico, autoridades subordinadas a requisitarem transporte de material por conta do Estado;
IV - em relação à tecnologia da informação, indicar o gestor de banco de dados dos sistemas sob a responsabilidade de cada um.
Artigo 85 - Ao Coordenador da Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores compete, ainda, propor:
I - normas procedimentais para orientar as atividades administrativas, didáticas e disciplinares da Escola;
II - o planejamento, a execução e o monitoramento dos programas educacionais de responsabilidade da Escola;
III - as alterações que se fizerem necessárias no Regimento Interno da Escola, aprovado mediante decreto específico, com vista ao aprimoramento e à atualização permanentes de suas disposições.
Artigo 86 - Ao Coordenador de Orçamento e Finanças compete, ainda, em relação ao Sistema Integrado de Administração Financeira para Estados e Municípios -

SIAFEM-SP, no âmbito da Secretaria, normatizar e definir os níveis de acesso para consultas e registros.

SEÇÃO VI

Do Responsável pela Unidade de Atendimento aos Órgãos de Controle Externo

Artigo 87 - O responsável pela Unidade de Atendimento aos Órgãos de Controle Externo, além de outras que lhe forem conferidas por lei ou decreto, tem, em sua área de atuação, as seguintes competências:
I - as previstas nos incisos II a IV do artigo 83 deste decreto;
II - propor o programa de trabalho e as alterações que se fizerem necessárias.

SEÇÃO VII

Dos Diretores dos Departamentos e dos Dirigentes de Unidades de Nível Equivalente

Artigo 88 - Os Diretores dos Departamentos, o Diretor do Grupo de Legislação Educacional, o Diretor do Grupo de Cooperação Técnica e Pesquisa, o Diretor do Centro de Referência em Educação “Mário Covas” e o Diretor da Central de Atendimento, além de outras que lhes forem conferidas por lei ou decreto, têm, em suas respectivas áreas de atuação, as seguintes competências:
I - em relação às atividades gerais:
a) as previstas nas alíneas “f” e “h” a “j” do inciso I do artigo 82 deste decreto;
b) assistir a autoridade superior no desempenho de suas funções;
II - em relação ao Sistema de Administração de Pessoal, as previstas no artigo 31 do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008.
Artigo 89 - Ao Diretor do Departamento de Administração, ao Diretor do Departamento de Suprimentos e Licitações e ao Diretor do Departamento de Controle de Contratos e Convênios compete, ainda:
I - em relação ao Sistema de Administração de Pessoal, exercer o previsto no artigo 33 do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008;
II - em relação à administração de material:
a) exercer o previsto:
1. nos artigos 1º e 2º do Decreto nº 31.138, de 9 de janeiro de 1990, alterados pelo Decreto nº 33.701, de 22 de agosto de 1991, exceto quanto à licitação na modalidade de concorrência;
2. no artigo 3º do Decreto nº 47.297, de 6 de novembro de 2002, observado o disposto em seu parágrafo único;
b) assinar editais de concorrência;
c) autorizar, mediante ato específico, autoridades subordinadas a requisitarem transporte de material por conta do Estado.

SEÇÃO VIII

Dos Dirigentes Regionais de Ensino

Artigo 90 - Os Dirigentes Regionais de Ensino, além de outras que lhes forem conferidas por lei ou decreto, têm, em suas respectivas áreas de atuação, as

seguintes competências:
I - em relação às atividades gerais:
a) as previstas nas alíneas “f” e “h” a “j” do inciso I do artigo 82 deste decreto;
b) assistir o Secretário e o responsável pela Subsecretaria de Articulação Regional no desempenho de suas funções;
c) apresentar propostas:
1. relativas aos recursos humanos, materiais e financeiros necessários à manutenção e à expansão do ensino;
2. de criação ou extinção de unidades de ensino;
3. de integração de escolas;
4. de distribuição da rede física;
5. de instalações de cursos autorizados;
d) apresentar ao Secretário, por meio do responsável pela Subsecretaria de Articulação Regional, relatório consolidado das condições do ensino das escolas, com informações apresentadas pelos Supervisores de Ensino, de acordo com o modelo e a periodicidade definidos;
e) concluir os processos de verificação de vida escolar irregular;
II - em relação ao Sistema de Administração de Pessoal:
a) as previstas nos artigos 31 e 33 do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008;
b) submeter ao Secretário a designação e a dispensa de servidor para funções de:
1. Assistente do Dirigente;
2. direção dos Centros e dos Núcleos da Diretoria de Ensino;
c) convocar servidores de unidades subordinadas para prestação de serviços na sede da Diretoria de Ensino, mediante autorização do Secretário;
d) designar Supervisores de Ensino para, diante de necessidades específicas, exercer ou gerenciar atividades em unidades que integram a Diretoria de Ensino;
e) propor a autorização, cessação ou prorrogação de afastamento de servidores, quando se tratar de:
1. missão ou estudo de interesse do serviço público;
2. participação em congressos ou outro certames culturais, técnicos ou científicos;
3. participação em provas de competições desportivas, desde que haja requisição da autoridade competente;
f) encaminhar solicitação de passagens aéreas para servidor, de acordo com a legislação pertinente;
g) solicitar providências para instauração de inquérito policial;
h) aprovar o quadro anual de estagiários das escolas, nos termos da legislação pertinente;
i) zelar pelo cumprimento da legislação em vigor relativa a estagiários nas escolas;
j) propor:
1. cursos e outras atividades que visem ao aperfeiçoamento do pessoal docente, técnico e administrativo;
2. convênios para melhor consecução dos objetivos fixados para o sistema escolar;
III - em relação à administração de material:
a) as previstas:
1. nos artigos 1º e 2º do Decreto nº 31.138, de 9 de janeiro de 1990, alterados pelo Decreto nº 33.701, de 22 de agosto de 1991, exceto quanto à licitação na modalidade de concorrência;
2. no artigo 3º do Decreto nº 47.297, de 6 de novembro de 2002, observado o disposto em seu parágrafo único;
b) assinar editais de concorrência;

c) autorizar, mediante ato específico, autoridades subordinadas a requisitarem transporte de material por conta do Estado.

SEÇÃO IX
Dos Diretores dos Centros de Níveis de Divisão Técnica e de Divisão, do Diretor da Secretaria Geral, do Departamento de Apoio Logístico, e dos Diretores dos Núcleos

Artigo 91 - Aos Diretores dos Centros de níveis de Divisão Técnica e de Divisão, ao Diretor da Secretaria Geral, do Departamento de Apoio Logístico, e aos Diretores dos Núcleos, em suas respectivas áreas de atuação, além de outras competências que lhes forem conferidas por lei ou decreto, cabe orientar e acompanhar o andamento das atividades das unidades e/ou dos servidores subordinados.
Artigo 92 - Aos Diretores dos Centros de níveis de Divisão Técnica e de Divisão e ao Diretor da Secretaria Geral, do Departamento de Apoio Logístico, compete, ainda, em relação ao Sistema de Administração de Pessoal, exercer o previsto no artigo 34 do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008.
Artigo 93 - Aos Diretores dos Centros adiante identificados, em suas respectivas áreas de atuação, compete, ainda:
I - do Departamento de Administração:
a) Diretor do Centro de Comunicações Administrativas, expedir certidões de peças de autos arquivados;
b) Diretor do Centro de Patrimônio, autorizar a baixa de bens patrimoniais, na forma da lei;
II - do Departamento de Suprimentos e Licitações:
a) Diretor do Centro de Processamento de Licitações e Contratos, assinar convites e editais de tomada de preços;
b) Diretor do Centro de Logística de Distribuição, aprovar a relação de materiais a serem mantidos em estoque e a de materiais a serem adquiridos;
III - das Diretorias de Ensino, Diretores dos Centros de Administração, Finanças e Infraestrutura, exercer o previsto nos incisos I e II deste artigo.

SEÇÃO X

Dos Diretores de Escola

Artigo 94 - Aos Diretores de Escola, além de suas competências definidas por lei ou decreto, cabe, nas respectivas áreas de atuação, o desempenho das atribuições que lhes são próprias como gestor escolar.

SEÇÃO XI

Dos Dirigentes das Unidades e dos Órgãos dos Sistemas de Administração Geral

SUBSEÇÃO I

Do Sistema de Administração de Pessoal

Artigo 95 - O Coordenador de Gestão de Recursos Humanos, na qualidade de dirigente de órgão setorial do Sistema de Administração de Pessoal, tem as competências previstas no artigo 36 do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008.
Artigo 96 - O Diretor do Departamento de Administração de Pessoal e os Diretores dos Centros de Recursos Humanos, das Diretorias de Ensino, têm, em suas respectivas áreas de atuação, as competências previstas no artigo 37 do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008, observado o disposto nos Decretos nº 53.221, de 8 de julho de 2008, e nº 54.623, de 31 de julho de 2009, alterado pelo Decreto nº 56.217, de 21 de setembro de 2010.

SUBSEÇÃO II

Dos Sistemas de Administração Financeira e Orçamentária

Artigo 97 - O Secretário da Educação, o Coordenador da Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores e os Coordenadores das Coordenadorias, na qualidade de dirigentes de unidades orçamentárias, têm as competências previstas no artigo 13 do Decreto-Lei nº 233, de 28 de abril de 1970.
Artigo 98 - O Chefe de Gabinete, o Coordenador da Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores, os Coordenadores das Coordenadorias, o Diretor do Departamento de Administração, o Diretor do Departamento de Suprimentos e Licitações, o Diretor do Departamento de Controle de Contratos e Convênios e os Dirigentes Regionais de Ensino, na qualidade de dirigentes de unidades de despesa, têm as seguintes competências:
I - as previstas no artigo 14 do Decreto-Lei nº 233, de 28 de abril de 1970;
II - autorizar:
a) a alteração de contrato, inclusive a prorrogação de prazo;
b) a rescisão administrativa ou amigável de contrato;
III - atestar:
a) a realização dos serviços contratados;
b) a liquidação da despesa.
Artigo 99 - O Diretor do Centro de Programação e Execução Financeira das Unidades Centrais tem, em sua área de atuação, as competências previstas nos artigos 15 e 17 do Decreto-Lei nº 233, de 28 de abril de 1970.
Parágrafo único - As competências previstas no inciso III do artigo 15 e no inciso I do artigo 17 do Decreto-Lei nº 233, de 28 de abril de 1970, serão exercidas em conjunto com o dirigente da unidade de despesa correspondente ou com o Diretor do Departamento de Finanças.
Artigo 100 - Os Diretores dos Centros de Administração, Finanças e Infraestrutura têm, em suas respectivas áreas de atuação, as competências previstas no artigo 15 do Decreto-Lei nº 233, de 28 de abril de 1970.
Parágrafo único - As competências previstas no inciso III do artigo 15 do Decreto-Lei nº 233, de 28 de abril de 1970, serão exercidas em conjunto com o respectivo Dirigente Regional de Ensino ou com o Diretor do Núcleo de Finanças correspondente.
Artigo 101 - Os Diretores dos Núcleos de Finanças têm, em suas respectivas áreas de atuação, as competências previstas no artigo 17 do Decreto-Lei nº 233, de 28 de abril de 1970.
Parágrafo único - As competências previstas no inciso I do artigo 17 do Decreto-Lei

nº 233, de 28 de abril de 1970, serão exercidas em conjunto com o respectivo Diretor do Centro de Administração, Finanças e Infraestrutura ou com o Dirigente Regional de Ensino correspondente.

SEÇÃO XII

Das Competências Comuns

Artigo 105 - São competências comuns ao Chefe de Gabinete e aos demais dirigentes de unidades até o nível hierárquico de Divisão, bem como aos Dirigentes Regionais de Ensino, em suas respectivas áreas de atuação:
I - em relação às atividades gerais:
a) corresponder-se diretamente com autoridades administrativas do mesmo nível;
b) determinar o arquivamento de processos e papéis em que inexistam providências a tomar ou cujos pedidos careçam de fundamento legal;
c) decidir sobre recursos interpostos contra ato de autoridade imediatamente subordinada, desde que não esteja esgotada a instância administrativa;
II - em relação ao Sistema de Administração de Pessoal, as previstas no artigo 39 do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008;
III - em relação à administração de patrimônio, autorizar a transferência de bens móveis entre as unidades subordinadas.
Artigo 106 - São competências comuns ao Chefe de Gabinete e aos demais dirigentes de unidades até o nível hierárquico de Serviço, aos Dirigentes Regionais de Ensino, aos Diretores de Escola e aos responsáveis por unidades de nível equivalente, em suas respectivas áreas de atuação:
I - em relação às atividades gerais:
a) cumprir e fazer cumprir as leis, os decretos, os regulamentos, as decisões, os prazos para desenvolvimento dos trabalhos e as ordens das autoridades superiores;
b) encaminhar à autoridade superior o programa de trabalho e as alterações que se fizerem necessárias;
c) submeter à autoridade superior assuntos de interesse das unidades;
d) prestar orientação e transmitir a seus subordinados as diretrizes a serem adotadas no desenvolvimento dos trabalhos;
e) dirimir ou providenciar a solução de dúvidas ou divergências que surgirem em matéria de serviço;
f) dar ciência imediata ao superior hierárquico das irregularidades administrativas de maior gravidade, mencionando as providências adotadas e propondo as que não lhes são afetas;
g) manter seus superiores imediatos permanentemente informados sobre o andamento das atividades das unidades ou dos servidores subordinados e prestar informações, quando requeridas;
h) avaliar o desempenho das unidades ou dos servidores subordinados e responder pelos resultados alcançados, bem como pela adequação dos custos dos trabalhos executados;
i) estimular o desenvolvimento profissional dos servidores subordinados;
j) adotar ou sugerir, conforme o caso, medidas objetivando:
1. o aprimoramento de suas áreas;
2. a simplificação de procedimentos e a agilização do processo decisório, relativamente a assuntos que tramitem pelas unidades;
k) zelar:

1. pela regularidade dos serviços, expedindo as necessárias determinações ou representando às autoridades superiores;
2. pelo ambiente propício ao desenvolvimento dos trabalhos;
l) providenciar a instrução de processos e expedientes que devam ser submetidos à consideração superior, manifestando-se, conclusivamente, a respeito da matéria;
m) indicar seus substitutos, obedecidos os requisitos de qualificação inerentes ao cargo, função-atividade ou função de serviço público;
n) encaminhar papéis à unidade competente, para autuar e protocolar;
o) apresentar relatórios sobre os serviços executados pelos servidores subordinados;
p) praticar todo e qualquer ato ou exercer quaisquer das atribuições ou competências das unidades, das autoridades ou dos servidores subordinados;
q) avocar, de modo geral ou em casos especiais, atribuições ou competências das unidades, das autoridades ou dos servidores subordinados;
r) fiscalizar e avaliar os serviços executados por terceiros;
s) visar extratos para publicação no Diário Oficial do Estado;
t) contribuir para o desenvolvimento integrado das atividades da Secretaria;
II - em relação ao Sistema de Administração de Pessoal:
a) as previstas no artigo 38 do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008;
b) determinar a instauração de apurações preliminares, inclusive para casos de acidentes com veículos oficiais;
III - em relação à administração de material e patrimônio:
a) requisitar material permanente ou de consumo;
b) zelar pelo uso adequado e conservação dos equipamentos e materiais e pela economia do material de consumo.
Artigo 107 - As competências previstas neste capítulo, quando coincidentes, serão exercidas, de preferência, pelas autoridades de menor nível hierárquico.

CAPÍTULO XI

Dos Órgãos Colegiados

SEÇÃO I

Do Conselho Estadual de Educação - CEE

Artigo 108 - O Conselho Estadual de Educação - CEE, criado pelo artigo 1º da Lei nº 7.940, de 7 de junho de 1963, tem sua organização regida pelas seguintes disposições legais e regulamentares:
I - Lei nº 10.403, de 6 de julho de 1971, alterada pela Lei nº 10.238, de 12 de março de 1999;
II - Regimento Interno do Conselho, aprovado pelo Decreto nº 52.811, de 6 de outubro de 1971;
III - Decreto nº 9.887, de 14 de junho de 1977;
IV - Decreto nº 17.329, de 14 de julho de 1981;
V - Decreto nº 37.127, de 28 de julho de 1993.

SEÇÃO II

Do Conselho Estadual de Alimentação Escolar de São Paulo - CEAE

Artigo 109 - O Conselho Estadual de Alimentação Escolar de São Paulo - CEAE tem sua organização regida pelo Decreto nº 45.114, de 28 de agosto de 2000, alterado pelo Decreto nº 48.782, de 7 de julho de 2004, e pelo artigo 126 deste decreto.

SEÇÃO III

Do Conselho Estadual de Acompanhamento e Controle Social

Artigo 110 - O Conselho Estadual de Acompanhamento e Controle Social a que se refere o inciso X do artigo 2º deste decreto, responsável pelo acompanhamento e controle social sobre a distribuição, a transferência e a aplicação dos recursos provenientes do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, tem sua organização regida pelo Decreto nº 51.672, de 19 de março de 2007, alterado pelos Decretos nº 51.939, de 27 de junho de 2007, nº 52.221, de 4 de outubro de 2007, e nº 53.667, de 7 de novembro de 2008.

SEÇÃO IV

Do Comitê de Políticas Educacionais

Artigo 111 - O Comitê de Políticas Educacionais, responsável pela definição da política educacional e das estratégias a serem implementadas pelas unidades centrais, regionais e locais da Secretaria da Educação, é integrado pelos seguintes membros:
I - o Secretário da Educação, que é seu Presidente;
II - o Secretário Adjunto;
III - o Chefe de Gabinete;
IV - o responsável pela Subsecretaria de Articulação Regional;
V - o Coordenador da Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores;
VI - o Coordenador de Gestão da Educação Básica;
VII - o Coordenador de Informação, Monitoramento e Avaliação Educacional;
VIII - o Coordenador de Infraestrutura e Serviços Escolares;
IX - o Coordenador de Gestão de Recursos Humanos;
X - o Coordenador de Orçamento e Finanças;
XI - o Dirigente da Assessoria Técnica e de Planejamento, que é seu Secretário Executivo.
§ 1º - O Presidente do Comitê será substituído em seus impedimentos pelo Secretário Adjunto.
§ 2º - Os serviços de secretaria executiva do Comitê serão prestados pela Assessoria Técnica e de Planejamento, do Gabinete do Secretário.
§ 3º - As funções de membro do Comitê não serão remuneradas, mas consideradas como serviço público relevante.
§ 4º - O Comitê poderá convidar para participar de suas reuniões, sem direito de voto:

1. representantes de órgãos ou entidades, públicos ou privados, cuja participação seja considerada importante diante da pauta da reunião;
2. pessoas que, por seus conhecimentos e experiência profissional, possam contribuir para a discussão das matérias em exame.
Artigo 112 - O Comitê de Políticas Educacionais tem as seguintes atribuições:
I - analisar e opinar sobre:
a) as diretrizes e ações para a Secretaria;
b) as propostas do plano plurianual;
c) o plano de trabalho anual a ser encaminhado ao Conselho Estadual de Educação - CEE;
d) as prioridades da Secretaria na alocação de recursos para elaboração da proposta orçamentária anual;
II - promover a integração das unidades da Secretaria em consonância com as diretrizes educacionais;
III - estabelecer metas e acompanhar, de forma integrada, as políticas educacionais e de gestão da Secretaria;
IV - estabelecer as prioridades na implementação de metas e atividades na Secretaria, explicitando a responsabilidade das unidades envolvidas;
V - promover a articulação entre as unidades da Secretaria na implementação de políticas, programas e projetos educacionais, através da Assessoria Técnica e de Planejamento;
VI - acompanhar a definição das estratégias e a execução das políticas educacionais, bem como avaliar seus resultados;
VII - elaborar seu Regimento Interno.
Artigo 113 - Ao Presidente do Comitê de Políticas Educacionais compete:
I - dirigir os trabalhos do Comitê, bem como convocar e presidir suas reuniões;
II - aprovar o Regimento Interno do Comitê.
Artigo 114 - Ao Secretário Executivo do Comitê de Políticas Educacionais cabe, além do desempenho das funções que lhe são próprias, atuar na integração e na articulação entre as unidades centrais da Secretaria, e destas com as Diretorias de Ensino e as Escolas, na implementação de políticas e ações definidas.

SEÇÃO V

Do Grupo Setorial de Tecnologia da Informação e Comunicação - GSTIC

Artigo 115 - O Grupo Setorial de Tecnologia da Informação e Comunicação - GSTIC é regido pelo Decreto nº 47.836, de 27 de maio de 2003, cabendo-lhe, ainda, exercer a governança corporativa de tecnologia da informação e comunicação, através do planejamento, da definição de políticas e diretrizes e do controle do orçamento da Secretaria da Educação em relação a essa área.

CAPÍTULO XII

Dos Fundos de Desenvolvimento da Educação

Artigo 118 - O Fundo de Desenvolvimento da Educação em São Paulo - FUNDESP é regido:
I - pela Lei nº 906, de 18 de dezembro de 1975, com as alterações previstas nas Leis nº 1.388, de 8 de setembro de 1977, e nº 4.021, de 22 de maio de 1984;

II - pelo Decreto nº 7.714, de 22 de março de 1976, alterado pelos Decretos nº 9.592, de 18 de março de 1977, e nº 10.848, de 1º de dezembro de 1977, e pelos artigos 124 e 125 deste decreto.
Artigo 119 - O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, a que se refere o inciso IX do artigo 2º deste decreto, é previsto no artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal, consoante modificação introduzida pela Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006, e instituído pela Lei federal nº 11.494, de 20 de junho de 2007, regulamentada pelo Decreto federal nº 6.253, de 13 de novembro de 2007, e alterações posteriores.
Parágrafo único - A gestão dos recursos originários do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB é regulamentada, no âmbito do Estado de São Paulo, pelo Decreto nº 51.672, de 19 de março de 2007, e alterações posteriores.

CAPÍTULO XV

Disposições Transitórias

Artigo 1º - A Secretaria da Educação realizará estudos e apresentará proposta de compatibilização de seu quadro de pessoal com a nova estrutura estabelecida neste decreto.
Artigo 2º - Até que seja efetuada a compatibilização a que se refere o artigo 1º destas disposições transitórias, o Secretário da Educação fica autorizado a utilizar os cargos atualmente pertencentes ou destinados às unidades extintas, nas reorganizadas ou criadas, de acordo com as atribuições a serem exercidas.
Artigo 3º - A implantação da estrutura prevista neste decreto será feita gradativamente, até 31 de dezembro de 2011.
§ 1º - Para os fins deste artigo, o Secretário da Educação:
1. definirá, mediante resolução, no prazo de 15 (quinze) dias contados a partir da data da publicação deste decreto, cronograma da implantação gradativa;
2. determinará, mediante resoluções específicas, a execução de cada fase da implantação gradativa.
§ 2º - Para evitar solução de continuidade dos serviços, as unidades reorganizadas ou extintas por este decreto continuarão respondendo por suas atribuições no período de transição, de acordo com as disposições pertinentes das resoluções a que se refere o item 2 do § 1º deste artigo.
Palácio dos Bandeirantes, 18 de julho de 2011
GERALDO ALCKMIN
Herman Jacobus Cornelis Voorwald
Secretário da Educação
Sidney Estanislau Beraldo
Secretário-Chefe da Casa Civil
Publicado na Casa Civil, aos 18 de julho de 2011.

ANEXO

a que se refere o inciso X do artigo 4º do Decreto nº 57.141, de 18 de julho de 2011

Diretoria de Ensino - Região
1. Centro
2. Centro Oeste
3. Centro Sul
4. Leste 1
5. Leste 2
6. Leste 3
7. Leste 4
8. Leste 5
9. Norte 1
10. Norte 2
11. Sul 1
12. Sul 2
13. Sul 3
14. Caieiras
15. Carapicuíba
16. Diadema
17. Guarulhos Norte
18. Guarulhos Sul
19. Itapecerica da Serra
20. Itapevi
21. Itaquaquecetuba
22. Mauá
23. Mogi das Cruzes
24. Osasco
25. Santo Andre
26. São Bernardo do Campo
27. Suzano
28. Taboão da Serra
29. Adamantina
30. Americana
31. Andradina
32. Apiaí
33. Araçatuba
34. Araraquara
35. Assis
36. Avaré
37. Barretos
38. Bauru
39. Birigui
40. Botucatu
41. Bragança Paulista
42. Campinas Leste
43. Campinas Oeste
44. Capivari
45. Caraguatatuba
46. Catanduva
47. Fernandópolis
48. Franca

49. Guaratinguetá
50. Itapetininga
51. Itapeva
52. Itararé
53. Itu
54. Jaboticabal
55. Jacareí
56. Jales
57. Jaú
58. Jose Bonifacio
59. Jundiaí
60. Limeira
61. Lins
62. Marília
63. Miracatu
64. Mirante do Paranapanema
65. Mogi Mirim
66. Ourinhos
67. Penápolis
68. Pindamonhangaba
69. Piracicaba
70. Piraju
71. Pirassununga
72. Presidente Prudente
73. Registro
74. Ribeirão Preto
75. Santo Anastácio
76. Santos
77. São Carlos
78. São João da Boa Vista
79. São Joaquim da Barra
80. São Jose do Rio Preto
81. São Jose dos Campos
82. São Roque
83. São Vicente
84. Sertãozinho
85. Sorocaba
86. Sumaré
87. Taquaritinga
88. Taubaté
89. Tupã
90. Votorantim
91. Votuporanga

ANEXO H

Programa Mais Educação

O Programa Mais Educação, criado pela Portaria Interministerial nº 17/2007 e regulamentado pelo Decreto 7.083/10, constitui-se como estratégia do Ministério da Educação para indução da construção da agenda deeducação integral nas redes estaduais e municipais de ensino que amplia a jornada escolar nas escolas públicas, para no mínimo 7 horas diárias, por meio de atividades optativas nos macrocampos: acompanhamento pedagógico; educação ambiental; esporte e lazer; direitos humanos em educação; cultura e artes; cultura digital; promoção da saúde; comunicação e uso de mídias; investigação no campo das ciências da natureza e educação econômica.

ANEXO I
Lei Complementar nº 1374/22

LEI COMPLEMENTAR Nº 1.374, DE 30 DE MARÇO DE 2022

Institui Planos de Carreira e Remuneração para os Professores de Ensino Fundamental e Médio, para os Diretores Escolares e para os Supervisores Educacionais da Secretaria da Educação, altera a Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968 e nº 500, de 13 de novembro de 1974, as Leis Complementares nº 444, de 27 de dezembro de 1985, nº 506, de 27 de janeiro de 1987, nº 669, de 20 de dezembro de 1991, nº 679, de 22 de julho de 1992, nº 687, de 07 de outubro de 1992, nº 836, de 30 de dezembro de 1997, nº 1.018, de 15 de outubro de 2007, nº 1.041, de 14 de abril de 2008, nº 1.144, de 11 de julho de 2011 e nº 1.256, de 6 de janeiro de 2015, revoga as Leis Complementares nº 744, de 28 de dezembro de 1993, nº 1.164 de 04 de janeiro de 2012, e nº 1.191 de 28 de dezembro de 2012, e dá providências correlatas

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SÃO PAULO:
Faço saber que a Assembleia Legislativa decreta e eu promulgo a seguinte lei complementar:

CAPÍTULO I
Do Plano de Carreira e Remuneração para Professores de Ensino Fundamental e Médio

SEÇÃO I
Disposições Preliminares

Artigo 1º - Fica instituído, na forma desta lei complementar, o Plano de Carreira e Remuneração para os Professores de Ensino Fundamental e Médio da Secretaria da Educação.

Artigo 2º - Para fins de implantação do Plano de que trata o artigo 1º desta lei complementar, fica instituída a classe de docente, composta por cargos de Professor de Ensino Fundamental e Médio (SQC-II), no Quadro do Magistério da Secretaria da Educação.

Artigo 3º - O Plano de que trata o artigo 1º desta lei complementar organiza a estrutura, a carreira e a remuneração da classe de Professor de Ensino Fundamental e Médio, bem como as funções de Especialista em Educação e Gestão Educacional, compreendendo:

I - o estabelecimento de remuneração por subsídio;

II - a evolução do Professor de Ensino Fundamental e Médio nas respectivas trilhas da carreira, exclusivamente, mediante desenvolvimento e desempenho.

Artigo 4º - Para efeitos desta lei complementar, são adotadas as seguintes definições:

I - cargo de Professor de Ensino Fundamental e Médio: conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas ao docente;

II - classe de Professor de Ensino Fundamental e Médio: conjunto de cargos de Professor de Ensino Fundamental e Médio;

III - carreira de Professor de Ensino Fundamental e Médio: estrutura composta por cargos de provimento efetivo de Professor de Ensino Fundamental e Médio e respectivas referências;

IV - evolução: forma de avanço nas referências da carreira mediante aferição de desempenho e de desenvolvimento;

V - funções de Especialista em Educação e Gestão Educacional: conjunto de

atribuições e responsabilidades conferidas ao docente, no exercício de funções de gestão, coordenação, orientação e assessoramento nas diretorias de ensino e nas unidades escolares;
VI - referência: símbolo indicativo do subsídio do cargo de Professor de Ensino Fundamental e Médio;
VII - subsídio: contraprestação pecuniária fixada em lei, paga mensalmente pelo efetivo exercício do cargo de Professor de Ensino Fundamental e Médio;
VIII - trilha: trajetória de exercício profissional percorrida pelo Professor de Ensino Fundamental e Médio, conforme as competências e habilidades necessárias para o exercício do cargo ou das funções.

