

MANUAL DO PROFESSOR

2026



ORGULHO DE SER APEOESP



SUMÁRIO

ABONO DE PERMANÊNCIA.....	05
ACUMULAÇÃO DE CARGOS.....	06
ADICIONAL DE LOCAL DE EXERCÍCIO.....	07
ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO.....	08
ADIDOS.....	09
APOSENTADORIA DO SERVIDOR PÚBLICO.....	09
APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA.....	10
APOSENTADORIA PARA ESPECIALISTAS, ASSESSORAMENTO PEDAGÓGICO E READAP- TADOS.....	15
ATRIBUIÇÃO DE AULAS E CLASSES.....	15
AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO.....	22
AUXÍLIO-FUNERAL.....	23
AUXÍLIO-TRANSPORTE.....	23
CARGA SUPLEMENTAR DE TRABALHO.....	23
CATEGORIA “O”.....	24
CEL.....	24
CONSELHO DE ESCOLA.....	25
CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO.....	26
DEFICIENTES FÍSICOS.....	30
DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO.....	30
DESCONTOS.....	31
DIREITO DE DEFESA.....	31
DIREITO DE PETIÇÃO.....	31
ESTABILIDADE.....	32
ESTABILIDADE EXCEPCIONAL.....	33
ESTABILIDADE DOS PROFESSORES ADMITIDOS PELA LEI 500/74.....	33
EVOLUÇÃO FUNCIONAL.....	33
EVOLUÇÃO FUNCIONAL PELA VIA ACADÊMICA.....	34
EVOLUÇÃO FUNCIONAL PELA VIA NÃO ACADÊMICA.....	34
FALTAS.....	41
FÉRIAS.....	43
GALA.....	43
GRATIFICAÇÃO MENSAL PRO LABORE.....	43
GTN (GRATIFICAÇÃO POR TRABALHO NOTURNO).....	44
HORAS DE TRABALHO PEDAGÓGICO.....	44
IAMSPE - SÍNTESE DOS DIREITOS RELATIVOS AO IAMSPE.....	47
IMPOSTO DE RENDA.....	48
INASSIDUIDADE.....	50
JORNADA DE TRABALHO DOCENTE.....	51
LAUDO MÉDICO.....	54
LIBERDADE DE CÁTEDRA.....	54
LICENÇA COMPULSÓRIA.....	54

LICENÇA GESTANTE.....	54
LICENÇA PARA ADOÇÃO.....	55
LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSES PARTICULARES.....	55
LICENÇA PATERNIDADE.....	57
LICENÇA POR ACIDENTE DE TRABALHO OU POR DOENÇA PROFISSIONAL.....	57
LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA.....	57
LICENÇA-PRÊMIO.....	58
LICENÇA SAÚDE.....	59
NOJO.....	60
PENALIDADES DISCIPLINARES.....	61
PENSÃO MENSAL.....	62
PROVIMENTO DOS CARGOS.....	63
READAPTADOS.....	63
READMISSÃO.....	65
RECREIO DIRIGIDO.....	65
RECURSO DE ALUNOS.....	65
REFORMA DA PREVIDÊNCIA.....	65
REMOÇÃO.....	69
REPOSIÇÃO DE VENCIMENTOS.....	70
SALÁRIO-FAMÍLIA.....	70
SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO.....	71
SEXTA-PARTE.....	71
SUBSTITUIÇÃO DOCENTE.....	71
SUBSTITUIÇÃO DOS INTEGRANTES DAS CLASSES DE SUPORTE PEDAGÓGICO.....	72
SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL.....	72
TRÂNSITO.....	72
VICE-DIRETOR ESCOLAR.....	72

ABONO DE PERMANÊNCIA

Instituído pela EC 41/03, o Abono de Permanência consiste no pagamento ao servidor do valor equivalente a, no máximo, o de sua contribuição para a Previdência Social, neutralizando-a. Objetiva este “bônus” incentivar o servidor que implementou os requisitos necessários à aposentadoria, a permanecer na ativa, pelo menos até a aposentadoria compulsória.

Ao contrário da isenção prevista na EC 20/98, o servidor permanece contribuindo para o regime próprio de previdência a que está vinculado, cabendo ao Estado pagar o abono a partir de Janeiro de 2004 aos servidores que cumpriram os requisitos até 31/12/2003, ou se posterior, a partir da data que completaram os requisitos necessários à aposentadoria, em três enquadramentos distintos:

I) Artigo 40, §19 da CF/88: Ao servidor que tenha completado as exigências para aposentadoria voluntária estabelecida no §1º, III, “a” da CF/88 (aposentadoria voluntária com proventos integrais), e que opte por permanecer em atividade até completar as exigências para aposentadoria compulsória contida no §1º, II da CF/88.

II) Artigo 2º, §5º da EC nº 41/03: Ao servidor que tenha completado as exigências para aposentadoria voluntária estabelecidas no caput, e que, opte por permanecer em atividade, até completar a aposentadoria compulsória prevista no artigo 40, §1º, II, da CF/88.

III) Artigo 3º, § 1º da EC 41/03, que estabelece que o servidor que opte por permanecer em atividade tendo completado as exigências para a aposentadoria voluntária e que conte com, no mínimo 25 anos de contribuição, se mulher, ou 30 anos de contribuição, se homem, fará jus ao abono de permanência equivalente ao valor da sua contribuição previdenciária até completar as exigências da aposentadoria compulsória.

O servidor que cumprir um dos requisitos acima, deverá protocolar requerimento (modelo abaixo), pleiteando a concessão do Abono Permanência junto à Unidade Escolar vinculada.

De acordo com o estatuído pelo Decreto nº 52.859, de 02 de abril de 2008, com redação alterada pelo Decreto nº 56.386, de 9 de novembro de 2010, o servidor que optar por permanecer em atividade fará jus à devolução do valor correspondente à contribuição para a Previdência Social a partir data em que tiver completado os requisitos para aposentadoria. Esta disposição permanecerá em vigor até que o assunto, modificado pela LC 1361/2021, tenha nova regulamentação.

O servidor deverá requerer o abono de permanência em requerimento dirigido ao órgão subsetorial de recursos humanos, conforme modelo abaixo:

REQUERIMENTO

***Ilmo.Sr.DirigenteRegionaldaUnidadeRegionaldeEnsinoaRegião.....
Nome,nacionalidade,estado civil,RG.....,ProfessorEducaçãoBásica.....(IouII),Faixa.....nível.....
Titular de Cargo, (ou admitido em caráter temporário nos termos da Lei nº 500/74), Órgão de Lotação,
Endereço Residencial, vem à presença de Vossa Senhoria, com fundamento no artigo 5º, incisos XXXIII e
XXXIV da Constituição Federal de 1988, artigo 114 da Constituição Paulista, e artigo 23 da Lei 10.177, de
30/12/98 requerer a concessão do abono de permanência, a partir da data em que completou os requisi-
tos para aposentadoria, conforme dispõe parágrafo 1º do artigo 13 do Decreto nº 52.859, de 02 de abril de
2008, com redação dada pelo Dec. 56.386, de 9 de novembro de 2010.***

Ressalte-se que, nos termos do artigo 24 da Lei nº 10.177/98, a Administração Pública em nenhuma hipótese, poderá recusar-se a protocolar a petição sob pena de responsabilidade do agente.

Por fim, requer-se que o presente seja apreciado no prazo de 10 dias úteis previsto no artigo 114 da Constituição Estadual.

***Termos em que
Pede deferimento
Data
Assinatura***

OBS: O requerimento deverá ser formulado em duas vias e protocolado na Escola mediante data, carimbo e assinatura do funcionário que receber.

Foi impetrado Mandado de Segurança Coletivo, em trâmite na 6ª Vara da Fazenda Pública, para garantir aos professores e especialistas em educação readaptados o direito ao abono de permanência, negado pela Administração Pública, caso permaneçam em atividade após o cumprimento dos requisitos exigidos para aposentadoria voluntária, considerando o redutor previsto no parágrafo 5º do artigo 40 da Constituição Federal/88.

Tivemos sentença de primeiro grau favorável.

O Estado recorreu e o processo encontra-se em grau de recurso, estando suspensos os efeitos da sentença até a decisão dos Tribunais Superiores.

Finalmente, cumpre que se diga que o Abono de Permanência sofreu modificações na reforma da pre-

vidência realizada pelo Governo Dória, consagrada pela Emenda à Constituição Estadual de nº 49 de 2020.

Por essa reforma, o Abono de Permanência que sempre era pago com o valor igual ao do desconto previdenciário, passou a ser pago em valor que, no máximo, chegará ao valor do mencionado desconto.

Esse ponto da reforma foi tratado na LC 1361/2021 que disciplinou que o abono de permanência será pago da seguinte maneira:

1 - Indevido para cargos sujeitos ao regime de extinção na vacância, bem como para cargos, classes ou carreiras em que não exista necessidade de retenção de servidores;

2 - Fixado em 25% (vinte e cinco por cento) do valor da contribuição previdenciária, para cargos, classes ou carreiras em que seja baixa a necessidade de retenção de servidores;

3 - Fixado em 50% (cinquenta por cento) do valor da contribuição previdenciária, para cargos, classes ou carreiras em que seja intermediária a necessidade de retenção de servidores;

4 - Fixado em 75% (setenta e cinco por cento) do valor da contribuição previdenciária, para cargos, classes ou carreiras em que seja elevada a necessidade de retenção de servidores;

5 - Fixado em 100% (cem por cento) do valor da contribuição previdenciária, para cargos, classes ou carreiras em que seja máxima a necessidade de retenção de servidores.

Como dito acima, essa disposição da lei precisa de regulamentação, e enquanto ela não existir, o abono continuará a ser pago da mesma forma que é nos dias de hoje, para àqueles que adquirem direito a tal benefício depois do dia 21/10/2021 (data da lei complementar mencionada). Para aqueles que adquiriam o direito antes dessa data, há direito adquirido, de modo que, ainda que não requerido, continuarão a receber o abono de permanência em valor igual ao da contribuição previdenciária.

Legislação:

CF/88 - art. 40, § 19.

EC nº 41/03 - art. 2º, § 5º e art. 3, § 1º.

LC nº 1012, de 05/07/07, D.O. 06/07/07 - Altera as Leis Complementares: LC 180/78, LC 10261/68, LC 207/79 - PREVIDÊNCIA - Pensão, Salário-Família, Auxílio-Reclusão, Auxílio-funeral, Contribuições, Base de Cálculo, Abono Permanência e Afastamentos.

ACUMULAÇÃO DE CARGOS

A Constituição Federal (art. 37 - XVI) proíbe a acumulação remunerada de cargos, funções ou empregos no serviço público federal, estadual ou municipal, e abrange as atividades desenvolvidas na administração direta, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias, e sociedades controladas direta ou indiretamente pelo poder público.

A regra, todavia, comporta exceções, dentre as quais a acumulação de dois cargos de professor ou de um de professor com outro de qualquer natureza, tendo sido essa possibilidade acrescida pela EC 138/2025, desde que haja compatibilidade de horários.

No âmbito do Quadro do Magistério do Estado de São Paulo, a Lei Complementar nº 836/97, com redação dada pela Lei Complementar nº 1.207/2013, prevê que na hipótese de acumulação de dois cargos docentes ou de um cargo de suporte pedagógico com outro docente, a carga total não poderá ultrapassar o limite de 65 horas semanais.

Para os que estiverem sujeitos ao Plano de Carreira instituído pela Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, idêntico dispositivo consta do parágrafo 2º do artigo 9º da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, que reza: “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.

Cumpra esclarecer que o limite acima somente se aplica quando os cargos forem exercidos no âmbito da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo, e que a APEOESP logrou êxito em Ação Direta de Inconstitucionalidade, de modo que essa disposição foi declarada inconstitucional pelo Tribunal de Justiça de São Paulo.

A legalidade das acumulações de cargo é aferida pelas Escolas e pela Unidade Regional de Ensino, nos termos do Decreto 41.915, de 02 de julho de 1997, que determina que haverá compatibilidade de horários quando houver comprovada possibilidade de exercício de ambos os cargos, o intervalo entre um e outro seja de uma hora, em se tratando do mesmo município, e de duas horas quando as funções forem desempenhadas em municípios diferentes, bem como mediante a comprovação de viabilidade de acesso aos locais de trabalho pelos meios normais de transporte. O Decreto 41.915/97 ainda contém previsão, em seu artigo 5º, parágrafo 3º, que se as unidades de exercício do servidor forem próximas uma da outra, os intervalos poderão ser reduzidos até o mínimo de 15 minutos, ainda que em municípios diferentes, a critério da autoridade competente. É importante ressaltar que constitui dever do servidor informar ao seu superior hierárquico todas as situações que configuram acúmulo de cargos.

Com a publicação da EC 20/98, foi acrescentado o § 10 ao artigo 37 da CF/88, que vedou a acumulação de proventos de aposentadoria com vencimentos de cargos, funções ou empregos públicos, exceto nas hipóteses em que os cargos, funções ou empregos forem acumuláveis na atividade, os cargos eletivos e os cargos em comissão, declarados em lei de livre nomeação e exoneração.

Nos termos do artigo 11 da EC 20/98, não se aplica a proibição acima para os aposentados que tenham ingressado novamente no serviço público até 16/12/1998, ficando vedada, no entanto, a percepção de mais de uma aposentadoria pelo regime de previdência do servidor público, exceto nas hipóteses elencadas no item anterior.

A reforma da previdência paulista, promovida pelo Governo Doria, acrescentou disposições que, embora não proíbam a possibilidade de acumulação de duas aposentadorias, nos termos explicados acima, limitam o recebimento de seus valores, e isso está tratado na LC 1354/2020, da seguinte maneira:

Será admitida a acumulação de:

1 - Pensão por morte deixada por cônjuge, companheiro ou companheira junto à SPPREV com pensão por morte concedida por outro regime de previdência social (INSS, sistemas de previdência de prefeituras ou de outros estados, por exemplo ou com pensões decorrentes das atividades militares;

2 - Pensão por morte deixada por cônjuge, companheiro ou companheira junto à SPPREV social com aposentadoria concedida também pela SPRREV, do Regime Geral de Previdência Social (INSS) ou de outro Regime Próprio de Previdência Social (municípios ou outros estados) ou com proventos de inatividade decorrentes das atividades militares;

3 - De aposentadoria concedida pela SPPREV com pensões decorrentes das atividades militares.

Nas hipóteses das acumulações, é assegurada a percepção do valor integral do benefício mais vantajoso e de uma parte de cada um dos demais benefícios, apurada cumulativamente de acordo com as seguintes faixas:

1 - 60% (sessenta por cento) do valor que exceder 1 (um) salário-mínimo, até o limite de 2 (dois) salários-mínimos;

2 - 40% (quarenta por cento) do valor que exceder 2 (dois) salários-mínimos, até o limite de 3 (três) salários-mínimos;

3 - 20% (vinte por cento) do valor que exceder 3 (três) salários-mínimos, até o limite de 4 (quatro) salários-mínimos e;

4 - 10% (dez por cento) do valor que exceder 4 (quatro) salários-mínimos.

Se algum benefício se alterar, o interessado poderá requerer a revisão do pedido feito anteriormente sobre aquele que seria mais vantajoso, a qualquer tempo.

Em qualquer hipótese fica preservado o direito adquirido.

Legislação:

CF/88 (arts. 37, 38, 42, 95, 128 e ADCT, art. 17; EC 19/98, 20/98, 34/01 e 138/28)

CE/89 art. 115, XVIII, XIX.

Lei nº 10.261/68 - (EFP), art. 171 a 175

Dec. nº 41.915/97 - Acumulação remunerada de cargos

ADICIONAL DE LOCAL DE EXERCÍCIO

O Adicional de Local de Exercício foi instituído pela Lei Complementar 669, de 20 de dezembro de 1.991 e alterado pela Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, com escopo de estimular as atividades desenvolvidas em localidade que apresente condições ambientais, geográficas, econômicas ou sociais vulneráveis, bem como em 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, identificadas pela Resolução do SEDUC 47, de 6 de junho de 2022.

A Resolução SEDUC 27, de 25 de abril de 2024 incluiu entre as unidades a serem beneficiadas com o Adicional de Local de Exercício as abaixo relacionadas:

ANEXO II - QM - QUADRO DO MAGISTÉRIO				
TIPO DE ESCOLA	DESCRIÇÃO DO TIPO DE ESCOLA	COEFICIENTE UBV	FATOR DE PONDERAÇÃO	VALOR ALE
07	CLASSE HOSPITALAR	5,8	1	699,94
09	CIP - CENTRO DE INTERNAÇÃO PROVISÓRIO	5,8	1	699,94
10	EEL - ESCOLA ESTADUAL INDÍGENA	5,8	1	699,94
15	PENITENCIÁRIA	5,8	1	699,94
31	QUILOMBOLA	5,8	1	699,94
34	CI - CENTRO DE INTERNAÇÃO	5,8	1	699,94
36	ÁREA DE ASSENTAMENTO	5,8	1	699,94

A lei foi regulamentada pelo Decreto 66.806, de 02 de junho de 2022, que instituiu o Indicador de Vulnerabilidade - QM para fins de classificação das unidades escolares e concessão do Adicional de Local de Exercício - ALE.

De acordo com o mencionado decreto, as escolas identificadas nos níveis 1 (um), 2 (dois) e 3 (três) ou acima de 3 (três) serão consideradas de média, alta e altíssima vulnerabilidade, respectivamente. O referido Adicional será calculado por unidade escolar, mediante a aplicação das seguintes regras:

I - quando em jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, farão jus ao Adicional de Local de Exercício - ALE, calculado mediante aplicação de coeficientes sobre a Unidade Básica de Valor - UBV, na seguinte conformidade:

- a) 5,8 (cinco inteiros e oito décimos) para as escolas identificadas como de altíssima vulnerabilidade;
- b) 3,1 (três inteiros e um décimo) para as escolas identificadas como de alta vulnerabilidade;
- c) 2,4 (dois inteiros e quatro décimos) para as escolas identificadas como de média vulnerabilidade.

Os coeficientes citados acima serão multiplicados pelo Fator de Ponderação por Município, calculado a partir dos dados sobre a renda nos Municípios do Estado de São Paulo da Fundação SEADE de 2017, constantes do Anexo III deste decreto, nos termos do § 2º do artigo 2º da Lei Complementar nº 669, de 20 de dezembro de 1991, alterada pela Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, e corresponderá à multiplicação dos coeficientes, conforme o grau de vulnerabilidade da unidade escolar pelo fator de ponderação do Município, constante do Anexo III do decreto referido, e pelo valor da Unidade Básica de Valor - UBV, de acordo com a seguinte fórmula:

Valor do Adicional de Local de Exercício - ALE do Quadro do Magistério por Unidade Escolar

$ALE_i = \text{Valori} * UBV * \text{Fator de Ponderação}_j$

Onde,

$ALE_i = \text{Valor do ALE da unidade escolar } i$

$UBV = \text{valor da Unidade Básica de Valor em reais, conforme referência do exercício corrente}$

$\text{Valori} = \text{Valor do adicional conforme enquadramento da escola em vulnerabilidade altíssima, alta ou média.}$

$\text{Fator de Ponderação}_j = \text{fator de ponderação no Município } j \text{ onde se encontra a escola } i$

Em virtude de alterações promovidas pela Lei Complementar nº 1.374/2022, o ALE é considerado para fins de pagamento do 13º salário, das férias e do terço constitucional de férias, não se incorporando aos vencimentos, salários, subsídios ou proventos para qualquer efeito, ressalvado o cômputo para fins de aposentadoria e pensão, na hipótese de ter o servidor titular de cargo efetivo optado pela inclusão na base de contribuição de parcelas remuneratórias percebidas em decorrência de local de trabalho, de exercício de cargo em comissão ou de função de confiança, para efeito de cálculo do seu benefício previdenciário, nos termos do que dispõe o parágrafo 2º do artigo 8º da Lei Complementar nº 1.012 de 5 de julho de 2007.

Finalmente, cumpre esclarecer que 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, citado acima.

E mais - 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.

ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O chamado adicional por quinquênio, referido no artigo 129 da Constituição Estadual, é uma vantagem pecuniária a que todos os servidores públicos civis da Administração Direta do Estado de São Paulo fazem jus a cada cinco anos, contínuos ou não, de efetivo exercício (ver contagem de tempo) no serviço público estadual. Cada adicional equivale a 5% (cinco por cento) dos vencimentos ou proventos calculados de forma singela, isto é, sem repique, nos termos da regra do inciso XIV do artigo 37 da Constituição Federal.

Referido adicional deixou de ser devido aos professores que fizeram opção para se vincular ao subsídio como forma de pagamento, nos termos do que é estabelecido pela LC 1.374/2022.

A APEOESP aforou ação coletiva versando sobre o pagamento dos quinquênios sobre os vencimentos ou proventos integrais, respectivamente para os servidores da ativa e aposentados.

A ação foi vitoriosa em todas as instâncias e a APEOESP já começou o processo de execução, não sendo necessário que os filiados da entidade procurem advogados que não os da APEOESP.

Maiores informações podem ser obtidas com os advogados das sedes ou na Secretaria de Legislação e Defesa do Associado, na Sede Central.

Legislação:

CF/88 - art. 37, XIV - Cálculo de forma singela.

ADIDOS

Quando o número de titulares de cargo do Quadro do Magistério (integrantes das classes docentes ou das classes de suporte pedagógico) classificados em uma unidade escolar ou Unidade Regional de Ensino for maior que o estabelecido pelas normas legais ou regulamentares, os excedentes serão declarados adidos.

No caso dos docentes, a situação só se caracteriza quando, esgotadas todas as fases do processo de atribuição, não foi possível a atribuição de nenhuma aula.

Os docentes declarados adidos devem ser aproveitados em vagas ocorridas na própria unidade escolar ou em outras unidades mediante remoção “ex-officio”, observados os limites das Diretorias de Ensino. Ressalte-se que o assunto agora é regulado pelo Decreto 42.966, de 28 de março de 1998, devendo-se destacar que a remoção, no interior, passa a ser diferente, pois obrigatória em nível de Unidade Regional de Ensino, e não mais de município.

O docente que for declarado adido e for removido para outra unidade escolar poderá manifestar por escrito, em 15 dias, sua opção de retorno, caso queira voltar à escola de origem quando do surgimento de alguma vaga. A opção feita tem validade de 5 (cinco) anos, sendo que somente poderá ser exercido uma única vez, o que significa dizer que perde a validade a opção feita de retorno à unidade de origem, se quando do surgimento de vaga, o docente não aceitar o retorno.

Legislação:

Dec. nº 42.966/98 – Adidos –Disciplina a Transferência e o Aproveitamento dos integrantes do QM.

APOSENTADORIA DO SERVIDOR PÚBLICO

Há três tipos de aposentadoria para o servidor público pela regra permanente, a saber: por incapacidade permanente, compulsória e voluntária, sendo esta por tempo de contribuição e por idade.

Depois da LC 1354/2021, criou-se modalidades diferenciadas de aposentadoria, ali chamadas de aposentadorias especiais, para os servidores deficientes, servidores pertencentes às carreiras policiais e para os servidores cujas atividades sejam exercidas com efetiva exposição a agentes nocivos químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde, ou a associação desses agentes, vedada a caracterização por categoria profissional ou ocupação.

A aposentadoria por incapacidade permanente depende de laudo favorável do Departamento de Perícias Médicas do Estado e, a depender dos motivos que ocasionaram a aposentadoria, os proventos poderão ser integrais ou proporcionais.

A partir de 01/01/2004, com a vigência da Emenda Constitucional 41/2003, o cálculo de proventos da aposentadoria por invalidez combina as opções estabelecidas pelas Leis Complementares nº 836/97 e 958/04 com a Lei nº 10.887/2004, que utiliza 80% (oitenta por cento) das maiores remunerações que serviram de base para as contribuições previdenciárias a partir de julho/1994.

Contudo, a Emenda Constitucional 70/2012, que reintroduz o direito à paridade aos aposentados por invalidez que ingressaram no serviço público até 31/12/2003 e se incapacitaram a partir dessa data, determina que os proventos serão considerados de acordo com o último salário do servidor no cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

Para os que ingressaram a partir de 01/01/2004, e foram aposentados por invalidez, os proventos são calculados de acordo com o disposto na Lei nº 10.887/2004.

Depois da publicação da LC 1354/2021, que é a reforma da previdência paulista feita pelo Governo Dória, o cálculo dos proventos da aposentadoria é equivalente a 60% do valor que seria a aposentadoria, que é calculada pela média aritmética simples dos valores das contribuições previdenciárias dos servidores de julho de 1994 até a data da sua aposentadoria, ou da data do início das contribuições previdenciárias, se essas tiverem se iniciado em momento posterior àquele. Aos 60% mencionados acima, poderão ser acrescidos dois pontos percentuais para cada ano que exceder 20 anos de contribuição, o que leva a concluir que o servidor público, independentemente de ser ou não professor, terá direito a 100% de seus proventos apenas se trabalhar 40 anos antes de se aposentar.

De acordo com o disposto na Lei Complementar Federal nº 152, publicada no Diário Oficial da União no dia 4 de dezembro de 2015, serão aposentados compulsoriamente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos 75 (setenta e cinco) anos de idade, os servidores públicos civis vinculados ao regime próprio de previdência - SPPREV, isto é, os titulares de cargo e os servidores admitidos nos termos da Lei nº 500/74.

Os que completaram 70 (setenta) anos de idade até 3 de dezembro de 2015, foram aposentados compulsoriamente a partir da data em que completaram essa idade (setenta anos), uma vez que a Lei Complementar Federal nº 152/2015 entrou em vigor na data de sua publicação, não tendo, portanto, efeito retroativo.

Assim, o servidor é afastado a partir do dia imediato àquele em que completa 75 (setenta e cinco) anos de idade.

A aposentadoria voluntária sofreu importantes modificações com a promulgação das Emendas Constitucionais nº 20, publicada em 16/12/98 e 41, publicada em 31/12/2003, que implementaram as Reformas da Previdência, assunto tratado em verbete destacado neste Manual. A mais recente reforma da previdência aconteceu com a Emenda Constitucional nº 103/2019, perpetrada pelo Governo Bolsonaro e a Emenda Constitucional nº 49/2020, no âmbito do Estado de São Paulo, pelo Governo Dória. Ambas reformas dificultaram a aposentadoria dos servidores e achataram o valor das aposentadorias pagas àqueles que se aposentam.

Comunicado Conjunto UCRH/ SPPREV -1, de 29/05/2018 publicado no DOE de 31/05/2018- fixa o cômputo do tempo de Licença Saúde e das Faltas Médicas para Aposentadoria Especial de Magistério;

- LC 1329/2018 de 13/07/2018 publicado no DOE de 14/04/2018, garante aos Professores readaptados o direito à aposentadoria Especial de Magistério.

APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA

No Brasil, atualmente, há as seguintes modalidades de aposentadoria voluntária:

REGRA GERAL

Como regra geral, para todos os servidores públicos, a aposentadoria passa a ser possível quando se atinge uma idade mínima e um mínimo tempo de contribuição.

Sexo/requisitos	Idade	T. C.
Homem	65	25
Mulher	62	25

Para o integrante do magistério, que comprove que exerceu todo o tempo em sala de aula, os requisitos são reduzidos em cinco anos:

Sexo/requisitos	Idade	T. C.
Homem	60	25
Mulher	57	25

O servidor, para se aposentar, deverá ter 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo em que pretende se aposentar.

