

# ASPECTOS DA CARREIRA DOCENTE NA PERSPECTIVA DA ESCOLA DE PERÍODO INTEGRAL NO ESTADO DE SÃO PAULO

## ASPECTS OF TEACHING CAREER IN PERSPECTIVE OF THE FULL TIME SCHOOL IN SÃO PAULO STATE

Ana Lara Casagrande<sup>1</sup>  
Joyce Mary Adam<sup>2</sup>

### RESUMO

Este artigo visa analisar aspectos da carreira docente no projeto Escola de Período Integral (EPI), que propõe uma dinâmica pedagógica diferente para os alunos do Ensino Médio e para o trabalho dos docentes. A carreira docente passa por algumas modificações nesse projeto, os docentes têm dedicação exclusiva, recebem um percentual salarial superior para tal e têm propostas diferenciadas de formação dentro do ambiente escolar. Para cumprir esse propósito, são trazidos dados e reflexões da pesquisa de doutorado intitulada “Gestão Pública da Educação Paulista: as políticas de carreira docente e o novo ensino médio”<sup>3</sup>, promove-se, ainda, a descrição de uma escola de Período Integral do estado de São Paulo, que iniciou as atividades no ano de 2014, com a finalidade de trazer da prática as pistas dos efeitos da implantação do projeto para os docentes que nela atuam. Por meio dos contatos com a escola, é possível perceber aspectos positivos com relação ao desenvolvimento pedagógico e aspectos negativos sobre o trabalho docente, como o aumento da burocracia. Sobre a formação, é centrada nos pilares do novo projeto de escola.

**Palavras-chave:** Carreira Docente. Política Educacional. Projeto Ensino de Período Integral.

### ABSTRACT

This article aims to analyze aspects of the teaching profession in the Full Time School project, which proposes a different pedagogical dynamics for high school students and the work of teachers. The teaching career goes through some changes in this project, teachers have exclusive dedication, receive a higher salary percentage and have different proposals for training within the school environment. To meet this objective, data and doctoral research reflections are brought titled "Public Management Paulista Education: teaching career policies and the new high school", it also promotes the description of a school Integral period of the State of São Paulo, which started its activities in 2014, in order to bring the practice tracks the effects of project implementation for teachers who work in it. Through contacts with the school, you can see positive aspects in relation to educational development and negative

---

<sup>1</sup> Doutora em Educação Universidade Estadual Paulista Unesp/Rio Claro.  
e-mail: [laracasagrande@hotmail.com](mailto:laracasagrande@hotmail.com)

<sup>2</sup> Doutora em Educação Universidade Estadual Paulista Unesp/Rio Claro  
e-mail: [joyce@rc.unesp.br](mailto:joyce@rc.unesp.br)

<sup>3</sup> Pesquisa realizada sob a orientação da Profa. Dra. Joyce Mary Adam, desenvolvida no âmbito da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP/Rio Claro.

aspects of the teaching work, as increased bureaucracy. On the formation, it is focused on the pillars of the new school project.

**Keywords:** Teaching Career. Educational Politics. Full Time Teaching Project.

## **Introdução**

Este trabalho tem como objetivo investigar a carreira docente na Escola de Período Integral, no âmbito estadual paulista, com foco sobre a etapa da Educação Básica correspondente ao Ensino Médio. Quando se fala em carreira, consideram-se alguns elementos-chave: condições de trabalho, remuneração, formação inicial, formação continuada e progressão.

Com relação à nomenclatura, cumpre destacar a existência simultânea de dois programas de Ensino Integral no estado de São Paulo; um deles envolve as Escolas de Tempo Integral (ETI)<sup>4</sup>, instituído pela Resolução SE nº 89, de 9 de dezembro de 2005, e o outro as escolas no modelo da referida neste artigo: Escolas de Período Integral (EPI)<sup>5</sup>, instituído pela Lei Complementar nº 1.164, de 04 de janeiro de 2012.

A preocupação da pesquisa de doutorado intitulada “Gestão Pública da Educação Paulista: as políticas da carreira docente e o novo ensino médio”<sup>6</sup>, da qual são trazidos alguns resultados, surge a partir da promessa que a política educacional apresenta condições diferenciadas de trabalho para os docentes da rede estadual de ensino pública paulista, que atuarem no Ensino Médio, com atendimento proposto em período integral.