SEÇÃO II

Da Composição da Carreira

Artigo 5º - A carreira de Professor de Ensino Fundamental e Médio é composta pelo cargo de provimento efetivo de Professor de Ensino Fundamental e Médio.

Parágrafo único - O cargo de Professor de Ensino Fundamental e Médio poderá ser exercido na Trilha de Regência, na Trilha de Especialista Educacional e na Trilha de Gestão Educacional, de acordo com o disposto no artigo 14 desta lei complementar.

SEÇÃO III

Do Ingresso

Artigo 6º - O ingresso no cargo de Professor de Ensino Fundamental e Médio dar-se-á na referência inicial da Tabela de Subsídio - Licenciatura Plena, mediante aprovação em concurso público de provas e títulos.

§ 1º - Para provimento do cargo a que se refere o "caput" deste artigo, será exigida formação mínima em curso de nível superior de Licenciatura Plena.

§ 2º - O edital do concurso poderá prever a habilitação por áreas de conhecimento, nos termos dos artigos 26 e 35-A da Lei federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

§ 3º - O Professor de Ensino Fundamental e Médio, desde que habilitado, poderá ministrar aulas nos anos iniciais e finais do ensino fundamental e no ensino médio.

SEÇÃO IV

Da Designação para Funções de Especialista em Educação e Gestão Educacional

Artigo 7º - Ficam criadas as seguintes funções de Especialista em Educação e Gestão Educacional:
I - Coordenador de Equipe Curricular;
II - Professor Especialista em Currículo;
III - Coordenador de Gestão Pedagógica;
IV - Coordenador de Organização Escolar.

§ 1º - As funções de que trata este artigo serão desempenhadas de acordo com os graus diferenciados de formação, responsabilidade e experiência profissional requeridos para seu exercício, observados os requisitos mínimos e as atribuições especificadas no Anexo I desta lei complementar.

§ 2º - Para fins do disposto neste artigo, a quantificação das funções, observado o módulo de pessoal da unidade escolar e da Diretoria de Ensino, serão estabelecidas em regulamento, cabendo ao Secretário da Educação definir as unidades a que se destinam.

§ 3º - O exercício das funções previstas nos incisos I a IV deste artigo poderá ser retribuído pelo pagamento de Adicional de Complexidade de Gestão - ACG, nos termos dos artigos 52 a 60 desta lei complementar.

SEÇÃO V
Do Estágio Probatório
Artigo 8º - Nos 3 (três) primeiros anos de efetivo exercício no cargo de Professor de Ensino Fundamental e Médio, período que caracteriza o estágio probatório, o docente será submetido a Curso de Formação e Avaliação de Desempenho, com foco no desenvolvimento de competências e habilidades de docência no desempenho do cargo.
Parágrafo único - A aquisição de estabilidade, nos termos do disposto no artigo 41 da Constituição Federal e no artigo 127 da Constituição Estadual, fica condicionada ao desempenho satisfatório na Avaliação de Desempenho e no Curso de Formação durante o período de estágio probatório, conforme regulamentado em decreto.
SEÇÃO VI
Das Jornadas de Trabalho
Artigo 9º - Ficam instituídas a Jornada Completa de Trabalho Docente e a Jornada Ampliada de Trabalho Docente para os ocupantes do cargo de Professor de Ensino Fundamental e Médio, assim caracterizadas:
I - Jornada Completa de Trabalho Docente: 25 (vinte e cinco) horas semanais de trabalho;
II - Jornada Ampliada de Trabalho Docente: 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.
§ 1º - Para o Professor de Ensino Fundamental e Médio designado para exercer função de Especialista em Educação e Gestão Educacional, aplica-se a jornada prevista no inciso II deste artigo.
§ 2º - Na hipótese de acumulação remunerada de cargos públicos, nos termos do artigo 37, inciso XVI, da Constituição Federal, a carga horária total da acumulação não poderá ultrapassar o limite de 65 (sessenta e cinco) horas semanais.
Artigo 10 - A jornada de trabalho do Professor de Ensino Fundamental e Médio que atua na Trilha de Regência 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 educandos.
§ 1º - O tempo de trabalho destinado às atividades pedagógicas sem interação com os educandos deverá ser cumprido integralmente na unidade escolar.
§ 2º - A hora de trabalho terá a duração de 60 (sessenta) minutos.
§ 3º - Fica assegurado ao Professor de Ensino Fundamental e Médio, no mínimo, 15 (quinze) minutos consecutivos de descanso, por período letivo.
SEÇÃO VI
Da Carga Suplementar de Trabalho
Artigo 11 - A carga suplementar de trabalho, de caráter facultativo, corresponde ao número de horas prestadas pelo Professor de Ensino Fundamental e Médio além das fixadas para a jornada de trabalho a que estiver sujeito.
§ 1º - As horas prestadas a título de carga suplementar são constituídas de horas de regência de sala de aula e de horas de atividades pedagógicas, obedecida a proporção presente no artigo 10 desta lei complementar.
§ 2º - Na hipótese de exercício de carga suplementar, a quantidade total de horas trabalhadas não poderá ultrapassar o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.
§ 3º - O valor da retribuição das horas relativas à carga suplementar, inclusive em relação ao período que ultrapassar o montante de 40 (quarenta) horas semanais,

corresponderá ao valor da referência em que o docente estiver enquadrado e à jornada de trabalho a que estiver sujeito.

SEÇÃO VII

Do Subsídio

Artigo 12 - O ocupante do cargo de Professor de Ensino Fundamental e Médio será remunerado exclusivamente por subsídio, conforme previsto nos §§ 4º e 8º do artigo 39 da Constituição Federal e parágrafo único do artigo 129 da Constituição do Estado de São Paulo, fixado nos seguintes subanexos do Anexo II desta lei complementar:

I - Subanexo 1 - Tabela de Subsídio - Licenciatura Plena;

II - Subanexo 2 - Tabela de Subsídio - Mestrado;

III - Subanexo 3 - Tabela de Subsídio - Doutorado.

Artigo 13 - É compatível com regime de subsídio o recebimento:

I - das vantagens asseguradas aos servidores ocupantes de cargo público pelo artigo 39, § 3º, da Constituição Federal;

II - das vantagens pecuniárias relativas:

a) à carga suplementar de trabalho, a que se refere o artigo 11 desta lei complementar;

b) ao Adicional de Complexidade de Gestão - ACG, a que se referem os artigos 52 a 60 desta lei complementar;

c) à Gratificação de Dedicação Exclusiva - GDE, a que se referem os artigos 61 a 65 desta lei complementar;

d) à Bonificação por Resultados - BR, a que se refere a Lei Complementar nº 1.361, de 21 de outubro de 2021;

e) ao Adicional de Local de Exercício, a que se refere a Lei Complementar nº 669, de 20 de dezembro de 1991;

f) ao adicional de periculosidade, a que se refere a Lei Complementar nº 315, de 17 de fevereiro de 1983;

g) à Gratificação por Trabalho Noturno - GTN, prevista no artigo 3º da Lei Complementar nº 506, de 27 de janeiro de 1987;

h) ao abono de permanência, previsto no § 19 do artigo 126 da Constituição do Estado;

III - das verbas de caráter indenizatório relativas:

a) ao adicional de transporte, a que se refere a Lei Complementar nº 679, de 22 de julho de 1992;

b) à ajuda de custo;

c) a diárias.

SEÇÃO VIII

Da Evolução na Carreira de Professor de Ensino Fundamental e Médio

Artigo 14 - A evolução do ocupante do cargo de Professor de Ensino Fundamental e Médio para a referência subsequente a que se encontrar enquadrado dar-se-á por desempenho e desenvolvimento em uma das seguintes trilhas de exercício:

I - Trilha de Regência: trajetória de desenvolvimento do profissional especializado em atividades de ensino-aprendizagem, realizadas em interação direta com os educandos;

II - Trilha de Especialista Educacional: trajetória de desenvolvimento do profissional como especialista nas áreas de currículo, planejamento, avaliação, tecnologia e demais áreas correlatas;

III - Trilha de Gestão Educacional: 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.
§ 1º - A Trilha de Regência constitui o percurso principal, obrigatório e estrutural da carreira, na qual os docentes serão enquadrados em seu ingresso.
§ 2º - A movimentação para as trilhas complementares de Especialista Educacional e Gestão Educacional dar-se-á após o estágio probatório e a obtenção de uma evolução por desempenho, desde que o docente esteja designado nas funções de Especialista em Educação e Gestão Educacional, sem prejuízo do estabelecimento de exigências adicionais em ato do Secretário da Educação.
§ 3º - Ao docente que se movimentar para as trilhas complementares, são aplicáveis as tabelas de subsídio a que se refere o artigo 12, observando-se o grau de formação e demais disposições constantes nesta lei complementar.
Artigo 15 - A evolução nas trilhas a que se refere o artigo 14 desta lei complementar dar-se-á para a referência subsequente àquela em que se encontra enquadrado o docente, mediante:
I - Desempenho: evolução na trilha de exercício do docente, 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;
II - Desenvolvimento: reconhecimento de competências do docente, por meio de formações e cursos voltados à atualização, ao aperfeiçoamento profissional e à pós-graduação, mediante produção científica ou desenvolvimento de habilidades relacionadas à prática profissional, competindo à Secretaria da Educação expedir normas para disciplinar o reconhecimento das respectivas pontuações, levando em consideração a relevância das atividades desenvolvidas.
§ 1º - A evolução considerará as habilidades e conhecimentos do Professor de Ensino Fundamental e Médio adequadas para cada trilha, na seguinte conformidade:
a) Regência: conhecimentos técnico-científicos, práticas pedagógicas, habilidades de didática aplicada, engajamento e prática profissional com foco na melhoria da aprendizagem;
b) Especialista Educacional: habilidades técnicas especializadas em componentes curriculares, produção de materiais didáticos, habilidades de formulação, planejamento, avaliação e implementação de políticas educacionais;
c) Gestão Educacional: conhecimentos de ferramentas gerenciais, gestão de processos, gestão de pessoas e liderança, monitoramento de indicadores e resultados organizacionais, formulação e implementação de políticas educacionais, resolução de problemas e desafios de gestão educacional.
§ 2º - Excetuam-se dos cursos de pós-graduação referidos no inciso II deste artigo os cursos de Mestrado e Doutorado, tanto acadêmico quanto profissional, tratados no artigo 19 desta lei complementar.
§ 3º - É permitido ao docente em exercício na Trilha de Regência pleitear a evolução por desenvolvimento das Trilhas de Especialista Educacional e Gestão Educacional.
§ 4º - A evolução de que trata este artigo observará as competências e habilidades do cargo de Professor de Ensino Fundamental e Médio, a partir da definição de graus de responsabilidade e complexidade correspondentes da Trilha de Regência, da Trilha de Especialista Educacional e da Trilha de Gestão Educacional, conforme regulamentado em decreto.
Artigo 16 - O Professor de Ensino Fundamental e Médio, quando designado para substituição ou para responder pelas atribuições de cargo vago do Quadro do

Magistério, será enquadrado, na data do exercício, na trilha correspondente ao cargo de designação, na mesma referência de seu cargo de origem.
Artigo 17 - A evolução por desenvolvimento será efetivada mediante o atingimento de pontuação mínima referente à frequência e conclusão de cursos e formações profissionais pelos docentes, observadas as necessidades da rede estadual de ensino.
Parágrafo único - Para cômputo da pontuação mínima a que se refere o "caput" deste artigo, ato normativo editado pela Secretaria da Educação definirá o rol de cursos e formações elegíveis para composição da pontuação mínima, podendo estabelecer exigência de comprovação de desempenho satisfatório pelo docente.
Artigo 18 - Os processos de evolução por desempenho na carreira atenderão ao que segue:
I - serão realizados pela Secretaria da Educação na periodicidade de 2 (dois) anos;
II - deverão ser constituídos de avaliação de desempenho;
III - poderão ser constituídos de avaliações de conhecimento e de prática didática, sem prejuízo dos demais instrumentos definidos em regulamento;
IV - exigirão o atingimento, no mínimo, de grau satisfatório por parte dos participantes;
V - deverão observar os princípios da impessoalidade e da publicidade da Administração Pública.
Parágrafo único - No caso de docentes em exercício de funções de gestão, poderão ser considerados na avaliação de desempenho o nível de complexidade e a evolução dos resultados das unidades escolares.
Artigo 19 - Após o cumprimento do estágio probatório e da obtenção de pelo menos uma evolução por desempenho, o ocupante do cargo de Professor de Ensino Fundamental e Médio que apresentar titulação de mestre ou doutor e que tenha desenvolvido pesquisa aplicada em educação básica ou gestão educacional em redes públicas de ensino seguirá tabela de subsídio distinta, conforme disposto nos incisos II e III do artigo 12 desta lei complementar.
§ 1º - Cada docente poderá apresentar apenas um título de mestrado acadêmico ou profissional e um de doutorado acadêmico ou profissional.
§ 2º - Os critérios de elegibilidade de pesquisas e títulos de mestrado e doutorado serão definidos de forma objetiva, em ato a ser editado pela Secretaria da Educação.
§ 3º - Comprovada a titulação a que se refere o "caput" deste artigo, o cargo de Professor de Ensino Fundamental e Médio será enquadrado na referência correspondente da Tabela de Subsídio Mestrado ou Doutorado, podendo evoluir por desempenho ou desenvolvimento nas Trilhas de Regência, de Especialista Educacional e de Gestão Educacional, em conformidade com o disposto nos artigos 14 e 15 desta lei complementar.
Artigo 20 - A evolução na carreira, nas Trilhas de Regência, de Especialista Educacional e de Gestão Educacional, dar-se-á com o cumprimento das condições previstas nos artigos 14 a 19, realizando-se:
I - por meio de Desempenho:
a) da referência L1 para a referência L2 e sequencialmente para as referências M2 ou D2, mediante o cumprimento do disposto no caput do artigo 19 desta lei complementar;
b) das referências L3 ou M3 ou D3 para as referências L4 ou M4 ou D4;
c) das referências L5 ou M5 ou D5 para as referências L6 ou M6 ou D6;
d) das referências L7 ou M7 ou D7 para as referências L8 ou M8 ou D8;
e) das referências L10 ou M10 ou D10 para as referências L11 ou M11 ou D11;

f) das referências L13 ou M13 ou D13 para as referências L14 ou M14 ou D14;
II - por meio de Desenvolvimento:
a) das referências L2 ou M2 ou D2 para as referências L3 ou M3 ou D3;
b) das referências L4 ou M4 ou D4 para as referências L5 ou M5 ou D5;
c) das referências L6 ou M6 ou D6 para as referências L7 ou M7 ou D7;
d) das referências L8 ou M8 ou D8 para as referências L9 ou M9 ou D9;
e) das referências L9 ou M9 ou D9 para as referências L10 ou M10 ou D10;
f) das referências L11 ou M11 ou D11 para as referências L12 ou M12 ou D12;
g) das referências L12 ou M12 ou D12 para as referências L13 ou M13 ou D13;
h) das referências L14 ou M14 ou D14 para as referências L15 ou M15 ou D15.
Parágrafo único - As formas e os critérios de evolução em cada referência nas trilhas serão disciplinadas em normas regulamentares.
Artigo 21 - A evolução nas trilhas dependerá do cumprimento de interstício mínimo, computado sempre o tempo de efetivo exercício do Professor de Ensino Fundamental e Médio na referência em que estiver enquadrado, na seguinte conformidade:
I - entre as referências L1 e L2: 3 (três) anos;
II - entre as demais referências: 2 (dois) anos para cada etapa.
§ 1º - Os interstícios previstos no inciso II se aplicam para as referências de mestrado e doutorado.
§ 2º - A partir da referência L2, M2 ou D2, o interstício mínimo para cada referência subsequente poderá ser reduzido em 1 (um) ano, mediante cumprimento, pelo Professor de Ensino Fundamental e Médio, sem prejuízo de outros adicionais que venham a ser definidos em decreto, dos seguintes requisitos, cumulativamente:
1 - 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 ao processo de evolução a que se refere o pleito;
2 - frequência positiva de 100% (cem por cento), sem incidência de qualquer atraso e ausência, com exceção daquelas que se verificarem em virtude de férias, licença à gestante, licença-paternidade, licença por adoção e serviços obrigatórios por lei, durante os últimos 2 (dois) anos.
§ 3º - A redução de interstício prevista no § 2º deste artigo está restrita a, no máximo, 10% (dez por cento) dos cargos providos de Professores de Ensino Fundamental e Médio.
Artigo 22 - O interstício a que se refere o artigo 23 desta lei complementar ficará suspenso enquanto o Professor de Ensino Fundamental e Médio estiver:
I - afastado para prestar serviços junto a órgão ou entidade descentralizada da União, de outro Estado ou de Município, salvo na hipótese de exercer atividades docentes ou de suporte pedagógico em Municípios que celebraram convênio com o Estado de São Paulo para execução de programa de municipalização do ensino;
II - afastado para prestar serviços junto a outros órgãos estaduais do Poder Executivo, junto a entidades descentralizadas estaduais e a outros Poderes do Estado;
III - licenciado para tratamento de saúde, por prazo igual ou superior a 1 (um) mês, nas hipóteses previstas nos artigos 191 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, e no inciso II do artigo 25 da Lei nº 500, de 13 de novembro de 1974;
IV - afastado com prejuízo do subsídio para frequentar cursos de pós-graduação, aperfeiçoamento, especialização ou atualização, no País ou no exterior.
Parágrafo único - A ocorrência de 3 (três) faltas injustificadas implicará o reinício da contagem do período de interstício.

Artigo 23 - Na vacância, o cargo de Professor de Ensino Fundamental e Médio retornará à referência L1, inicial da carreira.
Artigo 24 - Aplica-se aos ocupantes do cargo de Professor de Ensino Fundamental e Médio o previsto nos artigos 22, 24, 25, 45, 61 a 66, 91, 92, 95 a 100 da Lei Complementar nº 444, de 27 de dezembro de 1985.

CAPÍTULO II

Dos Planos de Carreira e Remuneração para os Diretores Escolares e para os Supervisores Educacionais

SEÇÃO I

Disposições Preliminares

Artigo 25 - Ficam instituídos, na forma desta lei complementar, o Plano de Carreira e Remuneração para os Diretores Escolares e o Plano de Carreira e Remuneração para os Supervisores Educacionais da Secretaria da Educação.
Artigo 26 - Para fins de implantação dos Planos de que trata o artigo 25 desta lei complementar, ficam instituídas as classes de suporte pedagógico, compostas pelos cargos de Diretor Escolar (SQC-II) e Supervisor Educacional (SQC-II) no Quadro de Magistério da Secretaria da Educação.
Artigo 27 - Os Planos instituídos pelo artigo 25 desta lei complementar organizam a estrutura, a carreira e a remuneração da classe de Diretor Escolar e da classe de Supervisor Educacional, compreendendo:I - o estabelecimento de remuneração por subsídio;
II - a evolução do servidor público na respectiva carreira, exclusivamente, mediante desenvolvimento e desempenho.
Artigo 28 - Para efeitos desta lei complementar, são adotadas as seguintes definições:
I - cargo de Diretor Escolar: conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas ao servidor regularmente investido no cargo, referentes à gestão escolar, nos termos do Anexo I desta lei complementar;
II - cargo de Supervisor Educacional: conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas ao servidor regularmente investido no cargo, referentes à supervisão da atividade educacional, nos termos do Anexo I desta lei complementar;
III - classe de Diretor Escolar: conjunto de cargos de Diretor Escolar;
IV - classe de Supervisor Educacional: conjunto de cargos de Supervisor Escolar;
V - carreira de Diretor Escolar: estrutura composta por cargos de provimento efetivo de Diretor Escolar e respectivas referências;
VI - carreira de Supervisor Educacional: estrutura composta por cargos de provimento efetivo de Supervisor Educacional;
VII - evolução: forma de avanço nas referências da carreira mediante aferição de desempenho e de desenvolvimento;
VIII - referência: símbolo indicativo do subsídio dos cargos de Diretor Escolar e de Supervisor Educacional;
IX - subsídio: contraprestação pecuniária fixada em lei, paga mensalmente pelo efetivo exercício dos cargos de Diretor Escolar e de Supervisor Educacional.

SEÇÃO II

Composição das Carreiras de Diretor Escolar e de Supervisor Educacional

Artigo 29 - As carreiras de Diretor Escolar e Supervisor Educacional são compostas pelos cargos de provimento efetivo de Diretor Escolar e Supervisor Educacional, respectivamente.

SEÇÃO III

Do Ingresso

Artigo 30 - O ingresso nos cargos de Diretor Escolar e Supervisor Educacional dar-se-á na referência inicial da Tabela de Subsídio da respectiva carreira, mediante aprovação em concurso público de provas e títulos.
Parágrafo único - Para provimento do cargo a que se refere o "caput" deste artigo, será exigida formação mínima em curso de nível superior de Licenciatura Plena.
Artigo 31 - Os requisitos mínimos para desempenho dos cargos a que se refere o artigo 29 desta lei complementar e as respectivas atribuições estão especificados no Anexo V desta lei complementar.

SEÇÃO IV

Do Estágio Probatório

Artigo 32 - Nos 3 (três) primeiros anos de efetivo exercício nos cargos de Diretor Escolar e de Supervisor Educacional, período que caracteriza o estágio probatório, os servidores serão submetidos a Curso de Formação e Avaliação de Desempenho, com foco no desenvolvimento de competências e habilidades do suporte pedagógico e no desempenho do seu respectivo cargo.
Parágrafo único - A aquisição de estabilidade, nos termos do disposto no artigo 41 da Constituição Federal e no artigo 127 da Constituição Estadual, fica condicionada ao desempenho satisfatório na Avaliação de Desempenho e no Curso de Formação durante o período de estágio probatório, conforme regulamentado em decreto.

SEÇÃO V

Das Jornadas de Trabalho

Artigo 33 - Fica instituída a Jornada de Suporte Pedagógico, aplicável aos ocupantes dos cargos de Diretor Escolar e de Supervisor Educacional, caracterizada por 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

SEÇÃO VI

Do Subsídio

Artigo 34 - O ocupante dos cargos de Diretor Escolar e de Supervisor Educacional será remunerado exclusivamente por subsídio, conforme previsto nos §§ 4º e 8º do artigo 39 da Constituição Federal e parágrafo único do artigo 129 da Constituição do Estado de São Paulo, fixado nos seguintes subanexos dos Anexos X e XI, respectivamente:
I - Subanexo 1 - Tabela de Subsídio - Licenciatura Plena;
II - Subanexo 2 - Tabela de Subsídio - Mestrado;
III - Subanexo 3 - Tabela de Subsídio - Doutorado.
Artigo 35 - É compatível com regime de subsídio, o recebimento:
I - das vantagens asseguradas aos servidores ocupantes de cargo público pelo artigo 39, § 3º, da Constituição Federal;
II - das vantagens pecuniárias relativas:
a) ao Adicional de Complexidade de Gestão - ACG, a que se referem os artigos 52 a 60 desta lei complementar;
b) à Gratificação de Dedicação Exclusiva - GDE, a que se referem os artigos 61 a 65 desta lei complementar;
c) à Bonificação por Resultados, a que se refere a Lei Complementar nº 1.361, de 21 de outubro de 2021;
d) ao Adicional de Local de Exercício, a que se refere a Lei Complementar nº 669, de 20 de dezembro de 1991;
e) ao adicional de insalubridade, a que se refere a Lei Complementar nº 432, de 18 de dezembro de 1985;
f) ao adicional de periculosidade, a que se refere a Lei Complementar nº 315, de 17 de fevereiro de 1983;

g) à Gratificação por Trabalho Noturno - GTN, prevista no artigo 3º da Lei Complementar nº 506, de 27 de janeiro de 1987;
h) ao abono de permanência, previsto no § 19 do artigo 126 da Constituição do Estado.
III - das verbas de caráter indenizatório relativas:
a) ao adicional de transporte, a que se refere a Lei Complementar nº 679, de 22 de julho de 1992;
b) à ajuda de custo;
c) às diárias.

SEÇÃO VII

Da Evolução nas Carreiras de Diretor Escolar e de Supervisor Educacional

Artigo 36 - A evolução do ocupante dos cargos de Diretor Escolar e de Supervisor Educacional dar-se-á, exclusivamente, por meio de desenvolvimento e desempenho, de modo a refletir o aprimoramento profissional e o efetivo emprego das competências e habilidades adquiridas no exercício das atribuições inerentes ao cargo efetivo que ocupa.

Artigo 37 - A evolução a que se refere o artigo 36 desta lei complementar dar-se-á para a referência subsequente à referência em que se encontra enquadrado o integrante das classes de Diretor Escolar ou de Supervisor Educacional, mediante as seguintes formas:
I - Desempenho: evolução baseada no exercício de competências e habilidades técnico-profissionais necessárias ao exercício do cargo, bem como o engajamento e dedicação profissional com foco na melhoria do serviço educacional, evidenciados pela proficiência no manejo de ferramentas gerenciais, gestão de processos, gestão de pessoas e liderança, monitoramento de indicadores e resultados organizacionais, formulação e implementação de políticas educacionais, resolução de problemas e desafios de gestão educacional;
II - Desenvolvimento: reconhecimento de competências relativas às atividades de suporte pedagógico, por meio de formações e cursos voltados à atualização, ao aperfeiçoamento profissional e à pós-graduação, mediante a produção científica ou do desenvolvimento de habilidades relacionadas à prática profissional, competindo à Secretaria da Educação expedir normas para disciplinar o reconhecimento das respectivas pontuações, levando em consideração a relevância das atividades desenvolvidas.

Parágrafo único - Excetuam-se dos cursos de pós-graduação referidos no inciso II deste artigo os cursos de Mestrado e Doutorado, tanto acadêmico quanto profissional, tratados no artigo 40 desta lei complementar.

Artigo 38 - A evolução por desenvolvimento será efetivada mediante o atingimento de pontuação mínima referente à frequência e conclusão de cursos e formações profissionais pelos servidores, observadas as necessidades da rede estadual de ensino.

Parágrafo único - Para cômputo da pontuação mínima a que se refere o "caput" deste artigo, ato normativo editado pela Secretaria da Educação definirá o rol de cursos e formações elegíveis para composição da pontuação mínima, podendo estabelecer exigência de comprovação de desempenho satisfatório pelo servidor.

