

Educação básica e regulação do trabalho docente: reformas da carreira do magistério paulista no período de 1985–2025¹

Basic education and regulation of teaching work: reforms to the teaching career in São Paulo from 1985 to 2025

André Luis Dolencsko² 0000-0003-1215-8879 ^I

Marina Caprio³ 0000-0002-2636-9792 ^{II}

^I Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT, Cuiabá, MT, Brasil; andre.educ@gmail.com

^{II} Universidade de São Paulo - USP, Ribeirão Preto, SP, Brasil; marina.caprio@usp.br

Resumo:

Este artigo examina como as mudanças normativas na carreira docente do Estado de São Paulo, de 1985 a 2025, reconfiguraram os significados do reconhecimento, da formação docente, do desempenho e da autonomia profissional. À medida que uma pretensa “extinção” dos planos de carreira se produziu, na prática, foi a coexistência de diferentes regimes profissionais. Trata-se de um estudo qualitativo, documental e comparativo, que analisa o corpus composto por leis complementares, decretos e resoluções complementares da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo. A análise foi enquadrada nas seguintes categorias: estrutura de carreira, formação e desenvolvimento; avaliação; resultados educacionais e autonomia profissional. Os resultados indicam que a Lei Complementar nº 1.374/2022 não substituiu integralmente o regime de remuneração e critérios funcionais estabelecidos pela Lei Complementar nº 836/1997, gerando um sistema de duplicação. Os dados também apontaram mudança na formação no âmbito do direito para a qualificação funcional, a crescente importância da avaliação de desempenho e dos resultados do SARESP (Sistema de Avaliação de Rendimento Escolar do Estado de São Paulo), bem como a autonomia regulada. A implicação é que a carreira funciona tanto como uma ferramenta de reconhecimento dos professores quanto como uma tecnologia de governo do ensino.

Palavras-chave: Política Educacional; Carreira Docente; Educação Básica

Abstract:

This article examines how normative changes in the teaching career in the state of São Paulo, from 1985 to 2025, reconfigured the meanings of recognition, teacher training, and professional performance and autonomy. While a supposed "extinction" of career plans occurred, in practice, different professional regimes coexisted. This is a qualitative,

¹ Artigo vinculado ao Projeto de Pesquisa 196/2026 intitulado “Educação Antirracista nos currículos da Educação Básica em Mato Grosso: decolonialidade, interseccionalidade e políticas educacionais” em desenvolvimento.

² Realizou pós-doutorado em Educação pela Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM (2026); Doutor (2023) e Mestre (2018) em Educação pela Universidade Estadual de Campinas, Unicamp, Especialista em Gestão Escolar (2020) e Educação a Distância (2010) e Pedagogo (2008). Professor no Departamento de Ensino e Organização Escolar do Instituto de Educação da Universidade Federal de Mato Grosso, UFMT. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1215-8879>. E-mail: andre.educ@gmail.com.

³ Realizou pós-doutorado em Educação pela Universidade Estadual Paulista (UNESP), campus de Rio Claro. É doutora em Psicologia pela Universidade de São Paulo (USP), mestre em Filosofia pela UNESP e pedagoga pela UNESP, campus de Araraquara. É docente da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP/USP), no Departamento de Educação, Informação e Comunicação, onde é responsável pelas disciplinas de Didática e Teorias do Currículo. E-mail: marina.caprio@usp.br ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2636-9792>

documentary, and comparative study that analyzes a corpus composed of complementary laws, decrees, and resolutions from the São Paulo State Department of Education. The analysis was framed by the categories: career structure, training and development; evaluation; educational outcomes; and professional autonomy. The results indicate that Complementary Law No. 1,374/2022 did not fully replace the remuneration regime and functional criteria established by Complementary Law No. 836/1997, generating a system of duplication. The data also pointed to a shift in training from law to functional qualification, the growing importance of performance evaluation and the results of SARESP (São Paulo State School Performance Assessment System), as well as regulated autonomy. The implication is that the career path functions both as a tool for recognizing teachers and as a technology for governing education.

Keywords: Educational Policy; Teaching Career; Basic Education

Introdução

A carreira docente deve ser compreendida como uma dimensão estruturante que organiza as condições de ingresso, formação, remuneração, carga de trabalho, estabilidade e progressão. Esse reconhecimento está consolidado no marco legal brasileiro como princípio constitucional da educação, por meio de planos de carreira, ingresso por concurso público, piso salarial profissional, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e legislação sobre o piso salarial profissional nacional (BRASIL, 1988; 1996; 2008). Longe de configurar um mero arranjo administrativo, tal arcabouço jurídico expressa uma determinada compreensão acerca da profissão e estabelece o contexto institucional no qual os docentes constroem suas trajetórias. Contudo, para que essa estrutura cumpra seu papel, a valorização docente deve transcender o aspecto legal e abranger dimensões materiais, formativas e simbólicas, constitutivas para o cumprimento do direito à educação (Saviani, 2013; Tardif, 2014).

Seus dispositivos normativos podem ser interpretados como tecnologias de governo, na acepção foucaultiana, na medida em que instituem classificações, avaliações, incentivos e orientam a conduta profissional (Foucault, 2008; 2014). Alterações na estrutura da carreira podem reconfigurar a progressão funcional e remodelar os sistemas de reconhecimento por meio dos quais os docentes constroem suas identidades profissionais (Dubar, 2005), já que a autonomia profissional pressupõe controle sobre os critérios e significados associados ao próprio trabalho (Freidson, 2001). Desse modo, a carreira docente revela-se como um terreno de disputa entre profissionalização e controle, reconhecimento coletivo e responsabilização individual, bem como um alvo privilegiado para compreender como as políticas educacionais conectam o valor atribuído ao professor à regulação da profissão.