Foram realizadas visitas, entrevistas com gestores e docentes e observação (por um período de um ano e meio a partir da implantação do projeto) em uma escola do interior de São Paulo, que aderiu a esse modelo de escola no ano de 2014.

Nesse projeto, teoricamente, os docentes seriam valorizados em prestígio, salário, e teriam uma formação continuada fortalecida, por terem mais tempo para dedicar-se à mesma, o que estabelece uma diferenciação entre a política de carreira docente para os docentes participantes do mesmo.

---

<sup>4</sup> SE nº 89, de 9/12/2005; SE nº 85, de 19/12/2013; SE nº 38, de 30/07/2014.

<sup>5</sup> LC nº 1.164, de 04/01/2012; LC nº 1.191, de 28/12/2012; Decreto nº 59, de 15/07/2013; SE nº 52, de 02/10/2014; SE nº 58, de 17/10/2014.

<sup>6</sup> Pesquisa realizada sob a orientação da Profa. Dra. Joyce Mary Adam, desenvolvida no âmbito da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” UNESP - Rio Claro.

Isto é, posteriormente à realização do levantamento, seleção, estudo da bibliografia pertinente à temática e à coleta de dados na escola – observação das condições de trabalho e compartilhamento da vivência dos sujeitos pesquisados de forma sistemática e permanente (SEVERINO, 2007) –, foram realizadas considerações obtidas ao longo da participação da pesquisadora em uma escola dessa natureza, visando descrever e analisar a carreira docente em seus diversos aspectos, o que inclui a formação continuada. Nessa acepção, este artigo buscar trazer resultados desse estudo sobre a gestão pública paulista, por meio da análise da política de formação empreendida na Escola de Período Integral (EPI).

O projeto do que se chama de novo Ensino Médio, em tese, pretende avançar com relação à matriz curricular (promovendo atividades complementares), remuneração e dedicação exclusiva, entre outros aspectos, que merecem ser verificados na prática, pois os resultados em outros contextos, como Minas Gerais e Pernambuco, não se mostraram animadores no sentido de uma política pública comprometida com a melhora da educação. Conforme Duarte e Oliveira (2014, p.87), as instituições representativas dos profissionais da educação, em Minas Gerais e Pernambuco, concluíram que não estão se promovendo o desenvolvimento profissional e o avanço da qualidade do ensino, além dos docentes serem colocados “à frente dos recorrentes fracassos nos níveis de desempenho auferidos pelos testes padronizados sem, contudo, se discutir as condições reais em que o ensino vem sendo realizado”.

## **2.Carreira docente**

Em relação à carreira docente, considerando a efetivação em cargo, os Planos de Carreira preveem o ingresso na profissão, conforme a Constituição Brasileira, por meio de concursos públicos que constam de provas e títulos (GATTI, 2012). No entanto, a autora reconhece que os concursos não têm viabilizado a cobertura total das vagas docentes que existem nas redes, havendo a contratação de professores temporários, através de múltiplas regras, que variam conforme o Estado. Tais regras vão de prova escrita e títulos, à seleção por títulos (ou, diante da falta de docentes licenciados, estudantes de licenciatura).

No caso do estado de São Paulo, por exemplo, há categorias em que os professores não efetivos foram divididos, que conferem garantias trabalhistas diferenciadas – estando na categoria “O”, por exemplo, os docentes não têm direito a ser atendidos pelo Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual (Iamspe), entidade autárquica subordinada ao Instituto de Previdência do Estado.

A descrição das categorias envolve a subdivisão em categorias, como: a categoria “F”, composta por professores com aulas atribuídas no Estado antes da entrada em vigor da Lei 1.010/ 2007, que criou o São Paulo Previdência (SPPREV), em 02/06/2007, são considerados professores estáveis; a categoria “O” compõe-se de professores que tiveram aulas atribuídas após a entrada em vigor da Lei 1.093/2009 (17/07/09) e foram contratados pela Lei 1.093/2009.