REGRA DE TRANSIÇÃO

Há dois sistemas que compõe as regras de transição para a aposentadoria dos servidores públicos, que são o sistema dos pontos e o sistema do pedágio.

I - Sistema dos Pontos Professores

Idade Mínima	Tempo de Contribuição	Pontos	Sexo
51	25 anos	81	Professora
56	30 anos	91	Professor

Necessário ainda:

1 - 20 anos de efetivo exercício no serviço público;

2 - 5 anos no cargo efetivo em que for concedida a aposentadoria

Observações:

O número de pontos é obtido pela soma da idade e do tempo de contribuição do (a) Professor (a)

Para se aposentar por essa regra é necessário que se alcance concomitante a idade mínima, o tempo de contribuição mínimo e a pontuação mínima

a - A partir de 1º de janeiro de 2022 a idade mínima passa a ser de 52 anos para as mulheres e 57 para os homens;

b - A partir de 1º de janeiro de 2020, a pontuação necessária é acrescida em um ponto, até o limite de 92 pontos para as mulheres e 100 para os homens

Exemplo:

Professora com 49 anos de idade no dia e 25 anos de contribuição no dia 07/03/2020 (antes da aprovação da reforma da previdência então).

Essa professora, para se aposentar utilizando essa regra teria que completar, no mínimo 51 anos, 25 anos de contribuição e 82 pontos (a partir de 01/01/2020 os pontos começam a subir em 1 a cada ano).

A professora não poderia se aposentar, porque não teria a idade mínima e a pontuação mínima necessária.

Por essa regra ela só vai conseguir se aposentar em 2028, aos 57 anos de idade e 33 anos de contribuição. Veja abaixo:

Ano	Idade	Idade Mínima	Tempo de Contribuição	Tempo de Contribuição Mínimo	Pontos	Pontuação Mínima	Pode se aposentar?
2020	49	51	25	25	74	82	Não
2021	50	51	26	25	76	83	Não
2022	51	52	27	25	78	84	Não
2023	52	52	28	25	80	85	Não
2024	53	52	29	25	82	86	Não
2025	54	52	30	25	84	87	Não
2026	55	52	31	25	86	88	Não
2027	56	52	32	25	88	89	Não
2028	57	52	33	25	90	90	SIM

Obs - No caso do exemplo acima, a professora poderá optar por se aposentar pela regra permanente para os professores, porque terá atingido os requisitos mínimo para tanto, quais sejam, 57 anos de idade e 25 de contribuição (no exemplo ela terá 33 anos de contribuição). Ela deverá ter cuidado com a escolha, porque a aposentadoria, pela regra permanente segue a regra dos 60%, enquanto que a aposentadoria pela regra de transição poderá ter proventos integrais, conforme explicado abaixo:

Proventos da Aposentadoria - Pela Regra de Transição pelo Sistema de Pontos - Professores (as)

1 - Proventos integrais

Para o servidor que ingressou no serviço público com vinculação ao RPPS (Regime Próprio de Previdência Social), até 31/12/2003, desde que cumpridos 5 anos no nível ou na classe em que for concedida a aposentadoria, e se aposente aos 57 anos se mulher e 60 anos se homem

2 - Regra dos 60%

60% da média aritmética simples da base de contribuição previdenciária, correspondente a todo o período contributivo, desde julho de 1994 (ou desde o início da contribuição se posterior a esta data), acrescido de 2% para cada ano de contribuição que exceder 20 anos

OBS - Podem ser excluídas da média as contribuições que façam diminuir o valor dos proventos, desde que mantido, no mínimo, o tempo de contribuição

Reajuste dos Proventos da Aposentadoria- Pela Regra de Transição pelo Sistema de Pontos - Professores (as)

1 - Paridade

São reajustados na mesma data e na mesma proporção em que houver reajuste para o pessoal da ativa, sendo concedidos aos aposentados todos os benefícios dos servidores da ativa, exceto os vinculados a indicadores de desempenho, produtividade ou similar, incluídos os decorrentes de transformação ou reclassificação do cargo em que se deu a aposentadoria, para aqueles que se aposentam com proventos integrais

2 - Reajuste do RGPS (Regime Geral de Previdência Social)

Aplicação do IPC, na mesma data utilizada para o reajuste dos benefícios do RGPS, para os que se aposentam pela regra dos 60%

II - Sistema do Pedágio

Professores (as)

Idade Mínima	Tempo de Contribuição	Pedágio	Sexo
52	25 anos	SIM	Professora
55	30 anos	SIM	Professor

Pedágio é o tempo que faltava para completar 25 ou 30 anos de contribuição na data da publicação da LC 1.354/2020 (Março de 2020). **(Isso significa que o servidor trabalhará o dobro do tempo que faltava, porque trabalhará o tempo que faltava e mais o pedágio, que é exatamente esse mesmo tempo)**

Necessário ainda:

1 - 20 anos de efetivo exercício no serviço público;

2 - 5 anos no cargo efetivo em que for concedida a aposentadoria

Exemplo:

No exemplo abaixo apresentaremos o caso de uma professora que, para todos os casos, já teria a idade mínima para se aposentar, mostrando, sempre para 2020, o tempo de contribuição que ela teria e em que ano se aposentaria cumprindo o pedágio.

Ano	TC mínimo é de 25 anos	Pedágio	Ano da Aposentadoria
2020	24 (1 ano para 25)	2 anos	2022
2020	23 (2 anos para 25)	4 anos	2024
2020	22 (3 anos para 25)	6 anos	2026
2020	21 (4 anos para 25)	8 anos	2028
2020	20 (5 anos para 25)	10 anos	2030
2020	19 (6 anos para 25)	12 anos	2032
2020	18 (7 anos para 25)	14 anos	2034
2020	17 (8 anos para 25)	16 anos	2036

Proventos da Aposentadoria

1 - Proventos Integrais

Para o servidor que tenha ingressado no serviço público, com vinculação ao RPPS (Regime Próprio de Previdência Social), até 31/12/2003, desde que cumpridos 5 anos no nível ou classe em que for concedida a aposentadoria

2 - Regra dos 100%

100% da média aritmética simples da base de contribuição previdenciária, correspondente a todo o período contributivo, desde julho de 1994 (ou desde o início da contribuição se posterior a esta data)

OBS- Podem ser excluídas da média as contribuições que façam diminuir o valor dos proventos, desde que mantido, no mínimo, o tempo de contribuição

Reajuste dos Proventos da Aposentadoria

1 - Paridade

São reajustados na mesma data e na mesma proporção sempre que houver reajuste para o pessoal da ativa, sendo concedidos aos aposentados todos os benefícios dos servidores da ativa, exceto os vinculados a indicadores de desempenho, produtividade ou similar, incluídos os decorrentes de transformação ou reclassificação do cargo em que se deu a aposentadoria, para aqueles que se aposentam com proventos integrais

2 - Reajuste do RGPS (Regime Geral de Previdência Social)

Aplicação do IPC, na mesma data utilizada para o reajuste dos benefícios do RGPS, para os que se aposentarem pela regra dos 100%

III - Sistema dos Pontos Demais Servidores (as) Públicos (as)

Idade Mínima	Tempo de Contribuição	Pontos	Sexo
56	30 anos	86	Servidora
61	35 anos	96	Servidor

1 - 20 anos de efetivo exercício no serviço público;

2 - 5 anos no cargo efetivo em que for concedida a aposentadoria

Observações:

a - A partir de 1º de janeiro de 2022 a idade mínima passa a ser de 57 anos para as mulheres e 62 para os homens;

b - A partir de 1º de janeiro de 2020, a pontuação necessária é acrescida em um ponto, até o limite de 100 pontos para as mulheres e 105 para os homens

Proventos da Aposentadoria

1 - Proventos integrais

Para o servidor que ingressou no serviço público com vinculação ao RPPS (Regime Próprio de Previdência Social), até 31/12/2003, desde que cumpridos 5 anos no nível ou na classe em que for concedida a aposentadoria, e se aposente aos 62 anos se mulher e 65 anos se homem

2 - 60% da média aritmética simples da base de contribuição previdenciária, correspondente a todo o período contributivo, desde julho de 1994 (ou desde o início da contribuição se posterior a esta data), acrescido de 2% para cada ano de contribuição que exceder 20 anos

OBS - Podem ser excluídas da média as contribuições que façam diminuir o valor dos proventos, desde que mantido, no mínimo, o tempo de contribuição

Reajuste dos Proventos da Aposentadoria

1 - Paridade

São reajustados na mesma data e na mesma proporção sempre que houver reajuste para o pessoal da ativa, sendo concedidos aos aposentados todos os benefícios dos servidores da ativa, exceto os vinculados a indicadores de desempenho, produtividade ou similar, incluídos os decorrentes de transformação ou reclassificação do cargo em que se deu a aposentadoria, para aqueles que se aposentam com proventos integrais

2 - Reajuste do RGPS (Regime Geral de Previdência Social)

Aplicação do IPC, na mesma data utilizada para o reajuste dos benefícios do RGPS, para os que se aposentarem pela regra dos 60%

IV- Sistema do Pedágio Demais Servidores (as) Públicos (as)

Idade Mínima	Tempo de Contribuição	Pedágio	Sexo
57	30 anos	SIM	Servidora
60	35 anos	SIM	Servidor

Pedágio é o tempo que faltava para completar 30 ou 35 anos de contribuição na data da publicação da LC 1.354/2020. (Isso significa que o servidor trabalhará o dobro do tempo que faltava, porque trabalhará o tempo que falta e mais o pedágio, que é exatamente esse mesmo tempo)

Necessário ainda:

1 - 20 anos de efetivo exercício no serviço público;

2 - 5 anos no cargo efetivo em que for concedida a aposentadoria

Proventos da Aposentadoria

1 - Proventos Integrais

Para o servidor que tenha ingressado no serviço público, com vinculação ao RPPS (Regime Próprio de Previdência Social), até 31/12/2003, desde que cumpridos 5 anos no nível ou classe em que for concedida a aposentadoria

2 - Regra dos 100%

100% da média aritmética simples da base de contribuição previdenciária, correspondente a todo o período contributivo, desde julho de 1994 (ou desde o início da contribuição se posterior a esta data)

OBS - Podem ser excluídas da média as contribuições que façam diminuir o valor dos proventos, desde que mantido, no mínimo, o tempo de contribuição

Reajuste dos Proventos da Aposentadoria

1 - Paridade

São reajustados na mesma data e na mesma proporção sempre que houver reajuste para o pessoal da ativa, sendo concedidos aos aposentados todos os benefícios dos servidores da ativa, exceto os vinculados a indicadores de desempenho, produtividade ou similar, incluídos os decorrentes de transformação ou reclassificação do cargo em que se deu a aposentadoria, para aqueles que se aposentam com proventos integrais

2 - Reajuste do RGPS (Regime Geral de Previdência Social)

Aplicação do IPC, na mesma data utilizada para o reajuste dos benefícios do RGPS, para os que se aposentarem pela regra dos 100%

REGRA DE TRANSIÇÃO PELO ART. 6º DA EC 41/03 APOSENTADORIA COM PROVENTOS INTEGRAIS

A EC nº 41/2003 criou sistema de aposentadoria que garante o pagamento de proventos integrais para aqueles que tenham ingressado no serviço público até 31/12/2003, que se aposentarem da maneira que ali é definida.

Também combina-se idade mínima e tempo mínimo de contribuição.

Sexo/requisitos	Idade	T. C.
Homem	60	35
Mulher	55	30

Para fazer uso deste sistema de aposentadoria o servidor tem que ter ingressado no serviço público até o dia 31/12/2003.

Há a necessidade de que o servidor conte com 20 anos de efetivo exercício no serviço público, dez na carreira e cinco no cargo em que pretende se aposentar.

Fica garantida a paridade para aqueles que optem por esse sistema de aposentadoria.

REGRA DA APOSENTADORIA DA EMENDA CONSTITUCIONAL 47

A Emenda Constitucional 47 criou um sistema diferenciado de aposentadoria, em que, para cada ano de contribuição que ultrapasse o mínimo necessário para a aposentadoria, um ano da idade mínima para a obtenção deste benefício também é reduzido – no caso da aposentadoria comum.

Na aposentadoria especial do magistério, tais regras não valem:

Sexo/requisitos	Idade	T. C.
Homem	60	35
Mulher	55	30

ou

Sexo/requisitos	Idade	T. C.
Homem	59	36
Mulher	54	31

ou

Sexo/requisitos	Idade	T. C.
Homem	58	37
Mulher	53	32

ou

Sexo/requisitos	Idade	T. C.
Homem	57	38
Mulher	52	33

E assim por diante.

Para que possa utilizar este sistema de aposentadoria, o servidor já teria que ser servidor, ao menos, no dia da promulgação da Emenda nº 20/98 (16/12/98), e teria que contar, ainda, com 25 anos de efetivo exercício no serviço público, 15 anos na carreira e 5 no cargo em que pretender a aposentadoria.

Os proventos concedidos por este sistema são integrais, garantindo-se a paridade.

É importante lembrar que as aposentadorias concedidas sem integralidade de proventos e sem paridade (aposentadoria por invalidez, proporcional por idade, compulsória e com redutor), terão seus valores calculados com base na Lei 10.887/04, que considera a média de 80% das maiores contribuições combinado com a LC 836/97, que considera a média da carga horária ministrada nos últimos 60 (sessenta) meses.

Aposentadoria por idade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço, desde que atendidos aos seguintes requisitos: 65 anos de idade, se homem, e 60 anos, se mulher; 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo em que se der a aposentadoria.

3. O artigo 4º da EC 20/98 determina que o “o tempo de serviço considerado pela legislação vigente para efeito de aposentadoria, cumprido até que a lei discipline a matéria, será contado como tempo de contribuição.

4. No Estado de São Paulo, a Lei Complementar nº 1012/2007, é quem instituiu a contribuição de 11% para o custeio dos benefícios previdenciários e a contribuição para os inativos e pensionistas, nos limites estabelecidos pela CF.

5. As possibilidades de aposentadoria pelas regras transitórias para os servidores que ingressaram no

serviço público até 20/12/1998 e 31/12/2003 serão tratadas no verbete “Reforma da Previdência”.

APOSENTADORIA PARA ESPECIALISTAS, ASSESSORAMENTO PEDAGÓGICO E READAPTADOS

O STF julgou a ADIN que discutia a constitucionalidade da Lei Federal 11.301/2006 e entendeu que esses servidores fazem jus à aposentadoria especial, mas somente a partir da publicação do Parecer CJ/SE 719/2010 e do Parecer PA nº 61/2010 é que o benefício passou a ser concedido.

Mandado de Segurança Coletivo impetrado pelo jurídico deste Sindicato para que seja dado aos professores readaptados o direito à aposentadoria especial. O processo já foi ganho em todas as instâncias e neste momento se encontra em fase de execução.

Foi dado provimento em parte à apelação da Fazenda Estadual, em 10/02/2016, tendo o Tribunal entendido que os especialistas em educação não fazem jus à aposentadoria especial. A APEOESP recorreu aos Tribunais Superiores em Brasília, estando a decisão pendente de confirmação.

Com a publicação da LC 1329/2018 no DOE de 14/07/2018, o Professor Readaptado passou a ter direito a Aposentadoria Especial de Magistério.

Legislação:

CF/88 -art. 40

CE/89 - art. 126

LC nº 836/97 -Plano de Carreira para o Magistério

Emenda Constitucional nº 20/98

Emenda Constitucional nº 41/2003

Emenda Constitucional nº 47/2005.

Emenda Constitucional nº 103/2019

LC 1012/2007

Lei Federal nº 10.887, de 18/06/2004 - Regulamenta os cálculos dos proventos (aplicação de dispositivos relacionados à EC 41).

LC 1105/2007 - Institui reajuste pelo IPC para os que perderam a paridade.

LC 1354/2020

ATRIBUIÇÃO DE AULAS E CLASSES

O assunto é disciplinado pelo artigo 45, da Lei Complementar nº 444, de 27 de dezembro de 1985 – Estatuto do Magistério Paulista, com redação dada pela Lei Complementar nº 1.396, de 22, publicada no Diário Oficial do dia 26 de dezembro de 2023.

Abaixo, a nova redação:

“Artigo 45 - A Secretaria da Educação realizará a distribuição de classes ou aulas aos docentes observando critérios objetivos e considerando a jornada ampliada, participação em formações, assiduidade 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)

Em publicação no diário oficial de 13 de janeiro de 2026, a Secretaria da Educação editou a Resolução SEDUC 3, de 13/01/2026, disciplinando o processo anual de atribuição de aulas, bem como revogando a Resolução SEDUC 95, de 07 de novembro de 2024, que tratava do mesmo assunto.

A atribuição de classes e aulas, deve recair em docentes ou candidato à contratação, devidamente habilitados, portador de diploma de licenciatura plena na disciplina a ser atribuída, identificado como específica. Além disso, poderão ser atribuídas aulas das demais disciplinas de habilitação identificadas como correlatas, bem como as demais disciplinas decorrentes da licenciatura principal ou de outras licenciaturas.

Os docentes efetivos, não efetivos, contratados e candidatos à contratação, serão classificados de acordo com sua situação funcional, seguindo critérios definidos pela Secretária da Educação para aferição da pontuação final.

Vale lembrar que os docentes efetivos são aqueles que ingressaram no serviço público estadual via concurso público, conhecido como categoria “A”.

Dentro da situação funcional dos não efetivos, existem os docentes estáveis, que adquiriam essa condição da seguinte forma:

- Categoria “P” aquele que tinha, quando da promulgação da Constituição, pelo menos cinco anos de serviço público estadual;

- Categoria “N” aquele que por meio de ação judicial, é regido pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;

- Categoria “F” aquele que em 02/06/2007 possuía aulas atribuídas, conforme disposto na Lei Complementar nº 1.010/07.

Já os docentes pertencentes ao quadro não permanente, são os contratados nos termos da Lei Complementar nº 1.093/09, bem como os candidatos a contratação, identificados como categoria “O”.

Entre os titulares de cargo, a prioridade é dos titulares de cargo provido mediante concurso correspondente ao componente curricular das aulas a serem distribuídas.

Após, devem ser relacionados para fins de atribuição de aulas os demais titulares de cargo, isto é, aqueles que concorrem à atribuição em outro campo de atuação (por exemplo: o titular de cargo de Professor Educação Básica I, que, habilitado em componente curricular do ciclo II do Ensino Fundamental e Ensino Médio, se inscreve para atribuição a título de carga suplementar de trabalho nesses componentes).

Entre os admitidos nos termos da Lei nº 500/74, a preferência recai nos declarados estáveis pela Constituição do Brasil de 1988 e após estes, devem ser classificados os “celetistas” estáveis.

Em seguida são classificados os da categoria F, declarados estáveis pela Lei Complementar nº 1.010, de 1 de junho de 2.007.

PONTUAÇÃO FINAL

Efetivos e Não Efetivos

De acordo com o disposto no artigo 11 da Resolução SEDUC 132, de 09 de outubro de 2024, a pontuação final da classificação para **docentes efetivos** e **não efetivos (P, N, F)** será composta pelo somatório dos seguintes critérios e com o peso correspondente:

I - Tempo total de serviço, corresponderá a 20% da pontuação final.

a) pontuação de unidade escolar (PUE):

$$PUE = \frac{(DUE + DC + DM)}{RTM_e} . PCTS$$

Onde:

1. PUE - pontos Unidade Escolar;
2. DUE - total de dias de efetivo exercício na unidade escolar;
3. DC - total de dias de efetivo exercício no cargo ou na função;
4. DM - total dias de efetivo exercício no magistério;
5. RTMe - referencial de tempo máximo na unidade escolar = Ano *RT* FUE:
 - 5.1 - Ano = 365 dias
 - 5.2 - RT = 30 anos
 - 5.3 - FUE = fator unidade escolar = 3
6. PCTS = peso do critério do tempo de serviço = 20% = 0,20.
A somatória de DUE + DC + DM é limitada ao valor do RTMe.

b) Pontuação na Unidade Regional de Ensino (PDE):

$$PDE = \frac{(DC + DM)}{RTM_d} . PCTS$$

Onde:

1. PDE - pontos na Unidade Regional de Ensino;
2. DC - total de dias de efetivo exercício no cargo ou na função;
3. DM - total dias de efetivo exercício no magistério;
4. RTMd - referencial de tempo máximo na Unidade Regional de Ensino = Ano *RT* FDE*:
 - 4.1 Ano = 365 dias
 - 4.2 RT = 30 anos
 - 4.3 FDE = fator Unidade Regional de Ensino = 2
5. PCTS = peso do critério do tempo de serviço = 20% = 0,20
A somatória de DC + DM é limitada ao valor do RTMd.

II - Presença em sala de aula, corresponderá a 20% da pontuação final.

Os dias trabalhados em sala de aula serão pontuados em 1/365 por dias, considerando o período de 01/07/2024 até 30/06/2025, total de 365 dias corridos

$$PP = \frac{PD}{RDP} . PCP$$

Onde:

1. PP – pontos presença em Sala de Aula;
2. PD – total de dias de efetivo exercício no período letivo em sala de aula;
3. RDP – total de dias letivos = 365 dias;
4. PCP – peso do critério da presença = 20% = 0,20.

Nota: Consideram-se como dias letivos todos os dias efetivamente trabalhados pelo docente, bem como aqueles referentes a ausências, afastamentos ou licenças que não acarretem prejuízo de vencimento ou subsídio.

III - Desenvolvimento, corresponderá a 20% da pontuação final.

- 1 - Programa Multiplica SP;
- 2 - Escola de Gestão
- 3 - Pós-Graduação em matemática do SESI;
- 4 - Educação Profissional em Ação: Formação Docente

O desenvolvimento será calculado com a seguinte fórmula:

$$PD=PDG.PCD$$

Onde:

1. PD – Pontos de Desenvolvimento;
 2. PDG = Pontos de Desenvolvimento Global em um dos programas de desenvolvimento;
 - 2.1 Programa Multiplica SP: Concluinte 2º semestre de 2024 = 1 (um) ponto;
 - 2.1.2 Programa Multiplica SP – Concluinte 1º semestre de 2025 = 1 (um) ponto;
 - 2.1.3 Programa Multiplica SP - 2º semestre 2024 e 1º semestre 2025 pontuação quando não participação = 0 (zero) ponto;
 - 2.2 Escola de Gestão: cursando e com frequência superior a 75% em 2025 = 1 (um) ponto
 - 2.2.2 Escola de Gestão pontuação para professores que não possuem matrícula ou presença inferior à 75% = 0 (zero) ponto.
 - 2.3 Programa Pós-Graduação em Matemática do SESI = 1 (um) ponto;
 - 2.3.2 Referência Pós-Graduação - pontuação quando não matriculado no referido curso de pós-graduação = 0 (zero) ponto;
 - 2.4 Educação Profissional em Ação: Formação Docente – Concluinte 1ª Edição 2025 = 1 (um) ponto
 - 2.4.2 Educação Profissional em Ação pontuação para professores que não possuem matrícula ou presença inferior à 75% = 0 (zero) ponto.
- PCD = Peso do Critério do Desenvolvimento = 20% = 0,20

IV - Jornada, corresponderá a 2,5% da pontuação final.

- a) Jornada integral ou ampliada (40 horas/semana): 1 ponto;
- b) Jornada básica (30 horas/semana): 0,750 pontos;
- c) Jornada completa (25 horas/semana): 0,625 pontos;
- d) Jornada inicial (24 horas/semana): 0,600 pontos;
- e) Jornada reduzida (12 horas/semana): 0,300 pontos.

O docente não efetivo, regido pela Lei Complementar nº 836/1997 será pontuado pela carga horária atual 2025.

Nota 1: para a carga horária suplementar acima de 40 (quarenta) horas, considera-se 01 ponto.

Nota 2: os docentes designados em função que exija o desempenho por 40 horas serão considerados na alínea “a” deste dispositivo.

A fórmula a ser aplicada na Jornada ou Carga Horária Atual:

$$PJA = \frac{JA}{RJMa} . PCJ$$

Onde:

1. PJA = pontos jornada ou carga horária atual;
2. JA = jornada atual;
3. RJMa = referência jornada máxima 40 (quarenta) horas;
4. PCJ = peso de critério jornada atual = 2,5% = 0,025.

V - Titulação, corresponderá a 7,5% da pontuação final.

Os valores de títulos serão considerados da seguinte forma:

- a) diploma de Doutor (limite de 01): 0,35 ponto;

b) diploma de Mestre (limite 01): 0,20 ponto.

c) certificado(s) de aprovação em concurso(s) de provas e títulos desta Secretaria, específico dos componentes curriculares correspondentes às aulas e/ou classes a serem atribuídas (limite de 05): 0,04 ponto por certificado, sendo a pontuação máxima de 0,20 ponto.

Aplicando-se as fórmulas, na seguinte conformidade:

TTI = (PDO) + (PME) + (PAC.QAC)

1. TTI = Total Titulação

2. PDO = pontos por Diploma de Doutorado = 0,35

3. PME = pontos por Diploma de Mestrado = 0,20

4. PAC = pontos por certificado de aprovação em concurso = 0,20

5. QAC = quantidade de certificados de aprovação em concurso, limitados a 5 (cinco) certificados.

PTI = TTI.PCTI

1 PTI = Pontos de Titulação

2 TTI = total titulação

3. PCTI = peso de critério de titulação = 7,5% = 0,075

VI – Avaliação de Desempenho, corresponderá a 30% da pontuação final.

A nota obtida na Avaliação de Desempenho será considerada integralmente, em escala de 0 (zero) a 100 (cem), sendo convertida proporcionalmente ao peso definido para este critério de 30%:

Aplicando-se as fórmulas, na seguinte conformidade:

$$PAD = \left(\frac{NAD}{100} \right) \times 30$$

Onde:

PAD = pontos avaliação de desempenho;

NAD = nota da Avaliação de Desempenho;

Peso critério avaliação de desempenho = 30% = 0,30.

A pontuação final, tanto em nível de unidade escolar, quanto em nível de Unidade Regional de Ensino, dar-se-á pela seguinte fórmula:

a) Pontuação em nível de UE será calculada com a seguinte fórmula:

PFUE = PUE + PP + PD + PJA + PTI + PAD

Lendo a fórmula na seguinte maneira:

(Pontuação final de Unidade Escolar) = (2. Pontuação no Tempo de Serviço na Unidade Escolar) + (3. Pontuação em Presença em Aula) + (4. Pontuação em Desenvolvimento) + (5. Pontuação em Jornada Atual) + (6. Pontuação de Titulação) + (7. Pontuação Avaliação de Desempenho).

Onde:

1. PFUE = pontuação final na Unidade Escolar;

2. PUE = pontos na unidade escolar;

3. PP = pontos de presença;

4. PD = pontos de desenvolvimento;

5. PJA = pontos de jornada atual;

6. PTI = pontos de titulação;

7. PAD = pontos avaliação de desempenho.

b) Pontuação em nível de Unidade Regional de Ensino será calculada com a seguinte fórmula:

PFURE = PDE + PP + PD + PJA + PTI + PAD

Lendo a fórmula na seguinte maneira:

(1. Pontuação final na Unidade Regional de Ensino) = (2. Pontuação no Tempo de Serviço - na Unidade Regional de Ensino) + (3. Pontuação em Presença em Aula) + (4. Pontuação em Desenvolvimento) + (5. Pontuação em Jornada Atual) + (6. Pontuação em Titulação) + (7. Pontuação Avaliação de Desempenho).