No estado de São Paulo, a carreira docente apresenta uma configuração singular, definida por diferentes escalas normativas sobrepostas e por regimes profissionais que

coexistem na mesma rede pública. A estrutura que se constituiu com o Estatuto do Magistério (LC nº 444/1985) e o Plano de Carreira (LC nº 836/1997) foi progressivamente atravessada por políticas de bonificação e promoção por mérito (São Paulo, 1985; 1997; 2001; 2009). A virada ocorre com a LC nº 1.374/2022, que inseriu remuneração por subsídio, trilhas de exercício e evolução por desempenho, sem extinguir o regime anterior, pois a adesão ao novo plano foi facultativa (SÃO PAULO, 2022; 2023). O Decreto nº 69.046/2024 explicitou essa dualidade ao limitar o novo sistema de avanço aos profissionais que aderiram ao plano, enquanto regulações posteriores vincularam estabilidade e progressão funcional à etapa probatória, à qualificação e à formação obrigatórias (São Paulo, 2024; 2025). O caso paulista, assim, não indica uma simples substituição de modelos, mas a construção de uma arquitetura normativa que permite questionar em que medida valorização, formação, avaliação e autonomia são reformuladas pelas políticas contemporâneas de regulação do trabalho docente.

Esse cenário, marcado pela coexistência de regimes profissionais e pela reconfiguração da formação como requisito funcional, coloca desafios analíticos que a literatura ainda não enfrentou sistematicamente. Embora haja avanços no campo acadêmico, são escassos os estudos que exploram a carreira como dispositivo de governo do ensino em contextos de regimes profissionais plurais. Pesquisas como as de Campelo (2023) oferecem elementos para compreender o gerencialismo na formação de professores, mas a relação entre formação, avaliação, resultados educacionais e progressão funcional na legislação recente de São Paulo permanece pouco explorada.

A escolha do estado de São Paulo justifica-se por sua relevância estatística: a rede pública paulista é a maior do Brasil, com cerca de 3,5 milhões de alunos e 190 mil professores (São Paulo, 2024), respondendo por parcela significativa dos 47,1 milhões de estudantes e 2,4 milhões de professores da educação básica brasileira (Brasil, 2024). Essa magnitude, associada à diversidade de contextos escolares e à coexistência de regimes profissionais, torna o exame de suas normas particularmente fecundo para a compreensão das tensões entre valorização, regulação e governo do trabalho docente.

Considerando essa lacuna, a contribuição original desta investigação, desenvolvida no âmbito dos grupos de pesquisa dos autores e de suas pesquisas de pós-doutoramento sobre formação, profissão e carreira docente, consiste em comparar o percurso normativo da carreira docente em São Paulo entre 1985 e 2025, com o intuito de demonstrar como a formação progressivamente se desloca de direito para requisito funcional, sendo substituída por documentos contabilizados antes da estabilização e progressão. Ao articular regimes

sobrepostos, formação, desempenho e resultados escolares, o estudo propõe compreender a carreira não apenas como técnica de valorização, mas como tecnologia política que direciona o trabalho docente de maneira distinta daquela que o legitima.

A investigação orienta-se pela questão: como a coexistência entre o regime da LC nº 836/1997 e o plano da LC nº 1.374/2022 reconfigura os significados da formação, do desempenho e da autonomia docente em São Paulo? Parte-se da hipótese de que essa duplicação produz diferenciais de remuneração e funcionais, representando diferentes estilos de governança sobre o ensino, nos quais formação, reconhecimento e progressão estão progressivamente submetidos a processos de avaliação, certificação e mensuração de desempenho.

Para tanto, adota-se uma abordagem qualitativa, documental e analítico-interpretativa (CELLARD, 2008; BOWEN, 2009), cujo corpus é composto pelas legislações, decretos e resoluções da Secretaria de Educação do Estado de São Paulo. A análise comparativa fundamenta-se em normas sobre admissão, remuneração, carga de trabalho, formação, avaliação e progressão funcional, organizadas sob as categorias de valor profissional, formação regulada, performatividade e autonomia docente. Por fim, retoma a questão de pesquisa e a hipótese, delinea as contribuições do estudo e apresenta as limitações de inferir, com base apenas em documentação normativa, o que essas políticas implicam para os professores em seu cotidiano.

1. O percurso metodológico

Esta pesquisa qualitativa, de natureza documental, comparativa e analítico-interpretativa (Cellard, 2008; Bowen, 2009), tem como objetivo compreender as mudanças normativas na estrutura da carreira docente em São Paulo entre 1985 e 2025. O corpus efetivo foi delimitado por atos normativos estaduais que impactaram diretamente a estrutura da carreira, a remuneração, a formação, a avaliação e a progressão funcional dos integrantes do magistério paulista entre 1985 e 2025: Lei Complementar nº 444/1985 (Estatuto do Magistério); Lei Complementar nº 836/1997 (Plano de Carreira, Vencimentos e Salários); Lei Complementar nº 909/2001 (Bonificação por Mérito); Lei Complementar nº 1.097/2009 e Decreto nº 55.217/2009 (promoção por avaliação); Leis Complementares nº 1.374/2022 e nº 1.396/2023 (novo plano de carreira por subsídio); Decreto nº 69.046/2024 (estágio probatório e progressão); Resoluções SEDUC nº 115/2024 e nº 114/2025 (formação e

progressão funcional). Como documentos de referência, não integrantes do núcleo comparativo, foram adotados a Constituição Federal de 1988, a LDB e a Lei nº 11.738/2008.

Os critérios de inclusão documental foram: (i) fontes oficiais; (ii) que afetam diretamente o desempenho profissional dos professores; (iii) presença de dispositivos sobre as dimensões investigadas; e (iv) publicação até 31 de dezembro de 2025. As normas foram coletadas nos repositórios da Assembleia Legislativa e do Diário Oficial do Estado, sendo selecionadas com base na identificação do autor, data, finalidade declarada e disposições normativas. Foram consultadas redações originais e consolidadas, registrando-se alterações, revogações e regulamentações para não atribuir dispositivos posteriores ao texto inicial. Foram excluídos avisos, manuais, diretrizes locais e atos operacionais que não alteraram diretamente ingresso, carga de trabalho, remuneração, capacitação, avaliação ou progressão. Regras nacionais e estaduais tangenciais à profissão docente foram utilizadas apenas para contextualização.

O tratamento analítico do corpus desenvolveu-se em quatro etapas: (1) leitura exploratória e ordenação cronológica dos documentos, identificando contexto, objetivos, públicos-alvo e disposições normativas; (2) localização e registro de artigos, incisos e parágrafos referentes à entrada, progressão, remuneração, formação, avaliação e estabilidade; (3) codificação e sistematização em matriz de comparação a partir das categorias: arquitetura e valorização da carreira, formação e desenvolvimento profissional, avaliação e performatividade, autonomia e modelo de professor.