Dessa maneira, quanto à situação funcional, os docentes são classificados em três faixas: a dos titulares de cargo, chamados efetivos, a dos professores estáveis (divididos nas diversas categorias) e dos demais docentes servidores. Entre os estáveis, estão os que ingressaram pela Constituição do Brasil de 1967 e 1988 e, após esses períodos, os docentes devem ser classificados como “celetistas” estáveis. A última faixa diz respeito aos demais servidores, isto é, aos admitidos com base na Lei 500/74, para ministrar aulas livres ou em substituição, chamados professores eventuais.

A Lei Complementar 1.093/2009, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado – de que trata o inciso X do artigo 115 da Constituição Estadual – art. 115: V - os cargos em comissão e as funções de confiança serão exercidos, preferencialmente, por servidores ocupantes de cargo de carreira técnica ou profissional, nos casos e condições previstos em lei–, estabeleceu uma avaliação para o processo de atribuição de aulas, que segundo a mesma legislação possui duas funções: a de aferir se o professor está ou não qualificado para lecionar e a de classificá-lo para o processo de atribuição de aulas.

Os docentes das categorias “F” devem inscrever-se e fazer a prova, sob pena de, se deixarem de fazê-lo de forma injustificada, serem dispensados. Caso sejam dispensados, para que possam retornar ao Estado deverão passar por um novo processo seletivo e, se aprovados, voltarão como contratados pelo regime jurídico instituído pela Lei Complementar 1.093/2009, como categoria “O”. Diante da divisão dos docentes em categorias e seus direitos diferenciados, considera-se significativo o número de docentes com contrato precário no Estado de São Paulo.

Fazendo uma breve apreciação sobre o que a legislação brasileira aponta com relação à carreira docente, é possível verificar que, na Constituição Federal de 1988, Nossa Carta Magna, o estabelecimento de que o ensino seja ministrado com base em alguns princípios, dentre eles destacamos o item V, incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006, que determina a valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei,

planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas (BRASIL, 1988).

Ou seja, garante-se o Plano de Carreira no plano constitucional aos profissionais da educação; no entanto, não há especificação sobre o mesmo. Diz-se isso, pois se entende que são necessárias especificações sobre a formação do professor e suas condições de trabalho. Isso é feito no plano legal no ano de 2009, com a Resolução nº 2, de 28 de maio de 2009, que fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública (BRASIL, 2009).

A Constituição Federal de 1988 estabelece, ainda, em parágrafo único, que a lei determine as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica, bem como a fixação de prazo para a elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Devido à falta de especificação sobre o que tange a um adequado Plano de Carreira, considera-se que o estabelecimento de prazo para sua “adequação” seja uma afirmação bastante subjetiva, o que impede a legislação de cobrar um Plano de Carreira que envolva um efetivo reconhecimento social e político do profissional docente. Na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (9.394/96), Capítulo IV, intitulado Da Educação Superior, discorre-se sobre a autonomia para a construção da carreira docente em parágrafo único, afirmando que, para garantir a autonomia didático-científica das universidades, caberá aos seus colegiados de ensino e pesquisa decidir sobre os: VI - Planos de Carreira Docente.

A LDB, em seu Título VI, Dos Profissionais da Educação, Art. 67, afirma que os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes: I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos; II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim; III - piso salarial profissional; IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho; V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho; VI - condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996).

No estado de São Paulo, a carreira do magistério na rede estadual de ensino era regulada pela Lei Complementar 444/85 (Estatuto do Magistério); atualmente, a carreira do magistério é regulada pela Lei Complementar nº 836, de 3 de dezembro de 1997.

A meritocracia (política do bônus e gratificações) praticada pelos governos estaduais reconfigura a carreira do magistério. Com a criação da Lei Complementar 1.097/2009, a carreira sofre nova modificação, sendo possível ao professor progredir na carreira também

através da promoção, que envolve uma série de requisitos para inscrição no processo e a aprovação em uma prova de conhecimentos, denominada “prova de mérito”. Entretanto, essa lei estabeleceu o limite de até 20% do total de professores de cada faixa para que os profissionais que cumprissem as condições citadas obtivessem o reajuste salarial, que poderia variar de um mínimo de 14,28% até 25% sobre o salário-base de sua faixa.