Onde:

1. PFURE = pontuação final na Unidade Regional de Ensino;

2. PDE = pontos na Unidade Regional de Ensino;

3. PP = pontos de presença;

4. PD = pontos de desenvolvimento;

5. PJA = pontos de jornada atual;

6. PTI = pontos de titulação;

7. PAD = pontos avaliação de desempenho.

Docentes Contratados

A pontuação final da classificação para os docentes contratados será composta pelo somatório dos seguintes critérios e com o peso correspondente:

I - Tempo total de serviço, corresponderá a 20% da pontuação final.

a) Pontuação na Unidade Regional de Ensino (PDE):

$$PDE = \frac{(DC + DM)}{RTM_d} \cdot PCTS$$

Onde:

1. PDE - pontuação Unidade Regional de Ensino;
 2. DC - total de dias de efetivo exercício no cargo/função;
 3. DM - total dias de efetivo exercício no magistério;
 4. RTMd - referencial de tempo máximo na diretoria de ensino = Ano * RT * FDE*:
 - 4.1 Ano = 365 dias
 - 4.2 RT = 30 anos
 - 4.3 FDE = fator Unidade Regional de Ensino = 2
 5. PCTS = peso do critério do tempo de serviço = 20% = 0,20
- A somatória de DC + DM é limitada ao valor do RTMd.

II - Presença em sala de aula, corresponderá a 20% da pontuação final.

O dia trabalhado em sala de aula será pontuado em 1/365 por dias, considerando o período de 01/07/2024 até 30/06/2025, total de 365 dias corridos

$$PP = \frac{PD}{RDP} \cdot PCP$$

Onde:

1. PP - pontos presença em Sala de Aula;
2. PD - total de dias de efetivo exercício no período letivo em sala de aula;
3. RDP - total de dias letivos = 365 dias;
4. PCP - peso do critério da presença = 20% = 0,20.

Consideram-se como dias letivos todos os dias efetivamente trabalhados pelo docente, bem como aqueles referentes a ausências, afastamentos ou licenças que não acarretem prejuízo de vencimento ou subsídio.

III - Desenvolvimento, corresponderá a 20% da pontuação final.

Sendo:

- 1 - Programa Multiplica SP;
- 2 - Escola de Gestão
- 3 - Pós-Graduação em matemática do SESI;
- 4 - Educação Profissional em Ação: Formação Docente

O desenvolvimento será calculado com a seguinte fórmula:

$$PD = PDG \cdot PCD$$

Onde:

1. PD - Pontos de Desenvolvimento;
2. PDG = Pontos de Desenvolvimento Global em um dos programas de desenvolvimento;
 - 2.1 Programa Multiplica SP: Concluinte 2º semestre de 2024 = 1 (um) ponto;
 - 2.1.2 Programa Multiplica SP - Concluinte 1º semestre de 2025 = 1 (um) ponto;
 - 2.1.3 Programa Multiplica SP - 2º semestre 2024 e 1º semestre 2025 pontuação quando não participação = 0 (zero) ponto;
 - 2.2 Escola de Gestão: Cursando e com frequência superior a 75% em 2025 = 1 (um) ponto
 - 2.2.2 Escola de Gestão pontuação para professores que não possuem matrícula ou presença inferior à 75% = 0 (zero) ponto.
 - 2.3 Programa Pós-Graduação em Matemática do SESI = 1 (um) ponto;
 - 2.3.2 Referência Pós-Graduação - pontuação quando não matriculado no referido curso de pós-graduação = 0 (zero) ponto;
 - 2.4 Educação Profissional em Ação: Formação Docente - Concluinte 1ª Edição 2025 = 1 (um) ponto
 - 2.4.2 Educação Profissional em Ação pontuação para professores que não possuem matrícula ou pre-

sença inferior à 75% = 0 (zero) ponto.

PCD = Peso do Critério do Desenvolvimento = 20% = 0,20

IV - Aprovação concurso Vunesp 2023, corresponderá a 2,5% da pontuação final.

Aplicando-se a fórmula, na seguinte conformidade:

$$PCV = QCV \times 2,5$$

Onde:

1. PCV = pontuação Concurso Vunesp 2023
2. QCV = quantidade de aprovações no Concurso Vunesp 2023
 - a. sendo QCV = 1 para docentes aprovados e
 - b. QCV = 0 para docentes não aprovados.
3. PCV = Peso do Critério de Pontuação no concurso Vunesp = 2,5% = 0,025.

V - Titulação, corresponderá a 7,5% da pontuação final.

Os valores de títulos serão considerados da seguinte forma:

- a) diploma de Doutor (limite de 01): 0,35 ponto;
- b) diploma de Mestre (limite 01): 0,20 ponto.
- c) certificado(s) de aprovação em concurso(s) de provas e títulos desta Secretaria, específico dos componentes curriculares correspondentes às aulas e/ou classes a serem atribuídas (limite de 05): 0,04 ponto por certificado, sendo a pontuação máxima de 0,20 ponto.

Aplicando-se as fórmulas, na seguinte conformidade:

$$TTI = (PDO) + (PME) + (PAC.QAC)$$

1. TTI = Total Titulação
 2. PDO = pontos por Diploma de Doutorado = 0,35
 3. PME = pontos por Diploma de Mestrado = 0,20
 4. PAC = pontos por certificado de aprovação em concurso = 0,20
 5. QAC = quantidade de certificados de aprovação em concurso, limitados a 5 (cinco) certificados.
- PTI = TTI.PCTI
1. PTI = Pontos de Titulação
 2. TTI = total titulação
 3. PCTI = peso de critério de titulação = 7,5% = 0,075

VI - Avaliação de Desempenho, corresponderá a 30% da pontuação final.

A nota obtida na Avaliação de Desempenho será considerada integralmente, em escala de 0 (zero) a 100 (cem), sendo convertida proporcionalmente ao peso definido para este critério de 30%:

Aplicando-se as fórmulas, na seguinte conformidade:

$$PAD = \left(\frac{NAD}{100} \right) \times 30$$

Onde:

1. PAD = pontuação avaliação de desempenho;
2. NAD = nota da Avaliação de Desempenho;
3. Peso critério avaliação de desempenho = 30% = 0,30.

A pontuação final, em nível de Unidade Regional de Ensino, dar-se-á pela seguinte fórmula:

$$PFURE = PDE + PP + PD + PCV + PTI + PAD$$

Lendo a fórmula na seguinte maneira:

(1. Pontuação final na Unidade Regional de Ensino) = (2. Pontuação no Tempo de Serviço - na Unidade Regional de Ensino) + (3. Pontuação em Presença em Aula) + (4. Pontuação em Desenvolvimento) + (5. Pontuação em Concurso Vunesp) + (6. Pontuação em Titulação) + (7. Pontuação Avaliação de Desempenho).

Onde:

1. PFURE = pontuação final na Unidade Regional de Ensino;
2. PDE = pontos na Unidade Regional de Ensino;
3. PP = pontos de presença;
4. PD = pontos de desenvolvimento;
5. PCV = pontos aprovação concurso Vunesp 2023;
6. PTI = pontos de titulação;
7. PAD = pontos avaliação de desempenho.

Docentes Nomeados

A pontuação final da classificação para docentes nomeados será composta pelo somatório dos seguintes critérios e com o peso correspondente:

I - Jornada, corresponderá a 2,5% da pontuação final.

a) Jornada ampliada (40 horas/semana): 1 ponto;

b) Jornada completa (25 horas/semana): 0,625 pontos;

Nota 1: para a carga horária suplementar acima de 40 (quarenta) horas, considera-se 01 ponto.

A fórmula a ser aplicada na Jornada Atual:

$$PJA = \frac{JA}{RJMa} . PCJ$$

Onde:

1. PJA = pontos jornada atual;

2. JA = jornada atual;

3. RJMa = referência jornada máxima 40 (quarenta) horas;

4. PCJ = peso de critério jornada atual = 2,5% = 0,025.

II - Titulação, corresponderá a 7,5% da pontuação final.

Os valores de títulos serão considerados da seguinte forma:

a) diploma de Doutor (limite de 01): 0,35 ponto;

b) diploma de Mestre (limite 01): 0,20 ponto.

c) certificado(s) de aprovação em concurso(s) de provas e títulos desta Secretaria, específico dos componentes curriculares correspondentes às aulas e/ou classes a serem atribuídas (limite de 05): 0,04 ponto por certificado, sendo a pontuação máxima de 0,20 ponto.

Aplicando-se as fórmulas, na seguinte conformidade:

$TTI = (PDO) + (PME) + (PAC.QAC)$

1. TTI = Total Titulação

2. PDO = pontos por Diploma de Doutorado = 0,35

3. PME = pontos por Diploma de Mestrado = 0,20

4. PAC = pontos por certificado de aprovação em concurso = 0,20

5. QAC = quantidade de certificados de aprovação em concurso, limitados a 5 (cinco) certificados.

$PTI = TTI.PCTI$

1 PTI = Pontos de Titulação

2 TTI = total titulação

3. PCTI = peso de critério de titulação = 7,5% = 0,075

A pontuação final, em nível de Unidade Escolar e Unidade Regional de Ensino, dar-se-á pela seguinte fórmula:

$PF = (PJA) + (PTI)$

Lendo a fórmula da seguinte maneira:

(1. Pontuação em Jornada Atual - até 2,5%) + (2. Pontuação de Titulação - até 7,5%)

Onde:

1 PF = pontuação final (máximo 0,10 pontos);

2 PJA = pontos de jornada atual;

3 PTI = pontos de titulação.

De acordo com o artigo 6º da Resolução SEDUC 44, de 14/06/2024 e alterações, compete ao Diretor da unidade, previamente ao exercício do docente, providenciar a contratação do candidato a quem se tenha atribuído classe ou aulas em sua unidade escolar, desde que o profissional apresente:

I - atestado admissional expedido, devidamente registrado, para fins de comprovação de boa saúde física e mental, declarando-o apto ao exercício da docência, que deverá ser de, no máximo, até 30 (trinta) dias imediatamente anteriores à da celebração do contrato de trabalho;

II - declaração de próprio punho de que estará, ou não, em regime de acumulação de cargos/funções, sendo que, em caso positivo, deverá ser previamente publicado o ato decisório de acumulação legal, se assim caracterizada;

III - declaração de próprio punho de que possui ou não antecedentes de processo administrativo disciplinar no qual tenha sofrido penalidades;

IV - Atestados de Antecedentes Criminais (Estadual e Federal);

- V** - documentos pessoais comprovando:
- a)** ser brasileiro nato ou naturalizado;
 - b)** ser maior de 18 (dezoito) anos (apresentação de RG original);
 - c)** estar em dia com as obrigações militares (apresentação de certificado de reservista);
 - d)** estar em dia com a Justiça Eleitoral (apresentação de título de eleitor e últimos comprovantes de votação/justificação);
 - e)** estar cadastrado como pessoa física (apresentação de CPF);
 - f)** e outros documentos, caso seja necessário.

Observação: o exame admissional, periódicos, de retorno ao trabalho e demissional, serão agendados pela unidade escolar, e em caso de não comparecimento, sujeitando-se:

- 1 - à devolução do valor do exame correspondente;
- 2 - à extinção contratual, quando não houver o devido comparecimento;
- 3 - à vedação de nova contratação.

Lembramos que a Secretaria de Legislação e Defesa dos Associados da APEOESP edita material próprio para orientação da categoria todos os anos, disponível para consulta no site da entidade.

AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

O Auxílio-alimentação para os servidores estaduais foi criado pela Lei 7.524, de 28 de outubro de 1991, e sua concessão restringe-se aos servidores cuja retribuição salarial global seja inferior ou igual a 164 (cento e sessenta e quatro) UFESPs (Unidade Fiscal do Estado de São Paulo), considerado esse valor no primeiro dia útil do mês de referência do pagamento.

O artigo 1º do Decreto 69.736, de 22 de julho de 2025 alterou a redação do artigo 8º do Decreto nº 34.064, de 28 de outubro de 1991, estabelecendo que não fará jus ao auxílio-alimentação o funcionário cuja retribuição global no mês anterior ao do recebimento do benefício ultrapasse o valor correspondente a 164 (cento e sessenta e quatro) Unidades Fiscais do Estado de São Paulo - UFESPs, considerado o seu valor no primeiro dia útil do mês de referência do pagamento; (NR)

A concessão do benefício, segundo seu regulamento (Decretos 34.064/91, 44.959/00 e 48938/04), é feita mediante a distribuição de documento ("ticket") para aquisição de alimentos "in natura" ou preparados para consumo imediato, em estabelecimentos comerciais.

O benefício é devido aos servidores em função dos dias efetivamente trabalhados, sendo certo que, no caso dos docentes, a determinação é de que os dias de trabalho efetivo devem ser convertidos em horas-aula. Para fim de apuração dos dias de trabalho efetivo não são considerados os sábados, domingos, feriados ou pontos facultativos, salvo quando houver regular convocação.

Os procedimentos a serem adotados pela unidade de lotação para a distribuição dos tickets estão descritos no Comunicado CRHE nº 7/92, cuja redação foi alterada pelo Comunicado CRHE nº 8/92 (D.O.E de 14/7/92, p. 29).

Do Comunicado CRHE 7/92 consta um anexo com a seguinte tabela para a distribuição de tickets:

Horas-aula Quantidade de tickets a receber, por mês:

Horas-aula	Quantidade de tickets a receber, por mês.
10 a 19	01
20 a 29	02
30 a 39	03
40 a 49	04
50 a 59	05
60 a 69	06
70 a 79	07
80 a 89	08
90 a 99	09
100 a 109	10
110 a 119	11
120 a 129	12
130 a 139	13
140 a 149	14
150 a 159	15

160 a 169	16
170 a 179	17
180 a 189	18
190 a 199	19
200 ou mais	20

É importante consignar que, para fins do Auxílio-Alimentação, da remuneração global do servidor devem ser descontadas as verbas recebidas a título de salário-família, gratificação de trabalho noturno, serviço extraordinário e vencimentos atrasados em geral.

Legislação:

Lei nº 7.524, de 28/10/91 - Institui Auxílio-Alimentação para funcionários e servidores da Administração Centralizada;

Decreto nº 34.064, de 28/10/91 - Regulamenta a Lei 7.524/91;

Decreto nº 39.534, de 17/11/1994;

Decreto nº 48.938, de 13/09/2004 -altera os Decretos anteriores.

Decreto nº 69.736, de 22 de julho de 2025

AUXÍLIO-FUNERAL

Pelo artigo 168 da Lei 10.261/68, com redação dada pela L.C. nº 1012/2007, cabe ao cônjuge, companheiro ou companheira ou na sua falta, aos filhos de qualquer condição ou aos pais, ou na falta destes à pessoa que provar ter feito despesas em virtude do falecimento de servidor público ou inativo, será concedido auxílio-funeral a título de assistência à família, a importância correspondente a um mês da remuneração.

Para o recebimento deste auxílio, deverá ser formulado requerimento à Divisão Seccional de Despesa de Pessoal da Secretaria da fazenda, anexando ao pedido o atestado de óbito e as notas de despesas do funeral.

Legislação:

Lei 10.261/68 - Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo - artigo 168 (LC1012/08)

Lei 500/74 - Institui o Regime Jurídico dos Servidores Admitidos em Caráter Temporário - Artigo 22.

AUXÍLIO-TRANSPORTE

O Auxílio-transporte para os servidores públicos civis do Estado foi instituído pela Lei nº 6.248, de 13 de dezembro de 1988, e o seu valor corresponde à diferença entre o montante estimado das despesas de condução do servidor e a parcela equivalente a 6% (seis por cento) de sua retribuição global mensal, excluídos o salário-família, a gratificação por trabalho noturno e a gratificação por serviço extraordinário.

O Auxílio-transporte será devido por dia efetivamente trabalhado, apurado à vista do Boletim de Frequência, e o pagamento corresponderá ao mês da respectiva prova da frequência.

O valor estimado da despesa de condução foi estabelecido pelo Decreto 30.595, de 13 de outubro de 1989 o qual estimou um valor diário para cada região administrativa do Estado de São Paulo. Esses valores são revistos mensalmente pela Secretaria da Fazenda.

Para a implantação do benefício pago sob o código 09B do Demonstrativo de Pagamento, as autoridades escolares devem observar a Instrução DDPG/G 3/89 (D.O.E. de 18/10/89, p. 7).

Legislação

Lei nº 6.248, de 13/12/88 - Institui o Auxílio-transporte (= Vale Transporte: 6%)

Decreto nº 30.595, de 13/10/89 -Regulamenta a Lei 6.248/88

CARGA SUPLEMENTAR DE TRABALHO

Segundo o artigo 16 da L.C. 836/97, entende-se por carga suplementar de trabalho o número de horas prestadas pelo docente além daquelas fixadas para a jornada de trabalho a que estiver sujeito.

As horas prestadas a título de carga suplementar de trabalho são constituídas de horas em atividade com alunos, horas de trabalho pedagógico na escola e horas de trabalho pedagógico em local de livre escolha do docente. A retribuição pecuniária por hora prestada a título suplementar de trabalho ou a título de carga horária corresponde a 1/120 do valor fixado para a Jornada Inicial de Trabalho Docente, considerando-se para este fim o mês de cinco semanas (artigo 35 da L.C. 836/97), e de acordo com a faixa e o nível em que estiver enquadrado o servidor.

De acordo com o disposto no parágrafo 2º do artigo 11 da Lei Complementar nº 1.374, de 31

de março de 2022, “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”.

Legislação;

Lei Complementar 836/97 – artigo 16

Lei Complementar nº 1.374, de 31 de março de 2.022.

CATEGORIA “O”

É chamado de categoria “O” o professor contratado nos termos da L.C. 1.093/2009.

A contratação é feita **após a aprovação do candidato em processo seletivo simplificado; é uma contratação bastante precária.**

O servidor fica vinculado para fins previdenciários ao INSS e sua assistência médica se dá pelo SUS, não pelo IAMSPE.

Atendendo a reivindicação histórica deste Sindicato foi encaminhado à Assembleia Legislativa projeto de lei complementar, que prevê, entre outras coisas, que o docente contratado sob o regime jurídico imposto pela Lei Complementar nº 1.093/2009 seja também beneficiário do IAMSPE.

O contrato só pode ser feito quando houver necessidade da prestação do serviço.

Como resultado de reivindicação da categoria durante o período de paralisação havido no período de março a junho/2015, foi publicada a Lei Complementar nº 1.277, de 22 de dezembro de 2015, que altera para três anos o prazo para contratação do integrante do Quadro do Magistério, podendo ser prorrogado até o final do ano letivo que completar esse prazo.

O projeto do governador previa inicialmente prazo para vigência da quarentena (40 dias) até 2020, mas tratativas realizadas pela presidenta da APEOESP junto ao governador, ao secretário de Educação e no Colégio de Líderes da Alesp, em 13/11/2.018, levaram à aprovação de emenda que reduz o prazo para nova contratação, após a extinção do vínculo anterior, para 40 dias, que, sancionado pelo Governador do Estado, culminou com a publicação da Lei Complementar nº 1.331, de 13 de dezembro de 2.018.

O docente contratado que se encontre em interrupção de exercício, ou seja, sem aulas atribuídas, que não obtiver êxito em atribuição de classes ou aulas durante o período de 30 dias ou mais, poderá ter o seu contrato extinto, ainda que esteja participando das sessões de atribuição.

Alertamos que, em virtude de alteração da redação do parágrafo 2º do artigo 7º da Lei Complementar nº 1.093, de 17 de julho de 2.009, pela Lei Complementar nº 1.277, de 22 de dezembro de 2.015, o contratado que se encontre em interrupção de exercício, não poderá mais declinar da atribuição, sempre que surgirem aulas para serem atribuídas.

Caracterização das ausências:

Casamento – até dois dias consecutivos

Falecimento de pais, irmãos, cônjuge, companheiro ou filhos – até dois dias consecutivos

Justificadas – três durante o ano, desde que apenas uma por mês

Injustificada – apenas uma durante o período contratual.

O pedido de justificação da falta deve ser feito até o primeiro dia útil após a sua ocorrência, sob pena da falta ser considerada injustificada, o que poderá ocasionar a rescisão do contrato, se já houver outra falta dessa modalidade.

O contratado faz jus à falta médica de que trata a L.C. nº 1.374, de 31 de março de 2.022

Legislação:

Lei Complementar nº 1.093/09

CEL

Os Centros de Estudos de Línguas são caracterizados como projetos especiais da Secretaria da Educação, sendo unidades vinculadas administrativa e pedagogicamente a uma escola estadual, oferecendo curso de línguas para alunos da rede estadual de ensino público ou das redes municipais que tenham aderido ao Programa São Paulo Faz Escola.

A Resolução SEDUC 26 de 04 de fevereiro de 2025, dispõe sobre a organização e o funcionamento e providências correlatas dos Centros de Estudos de Línguas – CEL.

Segundo a resolução referenciada, em seu artigo 16, as aulas dos cursos de língua estrangeira moderna, ministradas no Centro de Estudos de Línguas- CEL, deverão ser atribuídas a docentes credenciados em processo próprio realizado conjuntamente pela Unidade Regional de Ensino e pela equipe gestora, observada a seguinte ordem de prioridade:

1 – portadores de diploma de licenciatura plena em Letras, com habilitação na língua estrangeira objeto da docência;

2 – portadores de diploma de Pedagogia;

- 3** - licenciatura plena em qualquer componente curricular;
- 4** - diploma de curso de nível superior, do qual constem 160 (cento e sessenta) horas de estudos de uma das disciplinas da base nacional comum;
- 5** - aluno de curso de licenciatura plena em Letras, preferencialmente de último ano, com qualificação na língua estrangeira objeto da docência;

Em caráter de absoluta excepcionalidade, ser atribuídas aulas do CEL a profissional graduado em curso de nível superior que seja portador de exame de proficiência linguística no idioma objeto da docência, quando comprovada a inexistência dos profissionais acima referidos.

Importante salientar ao docente, que por qualquer motivo desistir das aulas que lhe forem atribuídas, não poderá ter nova atribuição de aulas no mesmo ano da desistência.

CONSELHO DE ESCOLA

O Conselho de Escola é um órgão colegiado de natureza deliberativa, composto por professores, especialistas, funcionários operacionais, pais e alunos da unidade escolar, obedecendo o princípio da representação.

De acordo com o disposto no parágrafo 2º do artigo 95 da Lei Complementar nº 444/85, “os componentes do Conselho de Escola serão escolhidos entre seus pares, mediante processo eletivo”.

Cada segmento representado no Conselho de Escola elegerá também 2 (dois) suplentes, que substituirão os membros efetivos em suas ausências e impedimentos.

As atribuições do Conselho são as seguintes:

Deliberar sobre:

- a) diretrizes e metas da unidade escolar;
- b) solução para os problemas de natureza administrativa e pedagógica;
- c) atendimento psico-pedagógico e material ao aluno;
- d) integração escola-família-comunidade;
- e) criação e regulamentação das instituições auxiliares;
- f) aplicação dos recursos da Escola e das instituições auxiliares;
- g) homologar a indicação do Vice--diretor quando oriundo de uma outra unidade escolar;
- h) a aplicação de penalidades disciplinares aos funcionários, servidores e alunos do estabelecimento de ensino.

Com relação à alínea “h”, cumpre ressaltar que a mesma não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, que assegura o direito à ampla defesa e ao contraditório, de forma que nenhuma penalidade poderá ser aplicada sem que se respeite esses dois princípios constitucionais, a serem melhor explicados em verbete específico deste manual.

Além das atribuições acima, também é da competência do Conselho de Escola, a elaboração do calendário e do regimento escolar dentro dos limites fixados pela legislação aplicável à espécie e a apreciação de relatórios de avaliação de desempenho da unidade escolar.

Nos termos do que dispõe o artigo 61 da Lei Complementar nº 444, de 27 de dezembro de 1985, um dos direitos do integrante do Quadro do Magistério é participar, como integrante do Conselho de Escola, dos estudos e deliberações que afetam o processo educacional, da mesma forma que é um dos seus deveres, de acordo com o artigo 63 da mesma lei complementar.

O assunto é regulado pelo artigo 95 da L.C. 444/85.

Comunicado da Secretaria da Educação foi publicado no Diário Oficial do dia 1º de abril de 1986, orientando a rede sobre os procedimentos relacionados com o Conselho de Escola.

O plano de carreira (L.C. 836/97) não alterou as disposições legais referentes ao Conselho de Escola de modo que permanecem íntegras, neste particular, as regras da L.C. 444/85.

As normas regimentais básicas (Deliberação CEE nº 67/98) também fazem referência ao Conselho de Escola, como um colegiado que obrigatoriamente deverá ser criado na Unidade Escolar, nos termos do artigo 95 citado acima.

Legislação:

Lei Complementar 444/85 -artigo 95

(Estatuto do Magistério)

Comunicado SE de 31/03/86 -

Conselho de Escola

Comunicado SE de 10/03/93 -

Conselho de Escola

Parecer CEE nº 67/98 - Normas

Regimentais Básicas - arts. 16 a 19

CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO

O tempo de serviço prestado pelo docente, quer no serviço público, quer em atividades vinculadas ao regime previdenciário federal, pode ser aproveitado para determinados fins.

As circunstâncias em que o serviço foi prestado é que determinam, de acordo com a lei, a contagem do tempo de serviço.

Assim é que o tempo de serviço público prestado ao Estado de São Paulo ou às suas autarquias, inclusive o exercido quando contratado nos termos da Lei Complementar nº 1.093/2009, deve ser computado para todos os efeitos legais, segundo a regra do artigo 76 da Lei 10.261/68. É importante ressaltar que só é computável o tempo de serviço remunerado e não concomitante com outro já utilizado pelo servidor.

O tempo de serviço público prestado à União, a outros Estados, aos municípios e suas autarquias é contado para fins de aposentadoria e disponibilidade, exceto se prestado até 20 de dezembro de 1984, quando deve ser contado para todos os efeitos legais, de acordo com a regra do artigo 1º, parágrafo único, da L.C. 437, de 23 de dezembro de 1985.

O tempo de serviço prestado em atividades vinculadas ao regime previdenciário federal é computável apenas para fins de aposentadoria, nos termos do artigo 201, § 9º, da CF/88 (com redação dada pela EC 20/98) e a L.C. 269/81, que exige comprovação, mediante certidão expedida pelo INSS.

As diversas situações vividas pelo servidor público, relacionadas com a sua frequência ao serviço merecem da lei tratamento diferenciado, pois muitas vezes a ausência ao trabalho não significa prejuízos salariais ou na carreira.

O artigo 78 da Lei 10.261/68 considera efetivo exercício para TODOS os efeitos legais os afastamentos decorrentes de:

- férias;
- casamento até 8 dias;
- falecimento do cônjuge, filhos, pais e irmãos até 8 dias;
- falecimento de avós, netos, sogros, padrasto ou madrasta até 2 dias;
- serviços obrigatórios por lei;
- licença quando acidentado no exercício de suas atribuições ou acometido de doença profissional;
- licença à funcionária gestante;
- licença compulsória ao servidor a qual se possa atribuir a condição de fonte de infecção ou doença transmissível;
- licença prêmio;
- afastamento para participar de missão ou estudo do interesse do Estado no país ou no exterior;
- doação de sangue;
- licença para doação de tecidos, de órgãos, de parte de órgãos e de partes do corpo vivo para fins terapêuticos ou de transplantes intervivos;
- afastamento por processo administrativo se o funcionário for declarado inocente ou apenado com apreensão ou multa;
- trânsito em caso de mudança de sede de exercício por prazo não excedente a 8 dias;
- para participação em certames esportivos, no país ou no exterior, quando representar o Brasil ou o Estado de São Paulo.
- licença-paternidade por 5 dias.