A pesquisa limitou-se à análise de documentos normativos publicamente disponíveis, não envolvendo participantes, intervenções institucionais ou dados pessoais, portanto não exigiu submissão ao sistema de revisão ética. Foram observados os princípios de integridade científica, fidelidade às fontes e transparência metodológica, especificando os dispositivos examinados e distinguindo o conteúdo expresso pelas normas das interpretações analíticas. Os autores reconhecem a limitação do estudo: a análise documental permite compreender o desenho legal-institucional dos modelos de carreira, mas não como essas políticas são traduzidas no cotidiano escolar. A investigação constitui, assim, um estudo comparativo no nível da formulação de políticas, deixando em aberto para pesquisas futuras que examinem a implementação por meio de dados funcionais, observações, questionários ou entrevistas com profissionais em diferentes regimes de carreira.

2. A carreira docente como direito e política nacional

A emergência da carreira docente como pauta política no Brasil encontra seu marco fundante no processo de redemocratização do país, sendo a Assembleia Nacional Constituinte (1987-1988) seu palco decisivo. Nesse contexto, conforme Saviani (2013), a educação, até então tratada sob uma perspectiva instrumental de segurança nacional e formação de mão de obra, passou a ser reivindicada como um direito social fundamental. A mobilização da sociedade civil e das entidades educacionais durante os trabalhos constituintes deslocou o eixo do debate: da mera provisão de vagas para a garantia da qualidade do ensino, entendida como intrinsecamente dependente da valorização e profissionalização dos educadores. Superar o caráter fragmentado e assistencialista que marcava a profissão tornou-se, portanto, um objetivo central do novo projeto constitucional.

A cristalização dessas demandas no texto da Carta de 1988 representou um avanço. O Artigo 206 elevou a "valorização dos profissionais do ensino" ao patamar de princípio constitucional, estabelecendo como imperativo legal a criação de planos de carreira para o magistério público. Este dispositivo não apenas assegurou mecanismos formais de profissionalização, como o ingresso exclusivo por concurso público de provas e títulos, mas também vinculou, de forma pioneira, a dignidade da função docente a direitos como o piso salarial profissional. Saviani (2013) destaca que essa transição do debate para a norma consolidou um entendimento crucial: a necessidade de um regime jurídico específico para a carreira, capaz de garantir estabilidade e progressão funcional baseada na qualificação. A Constituição, assim, funcionou como um alicerce que compeliu o Estado a formular políticas de pessoal para a educação básica, convertendo uma reivindicação histórica em um mandato legal.

A carreira docente não se restringe à organização administrativa de cargos e vencimentos, pois materializa concepções de valorização e resulta de disputas políticas em torno das condições de trabalho. Ao analisar a trajetória salarial do magistério sul-mato-grossense, Stockmann (2018) demonstra que trabalho e remuneração constituem dimensões indissociáveis da valorização simbólica e material da profissão, perspectiva que contribui para compreender as reformas paulistas como processos simultaneamente normativos, econômicos e políticos.

Nesse percurso, é possível identificar, à luz das categorias propostas por Nóvoa (1995), uma tentativa de superação do que o autor denomina como "ocupação principal" etapa na qual o magistério se caracterizava por baixa qualificação e ausência de regulação estatal em direção a um modelo de "licença do Estado", no qual a profissão passa a ser organizada,

regulada e controlada pelo poder público. A Constituição de 1988 e a legislação subsequente representam, nesse sentido, a consolidação dessa licença estatal sobre a docência, estabelecendo critérios de ingresso, formação e progressão que institucionalizam a carreira como um dispositivo de governo do ensino.

Uma análise do Artigo 206, contudo, revela uma trajetória legislativa complexa, marcada por avanços, contradições e retrocessos. Inicialmente, seu inciso V assegurava direitos como plano de carreira e piso salarial ao "magistério público", em uma concepção mais restrita, e previa a obrigatoriedade do regime jurídico único na União. A Emenda Constitucional nº 19/1998, produto do auge das reformas administrativas de inspiração neoliberal, representou um primeiro recuo ao suprimir essa obrigatoriedade, resultando em perdas significativas, especialmente para o regime previdenciário da categoria. Já a Emenda Constitucional nº 53/2006 promoveu uma transformação semântica e conceitual, substituindo a expressão "profissionais do ensino" por "profissionais da educação escolar". Esse deslocamento ampliou o escopo dos direitos constitucionais, estendendo as garantias de carreira a todos os trabalhadores da educação pública, e não apenas aos docentes. Simultaneamente, a emenda instituiu o princípio do piso salarial profissional nacional (inciso VIII), posteriormente regulamentado pela Lei nº 11.738/2008. A consolidação desta perspectiva ampliada se deu com a Emenda Constitucional nº 108/2020, que reforçou o vínculo causal entre condições dignas de trabalho e a qualidade da educação. O percurso constitucional delineia, portanto, uma dupla tendência: a ampliação do conceito de profissional da educação, reconhecendo a escola como um coletivo de trabalho, e a consolidação de instrumentos de padronização mínima das condições de exercício profissional em todo o território nacional.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996) operacionalizou e detalhou essa visão constitucional. Seu artigo 61, em sua versão original, já estabelecia uma definição abrangente para os profissionais da educação básica, abarcando desde docentes até gestores, especialistas e funcionários com formação pedagógica. Contudo, foi por meio de sucessivas alterações legislativas, notadamente as Leis nº 12.014/2009, nº 12.796/2013 e nº 13.415/2017, que o dispositivo ganhou novos contornos. Estas reformulações não apenas discriminaram formalmente as diferentes categorias profissionais (docentes, especialistas em gestão, funcionários com formação técnica e profissionais de notório saber para o ensino técnico), mas também alinharam suas qualificações às exigências da Base Nacional Comum Curricular (BNCC).