É dizer, através da Lei Complementar 1.097/2009, a carreira passou a ter uma amplitude evolutiva maior; contudo, ela parece não ter sido construída para que os docentes (ou melhor, a maior parte deles) pudessem galgá-la, dado que havia o limite de promoção para 20% dos integrantes da carreira que se encontravam na mesma situação funcional. Aliado a isso, devemos considerar o fato de uma prova não comprovar a competência profissional do docente.

Finalmente, em 2011, a Lei Complementar 1.143/2011 modifica novamente a carreira, acrescentando três níveis e faixas aos então em vigor. A carreira passa a existir em torno de uma matriz 8x8, ao invés da antiga matriz de 5x5, mas continua sendo um processo penoso o de se atingir o último nível e a última faixa da carreira.

Entretanto, embora mantenha a “prova de mérito” como único mecanismo para a promoção, essa lei retira a limitação de 20% para o reajuste salarial, passando o benefício a ser extensivo a todos os que atingirem o índice mínimo exigido na prova de conhecimentos. O reajuste, porém, é reduzido de, no máximo, 25% para 10,5% entre as faixas.

### **Política educacional e Escola de Período Integral**

A Escola Estadual de Ensino Médio de Período Integral foi instituída pela Resolução SE 12, de 31-1-2012, passando a existir escolas que oferecem curso de ensino médio em dois turnos contínuos, de que trata a Lei Complementar 1.164/2012 (Art. 1º).

Para participar da escola como docente, os professores deveriam fazer sua inscrição *on-line* e passar por uma entrevista em que foi avaliado o que a Diretoria de Ensino da escola em que a pesquisa está se desenvolvendo exige como perfil. No site da Secretaria de Educação, eram convidados os docentes a se inscreverem.

Uma vez escolhidos e devidamente classificados (é feita uma lista com a pontuação de cada docente na entrevista), os docentes oferecem disciplinas eletivas para as quais os alunos se inscrevem, caso tenham interesse. A função dos docentes é importante também no sistema de tutorias; o aluno deve indicar um docente, com o qual tenha afinidade ou pelo qual se interesse, para que o oriente.

Conforme determina a Resolução que trata da gestão pedagógica e Administrativa, a Escola Estadual de Ensino Médio de Período Integral guiar-se-á com a utilização de um Plano de Ação, Programa de Ação e Guias de Aprendizagem, definidos no art. 2º, como:

- I - Plano de Ação – documento de gestão escolar, de elaboração coletiva, coordenado pelo Diretor da Escola Estadual de Ensino Médio de Período Integral, contendo diagnóstico, definição de indicadores e metas a serem alcançadas, estratégias a serem empregadas e avaliação dos resultados;
- II - Programa de Ação – documento pedagógico a ser elaborado pelo professor, com os objetivos, metas e resultados de aprendizagem a serem atingidos pelos seus alunos, conforme o plano de ação estabelecido;
- III - Guias de Aprendizagem - documentos elaborados semestralmente pelos professores para os alunos, contendo informações acerca dos componentes curriculares, objetivos e atividades didáticas, fontes de consulta e demais orientações pedagógicas que se fizerem necessárias. (SEE/SP, Resolução SE 12/2012).

A escola visitada, uma escola do interior do estado de São Paulo, que aderiu ao projeto no ano de 2014, já tinha o ensino médio na etapa correspondente ao Ensino Fundamental, elaborou seus documentos, conforme prevê a Resolução.

Com relação à organização curricular, a Resolução SE 12, de 31-1-2012, estabelece o trabalho com base nas disciplinas estabelecidas em sua matriz curricular, compreendendo disciplinas da base nacional comum – Língua Portuguesa, Matemática, História, Geografia, Filosofia, Sociologia, Física, Química, Biologia, Língua Estrangeira Moderna (Inglês e Espanhol, a última em caráter eletivo), Arte e Educação Física –, com prevalência de carga horária para Língua Portuguesa e Matemática, da parte diversificada e atividades complementares<sup>7</sup>.