Artigo 39 - Os processos de evolução por desempenho na carreira atenderão ao que segue:
I - serão realizados pela Secretaria da Educação na periodicidade de 2 (dois) anos;
II - deverão ser constituídos de avaliação de desempenho;
III - poderão ser constituídos de avaliações de conhecimento e práticas de gestão,

sem prejuízo dos demais instrumentos definidos em regulamento;
IV - exigirão o atingimento, no mínimo, de grau satisfatório por parte dos participantes.
Parágrafo único - Poderão ser considerados na avaliação de desempenho o nível de complexidade de gestão e a evolução dos resultados das unidades escolares e Diretorias Regionais de Ensino.
Artigo 40 - Após o cumprimento do estágio probatório e da obtenção de pelo menos uma evolução por desempenho, o ocupante do cargo de Diretor Escolar ou de Supervisor Educacional que apresentar titulação de mestre ou doutor e que tenha desenvolvido pesquisa aplicada em educação básica ou gestão educacional em redes públicas de ensino seguirá tabela de subsídio distinta, conforme disposto nos incisos II e III do artigo 34 desta lei complementar.
§ 1º - Cada servidor poderá apresentar apenas um título de mestrado acadêmico ou profissional e um de doutorado acadêmico ou profissional.
§ 2º - Os critérios de elegibilidade de pesquisas e títulos de mestrado e doutorado serão definidos de forma objetiva, em ato a ser editado pela Secretaria da Educação.
§ 3º - Comprovada a titulação a que se refere o "caput" deste artigo, os cargos de Diretor Escolar e Supervisor Educacional serão enquadrados na referência correspondente da Tabela de Subsídio Mestrado ou Doutorado, podendo evoluir por desempenho ou desenvolvimento, em conformidade com o disposto nos artigos 36 e 37 desta lei complementar.
Artigo 41 - A evolução nas carreiras de Diretor Escolar e de Supervisor Educacional dar-se-á com o cumprimento das condições previstas nos artigos 36 a 40, realizando-se:
I - por meio de Desempenho:
a) da referência L1 para a referência L2 e sequencialmente para as referências M2 ou D2, mediante o cumprimento do disposto no "caput" do artigo 40 desta lei complementar;
b) das referências L3 ou M3 ou D3 para as referências L4 ou M4 ou D4;
c) das referências L5 ou M5 ou D5 para as referências L6 ou M6 ou D6;
d) das referências L7 ou M7 ou D7 para as referências L8 ou M8 ou D8;
e) das referências L10 ou M10 ou D10 para as referências L11 ou M11 ou D11;
f) das referências L13 ou M13 ou D13 para as referências L14 ou M14 ou D14;
II - por meio de Desenvolvimento:
a) das referências L2 ou M2 ou D2 para as referências L3 ou M3 ou D3;
b) das referências L4 ou M4 ou D4 para as referências L5 ou M5 ou D5;
c) das referências L6 ou M6 ou D6 para as referências L7 ou M7 ou D7;
d) das referências L8 ou M8 ou D8 para as referências L9 ou M9 ou D9;
e) das referências L9 ou M9 ou D9 para as referências L10 ou M10 ou D10;
f) das referências L11 ou M11 ou D11 para as referências L12 ou M12 ou D12;
g) das referências L12 ou M12 ou D12 para as referências L13 ou M13 ou D13;
h) das referências L14 ou M14 ou D14 para as referências L15 ou M15 ou D15.
Parágrafo único - As formas e os critérios de evolução em cada referência serão regulamentados em decreto.
Artigo 42 - A evolução na carreira dependerá do cumprimento de interstício mínimo, computado sempre o tempo de efetivo exercício do Diretor Escolar ou do Supervisor Educacional na referência em que estiver enquadrado, na seguinte conformidade:
I - entre as referências L1 e L2: 3 (três) anos;
II - entre as demais referências: 2 (dois) anos para cada etapa.
§ 1º - Os interstícios previstos no inciso II se aplicam para as referências de

mestrado e doutorado.
§ 2º - A partir da referência L2, M2 ou D2, o interstício mínimo para cada referência subsequente poderá ser reduzido em 1 (um) ano, mediante cumprimento, sem prejuízo de outros que venham a ser definidos em decreto, dos seguintes requisitos, cumulativamente:
1 - 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 ao processo de evolução a que se refere o pleito;
2 - Frequência positiva de 100% (cem por cento), sem incidência de qualquer atraso e ausência, com exceção daquelas que se verificarem em virtude de férias, licença à gestante, licença-paternidade, licença por adoção e serviços obrigatórios por lei, durante os últimos 2 (dois) anos.
§ 3º - A redução de interstício prevista no § 2º deste artigo está restrita a, no máximo, 10% (dez por cento) dos cargos providos de Diretor Escolar e Supervisor Educacional.
Artigo 43 - O interstício a que se refere o artigo 42 desta lei complementar ficará suspenso enquanto o servidor estiver:
I - afastado para prestar serviços junto a órgão ou entidade descentralizada da União, de outro Estado ou de Município, salvo na hipótese de exercer atividades docentes ou de suporte pedagógico em Municípios que celebraram convênio com o Estado de São Paulo para execução de programa de municipalização do ensino;
II - afastado para prestar serviços junto a outros órgãos estaduais do Poder Executivo, junto a entidades descentralizadas estaduais e a outros Poderes do Estado;
III - licenciado para tratamento de saúde, por prazo igual ou superior a 1 (um) mês, nas hipóteses previstas nos artigos 191 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, e no inciso II do artigo 25 da Lei nº 500, de 13 de novembro de 1974;
IV - afastado com prejuízo do subsídio para frequentar cursos de pós-graduação, aperfeiçoamento, especialização ou atualização, no País ou no exterior.
Parágrafo único - A ocorrência de 3 (três) faltas injustificadas implicará o reinício da contagem do período de interstício.
Artigo 44 - A evolução de que trata o artigo 37 desta lei complementar observará as competências e habilidades do Diretor Escolar e do Supervisor Educacional, a partir da definição de graus de responsabilidade e complexidade correspondentes, conforme regulamentado em decreto.
Artigo 45 - Na vacância, os cargos de Diretor Escolar e Supervisor Educacional retornarão à referência inicial da respectiva carreira.
Artigo 46 - Aplica-se aos ocupantes do cargo de Diretor Escolar e Supervisor de Ensino o previsto nos artigos 22, 24, 25, 61, 63 a 66, 94 a 96 e 100 da Lei Complementar nº 444, de 27 de dezembro de 1985.
CAPÍTULO III
Do Regime de Dedicação Exclusiva - RDE
Artigo 47 - Os Professores de Ensino Fundamental e Médio, Professores Educação Básica I, Professores Educação Básica II, Diretores de Escola e Diretores Escolares ficam submetidos ao Regime de Dedicação Exclusiva - RDE, quando em exercício em escolas estaduais do Programa Ensino Integral - PEI.
§ 1º - O Regime de Dedicação Exclusiva - RDE que trata o "caput" deste artigo é caracterizado pela exigência da prestação de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, compreendendo a realização de:
1 - para os docentes, atividades do modelo pedagógico do Programa Ensino Integral

- PEI previstas em regulamento, dentre as quais a de tutoria com alunos;
2 - para a equipe gestora, a elaboração e acompanhamento do documento de gestão escolar, de elaboração coletiva, contendo diagnóstico, definição de indicadores e metas a serem alcançadas, estratégias a serem empregadas e avaliação dos resultados.
§ 2º - Para os fins do Programa Ensino Integral - PEI, considera-se tutoria como o processo didático pedagógico destinado a acompanhar e orientar o projeto de vida dos estudantes e a apoiar a trajetória acadêmica do aluno de forma individual ao longo de sua jornada escolar.
Artigo 48 - A gestão pedagógica, administrativa e as metas das escolas do Programa Ensino Integral - PEI serão disciplinadas por ato expedido pela Secretaria da Educação.
Artigo 49 - A composição da estrutura das escolas estaduais do Programa Ensino Integral - PEI contará com integrantes do Quadro do Magistério.
Parágrafo único - A composição do módulo de pessoal será disciplinada em ato expedido pela Secretaria da Educação.
Artigo 50 - Os processos seletivos dos integrantes do Quadro do Magistério para atuação no Programa Ensino Integral - PEI serão realizados conforme regulamentação específica, ficando impedidos de participar aqueles que tiverem sofrido qualquer punição disciplinar, nos 5 (cinco) anos anteriores à abertura do processo seletivo.
Artigo 51 - A permanência dos integrantes do Quadro do Magistério nas escolas estaduais do Programa Ensino Integral - PEI será disciplinada em regulamento próprio e está condicionada ao cumprimento dos seguintes requisitos:
I - aprovação em avaliações de desempenho periódicas e específicas relacionadas às atribuições desenvolvidas nas unidades escolares do Programa;
II - atendimento das condições estabelecidas no artigo 47 desta lei complementar e nos atos editados pela Secretaria da Educação sobre o Programa.
§ 1º - É permitida, no interesse da administração escolar, a imediata cessação da atuação do docente nas escolas de que trata o "caput" deste artigo, por ato devidamente fundamentado e motivado.
§ 2º - A providência aludida pelo § 1º deste artigo dar-se-á sem prejuízo da aplicação das sanções disciplinares eventualmente cabíveis.
CAPÍTULO IV
Do Adicional de Complexidade de Gestão - ACG
Artigo 52 - Fica instituído o Adicional de Complexidade de Gestão - ACG, de caráter eventual e variável, conforme o grau de complexidade da Diretoria de Ensino e da unidade escolar.
§ 1º - Os graus de complexidade de gestão serão definidos em tipologia que poderá considerar o número de escolas, número de alunos, etapas de ensino, número e duração de turnos, modalidades de ensino, localidade das unidades administrativas ou escolares, critérios de vulnerabilidade social ou econômica, e indicadores educacionais, conforme decreto regulamentar.
§ 2º - Ao menos 1 (uma) diretoria de ensino e no mínimo 5% (cinco por cento) das unidades escolares serão enquadradas como de baixa complexidade de gestão e classificadas como grau 1 (um) na tipologia a que se refere o § 1º deste artigo.
§ 3º - Não será devido o Adicional de Complexidade de Gestão - ACG para o Diretor Escolar e o Supervisor Educacional classificados em unidade enquadrada como grau 1 (um) na tipologia a que se refere o § 1º deste artigo.
Artigo 53 - O Adicional de Complexidade e de Gestão - ACG será concedido aos

titulares de cargo de Professor de Ensino Fundamental e Médio designados para as funções constantes do artigo 7º desta lei complementar, conforme perfil tipológico da unidade escolar ou da Diretoria de Ensino em que atuam.
Artigo 54 - Os valores do Adicional de Complexidade de Gestão - ACG, instituído pelo artigo 52 desta lei complementar, ficam fixados na conformidade do Anexo III desta lei complementar.
Artigo 55 - O Adicional de Complexidade de Gestão - ACG será computado para o cálculo do décimo terceiro salário, das férias e do acréscimo de 1/3 (um terço) de férias.
Artigo 56 - O servidor perderá o direito à percepção do Adicional de Complexidade de Gestão - ACG em caso de licenças e afastamentos, exceto em virtude de férias, licença-gestante, licença por adoção, licença-paternidade, serviços obrigatórios por lei e outros afastamentos que a legislação considere como de efetivo exercício para todos os efeitos.
Parágrafo único - Em caso de afastamentos ou licenças por período igual ou superior a 15 (quinze) dias, os substitutos dos cargos das classes de suporte pedagógico e das funções previstas no artigo 7º desta lei complementar poderão fazer jus ao Adicional de Complexidade de Gestão - ACG de que trata esta lei complementar, proporcionalmente aos dias substituídos, conforme o previsto em decreto regulamentar.
Artigo 57 - Sobre o valor do Adicional de Complexidade de Gestão - ACG não incidirão os descontos de assistência médica e de contribuição previdenciária, ressalvado, neste último caso, o que dispõe o § 2º do artigo 8º da Lei Complementar nº 1.012, de 5 de julho de 2007.
Artigo 58 - O Adicional de Complexidade de Gestão - ACG não será incorporado ao subsídio ou aos vencimentos para qualquer efeito e não será considerado para cálculo de quaisquer vantagens pecuniárias, ressalvadas aquelas indicadas no artigo 55 desta lei complementar.
Artigo 59 - O Adicional de Complexidade de Gestão - ACG de que trata esta lei complementar poderá ser concedido, nas mesmas bases e condições:
I - ao titular de cargo de Diretor de Escola e de Supervisor de Ensino, a que se referem as alíneas "a" e "b" do inciso III do artigo 73 desta lei complementar, na conformidade do Anexo III;
II - ao titular de cargo ou ocupante de função-atividade das classes previstas nas alíneas "a" a "b" do inciso I do artigo 73 desta lei complementarº, quando designado para exercer as funções previstas no artigo 5º, da Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997, na conformidade do Anexo III;
III - ao ocupante do cargo de Dirigente Regional de Ensino, na conformidade do Anexo IV.
§ 1º - O disposto neste artigo se aplica aos designados para o exercício da função a que se refere o inciso III.
§ 2º - Em caso de afastamentos ou licenças iguais ou superiores a 15 (quinze) dias, os substitutos das funções dispostas no artigo 5º da Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997, poderão fazer jus ao Adicional de Complexidade de Gestão - ACG de que trata esta lei complementar, proporcional aos dias substituídos, conforme disciplinado em ato da Secretaria da Educação.
Artigo 60 - A concessão e a cessação do Adicional de Complexidade de Gestão - ACG dar-se-ão por atos do Secretário da Educação.
CAPÍTULO V
Da Gratificação de Dedicação Exclusiva - GDE

Artigo 61 - Fica instituída a Gratificação de Dedicação Exclusiva - GDE no valor de:
I - R$ 2.000,00 (dois mil reais), a ser paga aos docentes em Regime de Dedicação Exclusiva em exercício nas escolas estaduais do Programa Ensino Integral - PEI, conforme disposto no artigo 47 desta lei complementar;
II - R$ 3.000,00 (três mil reais) a ser paga aos integrantes das equipes gestoras em Regime de Dedicação Exclusiva em exercício nas escolas estaduais do Programa Ensino Integral - PEI, conforme disposto no artigo 47 desta lei complementar.
Parágrafo único - Considera-se integrante de equipe gestora o Diretor Escolar e o Diretor de Escola, assim considerados os titulares de cargo ou os designados para responder pelas atribuições de cargo vago, e os docentes designados nas unidades escolares para as funções previstas no o artigo 7º desta lei complementar e no artigo 5º da Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997.
Artigo 62 - A concessão e a cessação da Gratificação de Dedicação Exclusiva - GDE dar-se-ão por atos do Secretário da Educação.
Artigo 63 - A Gratificação de Dedicação Exclusiva - GDE será computada para o cálculo do décimo terceiro, das férias e do acréscimo de 1/3 (um terço) de férias.
Artigo 64 - O servidor perderá o direito à percepção Gratificação de Dedicação Exclusiva - GDE, em caso de licenças e afastamentos, exceto quando se afastar em virtude de férias, licença-gestante, licença-adoção, licença paternidade, serviços obrigatórios por lei e outros afastamentos que a legislação considere como de efetivo exercício para todos os efeitos.
Artigo 65 - A Gratificação de Dedicação Exclusiva - GDE não será incorporada aos vencimentos ou subsídio para nenhum efeito e não será considerada para cálculo de quaisquer vantagens pecuniárias, ressalvadas aquelas indicadas no artigo 63 desta lei complementar.
Parágrafo único - Sobre o valor da gratificação de que trata este artigo não incidirão descontos de assistência médica e de contribuição previdenciária.

CAPÍTULO VI
Da Frequência e da Apuração de Faltas dos Integrantes do Quadro do Magistério

Artigo 66 - O horário de trabalho, o registro de ponto e os critérios relativos à apuração de faltas dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação obedecerão às regras estabelecidas neste capítulo.
§ 1º - Para efeito de pagamento, apurar-se-á a frequência pelo ponto a que ficam obrigados todos os integrantes do quadro de que trata o "caput" deste artigo.
§ 2º - As normas de registro e controle de frequência dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação serão estabelecidas em ato específico da Pasta.
Artigo 67 - O integrante do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação poderá requerer à autoridade competente a justificação da falta, por escrito, no primeiro dia em que comparecer à repartição.
§ 1º - Poderão ser justificadas até 24 (vinte quatro) faltas por ano, não excedendo a 2 (duas) por mês, desde que motivadas em fato que, pela natureza e circunstância, possa constituir escusa razoável do não comparecimento.
§ 2º - A ausência será considerada falta injustificada ao trabalho no caso da não apresentação do requerimento de que trata o "caput" deste artigo ou caso não sejam acolhidas as justificativas pela autoridade competente, em despacho motivado.
§ 3º - Ainda que justificada a falta, o integrante do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação perderá a totalidade da remuneração correspondente ao dia de trabalho, mas as ausências não serão computadas para efeito de configuração do

ilícito de inassiduidade.
§ 4º - No caso de faltas sucessivas, justificadas ou injustificadas, os dias intercalados, os sábados, domingos, feriados e aqueles em que não haja expediente ou não estejam incluídos no calendário letivo serão computados para efeito de desconto na remuneração.
Artigo 68 - A falta injustificada ao serviço acarretará desconto proporcional na remuneração dos docentes, ressalvadas as exceções legais e observado o regime de frequência ao trabalho disciplinado nesta lei complementar.
Parágrafo único - Para efeito deste artigo, considerar-se-á como serviço, além das atividades letivas propriamente ditas, o tempo de trabalho destinado às atividades pedagógicas e o comparecimento a reuniões e outras atividades estabelecidas em atos normativos da Secretaria da Educação, para as quais o servidor tenha sido formalmente convocado pelo Secretário de Estado da Educação, Dirigente Regional de Ensino ou pelo Diretor Escolar.
Artigo 69 - O descumprimento da carga horária diária de trabalho, seja integral ou parcial, será consignado como falta-dia e implicará desconto financeiro à razão de 1/30 (um trinta avos) do valor da retribuição pecuniária mensal.
Parágrafo único - O descumprimento de carga horária de que trata o "caput" deste artigo produzirá os efeitos cabíveis no mês de sua ocorrência, não se admitindo o cômputo de qualquer modalidade de saldo nos meses subsequentes.
Artigo 70 - Não haverá desconto na remuneração dos integrantes do Quadro do Magistério por ausência no trabalho decorrente de consulta, exame ou sessão de tratamento de saúde referente à sua pessoa, desde que o comprove por meio de atestado expedido por médico ou odontólogo, devidamente registrado no respectivo Conselho Profissional de Classe, até o limite de 6 (seis) ausências ao ano, independentemente da jornada a que estiver sujeito, não podendo exceder 1 (uma) ao mês.
§ 1º - O servidor que entrar após o início do expediente, retirar-se antes de seu término ou dele ausentar-se temporariamente pelos motivos previstos no "caput" deste artigo não sofrerá desconto em sua remuneração, desde que a ausência esteja dentro do limite de 2 (duas) horas diárias e 1 (uma) vez ao mês, até o limite de 3 (três) vezes ao ano, de forma intercalada.
§ 2º - O disposto no § 1º deste artigo será aplicado somente aos servidores sujeitos à jornada de 40 (quarenta) horas semanais e que apresentem declaração de comparecimento à unidade de saúde no mesmo dia ou no dia útil imediato ao da ausência.
§ 3º - A declaração prevista no § 2º deste artigo deverá comprovar o período de permanência do servidor em consulta, exame ou sessão de tratamento, sob pena de perda total do vencimento, da remuneração, do salário ou do subsídio do dia.
Artigo 71 - Aplica-se o disposto no artigo 70 desta lei complementar aos integrantes do Quadro do Magistério que, nos mesmos termos e condições, acompanhar consulta, exame ou sessão de tratamento de saúde de:
I - filhos menores, menores sob sua guarda legal ou com deficiência, devidamente comprovados;
II - cônjuge, companheiro ou companheira;
III - pais, madrasta, padrasto ou curatelados.
Parágrafo único - Do atestado ou documento idôneo equivalente deverá constar, obrigatoriamente, a necessidade do acompanhamento de que trata este artigo.
Artigo 72 - Aos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação não se aplicam:

I - o inciso II e o § 2º do artigo 110 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968;
II - o § 2º do artigo 20 e o artigo 21 da Lei nº 500, de 13 de novembro de 1974;
III - a Lei Complementar nº 1.041, de 14 de abril de 2008.

CAPÍTULO VII

Disposições Finais

Artigo 73 - O Quadro do Magistério da Secretaria da Educação é constituído das seguintes classes:
I - classes de docentes:
a) Professor de Educação Básica I - SQC-II e SQF-I;
b) Professor de Educação Básica II - SQC-II e SQF-I;
c) Professor de Ensino Fundamental e Médio - SQC-II.
II - classe de docentes em extinção: Professor II;
III - classes de suporte pedagógico:
a) Diretor de Escola - SQC-II;
b) Supervisor de Ensino - SQC-II;
c) Diretor Escolar - SQC-II;
d) Supervisor Educacional - SQC-II;
e) Dirigente Regional de Ensino - SQC-I.
IV - classes de suporte pedagógico em extinção:
a) Assistente de Diretor de Escola - SQC-II;
b) Coordenador Pedagógico - SQC-II;
c) Orientador Educacional - SQC-I;
d) Delegado de Ensino - SQC-I.

Artigo 74 - Os cargos das classes de Professor Educação Básica I e de Professor Educação Básica II a que se referem as alíneas "a" e "b" do inciso I do artigo 73 desta lei complementar, ficam transformados em cargos de Professor de Ensino Fundamental e Médio, na seguinte conformidade:
I - os vagos na data da publicação desta lei complementar;
II - os providos, nas respectivas vacâncias.

Artigo 75 - Os cargos das classes de Diretor de Escola e de Supervisor de Ensino a que se referem as alíneas "a" e "b" do inciso III do artigo 73 desta lei complementar, ficam transformados em cargos de Diretor Escolar e Supervisor Educacional, respectivamente, na seguinte conformidade:
I - os vagos na data da publicação desta lei complementar;
II - os providos, nas respectivas vacâncias.

Artigo 76 - Para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, a Secretaria da Educação poderá efetuar a contratação de docentes por tempo determinado, nos termos da Lei Complementar nº 1.093, de 16 de julho de 2009, observado o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais para duração do trabalho e considerada a referência L1 do Subanexo 1 - Licenciatura Plena do Anexo II desta lei complementar, para fins de remuneração.

Artigo 77 - No período de trabalho compreendido entre as 19 (dezenove) horas e as 24 (vinte e quatro) horas, os servidores em exercício nas unidades escolares da Secretaria da Educação farão jus à Gratificação por Trabalho Noturno - GTN, prevista no artigo 3º da Lei Complementar nº 506, de 27 de janeiro de 1987.

Artigo 78 - O Professor de Ensino Fundamental e Médio, quando designado para substituição ou para responder pelas atribuições de cargo vago do Quadro do Magistério, de que trata esta lei complementar, poderá optar pelo subsídio do cargo efetivo, incluída, quando cabível, a retribuição referente à carga suplementar de trabalho.

Artigo 79 - A substituição durante o impedimento legal e temporário de titular de cargo das classes de suporte pedagógico de que tratam esta lei complementar e o artigo 22 da Lei Complementar nº 444, de 27 de dezembro de 1985, dar-se-á mediante designação, atendendo-se às condições estabelecidas em decreto.
Artigo 80 - Os dispositivos adiante indicados passam a vigorar com a seguinte redação:
I - da Lei Complementar nº 444, de 27 de dezembro de 1985:
a) o § 2º do artigo 24:
"Artigo 24 - .....
.....
§ 2º - Os critérios, procedimentos e regramentos da remoção serão regulamentados por decreto." (NR)
b) o artigo 35:
"Artigo 35 - Nos casos de remoção de que trata o artigo 24 desta lei complementar, o docente poderá remover-se pela jornada de trabalho em que estiver incluído ou por jornada de trabalho de duração superior, desde que existam horas correspondentes em uma única unidade escolar." (NR);
c) o "caput" do artigo 45:
"Artigo 45 - A Secretaria da Educação realizará a distribuição de classes ou aulas aos docentes observando critérios objetivos e priorizando a jornada ampliada e a fixação do docente em uma única escola, sem prejuízo de outros critérios fixados em regulamento pelo Secretário da Educação, como tempo de serviço do servidor, em caso de empate." (NR)
d) o parágrafo único do artigo 99:
"Artigo 99 - .....
Parágrafo único - A nomeação ou designação de docente readaptado deverá observar a compatibilidade do rol de atividades emitido pelo órgão próprio de readaptação com as atribuições das novas funções." (NR)
e) o artigo 100:
"Artigo 100 - Ao integrante do Quadro do Magistério aplica-se o § 9º do artigo 115 da Constituição do Estado, na forma do decreto regulamentar." (NR)
II - da Lei Complementar nº 669, de 20 de dezembro de 1991:
a) o artigo 1º:
"Artigo 1º - Fica instituído Adicional de Local de Exercício - ALE aos integrantes do Quadro do Magistério que estejam desempenhando suas atividades em:
I - localidade que apresente condições ambientais, geográficas, econômicas ou sociais vulneráveis;
II - unidades escolares da rede estadual, conforme perfil tipológico baseado em um conjunto de indicadores de vulnerabilidade socioeconômica, fatores de risco, dificuldade de acesso por meio de transporte coletivo ou indicador de baixa atratividade de força de trabalho.
Parágrafo único - As unidades escolares de que tratam os incisos I e II deste artigo serão identificadas por Resolução do Secretário da Educação, conforme critérios estabelecidos em decreto." (NR)
b) o artigo 2º:
"Artigo 2º - Os integrantes do Quadro do Magistério, quando em jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, farão jus ao adicional instituído pelo artigo 1º desta lei complementar, calculado mediante aplicação de coeficientes sobre a Unidade Básica de Valor - UBV, na seguinte conformidade:
I - 5,8 (cinco inteiros e oito décimos) para as escolas identificadas como de altíssima

vulnerabilidade;
II - 3,1 (três inteiros e um décimo) para as escolas identificadas como de alta vulnerabilidade;
III - 2,4 (dois inteiros e quatro décimos) para as escolas identificadas como de média vulnerabilidade.
§ 1º - Os critérios para enquadramento nos níveis de vulnerabilidade serão estabelecidos em decreto.
§ 2º - Os coeficientes deste artigo serão multiplicados por fatores de ponderação que poderão variar entre 0 e 1 que considerem as diferenças socioeconômicas entre Municípios paulistas, elaborados a partir de dados oficiais.
§ 3º - A fórmula de cálculo do fator de ponderação, assim como o seu valor para cada Município paulista serão disciplinados em decreto.
§ 4º - Para os integrantes do Quadro do Magistério com jornada inferior a 40 (quarenta) horas semanais, o Adicional de Local de Exercício - ALE será proporcional aos valores previstos nos incisos I a III deste artigo.
§ 5º - A concessão do Adicional de Local de Exercício - ALE será reexaminada anualmente, por ato do Secretário da Educação." (NR);
c) o artigo 3º:
"Artigo 3º - O Adicional de Local de Exercício - ALE será computado no cálculo do décimo terceiro salário, das férias e de 1/3 (um terço) de férias.
§ 1º - O Adicional de Local de Exercício - ALE não se incorporará aos vencimentos, salários, subsídios ou proventos para qualquer efeito, ressalvado o cômputo para fins de aposentadoria e pensão, caso exercida a opção constante do § 2º do artigo 8º da Lei Complementar nº 1.012 de 5 de julho de 2007.
§ 2º - Sobre o valor do Adicional de Local de Exercício - ALE não incidirão os descontos de assistência médica e de contribuição previdenciária, ressalvada, em relação à contribuição previdenciária, a aplicação do disposto nos §§ 2º e 3º do artigo 8º da Lei Complementar nº 1.012, de 5 de julho de 2007." (NR);
d) o artigo 5º:
"Artigo 5º - O servidor perderá o direito à percepção do Adicional de Local de Exercício - ALE em caso de licenças e afastamentos, exceto em virtude de férias, licença-gestante, licença por adoção, licença-paternidade, serviços obrigatórios por lei e outros afastamentos que a legislação considere como de efetivo exercício para todos os efeitos." (NR);
III - da Lei Complementar nº 679, de 22 de julho de 1992:
a) o artigo 1º:
"Artigo 1º - Fica instituído, para o Supervisor Educacional, o Professor Especialista de Currículo e o Diretor Escolar, titulares de cargo ou designados, adicional de transporte, destinado a indenizar parte das despesas de locomoção realizadas no desempenho das atribuições próprias do cargo.
Parágrafo único - Aplica-se o disposto no "caput" deste artigo aos ocupantes dos cargos de Diretor de Escola e Supervisor de Ensino, titulares de cargo ou designados." (NR);
b) o "caput" do artigo 2º:
"Artigo 2º - O adicional de transporte de que trata o artigo 1º será devido em função do cumprimento de plano de trabalho mensal previamente aprovado pelo superior imediato, nos termos da regulamentação a ser fixada por decreto." (NR);
c) o artigo 3º:
"Artigo 3º - O adicional de transporte corresponderá:
I - para o Supervisor Educacional e o Professor Especialista de Currículo, ao valor

de R$ 900,00 (novecentos reais);
II - para o Diretor Escolar, ao valor de R$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais)." (NR);
d) o artigo 4º:
"Artigo 4º - O servidor só terá direito à percepção do Adicional de Transporte nos dias de trabalho efetivo." (NR)
IV - da Lei Complementar nº 687, de 07 de outubro de 1992:
a) o artigo 1º:
"Artigo 1º - Fica instituído Adicional de Local de Exercício - ALE aos demais integrantes do Quadro de Apoio Escolar que estejam desempenhando suas atividades em:
I - localidade que apresente condições ambientais, geográficas, econômicas ou sociais vulneráveis;
II - unidades escolares da rede estadual, conforme perfil tipológico baseado em um conjunto de indicadores de vulnerabilidade socioeconômica, fatores de risco ou dificuldade de acesso por meio de transporte coletivo.
Parágrafo único - As unidades escolares de que tratam os incisos I e II deste artigo serão identificadas conforme critérios estabelecidos em decreto." (NR)
b) o artigo 2º:
"Artigo 2º - O adicional instituído pelo artigo 1º desta lei complementar, será calculado mediante aplicação de coeficientes sobre a Unidade Básica de Valor - UBV, na seguinte conformidade:
I - 5,8 (cinco inteiros e oito décimos) para as escolas identificadas como de altíssima vulnerabilidade;
II - 3,1 (três inteiros e um décimo) para as escolas identificadas como de alta vulnerabilidade;
III - 2,4 (dois inteiros e quatro décimos) para as escolas identificadas como de média vulnerabilidade.
§ 1º - Os critérios para enquadramento nos níveis de vulnerabilidade serão estabelecidos em decreto.
§ 2º - Os coeficientes deste artigo serão multiplicados por fatores de ponderação que considerem as diferenças socioeconômicas entre Municípios paulistas, elaborados a partir de dados oficiais.
§ 3º - A fórmula de cálculo do fator de ponderação, assim como o seu valor para cada Município paulista serão disciplinados em decreto.
§ 4º - A concessão do Adicional de Local de Exercício - ALE será reexaminada anualmente, por ato do Secretário da Educação." (NR)
c) o artigo 3º:
"Artigo 3º - O Adicional de Local de Exercício - ALE será computado no cálculo do décimo terceiro salário, das férias e de 1/3 (um terço) de férias.
§ 1º - o Adicional de Local de Exercício - ALE não se incorporará aos vencimentos, salários ou proventos para nenhum efeito, ressalvado o cômputo para fins de aposentadoria e pensão, caso exercida a opção constante do § 2º do artigo 8º da Lei Complementar nº 1.012 de 5 de julho de 2007.
§ 2º - Sobre o valor do Adicional de Local de Exercício - ALE não incidirão os descontos de assistência médica e de contribuição previdenciária, ressalvada, em relação à contribuição previdenciária, a aplicação do disposto nos §§ 2º e 3º do artigo 8º da Lei Complementar nº 1.012, de 5 de julho de 2007." (NR)
d) o artigo 5º:

"Artigo 5º - O servidor perderá o direito à percepção do Adicional de Local de Exercício - ALE em caso de licenças e afastamentos, exceto em virtude de férias, licença-gestante, licença por adoção e licença-paternidade, serviços obrigatórios por lei e outros afastamentos que a legislação considere como de efetivo exercício para todos os efeitos." (NR)
V - da Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997:
a) o artigo 5º:
"Artigo 5º - Observados os requisitos e as limitações da legislação vigente, os integrantes do Quadro do Magistério poderão ser designados para as seguintes funções de Especialista em Educação e Gestão Educacional:
I - Coordenador de Equipe Curricular;
II - Professor Especialista em Currículo;
III - Coordenador de Gestão Pedagógica;
IV - Coordenador de Organização Escolar.
Parágrafo único - Pelo exercício das funções de Especialista em Educação e Gestão Educacional previstas no caput deste artigo, além do vencimento de seu cargo ou salário de sua função-atividade, o docente:
1. receberá o valor correspondente à diferença entre a carga horária semanal docente de seu cargo ou função-atividade e a carga horária semanal de até 40 (quarenta) horas;
2. poderá fazer jus ao Adicional de Complexidade de Gestão - ACG, nos termos dos artigos 52 a 60 da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022". (NR)
b) o § 1º do artigo 10:
"Artigo 10 - .....
§ 1º - A hora de trabalho terá a duração de 60 (sessenta) minutos." (NR)
c) o Artigo 16:
"Artigo 16 - A carga suplementar de trabalho corresponde ao número de horas prestadas pelo docente além das fixadas para a jornada de trabalho a que estiver sujeito.
§ 1º - As horas prestadas a título de carga suplementar são constituídas de horas de regência de sala de aula e de horas de atividades pedagógicas, obedecida a proporção disposta no artigo 10 desta lei complementar.
§ 2º - Na hipótese de exercício de carga suplementar, a quantidade total de horas trabalhadas não poderá ultrapassar o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais." (NR);
d) o artigo 36:
"Artigo 36 - O integrante do Quadro do Magistério, quando for designado, no mesmo Quadro, para substituição ou para responder pelas atribuições de cargo vago, poderá optar pelos vencimentos do cargo efetivo ou pelos salários da função-atividade, com base nos valores previstos nas Escalas de Vencimentos de que trata esta lei complementar, incluída, se for o caso, a retribuição referente à carga suplementar de trabalho." (NR);
VI - da Lei Complementar nº 1.041, de 14 de abril de 2008:
a) o inciso II do artigo 1º:
"Artigo 1º - .....
.....
II - entrar após o início do expediente, retirar-se antes de seu término ou dele ausentar-se temporariamente, até o limite de 3 (três) horas diárias, desde que sujeito à jornada de 40 (quarenta) horas semanais." (NR);
b) o item 1 do § 4º do artigo 1º:

"Artigo 1º - .....
.....
§ 4º - .....
1 - aplica-se ao servidor em situação de acumulação remunerada de cargos, desde que o somatório das jornadas às quais esteja sujeito perfaça no mínimo 40 (quarenta) horas semanais." (NR);
c) o artigo 5º:
"Artigo 5º - Esta lei complementar não se aplica:
I - ao servidor regido pela Consolidação das Leis do Trabalho;
II - aos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação." (NR).
VII - da Lei Complementar nº 1.144, de 11 de julho de 2011:
a) o inciso III do artigo 14:
"Artigo 14 - .....
.....
III - Adicional de Complexidade de Gestão - ACG, previsto no artigo 15 desta lei complementar;"
b) a designação da Seção V do Capítulo II:
"Do Gerente de Organização Escolar" (NR);
c) o artigo 15:
"Artigo 15 - O exercício da função de Gerente de Organização Escolar, caracterizada como específica da classe de Agente de Organização Escolar, em escolas que atinjam grau mínimo de complexidade de gestão, será retribuído com Adicional de Complexidade de Gestão - ACG, somado aos vencimentos e salários, tendo seus valores fixados por tipologia que considere grau mínimo de complexidade, na conformidade do Anexo VI desta lei complementar.
§ 1º - Em caráter excepcional, até a extinção definitiva, poderá o disposto nesse artigo ser aplicável às classes de Secretário de Escola e de Assistente de Administração Escolar.
§ 2º - Para fins do disposto neste artigo, a quantificação das funções, observado o módulo de pessoal da unidade escolar, será estabelecida em regulamento, não sendo devido Adicional de Complexidade de Gestão - ACG nas unidades escolares e diretorias de ensino com baixa complexidade de gestão, classificadas na tipologia como grau 1 (um).
§ 3º - Os graus de complexidade de gestão serão definidos em tipologia que poderá considerar o número de escolas, número de alunos, etapas de ensino, número e duração de turnos, modalidades de ensino, localidade das unidades administrativas ou escolares, critérios de vulnerabilidade social ou econômica, e indicadores educacionais, conforme decreto regulamentar." (NR)
d) o artigo 16:
"Artigo 16 - Os valores do Adicional de Complexidade de Gestão - ACG, dispostos no Anexo VI desta lei complementar, sobre os quais incidirão, quando for o caso, o adicional por tempo de serviço e a sexta-parte dos vencimentos, serão computados para o cálculo do décimo terceiro, na conformidade do disposto no § 2º do artigo 1º da Lei Complementar nº 644, de 26 de dezembro de 1989, das férias e do acréscimo de 1/3 (um terço) de férias." (NR)
e) o artigo 17:
"Artigo 17 - O servidor perderá o direito à percepção do Adicional de Complexidade de Gestão - ACG em caso de licenças e afastamentos, exceto em virtude de férias, licença-gestante, licença-adoção, licença paternidade, serviços obrigatórios por lei e outros afastamentos que a legislação considere como de efetivo exercício para todos

os efeitos." (NR);
f) o artigo 18:
"Artigo 18 - A função de Gerente de Organização Escolar de que trata o artigo 15 desta lei complementar será exercida mediante o preenchimento dos seguintes requisitos:
I - obtenção de certificado ocupacional;
II - certificado de conclusão do ensino médio ou equivalente.
§ 1º - O certificado a que se refere o inciso I deste artigo será obtido mediante processo de Certificação Ocupacional a ser estabelecido em ato da Secretaria da Educação.
§ 2º - Ao servidor designado para o exercício da função de Gerente de Organização Escolar cabe gerir, no âmbito da organização escolar, as atividades especificadas no artigo 4º desta lei complementar." (NR);
g) o inciso III do artigo 23:
"Artigo 23 - .....
.....
III - designado para função retribuída mediante Adicional de Complexidade de Gestão - ACG, a que se refere o artigo 15 desta lei complementar;" (NR);
h) as alíneas "b", "c", "d" e "e" do inciso III do artigo 26:
"Artigo 26 - .....
.....
III - .....
.....
b) certificado de conclusão de curso técnico, para a faixa 3;
c) certificado de conclusão de especialização técnica ou certificado de conclusão de curso técnico complementar, com carga horária mínima de 200 (duzentas) horas, em ambos os casos, para a faixa 4;
d) diploma de graduação em curso de nível superior, para a faixa 5;
e) certificado de conclusão de cursos de nível de pós-graduação, para a faixa 6." (NR);
i) o § 2º do artigo 28:
"Artigo 28 - .....
.....
§ 2º - Se o período de substituição for igual ou superior a 15 (quinze) dias, o servidor fará jus ao Adicional de Complexidade de Gestão - ACG de que trata o artigo 15 desta lei complementar proporcional aos dias substituídos." (NR)
Artigo 81 - Ficam acrescidos os dispositivos adiante indicados na seguinte conformidade:
I - o § 4º ao artigo 110 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968:
"Artigo 110 - .....
.....
§ 4º - O disposto no inciso II e no § 2º deste artigo não se aplicam aos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação." (NR)
II - o artigo 47-A à Lei nº 500, de 13 de novembro de 1974:
"Artigo 47-A - Não se aplica aos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação o disposto no § 2º do artigo 20 e o artigo 21 desta lei." (NR)
III - os incisos XVI e XVII ao artigo 63 da Lei Complementar nº 444, de 27 de dezembro de 1985:
"Artigo 63 - .....

.....
XVI - elaborar e manter banco de planos de aula das disciplinas que ministra à disposição da equipe gestora da escola com no mínimo 5 (cinco) aulas à frente do dia letivo atual, visando a garantir que não haja descontinuidade do conteúdo no caso de necessidade de ausência ao trabalho.
XVII - promover a busca ativa dos educandos durante as atividades do ano letivo escolar." (NR)
IV - o § 3º ao artigo 3º da Lei Complementar nº 506, de 27 de janeiro de 1987:
"Artigo 3º - .....
.....
§ 3º - Para os fins deste artigo, o valor da hora normal de trabalho dos docentes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação corresponde ao valor da hora do vencimento do cargo ou função no nível e faixa ou ao valor da hora do subsídio, de acordo com a referência em que o docente estiver enquadrado e a jornada de trabalho a que estiver sujeito." (NR);
V - na Lei Complementar nº 1.144, de 11 de julho de 2011, o anexo VI a que se refere o "caput" de seu artigo 15, nos termos do anexo VI desta lei complementar.
Artigo 82 - O vencimento mensal do cargo de Dirigente Regional de Ensino, a que se refere o artigo 41 da Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997, alterado pelo artigo 3º da Lei Complementar nº 1.317, de 21 de março de 2018, em decorrência de reclassificação, fica fixado em R$ 9.487,37 (nove mil, quatrocentos e oitenta e sete reais e trinta e sete centavos).
Parágrafo único - O servidor ocupante do cargo de Dirigente Regional de Ensino deixa de fazer jus à Gratificação de Gestão Educacional - GGE, de que trata a Lei Complementar nº 1.256, de 6 de janeiro de 2015, que fica absorvida pela remuneração a que se refere o "caput" deste artigo.
Artigo 83 - Os valores dos vencimentos e salários das classes pertencentes ao Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, a que se refere o artigo 32 da Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997, alterados pela Lei Complementar nº 1.317, de 21 de março de 2018 e pela Lei Complementar nº 1.319, de 28 de março de 2018, em decorrência de reclassificação, ficam fixados na conformidade das tabelas constantes do Anexo XIII desta lei complementar, sendo:
I - Subanexo 1 - Escala de Vencimentos - Classes Suporte Pedagógico;
II - Subanexo 2 - Escala de Vencimentos - Classes Suporte Pedagógico em Extinção;
III - Subanexo 3 - Escala de Vencimentos - Classes Docentes;
IV - Subanexo 4 - Escala de Vencimentos - Classes Docente em Extinção.
Parágrafo único - Os servidores integrantes das classes de Suporte Pedagógico referidas no inciso I do "caput" deste artigo deixam de fazer jus à Gratificação de Gestão Educacional - GGE, de que trata a Lei Complementar nº 1.256, de 6 de janeiro de 2015, que fica absorvida pela remuneração fixada no Subanexo 1 do Anexo XIII desta lei complementar.
Artigo 84 - As despesas decorrentes da aplicação desta lei complementar correrão à conta das dotações próprias consignadas no orçamento vigente, suplementadas se necessário.
Artigo 85 - Ficam revogadas as disposições contrárias ao previsto nesta lei complementar, em especial:
I - os artigos 83 a 88, 93, e os §§ 3º e 4º do artigo 45 da Lei Complementar nº 444, de 27 de dezembro de 1985;
II - a Lei Complementar nº 744, de 28 de dezembro de 1993;

III - os artigos 4º, 14, 25 e 50 da Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997;
IV - os artigos 1º, 2º, 3º e 4º da Lei Complementar nº 1.018, de 15 de outubro de 2007;
V - o parágrafo único do artigo 26 da Lei Complementar nº 1.144, de 11 de julho de 2011;
VI - a Lei Complementar nº 1.164 de 04 de janeiro de 2012;
VII - a Lei Complementar nº 1.191 de 28 de dezembro de 2012;
VIII - os artigos 8º a 12 e artigo 14 da Lei Complementar nº 1.256, de 6 de janeiro de 2015.
Artigo 86 - Esta lei complementar e suas Disposições Transitórias entram em vigor na data de sua publicação, produzindo seus efeitos a partir de 60 (sessenta) dias após a data da sua publicação, exceto em relação ao previsto:
I - nos artigos 82 e 83 e no Anexo XIII, que produzirão efeitos a partir de 1º de março de 2022;
II - na alínea "h" do inciso VII do artigo 80 e nos artigos 1º, 8º, 11 e 17 das Disposições Transitórias, que produzirão efeitos na data da publicação desta lei complementar.

CAPÍTULO VIII

Das Disposições Transitórias

Artigo 1º - Poderão optar pelo Plano de Carreira e Remuneração para Professores de Ensino Fundamental e Médio da Secretaria da Educação de que trata esta lei complementar os docentes em efetivo exercício nas unidades escolares e administrativas da Secretaria da Educação, que atendam os requisitos de formação previstos no artigo 11 das Disposições Transitórias desta lei complementar e sejam:
I - titulares de cargo efetivo;
II - ocupantes de função-atividade declarados estáveis nos termos do artigo 18 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição do Estado;
III - abrangidos pelos artigos 43 e 44 da Lei Complementar nº 1.010, de 1º de junho de 2007.
§ 1º - A opção de que trata o "caput" deste artigo:
1 - será irretratável;
2 - será exercida no prazo de até 24 (vinte e quatro) meses, corridos ou não, cujo início será definido em decreto regulamentar;
3 - produzirá efeitos a partir do início do exercício funcional do servidor segundo as regras do Plano de Carreira e Remuneração, mediante prévia comunicação pela Secretaria da Educação.
§ 2º - O cargo ou função-atividade dos docentes a que se refere o "caput" deste artigo fica enquadrado na seguinte conformidade:
1 - Professor Educação Básica II, nos termos do Anexo VII desta lei complementar;
2 - Professor II e Professor Educação Básica I cujo ingresso tenha ocorrido mediante o preenchimento de requisito de escolaridade de nível médio, nos termos do Subanexo 1 do Anexo VIII desta lei complementar;
3 - Professor Educação Básica I cujo ingresso tenha ocorrido mediante o preenchimento de requisito de escolaridade de licenciatura plena, nos termos do Subanexo 2 do Anexo VIII desta lei complementar.
§ 3º - Nos casos em que o docente possuir 2 (dois) vínculos docentes na rede estadual de ensino, a opção de que trata este artigo deverá se dar para cada vínculo, respeitado o disposto nos itens 1 a 3 do § 2º deste artigo.
§ 4º - A opção de que trata este artigo não poderá ser exercida pelo docente da rede

estadual de ensino afastado junto às redes municipais de ensino para os fins do Programa de Ação de Parceria Educacional Estado-Município.
§ 5º - Cessado o afastamento a que alude o § 4º deste artigo, o docente poderá realizar a opção pelo Plano de Carreira e Remuneração para Professores de Ensino Fundamental e Médio da Secretaria da Educação, observado, inclusive, o prazo previsto no item 2 do § 1º deste artigo.
Artigo 2º - A opção de que trata o artigo 1º das Disposições Transitórias desta lei complementar acarretará a assunção do dever de cumprimento do previsto nos artigos 9º e 10 desta lei complementar.
§ 1º - Independentemente da jornada de trabalho docente de opção do servidor, a alteração para essa jornada, se superior à atualmente exercida, será concretizada mediante a existência de carga horária disponível na rede estadual de ensino.
§ 2º - Fica assegurado ao docente o recebimento de subsídio proporcional ao número de horas trabalhadas, enquanto a carga horária da jornada de opção não for concretizada.
§ 3º - Os critérios para a concretização da carga horária a que se refere o § 2º deste artigo serão fixados em resolução do Secretário da Educação.
Artigo 3º - Para fins do disposto no artigo 1º das Disposições Transitórias desta lei complementar, o ocupante de cargo de provimento efetivo de docente, sujeito às jornadas de trabalho a que se referem os incisos I a IV do artigo 10 da Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997, terá seu cargo enquadrado na respectiva Tabela de Subsídio, proporcionalmente à jornada exercida, na seguinte conformidade:
I - do Anexo II - Licenciatura Plena: o Professor de Ensino Fundamental e Médio;
II - do Subanexo 1 - Nível Médio, do Anexo IX: o Professor Educação Básica I e o Professor II;
III - do Subanexo 2 - Licenciatura Plena, do Anexo IX: o Professor de Educação Básica I.
§ 1º - Para fins do disposto no "caput", apurar-se-á o valor correspondente à soma das seguintes parcelas permanentes recebidas pelo docente 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:
a) incorporada, total ou parcialmente, nos termos da legislação vigente, até o último dia do mês relativo à data de solicitação da opção do servidor;
b) recebida por força de decisão judicial transitada em julgado;
c) recebida a título de abono complementar ao piso salarial profissional nacional do magistério público;
d) recebida a título de vantagem pessoal adquirida em virtude de enquadramento na Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997;
e) calculadas 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;
f) prevista na Lei nº 5.135, de 7 de janeiro de 1959.
§ 2º - O cargo do docente será enquadrado na seguinte conformidade:
1 - se o resultado do somatório das parcelas obtido nos termos do § 1º deste artigo for igual ao de qualquer das referências da respectiva Tabela de Subsídio, o enquadramento será efetuado nesta referência;
2 - se o resultado do somatório das parcelas obtido nos termos do § 1º deste artigo

for inferior ao valor fixado para a etapa inicial da respectiva Tabela de Subsídio, o enquadramento será efetuado na referência inicial;
3 - se o resultado do somatório das parcelas obtido nos termos do § 1º deste artigo for superior ao valor fixado para qualquer das referências da respectiva Tabela de Subsídio, o enquadramento será efetuado na referência imediatamente anterior.
§ 3º - Na situação prevista no item 3 do § 2º deste artigo, o valor resultante do somatório obtido no § 1º deste artigo que exceder o valor da referência de enquadramento será pago em código distinto, a título de vantagem pessoal, a ser absorvido na mesma data e em valor equivalente ao resultante da revalorização do subsídio ou de enquadramento decorrente de evolução do docente.
§ 4º - Para fins do enquadramento a que se refere este artigo para o servidor em atividade, não poderão ser computadas as vantagens pecuniárias relativas à carga suplementar, aulas de substituição e aulas de reposição, e as de tempo de serviço incidentes sobre as referidas vantagens, bem como as de caráter eventual e as recebidas com efeito retroativo.
Artigo 4º - O enquadramento previsto no artigo 3º das Disposições Transitórias desta lei complementar, no que tange às funções-atividades de que tratam os incisos II e III do artigo 1º das referidas Disposições Transitórias, dar-se-á proporcionalmente à carga suplementar exercida pelo docente.
§ 1º - Para fins do disposto no "caput" deste artigo, apurar-se-á o valor correspondente à soma das seguintes parcelas recebidas pelo docente no mês de sua opção:
1 - do valor da carga suplementar;
2 - do valor das parcelas a que se referem os itens 2 a 4 do § 1º do artigo 3º das disposições transitórias desta lei complementar.
§ 2º - A função-atividade do docente será enquadrada na conformidade dos §§ 2º e 4º do artigo 3º das Disposições Transitórias desta lei complementar.
§ 3º - Para fins do enquadramento a que se refere este artigo, não poderão ser computadas as vantagens pecuniárias relativas às aulas de substituição e aulas de reposição, e as de tempo de serviço incidentes sobre as referidas vantagens, bem como as de caráter eventual e as recebidas com efeito retroativo.
Artigo 5º - O Professor de Educação Básica II com titulação de mestrado e doutorado que fizer a opção referida no artigo 1º das disposições transitórias desta lei complementar será enquadrado inicialmente na Tabela de Subsídio - Licenciatura Plena.
§ 1º - Após o enquadramento a que se refere o "caput" deste artigo, o docente poderá requerer seu enquadramento na mesma referência da respectiva Tabela de Subsídio - Mestrado ou Doutorado, mediante apresentação de comprovante à Secretaria da Educação.
§ 2º - Excepcionalmente, para o docente enquadrado na referência L1 da Tabela de Subsídio - Licenciatura Plena que não possui correspondência nas Tabelas de Subsídio - Mestrado ou Tabela de Subsídio - Doutorado, o enquadramento a que se refere o § 1º deste artigo, se dará na referência M2 ou D2 das referidas Tabelas.
§ 3º - Para fins do disposto neste artigo, poderão considerados os títulos utilizados para evolução funcional no plano de carreira anteriormente enquadrado.
§ 4º - A exigência de pesquisa aplicada a que se refere o artigo 19 desta lei complementar não se aplica aos docentes referidos no "caput" deste artigo e aos que já estiverem matriculados em curso de pós-graduação "stricto sensu" por ocasião da entrada em vigor desta lei complementar.
Artigo 6º - O Professor II e o Professor Educação Básica I cujo ingresso tenha

ocorrido mediante o preenchimento de requisito de escolaridade de nível médio que fizerem a opção referida no artigo 1º das Disposições Transitórias desta lei complementar, serão enquadrados na Tabela de Subsídio - Professor Educação Básica I e Professor II - Nível Médio, presente no Subanexo 1 do Anexo IX, observado o disposto no § 1º do artigo 3º das Disposições Transitórias desta lei complementar.

§ 1º - Após o enquadramento a que se refere o "caput" deste artigo, o Professor Educação Básica I e Professor II poderão requerer seu enquadramento na respectiva Tabela de Subsídio - Professor Educação Básica I e Professor II - Licenciatura Plena, presente no Subanexo 2 do Anexo IX, mediante apresentação de comprovante das referidas titulações à Secretaria da Educação, observado o disposto nos §§ 2º a 4º do artigo 3º das Disposições Transitórias desta lei complementar.

§ 2º - Após o enquadramento a que se refere o § 1º deste artigo, o Professor Educação Básica I e Professor II poderão requerer seu enquadramento na mesma referência numérica da respectiva Tabela de Subsídio - Professor Educação Básica I e Professor II - Mestrado ou Doutorado, presente no Subanexo 2 do Anexo IX, mediante apresentação de comprovante das referidas titulações à Secretaria da Educação.

§ 3º - Excepcionalmente, para o docente enquadrado na referência L1 da Tabela de Subsídio - Professor Educação Básica I e Professor II - Licenciatura Plena, que não possuir correspondência nas Tabelas de Subsídio - Mestrado ou Tabela de Subsídio - Doutorado, presente no Subanexo 2 do Anexo IX, o enquadramento a que se refere o § 2º deste artigo se dará na referência M2 ou D2 das referidas Tabelas.

§ 4º - Para fins do disposto neste artigo, poderão ser considerados somente os títulos utilizados para evolução funcional no plano de carreira anteriormente enquadrado.

§ 5º - A exigência de pesquisa aplicada a que se refere o artigo 19 desta lei complementar não se aplica aos docentes referidos no "caput" deste artigo e aos que já estiverem matriculados em curso de pós-graduação "stricto sensu" por ocasião da entrada em vigor desta lei complementar.

Artigo 7º - Após o enquadramento, o docente poderá, além da jornada de trabalho, ter atribuída carga suplementar, remunerada proporcionalmente ao valor da hora do subsídio, de acordo com a referência em que estiver enquadrado e a jornada de trabalho a que estiver sujeito.

Artigo 8º - Os titulares de cargos de provimento efetivo de Diretor de Escola e de Supervisor de Ensino do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, em efetivo exercício nas unidades escolares e administrativas da Pasta, que atenderem os requisitos de formação previstos no artigo 11 das Disposições Transitórias desta lei complementar, poderão optar pelos planos de carreira e remuneração instituídos por esta lei complementar, na seguinte conformidade:

I - Diretores de Escola pelo Plano de Carreira e Remuneração para os Diretores Escolares da Secretaria da Educação;

II - Supervisores de Ensino pelo Plano de Carreira e Remuneração para os Supervisores Educacionais da Secretaria da Educação.

§ 1º - A opção de que trata o "caput" deste artigo:

1 - será irretratável;

2 - será exercida no prazo de até 24 (vinte e quatro) meses, corridos ou não, cujo início será definido em decreto regulamentar;

3 - produzirá efeitos a partir do início do exercício funcional do servidor segundo as

regras do Plano de Carreira e Remuneração, mediante prévia comunicação pela Secretaria da Educação.
§ 2º - Os cargos dos servidores a que se refere o "caput" deste artigo ficam enquadrados na seguinte conformidade:
1 - Diretor de Escola, nos termos do Anexo XII desta lei complementar;
2 - Supervisor de Ensino, nos termos do Anexo XII desta lei complementar.
§ 3º - A opção de que trata este artigo não poderá ser exercida pelo Diretor de Escola do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação afastado junto às redes municipais de ensino para os fins do Programa de Ação de Parceria Educacional Estado-Município.
§ 4º - Cessado o afastamento a que alude o § 3º deste artigo, o servidor, conforme o cargo efetivo de que seja titular, poderá realizar a opção pelo plano de carreira e remuneração instituído por esta lei complementar, observado, inclusive, o prazo previsto no item 2 do § 1º deste artigo.
Artigo 9º - Para fins do disposto no artigo 8º das Disposições Transitórias desta lei complementar, o ocupante do cargo de provimento efetivo de Diretor de Escola ou de Supervisor de Ensino, nos termos da Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997, terá seu cargo enquadrado na respectiva Tabela de Subsídio.
§ 1º - Para o enquadramento de que trata o "caput" deste artigo, apurar-se-á o valor correspondente à soma das seguintes parcelas permanentes recebidas pelo servidor 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:
a) incorporada, total ou parcialmente, nos termos da legislação vigente, até o último dia do mês relativo à data de solicitação da opção do servidor;
b) recebida por força de decisão judicial transitada em julgado;
c) recebida a título de abono complementar ao piso salarial profissional nacional do magistério público;
d) recebida a título de abono complementar à retribuição global mensal, nos termos da legislação estadual aplicável;
e) recebida a título de vantagem pessoal adquirida em virtude de enquadramento na Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997;
f) calculadas 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;
g) prevista na Lei nº 5.135, de 7 de janeiro de 1959.
§ 2º - O cargo do servidor será enquadrado na seguinte conformidade:
1 - se o resultado do somatório das parcelas obtido nos termos do § 1º deste artigo for igual ao de qualquer das referências da respectiva Tabela de Subsídio, o enquadramento será efetuado nesta referência;
2 - se o resultado do somatório das parcelas obtido nos termos do § 1º deste artigo for inferior ao valor fixado para a etapa inicial da respectiva Tabela de Subsídio, o enquadramento será efetuado na referência inicial;
3 - se o resultado do somatório das parcelas obtido nos termos do § 1º deste artigo for superior ao valor fixado para qualquer das referências da respectiva Tabela de Subsídio, o enquadramento será efetuado na referência imediatamente anterior.
§ 3º - Na situação prevista no item 3 do § 2º deste artigo, o valor resultante do somatório obtido no § 1º que exceder o valor da referência de enquadramento será

pago em código distinto, a título de vantagem pessoal, a ser absorvido na mesma data e em valor equivalente ao resultante da revalorização do subsídio ou de enquadramento decorrente de evolução do servidor.
Artigo 10 - O Diretor de Escola e o Supervisor de Ensino com titulação de mestrado e doutorado que fizerem a opção referida no artigo 8º das Disposições Transitórias desta lei complementar serão enquadrados inicialmente na Tabela de Subsídio - Licenciatura Plena.
§ 1º - Após o enquadramento a que se refere o "caput" deste artigo, o servidor poderá requerer seu enquadramento na mesma referência da respectiva Tabela de Subsídio - Mestrado ou Doutorado, mediante apresentação de comprovante à Secretaria da Educação.
§ 2º - Excepcionalmente, para o servidor enquadrado na referência L1 da Tabela de Subsídio - Licenciatura Plena que não possui correspondência nas Tabelas de Subsídio - Mestrado ou Tabela de Subsídio - Doutorado, o enquadramento a que se refere o § 1º, se dará na referência M2 ou D2 das referidas Tabelas.
§ 3º - Para fins do disposto neste artigo, serão considerados os títulos utilizados para evolução funcional no plano de carreira anteriormente enquadrado.
§ 4º - A exigência de pesquisa aplicada a que se refere o artigo 40 desta lei complementar não se aplica aos servidores referidos no "caput" deste artigo e aos que já estiverem matriculados em curso de pós-graduação "stricto sensu" por ocasião da entrada em vigor desta lei complementar.
Artigo 11 - Para realização da opção de que tratam os artigos 1º e 8º das Disposições Transitórias desta lei complementar, os servidores deverão atender os requisitos de formação pertinentes aos conhecimentos específicos alinhados ao modelo pedagógico da Secretaria da Educação.
§ 1º - A Secretaria da Educação, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da publicação desta lei complementar, definirá os cursos de formação específicos homologados pela Pasta, alinhados ao seu modelo pedagógico, para fins do "caput" deste artigo.
§ 2º - Poderão ser considerados para fins do "caput" deste artigo os certificados de cursos de formação emitidos antes da publicação desta lei complementar, desde que homologados pela Secretaria da Educação na regulamentação que trata o § 1º deste artigo.
Artigo 12 - Para fins de evolução funcional de que trata esta lei complementar, o servidor público que, nos termos dos artigos 1º ou 8º das Disposições Transitórias desta lei complementar, optar pela alteração de plano de carreira e remuneração, será computado o tempo de interstício prestado no nível da faixa em que se encontrava no plano de carreira anterior até o enquadramento realizado nos termos das disposições transitórias desta lei complementar.
Artigo 13 - Fica mantido o resultado das avaliações especiais de desempenho para fins de estágio probatório do servidor público que, nos termos dos artigos 1º ou 8º das Disposições Transitórias desta lei complementar, optar pela alteração de plano de carreira e remuneração.
Artigo 14 - O integrante do Quadro do Magistério que não realizar a opção prevista nos artigos 1º e 8º das Disposições Transitórias desta lei complementar permanecerá vinculado ao Plano de Carreira, Vencimentos e Salários disciplinado pela Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997.
Parágrafo único - Vetado.
Artigo 15 - A remuneração dos professores contratados para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos da Lei Complementar nº

1.093, de 16 de julho de 2009, será calculada na referência L1 do Subanexo 1 - Licenciatura Plena do Anexo II.