Nóvoa (1995) argumenta que a profissionalização docente envolve, para além da regulação estatal, o fortalecimento de duas dimensões constitutivas. A primeira é a dimensão dos conhecimentos e técnicas, que diz respeito à base de saberes específicos que fundamentam a prática docente, envolvendo tanto a formação inicial quanto a continuada, bem como o domínio de metodologias, didáticas e conteúdos próprios da área de atuação. A segunda é a dimensão das normas e valores, que se refere ao conjunto de princípios éticos, compromissos sociais e códigos de conduta que orientam a ação do professor, incluindo sua responsabilidade para com os alunos, a comunidade escolar e o projeto educativo mais amplo. Nessa perspectiva, a formalização legal da carreira no Brasil, embora indispensável, não se esgota na dimensão normativa. A consolidação de direitos por meio de leis como a do Piso Salarial Nacional (Lei nº 11.738/2008), embora represente uma vitória histórica contra a desvalorização crônica, insere o magistério em um campo de tensões constitutivas. Ao mesmo tempo em que busca garantir patamares mínimos de dignidade, essa estrutura normativa cada vez mais detalhada passa a funcionar como um dispositivo de regulação do trabalho e da própria identidade docente. A profissionalização conquistada, paradoxalmente, convive com a emergência de novas lógicas de controle, performatividade e responsabilização individual. Nesse sentido, o caso brasileiro parece ilustrar o que Nóvoa (1995) identifica como uma crise do ciclo estatal de controle do ensino, na qual os professores atravessam um período de decisões fundamentais para o futuro da profissão. A valorização docente, portanto, revela-se como um campo em permanente disputa, onde as conquistas legais são constantemente tensionadas por racionalidades políticas e gerenciais em transformação.

2.1. A constituição normativa da carreira docente no estado de São Paulo

Essas tensões entre profissionalização e regulação, valorização e controle, encontram uma expressão concreta no processo histórico de normatização da carreira docente no estado de São Paulo, marcado por controvérsias e sobreposições de regimes que refletem, em escala local, os dilemas identificados por Nóvoa (1995). A Lei Complementar nº 444, de 27 de dezembro de 1985, instituiu o Estatuto do Magistério de São Paulo já no âmbito de aperfeiçoamento da reordenação política e antes do decreto da Constituição Federal (1988) que estabeleceu uma norma de corporativismo para os profissionais estaduais. O ensino passou a ser visto como uma profissão especializada, com requisitos próprios de ingresso para a admissão e diversas formas de provimento, responsabilidades, jornada de trabalho, direitos e deveres; mecanismos de participação na organização escolar foram especificados no estatuto.

Esperava-se conferir estabilidade institucional à profissão, embora ela tenha sido organizada sob uma racionalidade burocrático-administrativa, bem como projetar uma concepção de carreira ligada ao ensino entendida como função pública, participação na tomada de decisões na educação e existência de condições específicas para a realização do trabalho pedagógico (São Paulo, 1985).

A autonomia concedida como parte desse arranjo não correspondia a uma liberdade irrestrita e absoluta, mas sim a um espaço de discricionariedade profissional protegido por disposições estatutárias, reconhecimento de obrigações e formas coletivas de organização. Nesse sentido, a Lei Complementar nº 444/1985 representou ao mesmo tempo um instrumento de valoração e regulação, pois, embora garantisse direitos e reconhecimento profissional, também definiu responsabilidades, hierarquias e formas legítimas de exercício do magistério.

A promulgação da Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997, reorganizou essa estrutura ao instituir o Plano de Carreira, Vencimentos e Salários, em conformidade com as disposições da legislação estadual e com a LDB (de 1996). O novo plano redesenhou classes, níveis, faixas, jornadas de trabalho e tipos de progressão no âmbito da empresa, estabelecendo uma associação mais forte entre tempo de serviço e grau/formação acadêmica/curso às formas (São Paulo, 1997). Essa reorganização manteve aspectos do estatuto do serviço público civil, mas reforçou a carreira como instrumento de gestão e diferenciador de trajetórias profissionais. Essa lógica começou a incluir, nos anos seguintes, mecanismos individuais relacionados ao desempenho. O Abono por Mérito, vinculado à avaliação de desempenho e à assiduidade, e a promoção e progressão em faixas superiores, baseadas em avaliação teórica de conhecimentos (São Paulo, 2001; 2009a, 2009b), representaram uma mudança significativa; o reconhecimento profissional deixou de estar ligado exclusivamente à experiência, à formação e ao pertencimento à carreira, passando a exigir também a comprovação periódica do desempenho dos professores, em consonância com as racionalidades de responsabilização e performatividade que Ball (2005; 2010) analisou na política de São Paulo.

Este percurso adquiriu novas formas com a Lei Complementar nº 1.374/2022 e, posteriormente, foi alterado pela Lei Complementar nº 1.396/2023, que criou um plano estruturado em um sistema de bolsas, referências, trilhas de exercício e progressão segundo desempenho e desenvolvimento. Ainda assim, a reforma não eliminou o sistema anterior, uma vez que profissionais já inscritos no plano podem optar por integrar-se a um novo plano,

permanecem coexistindo duas arquiteturas de carreira divergentes (São Paulo, 2022; 2023). Essa distinção foi explicitada no Decreto n.º 69.046/2024, que limitou seu sistema de progressão aos servidores públicos sujeitos ao regime da Lei Complementar n.º 1.374/2022, enquanto as Resoluções da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC) n.º 115/2024 e 114/2025 aprofundaram a ligação de São Paulo entre formação, avaliação com estabilidade no emprego, desenvolvimento de carreira funcional e resultados educacionais (São Paulo, 2024a; 2024b; 2025). Cursos, percursos formativos, competências profissionais e indicadores de aprendizagem se reúnem para constituir os mecanismos de desenvolvimento da carreira nesta configuração.

A transformação da formação em requisito mensurável de desenvolvimento não constitui um fenômeno isolado da política paulista. Ventorim, Pereira e Bitencourt (2023) identificam, nas políticas de formação continuada, a combinação entre racionalidade técnico-instrumental, gerencialismo e mecanismos de controle do trabalho docente, com o risco de redução da formação à qualificação profissional desvinculada de sua dimensão política. Essa interpretação auxilia a compreender por que, no novo regime paulista, cursos, trilhas e certificações passam a funcionar simultaneamente como oportunidades formativas e evidências para avaliação e evolução funcional.