Os afastamentos para exercer mandato eletivo federal, estadual, de prefeito municipal e para exercer mandato de vereador não são computados para fins de concessão de aposentadoria especial de magistério.

O período de afastamento do funcionário para concorrer às eleições, nos termos da Lei Complementar nº 64/90, não é computado para nenhum efeito legal.

O artigo 91 do Estatuto do Magistério considera efetivo exercício para todos os fins e efeitos legais as aulas que o docente deixar de ministrar em razão de férias escolares, suspensão de aulas por determinação superior e recesso escolar.

O artigo 64, parágrafo 1º da L.C. 444/85, considera efetivo exercício para todos os fins o período em que o integrante do QM esteve afastado para exercer atividades inerentes ou correlatas às do Magistério em cargos e funções previstos nas unidades escolares. Já os afastamentos para o exercício de atividades inerentes às do Magistério junto aos órgãos da Secretaria da Educação, do Conselho Estadual de Educação, como também os afastamentos autorizados pelo Governador para participar em eventos da APEOESP devem ser computados para todos os fins e efeitos legais nos termos do artigo 4º do Decreto nº 52.322/69, exceto para aposentadoria especial do magistério.

O artigo 77 da Lei 10.261/68 manda que a apuração do tempo de serviço do funcionário público seja feita em dias e convertida em anos, considerados estes como de 365 dias.

É oportuno salientar, por fim, que o tempo de serviço do docente servidor, nos termos do artigo 92 do Estatuto do Magistério, deve ser computado em dias corridos para todos os fins e efeitos legais.

Sobre a contagem de tempo de serviço deve ser consultado o verbete "REFORMA DA PREVIDÊNCIA" deste Manual.

Legislação:

Lei nº 10.261/68 - artigo 76 - Regra Geral

Lei Complementar nº 437/85 - Tempo prestado em outras esferas administrativas Lei Complementar nº 706/93 - Docentes estáveis

Especialista em Educação e Gestão Educacional

A Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2.022 criou as seguintes funções de Especialista em Educação e Gestão Educacional:

- I - Coordenador de Equipe Curricular;
- II - Professor Especialista em Currículo; (Professor Coordenador do Núcleo Pedagógico)
- III - Coordenador de Gestão Pedagógica; (Professor Coordenador)
- IV - (Vice-Diretor de Escola)

Coordenador de Equipe Curricular e Professor Especialista em Currículo

A designação para as funções de Coordenador de Equipe Curricular e de Professor Especialista em Currículo foi regulamentada através da Resolução SEDUC 1, de 06 de janeiro de 2026.

Dispõe sobre as funções de Professor Especialista em Currículo e Coordenador de Equipe Curricular

De acordo com a citada Resolução, o Equipe de Especialista em Currículo das Unidades Regionais de Ensino será gerido pelo Coordenador de Equipe Curricular e composto pelos Professores Especialistas em Currículo.

A função do Coordenador de Equipe Curricular será exercida por docentes titulares de cargo ou ocupantes de função-atividade, que atendam os seguintes requisitos:

- I - possuir a experiência na docência, exigida pela Lei, na rede estadual de ensino de São Paulo;
- II - ter competências de liderança para realizar a estruturação e gestão da equipe de PEC sob sua coordenação;
- III - ter habilidade para elaborar e executar planos de formação para os PEC, Coordenadores de Gestão Pedagógica - CGP, Coordenadores Gerais de Gestão Pedagógica - CGPG e professores;
- IV - ter conhecimento e experiência com gestão para resultados, tendo facilidade para analisar dados educacionais e tomar decisões em relação ao apoio e à formação que cada escola necessita para atingir metas e objetivos definidos pela URE e pela SEDUC;
- V - ter habilidade de trabalhar de maneira colaborativa e em constante interlocução com a Equipe da Supervisão de Ensino e demais profissionais da URE e SEDUC;
- VI - ter experiência em políticas educacionais.

Atribuições do docente designado para o exercício de Coordenador de Equipe Curricular:

- I - estruturar o plano de trabalho da Equipe de Especialistas em Currículo em parceria com os PEC, Equipe da Supervisão de Ensino e Coordenador Geral / Coordenador / Chefe de Departamento - Dirigente Regional de Ensino - dirigente da URE;
- II - selecionar os PEC que comporão a Equipe de Especialistas em Currículo, em parceria com o dirigente da URE;
- III - definir e gerir as atribuições de cada integrante da Equipe de Especialistas em Currículo, organizando a equipe para atendimento das demandas pedagógicas e de acompanhamento encaminhadas pela SEDUC, assim como para atender às solicitações do dirigente da URE;
- IV - definir agrupamentos de unidades escolares que ficarão sob responsabilidade dos PEC, em parceria com a Equipe da Supervisão de Ensino e com o dirigente da URE;
- V - coordenar, priorizar, monitorar e acompanhar a atuação dos PEC, realizando visitas presenciais em escolas, quando necessário;
- VI - analisar os encaminhamentos realizados pelos PEC, oferecendo devolutivas para aprimoramento das ações pedagógicas;
- VII - organizar o trabalho dos PEC em consonância com a Equipe da Supervisão de Ensino, de forma que ambas as frentes de trabalho se complementem e se potencializem;
- VIII - elaborar relatórios gerenciais das atividades da Equipe de Especialistas em Currículo e envolver o dirigente da URE na tomada de decisões estratégicas;
- IX - acompanhar e analisar indicadores e metas de engajamento e aprendizagem nos programas, projetos e plataformas educacionais da SEDUC, apoiando a priorização e elaboração do plano de ação dos PEC para acompanhamento e apoio às escolas na melhoria dos resultados, principalmente das unidades com indicadores mais críticos;
- X - desenvolver ações de articulação entre o currículo, os recursos pedagógicos, tais como materiais digitais e impressos e plataformas educacionais, as avaliações e os demais programas, projetos e políticas pedagógicas da SEDUC;
- XI - construir rotina de formação continuada para os PEC, criando um ambiente de aprendizagem e de

colaboração entre os integrantes da Equipe de Especialistas em Currículo;

XII - coordenar, orientar, apoiar e formar a equipe de PEC focados na pasta de Qualidade da Aula para o desenvolvimento das ações de apoio pedagógico, observando os roteiros de acompanhamento elaborados pela SEDUC;

XIII - planejar e desenvolver orientações técnicas e formação para CGP, CGPG, professores das escolas e Diretores de Escola/Diretores Escolares de sua URE, em conjunto com os PEC e, quando necessário, com a Equipe da Supervisão de Ensino;

XIV - promover, acompanhar e participar da implementação de programas de formação continuada, em articulação com a Subsecretaria Pedagógica - SUPED - e a Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação "Paulo Renato Costa Souza" - EFAPE;

XV - promover o compartilhamento de conhecimento e a troca de experiências entre as equipes da Equipe de Especialistas em Currículo como forma de formação em serviço;

XVI - realizar reunião de alinhamento e discussão semanal com a equipe de PEC;

XVII - participar de reuniões e formações remotas ou presenciais com a SEDUC;

XVIII - participar de reuniões com o dirigente da URE e com a Equipe da Supervisão de Ensino;

XIX - participar da definição do plano estratégico da URE;

XX - realizar registro, em ata, das reuniões da Equipe de Especialistas em Currículo;

XXI - fazer a gestão do conhecimento, criando, organizando e fomentando a documentação de ações e processos;

XXII - realizar outras atividades relacionadas às atribuições da Equipe de Especialistas em Currículo, conforme orientação do dirigente da URE.

A função de Professor Especialista em Currículo será exercida por docentes titulares de cargo ou ocupantes de função-atividade que atendam aos requisitos estabelecidos a Lei Complementar Estadual nº 1.396, de 22 de dezembro de 2023, que alterou a Lei Complementar Estadual nº 1.374, de 30 de março de 2022, na seguinte conformidade:

I - possuir a experiência na docência, exigida pela Lei, na rede estadual de ensino de São Paulo;

II - ter habilidade para elaborar e executar planos de formação para CGP, CGPG e professores;

III - ter habilidade de trabalhar de maneira colaborativa e em constante interlocução com o CEC e os demais profissionais da URE e da SEDUC.

Para ocupar a função de Professor Especialista em Currículo na pasta de Educação Especial é necessário possuir ao menos uma das seguintes formações:

1 - Licenciatura em Educação Especial, conforme Parecer do Conselho Estadual de Educação - CEE nº 65/2015;

2 - Licenciatura em Pedagogia, com habilitação específica na área da deficiência;

3 - Licenciatura em Pedagogia ou Curso Normal Superior, com curso de especialização nos termos das Deliberações CEE nº 112/2012 e 197/2021; ou

4 - Licenciatura em Pedagogia com pós-graduação "lato sensu" em educação especial, educação inclusiva, áreas das deficiências - auditiva, visual, intelectual, física, surdocegueira, transtorno do espectro autista ou altas habilidades/superdotação.

As atribuições do docente designado para o exercício da função de Professor Especialista em Currículo constam da Resolução SEDUC 1, de 06 de janeiro de 2026.

Os docentes designados como Coordenador de Equipe Curricular e de Professor especialista em Currículo não poderão ser substituídos, exceto nos casos de licença gestante ou licença-adoção.

O Professor Especialista em Currículo terá cessada sua designação, em qualquer uma das seguintes situações:

I - a seu pedido, mediante solicitação por escrito, incluído, nessa hipótese, os casos de vacância do cargo ou função do docente

II - a critério da Administração, em decorrência de:

a) não corresponder às atribuições relativas ao posto de trabalho ou obtiver resultado insatisfatório na avaliação de desempenho;

b) entrar em licença ou afastamento, a qualquer título, exceto licença-gestante, licença adoção e licença-paternidade, por período superior a 45- dias, intercalados ou não, no ano civil;

c) a URE deixar de comportar o posto de trabalho;

d) descumprir normas legais;

e) não atender convocação para realização de atividades de formação continuada e de qualificação profissional propostas pelos órgãos centrais da SEDUC;

f) para se atender à necessidade do serviço, exercendo outra função por indicação ou por resultado de processo seletivo promovido por esta SEDUC.

A cessação da designação do Coordenador de Equipe Curricular poderá ocorrer, no interesse da administração, a qualquer tempo, em especial caso não corresponda às expectativas de atuação no programa, por ato devidamente fundamentado e motivado.

Periodicamente, os designados serão submetidos à Avaliação de Desempenho, considerando as atribuições de cada posto de trabalho e o plano de trabalho, visando o desenvolvimento de competências

necessárias para execução das atribuições da Equipe de Especialistas em Currículo.

Coordenador de Gestão Pedagógica

O exercício da função de Coordenador de Gestão Pedagógica (antigo Professor Coordenador) nas unidades escolares foi regulamentado pela Resolução SEDUC 53, de 29-6-2022, podendo ser designados docentes titulares de cargo ou ocupantes de função-atividade, que preencham os seguintes requisitos:

- I - contar com, no mínimo, 3 anos de experiência de docência na rede estadual de ensino;
 - II - ser portador, preferencialmente, de diploma de licenciatura plena em pedagogia;
- São atribuições do docente designado Coordenador de Gestão Pedagógica:
- I - atuar como gestor pedagógico, com competência para planejar, acompanhar e avaliar os processos de ensinar e aprender, bem como o desempenho de professores e alunos;
 - II - orientar o trabalho dos docentes, nas reuniões pedagógicas e no horário de trabalho coletivo, de modo a apoiar e subsidiar as atividades em sala de aula, observadas as sequências didáticas de cada ano, curso e ciclo;
 - III - ter como prioridade o planejamento, a organização e o desenvolvimento de atividades pedagógicas, utilizando os materiais didáticos impressos e os recursos tecnológicos, sobretudo os disponibilizados pela Secretaria da Educação;
 - IV - apoiar a análise de indicadores de desempenho e frequência dos estudantes para a tomada de decisões visando favorecer melhoria da aprendizagem e a continuidade dos estudos.
 - V - coordenar as atividades necessárias à organização, ao planejamento, ao acompanhamento, à avaliação e à análise dos resultados dos estudos de reforço e de recuperação;
 - VI - decidir, junto com a equipe gestora e com os docentes das classes e/ou dos componentes curriculares, a conveniência e oportunidade de se promoverem intervenções imediatas na aprendizagem, a fim de sanar as dificuldades dos alunos, mediante a aplicação de mecanismos de apoio escolar, e a formação de classes de recuperação contínua e/ou intensiva;
 - VII - orientar os professores quanto às concepções que subsidiam práticas de gestão democrática e participativa, bem como as disposições curriculares, pertinentes às áreas do conhecimento e componentes curriculares que compõem o currículo dos diferentes níveis e modalidades de ensino;
 - VIII - coordenar a elaboração, em parceria com os Gestores da Unidade Escolar, o desenvolvimento, o acompanhamento e a avaliação da proposta pedagógica, junto com os professores e demais gestores da unidade escolar, em consonância com os princípios de uma gestão democrática participativa e das disposições curriculares, bem como dos objetivos e metas a serem atingidos;
 - IX - tornar as ações de coordenação pedagógica um espaço dialógico e colaborativo de práticas gestoras e docentes, que assegurem:

a) a participação proativa de todos os professores, nas aulas de trabalho pedagógico coletivo, promovendo situações de orientação sobre práticas docentes de acompanhamento e avaliação das propostas de trabalho programadas;

b) a vivência de situações de ensino, de aprendizagem e de avaliação ajustadas aos conteúdos e às necessidades, bem como às práticas metodológicas utilizadas pelos professores;

c) as abordagens multidisciplinares, por meio de metodologias significativas para os alunos;

d) a divulgação e o intercâmbio de práticas docentes bem-sucedidas, em especial as que façam uso de recursos tecnológicos e pedagógicos disponibilizados na escola.

Para acompanhamento do Centro de Inovação da Educação Básica Paulista - CIEBP:

a) atuar como gestor pedagógico local, planejando, acompanhando e avaliando os processos desenvolvidos no rol de atribuições do CIEBP, assim como o desempenho dos docentes integrantes das equipes;

b) orientar os trabalhos dos docentes da equipe, em reuniões pedagógicas, para subsidiar as atividades desenvolvidas nos diversos espaços existentes no CIEBP;

c) planejar e organizar o desenvolvimento de atividades pedagógicas, utilizando os materiais e recursos tecnológicos existentes, sobretudo os disponibilizados pela SEDUC-SP;

d) apoiar a análise de indicadores avaliativos de estudantes e professores, visando aprimorar as atividades ofertadas pelo CIEBP;

e) orientar os docentes quanto às concepções que subsidiam práticas de gestão democrática e participativa, bem como as disposições curriculares pertinentes às áreas de inovação e tecnologia que compõem o currículo dos diferentes níveis e modalidades de ensino;

f) tornar as ações de coordenação pedagógica um espaço dialógico colaborativo, que garanta equidade e isonomia das decisões;

g) prospectar, identificar, selecionar, elaborar e especificar materiais, avaliações e recursos pedagógicos;

h) acompanhar as ações e projetos educacionais na rede.

O docente designado como Coordenador de Gestão Pedagógica não poderá ser substituído, exceto nos casos de licença à gestante ou licença adoção, e terá cessada sua designação, em qualquer uma das

seguintes situações:

- I - a seu pedido, mediante solicitação por escrito;
- II - a critério da administração, em decorrência de:
 - a) não corresponder às atribuições relativas ao posto de trabalho ou obtiver resultado insatisfatório na avaliação de desempenho;
 - b) entrar em afastamento, a qualquer título, exceto licença-gestante, licença-adoção e licença-paternidade, por período superior a 45 dias, intercalados ou não, no ano civil;
 - c) a unidade escolar deixar de comportar o posto de trabalho;
 - d) descumprimento de normas legais;
 - e) não atendimento de convocação para realização de atividades de formação continuada e de qualificação profissional, propostas pela Unidade Regional de Ensino e pelos órgãos centrais da Pasta;
 - f) atender a necessidade do serviço, exercendo outra função por indicação ou por resultado de processo seletivo promovido por esta Secretaria da Educação.

O docente que tiver sua designação cessada, em qualquer uma acima, somente poderá ser novamente designado no ano civil subsequente ao da cessação, exceto se a cessação se der por a unidade escolar deixar de comportar o posto de trabalho ou de ser indicado para preencher outra função, a critério da administração.

Legislação:

Resolução SEDUC 53, de 29-6-2022

DEFICIENTES FÍSICOS

A Lei Complementar nº 683, de 18 de setembro de 1992, estabelece que em todos os concursos públicos para provimento de cargos ou empregos públicos, nos órgãos da Administração direta, indireta ou fundacional, cujos editais tenham sido publicados após a sua promulgação, devem reservar um percentual de 5% (cinco por cento) das vagas destinadas a serem preenchidas por portadores de deficiência aprovados no certame.

Estabelece, ainda, a referida lei complementar que os organizadores do concurso devem propiciar as condições especiais necessárias para que os deficientes participem regularmente do certame. Além da LC que trata da participação dos deficientes físicos em concursos públicos, deve-se atentar também para o artigo 227, inciso II e § 2º. da Constituição Federal, que trata da proteção aos portadores de deficiências, com a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos, construção e fabricação de veículos de transporte coletivo, garantindo acesso adequado aos portadores de deficiências.

De acordo, ainda, com a citada lei, o percentual de vagas supra-aludido só será oferecido aos demais aprovados no concurso se não houver deficiente aprovado para preenchê-la.

Legislação:

LC 683 de 18/09/1992 (cargos e empregos em concursos)

LC 932 de 08/11/2002 (cargos e empregos em concursos)

Lei 9938 de 17/04/1998 (direitos em geral)

Lei Federal 10.048/2000 (prioridade aos deficientes)

Lei Federal 10.098/2000 (acessos)

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Com o advento da Constituição Federal de 1988 (artigo 7º, inciso VIII c/c 3º do artigo 39), o décimo terceiro salário é devido a todos os servidores públicos independentemente de opção. O cálculo do benefício é feito com base nas normas da Lei Complementar estadual nº 644, de 26 de dezembro de 1989.

Assim, o 13º salário deve ser pago no mês de dezembro de cada ano e os valores calculados com base na remuneração integral do servidor ou no montante dos proventos de aposentadoria.

No caso dos docentes, da carga suplementar percebida pelos efetivos e da carga horária dos demais docentes (celetistas, estáveis, ACTs e contratados nos termos da L. C. 1.093/2009) tira-se uma média quantitativa (de aulas) que serve de base à remuneração.

A Lei Complementar nº 817/96 dispõe que, de acordo com a disponibilidade do Tesouro do Estado, o pagamento do 13º salário poderá ser antecipado, sendo 50% do 13º salário pago no 5º dia útil do mês de aniversário do servidor. A expresso pedido do servidor, a antecipação poderá ocorrer no mês de início do gozo de férias, aplicado ao primeiro período, em caso de fracionamento.

Os professores ACT's que aniversariam nos meses de janeiro e fevereiro receberão no 5º dia útil do mês de março. Os servidores afastados, com prejuízo de vencimentos, receberão a vantagem na proporção de 1/12 por mês do período de exercício, o mesmo ocorrendo com aqueles que venham a interromper o afas-

tamento.

O docente contratado nos termos da Lei Complementar nº 1.093/09, não faz jus a antecipação de 50% do 13º salário, recebendo integralmente no mês de dezembro.

Legislação:

CF/88 – art. 7º, VIII

LC 644/89 (13º salário de servidores)

Decreto 41.562/97 de 22/01/97 (pagamento do 13º salário)

Decreto 42.564/97 de 01/12/97 (parcelamento do 13º salário)

Lei Complementar nº 1.093/2009

Decreto 70.310, de 29/10/2025

DESCONTOS

A Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022 introduziu mudanças significativas com relação aos descontos provocados por ausência do integrante do Quadro do Magistério.

De acordo com o disposto na Lei Complementar nº 1.396, de 22 de dezembro de 2023, e considerado falta-dia a ausência total do docente, cujo desconto será feito à razão de 1/21 (um vinte um avos) do valor da retribuição mensal do servidor, e na hipótese de ausência parcial, o desconto será feito em razão das aulas não ministradas, como era feito antes da alteração produzida pela Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, não se admitindo o cômputo de qualquer modalidade de saldo nos meses subsequentes.

De acordo com o disposto no parágrafo 4º do artigo 67 da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, “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.”

Dispõe ainda que “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”.

DIREITO DE DEFESA

São princípios constitucionais a ampla defesa e o contraditório. O inciso LV do art. 5º da Carta Magna garante, a todos os acusados em geral e aos litigantes em processo administrativo ou judicial, a ampla defesa e o contraditório.

Significa dizer que ninguém poderá sofrer qualquer tipo de punição, por mais leve que seja, sem que lhe seja resguardado seu direito à ampla defesa, produção de provas, oitiva de testemunhas e acompanhamento por advogado.

Também deve ser assegurado o direito de se manifestar sobre todo e qualquer documento que conste do processo acusatório. Todo aquele que se sentir lesado em seu direito de defesa, tem direito de recorrer às vias judiciais.

Legislação:

CF/88 – art. 5º inciso LV;

Lei nº 10.177/98 – art. 22

DIREITO DE PETIÇÃO

O direito de petição aos poderes públicos, independentemente de pagamento de qualquer taxa, em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder é um dos direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal (artigo 5º, inciso XXXIV, letra a).

A legislação referente ao funcionalismo público (Lei 10.261/68, com as alterações introduzidas pela Lei Complementar nº 942, de 6 de junho de 2003) trata do assunto em seu artigo 239 e 240.

O artigo 239 assegura a qualquer pessoa, física ou jurídica, o direito de petição ao Poder Público, determinando que, em nenhuma hipótese, a Administração poderá se negar a protocolar, encaminhar ou apreciar a petição, sob pena de responsabilidade do agente.

O artigo 240, por sua vez, assegura ao servidor público, o direito de pedir reconsideração, formular recursos contra decisões proferidas por agentes administrativos e, ainda, representar (denunciar) sobre irregularidades e/ou ilegalidades de que tiver conhecimento, no prazo de 30 (trinta) dias.

A elaboração dos pedidos de reconsideração e dos recursos administrativos, deve observar as regras contidas nos artigos 239 e 240 da Lei nº 10.261/68, com as alterações da LC 942/03, bem como a regulamentação estatuída através do Decreto nº 5.614, de 13 de fevereiro de 1975

Da mesma forma, constitui direito de qualquer cidadão obter dos poderes públicos, certidão para defesa de direitos e esclarecimentos de situações (CF artigo 5º. Inciso XXXIV, letra b).

Nos termos do artigo 114 da Constituição Paulista, os pedidos de certidão devem ser atendidos no

prazo máximo de 10 dias úteis, contados da data do protocolo do pedido, sob pena de responsabilidade da autoridade ou do servidor que retardar a sua expedição.

A Lei 10.177 de 30/12/98, em seus artigos 23 e 24, reforçou o direito de petição de qualquer cidadão perante o Estado e, expressamente, previu que as Entidades Associativas e Sindicatos poderão exercer o direito de petição em defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de seus membros.

De acordo com o artigo 24 desta Lei, em nenhuma hipótese a Administração poderá recusar-se a protocolar a petição, sob pena de responsabilidade do agente.

Legislação:

CF/88 - art. 5º, incisos XXXIII e XXXIV;

CE/89 - arts. 4º e 114º

Lei 10261/68 (LC 942/03) - art. 239 e

240; Lei 10177/98 - art. 23 e 24

Lei 10294/99 (usuário dos serviços públicos)

Decreto nº 5.614/75

ESTABILIDADE

Nos termos do disposto no artigo 41 da Constituição Federal os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público adquirem a estabilidade após 3 (três) anos (1.095 dias) de efetivo exercício no cargo e depende da obtenção de conceito favorável em avaliação especial de desempenho realizada para este fim.

A esse período de três anos, contado a partir do exercício no cargo, ao término do qual, após a avaliação de desempenho, será o funcionário confirmado no cargo ou exonerado, dá-se o nome de ESTÁGIO PROBATÓRIO.

Nos termos do disposto no Decreto nº 52.344, de 9 de novembro de 2007, a avaliação especial de desempenho tem por objetivos:

I - contribuir para a implementação do princípio da eficiência da Administração Pública do Poder Executivo Estadual;

II - aferir o desempenho do servidor em sua função, para aprimorá-lo;

III - fornecer subsídios à gestão de política de recursos humanos;

IV - promover a adequação funcional do servidor.

Também nos termos do decreto citado devem ser observados os seguintes requisitos:

I - assiduidade;

II - disciplina;

III - capacidade de iniciativa;

IV - responsabilidade;

V - comprometimento com a Administração Pública;

VI - eficiência;

VII - produtividade.

Para aferição da assiduidade não são consideradas: férias, casamento, falecimento de parentes, doação de sangue, trânsito, serviços obrigatórios por lei, conforme dispõe o artigo 78 da Lei nº 10.261/68.

As ausências decorrentes de: licença para tratamento de saúde, licença por motivo de pessoa da família, licença gestante, afastamento para concorrer a cargo eletivo, licença para exercer mandato eletivo, licença por acidente em serviço, licença por adoção, readaptação e designação ou afastamento para exercer funções com atribuições diversas acarretam a suspensão da contagem do prazo do período para aquisição da estabilidade.

É importante que se diga que, se com base nos resultados das avaliações de desempenho, for proposta a exoneração do funcionário será dada ao mesmo o direito à ampla defesa, que poderá ser apresentada pessoalmente ou através de procurador constituído.

Vale lembrar que foi instituído, de acordo com o disposto no artigo 2º da Lei Complementar nº 1.207, de 5 de julho de 2013, o Curso Específico de Formação para o ingressante em cargos do Quadro do Magistério, como parte integrante do período de estágio probatório, com carga horária de, no mínimo, 360 (trezentos e sessenta) horas.

O artigo 32 da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, que 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, dispõe que “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.

E mais, que “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”.

Ainda de acordo com o disposto no parágrafo 1º do artigo 1º da Lei Complementar nº 1.256, de 6 de janeiro de 2015, “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”.

Legislação:

Constituição Federal de 1988 - artigo 41

Decreto nº 52.344, de 9 de novembro de 2007

Decreto nº 69.046, de 14 de novembro de 2024

Resolução SE nº 66, de 2 de setembro de 2008, alterada pela Resolução SE nº 79, de 7 de novembro de 2008

Resolução SEDUC 115, de 11 de dezembro de 2024

Lei Complementar 1.374, de 30 de março de 2022

Lei Complementar 1.256, DE 6 DE JANEIRO DE 2015

ESTABILIDADE EXCEPCIONAL

Por força de disposição transitória da Constituição Federal de 1988 (artigo 19 do ADCT), foram declarados estáveis os servidores públicos civis da União, Estados e Município que, na data da promulgação da Constituição (5/10/88), contassem com pelo menos 5 anos continuados de exercício.

A Constituição Estadual repetiu a norma no artigo 18 de suas Disposições Transitórias, acrescentando que para os integrantes da carreira do Magistério Público não se considera, para fins da obtenção da estabilidade, as interrupções ou descontinuidade de exercício por prazo igual ou inferior a 90 dias, exceto nos casos de exoneração ou dispensa concedidas a pedido (4º).