Em sua estrutura administrativa, as Escolas de Período Integral terão a mesma já prevista para as demais escolas da rede estadual: I - Equipe Gestora: a) Diretor de Escola; b) Vice-Diretor de Escola; c) Professor Coordenador por Área de Conhecimento. II – Equipe de Apoio Escolar: a) Agente de Organização Escolar; b) Gerente de Organização Escolar (Art. 5º).

Uma diferença central com relação às outras escolas da rede estadual paulista reside no fato de essa modalidade de Ensino Médio contar com Professor Coordenador por área de

---

<sup>7</sup> Por atividades complementares entendem-se as ações pedagógicas desenvolvidas pelos professores, com vistas à formação integral do aluno, por meio de: orientação de estudos, preparação para elaboração de seu projeto de vida, preparação acadêmica, orientação para ingresso no mundo do trabalho e avaliação semanal (SÃO PAULO, 2012, Art. 4º § 2º).

conhecimento (SÃO PAULO, 2012, § 2º). Sobre os professores das áreas de conhecimento, na escola visitada houve eleições entre os pares, diante da candidatura dos interessados.

Mais especificamente sobre o trabalho do docente, a Resolução institui, em seu Artigo 9º, que a carga horária dos integrantes do Quadro do Magistério, em exercício nas Escolas Estaduais de Ensino Médio de Período Integral, seja de 8 horas diárias, com previsão da aula de trabalho pedagógico do professor de 50 minutos, efetivando-se as quarenta horas semanais, com carga horária multidisciplinar (conjunto de horas em atividades com os alunos e de horas de trabalho pedagógico na escola) ou de gestão especializada (conjunto de horas em atividade de gestão, suporte e eventual atuação pedagógica, exercida exclusivamente por diretores e vice-diretores) (SÃO PAULO, 2012).

É no espaço chamado de aula de trabalho pedagógico coletivo (ATPC) que a formação se dá de maneira efetiva. Os coordenadores de área se revezam com a coordenadora geral na preparação das atividades a serem realizadas.

Na escola visitada, os espaços eram aproveitados no primeiro semestre de implantação do projeto, principalmente com estudos de bibliografia relativa à filosofia do projeto de escola diferenciada. A ideia parecia ser a de fortalecer um novo pensar. No segundo semestre, ganharam espaço a elaboração das atividades exigidas pelo programa e discussões sobre o sistema de avaliação SARESP. O problema é que nesse momento os professores não estavam conseguindo conciliar os estudos propostos com a burocracia exigida.

Aliás, a crítica que se pode fazer sobre o espaço de formação é justamente o excesso de burocracia a ser cumprido, o que faz com que um momento rico de formação seja subaproveitado, perca-se da essência como “um espaço de conexão de conhecimentos, subjetividades e cultura, exigindo um conteúdo científico, tecnológico ou artístico altamente especializado e orientado para a formação de uma profissão” (LUCARELLI, 2000, p. 36, apud CUNHA, 2009, p. 171).

Sobre a carga horária, o projeto da Escola de Período Integral sinaliza uma adequação observada em escolas cujas redes de ensino são efetivamente de boa qualidade, segundo Pinto (2009), em que se nota que há o professor com dedicação exclusiva apenas em um cargo, com uma jornada de 40 horas, cumprida em um mesmo estabelecimento de ensino.

Observa-se que, nesta Resolução, não se trata da remuneração dos docentes, que envolve, segundo Pinto (2009, p.60), o prestígio que, em geral, a profissão tem na sociedade. O autor afirma que o salário é “[...] o melhor indicador de prestígio de uma profissão [...] pago àqueles que a abraçam como fonte de vida e sustento”. O aumento da remuneração é



veiculado, então, extraoficialmente, diante de um aumento anunciado de 70% sobre o salário-base. O aumento salarial, de fato, foi constatado, variando o salário final conforme o nível e faixa em que o docente se encontra.

Pinto (2009) reconhece que, mudar de forma significativa o padrão de remuneração dos professores e demais trabalhadores da educação, e aumentar o salário dos docentes, implica aumentar os gastos com educação, já que as despesas de pessoal representam de 80% a 90% dos gastos com ensino.