Artigo 16 - O primeiro processo de evolução funcional daqueles que optarem pela nova estrutura remuneratória instituída por esta lei complementar deverá incluir avaliação de desempenho, independentemente de se tratar de evolução por desenvolvimento ou por desempenho.

Artigo 17 - No período compreendido entre a data de publicação desta lei complementar e a revogação de que trata o inciso VI do artigo 85, o corpo docente das Escolas Estaduais do Programa Ensino Integral será composto exclusivamente pelos Professores Coordenadores e por professores, dispensada a exigência de licenciatura plena de que trata a parte final do § 3º do artigo 3º da Lei Complementar nº 1.164, de 4 de janeiro de 2012.

Palácio dos Bandeirantes, 30 de março de 2022

JOÃO DORIA

Rossieli Soares da Silva

Secretário da Educação

Nelson Luiz Baeta Neves

Secretário de Orçamento e Gestão

Tomás Brunginski de Paula

Secretário Executivo, respondendo pelo expediente da Secretaria da Fazenda e Planejamento

Cauê Macris

Secretário-Chefe da Casa Civil

Publicada na Subsecretaria de Gestão Legislativa da Casa Civil, em 30 de março de 2022.

ANEXO I

a que se refere o § 1º do artigo 7º da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022.

Denominação	Atribuições	Requisitos
Supervisor Educacional	Assessorar, orientar e acompanhar as escolas públicas no planejamento, desenvolvimento e avaliação dos aspectos pedagógicos e de gestão; assessorar o Dirigente Regional de Ensino no planejamento, implementação, monitoramento e avaliação das políticas educacionais; assim como realizar a orientação, acompanhamento, fiscalização e o saneamento dos atos administrativos no âmbito do sistema estadual de ensino.	Ser Professor de Ensino Fundamental e Médio, Professor de Educação Básica I, Professor de Educação Básica II ou Professor II; possuir Licenciatura Plena; ter no mínimo 3 (três) anos de experiência em política educacional.
Coordenador de Equipe Curricular	Coordenar as atividades do Professor Especialista, assim como a implementação, o monitoramento e a avaliação do Currículo Paulista e das demais políticas educacionais, em articulação com a Equipe de Supervisão de Ensino, e coordenar as ações de apoio pedagógico e educacional junto aos docentes e especialistas em educação.	Ser Professor de Ensino Fundamental e Médio, Professor de Educação Básica I, Professor de Educação Básica II ou Professor II;; possuir Licenciatura Plena; ter no mínimo 3 (três) anos de experiência em docência ou em políticas educacionais; entre outros requisitos a serem definidos em regulamento.
Professor Especialista em Currículo	Orientar e formar os docentes e os especialistas em educação nas ações de apoio pedagógico e educacional, assim como na condução de procedimentos relativos à implementação, monitoramento e avaliação do Currículo Paulista e das demais políticas educacionais.	Ser Professor de Ensino Fundamental e Médio, Professor de Educação Básica I, Professor de Educação Básica II ou Professor II;; possuir Licenciatura Plena; ter no mínimo 3 (três) anos de experiência em docência, entre outros requisitos a serem definidos em regulamento.
Diretor Escolar	Fazer a gestão da escola, das pessoas, das atividades pedagógicas, administrativas e financeiras, com foco na aprendizagem dos alunos e na equidade.	Ser Professor de Ensino Fundamental e Médio, Professor de Educação Básica I, Professor de Educação Básica II ou Professor II;; possuir Licenciatura Plena; ter no mínimo 3 (três) anos de experiência em docência e conhecimentos de gestão escolar.
Coordenador de Gestão Pedagógica	Elaborar, desenvolver, monitorar e avaliar todas as atividades relacionadas ao processo de ensino-aprendizagem e à formação continuada dos professores.	Ser Professor de Ensino Fundamental e Médio, Professor de Educação Básica I, Professor de Educação Básica II ou Professor II; preferencialmente com Licenciatura Plena em Pedagogia; ter no mínimo 3 (três) anos de experiência em docência; entre outros requisitos a serem definidos em regulamento.
Coordenador de Organização Escolar	Gerir as atividades administrativas e os serviços de apoio aos alunos, aos servidores e às atividades pedagógicas, além de promover a melhoria da convivência e do clima escolar.	Ser Professor de Ensino Fundamental e Médio, Professor de Educação Básica I, Professor de Educação Básica II ou Professor II; ter no mínimo 3 (três) anos de experiência em docência; entre outros requisitos a serem definidos em regulamento.

ANEXO II
a que se referem o artigo 12 e 76 do corpo permanente e os artigos 3º e 15 das Disposições Transitórias da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022

Professor de Ensino Fundamental Médio

TABELA DE SUBSÍDIO - 40 HORAS SEMANAIS

Subanexo 1 - Licenciatura Plena

Ref / R$	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	L13	L14	L15
	5.000,00	5.500,00	6.100,00	6.600,00	7.200,00	7.700,00	8.300,00	8.800,00	9.400,00	9.900,00	10.500,00	11.000,00	11.600,00	12.300,00	13.000,00

Subanexo 2 - Mestrado

Ref. / R$		M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15
		5.775,00	6.405,00	6.930,00	7.560,00	8.085,00	8.715,00	9.240,00	9.870,00	10.395,00	11.025,00	11.550,00	12.180,00	12.915,00	13.650,00

Subanexo 3 - Doutorado

Ref. / R$		D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15
		6.050,00	6.710,00	7.260,00	7.920,00	8.470,00	9.130,00	9.680,00	10.340,00	10.890,00	11.550,00	12.100,00	12.760,00	13.530,00	14.300,00

TABELA DE SUBSÍDIO - 25 HORAS SEMANAIS

Subanexo 1 - Licenciatura Plena

Ref. / R$	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	L13	L14	L15
	3.125,00	3.437,50	3.812,50	4.125,00	4.500,00	4.812,50	5.187,50	5.500,00	5.875,00	6.187,50	6.562,50	6.875,00	7.250,00	7.687,50	8.125,00

Subanexo 2 - Mestrado

Ref. / R$		M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15
		3.609,38	4.003,13	4.331,25	4.725,00	5.053,13	5.446,88	5.775,00	6.168,75	6.496,88	6.890,63	7.218,75	7.612,50	8.071,88	8.531,25

Subanexo 3 - Doutorado

Ref. / R$		D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15
		3.781,25	4.193,75	4.537,50	4.950,00	5.293,75	5.706,25	6.050,00	6.462,50	6.806,25	7.218,75	7.562,50	7.975,00	8.456,25	8.937,50

ANEXO III
a que se referem o artigo 54 e os incisos I e II do artigo 59 da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022

ADICIONAL DE COMPLEXIDADE DE GESTÃO - ACG

SUBANEXO 1

Coordenador de Equipe Curricular	
Grau	**Valor - R$**
1	1.200,00
2	1.400,00
3	1.600,00
4	1.800,00
5	2.000,00
6	2.200,00

SUBANEXO 2

Supervisor Educacional	
Grau	**Valor - R$**
1	Sem remuneração
2	1.200,00
3	1.400,00
4	1.600,00
5	1.800,00
6	2.000,00

SUBANEXO 3

Professor Especialista em Currículo	
Grau	**Valor - R$**
1	1.100,00
2	1.200,00
3	1.400,00
4	1.600,00
5	1.800,00
6	2.000,00

SUBANEXO 4

Diretor Escolar	
Grau	**Valor - R$**
1	Sem remuneração
2	1.100,00
3	1.250,00
4	1.500,00
5	1.800,00
6	2.000,00
7	2.200,00

SUBANEXO 5

Coordenador de Gestão Pedagógica	
Grau	**Valor - R$**
1	950,00
2	1.050,00
3	1.150,00
4	1.250,00
5	1.350,00
6	1.400,00
7	1.500,00

SUBANEXO 6

Coordenador de Organização Escolar	
Grau	**Valor - R$**
1	950,00
2	1.050,00
3	1.150,00
4	1.250,00
5	1.350,00
6	1.400,00
7	1.500,00

ANEXO IV
a que se refere o inciso III do artigo 59 da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022.

ADICIONAL DE COMPLEXIDADE DE GESTÃO - ACG

DIRIGENTE REGIONAL DE ENSINO	
Grau	**Valor - R$**
1	1.100,00
2	1.300,00
3	1.600,00
4	1.900,00
5	2.200,00
6	2.500,00

ANEXO V
a que se refere o artigo 31 da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022.

Denominação	Atribuições	Requisitos
Supervisor Educacional	Assessorar, orientar e acompanhar as escolas públicas no planejamento, desenvolvimento e avaliação dos aspectos pedagógicos e de gestão; assessorar o Dirigente Regional de Ensino no planejamento, implementação, monitoramento e avaliação das políticas educacionais; assim como realizar a orientação, acompanhamento, fiscalização e o saneamento dos atos administrativos no âmbito do sistema estadual de ensino.	Ser Professor de Ensino Fundamental e Médio, Professor de Educação Básica I, Professor de Educação Básica II ou Professor II; possuir Licenciatura Plena; ter no mínimo 3 (três) anos de experiência em política educacional.
Diretor Escolar	Fazer a gestão da escola, das pessoas, das atividades pedagógicas, administrativas e financeiras, com foco na aprendizagem dos alunos e na equidade.	Ser Professor de Ensino Fundamental e Médio, Professor de Educação Básica I, Professor de Educação Básica II ou Professor II;; possuir Licenciatura Plena; ter no mínimo 3 (três) anos de experiência em docência e conhecimentos de gestão escolar.

ANEXO VI
a que se refere o artigo 15 da Lei Complementar nº 1.144, de 11 de julho de 2011, na conformidade do inciso V do artigo 81 da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022.

ADICIONAL DE COMPLEXIDADE DE GESTÃO - ACG

Gerente de Organização Escolar	
Grau	**Valor - R$**
1	1.200,00
2	1.300,00
3	1.400,00
4	1.500,00
5	1.600,00
6	1.650,00
7	1.700,00

ANEXO VII
a que se refere o item 1 do § 2º do artigo 1º das Disposições Transitórias da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022

SITUAÇÃO ATUAL					SITUAÇÃO NOVA		
DENOMINAÇÃO	TABELA		FAIXA	NÍVEL	DENOMINAÇÃO	TABELA	REF.
	SQC	SQF				SQC	
Professor Educação Básica II	II	I	1	I	Professor de Ensino Fundamental e Médio	II	L-1

ANEXO VIII
a que se referem os itens 2 e 3 do § 2º do artigo 1º das Disposições Transitórias da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022.

SITUAÇÃO ATUAL					SITUAÇÃO NOVA			
DENOMINAÇÃO	TABELA		FAIXA	NÍVEL	DENOMINAÇÃO	TABELA		REF.
	SQC	SQF				SQC	SQF	
Subanexo 1 - Nível Médio								
Professor II (em extinção)	II	I	1	I	Professor II (em extinção)	II	I	NM-1
Professor Educação Básica I	II	I	1	I	Professor Educação Básica I	II	I	NM-1
Subanexo 2 - Licenciatura Plena								
Professor Educação Básica I	II	I	1	I	Professor Educação Básica I	II	I	L-1

ANEXO IX
a que se referem os incisos II e III do artigo 3º e o artigo 6º das Disposições Transitórias da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022.

Nível Médio

40 horas semanais														
Ref. / R$	NM1	NM2	NM3	NM4	NM5	NM6	NM7	NM8	NM9	NM10	NM11	NM12	NM13	NM14
	4.250,00	4.675,00	5.185,00	5.610,00	6.120,00	6.545,00	7.055,00	7.480,00	7.990,00	8.415,00	8.925,00	9.350,00	9.860,00	10.455,00
25 horas semanais														
Ref./ R$	NM1	NM2	NM3	NM4	NM5	NM6	NM7	NM8	NM9	NM10	NM11	NM12	NM13	NM14
	2.656,25	2.921,88	3.240,63	3.506,25	3.825,00	4.090,63	4.409,38	4.675,00	4.993,75	5.259,38	5.578,13	5.843,75	6.162,50	6.534,38

SUBANEXO 2
Professor de Educação Básica I e Professor II

40 horas semanais

Licenciatura Plena

Ref. / R$	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	L13	L14	L15
	5.000,00	5.500,00	6.100,00	6.600,00	7.200,00	7.700,00	8.300,00	8.800,00	9.400,00	9.900,00	10.500,00	11.000,00	11.600,00	12.300,00	13.000,00

Mestrado

Ref. / R$		M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15
		5.775,00	6.405,00	6.930,00	7.560,00	8.085,00	8.715,00	9.240,00	9.870,00	10.395,00	11.025,00	11.550,00	12.180,00	12.915,00	13.650,00

Doutorado

Ref. / R$		D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15
		6.050,00	6.710,00	7.260,00	7.920,00	8.470,00	9.130,00	9.680,00	10.340,00	10.890,00	11.550,00	12.100,00	12.760,00	13.530,00	14.300,00

25 horas semanais

Licenciatura Plena

Ref. / R$	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	L13	L14	L15
	3.125,00	3.437,50	3.812,50	4.125,00	4.500,00	4.812,50	5.187,50	5.500,00	5.875,00	6.187,50	6.562,50	6.875,00	7.250,00	7.687,50	8.125,00

Mestrado

Ref. / R$		M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15
		3.609,38	4.003,13	4.331,25	4.725,00	5.053,13	5.446,88	5.775,00	6.168,75	6.496,88	6.890,63	7.218,75	7.612,50	8.071,88	8.531,25

Doutorado

Ref. / R$		D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15
		3.781,25	4.193,75	4.537,50	4.950,00	5.293,75	5.706,25	6.050,00	6.462,50	6.806,25	7.218,75	7.562,50	7.975,00	8.456,25	8.937,50

ANEXO X
a que se refere o artigo 34 da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022.

DIRETOR ESCOLAR
TABELA DE SUBSÍDIO - 40 horas semanais

SUBANEXO 1 - Licenciatura Plena

Ref. / R$	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	L13	L14	L15
	6.000,00	6.600,00	6.798,00	7.001,94	7.352,04	7.646,12	8.181,35	8.590,41	9.277,65	9.834,31	10.817,74	11.574,98	12.653,73	13.561,41	14.500,00

SUBANEXO 2 - Mestrado

Ref./ R$		M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15
		6.930,00	7.137,90	7.352,04	7.719,64	8.028,43	8.590,42	9.019,93	9.741,53	10.326,03	11.358,63	12.153,73	13.286,42	14.239,48	15.225,00

SUBANEXO 3 – Doutorado

Ref./ R$		D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15
		7.260,00	7.477,80	7.702,13	8.087,24	8.410,73	8.999,49	9.449,45	10.205,42	10.817,74	11.899,51	12.732,48	13.919,10	14.917,55	15.950,00

ANEXO XI
a que se refere o artigo 34 da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022

SUPERVISOR EDUCACIONAL

Tabela de Subsídio - 40 horas semanais

SUBANEXO 1 - Licenciatura Plena

Ref./ R$	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	L13	L14	L15
	6.500,00	7.150,00	7.364,50	7.585,44	7.964,71	8.283,30	8.863,13	9.306,28	10.050,78	10.653,83	11.719,21	12.539,56	13.566,54	14.129,87	15.000,00

SUBANEXO 2 - Mestrado

Ref./ R$		M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15
		7.507,50	7.732,73	7.964,71	8.362,95	8.697,47	9.306,29	9.771,59	10.553,32	11.186,52	12.305,17	13.166,54	14.244,87	14.836,36	15.750,00

SUBANEXO 3 - Doutorado

Ref./ R$		D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15
		7.865,00	8.100,95	8.343,98	8.761,18	9.111,63	9.749,44	10.236,91	11.055,86	11.719,21	12.891,13	13.793,52	14.923,19	15.542,86	16.500,00

ANEXO XII
a que se refere o § 2º do artigo 8º das Disposições Transitórias da Lei Complementar nº 1.374,
de 30 de março de 2022

SITUAÇÃO ATUAL					SITUAÇÃO NOVA			
Denominação	TABELA		FAIXA	NÍVEL	Denominação	TABELA		REFERÊNCIA
	SQC	SQF				SQC	SQF	
Diretor de Escola	II	I	1 a 8	I a VIII	Diretor Escolar	II	I	L
Supervisor de Ensino	II	I	1 a 8	I a VIII	Supervisor Educacional	II	I	L

ANEXO XIII
a que se refere o artigo 83 da Lei Complementar nº 1.374 , de 30 de março de 2022

SUBANEXO 1
ESCALA DE VENCIMENTOS – CLASSES SUPORTE PEDAGÓGICO

ESTRUTURA I
Diretor de Escola

TABELA I – 40 horas semanais								
Faixa/ Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	4.517,79	4.685,11	4.860,80	5.045,28	5.238,98	5.442,36	5.655,93	5.880,15
2	4.869,17	5.054,07	5.248,21	5.452,05	5.666,09	5.890,83	6.126,80	6.374,58
3	5.257,45	5.461,76	5.676,28	5.901,53	6.138,04	6.386,38	6.647,14	6.920,94
4	5.686,49	5.912,26	6.149,31	6.398,21	6.659,55	6.933,97	7.222,12	7.524,65
5	6.160,59	6.410,06	6.672,00	6.947,03	7.235,82	7.539,05	7.857,44	8.191,74
6	6.684,48	6.960,13	7.249,57	7.553,49	7.872,60	8.207,66	8.559,49	8.928,90
7	7.263,36	7.567,97	7.887,79	8.223,61	8.576,24	8.946,49	9.335,25	9.743,45
8	7.903,03	8.239,62	8.593,04	8.964,12	9.353,76	9.762,87	10.192,46	10.643,52

TABELA II – 30 horas semanais								
Faixa/ Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	3.388,34	3.513,83	3.645,60	3.783,96	3.929,24	4.081,77	4.241,94	4.410,11
2	3.651,88	3.790,55	3.936,16	4.089,04	4.249,57	4.418,12	4.595,10	4.780,93
3	3.943,09	4.096,32	4.257,21	4.426,15	4.603,53	4.789,79	4.985,35	5.190,70
4	4.264,87	4.434,19	4.611,98	4.798,65	4.994,67	5.200,48	5.416,59	5.643,49
5	4.620,45	4.807,55	5.004,00	5.210,27	5.426,87	5.654,29	5.893,08	6.143,81
6	5.013,36	5.220,10	5.437,18	5.665,12	5.904,45	6.155,75	6.419,61	6.696,67
7	5.447,52	5.675,98	5.915,84	6.167,71	6.432,18	6.709,87	7.001,44	7.307,59
8	5.927,27	6.179,71	6.444,78	6.723,09	7.015,32	7.322,16	7.644,34	7.982,64

ESTRUTURA II
Supervisor de Ensino

TABELA I – 40 horas semanais								
Faixa/ Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	4.992,76	5.183,83	5.384,46	5.595,12	5.816,32	6.048,56	6.292,43	6.548,49
2	5.394,02	5.605,16	5.826,83	6.059,63	6.304,03	6.560,68	6.830,14	7.113,08
3	5.837,40	6.070,71	6.315,67	6.572,90	6.842,97	7.126,57	7.424,32	7.736,97
4	6.327,34	6.585,14	6.855,85	7.140,07	7.438,51	7.751,87	8.080,90	8.426,39
5	6.868,73	7.153,60	7.452,73	7.766,78	8.096,56	8.442,82	8.806,40	9.188,16
6	7.466,95	7.781,74	8.112,27	8.459,31	8.823,72	9.206,34	9.608,10	10.029,93
7	8.128,01	8.475,84	8.841,07	9.224,56	9.627,21	10.050,02	10.493,96	10.960,09
8	8.858,47	9.242,83	9.646,40	10.070,15	10.515,10	10.982,28	11.472,84	11.987,92

TABELA II – 30 horas semanais								
Faixa/ Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	3.744,57	3.887,87	4.038,34	4.196,34	4.362,24	4.536,42	4.719,32	4.911,37
2	4.045,51	4.203,87	4.370,12	4.544,72	4.728,03	4.920,51	5.122,61	5.334,81
3	4.378,05	4.553,03	4.736,75	4.929,67	5.132,23	5.344,93	5.568,24	5.802,73
4	4.745,51	4.938,85	5.141,89	5.355,05	5.578,88	5.813,90	6.060,67	6.319,79
5	5.151,55	5.365,20	5.589,55	5.825,09	6.072,42	6.332,11	6.604,80	6.891,12
6	5.600,22	5.836,31	6.084,20	6.344,48	6.617,79	6.904,76	7.206,08	7.522,45
7	6.096,01	6.356,88	6.630,81	6.918,42	7.220,41	7.537,51	7.870,47	8.220,07
8	6.643,85	6.932,12	7.234,80	7.552,61	7.886,32	8.236,71	8.604,63	8.990,94

SUBANEXO 2

ESCALA DE VENCIMENTOS
CLASSES SUPORTE PEDAGÓGICO EM EXTINÇÃO

ESTRUTURA I
Assistente de Diretor de Escola, Coordenador Pedagógico e Orientador Educacional

TABELA I – 40 horas semanais								
Faixa/ Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	2.669,77	2.803,26	2.943,42	3.090,59	3.245,12	3.407,38	3.577,75	3.756,64
2	2.950,10	3.097,61	3.252,49	3.415,12	3.585,87	3.765,16	3.953,42	4.151,08
3	3.259,86	3.422,86	3.594,00	3.773,69	3.962,38	4.160,50	4.368,53	4.586,95
4	3.602,15	3.782,25	3.971,36	4.169,94	4.378,43	4.597,35	4.827,22	5.068,58
5	3.980,37	4.179,38	4.388,36	4.607,78	4.838,17	5.080,08	5.334,08	5.600,78
6	4.398,31	4.618,22	4.849,13	5.091,59	5.346,17	5.613,48	5.894,15	6.188,86
7	4.860,13	5.103,14	5.358,30	5.626,21	5.907,52	6.202,90	6.513,05	6.838,70
8	5.370,44	5.638,96	5.920,92	6.216,96	6.527,81	6.854,20	7.196,92	7.556,76

TABELA II – 30 horas semanais								
Faixa/ Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	2.002,33	2.102,44	2.207,58	2.317,95	2.433,84	2.555,53	2.683,32	2.817,49
2	2.212,57	2.323,20	2.439,36	2.561,33	2.689,40	2.823,87	2.965,06	3.113,32
3	2.444,89	2.567,14	2.695,51	2.830,28	2.971,78	3.120,38	3.276,39	3.440,22
4	2.701,61	2.836,69	2.978,53	3.127,44	3.283,82	3.448,02	3.620,42	3.801,44
5	2.985,28	3.134,54	3.291,27	3.455,84	3.628,63	3.810,06	4.000,57	4.200,59
6	3.298,74	3.463,67	3.636,84	3.818,71	4.009,62	4.210,12	4.420,61	4.641,65
7	3.645,10	3.827,35	4.018,72	4.219,66	4.430,65	4.652,18	4.884,78	5.129,03
8	4.027,83	4.229,24	4.440,69	4.662,72	4.895,86	5.140,64	5.397,69	5.667,56

ESTRUTURA II
Delegado de Ensino

TABELA I – 40 horas semanais					
Faixa/Nível	I	II	III	IV	V
1	4.588,73	4.818,17	5.059,08	5.312,02	5.577,63

TABELA II – 30 horas semanais					
Faixa/Nível	I	II	III	IV	V
1	3.441,55	3.613,62	3.794,31	3.984,02	4.183,22

SUBANEXO 3

ESCALA DE VENCIMENTOS
CLASSES DOCENTES

ESTRUTURA I
Professor Educação Básica I

TABELA I – 40 horas semanais								
Faixa/ Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	2.456,32	2.579,13	2.708,09	2.843,49	2.985,65	3.134,96	3.291,68	3.456,27
2	2.714,23	2.849,94	2.992,43	3.142,06	3.299,15	3.464,12	3.637,32	3.819,19
3	2.999,23	3.149,18	3.306,64	3.471,97	3.645,58	3.827,86	4.019,25	4.220,19
4	3.314,15	3.479,85	3.653,83	3.836,53	4.028,35	4.229,78	4.441,26	4.663,33
5	3.662,12	3.845,23	4.037,48	4.239,36	4.451,34	4.673,90	4.907,60	5.152,97
6	4.046,64	4.248,97	4.461,42	4.684,49	4.918,72	5.164,64	5.422,89	5.694,03
7	4.471,53	4.695,12	4.929,88	5.176,36	5.435,19	5.706,94	5.992,29	6.291,91
8	4.941,06	5.188,11	5.447,51	5.719,89	6.005,88	6.306,18	6.621,49	6.952,57

TABELA II – 30 horas semanais								
Faixa/ Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	1.842,23	1.934,34	2.031,07	2.132,63	2.239,25	2.351,21	2.468,77	2.592,22
2	2.035,67	2.137,45	2.244,32	2.356,54	2.474,37	2.598,09	2.727,99	2.864,40
3	2.249,41	2.361,89	2.479,98	2.603,99	2.734,17	2.870,89	3.014,43	3.165,15
4	2.485,59	2.609,88	2.740,38	2.877,40	3.021,27	3.172,33	3.330,94	3.497,48
5	2.746,59	2.883,91	3.028,11	3.179,53	3.338,50	3.505,43	3.680,70	3.864,73
6	3.034,98	3.186,73	3.346,07	3.513,37	3.689,03	3.873,50	4.067,16	4.270,53
7	3.353,66	3.521,33	3.697,41	3.882,27	4.076,39	4.280,21	4.494,23	4.718,93
8	3.705,79	3.891,09	4.085,64	4.289,92	4.504,42	4.729,64	4.966,12	5.214,42

TABELA III – 24 horas semanais								
Faixa/ Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	1.473,79	1.547,48	1.624,84	1.706,10	1.791,39	1.880,96	1.975,02	2.073,78
2	1.628,54	1.709,95	1.795,45	1.885,24	1.979,48	2.078,47	2.182,39	2.291,52
3	1.799,52	1.889,50	1.983,99	2.083,18	2.187,34	2.296,70	2.411,54	2.532,11
4	1.988,49	2.087,90	2.192,30	2.301,93	2.417,02	2.537,87	2.664,75	2.797,99
5	2.197,26	2.307,13	2.422,50	2.543,62	2.670,80	2.804,34	2.944,56	3.091,77
6	2.427,99	2.549,38	2.676,85	2.810,70	2.951,23	3.098,79	3.253,73	3.416,41
7	2.682,93	2.817,07	2.957,91	3.105,82	3.261,12	3.424,16	3.595,37	3.775,15
8	2.964,63	3.112,86	3.268,51	3.431,93	3.603,52	3.783,70	3.972,89	4.171,53

TABELA IV – 12 horas semanais								
Faixa/ Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	736,90	773,74	812,43	853,05	895,70	940,48	987,50	1.036,88
2	814,26	854,99	897,73	942,61	989,76	1.039,23	1.091,20	1.145,75
3	899,78	944,76	991,98	1.041,59	1.093,66	1.148,36	1.205,79	1.266,07
4	994,24	1.043,96	1.096,15	1.150,95	1.208,50	1.268,93	1.332,38	1.398,99
5	1.098,64	1.153,57	1.211,24	1.271,80	1.335,40	1.402,17	1.472,27	1.545,90
6	1.213,99	1.274,69	1.338,43	1.405,35	1.475,62	1.549,41	1.626,87	1.708,21
7	1.341,46	1.408,54	1.478,96	1.552,91	1.630,55	1.712,10	1.797,70	1.887,57
8	1.482,32	1.556,43	1.634,26	1.715,96	1.801,77	1.891,86	1.986,45	2.085,77

ESTRUTURA II

Professor Educação Básica II

TABELA I – 40 horas semanais								
Faixa/Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	2.843,51	2.985,66	3.134,96	3.291,70	3.456,28	3.629,11	3.810,57	4.001,09
2	3.142,06	3.299,16	3.464,13	3.637,33	3.819,20	4.010,16	4.210,67	4.421,20
3	3.471,99	3.645,59	3.827,87	4.019,26	4.220,22	4.431,23	4.652,78	4.885,44
4	3.836,54	4.028,37	4.229,79	4.441,28	4.663,34	4.896,51	5.141,35	5.398,39
5	4.239,37	4.451,35	4.673,91	4.907,61	5.152,98	5.410,64	5.681,16	5.965,23
6	4.684,50	4.918,74	5.164,68	5.422,91	5.694,05	5.978,76	6.277,70	6.591,57
7	5.176,38	5.435,21	5.706,97	5.992,32	6.291,93	6.606,52	6.936,85	7.283,71
8	5.719,90	6.005,90	6.306,20	6.621,52	6.952,59	7.300,22	7.665,23	8.048,48