A estabilidade é a garantia de permanência no serviço público e os servidores por ela alcançados não podem ser demitidos a não ser pelo cometimento de falta disciplinar de natureza grave, apurada em processo administrativo regular, assegurada ampla e prévia defesa. Os servidores que preenchiam as condições necessárias para a aquisição da estabilidade à época da promulgação da Constituição Federal tiveram publicada no Diário Oficial a Apostila de Estabilidade.

De acordo com o artigo 1º das Disposições Transitórias de Lei Complementar nº 1.093, de 16 de julho de 2009, ao docente estável será assegurada a atribuição de carga horária equivalente a 12 (doze) horas semanais de trabalho, composta por 9 (nove) horas em atividades com alunos, 3 (três) horas de trabalho pedagógico na escola, em atividades coletivas e 4 (quatro) em local de livre escolha.

Legislação:

Constituição Federal de 1988 - artigo 19 do ADCT

Constituição Estadual de 1989 - artigo 18 do ADCT

ESTABILIDADE DOS PROFESSORES ADMITIDOS PELA LEI 500/74

A Lei Complementar 1010/2007 conferiu estabilidade aos professores que tenham sido admitidos até a data da publicação daquela lei complementar (02/06/2007), nos termos da Lei nº 500/74 (categoria “F”).

Assim, estes profissionais não podem ser dispensados, salvo no caso de pedirem ou incorrerem em infrações disciplinares.

Na hipótese de não lograrem atribuição de aulas, serão remunerados por doze horas aulas semanais, devendo cumpri-las na unidade escolar.

EVOLUÇÃO FUNCIONAL

O plano de carreira instituído pela L.C. nº 836/97, alterado pela LC 958/04, define a evolução funcional como a passagem do integrante do QM para nível retributivo superior da respectiva classe, mediante a avaliação de indicadores de crescimento da capacidade potencial de trabalho do profissional do ensino.

Essa evolução, assim, deve se dar de duas maneiras: pela via acadêmica (considerado o fator habilitações acadêmicas obtidas em grau superior de ensino) ou pela via não acadêmica (considerados os fatores relacionados à atualização, aperfeiçoamento profissional e produção de trabalhos na respectiva área de atuação).

EVOLUÇÃO FUNCIONAL PELA VIA ACADÊMICA

1. Professor de Educação Básica I: mediante a apresentação de diploma ou certificado de curso de grau superior correspondente à licenciatura plena e mediante a apresentação de certificado de conclusão de curso de Mestrado ou Doutorado, dispensados quaisquer interstícios, enquadramento, respectivamente, nos níveis IV e V.

2. Professor de Educação Básica II: mediante a apresentação de certificado de conclusão de curso de mestrado ou doutorado – enquadramento, respectivamente, nos níveis IV e V.

3. Diretor de Escola e Supervisor de Ensino: mesmos requisitos do P.E.B. II com enquadramento no nível IV (mestrado) ou nível V (doutorado).

Cumpra salientar que, em caso de utilização de certificado de conclusão, deve o professor providenciar, no prazo de 12 (doze) meses, a apresentação do diploma, sob pena de anulação retroativa da vantagem.

Os títulos devem apresentar estreita relação com a natureza da disciplina em que o professor atua.

De acordo com o Decreto 45.348/00, estão impedidos de usufruir os benefícios da Evolução Funcional os integrantes do Quadro do Magistério nomeados em comissão para cargos de outras Secretarias de Estado ou os afastados nos termos dos incisos IV e VI do Artigo 64 e nos termos do Artigo 65 do Estatuto do Magistério, excluindo-se deste impedimento os afastados para atender à municipalização.

Nos termos do que dispõe o Decreto nº 45.348/00, alterado pelo Decreto 60.285/14, os integrantes do Quadro do Magistério que estejam em situação de afastamento, designação, nomeação em comissão ou mesmo de readaptação, desde que no âmbito da Secretaria da Educação, fazem jus a Evolução Funcional pela via acadêmica.

O docente que acumula cargos pode se utilizar do mesmo título para requerer a evolução nos dois cargos, assim como no caso de mudança de cargo, poderá também o docente reapresentar o título para fins de evolução funcional.

Em ambos os casos exige-se que haja compatibilidade do título com o campo de atuação referente ao cargo ou função exercidos.

O docente faz jus à vantagem a partir da data do reconhecimento dos certificados, do registro dos diplomas ou das titulações de mestre e doutor.

EVOLUÇÃO FUNCIONAL PELA VIA NÃO ACADÊMICA

A Lei Complementar nº 1.143, de 11 de julho de 2011, alterou os incisos I e II do artigo 22 da Lei Complementar nº 836, ampliando os níveis de Evolução funcional pela Via não acadêmica, ao mesmo tempo em que estabelece os seguintes interstícios para que o funcionário possa evoluir na carreira:

I - para as classes de Professor Educação Básica I e Professor Educação Básica II:

- a) do Nível I para o Nível II - 4 (quatro) anos;
- b) do Nível II para o Nível III - 4 (quatro) anos;
- c) do Nível III para o Nível IV - 5 (cinco) anos;
- d) do Nível IV para o Nível V - 5 (cinco) anos;
- e) do Nível V para o Nível VI - 4 (quatro) anos;
- f) do Nível VI para o Nível VII - 4 (quatro) anos;
- g) do Nível VII para o Nível VIII - 4 (quatro) anos;

II - para as classes de Suporte Pedagógico:

- a) do Nível I para o Nível II - 4 (quatro) anos;
- b) do Nível II para o Nível III - 5 (cinco) anos;
- c) do Nível III para o Nível IV - 6 (seis) anos;
- d) do Nível IV para o Nível V - 6 (seis) anos;
- e) do Nível V para o Nível VI - 5 (cinco) anos;
- f) do Nível VI para o Nível VII - 5 (cinco) anos;
- g) do Nível VII para o Nível VIII - 4 (quatro) anos.

À vista das alterações introduzidas pela Lei Complementar 1.143/2011, no instituto da Evolução Funcional pela via não acadêmica, foi publicado o decreto 59.850/13 que alterou o decreto 49.394/05, e a Resolução SE 36/14, que trouxeram nova regulamentação para a concessão da Evolução Funcional pela via não acadêmica.

Dentre as principais novidades trazidas pelas normas acima citadas, está o direito assegurado ao profissional do magistério de ter reservado um crédito de 5% (cinco por cento) do total de horas semanais, para o desenvolvimento de projetos curriculares que compõem o Fator Produção Profissional, direito previsto no parágrafo 3º do artigo 3º, da Resolução SE 36/2014.

Além disso, a frequência do integrante do Quadro do Magistério e sua permanência na mesma unidade de trabalho também passaram a ser valorizados para fins de pontuação, como se pode verificar dos qua-

dros que são abaixo reproduzidos:

SUBANEXO III

Componentes, Pontuações e Validades a que se referem os artigos 4º, 5º e 8º do Decreto nº 49.394, de 22 de fevereiro de 2005

QUADRO I			
FATOR ATUALIZAÇÃO			
COMPONENTES	PONTOS		VALIDADE
Ciclo de Palestras Conferências e/ou ciclo de conferências Videoconferências Congressos Cursos (com ou sem oficinas) Encontros Fóruns Seminários Ciclos de Estudos Simpósios	Carga horária de 30 a 59 horas = 3,0 pontos Carga horária de 60 a 89 horas = 5,0 pontos Carga horária de 90 a 179 horas = 7,0 pontos Carga horária superior a 180 horas = 9,0 pontos		A partir de 1º/2/1998
QUADRO II			
FATOR APERFEIÇOAMENTO			
COMPONENTES	PONTOS		VALIDADE
Pós-graduação em área não específica	Doutorado	14,0	Aberta
	Mestrado	12,0	
Pós-graduação Especialização/Aperfeiçoamento	De acordo com as normas do CEE	11,0	1º/2/98
Extensão universitária/cultural	De acordo com as normas do CEE	9,0	
	De 30 a 59 horas	3,0	
	De 60 a 89 horas	5,0	
	De 90 a 179 horas	7,0	
Créditos de cursos pós-graduação	Igual ou superior a 180 horas	9,0	
		1,0 por crédito Até 8,0	Aberta
Licenciatura Plena	Curso de duração mínima de 3 anos	10,0	
Bacharelado		8,0	

QUADRO III						
FATOR PRODUÇÃO PROFISSIONAL						
COMPONENTES				PONTOS	PONTUAÇÃO MÁXIMA	VALIDADE
Produção de comprovada relevância educacional, individual ou coletiva, passível de ampla divulgação e adaptação na rede de ensino, devidamente formalizada em documento e/ou material impresso e/ou de multimídia	Publicações por editoras ou em revistas, jornais, periódicos de veiculação científico-cultural com alta circulação ou via Internet	Livros	Único autor	12,0	9,0	A partir de 1º/2/98
			Até três autores	8,0		
			Mais autores	5,0		
	Artigos		3,0			
Materiais didático-pedagógicos de multimídia acompanhados do respectivo manual de suporte	Softwar e educacional e video	Até 3 autores		5,0	15,0	
		Documento que explicita estudo ou pesquisa, devidamente fundamentado em princípios teórico-metodológicos, já implementado e vinculado à área de atuação profissional		Até 3 autores	5,0	
Aprovação em Concurso Público da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo, não objeto de provimento do cargo do qual é titular				Certificado de aprovação	5,0	10,0

SUBANEXO IV (DOCENTES)

a que se refere o artigo 8º-A do
Decreto nº 49.394, de 22 de fevereiro de 2005, acrescentado pelo inciso II do artigo
2º do
Decreto 59.850 de 28 de novembro de 2013

Dimensões		Instrumento	Avaliador	Validador	Pontuação		
					Anual	Máxima no Interstício do Nível I para II	
1. Atividade docente							
1.1	Planejamento e preparo das aulas	Análise de Situações de Aprendizagem	Súmula Curricular	Professor Coordenador	Conselho de Escola	1,75 ponto	7,0 pontos
1.2	Conhecimento	Análise de Planos de curso	Súmula Curricular	Professor Coordenador	Conselho de Escola	1,75 ponto	7,0 pontos
1.3	Avaliação e acompanhamento dos alunos	Análise da avaliação dos alunos e plano de acompanhamento	Súmula Curricular	Professor Coordenador	Conselho de Escola	1,75 ponto	7,0 pontos
2. Como profissional no ambiente de trabalho							
2.1	Comprometimento e responsabilidade	Frequência	Cadastro funcional	Conselho de Escola	CRH	1,0 ponto	4,0 pontos
		Permanência na mesma unidade, combinada com a formação continuada	Cadastro funcional	Conselho de Escola	CRH	"Art. 8º C - A permanência do profissional do magistério em uma mesma unidade de trabalho, combinada com a formação continuada, durante todo o interstício estabelecido para a evolução funcional pela via não acadêmica, será suficiente como componente do Fator Produção Profissional."	
		Projeto de desenvolvimento curricular para a unidade escolar.	Súmula Curricular	Professor Coordenador	Conselho de Escola	0,75 ponto	3,0 pontos
2.2	Formação Continuada	Itinerário Formativo	Súmula Curricular	Professor Coordenador	EFAP	-	6,0 pontos
2.3	Conselhos/colegiados da Escola	Trabalho colaborativo (iniciativa, participação e mobilização na unidade escolar)	Súmula Curricular	Professor Coordenador	Conselho de Escola	0,75 ponto	3,0 pontos
3. Atividades diversificadas							
Mediador (articulação com alunos, família, comunidade e órgãos públicos)	Atuação transformadora junto à comunidade escolar	Registro documentado de sua atuação	Conselho de Escola	Conselho de Diretoria	5,25 pontos	21,0 pontos	
Professor Coordenador	Atuação articuladora na implementação do currículo e do projeto político pedagógico na unidade escolar						
Professor Coordenador de Oficina Pedagógica	Articulação entre DE e escola na função de capacitação						
Vice-Diretor	Atuação como participante na elaboração do projeto técnico administrativo pedagógico da escola e como implementador desse projeto						
Atuação em áreas pedagógicas e de formação dos órgãos centrais - CGEB e EFAP	Atuação Técnico pedagógica junto aos órgãos centrais						
Atuação como readaptado	Atuação dentro do rol de atividades						

4. Atividades educacionais, institucionais e da sociedade civil organizada

Participação em colegiados, conselhos e fóruns	Área Educacional (não remunerado)	Súmula Curricular	Conselho de Escola	Conselho de Diretoria	0,75 ponto	3 pontos
Observações						
<p>1) Necessidade de alinhar o conceito utilizado com o trabalho na rede no âmbito do Currículo. Diferenciar explicitamente os diferentes conceitos trabalhados (glossário): plano de curso x unidade pedagógica x sequência didática;</p> <p>2) As questões de simulação todas compõem a mesma prova que avalia o conteúdo/conhecimento;</p> <p>3) Criar uma plataforma para registrar o Portfólio virtualmente: registra as informações num "banco de situações de aprendizagem"; permite o direcionamento da análise para um avaliador de experiência compatível (podendo até enviar pra mais de um), que não seja colega de trabalho (avaliação imparcial, "blind"), de forma ágil (Chile: o Portfólio é avaliado por professores com no mínimo 5 anos de experiência no nível, setor ou modalidade do avaliado, e capacitados para aplicar a rubrica pautada na matriz de referência de avaliação);</p> <p>4) Ou criar uma comissão de avaliação que trabalhe intensivamente em período específico e receba os portfólios "anônimos";</p> <p>5) Fora as funções já existentes em postos de trabalho de PC, PCOP e Vice, deixar as atuações diversificadas da carreira docente (tutor, avaliador, elaborador de itens etc) compondo as opções da progressão vertical;</p>						

SUBANEXO V (DIRETOR DE ESCOLA)
a que se refere o artigo 8º-A do
Decreto nº 49.394, de 22 de fevereiro de 2005, acrescentado pelo inciso II do artigo 2º do
Decreto nº 59.850 de 28 de novembro de 2013

Dimensões a serem avaliadas	Indicadores	Instrumentos	Avaliador	Validador	Pontuação Anual	Pontuação Máxima p/ interstício
Diretor de Escola	Análise da Ação do Gestor, mediante Avaliação interna e externa		Conselho de Escola	Conselho de Diretoria de Ensino		
1. Atividade de Especialista						
1.1. Articular e implementação do Plano de Gestão da Escola e do Projeto Pedagógico, objetivando a participação do coletivo escolar (professores, funcionários, pais e alunos)	Análise da ação do Diretor-gestão administrativa de infraestrutura financeira e gestão pedagógica	Roteiro Específico / Súmula Curricular			2,00	8,00
1.2. Integrar os pais na vida da escola	idem	idem			2,00	8,00
1.3. Criar instrumentos de implementação e acompanhamento da aprendizagem dos alunos, por meio de apoio à ação docente	Análise da ação do gestor Análise das avaliações externas	Roteiro Específico			0,75	3,00
1.4. Criar instrumentos de implementação e acompanhamento da ação dos demais profissionais da escola	Análise da ação do gestor Análise das avaliações internas				0,50	2,00
1.5. A partir da autoavaliação, identificar as necessidades dos profissionais, nas suas áreas de atuação, estimular e acompanhar a sua formação continuada	Análise dos fundamentos teóricos da ação e produção dos textos. Bibliografia	Roteiro de observações à autoavaliação dos profissionais / Roteiro Específico			1,00	4,00
1.6. Realizar ações e atividades que estimulem os docentes na criação de projetos curriculares visando à melhoria da aprendizagem e à formação do aluno para a cidadania, conforme o Projeto Pedagógico da Escola	Análise da ação do gestor Análise das avaliações externas	Súmula Curricular/ Roteiro Específico			0,50	2,00
1.7. Realizar atividades de relacionamento com a comunidade escolar e local	Atuação junto às comunidades escolares e local	Súmula Curricular/ Roteiro Específico			0,50	2,00

2. Como Profissional no Ambiente de Trabalho

2.1. Comprometimento e responsabilidade	Projeto de desenvolvimento curricular e projeto pedagógico	Súmula Curricular/ Roteiro Específico			1,00	4,00
2.2. Formação Continuada	Análise de itinerário formativo (cursos, congressos, fóruns, etc.)	idem			0,50	2,00
2.3. Participação em conselhos/colegiados da escola	Trabalho colaborativo na unidade escolar	Súmula Curricular/ Roteiro Específico			0,25	1,00
2.4. Permanência na Unidade, combinada com Formação Continuada	Frequência e Formação	Cadastro Funcional	CE	CD	"Artigo 8º-C - A permanência do profissional do magistério em uma mesma unidade de trabalho, combinada com a formação continuada, durante todo o interstício estabelecido para a evolução funcional pela via não-acadêmica, será suficiente como componente do Fator Produção Profissional."	
3. Atividades Diversificadas						
3.1. Exercer ação mediadora	Atuação junto às comunidades escolar e local	Súmula Curricular/ Roteiro Específico			0,50	2,00
3.2. Atuação em áreas pedagógicas dos órgãos centrais/regionais	Atuação técnico-pedagógica junto aos órgãos centrais/regionais	Súmula Curricular/ Roteiro Específico	**		0,25	1,00
4. Atividades Educacionais, Institucionais e da Sociedade Civil Organizada						
Participação em colegiados, conselhos e fóruns da área educacional, não remuneradas	Atuação efetiva junto a órgãos externos à escola	Súmula Curricular/ Roteiro Específico	**		0,25	1,00
TOTAIS	-	-	-	-	10	40

** Avaliação sobre relatório e parecer do órgão envolvido

SUBANEXO VI (SUPERVISOR DE ENSINO)
a que se refere o artigo 8º-A do
Decreto nº 49.394, de 22 de fevereiro de 2005, acrescentado pelo inciso II do artigo 2º do
Decreto nº 59.850 de 28 de novembro de 2013

Dimensões a serem avaliadas	Indicadores	Instrumento	Avaliador	Validador	Pontuação anual	Pontuação máxima do interstício
1 - Atuação nas Escolas do Setor						
1.1 - Supervisão nas Escolas Estaduais	1.1.1 - Análise do Plano de Trabalho, do Registro de Visitas e do Registro de Atuação da ação supervisora na escola	Plano de Supervisão da Escola, Registro de Visitas	CE	CD	1	4
	1.1.2 - Resultados Educacionais	SARESP/ID ESP e registros GDAE	CE	CD	0,753	
1.2 - Atuação nas Escolas Municipais	Análise do Plano de Supervisão da Escola	Plano de Supervisão da Escola e Registro de Visitas	CE	CD	0,75	3
1.3 - Atuação nas Escolas Privadas	Análise do Plano de Supervisão da Escola	Plano de Supervisão da Escola e Registro de Visitas	CE	CD	0,75	3
2 - Como Profissional no Ambiente de Trabalho: Diretoria de Ensino						
2.1 - Trabalho colaborativo e participativo na DE	Análise do Plano de Trabalho da DE	Roteiro específico do Plano de Supervisão	CD - G 1	CD - G 2	1	4
2.2 - Ações articuladas de suporte e acompanhamento das Escolas da DE	Análise do Plano de Trabalho da DE	Roteiro específico do Plano de Supervisão	CD - G 1	CD - G 2	1	4
2.3 - Proposição de ações para facilitar rotinas de supervisão na DE	Análise do Plano de Trabalho da DE	Roteiro específico do Plano de Supervisão	CD - G 1	CD - G 2	1	4
2.4 - Apoio nas ações de aprimoramento profissional - Própria	Análise do Itinerário Formativo	Itinerário Formativo	CD - G 1	CD - G 2	0,75	3
2.5 - Apoio nas ações de aprimoramento profissional - Nas Escolas e na DE	2.5.1 - Análise do Índice de Acompanhamento	Registro do acompanhamento na Plataforma	CD - G 1	CD - G 2	0,5	2
	2.5.2 - Análise do Plano de Trabalho da DE	Plano de Supervisão	CD - G 1	CD - G 2	0,5	2
2.6. Permanência combinada com Formação Continuada	Frequência e Formação	Cadastro Funcional	CD - G 1	CD - G 2	"Art. 8º C - A permanência do profissional do magistério em uma mesma unidade de trabalho, combinada com a formação continuada, durante todo o interstício estabelecido para a evolução funcional pela via não acadêmica, será suficiente como componente do Fator Produção Profissional."	

3 - Atividades Diversificadas nos Órgãos Centrais						
3.1 - Participação na formulação, implementação e avaliação de políticas públicas no órgão central	Análise da proposta no Plano de Trabalho e do Parecer da Coordenadoria responsável	Plano de Trabalho da DE Parecer da Coordenadoria Responsável	CD - G 1	CD - G 2	0,5	2
3.2 - Coordenação de Projetos da Pasta	Análise do Projeto referente à atuação e Análise do Parecer da Coordenadoria responsável	Projeto/ Plano de Trabalho e Parecer da Coordenadoria responsável	CD - G 1	CD - G 2	0,5	2
3.3 - Tutoria em Projetos da Pasta	Participação em Programas e Projetos da Pasta na condição de Coordenador e/ou Tutor	Indicadores de Registro de Participação	CD - G 1	CD - G 2	0,5	2
4 - Participação em Colegiados, Conselhos e Fóruns						
4.1 - Atividades Educacionais, institucionais e da Sociedade Civil Organizada	Participação em colegiados, Conselhos e Fóruns	Súmula Curricular, Súmulas e Certificados	CD - G 1	CD - G 2	0,5	2
TOTAIS	-	-	-	-	10	40

SUBANEXO I

CLASSES DOCENTES - PROFESSOR EDUCAÇÃO BÁSICA I E II					
NÍVEIS	INTERSTÍCIO	PONTUAÇÃO MÍNIMA EXIGIDA	PESOS POR FATOR		
			ATUALIZAÇÃO	APERFEIÇOAMENTO	PRODUÇÃO PROFISSIONAL
I para II	4 anos	35	4	4	2
II para III	4 anos	40	4	4	2
III para IV	5 anos	50	3	3	4
IV para V	5 anos	60	3	3	4
V para VI	4 anos	60	3	3	4
VI para VII	4 anos	60	3	3	4
VII para VIII	4 anos	60	3	3	4

SUBANEXO II

CLASSES DE SUPORTE PEDAGÓGICO - DIRETOR DE ESCOLA E SUPERVISOR DE ENSINO					
NÍVEIS	INTERSTÍCIO	PONTUAÇÃO MÍNIMA EXIGIDA	PESOS POR FATOR		
			ATUALIZAÇÃO	APERFEIÇOAMENTO	PRODUÇÃO PROFISSIONAL
I para II	4 anos	35	4	4	2
II para III	5 anos	40	4	4	2
III para IV	6 anos	50	3	3	4
IV para V	6 anos	60	3	3	4
V para VI	5 anos	60	3	3	4
VI para VII	5 anos	60	3	3	4
VII para VIII	4 anos	60	3	3	4

O interstício é o tempo de efetivo exercício do profissional no Nível em que estiver enquadrado. Assim, para evoluir para o nível imediatamente superior ao que estiver enquadrado, é necessário ter permanecido nesse nível pelo tempo constante do quadro acima, e nesse período adquirir os pontos necessários através dos componentes dos vários fatores que proporcionam a evolução. A contagem de tempo do interstício faz-se nos mesmos moldes que a contagem de tempo para fins de concessão do adicional por tempo de serviço.

Exemplo:

Professor Educação Básica, enquadrado no nível I.

Concluiu o Curso de Pós-Graduação a partir de 01/02/98 (ainda que o tivesse iniciado antes dessa data) Fator Aperfeiçoamento 11 pontos multiplicados pelo peso 4 = 44 pontos.

Se o interessado precisa acumular 35 pontos para evoluir para o nível II, esse curso é suficiente para a sua evolução, restando, ainda, para a próxima evolução, 9 pontos.

As cópias dos comprovantes dos componentes dos fatores que compõem a Evolução Funcional pela via não-acadêmica, a serem anexadas ao requerimento do interessado devem estar autenticadas em Cartório ou conter o Visto/Confere, a ser feito exclusivamente pelo chefe imediato, a vista do original.

Ressaltamos, finalmente, que independente da natureza do fator/ benefício da Evolução Funcional pela via não acadêmica a ser concedido, o interessado deverá, após preenchimento do requerimento dirigido ao Coordenador da Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos - CGRH, anexar a documentação comprobatória necessária e protocolar o requerimento na respectiva unidade de classificação.

O superior imediato da unidade de classificação do interessado deverá protocolar a solicitação recebida, instruindo-a e encaminhando à Unidade Regional de Ensino o expediente contendo o pedido do interessado e a documentação comprobatória anexada.

Vigência

A Evolução Funcional pela via não acadêmica, observado o disposto no artigo 10 do Decreto nº 49.394/2005 e respeitados os interstícios de que trata o artigo 22 da Lei Complementar nº 836/1997, alterada pela Lei Complementar nº 1.143/2011, terá vigência a partir da data em que todos os requisitos exigidos para mudança de nível tenham sido cumpridos.

Serão consideradas como datas de vigência, nos casos:

- a) da graduação: a data da colação de Grau ou do Registro;
- b) de mestrado/doutorado: a data da Emissão do Certificado de Conclusão ou do registro do Diploma;
- c) de certificado, atestado, declaração e outros: a data da respectiva emissão, desde que a conclusão do curso/documento comprobatório do(s) evento(s) tenha(m) ocorrido(s) a partir de 01/02/98;
- d) de materiais didático-pedagógicos: a data de lançamento oficial dos livros, de divulgação /implementação de Softwares Educacionais e Vídeos;
- e) de artigo publicado em jornal, revista, periódico ou postado na Internet: a data de sua divulgação.

Somente serão aceitos, nos componentes de que tratam as “alíneas” “d” e “e” acima elencadas, documentos e ou materiais cujas temáticas guardem estreita relação para com as disciplinas integrantes da área curricular do(s) curso(s) de formação acadêmica do professor e, para com a natureza das atividades inerentes ao próprio campo de trabalho, no caso de profissionais da classe de Suporte Pedagógico.

Legislação:

Lei Complementar nº 836/97 - artigo 20

Decreto nº 45.348/00

Decreto nº 49.366/2005

Decreto nº 49.394/2005

Decreto 59.580/2013

Decreto 60.285/2014

Resolução SE nº 36/2014

Instrução Conjunta CGRH-CGBE de 03/09/2014.

FALTAS

As ausências ao trabalho ou faltas são tipificadas como injustificadas e justificadas, ou falta médica. Importante enfatizar que o servidor que faltar ao serviço deverá requerer a justificação da falta por escrito à autoridade competente, no primeiro dia em que comparecer ao serviço, sob pena de sujeitar-se às consequências resultantes da falta de comparecimento.

Se indeferido o pedido, pode o funcionário fazer uso do direito de petição, através de pedido de reconsideração do despacho, em requerimento dirigido a mesma autoridade que proferiu o despacho. Mantido o indeferimento, cabe recurso às demais autoridades, na linha hierárquica ascendente, até o Governador do Estado.

Da mesma forma, o atestado ou documento que comprove que o servidor esteve em consulta, exame ou sessão de tratamento de saúde nos termos da Lei Complementar nº 1.374/2022, deve ser apresentado no dia imediato ao da falta, sob pena de preclusão.

Falta injustificada - além do desconto salarial, a falta injustificada interrompe o período aquisitivo da licença-prêmio; Se somarem mais de 15 (quinze) dias consecutivos, ou por mais de 20 (vinte) dias úteis in-

tercalados, durante 1 (um) ano, tanto para o titular de cargo quanto para o admitido nos termos da Lei nº 500/74 (categoria F), sujeitam o servidor ao processo administrativo por inassiduidade.

As faltas injustificadas não são computadas para qualquer fim.