Foi observada, então, adequação sobre a jornada de trabalho e a remuneração, mas a formação, por exemplo, precisa ser revista, na perspectiva de uma formação forte dentro do espaço de trabalho do professor, com base na valorização dos saberes específicos inerentes a ele.

### **Considerações finais**

Os estudos sobre a carreira docente relacionada à política educacional e à prática na escola, e este se insere nessa perspectiva, têm demonstrado certas discrepâncias entre a teoria e a prática. Na escola em que a pesquisa de doutorado citada neste texto se desenvolveu, notam-se alguns avanços, como o incremento salarial, mas há retrocessos para o fazer docente, como o exaustivo preenchimento de papéis, que parecem cumprir uma função regulatória, o que influencia diretamente, no caso observado, a formação dos professores no ambiente escolar. Se há sobrecarga, o primeiro espaço a ser solicitado é o da aula de trabalho pedagógico coletivo (ATPC), um espaço muito rico, de formação e discussão sobre aprendizagem, que não pode perder a essência de proposta de formação continuada, em função das exigências ligadas ao âmbito institucional.

Desse modo, considera-se que o corpo docente é desvalorizado com relação à sua profissionalidade, por isso as propostas de melhora da carreira docente no projeto Escola de Período Integral parecem interessantes, na medida em que sugerem avanços na construção de uma carreira docente forte, mas alguns aspectos devem ser revistos para sua concretização.

### **REFERÊNCIAS**

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20/12/1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

BRASIL. **Resolução nº 2, de 28/05/2009.** Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em

conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.

BRASIL. **Lei Complementar nº 1.143, de 11/07/2011**. Dispõe sobre a reclassificação de vencimentos e salários dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, e dá providências correlatas.

CUNHA, M. I da, SOARES, S. R. RIBEIRO, M. L. (Orgs). **Docência universitária: profissionalização e práticas educativas**. Feira de Santana: UEFS Editora, 2009.

DUARTE, A. W. B.; OLIVEIRA, D. A. Valorização profissional docente nos sistemas de ensino de Minas Gerais e Pernambuco. **Práxis Educacional**, Vitória da Conquista, v. 10, n. 17, p. 67-97 jul./dez. 2014.

GATTI, B. A. Implicações e perspectivas da pesquisa educacional no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**. [online]. 2001, n.113, pp. 65-81. ISSN 0100-1574.

\_\_\_\_\_. Reconhecimento social e as políticas de carreira docente na educação básica. **Cadernos de Pesquisa**. [online]. 2012, vol.42, n.145, pp. 88-111. ISSN 0100-1574.

PINTO, J. M. R. Remuneração adequada do professor: desafio à educação brasileira. *Retratos da Escola*. Brasília, v. 3, n. 4, p. 51-67, jan./jun. 2009.

SÃO PAULO. Estatuto do Magistério Paulista de 1985. **Lei Complementar nº 444**, de 27 de dezembro de 1985. Estabelece o Estatuto do Magistério Paulista e dá providências correlatas.

SÃO PAULO. **Lei Complementar nº 958/2004**. Altera a Lei Complementar n. 836/1997, que institui Plano de Carreira, Vencimentos e Salários para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria de Educação, e dá providências correlatas.

SÃO PAULO. **Lei Complementar nº 1.010, de 01/06/2007**. Dispõe sobre a criação da São Paulo Previdência - SPPREV, entidade gestora do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos - RPPS e do Regime Próprio de Previdência dos Militares do Estado de São Paulo – RPPM.

SÃO PAULO. **Lei Complementar nº 1.097, de 27/10/2009**. Institui o sistema de promoção para os integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá outras providências.

SÃO PAULO. **Lei Complementar nº 1.143/2011**. Dispõe sobre a reclassificação de vencimentos e salários dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação, e dá providências correlatas.

SÃO PAULO. **Resolução SE 12, de 31-1-2012**. Institui o Projeto Escola Estadual de Ensino Médio de Período Integral e estabelece diretrizes para a organização e funcionamento das Escolas Estaduais de Ensino Médio de Período Integral, de que trata a Lei Complementar 1.164, de 4 de janeiro de 2012, e dá providências correlatas.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2007.