TABELA II – 30 horas semanais								
Faixa/ Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	2.132,63	2.239,26	2.351,22	2.468,79	2.592,22	2.721,83	2.857,92	3.000,82
2	2.356,55	2.474,37	2.598,10	2.728,00	2.864,40	3.007,62	3.157,99	3.315,91
3	2.603,99	2.734,18	2.870,89	3.014,44	3.165,16	3.323,43	3.489,60	3.664,07
4	2.877,40	3.021,28	3.172,35	3.330,95	3.497,51	3.672,38	3.856,00	4.048,80
5	3.179,54	3.338,51	3.505,44	3.680,71	3.864,74	4.057,98	4.260,88	4.473,92
6	3.513,38	3.689,05	3.873,51	4.067,17	4.270,55	4.484,06	4.708,26	4.943,68
7	3.882,29	4.076,40	4.280,22	4.494,24	4.718,95	4.954,91	5.202,64	5.462,78
8	4.289,93	4.504,43	4.729,65	4.966,13	5.214,44	5.475,15	5.748,92	6.036,36

TABELA III – 24 horas semanais								
Faixa/ Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	1.706,10	1.791,41	1.880,97	1.975,02	2.073,78	2.177,46	2.286,34	2.400,66
2	1.885,24	1.979,49	2.078,48	2.182,40	2.291,53	2.406,09	2.526,39	2.652,73
3	2.083,18	2.187,35	2.296,71	2.411,55	2.532,12	2.658,73	2.791,66	2.931,26
4	2.301,94	2.417,02	2.537,88	2.664,76	2.798,00	2.937,90	3.084,81	3.239,04
5	2.543,63	2.670,81	2.804,34	2.944,56	3.091,78	3.246,39	3.408,70	3.579,15
6	2.810,71	2.951,25	3.098,80	3.253,76	3.416,42	3.587,24	3.766,61	3.954,94
7	3.105,83	3.261,13	3.424,17	3.595,39	3.775,16	3.963,91	4.162,10	4.370,21
8	3.431,95	3.603,53	3.783,71	3.972,90	4.171,54	4.380,12	4.599,13	4.829,09

TABELA IV – 12 horas semanais								
Faixa/ Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	853,06	895,70	940,48	987,51	1.036,89	1.088,74	1.143,18	1.200,33
2	942,62	989,76	1.039,24	1.091,20	1.145,76	1.203,05	1.263,21	1.326,37
3	1.041,60	1.093,68	1.148,37	1.205,79	1.266,07	1.329,37	1.395,85	1.465,62
4	1.150,96	1.208,50	1.268,93	1.332,40	1.399,00	1.468,95	1.542,40	1.619,52
5	1.271,80	1.335,40	1.402,17	1.472,28	1.545,90	1.623,18	1.704,35	1.789,57
6	1.405,35	1.475,62	1.549,41	1.626,88	1.708,21	1.793,63	1.883,31	1.977,48
7	1.552,91	1.630,55	1.712,10	1.797,70	1.887,58	1.981,96	2.081,05	2.185,11
8	1.715,97	1.801,78	1.891,87	1.986,45	2.085,78	2.190,07	2.299,56	2.414,54

SUBANEXO 4

ESCALA DE VENCIMENTOS
CLASSE DOCENTE EM EXTINÇÃO

Professor II

TABELA I – 30 horas semanais								
Faixa/ Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	1.954,80	2.052,55	2.155,18	2.262,92	2.376,07	2.494,88	2.619,63	2.750,61
2	2.160,05	2.268,06	2.381,47	2.500,54	2.625,56	2.756,84	2.894,67	3.039,42
3	2.386,86	2.506,21	2.631,52	2.763,09	2.901,25	3.046,32	3.198,62	3.358,56
4	2.637,48	2.769,35	2.907,82	3.053,22	3.205,87	3.366,18	3.534,48	3.711,19
5	2.914,42	3.060,15	3.213,16	3.373,80	3.542,51	3.719,62	3.905,61	4.100,88
6	3.220,44	3.381,44	3.550,53	3.728,05	3.914,46	4.110,18	4.315,67	4.531,47
7	3.558,58	3.736,51	3.923,34	4.119,50	4.325,48	4.541,75	4.768,83	5.007,27
8	3.932,24	4.128,83	4.335,29	4.552,05	4.779,64	5.018,63	5.269,56	5.533,04

TABELA II – 24 horas semanais								
Faixa/ Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	1.563,85	1.642,04	1.724,14	1.810,34	1.900,86	1.995,91	2.095,69	2.200,48
2	1.728,06	1.814,45	1.905,18	2.000,44	2.100,45	2.205,48	2.315,75	2.431,53
3	1.909,50	2.004,96	2.105,22	2.210,47	2.321,00	2.437,04	2.558,90	2.686,84
4	2.109,99	2.215,49	2.326,26	2.442,57	2.564,71	2.692,93	2.827,58	2.968,96
5	2.331,54	2.448,12	2.570,52	2.699,05	2.833,99	2.975,70	3.124,48	3.280,71
6	2.576,34	2.705,16	2.840,42	2.982,44	3.131,57	3.288,14	3.452,56	3.625,17
7	2.846,86	2.989,21	3.138,66	3.295,60	3.460,38	3.633,40	3.815,06	4.005,83
8	3.145,78	3.303,07	3.468,22	3.641,64	3.823,72	4.014,90	4.215,64	4.426,43

ANEXO J
Funções

Diretor:

- Planejar e implantar todas as ações pedagógicas e de gestão escolar;
- Apoiar toda a equipe escolar, mantendo-a coesa, motivada e alinhada
- com os valores, princípios e premissas do programa;
- Coordenar a elaboração e a execução do Plano de Ação da escola;
- Articular o Plano de Ação com os Programas de Ação dos professores e
- projetos de vida dos estudantes;
- Estabelecer parcerias que contribuam com a execução do Plano de Ação da escola;
- Divulgar os Guias de Aprendizagem à comunidade escolar;
- Acompanhar o desenvolvimento das ações pedagógicas voltadas à
- Implementação da Base Nacional Comum Curricular e da Parte
- Diversificada, favorecendo o processo de aprendizagem dos estudantes;
- Orientar os Clubes Juvenis e acompanhar as ações dos presidentes dos clubes;
- Orientar os líderes de turma e acompanhar suas ações;
- Prestar informações aos órgãos regionais e centrais sobre o desenvolvimento do programa.

Vice-diretor

- Apoiar o diretor na coordenação e elaboração do Plano de Ação da
- escola;
- Apoiar o diretor na coordenação e monitoramento das ações dos Clubes Juvenis;
- Acompanhar e apoiar as ações dos professores de Projeto de Vida e o desenvolvimento do projeto de vida dos estudantes, garantindo sua
- articulação com os demais componentes curriculares;
- Acompanhar e apoiar as ações dos professores de Protagonismo Juvenil, garantindo sua articulação com os demais componentes curriculares;
- Acompanhar e apoiar as ações de Tutoria, garantindo sua articulação com os demais componentes curriculares;
- Atuar na mediação de conflitos.

Professor Coordenador Geral (PCG)

- Auxiliar na execução das ações pedagógicas do Plano de Ação da
- escola;
- Acompanhar o desenvolvimento das ações pedagógicas voltadas à implementação da Base Nacional Comum Curricular e da Parte Diversificada e favorecendo o processo de aprendizagem dos estudantes;
- Auxiliar o vice-diretor na articulação dos projetos de vida dos estudantes com os demais componentes curriculares;
- Coordenar a ação dos PCA;
- Orientar todos os professores nas atividades de trabalho pedagógico coletivo e individual;
- Liderar toda a equipe escolar no processo de formação continuada;

- Garantir o alinhamento dos Guias de Aprendizagem com os componentes de todas as áreas do conhecimento;
- Coordenar a sistematização dos resultados parciais e finais e acompanhar o desenvolvimento da aprendizagem dos estudantes.

Professor Coordenador de Área (PCA)

- Apoiar o PCG na execução das ações pedagógicas do Plano de Ação da escola;
- Garantir o alinhamento dos Guias de Aprendizagem com os componentes da área do conhecimento de sua responsabilidade;
- Acompanhar e apoiar as ações dos professores da Base Nacional Comum
- Curricular

Professor

- Responsabilizar-se pelas atividades de seu componente curricular, tanto da Base Nacional Comum Curricular quanto da Parte Diversificada;
- Promover atividades interdisciplinares e multidisciplinares;
- Apoiar as ações do seu PCA e do PCG;
- Elaborar e divulgar os Guias de Aprendizagem;
- Elaborar os Planos de Aula do seu componente curricular (São Paulo, 2014a, p. 30-32).

ANEXO K

Lei Complementar nº 1.191/2012

LEI COMPLEMENTAR Nº 1.191, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2012
(Última atualização: Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022)

Dispõe sobre o Programa Ensino Integral em escolas públicas estaduais e altera a Lei Complementar n.1.164, de 2012, que instituiu o Regime de dedicação plena e integral - RDPI e a Gratificação de dedicação plena e integral - GDPI aos integrantes do Quadro do Magistério em exercício nas escolas estaduais de ensino médio de período integral, e dá providências correlatas

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SÃO PAULO:

Faço saber que a Assembleia Legislativa decreta e eu promulgo a seguinte lei complementar:

Artigo 1º - Durante os 3 (três) primeiros anos de efetivo exercício, período caracterizado como estágio probatório, que equivale a 1.095 (um mil e noventa e cinco) dias de exercício efetivamente prestado, o servidor ingressante no cargo de Diretor de Escola, pertencente ao Quadro do Magistério, será submetido à Avaliação Especial de Desempenho e a Curso Específico de Formação, instituído pela Lei Complementar nº 1.207, de 5 de julho de 2013.

§ 1º - No período de estágio probatório a que se refere o "caput" deste artigo, o ingressante no cargo de Diretor de Escola, quando ocupante estável de cargo das classes de docente, do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo, em regime de acumulação, poderá afastar-se do exercício do cargo pertencente às classes de docente.

§ 2º - O afastamento de que trata o § 1º deste artigo dar-se-á nos termos do inciso II do artigo 64 da Lei Complementar nº 444, de 27 de dezembro de 1985, com prejuízo de vencimentos, a pedido do servidor.

§ 3º - A Avaliação Especial de Desempenho a que se refere o "caput" deste artigo visa a verificar a conformidade com as competências e habilidades necessárias ao desempenho no cargo de Diretor de Escola, com foco nos seguintes aspectos:

1 - comprometimento com o trabalho e com a comunidade escolar;

2 - responsabilidade;

3 - capacidade de iniciativa e liderança;

4 - eficiência na gestão educacional;

5 - produtividade;

6 - assiduidade;

7 - disciplina.

§ 4º - Os aspectos a que se refere o § 3º serão regulamentados por decreto.

§ 5º - O Curso Específico de Formação de que trata o "caput" deste artigo visa à capacitação profissional do Diretor de Escola, com foco no desenvolvimento de competências técnicas, de liderança e gestão, e sua aplicação no exercício do cargo, por meio da elaboração e implementação do Plano de Gestão da Escola.

§ 6º - A aquisição de estabilidade, nos termos do disposto no artigo 41 da Constituição Federal e artigo 127 da Constituição Estadual, fica condicionada ao desempenho satisfatório na Avaliação Especial de Desempenho e no Curso Específico de Formação durante o período de estágio probatório.

§ 7º - Ao término do período de estágio probatório, o afastamento de que trata o § 1º deste artigo será automaticamente cessado.

§ 8º - Vetado.

Artigo 2º - A Avaliação Especial de Desempenho e o Curso Específico de Formação serão definidos por comissões instituídas para este fim, por ato do Secretário da Educação.
§ 1º - As comissões de que trata o "caput" deste artigo deverão:
1 - atuar de forma imparcial e objetiva, obedecendo aos princípios da legalidade, publicidade, impessoalidade, moralidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa;
2 - ser constituídas por número ímpar de membros.
§ 2º - As comissões de que trata o "caput" deste artigo serão constituídas por servidores em exercício na Secretaria da Educação, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.
§ 3º - As atividades dos membros das comissões de que trata o "caput" deste artigo serão exercidas sem prejuízo das demais atividades inerentes aos cargos ou funções de que são ocupantes.
§ 4º - Vetado.
Artigo 3º - Os demais critérios sobre o Estágio Probatório e a Avaliação Especial de Desempenho serão estabelecidos em decreto, mediante proposta do Secretário da Educação, ouvida a Secretaria de Gestão Pública.
Artigo 4º - Aos titulares do cargo de Diretor de Escola, no exercício de suas atribuições, fica instituída a Avaliação Periódica de Desempenho Individual - APDI.
§ 1º - A Avaliação Periódica de Desempenho Individual - APDI de que trata o "caput" deste artigo é um processo de verificação:
1 - do desempenho do servidor nas atribuições e nas competências gestoras e de liderança requeridas para o exercício do cargo e necessárias à elaboração e implementação do Plano de Gestão da Escola;
2 - dos resultados das respectivas unidades escolares.
§ 2º - Aos servidores ingressantes no cargo de Diretor de Escola, a Avaliação Periódica de Desempenho Individual - APDI será aplicada a partir do cumprimento do estágio probatório.
Artigo 5º - A Avaliação Periódica de Desempenho Individual - APDI terá periodicidade anual, considerando o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de cada ano, e será consolidada a cada 3 (três) anos em parecer denominado "Resultado do Ciclo Avaliativo", que integrará o prontuário funcional do Diretor de Escola.
Artigo 6º - O Diretor de Escola que obtiver resultado insatisfatório no "Resultado do Ciclo Avaliativo" da Avaliação Periódica de Desempenho Individual - APDI integrará, obrigatoriamente, Programa de Desenvolvimento Profissional a ser promovido pela Secretaria da Educação, sem prejuízo do exercício de suas atribuições.
§ 1º - O Programa de Desenvolvimento Profissional a que se refere o "caput" deste artigo deverá abordar, especialmente, as dimensões da atuação do servidor que apresentaram vulnerabilidade no "Resultado do Ciclo Avaliativo".
§ 2º - O servidor de que trata o "caput" deste artigo que não participar do Programa de Desenvolvimento Profissional estará sujeito às penalidades previstas na Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968.
Artigo 7º - Os critérios da Avaliação Periódica de Desempenho Individual - APDI, os Ciclos Avaliativos e o Programa de Desenvolvimento Profissional serão fixados por ato do Secretário da Educação.
Artigo 8º - Fica instituída a Gratificação de Gestão Educacional - GGE aos integrantes das classes de suporte pedagógico do Quadro do Magistério, em efetivo exercício na Secretaria da Educação.

§ 1º - A gratificação de que trata o “caput” deste artigo será concedida por ato do Secretário da Educação, bem como a sua cessação.
§ 2º - Fica vedada a concessão da Gratificação de Gestão Educacional - GGE aos servidores afastados para o exercício de funções estritamente administrativas.
Artigo 9º - A Gratificação de Gestão Educacional - GGE será calculada mediante a aplicação de percentuais sobre a Faixa 1, Nível I, da Estrutura I, da Escala de Vencimentos - Classes de Suporte Pedagógico - EV-CSP, de que trata o artigo 32 da Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997, e alterações posteriores, nos termos da Lei Complementar nº 1.204, de 1º de julho de 2013, na seguinte conformidade:
I - 35% (trinta e cinco por cento) para Diretor de Escola e Supervisor de Ensino;
II - 40% (quarenta por cento) para Dirigente Regional de Ensino.
§ 1º - Sobre o valor da Gratificação de Gestão Educacional incidirão os adicionais por tempo de serviço e a sexta-parte dos vencimentos, quando for o caso.
§ 2º - O valor da gratificação de que trata o artigo 8º desta lei complementar será computado para o cálculo do décimo terceiro salário, na conformidade do disposto no § 1º do artigo 1º da Lei Complementar nº 644, de 26 de dezembro de 1989, das férias e do acréscimo de 1/3 (um terço) de férias.
§ 3º - Sobre o valor da gratificação de que trata este artigo incidirão os descontos previdenciários e de assistência médica.
Artigo 10 - O servidor não perderá o direito à percepção da Gratificação de Gestão Educacional - GGE quando se afastar em virtude de férias, licença-prêmio, gala, nojo, júri, licença para tratamento de saúde, faltas abonadas, licença-gestante, licençaadoção, licença-paternidade, serviços obrigatórios por lei e outros afastamentos que a legislação considere como de efetivo exercício para todos os fins e efeitos legais.
Artigo 11 - Em caso de substituição, igual ou superior a 15 (quinze) dias, os substitutos dos titulares de cargos de Dirigente Regional de Ensino, Diretor de Escola e Supervisor de Ensino farão jus à Gratificação de Gestão Educacional - GGE de que trata o artigo 8º desta lei complementar, proporcional aos dias substituídos.
Parágrafo único - Aplica-se o disposto neste artigo aos substitutos de servidores designados para o exercício das funções de Dirigente Regional de Ensino, Diretor de Escola e Supervisor de Ensino.
Artigo 12 - Fica vedada a percepção cumulativa da gratificação instituída por esta lei complementar com a gratificação de representação de que trata o inciso III do artigo 135 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, exceto quando incorporada.
Artigo 13 - Para os atuais servidores que vierem a se aposentar com fundamento nos artigos 3º e 6º da Emenda à Constituição Federal nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e no artigo 3º da Emenda à Constituição Federal nº 47, de 5 de julho de 2005, a Gratificação de Gestão Educacional - GGE será computada no cálculo dos proventos, por ocasião da aposentadoria, à razão de 1/30 (um trinta avos) por ano de percebimento.
Artigo 14 - Os requisitos para o provimento dos cargos de Supervisor de Ensino das classes de suporte pedagógico do Quadro do Magistério estabelecidos no Anexo III, a que se refere o artigo 8º da Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997, passam a vigorar com a redação constante no Anexo que integra esta lei complementar.

Artigo 15 - As despesas decorrentes da aplicação desta lei complementar correrão à conta das dotações próprias consignadas no orçamento vigente da Secretaria da Educação.
Artigo 16 - Esta lei complementar entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir de janeiro de 2015.
Palácio dos Bandeirantes, 6 de janeiro de 2015.
GERALDO ALCKMIN
Herman Jacobus Cornelis Voordwald
Secretário da Educação
Marcos Monteiro
Secretário de Planejamento e Gestão
Renato Villela
Secretário da Fazenda
Edson Aparecido dos Santos
Secretário-Chefe da Casa Civil

ANEXO L

Decreto nº 66.799/2022 – Processo Seletivo

§ 2º – As etapas do processo seletivo serão determinadas em edital publicado em Diário Oficial do Estado e divulgado junto às escolas de circunscrição da Diretoria de Ensino, contendo:

1. os requisitos para inscrição;
2. as etapas e o cronograma do processo;
3. a relação das unidades escolares do Programa Ensino Integral – PEI.

§ 3º – Esgotados os candidatos classificados no processo seletivo, a Diretoria de Ensino poderá realizar a contratação de docentes temporários para atuação no Programa de Ensino Integral – PEI, a fim de atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, se presentes as condições previstas nos §§ 1º e 2º do artigo 1º da Lei Complementar nº 1.093, de 16 de julho de 2009, e observados os demais dispositivos da referida lei complementar.

Artigo 8º – Para ser designado no Programa, o docente deverá ser habilitado e qualificado, nos termos da legislação aplicável.

§ 1º – O exercício da docência compreenderá obrigatoriamente os componentes curriculares da Base Nacional Comum Curricular/Formação Geral Básica, da Parte Diversificada/Itinerários Formativos e das atividades complementares, sendo que a totalidade das atividades de trabalho pedagógico coletivo e individual deverá ser cumprida no âmbito da escola.

§ 2º – Excetuados os casos de licença-gestante, licença por adoção e afastamento para concorrer às eleições, não haverá nova designação para suprir as ausências e os impedimentos legais dos docentes que atuam no Regime de Dedicação Exclusiva – RDE, cabendo a substituição, nesses casos, aos docentes que já atuam no RDE, nos termos disciplinados em ato da Secretaria da Educação.

Artigo 9º – Os integrantes da Equipe Gestora designados para atuar nas escolas do Programa Ensino Integral – PEI somente poderão ser substituídos nas hipóteses previstas em ato da Secretaria da Educação e nos casos de licença à funcionária gestante, licença por adoção e afastamento para concorrer às eleições.

Artigo 10 – A permanência dos integrantes do Quadro do Magistério nas escolas estaduais do Programa Ensino Integral – PEI está condicionada à aprovação em avaliações de desempenho, periódicas e específicas, relacionadas às atribuições desenvolvidas nas unidades escolares do Programa.

Parágrafo único – A avaliação de desempenho de que trata o “caput” deste artigo, realizada de acordo com os modelos pedagógicos e de gestão específicos, observará a atuação do profissional junto ao Programa Ensino Integral – PEI, o desempenho de suas atividades específicas, bem como a atuação desse profissional no ambiente de trabalho

ANEXO M

Decreto nº 66.799 de 31 de maio de 2022

DOE – Seção I – 01/06/2022 – Pág.1
Decretos
DECRETO Nº 66.799, DE 31 DE MAIO DE 2022
Dispõe sobre o Programa Ensino Integral – PEI, de que trata a Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, e dá providências correlatas
RODRIGO GARCIA, Governador do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais e com fundamento na Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022,
Decreta:
Artigo 1º – O Programa Ensino Integral – PEI é destinado aos estudantes das escolas públicas estaduais e visa a propiciar a formação de indivíduos autônomos, solidários e competentes, com conhecimentos e competências dirigidas ao pleno desenvolvimento da pessoa humana e seu preparo para o exercício da cidadania, a partir da articulação do modelo pedagógico ao modelo de gestão, nos termos deste decreto.
Artigo 2º – O ingresso da unidade escolar no Programa Ensino Integral – PEI ocorrerá mediante aprovação em processo de adesão.
Parágrafo único – Ato expedido pela Secretaria da Educação disciplinará:
1. o processo de adesão a que se refere o “caput” deste artigo;
2. os horários e turnos de funcionamento das unidades escolares integrantes do Programa, levando em consideração o tempo de permanência dos estudantes no ambiente escolar e observando a duração mínima de 7 (sete) horas em cada turno.
Artigo 3º – Os integrantes do Quadro do Magistério, em exercício nas escolas estaduais do Programa Ensino Integral – PEI, ficam submetidos ao Regime de Dedicação Exclusiva – RDE a que se refere o artigo 47 da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, caracterizado pela exigência da prestação de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, compreendendo a realização de atividades pedagógicas e de gestão escolar previstas em normas da Secretaria da Educação, em especial:
I – para os docentes, atividades do modelo pedagógico do Programa Ensino Integral – PEI, dentre as quais a de tutoria com estudantes;
II – para a equipe gestora, a elaboração e acompanhamento do documento de gestão escolar, de elaboração coletiva, contendo diagnóstico, definição de indicadores e metas a serem alcançadas, estratégias a serem empregadas e avaliação dos resultados.
§ 1º – A carga horária de trabalho dos integrantes do Quadro do Magistério em exercício nas escolas estaduais do Programa Ensino Integral – PEI será de 8 (oito) horas diárias sequenciais, com intervalo de no mínimo 1 (uma) hora de descanso e alimentação, correspondendo a 40 (quarenta) horas semanais em atividades multidisciplinares e de gestão especializada.
§ 2º – Os integrantes do Quadro do Magistério designados no Programa Ensino Integral – PEI, inclusive a equipe gestora, realizarão tutoria com os estudantes, nos termos do § 2º do artigo 47 da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022.
Artigo 4º – O módulo das Escolas Estaduais do Programa Ensino Integral – PEI compreenderá, na forma a ser disciplinada em ato do Secretário da Educação, as seguintes funções e respectivos postos de trabalho, a serem preenchidos por designação:

I – Diretor de Escola ou Diretor Escolar;
II – Coordenador de Organização Escolar;
III – Coordenador de Gestão Pedagógica Geral;
IV – Coordenador de Gestão Pedagógica por Área de Conhecimento; V – Atividade Docente.
§ 1º – A unidade escolar integrante do Programa poderá contar com docentes designados para atuação junto à Sala e Ambiente de Leitura, nos termos deste decreto.
§ 2º – Constatando-se necessidade pedagógica do alunado, a unidade escolar do Programa poderá contar com atuação do Intérprete de Libras para acompanhamento em todas as atividades escolares e nos períodos de intervalo.
§ 3º – Durante o horário de trabalho do integrante do Quadro do Magistério participante do Programa, é vedado o exercício de qualquer outra atividade estranha às atribuições funcionais, aplicando-se, em caso de inobservância, o disposto nos §§ 1º e 2º do artigo 11 deste decreto.
§ 4º – As atribuições específicas dos integrantes do Quadro de Magistério, além daquelas inerentes ao cargo ou respectivo posto de trabalho, serão disciplinadas em resolução do Secretário da Educação.
Artigo 5º – Para os fins do Programa Ensino Integral – PEI, considera-se tutoria o processo didático pedagógico destinado a acompanhar e orientar o projeto de vida dos estudantes e a apoiar sua trajetória acadêmica de forma individual ao longo de sua jornada escolar.
Artigo 6º – A composição da estrutura das escolas estaduais do Programa de Ensino Integral – PEI contará com integrantes do Quadro do Magistério, que serão designados após classificação no processo seletivo de que trata o artigo 7º deste decreto.
§ 1º – Ato do Secretário da Educação disciplinará a composição do módulo de pessoal e de docentes das unidades escolares do Programa.
§ 2º – O integrante do Quadro do Magistério que for designado para atuar no Programa terá o seu cargo ou função classificado na unidade de atuação, classificação essa que será alterada na hipótese de cessação da designação.
§ 3º – O módulo dos docentes de que trata o § 1º deste artigo será composto, prioritariamente, por docentes que fizerem opção pelo Regime de Dedicação Exclusiva – RDE.
Artigo 7º – A Diretoria de Ensino realizará o processo seletivo dos integrantes do Quadro do Magistério, inclusive dos docentes contratados, para atuação no Programa Ensino Integral – PEI, ficando impedidos de participar do certame os interessados que nos últimos 5 (cinco) anos tenham sofrido penalidades disciplinares.
§ 1º – Poderão participar do processo seletivo os seguintes integrantes do Quadro do Magistério:
1. Professores de Ensino Fundamental e Médio;
2. Professores Educação Básica I;
3. Professores Educação Básica II;
4. Diretores de Escola ou Diretores Escolares;
5. Docentes readaptados.
§ 2º – As etapas do processo seletivo serão determinadas em edital publicado em Diário Oficial do Estado e divulgado junto às escolas de circunscrição da Diretoria de Ensino, contendo:
1. os requisitos para inscrição;

2. as etapas e o cronograma do processo;
3. a relação das unidades escolares do Programa Ensino Integral – PEI.
§ 3º – Esgotados os candidatos classificados no processo seletivo, a Diretoria de Ensino poderá realizar a contratação de docentes temporários para atuação no Programa de Ensino Integral – PEI, a fim de atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, se presentes as condições previstas nos §§ 1º e 2º do artigo 1º da Lei Complementar nº 1.093, de 16 de julho de 2009, e observados os demais dispositivos da referida lei complementar.
Artigo 8º – Para ser designado no Programa, o docente deverá ser habilitado e qualificado, nos termos da legislação aplicável.
§ 1º – O exercício da docência compreenderá obrigatoriamente os componentes curriculares da Base Nacional Comum Curricular/Formação Geral Básica, da Parte Diversificada/Itinerários Formativos e das atividades complementares, sendo que a totalidade das atividades de trabalho pedagógico coletivo e individual deverá ser cumprida no âmbito da escola.
§ 2º – Excetuados os casos de licença-gestante, licença por adoção e afastamento para concorrer às eleições, não haverá nova designação para suprir as ausências e os impedimentos legais dos docentes que atuam no Regime de Dedicação Exclusiva – RDE, cabendo a substituição, nesses casos, aos docentes que já atuam no RDE, nos termos disciplinados em ato da Secretaria da Educação.
Artigo 9º – Os integrantes da Equipe Gestora designados para atuar nas escolas do Programa Ensino Integral – PEI somente poderão ser substituídos nas hipóteses previstas em ato da Secretaria da Educação e nos casos de licença à funcionária gestante, licença por adoção e afastamento para concorrer às eleições.
Artigo 10 – A permanência dos integrantes do Quadro do Magistério nas escolas estaduais do Programa Ensino Integral – PEI está condicionada à aprovação em avaliações de desempenho, periódicas e específicas, relacionadas às atribuições desenvolvidas nas unidades escolares do Programa.
Parágrafo único – A avaliação de desempenho de que trata o “caput” deste artigo, realizada de acordo com os modelos pedagógicos e de gestão específicos, observará a atuação do profissional junto ao Programa Ensino Integral – PEI, o desempenho de suas atividades específicas, bem como a atuação desse profissional no ambiente de trabalho.
Artigo 11 – A cessação da designação junto ao Programa dar-se-á:
I – a pedido do integrante do Quadro do Magistério, mediante solicitação por escrito;
II – nos afastamentos, com ou sem prejuízo de vencimentos, exceto quandoem virtude de férias, licença-gestante, licença-adoção, licença paternidade,
serviços obrigatórios por lei e de outros afastamentos disciplinados em ato do Secretário da Educação;
III – por resultado insatisfatório nas avaliações de desempenho;
IV – nos casos de descumprimento de normas legais do Programa;
V – na hipótese em que a unidade escolar deixar de comportar a vaga no módulo;
VI – na reassunção do integrante do Quadro do Magistério substituído, nos
casos de substituição de licença gestante, licença por adoção e
afastamento para concorrer às eleições.
§ 1º – A cessação da designação também poderá se dar no interesse da administração escolar, mediante decisão motivada, com prévia oitiva do docente interessado, observado o procedimento da Lei nº 10.177, de 30 de dezembro de 1998.