Para o docente contratado nos termos da L.C. 1.093/2009 (categoria “O”), o limite é de 1 (uma) durante o prazo contratual, caracterizando descumprimento contratual se exceder esse limite, passível de extinção contratual.

Falta justificada - essas faltas importam em desconto salarial, mas não sujeitam o servidor a processo administrativo por inassiduidade. As ausências justificáveis são aquelas cuja razoabilidade constitui escusa para o não comparecimento. Podem ser justificadas até 24 faltas por ano, não excedendo duas por mês. O superior imediato (Diretor da Escola) pode justificar até 12 ausências no ano; o mediato (Dirigente Regional de Ensino), da 13ª a 24ª.

Cumprir informar que o artigo 69 da Lei Complementar nº 1.374/2022 inovou o critério para caracterização da ausência, ao dispor que “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”, ao contrário do que vigia até a promulgação dessa lei complementar, onde a ausência parcial era considerada falta-aula.

No entanto, compromisso assumido em 20 de junho pelo Secretário da Educação na reunião da Comissão de Educação e Cultura da Alesp, presidida pela Deputada Estadual Professora Bebel, Segunda Presidente da APEOESP, o Governador enviou à Assembleia Legislativa o Projeto de Lei Complementar 143/2023 que altera a LC 1374/2022, dando nova redação ao artigo 69 da Lei Complementar nº 1.374/2022.

Assim, o artigo 69 da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, teve sua redação alterada com a publicação da Lei complementar nº 1.396, de 22 de dezembro de 2023, passando a ter a seguinte redação:

“Artigo 69 - O desconto referente às ausências ao serviço dos integrantes do Quadro do Magistério observará as seguintes regras:

I - quando a ausência for integral, será consignado como falta-dia e implicará desconto financeiro à razão de 1/21 (um vinte um avos) do valor da retribuição pecuniária mensal;

II - quando a ausência for parcial, o desconto será proporcional à quantidade das aulas ou horas impactadas.

Parágrafo único - O desconto, de que trata o “caput” deste artigo, produzirá os efeitos no mês de sua ocorrência, não se admitindo o cômputo de qualquer modalidade de saldo nos meses subsequentes.”

Importante:

1 - Para configuração do ilícito administrativo de inassiduidade em razão da ausência ao serviço por mais de 15 (quinze) dias consecutivos, observar-se-á que serão computados os sábados, os domingos, os feriados e os pontos facultativos subsequentes à primeira falta;

2 - no caso de faltas sucessivas, justificadas ou injustificadas, os dias intercalados, os sábados, domingos, feriados e aqueles em que não haja expediente serão computados para efeito de desconto dos vencimentos ou salários.

Falta-Médica - Trata-se de ausência em virtude de consulta, exame, ou sessão de tratamento de saúde referente à sua própria pessoa. Nos termos da Lei Complementar nº 1.374/2022, o servidor não perderá o vencimento, a remuneração ou o salário do dia, nem sofrerá descontos, desde que 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.

O servidor que entrar após o início do expediente, retirar-se antes de seu término ou dele se ausentar temporariamente por ausência ao trabalho decorrente de consulta, exame ou sessão de tratamento de saúde não sofrerá descontos na sua remuneração, desde que a ausência esteja dentro do limite de 2 (duas) horas diárias e 1 (uma) vez por mês, até o limite de 3 (três) vezes ao ano, de forma intercalada, desde que sujeito à jornada de 40 (quarenta) horas semanais, obrigado a apresentar declaração de comparecimento à unidade de saúde no mesmo dia ou no dia útil imediato à ausência.

Os direitos conferidos na L.C. 1.374/2022 são aplicados integrante do Quadro do Magistério que, nos mesmos termos e condições, acompanhar consulta, exame ou sessão de tratamento de saúde de filhos menores, menores sob sua guarda legal ou com deficiência, devidamente comprovados, de cônjuge, companheiro ou companheira, dos pais, madrasta, padrasto ou curatelados, sendo certo que no atestado ou documento idôneo equivalente deverá constar expressamente a necessidade de acompanhamento.

Se o não comparecimento do servidor exceder um dia, deverá ser requerida licença para tratamento de saúde ou licença por motivo de doença de pessoa da família, nos termos da legislação vigente.

Os dias de falta médica serão computados como de efetivo exercício somente para os fins de aposentadoria e disponibilidade.

Essa lei se aplica aos servidores contratados nos termos do disposto na Lei Complementar nº 1.093/2009 (categoria “O”).

Essa Lei não se aplica aos servidores submetidos ao regime da CLT.

Legislação:

Lei Complementar nº 1.374/2022

Falta por casamento - consulte verbete “gala”.

Falta em razão de morte na família - consulte verbete “nojo”.

FÉRIAS

Segundo o artigo 62 da L.C. 444/85, os docentes em exercício em unidade escolar, inclusive readaptados, devem gozar férias anuais de 30 dias, de acordo com o Calendário Escolar, as quais devem ser remuneradas com o acréscimo de 1/3 (um terço) determinado pelo artigo 7º, XVII, da Constituição Federal.

É importante esclarecer que o gozo de férias anuais pelo docente não está condicionado ao período aquisitivo anterior de um ano, como ocorre com outras categorias de trabalhadores. É do interesse da administração que os professores em exercício nas unidades escolares tenham férias no mesmo período às destinadas aos alunos.

As servidoras que estiverem usufruindo licença gestante no período de férias coletivas podem gozar as férias quando do seu retorno ao exercício regular das funções (conforme Resolução SE 306/89 - DOE de 30 de novembro de 89).

Há decisões judiciais que reconhecem esse mesmo direito aos licenciados para tratamento de saúde.

Cumpra acrescentar que a Secretaria da Educação está aplicando no que respeita às férias do docente, a regra do § 3º do artigo 176 da Lei 10.261/68, segundo a qual o período de férias será reduzido para 20 dias, se o servidor, no exercício anterior tiver, em conjunto, mais de 10 (dez) não comparecimentos correspondentes a faltas justificadas, injustificadas ou às licenças por motivo de doença em pessoa da família, para tratar de assuntos particulares e para a funcionária, cujo cônjuge (funcionário estadual ou militar) for mandado servir, independentemente de sua vontade, em outro ponto do estado ou do território nacional ou no estrangeiro.

No entanto, considerando-se que os integrantes do Quadro do Magistério têm Estatuto próprio, a Lei Complementar nº 444, de 27 de dezembro de 1885, que dispõe em seu artigo 62 que “Os docentes em exercício nas unidades escolares gozarão férias de acordo com o Calendário Escolar.” e que o calendário escolar dispõe que os docentes gozarão 15 férias em janeiro e 15 em julho, não pode ser aplicado, para os docentes, o disposto na Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968 - Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo. Assim, os que tiverem redução no seu período de férias podem agendar consulta com o jurídico da subsede da APEOESP da sua região, para orientação e providências.

Legislação:

Lei nº 10.261/68 - artigos 176 a 180

Lei Complementar 444/85 - art. 62, 82, 91 e 94

Res. SE nº 289/86 - Férias- pagamento proporcional, alterada pela Res. SE nº 15/90

Constituição Federal de 1988 - art. 7º, inciso XVII

Decreto nº 29.439/88 - Pagamento de 1/3 a mais

Res. SE nº 306/89 - Férias - docentes afastados e gestante.

GALA

O Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo (Lei 10.261/68), através do seu artigo 78, inciso II, bem como o artigo 16, inciso II da Lei nº 500/74, que institui o regime jurídico dos servidores admitidos em caráter temporário, asseguram aos servidores públicos por ocasião de seu casamento 8 (oito) dias de afastamento do serviço sem qualquer prejuízo na remuneração. Estes dias de ausência ao serviço são considerados efetivo exercício para todos os fins e efeitos legais.

Importante consignar que os dias de afastamento correspondem ao dia do acontecimento e àqueles imediatamente subsequentes.

Lembramos que aos contratados por tempo determinado nos termos da Lei Complementar nº 1.093/2009 são concedidos apenas dois dias consecutivos por ocasião do casamento.

Legislação:

Lei 10.261/1968 - art. 78, inciso II

Lei 500/74 - artigo 16-II

LC 1.093/2009 - artigo 13 - II

GRATIFICAÇÃO MENSAL PRO LABORE

O pro labore corresponde à diferença entre os vencimentos do cargo do qual o funcionário é titular e a função a ser exercida. No caso do magistério, faz jus a esta gratificação o docente titular de cargo designado para o exercício das funções de Diretor de Escola, mediante a classificação pela Secretaria da Educação, de função a ser retribuída a título de pro labore.

Portanto, essa gratificação será devida quando houver diferença entre a faixa e nível da Escala de

Vencimentos Classes Docentes em que está enquadrado e a faixa e nível inicial da Escala de Vencimentos Classes Suporte Pedagógico de que trata a L. C. 836/97 (Anexo V e VI).

Legislação:
Lei 10.168/1968.

GTN (GRATIFICAÇÃO POR TRABALHO NOTURNO)

De acordo com o artigo 77 da Lei Complementar nº 1.374/2022, 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), correspondente a 10% (dez por cento) do valor da hora normal de trabalho, prevista no artigo 3º da Lei Complementar nº 506, de 27 de janeiro de 1987.

O funcionário ou servidor não perderá o direito a Gratificação por Trabalho Noturno quando se afastar em virtude de férias, licença-prêmio, gala, nojo, júri, faltas abonadas, serviços obrigatórios por lei e outros afastamentos que a legislação considere como de efetivo exercício para todos os efeitos legais.

Legislação:
Lei Complementar nº 1.374/2022

HORAS DE TRABALHO PEDAGÓGICO

O plano de carreira instituído pela Lei Complementar nº 836/97 estabeleceu duas modalidades de hora de trabalho pedagógico: as que devem ser cumpridas na escola para a realização de reuniões, de outras atividades pedagógicas, de estudos e de atendimento a pais de alunos e as que devem ser cumpridas em local de livre escolha do docente destinadas à preparação de aulas e à avaliação do desempenho escolar dos alunos (artigo 13 da Lei 836/97).

As horas de trabalho pedagógico integram as jornadas de trabalho dos docentes, sendo, portanto, obrigatórias.

A Lei Complementar nº 1.374/2022, instituiu duas jornadas de trabalho para os ocupantes de cargo de Professor de Ensino Fundamental e Médio:

a - Jornada Completa de Trabalho Docente, caracterizada por 25 (vinte e cinco) horas semanais de trabalho e

b - Jornada Ampliada de Trabalho Docente, caracterizada por 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

Dispõe também esta Lei Complementar que 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, e que o tempo de trabalho destinado às atividades pedagógicas sem interação com os educandos deverá ser cumprido integralmente na unidade escolar.

A Lei Complementar nº 1.396, de 22 de dezembro de 2023 dá nova redação aos parágrafos do artigo 10 da Lei Complementar nº 1.374/2022.

Abaixo, a nova redação:

“§1º - O tempo de trabalho destinado às atividades pedagógicas sem interação com os educandos será cumprido em local de livre escolha do docente.

§2º - Em virtude de necessidade de serviço declarada pela unidade escolar, os professores poderão ser convocados para exercerem as atividades pedagógicas sem interação com os educandos na unidade escolar, referidas no § 1º deste artigo.

§3º - No cumprimento das atividades referidas no § 1º deste artigo, fica vedado ao docente o exercício de outra atividade remunerada.

As tabelas abaixo, instituídas pela Resolução SEDUC nº 105, de 29 de novembro de 2024, que dispõe sobre a jornada de trabalho ou carga horária dos docentes da rede estadual de ensino, dispõem sobre a quantidade de horas de trabalho pedagógico a serem cumpridas, tanto na escola quanto em local livre, de acordo com a quantidade de aulas atribuídas.

Anexo I
A que se refere o artigo 3º desta Resolução

CARGA HORÁRIA SEMANAL (HORAS)	AULA DE 50 MINUTOS		
	COM ALUNOS	TRABALHO PEDAGÓGICO	
		ATPC	ATPL/APD
2	1	1	0
3	2	1	0
4	3	1	0
5	4	1	1
7	5	2	1
8	6	2	1
9	7	2	1
10	8	2	2
12	9	2	3
13	10	2	3
14	11	2	3
15	12	2	4
17	13	2	5
18	14	2	5
19	15	2	5
20	16	3	5
22	17	3	6
23	18	3	6
24	19	3	6
25	20	3	7
27	21	3	8
28	22	3	8
29	23	3	8
30	24	3	9
32	25	4	9
33	26	4	9
34	27	4	9
35	28	4	10
37	29	4	11
38	30	4	11
39	31	4	11
40	32	5	11
41	33	5	11
42	34	5	11
43	35	5	11
44	36	5	11

Anexo II
A que se refere o §3º do artigo 3º desta Resolução

CARGA	AULAS DE 50 MINUTOS		
	HORÁRIA	COM	TRABALHO PEDAGÓGICO
			ALUNOS
32	26	4	8

Anexo III
(a que se refere o item 4 do § 2º do artigo 2º da Resolução SEDUC nº 105, de 29-11-2024)
Distribuição de ATPL/APD destinada ao Planejamento de Aula (EFAPE), conforme a carga horária semanal do docente.

Carga Horária Semanal (Horas)	Com alunos	ATPL/APD Totais	Quantidade de ATPL/APD para Planejamento EFAPE
2	1	0	0
3	2	0	0
4	3	0	0
5	4	1	0
7	5	1	0
8	6	1	0
9	7	1	0
10	8	2	1
12	9	3	2
13	10	3	2
14	11	3	2
15	12	4	2
17	13	5	2
18	14	5	2
19	15	5	2
20	16	5	2
22	17	6	2
23	18	6	2
24	19	6	2
25	20	7	2
27	21	8	2
28	22	8	2
29	23	8	2
30	24	9	2
32	25	9	2
33	26	9	2
34	27	9	2
35	28	10	2
37	29	11	2
38	30	11	2
39	31	11	2
40	32	11	2
41	33	11	2
42	34	11	2
43	35	11	2
44	36	11	2

Nota: Anexo III acrescentado pela Resolução SEDUC 112, de 31/07/2025

Para os submetidos ao regime instituído pela Lei complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, as jornadas de trabalho foram regulamentadas pela Resolução SEDUC 55, de 29-6-2022, que dispõe que são constituídas de:

I - Atividades de Interação com Estudantes;

II - Atividades Pedagógicas, de caráter formativo; e

III - Atividades Pedagógicas Diversificadas (formativas e não formativas).

Entende-se por Atividades Pedagógicas, de caráter formativo, aquelas aulas que se destinam a reuniões ou outras atividades pedagógicas, preferencialmente para formação, planejamento e estudo, de caráter coletivo.

Entende-se por Atividades Pedagógicas Diversificadas:

a) interação com responsáveis por estudantes, familiares de estudantes e comunidade escolar em geral;
b) reuniões ou outras atividades pedagógicas, planejamento coletivo, preparação de aulas e avaliação dos trabalhos dos estudantes;

c) preparação de aulas, estudo das sequências didáticas, dos guias de aprendizagens, com base no Currículo Paulista;

d) preparação e correção das avaliações, e todas as atividades e trabalhos realizados pelos estudantes, assim como a análise dos resultados das avaliações internas e externas. As jornadas de trabalho, cumpridas integralmente na unidade escolar para os que aderiram ao plano de carreira instituído pela L. C. 1.374/2022, têm a seguinte composição:

I - Jornada Ampliada de Trabalho Docente:

a) 32 (trinta e duas) Atividades com interação com estudantes;

b) 7 (sete) Atividades Pedagógicas, de Caráter Formativo;

c) 14 (quatorze) Atividades Pedagógicas Diversificadas;

II - Jornada Completa de Trabalho Docente:

a) 20 (vinte) Atividades com interação com estudantes;

b) 5 (cinco) Atividades Pedagógicas, de Caráter Formativo;

c) 8 (oito) Atividades Pedagógicas Diversificadas.

Parágrafo único - As jornadas previstas neste artigo aplicam-se aos docentes titulares de cargo e ocupantes de função-atividade submetidos ao regime instituído pela Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, bem como aos docentes contratados com fundamento na L. C. 1.093/2009.

Legislação:

Lei Complementar 836/1997, art. 13.

Lei Complementar nº 1.374/2022

Resolução SEDUC 105, de 29/22/2024

IAMSPE - SÍNTESE DOS DIREITOS RELATIVOS AO IAMSPE

O Instituto de Assistência Médica do Servidor Público Estadual é uma entidade autárquica vinculada à Administração Pública Estadual cuja finalidade precípua, de acordo com o Decreto-Lei 257/70, é a prestação de assistência médica e hospitalar aos seus contribuintes e beneficiários.

São contribuintes do IAMSPE todos os servidores públicos do Estado, inativos inclusive, e os viúvos e companheiros dos funcionários e servidores.

De acordo com o decreto-lei acima citado, com alteração produzida pela Lei 17.293, de 15 de outubro de 2.020, os viúvos, companheiros e os inativos poderão solicitar a qualquer tempo respectivamente, do falecimento do contribuinte e de sua aposentadoria, o cancelamento da inscrição como contribuinte, sendo certo que essa decisão pode ser considerada de caráter irretratável pelo IAMSPE.

Nos termos do artigo 2º do referido Decreto-Lei, alterado pela Lei nº 17.293, de 15 de outubro de 2.020, as contribuições observarão os percentuais abaixo, apuradas mensalmente sobre a retribuição total mensal.

VÍNCULO	FAIXA ETÁRIA	% CONTRIBUIÇÃO
Contribuinte	< 59 anos	2%
Contribuinte	>= 59 anos	3%
Beneficiário	< 59 anos	0,5%
Beneficiário	>= 59 anos	1%
Agregado	< 59 anos	2%
Agregado	>= 59 anos	3%

De acordo com a Lei 17.293, de 15 de outubro de 2.020, consideram-se beneficiários do contribuinte:

- o cônjuge ou companheiro(a);
- os filhos solteiros até completarem 21 anos;
- os filhos maiores de até 25 (vinte e cinco) anos, desde que, cursando estabelecimento de ensino médio ou superior;
- os filhos maiores desde que incapacitados para o trabalho, sem economia própria e não amparados por outro regime previdenciário.

Equiparam-se aos filhos beneficiários para os efeitos desta lei:

- os adotivos;
- os enteados;
- os menores que, por determinação judicial, se acham sob sua guarda;
- os tutelados, sem economia própria.

No caso de separação, o cônjuge poderá continuar como beneficiário, nos termos da legislação pertinente.

O contribuinte solteiro, o viúvo e o separado que não tenha mantido a inscrição do ex-cônjuge, poderá instituir como beneficiário o companheiro, observadas as condições estabelecidas pelo IAMSPE.

O cancelamento da inscrição, pelos contribuintes, acarretará a perda do direito, pelo agregado, de assistência médico-hospitalar, de forma irreversível.

Consideram-se beneficiários do contribuinte falecido todos os previstos acima, em quaisquer condições.”

Legislação:

Decreto-Lei 257/70 (Dispõe sobre a finalidade e organização básica de Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual – IAMSPE), com redação alterada pela Lei nº 10.504/2000

Lei 11.125/2002

Lei nº 17.293, de 15 de outubro de 2020

IMPOSTO DE RENDA

O Imposto de Renda Pessoa Física (IRPF) é um tributo cobrado sobre os rendimentos das pessoas físicas, como salários, aposentadorias, pensões e outros ganhos. O valor do imposto não é igual para todos, pois segue uma tabela progressiva, ou seja, quanto maior a renda, maior é a alíquota aplicada.

A tabela do IRPF é dividida em faixas de renda mensal. Cada faixa possui uma alíquota específica e uma parcela a deduzir, que serve para evitar que o imposto seja calculado sobre todo o salário de forma integral. Assim, o imposto incide apenas sobre a parte da renda que ultrapassa o limite de isenção.

A nova tabela do Imposto de Renda (IR) 2026, em vigor desde 1º de janeiro, traz mudanças importantes para milhões de contribuintes. A principal novidade é a isenção total para quem ganha até R\$ 5 mil por mês e a redução gradual do imposto para rendas até R\$ 7.350. Segundo estimativas do Governo do Brasil, 16 milhões de pessoas deverão ser beneficiadas.

A Lei nº 15.191, de 11 de agosto de 2025, estabelece alíquota do imposto de renda, conforme abaixo (ano-calendário de 2025):

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir do IR (R\$)
Até 2.428,80	Isento	-
De 2.428,81 a R\$ 2.826,65	7,5%	R\$ 182,16
De 2.826,66 a R\$ 3.751,05	15%	R\$ 394,16
De R\$ 3.751,06 a R\$ 4.664,68	22,5	R\$ 675,49
Acima de R\$ 4.664,68	27,5	R\$ 908,73

A tabela tradicional do Imposto de Renda não foi alterada, continuando os valores em vigor em 2025. A diferença está nos redutores adicionais instituídos pela reforma do IR. Para garantir o benefício a quem ganha até R\$ 7.350, a Receita Federal criou nova tabela de dedução a ser aplicada simultaneamente com a tabela tradicional.

Rendimentos tributáveis mensais	Redução do Imposto
Até R\$ 5 mil	Até 312,89, zerando o imposto
De R\$ 5.000,01 a R\$ 7.350,00	R\$ 978,62 – (0,133145 x renda mensal), até zerar para quem ganha R\$ 7.350,00
A partir de R\$ 7.350,01	Sem redução

As alterações valem para os salários pagos a partir de janeiro, com impacto percebido a partir do pagamento de fevereiro. As mudanças vão se refletir na Declaração do Imposto de Renda Pessoa Física de 2027, que considera os rendimentos de 2026.

SÍNTESE DOS DIREITOS RELATIVOS AO IMPOSTO DE RENDA

Todos os servidores que percebem vencimentos, salários ou remuneração acima de R\$ 5000,00 têm descontado na fonte o Imposto sobre a Renda.

O cálculo do imposto leva em consideração as alíquotas e deduções previstas para cada faixa, conforme tabela acima citada:

Para determinação da base de cálculo, podem ser deduzidos os seguintes valores:

- valor pago a título de pensão alimentar;
- R\$ 189,59 por dependente;
- pensão alimentar integral;
- valor da contribuição paga para a Previdência Social da União, dos Estados e do Distrito Federal e dos Municípios;
- R\$ 1.903,98 por mês, para aposentados, pensionistas e transferidos para reserva remunerada a partir do mês em que o contribuinte completar 65 anos de idade;

ISENÇÃO DE IMPOSTO DE RENDA

Conforme dispõe a Lei Federal nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, ficam isentos do Imposto sobre a Renda os seguintes rendimentos percebidos por pessoas físicas:

I - a alimentação, o transporte e os uniformes ou vestimentas especiais de trabalho, fornecidos gratuitamente pelo empregador a seus empregados, ou a diferença entre o preço cobrado e o valor de mercado;

II - as diárias destinadas, exclusivamente, ao pagamento de despesas de alimentação e pousada, por serviço eventual realizado em município diferente do da sede de trabalho;

III - o valor locativo do prédio construído, quando ocupado por seu proprietário ou cedido gratuitamente para uso do cônjuge ou de parentes de primeiro grau;

IV - as indenizações por acidentes de trabalho;

V - a indenização e o aviso prévio pagos por despedida ou rescisão de contrato de trabalho, até o limite garantido por lei, bem como o montante recebido pelos empregados e diretores, ou respectivos beneficiários, referente aos depósitos, juros e correção monetária creditados em contas vinculadas, nos termos da legislação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

VI - o montante dos depósitos, juros, correção monetária e quotas-partes creditados em contas individuais pelo Programa de Integração Social e pelo Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público;

VII - os seguros recebidos de entidades de previdência privada decorrentes de morte ou invalidez permanente do participante. (Redação dada pela Lei nº 9.250, de 1995)

VIII - as contribuições pagas pelos empregadores relativas a programas de previdência privada em favor de seus empregados e dirigentes;

IX - os valores resgatados dos Planos de Poupança e Investimento - PAIT, de que trata o Decreto-Lei nº 2.292, de 21 de novembro de 1986, relativamente à parcela correspondente às contribuições efetuadas pelo participante;

X - as contribuições empresariais a Plano de Poupança e Investimento - PAIT, a que se refere o art. 5º, § 2º, do Decreto-Lei nº 2.292, de 21 de novembro de 1986;

XI - o pecúlio recebido pelos aposentados que voltam a trabalhar em atividade sujeita ao regime previdenciário, quando dela se afastarem, e pelos trabalhadores que ingressarem nesse regime após completarem sessenta anos de idade, pago pelo Instituto Nacional de Previdência Social ao segurado ou a seus dependentes, após sua morte, nos termos do art. 1º da Lei nº 6.243, de 24 de setembro de 1975;

XII - as pensões e os proventos concedidos de acordo com os Decretos-Leis, nºs 8.794 e 8.795, de 23 de janeiro de 1946, e Lei nº 2.579, de 23 de agosto de 1955, e art. 30 da Lei nº 4.242, de 17 de julho de 1963,

em decorrência de reforma ou falecimento de ex-combatente da Força Expedicionária Brasileira;

XIII - capital das apólices de seguro ou pecúlio pago por morte do segurado, bem como os prêmios de seguro restituídos em qualquer caso, inclusive no de renúncia do contrato;

XIV - os proventos de aposentadoria ou reforma motivada por acidente em serviço e os percebidos pelos portadores de moléstia profissional, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, síndrome da imunodeficiência adquirida, com base em conclusão da medicina especializada, mesmo que a doença tenha sido contraída depois da aposentadoria ou reforma;

XV - os rendimentos provenientes de aposentadoria e pensão, de transferência para a reserva remunerada ou de reforma pagos pela Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, por qualquer pessoa jurídica de direito público interno ou por entidade de previdência privada, a partir do mês em que o contribuinte completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade, sem prejuízo da parcela isenta prevista na tabela de incidência mensal do imposto;

XVI - o valor dos bens adquiridos por doação ou herança;

XVII - os valores decorrentes de aumento de capital:

a) mediante a incorporação de reservas ou lucros que tenham sido tributados na forma do art. 36 desta Lei;

b) efetuado com observância do disposto no art. 63 do Decreto-Lei nº 1.598, de 26 de dezembro de 1977, relativamente aos lucros apurados em períodos-base encerrados anteriormente à vigência desta Lei;

XVIII - a correção monetária de investimentos, calculada aos mesmos índices aprovados para os Bônus do Tesouro Nacional - BTN, e desde que seu pagamento ou crédito ocorra em intervalos não inferiores a trinta dias; (Redação dada pela Lei nº 7.799, de 1989)

XIX - a diferença entre o valor de aplicação e o de resgate de quotas de fundos de aplicações de curto prazo;

XX - ajuda de custo destinada a atender às despesas com transporte, frete e locomoção do beneficiado e seus familiares, em caso de remoção de um município para outro, sujeita à comprovação posterior pelo contribuinte.

XXI - os valores recebidos a título de pensão quando o beneficiário desse rendimento for portador das doenças relacionadas no inciso XIV deste artigo, exceto as decorrentes de moléstia profissional, com base em conclusão da medicina especializada, mesmo que a doença tenha sido contraída após a concessão da pensão.

XXII - os valores pagos em espécie pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, relativos ao Imposto sobre Operações relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação - ICMS e ao Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza - ISS, no âmbito de programas de concessão de crédito voltados ao estímulo à solicitação de documento fiscal na aquisição de mercadorias e serviços.

XXIII - o valor recebido a título de vale-cultura.