3. Resultados e discussão

A comparação das normas revela que, em São Paulo, a trajetória de carreira dos professores não pode ser compreendida como um caminho sequencial e linear no qual cada nova regulamentação substituiu integralmente a anterior. Mesmo após a implementação do Plano de Carreira, Remuneração e Vencimentos por meio da Lei Complementar n.º 836/1997 e dos mecanismos posteriores de bônus e promoção por mérito (São Paulo, 1985; 1997; 2001; 2009), o Estatuto estabelecido pela Lei Complementar n.º 444/1985 permanece como referência geral para os direitos, deveres e formas de organização dos professores. Essa complexidade foi agravada pela Lei Complementar n.º 1.374/2022, uma vez que o novo plano, baseado em subsídio, trilhas de exercício e evolução por desempenho e desenvolvimento, não extinguiu universalmente o regime anterior. Profissionais já vinculados ao sistema escolar tiveram a possibilidade de aderir ao novo plano, o que foi claramente diferenciado pelo Decreto n.º 69.046/2024, que impediu a aplicação do sistema de avanço àqueles que permaneceram vinculados à Lei Complementar n.º 836/1997 (São Paulo, 2022; 2024). Consequentemente, foi criado um arcabouço normativo não unitário, no qual diferentes

regimes de remuneração, progressão de carreira, formação e avaliação coexistem dentro da mesma estrutura estatal. Essa trajetória é sistematizada no QUADRO 1.

QUADRO 1 – Trajetória normativa da carreira do magistério público paulista (1985–2025)

Marco normativo	Regime e profissionais abrangidos	Estrutura da carreira	Evolução e reconhecimento profissional
LC nº 444/1985 – Estatuto do Magistério Paulista	Regime estatutário aplicável aos integrantes do Quadro do Magistério.	Organização por classes docentes e de especialistas, cargos, funções, jornadas, direitos e deveres.	Progressão vinculada à formação, à experiência profissional e ao acesso mediante concurso público.
LC nº 836/1997 – Plano de Carreira, Vencimentos e Salários	Regime remuneratório por vencimentos, atualmente mantido para os profissionais que não aderiram ao plano de 2022.	Carreira estruturada em classes, níveis e, posteriormente, faixas de vencimento.	Evolução pelas vias acadêmica e não acadêmica, considerando titulação, atualização, aperfeiçoamento e produção profissional.
LC nº 909/2001, LC nº 1.097/2009 e Decreto nº 55.217/2009	Mecanismos incorporados ao regime estabelecido pela LC nº 836/1997.	Manutenção da estrutura anterior, com inclusão de incentivos e promoção para faixas superiores.	Bônus associado ao desempenho e à frequência; promoção condicionada à avaliação de conhecimentos, assiduidade, interstício e limite de beneficiários.
LC nº 1.374/2022 e LC nº 1.396/2023 – Novo Plano de Carreira e Remuneração	Regime remuneratório por subsídio, aplicável aos novos integrantes e aos profissionais que realizaram opção irrevogável pelo plano.	Carreira organizada em referências e trilhas de exercício e desenvolvimento profissional.	Evolução condicionada ao desempenho, ao desenvolvimento profissional, à frequência e ao cumprimento de interstícios.
Decreto nº 69.046/2024 e Resoluções SEDUC nº 115/2024 e nº 114/2025	Regulamentação destinada aos profissionais submetidos à LC nº 1.374/2022, com exclusão expressa dos integrantes mantidos no regime da LC nº 836/1997.	Regulamentação do estágio probatório e da evolução no novo plano.	Formação obrigatória, acompanhamento da prática, avaliação de desempenho e utilização de indicadores de resultados educacionais.

Fonte: Os autores, 2026

O percurso delineado no Quadro 1 evidencia que a transição da carreira docente em São Paulo não se deu por meio de uma substituição plenamente integrada de um modelo por outro. A partir dos anos 2000, contudo, foram implementados mecanismos de gratificações, avaliação e promoção seletiva, alinhando a valorização profissional a critérios de desempenho, assiduidade e produtividade. A Lei Complementar nº 1.374/2022 aprofundou essa mudança ao estabelecer uma carreira orientada por subsídio, referências, trilhas de

exercício e avaliações periódicas. Como a adesão ao novo plano era facultativa, porém irretratável, a reforma não extinguiu o regime anterior, mas produziu duas estruturas de carreira coexistentes no mesmo sistema estadual.

A análise das disposições relativas à formação e ao desenvolvimento profissional revela que a centralidade atribuída ao conhecimento docente na carreira sofreu mudanças substanciais. A formação deixa de ser apenas uma oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento para se transformar em requisito para a permanência, a progressão e o desempenho funcional. Essa mudança é sistematizada no Quadro 2, que compara, para cada marco regulatório, a noção de formação adotada, os instrumentos que lhe conferem legitimidade e sua articulação com a progressão funcional — evidenciando a transição de uma formação baseada em direitos profissionais para uma formação funcional e comprovadamente regulada.

QUADRO 2 – Concepções e funções da formação na carreira do magistério público paulista (1985–2025)

Marco normativo	Concepção de formação	Instrumentos e evidências	Relação com a carreira
LC nº 444/1985 – Estatuto do Magistério Paulista	Formação entendida como direito profissional e condição para o aperfeiçoamento da prática docente.	Licenciaturas, cursos de atualização, especialização e demais atividades formativas.	Formação e experiência consideradas para ingresso, acesso e progressão funcional.
LC nº 836/1997 – Plano de Carreira, Vencimentos e Salários	Formação reconhecida como indicador de desenvolvimento da capacidade profissional.	Diplomas de graduação e pós-graduação, certificados de atualização e aperfeiçoamento e produção profissional.	Evolução pela via acadêmica, mediante titulação, e pela via não acadêmica, por meio de pontuação e cumprimento de interstícios.
LC nº 1.097/2009 e Decreto nº 55.217/2009	Conhecimento profissional convertido em objeto de aferição para fins de promoção.	Avaliação teórica e prática de conhecimentos específicos, frequência e registros funcionais.	Promoção para faixa superior condicionada ao desempenho na avaliação e limitada a uma parcela dos profissionais habilitados.
LC nº 1.374/2022 e LC nº 1.396/2023 – Novo Plano de Carreira	Formação integrada às trilhas de desenvolvimento e às competências previstas para o exercício profissional.	Cursos, atividades de desenvolvimento, titulação acadêmica e registros institucionais de participação e desempenho.	Evolução para referências superiores condicionada à combinação entre desenvolvimento, desempenho, frequência e interstício.
Decreto nº 69.046/2024 e	Formação concebida também como	Curso de formação durante o estágio probatório,	Cumprimento das atividades formativas

Resolução SEDUC nº 115/2024	mecanismo de acompanhamento, avaliação e conformação da prática profissional.	atividades promovidas pela EFAP, participação no Programa Multiplica SP, observação da prática e registros de acompanhamento.	integrado à avaliação do estágio probatório e à confirmação do profissional no cargo.
Resolução SEDUC nº 114/2025	Desenvolvimento profissional orientado por percursos institucionalmente definidos e passível de comprovação.	Cursos, trilhas formativas, certificações, registros nos sistemas da Secretaria e componentes da avaliação de desempenho.	As evidências de desenvolvimento passam a compor, juntamente com o desempenho, os requisitos para a evolução funcional no novo regime.