§ 2º – A providência aludida no § 1º deste artigo dar-se-á sem prejuízo da aplicação de medidas cautelares e sanções disciplinares eventualmente cabíveis, nos termos da legislação funcional.
§ 3º – Nas hipóteses dos incisos I, III e IV deste artigo o integrante do Quadro do Magistério somente poderá retornar ao Programa por meio de nova submissão ao processo seletivo no ano letivo seguinte ao da cessação da designação.
§ 4º – Ato da Secretaria da Educação disciplinará o processo de formação e mentoria para o integrante do Quadro do Magistério que apresentar avaliação insatisfatória.
§ 5º – O integrante do Quadro do Magistério que já estiver designado junto ao Programa não poderá participar do processo a que alude o § 3º do artigo 7º deste decreto.
Artigo 12 – O processo de transferência entre unidades escolares pertencentes ao Programa ocorrerá conforme calendário e regramento em ato a ser editado pela Secretaria da Educação, que definirá limite percentual em relação ao módulo escolar e observará o processo seletivo a que se refere o artigo 7º deste decreto.
Parágrafo único – Poderão participar do processo de transferência os profissionais avaliados positivamente na última avaliação de desempenho a que se refere o artigo 10 deste decreto.
Artigo 13 – A unidade escolar participante do Programa Ensino Integral – PEI, observada a prioridade estabelecida no § 3º do artigo 6º deste decreto, poderá, excepcionalmente, contar com docentes designados para atuação em regime parcial, sem vinculação com o Regime de Dedicação Exclusiva e sem fazer jus à Gratificação de Dedicação Exclusiva, mediante processo de credenciamento específico, nos termos de ato do Secretário da Educação, que disporá sobre os critérios e limites para a designação excepcional.
Artigo 14 – As unidades escolares do Programa de Ensino Integral poderão hospedar, em suas dependências, classes e aulas em regime de jornada parcial, bem como executar programas ou projetos da Secretaria da Educação.
Parágrafo único – As classes de tempo parcial, inclusive as que funcionem no período noturno, bem como os programas ou projetos da Secretaria da Educação serão vinculados à unidade escolar do Programa Ensino Integral – PEI, quanto à organização e infraestrutura didático-pedagógica e à classificação dos respectivos servidores.
Artigo 15 – O Secretário da Educação poderá expedir normas complementares necessárias ao cumprimento do disposto neste decreto.
Artigo 16 – Este decreto entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 30 de maio de 2022, ficando, ainda, revogadas as disposições em contrário, em especial o Decreto nº 59.354, de 15 de julho de 2013

ANEXO N
Decreto nº 66.794/22

DECRETO Nº 66.794, DE 30 DE MAIO DE 2022

Regulamenta a opção aos Planos de Carreira e Remuneração para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, prevista na Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, e dá providências correlatas

RODRIGO GARCIA, Governador do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais,

Decreta:

Artigo 1º - A opção aos Planos de Carreira e Remuneração para integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, prevista nos artigos 1º e 8º das Disposições Transitórias da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, observará o disposto neste decreto.

Artigo 2º - Os integrantes do Quadro do Magistério em efetivo exercício nas unidades escolares e administrativas da Secretaria da Educação realizarão a opção pelo Plano de Carreira e Remuneração por meio de manifestação irretratável, efetuada via plataforma Secretaria Escolar Digital - SED, no prazo de 24 (vinte e quatro) meses, contados a partir do primeiro dia útil subsequente à publicação de resolução do Secretário da Educação informando a disponibilização da referida plataforma.

§ 1º - Nos casos em que o integrante do Quadro do Magistério possua 2 (dois) vínculos na rede estadual de ensino, a opção de que trata este artigo deverá ocorrer em relação a cada vínculo, independentemente, observado o disposto no § 3º do artigo 1º das Disposições Transitórias da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, demais requisitos legais.

§ 2º - Excetuada a hipótese de afastamento do docente junto às redes municipais de ensino para os fins do Programa de Ação de Parceria Educacional Estado-Município, o disposto neste artigo também se aplica aos integrantes do Quadro do Magistério:

1. em estágio probatório;

2. afastados e em licença, observado o prazo previsto no "caput" deste artigo para a realização da opção, cabendo à Secretaria da Educação disciplinar o início do exercício funcional para a concretização da opção.

§ 3º - No caso de afastamento junto às redes municipais de ensino para os fins do Programa de Ação de Parceria Educacional Estado-Município, o prazo de 24 (vinte e quatro) meses de que trata o "caput" deste artigo terá início assim que cessado o afastamento, momento em que o docente poderá exercer a opção, conforme disposto no § 5º do artigo 1º das Disposições Transitórias da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022.

Artigo 3º - Para realização da opção de que tratam os artigos 1º e 8º das Disposições Transitórias da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, os servidores deverão atender os requisitos de formação pertinentes aos conhecimentos específicos alinhados ao modelo pedagógico da Secretaria da Educação.

§ 1º - Caberá à Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação "Paulo Renato Costa Souza", da Secretaria da Educação:

1. definir os cursos de formação específicos homologados, alinhados ao seu modelo pedagógico, aceitos para fins de adesão aos Planos de Carreira e Remuneração;
2. relacionar os cursos de formação emitidos antes da publicação da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, que poderão ser aceitos, como pré-requisito para fins de opção.

§ 2º - Para os fins previstos neste artigo, o Secretário da Educação expedirá ato contendo os critérios de elegibilidade dos títulos de mestrado e doutorado.

§ 3º - Poderão ser aceitos para participação no processo de opção ao Plano de Carreira e Remuneração os diplomas de mestrado ou doutorado que já tenham sido utilizados para fins de evolução funcional pela via acadêmica.

§ 4º - O integrante do Quadro do Magistério poderá obter a formação necessária à realização da opção durante o período de que trata o "caput" do artigo 2º deste decreto.

Artigo 4º - O Titular da Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos, da Secretaria da Educação, publicará portaria, para fins de efetivação da opção, contendo os nomes dos integrantes do Quadro do Magistério que optarem pelo Plano de Carreira e Remuneração e a respectiva data de início de exercício no cargo ao qual o servidor tenha optado, que corresponderá ao primeiro dia útil do mês subsequente à publicação.

Parágrafo único - O Titular da Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos indeferirá os requerimentos de opção ao Plano de Carreira e Remuneração que não preencherem os requisitos previstos no artigo 2º deste decreto.

Artigo 5º - O integrante do Quadro do Magistério docente, ao exercer a opção pelo Plano de Carreira e Remuneração de que trata o artigo 2º deste decreto, deverá optar pela jornada ou carga horária de trabalho de 25 (vinte e cinco) ou 40 (quarenta) horas semanais, nos termos do artigo 9º da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022.

§1º - A jornada de trabalho ou carga horária escolhida na forma do "caput" deste artigo será:
1. concretizada apenas com a efetiva assunção do seu exercício, observado o disposto no item 2 do § 2º do artigo 2º deste decreto;
2. atribuída no processo inicial de atribuição de classes e aulas, com aulas livres existentes na unidade de classificação, observados os critérios previstos no artigo 45 da Lei Complementar nº 444, de 27 de dezembro de 1985, alterado pela Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022.

§ 2º - Durante o ano letivo em que exercer a opção de que trata o artigo 2º deste decreto, o docente cumprirá a jornada de trabalho atual, sendo 1/3 (um terço) da jornada ou carga horária referente às atividades pedagógicas na unidade escolar, sem interação com os educandos, com o percebimento do subsídio proporcional ao número de horas trabalhadas, observado o disposto no artigo 10, da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022.

§ 3º - O atendimento da jornada de trabalho ou carga horária de opção, quando superior à atualmente exercida, será atribuída mediante a existência de carga horária disponível na unidade de classificação.

§ 4º - Não havendo condições de atendimento da carga horária de opção durante o processo inicial de atribuição de classes e aulas, o docente poderá ser atendido ao longo do ano letivo, permanecendo válida a opção pela jornada pretendida, até que ocorra o referido atendimento.

§ 5º - Com a opção ao Plano de Carreira e Remuneração, o docente atuará nas turmas e classes dos Anos Iniciais e Finais do Ensino Fundamental e nas séries do Ensino Médio.
§ 6º - Os integrantes do Quadro do Magistério readaptados, enquanto permanecerem na referida condição, deverão cumprir a carga horária de readaptação, e, com a cessação da situação funcional, serão atendidos na jornada ou carga horária de opção no momento da reassunção do cargo/função.
Artigo 6º - O Professor de Educação Básica II com titulação de mestrado ou doutorado que fizer a opção referida no artigo 2º deste decreto será enquadrado inicialmente na Tabela de Subsídio - Licenciatura Plena.
§ 1º - Após o enquadramento a que se refere o "caput" deste artigo e observado o interstício mínimo de 30 (trinta) dias para providências administrativas, o docente poderá requerer seu enquadramento na mesma referência da respectiva Tabela de Subsídio - Mestrado ou Doutorado, mediante apresentação de comprovante da titulação à Secretaria da Educação.
§ 2º - Excepcionalmente, para o docente enquadrado na referência L1 da Tabela de Subsídio - Licenciatura Plena que não possua correspondência nas Tabelas de Subsídio - Mestrado ou Tabela de Subsídio - Doutorado, o enquadramento a que se refere o § 1º deste artigo, dar-se-á na referência M2 ou D2 das referidas Tabelas.
§ 3º - A exigência de pesquisa aplicada a que se refere o artigo 19 da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, não se aplica aos docentes referidos no "caput" deste artigo e aos que já estiverem matriculados em curso de pós-graduação "stricto sensu" por ocasião da entrada em vigor da mesma lei complementar.
Artigo 7º - O Professor II e o Professor Educação Básica I cujo ingresso tenha ocorrido mediante o preenchimento de requisito de escolaridade de nível médio que fizerem a opção referida no artigo 2º deste decreto serão enquadrados inicialmente na Tabela de Subsídio - Professor Educação Básica I e Professor II - Nível Médio, presente no Subanexo 1 do Anexo IX da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, observado o disposto no § 1º do artigo 3º das Disposições Transitórias da mesma Lei Complementar.
§ 1º - Após o enquadramento a que se refere o "caput" deste artigo e observado o interstício mínimo de 30 (trinta) dias para providências administrativas, o Professor Educação Básica I e Professor II poderão requerer, subsequentemente e mediante apresentação das referidas titulações à Secretaria da Educação, seu enquadramento:
1. na respectiva Tabela de Subsídio - Professor Educação Básica I e Professor II - Licenciatura Plena, presente no Subanexo 2 do Anexo IX, da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, observado o disposto nos §§ 2º a 4º do artigo 3º das Disposições Transitórias da mesma Lei Complementar;
2. na mesma referência numérica da respectiva Tabela de Subsídio - Professor Educação Básica I e Professor II - Mestrado ou Doutorado, presente no Subanexo 2 do Anexo IX da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022.
§ 2º - Excepcionalmente, para o docente enquadrado na referência L1 da Tabela de Subsídio - Professor Educação Básica I e Professor II - Licenciatura Plena que não possuir correspondência nas Tabelas de Subsídio - Mestrado ou Tabela de Subsídio - Doutorado, presente no Subanexo 2 do Anexo IX da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, o enquadramento a que se refere o item 2 do § 1º deste artigo se dará na referência M2 ou D2 das referidas Tabelas.

§ 3º - A exigência de pesquisa aplicada a que se refere o artigo 19 da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, não se aplica aos docentes referidos no "caput" deste artigo e aos que já estiverem matriculados em curso de pós-graduação "stricto sensu" por ocasião da entrada em vigor da mesma lei complementar.

Artigo 8º - O Diretor de Escola e o Supervisor de Ensino com titulação de mestrado e doutorado que fizerem a opção referida no artigo 8º das Disposições Transitórias da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, serão enquadrados inicialmente na Tabela de Subsídio - Licenciatura Plena.

§ 1º - Após o enquadramento a que se refere o "caput" deste artigo e observado o interstício mínimo de 30 (trinta) dias para providências administrativas, o servidor de que trata este artigo poderá requerer seu enquadramento na mesma referência da respectiva Tabela de Subsídio - Mestrado ou Doutorado, mediante apresentação de comprovante de titulação à Secretaria da Educação.

§ 2º - Excepcionalmente, para o servidor de que trata este artigo enquadrado na referência L1 da Tabela de Subsídio - Licenciatura Plena que não possua correspondência nas Tabelas de Subsídio - Mestrado ou Tabela de Subsídio - Doutorado, o enquadramento a que se refere o § 1º deste artigo dar-se-á na referência M2 ou D2 das referidas Tabelas.

§ 3º - A exigência de pesquisa aplicada a que se refere o artigo 40 da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, não se aplica aos servidores referidos no "caput" deste artigo e aos que já estiverem matriculados em curso de pós-graduação "stricto sensu" por ocasião da entrada em vigor daquela lei complementar.

Artigo 9º - O procedimento dos enquadramentos de que tratam os artigos 6º a 8º deste decreto será disciplinado em ato do Secretário da Educação, e os respectivos efeitos financeiros retroagirão à data do requerimento apresentado pelo servidor.

Artigo 10 - Os integrantes das classes docentes que optarem pelo Plano de Carreira e Remuneração instituído pela Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, serão denominados na seguinte conformidade:

I - Professor Educação Básica II (SQC-II ou SQF-I) passa a ser Professor de Ensino Fundamental e Médio (SQC-II ou SQF-I);

II - Professor Educação Básica I (SQC-II ou SQF-I), com formação em ensino médio ou licenciatura plena, continua como Professor Educação Básica I (SQC-II ou SQF-I);

III - Professor II (SQC-II ou SQF-I), com formação em ensino médio, continua como Professor II (SQC-II ou SQF-I).

Artigo 11 - O docente que possuir vínculo ativo baseado em contrato celebrado nos termos da Lei Complementar nº 1.093, de 16 de julho de 2009, terá sua remuneração calculada na referência L1 do Subanexo 1 - Licenciatura Plena do Anexo II da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022.

§ 1º - A alteração referida no "caput" deste artigo será realizada por meio de apostilamento, que produzirá efeitos em sua remuneração a partir de 30 de maio de 2022.

§ 2º - A partir dos efeitos pecuniários do apostilamento, o regime de trabalho do docente contratado implicará o cumprimento da carga horária total na unidade escolar, em conformidade com o artigo 10 da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, e com as normas complementares editadas pelo
Secretário da Educação.

§ 3º - O docente contratado será remunerado de acordo com a carga horária efetivamente cumprida na(s) unidade(s) escolar(es).
§ 4º - Quando não houver aulas ou classes atribuídas, o docente contratado terá o seu contrato considerado como em interrupção de exercício, devendo participar do processo anual de atribuição de classes e aulas, a fim de evitar a extinção contratual.
§ 5º - O disposto neste artigo aplica-se, igualmente, aos docentes contratados a título eventual, nos termos da Lei Complementar nº 1.093, de 16 de julho de 2009.
Artigo 12 - O Secretário da Educação poderá expedir normas complementares necessárias ao cumprimento do disposto neste decreto.
Artigo 13 - Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.
Palácio dos Bandeirantes, 30 de maio de 2022
RODRIGO GARCIA
Marcos Rodrigues Penido
Secretário de Governo
Renilda Peres de Lima
Secretária Executiva, Respondendo pelo Expediente da Secretaria da Educação
Cauê Macris
Secretário-Chefe da Casa Civil
Publicado na Secretaria de Governo, aos 30 de maio de 2022.

ANEXO O
Decreto nº 64.355/2019

DECRETO Nº 64.355, DE 31 DE JULHO DE 2019

Institui o Programa SP Sem Papel, seu Comitê de Governança Digital e dá providências correlatas

JOÃO DORIA, Governador do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais,
Considerando a necessidade de racionalização e otimização dos recursos públicos disponíveis, para maior eficiência na execução de políticas públicas, programas e ações de governo, com a qualificação do gasto público;
Considerando a necessidade de tornar mais eficiente a gestão documental, assegurada a integridade, disponibilidade e autenticidade e, quando for o caso, o sigilo de documentos e informações digitais; e
Considerando a necessidade de substituir gradativamente a produção e tramitação de documentos para formato exclusivamente digital,
Decreta:
Artigo 1º - Fica instituído, no âmbito da Administração Pública do Estado de São Paulo, o Programa SP Sem Papel, com vistas à produção, gestão, tramitação, armazenamento, preservação, segurança e acesso a documentos e informações arquivísticas em ambiente digital de gestão documental.
§ 1º - A implantação do ambiente digital de gestão documental junto aos órgãos e entidades da Administração Pública dar-se-á gradualmente, observado cronograma de datas aprovado por resolução do Secretário de Governo.
§ 2º - A partir da data de implantação, prevista no cronograma a que se refere o § 1º deste artigo, junto a cada órgão ou entidade da Administração Pública, todos os documentos deverão ser produzidos digitalmente no respectivo âmbito.
Artigo 2º - Para os fins deste decreto, consideram-se:
I - assinatura digital: modalidade de assinatura eletrônica que utiliza algoritmos de criptografia e permite aferir, com segurança, a origem e a integridade do documento;
II - assinatura eletrônica: geração, por computador, de símbolo ou série de símbolos executados, adotados ou autorizados por um indivíduo, com valor equivalente à assinatura manual do mesmo indivíduo;
III - autenticidade: credibilidade de documento livre de adulteração;
IV - captura de documento: incorporação de documento nato-digital ou digitalizado por meio de registro, classificação e arquivamento em sistema eletrônico;
V - certificação digital: atividade de reconhecimento de documento com base no estabelecimento de relação única, exclusiva e intransferível entre uma chave de criptografia e uma pessoa física, jurídica, máquina ou aplicação, por meio da inserção de um certificado digital por autoridade certificadora;
VI - disponibilidade: razão entre período de tempo em que o sistema está operacional e acessível e a unidade de tempo definida como referência;
VII - documento arquivístico: documento de arquivo a que se refere o inciso IX do artigo 3º do Decreto nº 58.052, de 16 de maio de 2012;
VIII - documento digital: documento codificado em dígitos binários, acessível e interpretável por meio de sistema computacional;

IX - documento digitalizado: documento obtido a partir da conversão de documento não digital, gerando uma fiel representação em código digital, podendo ser capturado por sistemas de informação específicos;
X - documento nato-digital: documento produzido originariamente em meio eletrônico, podendo ser:
a) nativo, quando produzido pelo sistema de origem;
b) capturado, quando incorporado de outros sistemas, por meio de metadados de registro, classificação e arquivamento;
XI - formato de arquivo: regras e padrões descritos formalmente para a interpretação dos bits constituintes de um arquivo digital, podendo ser aberto, fechado, proprietário ou padronizado;
XII - gestão de documentos: conjunto de procedimentos e operações técnicas relativas à produção, classificação, avaliação, tramitação, uso, arquivamento e reprodução racional e eficiente de arquivos;
XIII - integridade: propriedade do documento completo e inalterado;
XIV - legibilidade: qualidade que determina a facilidade de leitura do documento;
XV - metadados: dados estruturados que descrevem e permitem encontrar, gerenciar, compreender ou preservar documentos digitais no tempo;
XVI - preservação digital: conjunto de ações gerenciais e técnicas de controle de riscos decorrentes das mudanças tecnológicas e fragilidade dos suportes, com vistas à proteção das características físicas, lógicas e conceituais dos documentos digitais pelo tempo necessário;
XVII - processo eletrônico: sucessão de atos registrados e disponibilizados em meio eletrônico, integrado por documentos nato-digitais ou digitalizados;
XVIII - processo híbrido: conjunto conceitualmente indivisível de documentos digitais e não digitais, reunidos em sucessão cronologicamente encadeada até sua conclusão.
Artigo 3º - São objetivos do Programa SP Sem Papel:
I - produzir documentos e processos eletrônicos com segurança, transparência, economicidade, sustentabilidade ambiental e, sempre que possível, de forma padronizada;
II - imprimir maior eficácia e celeridade aos processos administrativos;
III - assegurar a proteção da autoria, da autenticidade, da integridade, da disponibilidade e da legibilidade de documentos digitais, observadas as disposições da Lei federal nº 12.527, de 18 de novembro de 2011;
IV - assegurar a gestão, a preservação e a segurança de documentos e processos eletrônicos no tempo.
Artigo 4º - A classificação da informação sigilosa e a proteção de dados pessoais no ambiente digital de gestão documental observarão as disposições da Lei federal nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, do Decreto nº 58.052, de 16 de maio de 2012, e das demais normas aplicáveis.
Artigo 5º - A autoria, a autenticidade e a integridade de documentos digitais e da assinatura poderão ser obtidas por meio de certificação digital emitida conforme padrões definidos pela Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP - Brasil, instituída pela Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001, preservadas as hipóteses legais de anonimato.
§ 1º - O disposto no “caput” deste artigo não obsta a utilização de outro meio lícito de comprovação da autoria, autenticidade e integridade de documentos digitais, em especial aqueles que utilizem identificação por meio de usuário e senha.

§ 2º - Os documentos nato-digitais assinados eletronicamente na forma deste artigo serão considerados originais nos termos da lei aplicável.

Artigo 6º - Os atos processuais praticados no ambiente digital de gestão documental observarão os prazos definidos em lei para manifestação dos interessados e para decisão da autoridade competente, sendo considerados realizados na data e horário identificados no recibo eletrônico de protocolo emitido pelo sistema.

§ 1º - Salvo disposição legal ou regulamentar em contrário, o ato a ser praticado em prazo determinado será considerado tempestivo se realizado até as vinte e três horas e cinquenta e nove minutos do último dia do prazo, no horário oficial de Brasília.

§ 2º - Na hipótese prevista no § 1º deste artigo, caso o sistema se torne indisponível por motivo técnico, o prazo será automaticamente prorrogado até as vinte e três horas e cinquenta e nove minutos do primeiro dia útil seguinte ao do retorno da disponibilidade.

§ 3º - Usuários não cadastrados no ambiente digital de gestão documental terão acesso, na forma da lei, a documentos e processos eletrônicos por meio de arquivo em formato digital, disponibilizado pelo órgão ou entidade da Administração Pública detentor do documento.

Artigo 7º - O procedimento de digitalização observará as disposições da Lei federal nº 12.682, de 9 de julho de 2012, bem como os critérios técnicos definidos pelo Comitê de Governança Digital a que alude o artigo 13 deste decreto, devendo preservar a integridade, a autenticidade, a legibilidade e, se for o caso, o sigilo do documento digitalizado.

§ 1º - A digitalização de documentos recebidos ou produzidos no âmbito da Administração Pública será acompanhada da conferência da integridade do documento.

§ 2º - A conferência da integridade a que alude o § 1º deste artigo deverá registrar se houve exibição de documento original, de cópia autenticada por serviços notariais e de registro, de cópia autenticada administrativamente ou de cópia simples.

§ 3º - Na digitalização de documentos, observar-se-á o seguinte:

1. os resultantes de original serão considerados cópia autenticada administrativamente;
2. os resultantes de cópia autenticada por serviços notariais e de registro serão considerados cópia autenticada administrativamente;
3. os resultantes de cópia simples serão assim considerados.

§ 4º - O agente público que receber documento não digital deverá proceder à sua imediata digitalização, restituindo o original ao interessado.

§ 5º - Na hipótese de ser inviável a digitalização ou a restituição do documento não digital, este ficará sob guarda do órgão ou entidade da Administração Pública, podendo ser eliminado após o cumprimento de prazos de guarda previstos nas Tabelas de Temporalidade de Documentos da Administração Pública do Estado de São Paulo, das atividades-meio e das atividades-fim a que se referem, respectivamente, os Decretos nº 48.898, de 27 de agosto de 2004, e nº 48.897, de 27 de agosto de 2004.

Artigo 8º - O interessado poderá enviar eletronicamente documentos digitalizados para juntada a processo eletrônico.

§ 1º - O teor e a integridade dos documentos digitalizados são de responsabilidade do interessado, que responderá por eventuais fraudes nos termos da lei.

§ 2º - Os documentos digitalizados enviados pelo interessado terão valor de cópia simples.

§ 3º - A apresentação do original do documento digitalizado será necessária quando a lei expressamente o exigir, ou nas hipóteses previstas nos artigos 9º e 10 deste decreto.

Artigo 9º - A integridade do documento digitalizado poderá ser impugnada mediante alegação fundamentada de adulteração, hipótese em que será instaurado, no âmbito do respectivo órgão ou entidade da Administração Pública, procedimento para verificação.

Artigo 10 - Os órgãos e entidades da Administração Pública poderão, motivadamente, solicitar a exibição do original de documento digitalizado ou enviado eletronicamente pelo interessado.

Artigo 11 - Nos casos de indisponibilidade do ambiente digital de gestão documental, os atos poderão ser praticados em meio físico, procedendo-se à oportuna digitalização nos termos do artigo 7º deste decreto.

Parágrafo único - Os documentos não digitais produzidos na forma prevista no "caput" deste artigo, mesmo após sua digitalização, deverão cumprir os prazos de guarda previstos nas Tabelas de Temporalidade de Documentos da Administração Pública do Estado de São Paulo, das atividades-meio e das atividades-fim a que se referem, respectivamente, os Decretos nº 48.898, de 27 de agosto de 2004, e nº 48.897, de 27 de agosto de 2004.

Artigo 12 - No ambiente digital de gestão documental, os documentos serão avaliados e classificados de acordo com os Planos de Classificação de Documentos da Administração Pública do Estado de São Paulo, das atividades-meio e das atividades-fim, a que se referem, respectivamente, os Decretos nº 48.898, de 27 de agosto de 2004, e nº 48.897, de 27 de agosto de 2004.

§ 1º - Os documentos digitais serão associados a metadados descritivos, a fim de apoiar sua identificação, indexação, presunção de autenticidade, preservação e interoperabilidade.

§ 2º - O armazenamento, a segurança e a preservação de documentos digitais considerados de valor permanente deverão observar as normas e os padrões definidos pela Unidade do Arquivo Público do Estado.

§ 3º - Os documentos digitais serão eliminados nos prazos previstos nas Tabelas de Temporalidade de Documentos da Administração Pública do Estado de São Paulo, das atividades-meio e atividades-fim, a que se referem, respectivamente, os Decretos nº 48.898, de 27 de agosto de 2004, e nº 48.897, de 27 de agosto de 2004.

Artigo 13 - Fica instituído, junto à Secretaria de Governo, o Comitê de Governança Digital do Programa SP Sem Papel, com as seguintes atribuições:

I - propor políticas, estratégias, ações, procedimentos e técnicas de preservação e segurança digital;

II - assegurar a implantação, gestão, manutenção e atualização contínua do ambiente digital de gestão documental;

III - controlar os riscos decorrentes da degradação do suporte, da obsolescência tecnológica e da dependência de fornecedor ou fabricante;

IV - fixar diretrizes e parâmetros a serem observados nos procedimentos de implantação e manutenção do Programa SP Sem Papel;

V - promover a articulação e alinhamento de ações estratégicas relativas ao Programa SP Sem Papel, em conformidade com a política estadual de arquivos e gestão documental;

VI - analisar propostas apresentadas por órgãos e entidades da Administração Pública, relativas ao ambiente digital de gestão documental, emitindo parecer técnico conclusivo;

VII - disciplinar a produção de documentos ou processos híbridos e aprovar os critérios técnicos a serem observados no procedimento de digitalização;
VIII - manifestar-se, quando provocado, sobre hipóteses não disciplinadas neste decreto, relativas ao ambiente digital de gestão documental.
Parágrafo único - O Departamento de Gestão do Sistema de Arquivos do Estado de São Paulo, da Unidade do Arquivo Público do Estado, fornecerá o apoio necessário ao Comitê de Governança Digital para desempenho de suas atribuições.
Artigo 14 - O Comitê de Governança Digital será integrado por representantes e respectivos suplentes designados pelo Secretário de Governo, na seguinte conformidade:
I - 3 (três) da Secretaria de Governo, sendo:
a) 1 (um) do Gabinete do Secretário, que coordenará os trabalhos;
b) o Coordenador da Unidade do Arquivo Público do Estado, órgão central do Sistema de Arquivos do Estado de São Paulo - SAESP;
c) 1 (um) da Coordenação de Tecnologia da Informação e Comunicação - CTIC;
II - 1 (um) da Secretaria da Fazenda e Planejamento, indicado pelo Titular da Pasta;
III - 1 (um) da Procuradoria Geral do Estado, indicado pelo Procurador Geral do Estado;
IV - 1 (um) da Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo - PRODESP.
§ 1º - O regimento interno do Comitê de Governança Digital será aprovado mediante resolução do Secretário de Governo.
§ 2º - O Comitê de Governança Digital poderá convidar especialistas de órgãos e entidades da Administração Pública para, sem prejuízo de suas atribuições na origem, contribuir no desenvolvimento de ações ou projetos específicos.
§ 3º - O representante ou suplente a que se refere o inciso IV deste artigo participará das deliberações do Comitê de Governança Digital nas hipóteses em que não houver conflito de interesses, observado o disposto no artigo 18 deste decreto.
§ 4º - A participação no Comitê de que trata este artigo não será remunerada, mas considerada serviço público relevante.
Artigo 15 - À Unidade do Arquivo Público do Estado de São Paulo cabe:
I - secretariar as atividades do Comitê de Governança Digital;
II - assessorar o Comitê de Governança Digital na fixação de diretrizes e parâmetros de implementação e manutenção do ambiente digital de gestão documental, em conformidade com a política estadual de arquivos e gestão documental;
III - promover a modelagem e a padronização da produção de documentos digitais, de forma coordenada com os órgãos e as entidades da Administração Pública;
IV - auxiliar e orientar os órgãos e as entidades da Administração Pública na implantação, execução e manutenção do Programa SP Sem Papel, observadas as deliberações do Comitê de Governança Digital;
V - promover estudos e propor critérios para a migração de dados, a interoperabilidade ou a integração com sistemas legados;
VI - orientar a identificação, análise tipológica, padronização do fluxo e modelagem de documentos digitais.
§ 1º - O Coordenador da Unidade do Arquivo Público do Estado editará, no prazo de 30 (trinta) dias contados da publicação deste decreto, portaria veiculando os requisitos arquivísticos e respectivos metadados a serem observados no ambiente digital de gestão documental.
§ 2º - A inclusão de modelos de documentos digitais no ambiente digital de gestão documental será solicitada, por meio do sistema eletrônico, à Unidade do Arquivo

Público do Estado, devendo observar o disposto no artigo 18 do Decreto nº 48.897, de 27 de agosto de 2004.