Para solicitar a isenção contida no inciso XIV, o servidor aposentado ou reformado deverá protocolar requerimento dirigido à SPPREV, juntamente com atestados médicos comprobatórios de que é portador de uma das doenças que isentam de retenção de Imposto de Renda na fonte.

Legislação:

Lei nº 7.730/1988 (Altera a legislação do imposto de renda e dá outras providências).

Lei nº 9.250/95, alterada pela Lei nº 15.191, de 11 de agosto de 2025.

INASSIDUIDADE

De acordo com o disposto no inciso V do artigo 256 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, será aplicada a pena de demissão ao funcionário que ocorrer em inassiduidade.

Ainda de acordo com o parágrafo 1º do mesmo artigo, com redação dada pela Lei Complementar nº 1.361, de 21 de outubro de 2021, “Considerar-se-á inassiduidade a ausência ao serviço, sem causa justificável, por mais de 15 (quinze) dias consecutivos, ou por mais de 20 (vinte) dias úteis intercalados, durante 1 (um) ano”.

Para os que são regidos pela Lei 500/74 - Categoria “F”, de acordo com o disposto no artigo 36 da Lei nº 500, de 13 de novembro de 1974, com redação dada pela Lei Complementar nº 1.361, de 21 de outubro de 2021, “Será aplicada a pena de dispensa por inassiduidade quando o servidor se ausentar do serviço, sem causa justificável, por mais de 15 (quinze) dias consecutivos, ou por mais de 20 (vinte) dias úteis intercalados, durante 1 (um) ano.”

No caso dos professores contratados nos termos da LC 1093/2009, ocorrerá rescisão de contrato se o servidor incorrer em mais do que 1 (uma) falta injustificada durante o período contratual.

É importante ressaltar que somente as faltas injustificadas sujeitam o funcionário ou servidor à pena demissória, ou, no caso dos professores contratados nos termos da LC 1093/2009, à rescisão do contrato.

No caso de processo instaurado para apurar a inassiduidade, a defesa do indiciado deve versar sobre força maior, coação ilegal ou motivo legalmente justificável que impeça o comparecimento ao trabalho, segundo o artigo 311 da Lei 10.261/68, com redação dada pela LC 1.361, de 21/10/2021.

No caso da caracterização da inassiduidade, por ocorrência de faltas por mais de 20 ausências intercaladas, injustificadas, para os efetivos e ocupantes de função atividade (categoria F), as faltas são apuradas dentro do ano civil para a configuração do ilícito, enquanto que as faltas consecutivas podem ser consideradas ainda que em outro ano civil; para os contratados (LC 1093/2009), a falta é considerada no período de vigência do contrato.

Observação: Como resultado da luta da categoria durante o período de paralisação ocorrida no ano de 2015, foi publicada Lei Complementar nº 1.277, de 22 de dezembro de 2015, alterando para três anos o prazo de contratação para docentes, prorrogável até o final do ano letivo do ano que findar esse prazo.

De acordo com o disposto no Artigo 8º das Disposições Transitórias da Lei Complementar nº 1.093, de 16 de julho de 2009, acrescentado pela Lei Complementar nº 1.331, de 13 de dezembro de 2018, foi reduzido para 40 (quarenta) dias o prazo para nova contratação de docentes, contados da data da rescisão do contrato anterior.

JORNADA DE TRABALHO DOCENTE

Os integrantes do Quadro do Magistério regidos pela Lei Complementar nº 836/97 e alterações, estão sujeitos as seguintes jornadas de trabalho docente:

- 1) Jornada Integral de Trabalho Docente - 40 horas semanais, sendo 32 aulas com alunos, 5 ATPC e 11 ATPL;
- 2) Jornada Básica de Trabalho Docente - 30 horas semanais, sendo 24 aulas com alunos, 3 ATPC e 9 ATPL;
- 3) Jornada Inicial de Trabalho Docente - 24 horas semanais, sendo 19 aulas com alunos, 3 ATPC e 6 ATPL;; e
- 4) Jornada Reduzida de Trabalho Docente - 12 horas semanais, sendo 9 aulas com alunos, 2 ATPC e 3 ATPL;.

Já os docentes regidos pela Lei Complementar nº 1.374/22 e alterações, estão sujeitos as seguintes jornadas:

- 1) Jornada Ampliada de Trabalho Docente - 40 horas semanais, sendo 32 aulas com alunos, 5 ATPC e 11 APD; e
- 2) Jornada Completa de Trabalho Docente - 25 horas semanais, sendo 20 aulas com alunos, 3 ATPC e 7 APD.

O Decreto nº 55.078/2009, com as alterações introduzidas pelo Decreto nº 59.448/2013, dispõe sobre as jornadas de trabalho e estabelece que o titular de cargo poderá optar anualmente, no momento da inscrição para o processo de atribuição de aulas, por jornada de trabalho diversa daquela em que se encontra incluído, excetuada a Jornada Reduzida de Trabalho Docente, aplicando-se tal disposição aos servidores regidos pela Lei Complementar nº 836/97.

O docente titular de cargo submetido ao regime da Lei Complementar nº 1.374/2022 poderá solicitar a ampliação ou redução de sua jornada de trabalho. O pedido deve ser realizado dentro dos períodos definidos pela Secretaria da Educação, respeitando as opções disponíveis no referido regime.

Nos casos de solicitação de redução de jornada, o pedido não surtirá efeito sempre que existirem aulas livres da disciplina do cargo disponíveis para constituição na unidade escolar de classificação do cargo.

A Resolução SEDUC Nº 105, de 29 de novembro de 2024, alterada pela Resolução SEDUC 112, de 31 de julho de 2025, dispõe sobre a jornada de trabalho ou carga horária dos docentes da rede estadual de ensino submetidos ao regime instituído pela Lei Complementar nº 836, de 30 de dezembro de 1997, Lei Complementar nº 1.093, de 16 de julho de 2009 e pela Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022.

Anexo I
A que se refere o artigo 3º desta Resolução

CARGA HORÁRIA SEMANAL (HORAS)	AULA DE 50 MINUTOS		
	COM ALUNOS	TRABALHO PEDAGÓGICO	
		ATPC	ATPL/APD
2	1	1	0
3	2	1	0
4	3	1	0
5	4	1	1
7	5	2	1
8	6	2	1
9	7	2	1
10	8	2	2
12	9	2	3
13	10	2	3
14	11	2	3
15	12	2	4
17	13	2	5
18	14	2	5
19	15	2	5
20	16	3	5
22	17	3	6
23	18	3	6
24	19	3	6
25	20	3	7
27	21	3	8
28	22	3	8
29	23	3	8
30	24	3	9
32	25	4	9
33	26	4	9
34	27	4	9
35	28	4	10
37	29	4	11
38	30	4	11
39	31	4	11
40	32	5	11
41	33	5	11
42	34	5	11
43	35	5	11
44	36	5	11

Anexo II
A que se refere o §3º do artigo 3º desta Resolução

CARGA HORÁRIA SEMANAL (HORAS)	AULAS DE 50 MINUTOS		
	COM ALUNOS	TRABALHO PEDAGÓGICO	
		ATPC	ATPL/APD
32	26	4	8

Anexo III

(a que se refere o item 4 do § 2º do artigo 2º da Resolução SEDUC nº 105, de 29-11-2024)
Distribuição de ATPL/APD destinada ao Planejamento de Aula (EFAPE), conforme a carga horária semanal do docente.

Carga Horária Semanal (Horas)	Com alunos	ATPL/APD Totais	Quantidade de ATPL/APD para Planejamento EFAPE
2	1	0	0
3	2	0	0
4	3	0	0
5	4	1	0
7	5	1	0
8	6	1	0
9	7	1	0
10	8	2	1
12	9	3	2
13	10	3	2
14	11	3	2
15	12	4	2
17	13	5	2
18	14	5	2
19	15	5	2
20	16	5	2
22	17	6	2
23	18	6	2
24	19	6	2
25	20	7	2
27	21	8	2
28	22	8	2
29	23	8	2
30	24	9	2
32	25	9	2
33	26	9	2
34	27	9	2
35	28	10	2
37	29	11	2
38	30	11	2
39	31	11	2
40	32	11	2
41	33	11	2
42	34	11	2
43	35	11	2
44	36	11	2

Nota: Anexo III acrescentado pela Resolução SEDUC 112, de 31/07/2025.

LAUDO MÉDICO

SÍNTESE SOBRE LAUDO MÉDICO

É requisito para a posse em cargo público a comprovação de que o candidato goza de boa saúde, comprovada em inspeção realizada por órgão médico oficial do Estado, para provimento de cargo efetivo, ou mediante apresentação de Atestado de Saúde Ocupacional, expedido por médico registrado no Conselho Regional correspondente, para provimento de cargo em comissão.

Estão isentos da apresentação de laudo médico para a posse, os titulares de cargos de provimento efetivo, inclusive de outros entes da Federação, e os admitidos nos termos do inciso I do artigo 1º da Lei nº 500, de 13 de novembro de 1974, se o cargo de provimento efetivo para o qual foram aprovados exigir as mesmas condições de saúde do cargo de provimento efetivo ou da função atividade que já estiverem exercendo, inclusive, nas hipóteses de acumulação permitidas por lei e os nomeados para cargo em comissão.

Legislação:

Lei nº 10.261/68, com redação alterada pela S.C. 1.123/2010 - artigos 47- VI e 55

Decreto nº 69.234, de 23 de dezembro de 2024 e alterações

Resolução SGGD 52, de 24/11/2025 - Estabelece procedimentos para as perícias médicas destinadas à posse e exercício em cargo efetivo.

LIBERDADE DE CÁTEDRA

SÍNTESE SOBRE LIBERDADE DE CÁTEDRA

A Constituição Federal (art. 206-II) estabelece que o ensino deve ser ministrado com base, entre outros, no princípio da liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber.

A legislação infraconstitucional reguladora do assunto no âmbito do Ensino Público Oficial do Estado de São Paulo, elenca entre os direitos do integrante do QM (art. 61, IV, da L.C. 444/85) o de ter liberdade de escolha e utilização de materiais, de procedimentos didáticos e de instrumentos de avaliação do processo ensino-aprendizagem dentro dos princípios psicopedagógicos, objetivando alicerçar o respeito à pessoa humana e a construção do bem comum.

Legislação:

Constituição Federal - art. 205, II “Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber”

Lei Complementar 444/85 - art. 61, IV

“Artigo 61 - Além dos previstos em outras normas, são direitos do integrante do Quadro do Magistério:

IV - ter liberdade de escolha e de utilização de materiais, de procedimentos didáticos e de instrumento de avaliação do processo ensino-aprendizagem, dentro dos princípios psicopedagógicos, objetivando alicerçar o respeito à pessoa humana e, à construção do bem comum”

LICENÇA COMPULSÓRIA

O funcionário, ao qual se possa atribuir a condição de fonte de infecção de doença transmissível, poderá ser licenciado compulsoriamente, enquanto durar essa condição, a juízo de autoridade sanitária competente.

Verificada a procedência da suspeita, o funcionário será licenciado para tratamento de saúde, nos termos do que dispõe o artigo 191 da Lei nº 10.261/68 - EFP. Quando não positivada a moléstia, deverá o funcionário retornar ao serviço, considerando-se como de efetivo exercício para todos os efeitos legais, o período de licença compulsória.

Legislação:

- inciso VIII do artigo 78; artigos 206 e 324 da Lei nº 10.261/68

- artigos 25 e 26 da Lei 500/74

- Decreto nº 69.234, de 23/12/2024 - artigo 45

LICENÇA GESTANTE

O direito à licença gestante está garantido na Constituição Federal (Art. 7º, XVIII, c/c art. 39, § 3º) e na Constituição Estadual (Art. 124, § 3º). A Lei 10.261/68, em seu artigo 198, disciplina a questão, permitindo o licenciamento por 180 dias, com vencimento ou remuneração (alterado pela Lei Complementar 1.054/2008).

O afastamento será concedido à servidora, a partir do oitavo mês de gestação, salvo prescrição médica contrária.

Por sua vez, o parágrafo 2º do referido dispositivo possibilita a concessão de licença, a partir do nascimento, mediante a apresentação da respectiva certidão, com retroação de até 15 dias, nos casos em que o parto tenha ocorrido sem que a licença tenha sido requerida.

Nos termos do artigo 49 do Decreto 29.180/88, a licença gestante pleiteada antes do parto depende de perícia médica, enquanto que a requerida após o parto será concedida mediante a apresentação da certidão de nascimento da criança.

Publicada a decisão sobre o pedido da licença, a servidora poderá usufruí-la por inteiro, ainda que a criança venha a falecer durante a licença (Decreto 29.180/88 - Art. 54).

O § 3º do artigo 198 da Lei nº 10.261/68 e do artigo 50 do regulamento estabelece que no caso de natimorto será concedida à servidora licença para tratamento de saúde, a critério médico.

Fica assegurado, ainda, à servidora o direito ao gozo restante do período de licença quando, entre a data do parto e a de início de exercício no serviço público, mediar tempo inferior a 180 (cento e oitenta dias) (Decreto 29.180/88 - Arts. 53 e 56).

As servidoras que estiverem usufruindo licença gestante no período de férias coletivas podem gozar as férias quando do seu retorno ao exercício regular das funções (conforme Resolução SE 306/89 - DOE de 30 de novembro de 89).

Os prazos para pedido de reconsideração e recursos são os mesmos da licença-saúde (ver verbete "Licença-Saúde"). Despacho Normativo do Governador de 9 publicado no Diário Oficial do dia 10 de março de 2023 determina "a extensão, às servidoras temporárias contratadas com base na LC 1.093-2009, da eficácia das decisões judiciais reiteradas que concederam, a tais servidoras, o direito a 180 dias de licença à gestante."

Legislação:

- **artigo 7º, inciso XVIII, da CF/88**
- **artigo 198 da Lei nº 10.261/68 (1054/2008)**
- **artigos 25 e 26 da Lei 500/74**
- **artigos 44 a 54 do Decreto nº 29.180/88**
- **artigos 53 e 56 do Decreto nº 29.180/98**

LICENÇA PARA ADOÇÃO

Ao servidor público que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença de 180 (cento e oitenta) dias, com vencimentos ou remuneração integrais.

Ocorrendo a devolução do menor, sob guarda, cessa a licença (L.C. 367/84 - Arts. 2º). Se a adoção não se efetivar por motivo relevante, a concessão de outra licença ficará a critério da Administração (L.C. 367/84 - Art. 3º, parágrafo único).

A licença-adoção é concedida ao servidor, seja ele (a) solteiro (a), viúvo (a), casado (a), divorciado (a), ou separado (a) judicialmente, desde que esteja apto a adotar.

Quando se tratar de adoção por cônjuges ou companheiros, sendo ambos servidores públicos estaduais, serão concedidos 180 (cento e oitenta) dias ao servidor adotante que assim o requerer, e 5 (cinco) dias ao outro servidor, cônjuge ou companheiro adotante, que assim o requerer.

O servidor público estadual deverá requerer a licença até o prazo de 15 dias, a contar da expedição da guarda ou da adoção, devidamente comprovado.

O tempo referente à licença deve ser computado para todos os fins e efeitos legais.

Legislação:

- LC 367/84, alterada pela Lei Complementar nº 1.361, de 21/10/2021.**
- LC 1054/08 - artigos 33 a 35 e 41 do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA**
- Instrução UCRH nº 3, de 01/11/04, DOE de 02/11/04.**

Para o contratado por tempo determinado nos termos da Lei Complementar nº 1.093/2009

Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias.

LEI Nº 12.873, DE 24 DE OUTUBRO DE 2013.

LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSES PARTICULARES

Conforme o artigo 202 da Lei 10261/68 e Lei Complementar nº 814, de 23 de julho de 1996, o titular de cargo e o servidor declarado estável de acordo com o artigo 19 dos A.D.C.T. da Constituição Federal, pode-

rão obter licença sem vencimento ou remuneração, pelo prazo máximo de 2 anos, caso contem com pelo menos 5 anos de exercício no serviço público estadual.

Para fins de concessão da licença ao titular de cargo, é computado o tempo de serviço prestado na condição de ACT ou OFA (admitido nos termos da Lei 500/74), bem como o exercido sob o regime instituído pela Lei Complementar nº 1.093/2009 (categoria “O”), para fins de perfazimento do tempo mínimo de 5 anos de exercício no serviço público estadual.

A critério da Administração, poderá a licença de 24 meses ser parcelada para o gozo no período de 3 anos, sendo certo que o funcionário dela poderá desistir a qualquer tempo.

Nos termos do artigo 203 da Lei 10261/68, é vedada a concessão de tal licença ao funcionário nomeado, removido ou transferido antes de assumir o exercício do cargo.

A competência para autorizar o gozo de licença nos termos do artigo 202 da Lei 10.261/68, foi delegada ao Coordenador da Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos da Secretaria da Educação. O servidor pode requerer novamente essa licença depois de transcorridos cinco anos contados do término do gozo da última requerida.

Cumpra esclarecer que o servidor afastado ou licenciado do cargo efetivo, sem direito à remuneração (qualquer afastamento sem direito à remuneração, inclusive o licenciado nos termos do artigo 202 do EFP), terá suspenso o seu vínculo com o RPPS enquanto durar o afastamento ou a licença, não lhe assistindo, neste período, os benefícios do mencionado regime, podendo, no entanto, optar pela manutenção da vinculação ao RPPS.

A opção pela manutenção do vínculo com o RPPS poderá ser feita no momento do afastamento do cargo, ou em até 30 (trinta) dias após a publicação do ato que a tiver deferido.

Para a SPPREV o recolhimento incidirá sobre a totalidade da base de contribuição e será de:

I -33 % (trinta e três por cento) até R\$ 1.518,00;

II - 36% (trinta e seis por cento) de R\$ 1.518,01 até R\$ 4.022,46;

III - 42% (quarenta e dois por cento) de De R\$ 4.022,47 até R\$ 8.157,41

IV - 48 % (quarenta e oito por cento) acima de R\$ R\$ 8.157,41.

Em caso de não recolhimento, haverá suspensão do vínculo com o regime próprio de previdência.

Tendo feito opção pela contribuição mensal, em caso de atraso no recolhimento, serão aplicados os encargos moratórios previstos para a cobrança dos tributos estaduais, cessando, após 60 (sessenta) dias, as coberturas previdenciárias até a total regularização dos valores devidos, conforme dispuser o regulamento (§ 3º do artigo 12 da L.C. 1.012/2007).

Para o IAMSPE o recolhimento obrigatório é calculado sobre a retribuição-base mensal recebido pelo funcionário no mês de afastamento, observando-se o percentual constante da tabela abaixo e poderá ser efetuado mensalmente ou ao término da licença e, neste caso, o funcionário não terá direito à assistência médica durante o período da licença.

VÍNCULO	FAIXA ETÁRIA	% CONTRIBUIÇÃO
Contribuinte	< 59 anos	2%
Contribuinte	>= 59 anos	3%
Beneficiário	< 59 anos	0,5%
Beneficiário	>= 59 anos	1%
Agregado	< 59 anos	2%
Agregado	>= 59 anos	3%

Os períodos de afastamento com prejuízo de vencimentos, se recolhida a contribuição previdenciária, será computado para aposentadoria comum.

A partir da EC 20/98, (publicada em 16/12/98), é possível computar o período de licenciamento para efeito de aposentadoria, posto que a aposentadoria passou a ser por tempo de contribuição.

A Diretoria de Pessoas da Secretaria da Educação, reconhece o direito à contagem do tempo desse afastamento somente àqueles que se afastaram a partir de setembro de 2003, quando passou a ser cobrada a contribuição previdenciária de 5% dos vencimentos dos servidores em atividade, instituída pela LC 943/03.

Esclarece-se, finalmente, que o artigo 13 do Decreto 41.915/97 prevê que o servidor licenciado nestes termos não poderá exercer qualquer outro cargo, emprego ou função na Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional.

O posicionamento dos advogados da Secretaria de Legislação e Defesa do Associado da APEOESP é no sentido de que o artigo 13 do Decreto 41.915/97 é ilegal, na medida em que o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado - Lei nº 10.261/68, não proíbe o funcionário ou servidor afastado para tratar de interesses particulares de exercer outro cargo, emprego ou função pública estadual, e a pessoa só pode ser proibida a fazer ou deixar de fazer alguma coisa em virtude de lei, sendo que Decreto do Poder Executivo não é lei, mas mero regulamento da lei.

Legislação:**_artigos 202 a 204 da Lei nº 10.261/68****_ LC nº 814/96 (que estendeu a licença aos servidores estáveis nos termos do art. 19 do ADCT da CF/88)****_ Lei nº 17.293, de 15 de outubro de 2.020**

LICENÇA PATERNIDADE

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XIX, bem como a Constituição Estadual, no artigo 124, 3º, asseguram aos servidores públicos o gozo de licença-paternidade.

A licença-paternidade está prevista no inciso XVI, do artigo 78, da Lei 10261/68, bem como inciso XIV, do artigo 16 da Lei 500/74 (alteradas pela Lei Complementar 1054/2008), tendo duração de cinco dias, contados da data do nascimento da criança,

Legislação aplicável: artigo 16, XIV, da Lei 500/74 e artigo 78, XVI da Lei nº 10.261/68, com redação dada pela Lei Complementar n 1.054, de 7 de julho de 2008.

LICENÇA POR ACIDENTE DE TRABALHO OU POR DOENÇA PROFISSIONAL

Os artigos 194/197 da Lei 10.261/68, com redação dada pela L.C nº 1.123, de 1º de julho de 2010, tratam da licença por acidente de trabalho ou por doença profissional. De acordo com os referidos dispositivos, os servidores acidentados no exercício de suas atribuições, ou no percurso até o local de trabalho, terão direito a essa licença com vencimento ou remuneração.

Equipara-se ao acidente de trabalho a agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício de suas funções.

É importante registrar inicialmente será concedida licença para tratamento de saúde, e que para que a licença seja enquadrada por acidente do trabalho ou doença profissional, é necessário que a unidade escolar ou órgão de lotação do integrante do Quadro do Magistério, mediante requerimento deste, dê início ao processo no prazo de 10 (dez) dias, contados do acidente.

Do processo deverão constar os elementos suficientes à comprovação do acidente ou doença profissional, devendo ser instruído com sua descrição.

Após, deverá ser elaborado relatório sucinto e encaminhado ao D.P.M.E, a fim de que seja analisado o nexo causal entre os problemas de saúde que deram ensejo à licença e o acidente de trabalho sofrido ou, no caso de doença profissional, entre os problemas de saúde apresentados e as atividades exercidas pelo servidor.

A não observância de tal procedimento por parte da escola ou do órgão de lotação do acidentado, por comodismo ou ignorância, resulta em prejuízos para o servidor, visto que os períodos licença por acidente de trabalho ou doença profissional são computados para todos os fins, ao contrário da licença-saúde, cujos períodos são excluídos do tempo de serviço necessário à concessão das vantagens pecuniárias (adicional, sexta-parte, classificação para atribuição de aulas).

A Lei Estadual nº 12.048, de 21, publicada em 22/09/2005, que institui a “Política Estadual de Prevenção às Doenças Ocupacionais do Educador”, em seu artigo 2º, inciso I, dispõe as atividades dos professores e de outros profissionais na área da Educação são possíveis causas de doenças profissionais, tais como faringite, bursite, dermatite e outras.

O Decreto nº 55.727, de 20 de abril de 2010, institui, no âmbito da Secretaria da Educação, o Programa SP Educação com Saúde, “tendo por objetivo a melhoria da qualidade do ensino oferecido na rede pública estadual, mediante ações direcionadas aos servidores públicos dessa Pasta que agreguem qualidade de vida, promoção de saúde e prevenção de agravos relacionados ao trabalho, em consonância com o disposto na Lei nº 12.048, de 21 de setembro de 2005, que instituiu a “Política Estadual de Prevenção às Doenças Ocupacionais do Educador”.

Para a conceituação do acidente e doença profissional serão adotados os critérios da legislação federal de acidentes no trabalho (L. 10.261/68 - Art. 197).

Legislação:**Decreto Federal nº 3.048/99, regulamenta o art. 20 da Lei Federal nº 8.213/91, que trata das doenças profissionais;****Comunicado DPME nº 007 DE 17/03/2025 - Orientações para enquadramento legal de licença por acidente do trabalho.**

LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA

O funcionário poderá obter licença por motivo de doença do cônjuge e de parentes até segundo grau (pais, filhos, avós, netos e irmãos) mediante inspeção médica.

No primeiro mês de licença, os vencimentos serão integrais; mais de um até três meses, sofrerá desconto de 1/3 nos vencimentos; mais de três até seis meses, o desconto será de 2/3; e, após o sétimo mês, a licença não será remunerada.

ATENÇÃO: O integrante do QM que goza férias de acordo com o Estatuto dos Funcionários Públicos (30 dias por ano), que se licenciar por período superior a 10 dias para tratamento de doença em pessoa da família, terá reduzido o período de férias para 20 dias por ano, nos termos do parágrafo 3º do artigo 176 da Lei 10.261/68. Verifique o verbete “FÉRIAS”.

Informa-se que, a partir da promulgação da CF/88, (5/10/88), a união estável foi reconhecida como entidade familiar, sendo que o novo Código Civil (Lei Federal nº 10.406, de 10/1/2002, em vigor a partir de 10/1/2003) regulamentou a situação dos conviventes. Logo, o servidor ou a servidora tem direito de licenciar-se para tratamento do companheiro ou companheira.

Com a alteração introduzida pela Lei Complementar nº 1.123, de 1º de julho de 2010, para fins de desconto, serão somadas as licenças concedidas durante o período de 20 (vinte) meses, contado da primeira concessão.

Legislação:

Lei nº 10.261/68 – EFP – art. 199 Decreto nº 29.180/88 – Regulamento de Perícias Médicas e Licenças

LICENÇA-PRÊMIO

Consoante o artigo 209 da Lei 10.261/68, o funcionário terá direito como prêmio de assiduidade, à licença remunerada de 90 dias a cada período de 5 anos de exercício ininterruptos, em que não haja sofrido qualquer penalidade administrativa.

Nos termos do artigo 210 da Lei citada não se considera interrupção de exercício os afastamentos decorrentes das seguintes situações: férias; casamento até 8 dias; falecimento do cônjuge, filhos, pais e irmãos até 8 dias; falecimento de avós, netos, sogros, padrasto ou madrasta até 2 dias; serviços obrigatórios por lei; licença por acidente de trabalho ou doença profissional; licença profilática ou compulsória; licença-prêmio; missão ou estudos nos termos do artigo 68 do EFPC; doação de sangue a órgão oficial; licença para doação de tecidos, de órgãos, de parte de órgãos e de partes do corpo vivo para fins terapêuticos ou de transplantes intervivos, afastamento por processo administrativo do qual resultou absolvição; trânsito até 8 dias e participação em competições esportivas representando o Estado ou o País.

Cumpra acrescentar que o afastamento para fins de promoção de campanha eleitoral nos termos da Lei Complementar nº 64/1990, não é computado para nenhum efeito legal, interrompendo o bloco aquisitivo para fins de concessão de licença-prêmio. Quando do retorno do funcionário/servidor às suas atividades, após as eleições, deve ser reiniciada contagem para obtenção da licença prêmio.

As faltas justificadas, os dias de licença para tratamento de saúde ou para tratamento de doença de pessoa da família serão considerados para fins da apuração do quinquênio desde que não excedam o limite de 25 dias, no período de 5 (cinco) anos.

O período de 90 dias de licença-prêmio pode ser usufruído de uma só vez ou em parcelas não inferiores a quinze dias.