Fonte: Os autores, 2026

Os efeitos funcionais da avaliação também se intensificaram: do acesso e progressão para referência retributiva superior, passou-se à concessão de bônus pecuniário, à promoção limitada a percentuais de profissionais habilitados e, finalmente, à evolução funcional condicionada a pontuação mínima, evidências registradas em formulários próprios e resultados de avaliações institucionais. A avaliação deixou, portanto, de ser apenas diagnóstica ou formativa para assumir efeitos concretos sobre remuneração, promoção, status de estágio probatório e permanência na carreira, alinhando-se às lógicas de performatividade e responsabilização individual analisadas por Ball (2005; 2010). Essa trajetória é sistematizada no Quadro 3, que identifica os mecanismos de avaliação estabelecidos em cada período, os objetos e critérios de mensuração, os efeitos funcionais e o princípio regulatório que orienta cada configuração.

QUADRO 3 – Avaliação, resultados educacionais e efeitos funcionais na carreira do magistério paulista (1985–2025)

Marco normativo	Mecanismo avaliativo	Objeto e critérios	Efeito na carreira
LC nº 444/1985 – Estatuto do Magistério Paulista	Concurso público e comprovação documental para progressão.	Habilitação, formação, experiência e atividades profissionais.	Ingresso, acesso e progressão para referência retributória superior.
LC nº 836/1997 – Plano de Carreira, Vencimentos e Salários	Avaliação de indicadores de desenvolvimento profissional pelas vias acadêmica e não acadêmica.	Titulação, atualização, aperfeiçoamento, produção profissional e interstício.	Evolução para nível retributório superior.
LC nº 909/2001	Avaliação de desempenho associada à frequência.	Desempenho funcional e assiduidade no período considerado.	Concessão de bônus pecuniário, sem alteração permanente

			do posicionamento na carreira.
LC nº 1.097/2009 e Decreto nº 55.217/2009	Avaliação teórica e prática de conhecimentos específicos.	Conhecimentos profissionais, frequência, interstício e classificação entre os candidatos habilitados.	Promoção para faixa superior, limitada a até 20% dos integrantes de cada faixa que cumprissem os requisitos.
LC nº 1.374/2022 e LC nº 1.396/2023	Avaliação articulada ao desempenho e ao desenvolvimento profissional.	Competências, habilidades, frequência, formação e cumprimento de interstícios.	Evolução para referência subsequente no regime remuneratório por subsídio.
Decreto nº 69.046/2024 e Resolução SEDUC nº 115/2024	Avaliação de conhecimentos, prática didática, desempenho baseado em evidências, resultados educacionais e avaliação especial durante o estágio probatório.	Assiduidade, disciplina, iniciativa, responsabilidade, comprometimento, eficiência e produtividade, além da conclusão do curso de formação.	Evolução funcional e, no estágio probatório, confirmação ou exoneração do servidor.
Resolução SEDUC nº 114/2025	Combinação entre avaliação de desempenho e avaliação dos resultados educacionais.	Evidências registradas em formulário próprio, pontuação mínima e resultados do SARESP, com pesos variáveis conforme a trilha e a atuação profissional.	Concessão da evolução por desempenho para os integrantes do regime instituído em 2022.

Fonte: Os autores, 2026

As mudanças nas carreiras redefinem também a autonomia docente e o modelo de profissionalismo exigido pelas regulações. Embora não exista, no texto legislativo, uma definição única e explícita do professor desejável, essa concepção emerge das funções e deveres estabelecidos, dos critérios de progressão, dos processos de formação e dos instrumentos de avaliação validados em cada época. Ao longo do tempo, a autonomia profissional é restringida não apenas pelas responsabilidades genéricas do cargo, mas também pelos percursos de desenvolvimento, pelos níveis de desempenho, pelas evidências da prática e pelos resultados de aprendizagem. Essa transformação é sistematizada no Quadro 4, que compara as modalidades de regulação às quais o trabalho está submetido, os espaços em que a capacidade de tomada de decisão é reconhecida aos professores, os mecanismos de controle associados e o modelo normativo de profissionalismo produzido em cada configuração.

QUADRO 4 – Autonomia docente, mecanismos de regulação e modelos normativos de professor (1985–2025)

Marco normativo	Espaços de autonomia	Mecanismos de regulação e controle	Modelo normativo de professor
LC nº 444/1985 – Estatuto do Magistério Paulista	Liberdade de escolha de materiais, procedimentos didáticos e instrumentos de avaliação; participação no planejamento e no Conselho de Escola.	Deveres funcionais, princípios psicopedagógicos, legislação educacional e planejamento coletivo da unidade escolar.	Profissional com autonomia técnico-pedagógica, responsável pela prática e participante das decisões escolares.
LC nº 836/1997 – Plano de Carreira, Vencimentos e Salários	Manutenção dos direitos estatutários e possibilidade de escolha entre diferentes vias de desenvolvimento profissional.	Pontuação, certificação, interstícios e critérios administrativos para reconhecimento da formação e da produção profissional.	Professor responsável por sua formação e pelo desenvolvimento de sua capacidade profissional.
LC nº 909/2001, LC nº 1.097/2009 e Decreto nº 55.217/2009	Preservação formal da autonomia pedagógica, sem participação docente na definição dos critérios de avaliação e promoção.	Avaliação de desempenho, frequência, provas de conhecimentos, classificação e limitação do número de promovidos.	Professor assíduo, detentor de conhecimentos mensuráveis e individualmente responsável por sua progressão.
LC nº 1.374/2022 e LC nº 1.396/2023	Atividades pedagógicas sem interação com estudantes em local de escolha do docente, ressalvada a possibilidade de convocação; movimentação entre trilhas condicionada à designação.	Trilhas de exercício, competências, frequência, interstícios e avaliações de desempenho e desenvolvimento.	Professor flexível, adaptável às funções institucionais e responsável por demonstrar desenvolvimento e desempenho.
Decreto nº 69.046/2024 e Resolução SEDUC nº 115/2024	Decisões pedagógicas submetidas a observação, acompanhamento e devolutivas da gestão e dos avaliadores.	Avaliação da prática didática, formulários baseados em evidências, formação obrigatória, comissões avaliadoras e registros nos sistemas da Secretaria.	Professor continuamente formado, monitorado e capaz de demonstrar competências e adequação às atribuições do cargo.
Resolução SEDUC nº 114/2025	Autonomia pedagógica preservada formalmente, mas condicionada por evidências de desempenho e resultados educacionais.	Avaliação por formulários, pontuação mínima, painéis de acompanhamento e resultados do SARESP ou de outra avaliação institucional.	Professor performativo e responsabilizado, cuja qualidade profissional é associada à produção de evidências e resultados mensuráveis.