Artigo 16 - Às Comissões de Avaliação de Documentos e Acesso - CADAs dos órgãos e entidades da Administração Pública, observadas as disposições dos Decretos nº 29.838, de 18 de abril de 1989, nº 48.897, de 27 de agosto de 2004, e nº 58.052, de 16 de maio de 2012, nos seus respectivos âmbitos de atuação, cabe:

I - a gestão de documentos digitais;

II - o acompanhamento da implantação, da execução e da manutenção do ambiente digital de gestão documental;

III - a modelagem de documentos digitais, observado o disposto nos §§ 1º e 2º do artigo 15 deste decreto.

Artigo 17 - Às unidades de protocolo dos órgãos e entidades da Administração Pública cabe monitorar a produção de documentos digitais e observar sua conformidade com os planos de classificação de documentos oficializados.

Artigo 18 - À Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo - PRODESP cabe o desenvolvimento, a implantação, o processamento e o fornecimento do suporte tecnológico necessários para o Programa SP Sem Papel, bem como a orientação às áreas de tecnologia da informação junto aos órgãos e às entidades da Administração Pública, para a utilização e a manutenção do ambiente digital de gestão documental.

Artigo 19 - A manutenção e o constante aprimoramento do ambiente digital de gestão documental observarão as diretrizes, as normas e os procedimentos definidos na política estadual de arquivos e de gestão documental.

Parágrafo único - Caberá aos órgãos e entidades da Administração Pública, no âmbito de suas atribuições, estabelecer programas, estratégias e ações para acompanhar as mudanças tecnológicas e prevenir a fragilidade dos suportes, conforme definido pelo Comitê de Governança Digital.

Artigo 20 - O representante da Fazenda do Estado perante empresas por este controladas adotará providências visando à aplicação do disposto neste decreto, no que couber, a essas entidades.

Artigo 21 - A Corregedoria Geral da Administração, da Secretaria de Governo, dentro de suas atribuições, acompanhará o cumprimento do disposto neste decreto.

Artigo 22 - As universidades públicas estaduais poderão, mediante celebração de instrumentos específicos, aderir ao ambiente digital de gestão documental.

Artigo 23 - O Secretário de Governo poderá, mediante resolução, editar normas complementares necessárias ao cumprimento deste decreto.

Artigo 24 - A alínea "c" do inciso IV do artigo 6º do Decreto nº 54.276, de 27 de abril de 2009, passa a vigorar com a seguinte redação: "c) do Centro de Processamento de Informações Digitais, o Núcleo de Suporte de Imagens Digitais e o Núcleo de Desenvolvimento e Evolução de Sistemas Informatizados;". (NR)

Artigo 25 - Ficam acrescidos os seguintes dispositivos ao Decreto nº 54.276, de 27 de abril de 2009:

I - ao artigo 3º:

a) a alínea "c" do inciso III:

"c) Núcleo de Desenvolvimento e Evolução de Sistemas Informatizados;";

b) a alínea "e" do inciso IV:

"e) Centro de Gestão e Preservação de Documentos Digitais;";

II - ao artigo 10, o inciso IV:

"IV - por meio do Núcleo de Desenvolvimento e Evolução de Sistemas Informatizados:

a) propor o uso de novas tecnologias para implantação da política estadual de arquivos e gestão documental;
b) promover ações de desenvolvimento, implantação, aprimoramento e manutenção de sistemas informatizados;
c) colaborar na definição de requisitos que garantam a preservação de longo prazo de documentos arquivísticos digitais, visando à implantação de repositório digital confiável;
d) colaborar com ações de capacitação e orientação técnica permanente no processo de implantação e operação de sistemas informatizados.";
III - o artigo 16-A: "Artigo 16-A - O Centro de Gestão e Preservação de Documentos Digitais tem, por meio do seu Corpo Técnico, as seguintes atribuições: I - promover estudos para a aplicação de tecnologias da informação às atividades de produção, gestão, preservação, segurança e acesso aos documentos e informações arquivísticas;
II - propor a edição de normas que se fizerem necessárias para o ambiente digital de gestão documental;
III - propor metodologia e orientar os órgãos e entidades da Administração Pública no processo de modelagem de documentos digitais e na definição de padrões de formato e conteúdo;
IV- propor e zelar pela observância das regras de negócio na parametrização e aprimoramento tecnológico de soluções;
V - apoiar as atividades e organizar o expediente do Comitê de Governança Digital.".
Artigo 26 - Ficam extintos, no Quadro de Pessoal da Secretaria de Governo, 7 (sete) cargos vagos de Oficial Operacional.
Parágrafo único - O Departamento de Recursos Humanos, da Secretaria de Governo, providenciará, no prazo de 15 (quinze) dias contados a partir da data da publicação deste decreto, a relação dos cargos extintos por este artigo, com indicação do último ocupante e motivo da vacância.
Artigo 27 - Após a entrada em vigor deste decreto, fica vedado aos órgãos e entidades da Administração Pública a contratação, o desenvolvimento ou a adoção de sistemas informatizados que tenham o mesmo escopo dos sistemas integrantes do ambiente digital de gestão documental.
Artigo 28 - Este decreto e suas disposições transitórias entram em vigor na data da sua publicação, observados, em especial, os §§ 1º e 2º de seu artigo 1º, ficando revogados:
I - o Decreto nº 55.479, de 25 de fevereiro de 2010;
II - o Decreto nº 57.285, de 26 de agosto de 2011;
III - o Decreto nº 57.286, de 26 de agosto de 2011;
IV - o Decreto nº 62.162, de 24 de agosto de 2016.

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Artigo 1º - A partir da data da implantação do Programa SP Sem Papel junto aos órgãos e entidades da Administração Pública, documentos e processos em curso deverão seguir seu trâmite no formato em que iniciados, até o seu encerramento definitivo.
Parágrafo único - A produção de documentos ou processos híbridos será disciplinada pelo Comitê de Governança Digital.
Artigo 2º - No prazo de até 3 (três) anos contados da data da publicação deste decreto, os órgãos e as entidades da Administração Pública deverão providenciar a

adequação de sistemas informatizados em operação aos requisitos arquivísticos definidos pela Unidade do Arquivo Público do Estado, bem como a migração, a integração ou a interoperabilidade de sistemas legados com o ambiente digital de gestão documental.

Artigo 3º - Eventuais projetos em desenvolvimento visando à produção digital ou à gestão eletrônica de documentos digitais deverão ser encaminhados ao Comitê de Governança Digital, para avaliação de sua conformidade com os requisitos arquivísticos obrigatórios e a política estadual de gestão documental.

Palácio dos Bandeirantes, 31 de julho de 2019

JOÃO DORIA

ANEXO Q
Resolução SE 16/20

Resolução SE 16, de 31-1-2020
Dispõe sobre os registros do Diário de Classe no âmbito da Rede Estadual de Ensino, e dá providências correlatas.

O Secretário da Educação, considerando:
- a necessidade de acompanhamento sistemático com vistas à manutenção do estudante na escola e da evolução de sua aquisição de conhecimentos;
- que é fundamental o correto registro da frequência e do processo de aprendizagem do estudante ao longo do ano letivo;
- a necessidade de racionalizar e padronizar procedimentos técnicos e administrativos adotados na efetivação de registros escolares;
- a disponibilização aos pais ou responsáveis de mecanismos para acompanhamento da vida escolar dos estudantes, deforma transparente, ágil e segura; e
- as iniciativas propostas pelo Programa SP Sem Papel instituído pelo Decreto Estadual 64.355, de 31-07-2019, e regulamentado na Secretaria da Educação pela Resolução SEDUC38, de 06-08-2019,

Resolve:

Artigo 1º - O Diário de Classe se constitui de instrumento legal de registro das atividades diárias desenvolvidas em sala de aula pelo professor junto aos discentes, envolvendo os apontamentos dos conteúdos trabalhados, das avaliações e da frequência dos estudantes, permitindo o acompanhamento do rendimento escolar nas diferentes áreas do conhecimento.

Artigo 2º - A partir do ano de 2020, os registros de aula, avaliação e frequência diária serão realizados, exclusivamente, de maneira informatizada, em módulo específico da plataforma Secretaria Escolar Digital – SED.

§ 1º - Os dados também poderão ser inseridos por meio de aplicativo, disponibilizado pela SEDUC, para dispositivos móveis.

§ 2º - As orientações sobre estrutura, acesso e operação do módulo Diário de Classe serão estabelecidas através de documentos orientadores, manuais ou tutoriais, a serem disponibilizados nos canais de comunicação e atendimento da Pasta.

§ 3º - Fica estabelecido, até 31-12-2020, prazo para o período de transição, durante o qual poderá ser utilizado o diário de classe em papel para registros de aula, avaliação e frequência diária.

§ 4º - As escolas que porventura queiram utilizar os meios impressos durante o 1º semestre de 2020, deverão utilizar recursos próprios recebidos por meio do programa PDDE Paulista para sua impressão.

Artigo 3º - As informações contidas no Diário de Classe serão utilizadas para a geração de documentos de escrituração escolar, para a geração de relatórios de acompanhamento de frequência, e outras finalidades.

Artigo 4º - Caberá aos integrantes da equipe escolar:

I - ao Diretor de Escola, no âmbito de suas atribuições:

a) orientar, supervisionar e acompanhar o registro e a inserção dos dados e informações sob responsabilidade dos docentes;

b) assegurar que os dados de frequência e os resultados de avaliações internas bimestrais e finais dos estudantes estejam sistematicamente disponibilizados, no

prazo máximo de 10 (dez)dias úteis, contados a partir da data de encerramento do bimestre, para viabilizar a consulta on-line das notas e da frequência, por meio do Boletim Escolar;
c) adotar as providências necessárias quando o estudante apresentar baixa frequência, nos termos da Lei Federal 9.394, de 20-12-1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, da Lei Estadual 13.068, de 10-06-2008, e da Resolução SE 42, de 18-08-2015.
II – ao Gerente de Organização Escolar – GOE ou ao servidor integrante do QAE/QSE indicado pelo Diretor de Escola, no âmbito de suas atribuições:
a) inserir e manter atualizados dados e informações referentes à vida escolar dos estudantes;
b) proceder, no início do ano letivo, à associação dos professores as respectivas aulas ou classe, viabilizando o acesso destes aos Diários de Classe de suas turmas.
III – ao professor, perante a (s) turma (s) que lhe for(em)atribuída(s), observando o Calendário Escolar, sobretudo as datas estabelecidas para as reuniões de Conselho de Classe /Ano / Série:
a) lançar a frequência dos estudantes, que resultará no percentual de frequência bimestral e semestral/anual, conforme o caso;
b) registrar, regularmente, as informações referentes aos conteúdos trabalhados nas aulas, bem como dos processos de avaliação da aprendizagem alcançada pelos estudantes, lançando as respectivas notas;
c) lançar, ao final do bimestre, a nota que expresse o resultado do estudante naquele período (nota bimestral) e as ausências compensadas, conforme regimento escolar;
d) lançar, ao final do ano/semestre letivo, a nota que expressará a avaliação final do estudante, salvo no caso de situação sujeita à análise e parecer do Conselho de Classe / Ano / Série.
§ 1º - Caberá ao professor manter atualizados os dados de avaliação e frequência dos estudantes nos respectivos Diários de Classe.
§ 2º – Nos casos de ausências do professor, os lançamentos na plataforma SED serão de responsabilidade do trio gestor da Unidade Escolar, a saber, Diretor de Escola, Vice-Diretor ou Professor Coordenador.
§ 3º - Nos casos de afastamentos do professor, cujas aulas ou classe sejam atribuídas em substituição, os lançamentos serão de responsabilidade de seu substituto.
Artigo 5º - Caberá à Diretoria de Ensino, por meio:
I – da Equipe de Supervisão de Ensino – ESE e do Núcleo Pedagógico – NPE:
a) orientar, em conjunto, as escolas quanto à inserção, movimentação, atualização, retificação ou ratificação de dados e informações na plataforma Secretaria Escolar Digital – SED que causem reflexos no Diário de Classe;
b) acompanhar o cumprimento de prazos estabelecidos para inserção e divulgação de informações;
c) acompanhar, em ação articulada entre Professor Coordenador do Núcleo Pedagógico – PCNP, Supervisor de Ensino e o Professor Coordenador da unidade escolar ou Diretor de Escola, quando for o caso, os registros efetuados pelos docentes, referentes ao processo de avaliação de estudantes e à apuração de frequência;
d) analisar, articuladamente, os relatórios disponíveis com vistas à melhoria da aprendizagem.
II - do Centro de Informações Educacionais e Gestão da Rede Escolar – CIE:

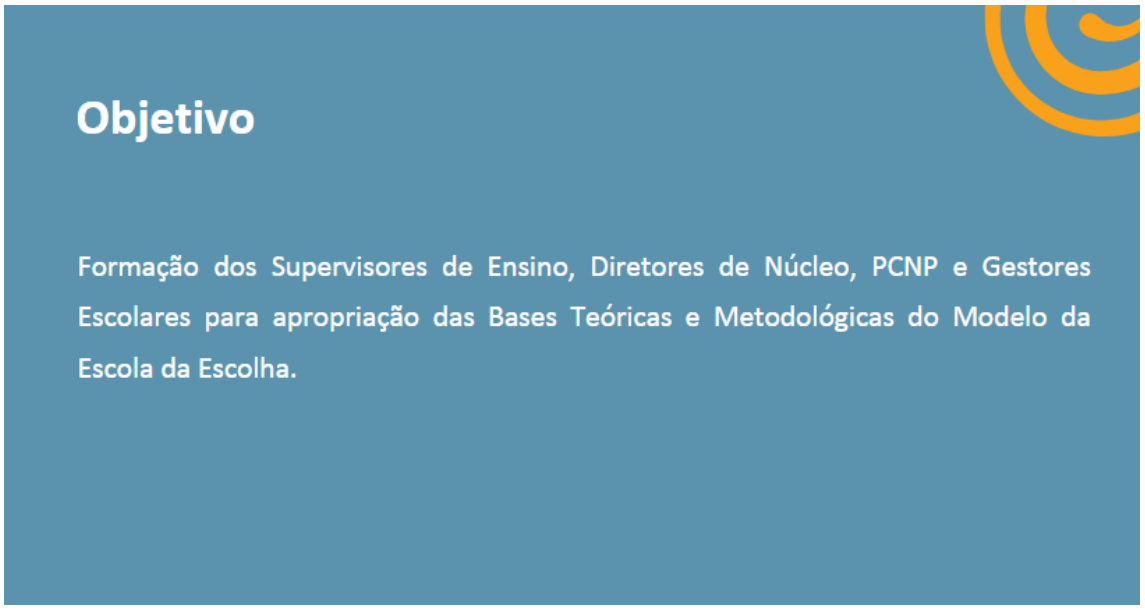
a) orientar as escolas, por meio do Núcleo de Vida Escolar –NVE, sobre a descrição das atividades e registros de vida escolar dos estudantes que causem reflexos no Diário de Classe;
b) apoiar, por meio do Núcleo de Informações Educacionais e Tecnologia – NIT, as escolas na utilização do mecanismo, em relação ao acesso ao módulo na plataforma Secretaria Escolar Digital – SED;
c) assegurar, por meio de orientação e acompanhamento do Núcleo de Gestão de Rede Escolar e Matrícula – NRM, que as matrículas sejam efetuadas dentro dos prazos legalmente estabelecidos, bem como a correta inserção e manutenção dos dados de movimentação escolar no Cadastro de Alunos, como transferência, remanejamento, abandono e registro de não comparecimento, garantindo registros fidedignos no Diário de Classe;
III - do Centro de Recursos Humanos – CRH:
a) orientar as escolas, por meio do Núcleo de Frequência e Pagamento – NFP, quanto ao procedimento de associação do professor na classe, indispensável para o correto acesso do docente ao Diário de Classe.
Artigo 6º - A Coordenadoria de Informação, Tecnologia, Evidência e Matrícula – CITEM, a Coordenadoria Pedagógica– COPED e a Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos – CGRH poderão baixar orientações complementares, se necessário.
Artigo 7º - A inobservância do contido nesta Resolução será objeto de investigação e apuração de responsabilidade na formada lei, conforme a Resolução SE 35, de 25-5-2016.
Artigo 8º - Casos excepcionais deverão ser submetidos à análise da Diretoria Regional de Ensino, estando sujeitos à validação por parte da Coordenadoria de Informação, Tecnologia, Evidência e Matrícula – CITEM.
Artigo 9º - Ficam revogadas as instruções e disposições que tratem do “Modelo Oficial 77 – SEE – SP “.
Artigo 10º - Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação

ANEXO R
Secretaria Digital - SP

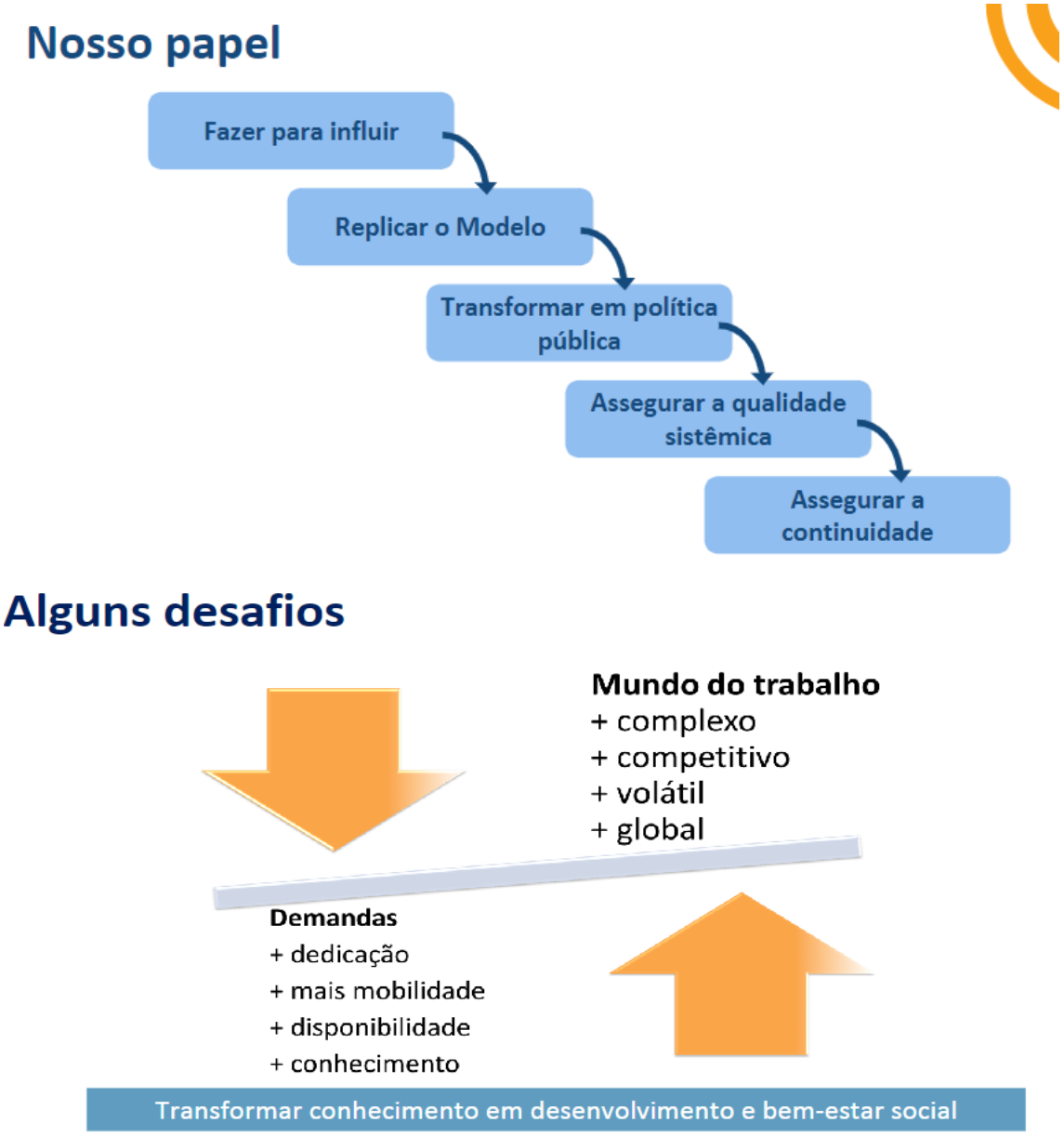
ANEXO S
Centro de Mídias WEB

ANEXO T
Parceiros

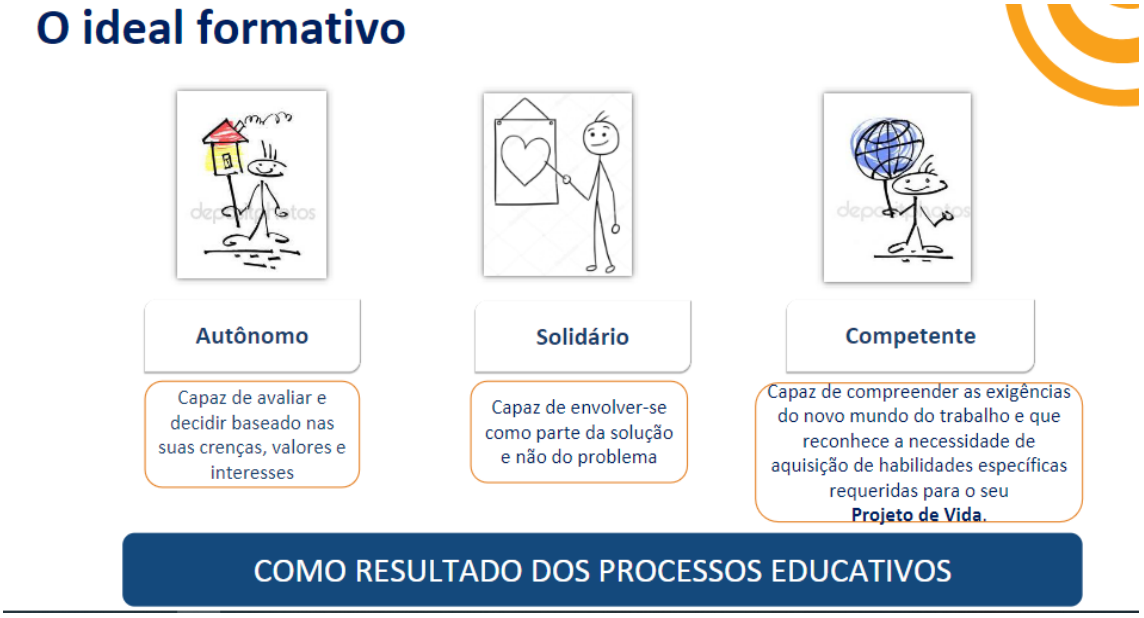
ANEXO U
Objetivo



ANEXO V
Nosso papel e desafios

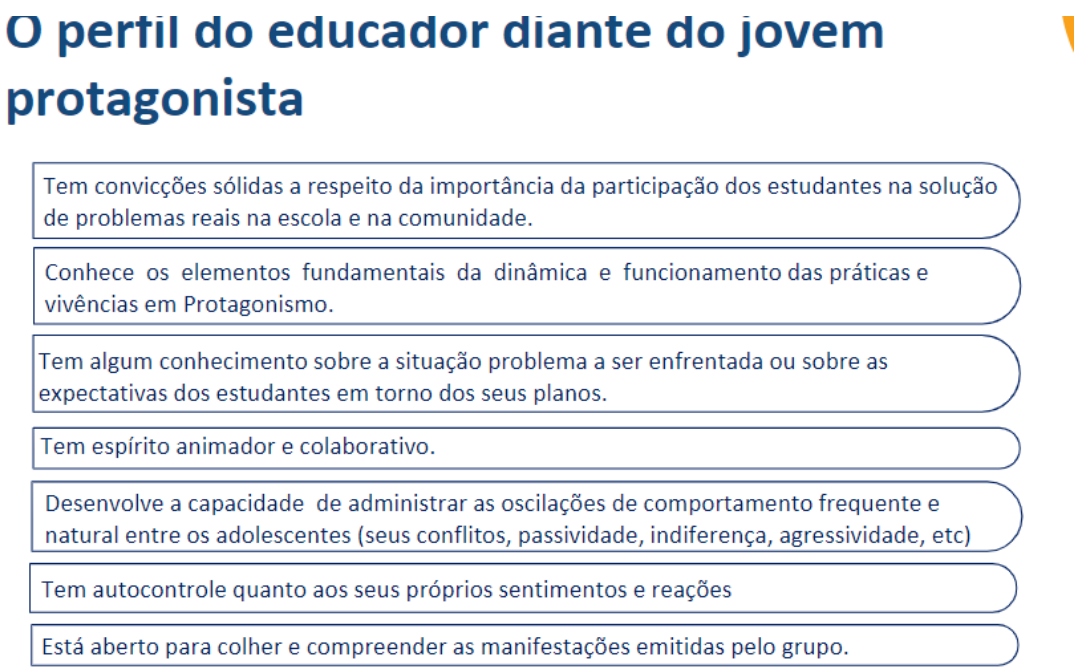


ANEXO W
Ideal formativo



ANEXO X

Perfil do educador



ANEXO Y
Plano de ação

PROGRAMA ENSINO INTEGRAL

SÃO PAULO GOVERNO DO ESTADO | Secretaria da Educação

Nome do profissional: Grace Davino	**Data: 04/05/2023**
Gestor imediato: Soraia Vitor	

Diagnóstico da avaliação: competências de desenvolvimento

Competências	Pontuação	Indique as competências a serem desenvolvidas
1. Protagonismo		
2. Conhecimento e Contextualização		
3. Disposição ao autodesenvolvimento contínuo		
4. Comprometimento com o processo e o resultado		
5. Relacionamento e Corresponsabilidade		
6. Solução e Criatividade		
7. Difusão e Multiplicação		x

Comentários Gerais:

Dentro da premissa replicabilidade preciso compreender a importância de estar em constante compartilhamento de prática com os colegas.

PROGRAMA ENSINO INTEGRAL

SÃO PAULO GOVERNO DO ESTADO | Secretaria da Educação

PLANO INDIVIDUAL DE DESENVOLVIMENTO E FORMAÇÃO

COMPETÊNCIA	ATIVIDADE DE DESENVOLVIMENTO	DETALHE DAS AÇÕES (Indicar apoiadores, se houver)	PRAZO (INÍCIO e FIM)	OBJETIVOS ESPERADOS E EVIDÊNCIAS
PREMISSA REPLICABILIDADE: Visa à transferência das metodologias comprovadamente válidas e passíveis de replicação entre as escolas do Programa Ensino Integral, assim como entre as demais escolas da Rede pública. Dessa maneira, essa premissa proporciona trocas de experiências que permitem às equipes escolares aprender umas com as outras, aprimorando a sua prática pedagógica a serviço de uma educação de qualidade. Enfim, essa premissa revela o compromisso da equipe escolar, dos estudantes e das famílias para com o aperfeiçoamento da educação pública DIFUSÃO E MULTIPLICAÇÃO⑦ Difunde e compartilha boas práticas, considerando a própria atividade como parte integrante	Assistir ao filme : HISTÓRIAS CRUZADAS Observar e responder as questões que estão sugeridas no Cardápio de Ações Formativas Autônomas – PIAF.	- Propor um espaço no ATPCA para o compartilhamento das boas práticas adotadas por mim. - Criar um padlat com todas as evidências de atividades criativas possibilitando o acesso a todos os professores, alunos e responsáveis. - Adotar boas práticas de outros professores (na unidade escolar, com outras unidades escolares, na internet).	Início 1º semestre de 2023 Término 2º semestre de 2023	- Ampliar os conhecimentos em ferramentas tecnológicas que possibilitem o compartilhamento de projetos e atividades criativas com o maior número de pessoas. - Atuar como referencia para os alunos e a comunidade escolar referente a formas de registros de evidências de trabalhos e atividades desenvolvidas. - Registrar as evidência atraves de fotografias, vídeos e reflexões no diário de bordo.

PROGRAMA ENSINO INTEGRAL

SÃO PAULO GOVERNO DO ESTADO | Secretaria da Educação

COMPETÊNCIA	ATIVIDADE DE DESENVOLVIMENTO	DETALHE DAS AÇÕES [Indicar apoiadores, se houver]	PRAZO (INÍCIO e FIM)	OBJETIVOS ESPERADOS E EVIDÊNCIAS