Fonte: Os autores, 2026

A comparação apresentada no Quadro 4 permite concluir que as reformas não aboliram formalmente a autonomia docente, mas alteraram as condições em que ela é exercida e reconhecida. No quadro estatutário, o professor emerge como um profissional com autonomia técnico-pedagógica, agente no planejamento escolar e responsável por sua própria

trajetória formativa. As normas mais recentes, contudo, passam a delimitar essa agência no âmbito de percursos, competências, avaliações, registros e objetivos já estabelecidos pela administração. Produz-se, assim, uma autonomia regulada, na qual existem espaços para a tomada de decisão em torno da prática, mas que funcionalmente são condicionados à capacidade de produzir desempenho evidencial e valor operacional. Esse movimento não é homogêneo, pois a coexistência dos regimes regidos pelas Leis Complementares nº 836/1997 e nº 1.374/2022 submete profissionais do mesmo sistema escolar a critérios distintos de desenvolvimento, avaliação e responsabilização. A carreira serve, assim, tanto como ferramenta para remuneração e promoção quanto como meio de governar o trabalho docente, na medida em que produz construções particulares sobre o que conta como bom ensino, moldando condutas e expectativas de reconhecimento profissional.

Conclusões

O percurso analítico empreendido ao longo deste trabalho permitiu mapear as transformações legislativas que conformaram a carreira docente no estado de São Paulo entre 1985 e 2025 e interpretá-las como expressão de racionalidades políticas mais amplas. coexistência que submete professores de uma mesma rede a critérios distintos de remuneração, formação, avaliação e progressão funcional. Enquanto nos marcos iniciais a formação e a experiência eram consideradas para ingresso, acesso e progressão funcional, as regulamentações mais recentes condicionam a evolução à combinação entre desenvolvimento, desempenho, frequência e interstício, transformando a formação em dispositivo de conformação da prática profissional. A formação deixa de ser apenas uma oportunidade de aprendizagem para se tornar um mecanismo de acompanhamento, avaliação e conformação da atuação docente.

Os efeitos funcionais da avaliação também se intensificaram: do acesso e progressão para referência retributiva superior, passou-se à concessão de bônus pecuniário, à promoção limitada a percentuais de profissionais habilitados e, finalmente, à evolução funcional condicionada a pontuação mínima, evidências registradas em formulários próprios e resultados de avaliações institucionais. A avaliação assumiu, assim, efeitos concretos sobre remuneração, promoção, estágio probatório e permanência na carreira, alinhando-se a lógicas de performatividade e responsabilização individual.

A contribuição original desta investigação reside em evidenciar que a carreira docente opera simultaneamente como tecnologia política de governo do ensino, ao instituir

classificações, definir perfis profissionais e orientar condutas, e como terreno de disputa entre diferentes concepções de profissionalismo e autonomia. A sobreposição normativa, mais do que um efeito colateral da transição legislativa, configura-se como um dispositivo que produz diferentes estilos de governança sobre o trabalho docente.

Em um contexto marcado pela plataformização da educação e pela difusão de racionalidades empresariais, as transformações normativas em São Paulo sugerem que o Estado redefine o sentido da valorização docente, deslocando-a de um horizonte de direitos coletivos para um campo de responsabilização individual e desempenho mensurável. Esse movimento coloca em questão o próprio sentido público e ético da profissão, indicando a necessidade de repensar a carreira como um percurso de desenvolvimento intelectual e profissional, e não apenas como ascensão regulada por métricas. Este estudo espera ter contribuído para iluminar os mecanismos que distanciam a profissão desse horizonte e, ao fazê-lo, indicar caminhos para sua superação.

Referências bibliográficas

BALL, Stephen. J. Profissionalismo, gerencialismo e performatividade. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 35, n. 126, p. 539–564, set./dez. 2005. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cp/a/sHk4rDpr4CQ7gb3XhR4mDwL/?format=pdf&lang=pt&ilang=pt_BR. Acesso em: 21 jul. 2026.

BALL, Stephen. J. Performatividades e fabricações na economia educacional: rumo a uma sociedade performativa. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 35, n. 2, p. 37–55, maio/ago. 2010. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/15865/9445>. Acesso em: 18 mar. 2026.

BOWEN, Glenn A. Document analysis as a qualitative research method. **Qualitative Research Journal**, Bingley, v. 9, n. 2, p. 27–40, 2009. Disponível em: <https://rediie.cl/wp-content/uploads/Document-analysis.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 jul. 2026.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 21 jul. 2026.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998**. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm. Acesso em: 21 jul. 2026.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006**. Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília, DF: Presidência da República, 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc53.htm. Acesso em: 21 jul. 2026.

BRASIL. **Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008**. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm. Acesso em: 21 jul. 2026.

BRASIL. **Lei nº 12.014, de 6 de agosto de 2009**. Altera o art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, com a finalidade de discriminar as categorias de trabalhadores que se devem considerar profissionais da educação. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112014.htm. Acesso em: 21 jul. 2026.

BRASIL. **Lei nº 12.796, de 4 de abril de 2013**. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112796.htm. Acesso em: 21 jul. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.415, de 16 de fevereiro de 2017**. Altera as Leis nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e nº 11.494, de 20 de junho de 2007, e institui a Política de Fomento à Implementação de Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113415.htm. Acesso em: 21 jul. 2026.

BRASIL. Ministério da Educação. **Base Nacional Comum Curricular: educação é a base**. Brasília, DF: MEC, 2018. Disponível em: <https://basenacionalcomum.mec.gov.br/>. Acesso em: 21 jul. 2026.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 108, de 26 de agosto de 2020**. Altera a Constituição Federal para dispor sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – Fundeb. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc108.htm. Acesso em: 21 jul. 2026.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Censo Escolar da Educação Básica 2024: resumo técnico**. Brasília, DF: Inep, 2025. Disponível em:

https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/resumo_tecnico_censo_escolar_2024.pdf. Acesso em: 21 jul. 2026.

CAMPELO, Talita da S. O PIBID entre 2007 e 2018: a formação de professores como terreno de disputa. **Interfaces da Educação**, Paranaíba, v. 14, n. 40, p. 284–303, 2023. Disponível em: <https://periodicosonline.uems.br/interfaces/article/view/6038/5966>. Acesso em: 21 jul. 2026.

CELLARD, André A análise documental. In: POUPART, Jean *et al.* **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2008. p. 295–316.

DUBAR, Claude **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

FOUCAULT, Michel. **Segurança, território, população: curso dado no Collège de France (1977–1978)**. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

FOUCAULT, Michel. **Nascimento da biopolítica: curso dado no Collège de France (1978–1979)**. São Paulo: Martins Fontes, 2014.

FREIDSON, Eliot. **Professionalism: the third logic**. Chicago: University of Chicago Press, 2001.

NÓVOA, Antonio. O passado e o presente dos professores. In: NÓVOA, Antonio. (org.). **Profissão professor**. 2. ed. Porto: Porto Editora, 1995. p. 13–34.

SÃO PAULO (Estado). **Lei Complementar nº 444, de 27 de dezembro de 1985**. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Paulista e dá providências correlatas. São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 1985. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/1985/lei.complementar-444-27.12.1985.html>. Acesso em: 21 jul. 2026.

SÃO PAULO (Estado). **Lei Complementar nº 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. São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 1997. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/1997/lei.complementar-836-30.12.1997.html>. Acesso em: 21 jul. 2026.

SÃO PAULO (Estado). **Lei Complementar nº 909, de 28 de dezembro de 2001**. Institui o Bônus Mérito às classes de docentes do Quadro do Magistério e dá outras providências. São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 2001. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2001/lei.complementar-909-28.12.2001.html>. Acesso em: 21 jul. 2026.

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. São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de SÃO PAULO, 2009a; 2009ba. Disponível em:

<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2009/lei.complementar-1097-27.10.2009.html>. Acesso em: 21 jul. 2026.

SÃO PAULO (Estado). **Decreto nº 55.217, de 21 de dezembro de 2009**. Regulamenta a Lei Complementar nº 1.097, de 27 de outubro de 2009, que institui o sistema de promoção para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação. São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 2009b. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2009/decreto-55217-21.12.2009.html>. Acesso em: 21 jul. 2026.

SÃO PAULO (Estado). **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, Diretores Escolares e Supervisores Educacionais da Secretaria da Educação e dá providências correlatas. São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2022/lei.complementar-1374-30.03.2022.html>. Acesso em: 21 jul. 2026.

SÃO PAULO (Estado). **Lei Complementar nº 1.396, de 22 de dezembro de 2023**. Altera as Leis Complementares nº 1.374, de 30 de março de 2022, nº 836, de 30 de dezembro de 1997, e nº 444, de 27 de dezembro de 1985, e dá providências correlatas. São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2023/lei.complementar-1396-22.12.2023.html>. Acesso em: 21 jul. 2026.

SÃO PAULO (Estado). **Decreto nº 69.046, de 14 de novembro de 2024**. Dispõe sobre a evolução na carreira dos integrantes do Quadro do Magistério submetidos ao regime instituído pela Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, sobre o estágio probatório, e dá providências correlatas. São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 2024a. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2024/decreto-69046-14.11.2024.html>. Acesso em: 21 jul. 2026.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da Educação. **Resolução SEDUC nº 115, de 11 de dezembro de 2024**. Dispõe sobre o estágio probatório dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação regidos pela Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, alterada pela Lei Complementar nº 1.396, de 22 de dezembro de 2023, e dá providências correlatas. São Paulo: SEDUC-SP, 2024b. Disponível em: [página oficial da Resolução SEDUC nº 115/2024](#). Acesso em: 21 jul. 2026.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da Educação. **Resolução SEDUC nº 114, de 13 de agosto de 2025**. Dispõe sobre a evolução por desempenho e por desenvolvimento dos integrantes do Quadro do Magistério regidos pela Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, alterada pela Lei Complementar nº 1.396, de 22 de dezembro de 2023, e dá outras providências correlatas. São Paulo: SEDUC-SP, 2025. Disponível em: [página oficial da Resolução SEDUC nº 114/2025](#). Acesso em: 21 jul. 2026.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da Educação. **A Secretaria**. São Paulo: SEDUC-SP, [s. d.]. Disponível em: <https://www.educacao.sp.gov.br/educacao/institucional/sobre>. Acesso em: 21 jul. 2026.

SAVIANI, D. A educação na Constituição Federal de 1988: avanços no texto e sua neutralização no contexto dos 25 anos de vigência. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, Porto Alegre, v. 29, n. 2, p. 207–221, maio/ago. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.21573/vol29n22013.43520>. Acesso em: 21 jul. 2026.

STOCKMANN, Daniel. História da política salarial docente de Mato Grosso do Sul. **Interfaces da Educação**, Paranaíba, v. 9, n. 27, p. 81–103, 2018. Disponível em: <https://periodicosonline.uems.br/interfaces/article/download/2988/2622>. Acesso em: 21 jul. 2026.

TARDIF, Maurice. **Saberes docentes e formação profissional**. 17. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

VENTORIM, Silvana; PEREIRA, Claudio A.; BITENCOURT, Juverci F. Formação continuada de professores da educação básica em tempos de pandemia da Covid-19. **Interfaces da Educação**, Paranaíba, v. 14, n. 40, p. 619–639, 2023. Disponível em: <https://periodicosonline.uems.br/interfaces/article/view/6633/5982>. Acesso em: 21 jul. 2026.