Os integrantes do Quadro do Magistério poderão, de acordo com o disposto na Lei Complementar nº 1.015, de 15/10/2007, alterada pela Lei Complementar nº 1218, de 21/11/2013, requerer a conversão em pecúnia de uma parcela de trinta dias da licença-prêmio, desde que se encontrem em efetivo exercício na Secretaria da Educação,

Os sessenta dias restantes somente poderão ser usufruídos em ano diverso daquele em que o funcionário recebeu a indenização.

O pagamento da indenização, que corresponderá ao valor da remuneração do servidor, será paga no 5º dia útil do mês de aniversário do funcionário, desde que o requerimento pleiteando o benefício seja protocolado no prazo de três meses antes do mês do seu aniversário.

Ainda de acordo com o Decreto nº 58.542, DE 12 DE NOVEMBRO DE 2012

Estabelece regras relativas ao deferimento do pedido de conversão de uma parcela de 30 (trinta) dias de bloco de licença-prêmio em pecúnia, no período de 1 (um) ano imediatamente anterior a data do requerimento.

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

Artigo 1º - Para fins de deferimento de pedido de conversão de uma parcela de 30 (trinta) dias de bloco de licença - prêmio em pecúnia, no período de 1 (um) ano imediatamente anterior à data do requerimento, considera-se:

I - assiduidade: a frequência regular, não admitidas as faltas justificadas e injustificadas;

II - sanção disciplinar: as previstas nos incisos I a III do artigo 251 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968.

De acordo com o Decreto nº 20.013/86, aqueles que possuem blocos aquisitivos constituídos até 31/12/1985, não usufruídos, podem pleitear a respectiva indenização, mediante requerimento protocolado na mesma data em que requerer a aposentadoria.

A Lei Complementar nº 1.048, de 10, publicada no Diário Oficial do dia 11 de junho de 2008, inovou no sentido de determinar a expedição da certidão de tempo de serviço para fins de gozo de licença-prêmio, independentemente de requerimento do funcionário.

A autorização para fruição da licença-prêmio deve ser requerida pelo servidor, por escrito, em requerimento dirigido ao Diretor da unidade escolar. O funcionário deverá aguardar em exercício a publicação da autorização para gozo da licença-prêmio, observando-se que dependerá de novo requerimento se não usufruída a licença no prazo de trinta dias contados da data da publicação do ato de autorização no Diário Oficial.

Será paga ao ex-servidor ou seu beneficiário indenização calculada com base no valor dos vencimentos do cargo ocupado, na hipótese de exoneração ex-officio, aposentadoria por invalidez permanente ou falecimento sem que tenha havido oportunidade para fruição da licença-prêmio.

Lembramos que o direito ao gozo de períodos de licença-prêmio não usufruídos dentro do prazo previsto pela Lei Complementar nº 857/1999 está restaurado através da edição da Lei Complementar nº 1.048/2008.

De qualquer maneira, aqueles que não puderam usufruir a licença-prêmio antes da aposentadoria, podem pleitear judicialmente a indenização, com base no princípio que veda o enriquecimento sem causa do Estado, já que o servidor trabalhou durante o período em que poderia estar descansando.

Finalmente, é importante registrar que o Estado, após anos de sucessivas derrotas junto ao Poder Judiciário, estendeu o benefício aos servidores não titulares de cargo, através de Despacho Normativo publicado no Diário Oficial do dia 23/11/2011. Aliás, o Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo já tinha uniformizado seu entendimento, no sentido de conceder o benefício ao servidor não efetivo, no acórdão proferido nos autos de Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº 118.453-5/2- 01. A Administração, então, computará períodos aquisitivos desde o respectivo ingresso, retroagindo a averbação ao preenchimento dos requisitos previstos nos arts. 209 e 210 da Lei 10.261-68”

Legislação:

Lei nº 10.261/68 - EFP - arts. 209 a 214

Decreto nº 25.013, de 16/04/86

Lei Complementar nº 644/89

Lei Complementar nº 1.015/2007

Lei Complementar nº 1.048/2008

Lei Complementar nº 1218/2013

DNG DOE 23/11/2011

LICENÇA SAÚDE

O funcionário ou servidor impossibilitado de exercer as suas funções por motivo de saúde, segundo o artigo 191 da Lei 10.261/68, terá direito a licença, mediante inspeção médica em órgão oficial, de no máximo 4 anos, com vencimento ou remuneração.

Após este prazo, o servidor será submetido à inspeção para fins de aposentadoria por invalidez e, se não for este o caso, a licença poderá ser renovada.

De acordo com o Comunicado DPME nº 005, de 04/02/2025 (republicado), as requisições de agendamento de perícias para fins de licença médica realizada por esta Diretoria e solicitadas pelo servidor por meio do aplicativo **SOU.SP.GOV.BR**, serão automaticamente registradas e agendadas no Sistema Informatizado da DPME.

Cabe aos órgãos setoriais e subsetoriais de recursos humanos, monitorar as solicitações registradas por seus servidores, bem como, verificar se será necessário tomar providências para agendamento das perícias médicas no sistema eSisla, disponível por meio da “Área Restrita” do endereço <http://periciasmedicas.gestaopublica.sp.gov.br/eSisla>, ou entrar em contato com esta DPME para a conclusão da solicitação.

O Decreto 69.234, de 23 de dezembro de 2024, instituiu o Regulamento de Perícias Médicas. De acordo com suas normas (art. 36), toda licença para tratamento de saúde terá como data de início a da expedição do atestado médico, podendo retroagir até 3 dias a critério da autoridade médica responsável pelo parecer final.

Poderá, ainda, ocorrer retroação por 10 dias, caso o servidor ou seu familiar se encontre internado.

De acordo com o disposto na Resolução SGGD 24, de 11/07/2024, o atestado emitido por profissional da área médico-odontológica, seguindo a Resolução CFM 2.381/24, deverá constar:

- I. Identificação do médico: nome e CRM/UF;
- II. Registro de Qualificação de Especialista (RQE), quando houver;
- III. Identificação do paciente: nome e número do CPF, quando houver;
- IV. Data de emissão;
- V. Assinatura qualificada do médico, quando documento eletrônico; ou
- VI. Assinatura e carimbo ou número de registro no Conselho Regional de Medicina, quando manuscrito;

- VII. Dados de contato profissional (telefone e/ou e-mail);
- VIII. Endereço profissional ou residencial do médico;
- IX. Condição de saúde física e mental do(a) paciente, observadas a finalidade do atestado;
- X. quantidade de dias concedidos de dispensa da atividade necessários para a recuperação do(a) servidor;
- XI. Diagnóstico.

Publicado despacho contrário à concessão da licença para tratamento de saúde, deverá o servidor reassumir suas atividades, ou agendar imediatamente nova perícia médica, se não tiver alta médica.

Das decisões do DPME referentes à licença-médica, caberá pedido de reconsideração ao Coordenador da Cordenadoria de Ingresso, Licenças, Readaptação e Aposentadoria, no prazo de 30 dias contados da publicação do despacho no DOE, cuja decisão deve ocorrer no prazo máximo de 30 dias a partir do protocolo do pedido.

Mantida a decisão, pode ser interposto, no prazo de 30 dias úteis, recurso ao Diretor da Diretoria de Perícias Médicas do Estado.

A Resolução SGGD 6, de 25/02/2025, que regulamenta os procedimentos necessários à licença saúde “ex officio”, prevê que o superior imediato ou mediato, considerando às más condições de saúde do servidor, poderá requerer a licença “ex officio”, mediante a expedição da guia de perícia médica, que será analisada dentro do prazo de cinco dias úteis pelo DPME. Caso seja admitido o pedido, o servidor será convocado para perícia na sede do DPME e, se se recusar a comparecer, será punido com pena de suspensão, nos termos do artigo 190 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968.

O artigo citado dispõe que “O funcionário que se recusar a submeter-se à inspeção médica, quando julgada necessária, será punido com pena de suspensão”.

Segundo orientação contida no site da DPME, quando o servidor deixa de comparecer à perícia médica agendada, deverá ser orientado pelo RH que pode interpor pedido de reconsideração ao Coordenador da Cordenadoria de Ingresso, Licenças, Readaptação e Aposentadoria do DPME solicitando o reagendamento da perícia.

Deve ser apresentado junto ao pedido justificativa comprovada sobre as razões que determinaram o não comparecimento do servidor.

A licença “ex officio” terá como data de início a da publicação do resultado da perícia médica, consequentemente não poderá o funcionário ser impedido de trabalhar enquanto não houver a publicação do despacho referente a perícia médica realizada.

Legislação:

Lei nº 10.261/68 – EFP – art. 191

Decreto nº 69.234, de 23/12/2024 – Regulamento de Perícias Médicas e Licenças

Resolução SGGD 6, de 25/02/2025;

Resolução SGGD 24, de 11/07/2024

NOJO

Ao servidor público estadual, nos termos do artigo 78, III da Lei 10.261/68, é considerado como de efetivo exercício para todos os efeitos legais as ausências de até 8 (oito) dias em virtude de falecimento de cônjuge, filhos, pais e irmãos.

Nos termos do Despacho Normativo do Governador de 30/09/2013, ficou decidido em **“caráter normativo que o termo cônjuge, quando empregado na legislação alusiva a pessoal, abrange o companheiro e a companheira, na aceção dos arts. 1.723 a 1.725 do Código Civil, inclusive na hipótese de união estável homoafetiva”**.

No caso de falecimento de avós, netos, sogros, padrasto ou madrasta o período de afastamento sem prejuízo da remuneração e das vantagens do cargo é de 2 (dois) dias segundo o inciso IV do artigo 78 da lei supracitada.

Aos contratados por tempo determinado, nos termos da L. C. 1.093/2009, é considerado como de efetivo exercício as ausências de até (2) dois em virtude de falecimento apenas de pais, irmãos, cônjuge, companheiro ou filhos.

Cumprе acrescentar que nos termos do Parecer PA 100/2010, da Procuradoria Geral do Estado, que o início do prazo ocorre a partir da data do falecimento, ainda que o funcionário tenha trabalhado nesse dia.

Legislação:

Lei nº 10.261/68 – EFP – art. 78

CF/88, art. 226, § 3º

Lei nº 9.278/96; art. 1595 do Código Civil

LC 1.093/2009

Despacho Normativo do Governador de 30/09/2013 – estende à união estável, inclusive homoafetiva, os direitos assegurados ao cônjuge.

Parecer PA 100/2010

PENALIDADES DISCIPLINARES

Os integrantes do QM, em razão de sua condição de servidores públicos, estão sujeitos ao regime disciplinar normatizado pela Lei 10.261/68 (Estatuto dos Funcionários Públicos). O estatuto estabelece em seu artigo 251 e seguintes as penas disciplinares de repreensão, suspensão, multa, demissão, demissão a bem do serviço público e cassação de aposentadoria ou disponibilidade.

A pena de repreensão será aplicada, por escrito, nos casos de indisciplina ou falta de cumprimento de deveres; a de suspensão, que não pode exceder a 90 dias, deve ser aplicada nos casos de reincidência ou falta grave e poderá ser convertida em multa na base de 50% por dia de vencimento.

A demissão do serviço público poderá ocorrer nos casos de inassiduidade, procedimento irregular de natureza grave, ineficiência no serviço, aplicação indevida de dinheiro público.

De acordo com a redação dada ao parágrafo 1º do artigo 256 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, pela Lei Complementar nº 1.361, de 21 de outubro de 2021, bem como ao artigo 36 da Lei nº 500/74, considerar-se-á inassiduidade a ausência ao serviço, sem causa justificável, por mais de 15 (quinze) dias consecutivos, ou por mais de 20 (vinte) dias úteis intercalados, durante 1 (um) ano.

Oportuno lembrar que, de acordo com a redação do parágrafo 3º, incluído ao artigo 256 da Lei nº 10.261/68 pela Lei Complementar nº 1.361/2021, para configuração do ilícito administrativo de inassiduidade em razão da ausência ao serviço por mais de 15 (quinze) dias consecutivos, serão computados os sábados, os domingos, os feriados e os pontos facultativos subsequentes à primeira falta.

A demissão agravada, isto é, a demissão a bem do serviço público, só pode ser aplicada nos casos de incontinência pública e escandalosa; de vício de jogos proibidos; de prática de crime contra a administração, a fé pública e a Fazenda do Estado, ou previsto nas leis relativas à segurança e a defesa nacional; de revelação de segredo de que tenha conhecimento em razão do cargo desde que feita de forma dolosa e com prejuízo para o Estado ou particulares; de prática de insubordinação grave ou ofensas físicas contra funcionários ou particulares; lesão ao patrimônio público; solicitação ou recebimento de propinas, comissões, presentes ou vantagens de qualquer espécie; solicitação de empréstimo, dinheiro ou quaisquer valores a pessoas que tenham interesse na repartição ou dela recebam fiscalização; exercício de advocacia administrativa, que é a prática de cuidar de interesses de terceiros perante a administração, apresentação, com dolo de declaração falsa em matéria de salário-família, prática de ato definido como crime hediondo, tortura, tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e terrorismo; prática de ato definido como crime contra o sistema financeiro, ou de lavagem ou ocultação de bens, direitos ou valores e prática de ato definido em lei como de improbidade.

(Observação: este artigo foi alterado pela LC nº 942/2003, que acrescentou hipóteses de aplicação da pena de demissão agravada).

A aplicação das penas de demissão, inclusive a agravada, é de competência do Governador do Estado e dos Secretários de Estado, Procurador-Geral do Estado e Superintendentes de Autarquias; a suspensão cabe aos Chefes de Gabinete; a suspensão limitada a 60 dias cabe aos Coordenadores; a suspensão limitada a 30 dias cabe aos Diretores de Departamento e Divisão, sendo certo que, no caso de haver mais de um infrator e de diversas sanções, a autoridade responsável pela imposição da pena será aquela a quem competir a aplicação da pena mais grave.

Convém registrar, ainda, que com a edição da Lei Complementar nº 942/2003, foram introduzidas profundas alterações na Lei nº 10.261/68 - Estatuto do Funcionário Público Civil, especialmente no tocante ao procedimento disciplinar.

A autoridade que, por qualquer meio, tiver conhecimento de irregularidades praticadas por servidor, deverá instaurar procedimento disciplinar, de natureza meramente investigativa, quando a infração não estiver suficientemente caracterizada ou definida a sua autoria.

No caso de se concluir pela necessidade de instauração de sindicância ou processo administrativo, deve-se, em ambos os casos, assegurar o direito a ampla defesa e ao contraditório, em atendimento ao previsto no artigo 5º, incisos LV da Constituição Federal.

A instauração de sindicância é cabível quando a falta, por sua natureza, possa ensejar a aplicação de penas de repreensão, suspensão ou multa.

Por sua vez, a instauração de processo administrativo, é obrigatória, quando a falta disciplinar, por sua natureza, possa ensejar a aplicação de pena de demissão, demissão a bem do serviço público e de cassação de aposentadoria ou disponibilidade.

Os procedimentos disciplinares, de cunho punitivo, devem ser realizados pela Procuradoria Geral do Estado e presidido por Procurador do Estado, confirmado na carreira.

Legislação:

Lei nº 10.261/68 - art.251 - Modalidades

CF/88 - art. 5º, LV - Direito à ampla defesa e ao contraditório

Lei Complementar nº 942/03 - altera o art. 251 da Lei nº 10.261

Lei Complementar nº 1.361/2021

PENSÃO MENSAL

Em caso de falecimento do servidor público, ativo ou inativo, o dependente fará jus à pensão mensal nos termos da LC 1354/2020. A pensão mensal dos beneficiários do servidor falecido deve ser paga pela SPPREV.

A partir da publicação da EC nº 41 (31/12/2003), para os que passarem a ter direito a pensão por morte após essa data, o valor será integral até o teto dos benefícios do INSS, sendo que a parcela que exceder a esse valor sofrerá a redução de 30%.

Os que recebiam ou adquiriram o direito à pensão antes da publicação da EC 41/03, continuam a ter direito de receber o valor integral do benefício.

Após a promulgação da LC 1354/2020, que é a lei que corporificou a reforma da previdência do Dória, a pensão por morte passa a ser tratada da seguinte maneira:

Dependentes de Servidor Falecido

I - o cônjuge, o companheiro ou a companheira, na constância, respectivamente, do casamento ou da união estável;

II - o companheiro ou a companheira, na constância da união homoafetiva;

III - o filho não emancipado, de qualquer condição, até completar a idade prevista na legislação que disciplina o Regime Geral de Previdência Social;

IV - o filho, de qualquer idade, desde que inválido ou que tenha deficiência intelectual ou mental ou deficiência grave, e comprovadamente viva sob dependência econômica do servidor;

V - os pais, desde que comprovadamente vivam sob dependência econômica do servidor e não existam dependentes das classes mencionadas nos incisos I, II, III ou IV, ressalvado o disposto no § 5º deste artigo;

VI - o ex-cônjuge, o ex-companheiro ou a ex-companheira, desde que o servidor lhe prestasse pensão alimentícia na data do óbito.

Cálculo da Pensão - Regra Geral

A pensão será paga da seguinte maneira:

Cria-se uma cota familiar de 50% do valor da aposentadoria ou dos vencimentos do servidor

Além disso, criam-se cotas familiares de 10 pontos percentuais para cada dependente, até o limite de 50% do valor da aposentadoria ou vencimentos do servidor, a serem pagas aos dependentes correspondentes

As cotas por dependentes cessam quando os dependentes perdem essa qualidade

Enquanto houver mais do que cinco dependentes, as cotas individuais permanecem, diminuindo uma a uma na medida que os dependentes perdem essa qualidade

Cálculo da Pensão - Dependente Deficiente

Havendo dependente inválido, com deficiência intelectual, mental ou grave, a pensão será

Cota familiar de 50% do valor da aposentadoria ou dos vencimentos do servidor

Cotas de 10 pontos percentuais para cada dependente, até o limite de 50% do valor da aposentadoria ou vencimentos do servidor falecido

Além de mais 100% do valor da aposentadoria ou dos vencimentos do servidor

Não havendo mais beneficiário com deficiência, o valor correspondente a este beneficiário, cessa.

Duração e Extinção da Pensão

Cessa o direito à percepção da pensão

- Óbito do beneficiário

- Casamento ou constituição de união estável

- Para o filho, o atingimento da idade limite para figurar como beneficiário

- Perda da deficiência, quando nesta qualidade é beneficiário da pensão;

- Decurso de prazo;

- Renúncia;

- Condenação criminal- como autor, coautor ou partícipe de homicídio doloso contra o servidor falecido;

- Comprovada fraude no casamento ou união estável, ou formalização destes para conseguir o benefício da pensão;

Decurso de Prazo da Pensão Concedida ao Cônjuge ou Companheiro

A pensão é devida ao cônjuge ou companheiro:

1 - por 4 anos, se o servidor contribuiu por menos de 18 meses ou se o casamento ou a união tiverem se iniciado há menos de 2 anos do óbito

2 - De acordo com a idade do beneficiário, data do óbito do servidor, com mais de 18 contribuições feitas, e mais de 2 anos do início do casamento ou da união estável

a - 3 anos, com menos de 21 anos de idade

b - 6 anos, entre 21 e 26 anos de idade

c - 10 anos, entre 27 e 29 anos de idade

- d - 15 anos, entre 30 e 40 anos de idade;
- e - 20 anos, entre 41 e 43 anos de idade;
- f - Sem prazo, com 44 ou mais anos de idade

O prazo de 2 anos de casamento ou união estável, bem como as 18 contribuições não serão exigidos se o óbito do servidor decorrer de acidente de trabalho ou doença profissional ou do trabalho

Se recusado o pedido de pensão pela SPPREV, por ocasião do óbito do servidor, deve o interessado procurar o Departamento Jurídico da entidade para orientações.

Lembramos que, no caso de afastamento com prejuízo de vencimentos, se o servidor não tiver feito a opção pela manutenção da vinculação ao RPPS, fica suspenso o vínculo com o mencionado regime, não assistindo ao servidor, nesse período, os benefícios previdenciários, hipótese em que o dependente não fará jus à pensão mensal se ocorrer o seu óbito durante o afastamento.

A pensão por morte concedida até 31/12/2003 (vigência da EC 41/03) e as concedidas a partir desta data quando decorrentes de servidores aposentados com base no artigo 3º da EC 41/03 e EC 70/12 (aposentados por invalidez) conservaram os direitos à integralidade e paridade remuneratória.

Já a pensão por morte concedida a partir de 01/01/2004, ainda que o servidor falecido era aposentado com base no artigo 6º da EC 41/03, não terá as garantias da integralidade e da paridade, sendo calculada com base na média prevista na Lei Federal nº 10.887/04, além de sofrerem o redutor previsto no artigo 7º do artigo 40 da Constituição Federal, com redação dada pela EC 41/03.

Esse entendimento foi fixado pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE nº 603.580 (Tema 396).

Finalmente, a pensão concedida após março de 2020 terá como regras de sua fixação aquelas estabelecidas pela LC 1354/2020

PROVIMENTO DOS CARGOS

A investidura em cargo público, de acordo com o disposto no artigo 37, II, da Constituição Federal, depende de aprovação prévia em concurso público.

De acordo com o disposto na Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, que 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, 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.

Para provimento do cargo de Professor de Ensino Fundamental e Médio será exigida formação mínima em curso de nível superior de Licenciatura Plena.

Ainda de acordo com o disposto na lei complementar citada, 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.

A referida lei complementar institui também 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.

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.

READAPTADOS

Segundo a definição prevista no artigo 42 da Lei nº 10.261/68, readaptação é a investidura em cargo mais compatível com a capacidade do funcionário, dependendo sempre de inspeção médica e não podendo acarretar aumento ou diminuição de vencimentos.

No caso dos integrantes do Quadro do Magistério, a readaptação, tal como disciplinada nos artigos 98 e seguintes da Lei Complementar nº 444/85, possui natureza **sui generis**, uma vez que não há investidura em novo cargo e existe a possibilidade de majoração dos vencimentos, em razão do aumento da jornada de trabalho. Diferentemente dos demais setores do funcionalismo público, nos quais a readaptação alcança apenas os titulares de cargo, no Magistério os ocupantes de função — os não efetivos — também são passíveis de readaptação, conforme disposto no Estatuto do Magistério.

A readaptação poderá ser proposta pela Diretoria de Perícias Médicas do Estado - DPME, quando constatada alteração do estado de saúde física e/ou mental em perícia realizada para fins de concessão de licença para tratamento de saúde. Também poderá ser requerida pelo próprio servidor, mediante requerimento dirigido ao Diretor da DPME, solicitando convocação para perícia médica com a finalidade de readaptação. O requerimento deverá ser encaminhado à DPME pelo Diretor da unidade escolar, por meio de ofício, acompanhado de:

- a) rol de atribuições do cargo do servidor;
- b) relatório sobre o ambiente físico de trabalho, descrevendo as condições que impossibilitam o exercício do cargo, se for o caso;
- c) atestado de saúde que descreva as condições de saúde física e mental, observado o diagnóstico e a

finalidade do documento.

O docente readaptado fica sujeito à jornada de trabalho docente na qual estiver incluído, bem como à carga suplementar de trabalho exercida no momento da readaptação, podendo optar pelo cálculo da média da carga horária — jornada de trabalho e carga suplementar — desenvolvida nos 60 meses anteriores à readaptação.

Com a publicação da Resolução SE nº 9, de 31 de janeiro de 2018, foi definido módulo para as unidades escolares, de acordo com a quantidade de alunos atendidos pela unidade, conforme quadro abaixo:

QUANTIDADE DE ALUNOS POR ESCOLA	NÚMERO DE READAPTADOS
Até 100	1
101 a 200	2
201 a 300	3
301 a 600	6
601 a 900	9
901 a 1.200	12
1.201 a 1.500	15
1.501 a 1.800	18
1.801 a 2.100	20
2.101 a 2.400	20
2.401 a 2.700	20
Acima de 2.700	20

Conforme o parágrafo único do artigo 62 da Lei Complementar nº 444/85, o docente readaptado em exercício em unidade escolar goza férias de acordo com o Calendário Escolar.

Nos termos do § 5º do artigo 6º da Resolução SE nº 9, de 31 de janeiro de 2018, o docente readaptado deve cumprir a carga semanal de trabalho fixada em sua Apostila de Readaptação, observado o rol de atribuições definido pela CAAS. Assim, o docente readaptado tem direito às horas de trabalho pedagógico a serem cumpridas em local de sua livre escolha, devendo cumprir as horas de trabalho pedagógico coletivo na unidade escolar.

Os docentes readaptados devem exercer funções correlatas ou inerentes às do magistério, constantes do rol de atribuições elaborado pela Divisão de Readaptação e Aposentadoria da Diretoria de Perícias Médicas do Estado, que acompanha a Súmula de Readaptação.

De acordo com o disposto no inciso III do artigo 6º da Resolução SGGD nº 3, de 18 de fevereiro de 2025, 60 (sessenta) dias antes do término do período estipulado de readaptação funcional, o servidor deverá solicitar a reavaliação da readaptação funcional, com a finalidade de mantê-la ou cessá-la. Na hipótese de não haver solicitação de reavaliação, a readaptação será considerada cessada ao término do período originalmente concedido, ou da manutenção eventualmente deferida.

Em caso de cessação da readaptação funcional vigente, o servidor deverá reassumir todas as atribuições de seu cargo no dia imediatamente subsequente à publicação da cessação da readaptação funcional ou, conforme o caso, após o término de férias ou de licença a qualquer título.

Foi confirmada a medida liminar e a sentença no Mandado de Segurança Coletivo impetrado pela APEOESP, assegurando-se com a decisão judicial confirmada pelo E. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo o direito dos professores readaptados filiados ao Sindicato o direito à aposentadoria especial.

O Tribunal de Justiça apenas deu provimento parcial à apelação da Fazenda Estadual, em 10/02/2016, para excluir os especialistas em educação, pois entenderam que estes profissionais não fazem jus à aposentadoria especial. A APEOESP recorreu aos Tribunais Superiores em Brasília, estando a decisão pendente de confirmação.

Assim, fica mantida a possibilidade da aposentadoria especial aos professores readaptados.

É importante salientar que o Supremo Tribunal Federal, julgando recurso do Estado de Santa Catarina que se encontrava com repercussão geral reconhecida (RE 1.039.644), firmou o entendimento de que o Diretor de Escola e os que ocupam cargo ou função de coordenação e assessoramento têm direito à aposentadoria especial, desde que atuem dentro da escola, ainda que fora da sala de aula.

Foi impetrado também Mandado de Segurança Coletivo para garantir aos professores e especialistas em educação readaptados o direito ao abono de permanência quando preenchidos os requisitos necessários à aposentadoria especial, que prevê a redução de cinco anos no tempo de contribuição e na idade, conforme parágrafo 5º do artigo 40 da Constituição Federal/88. A ação obteve decisão favorável na primeira instância e no Tribunal de Justiça, sendo que o Estado recorreu para os Tribunais Superiores e ainda não há decisão nesses Tribunais.

Legislação:**Lei nº10.261/68 EFP- arts. 41 e 42****Res.SS nº 77/97 Readaptação -Normas****LC nº 836/97, de 30/12/97, art.40 - Aplica-se aos docentes readaptados o disposto no art.6º das Disposições Transitórias desta LC**

READMISSÃO

A partir de 5 de outubro de 1988, com a vigência da nova Constituição Federal (artigo 37, II), deixou de ser possível o provimento de cargo público mediante os institutos da readmissão, reversão a pedido e transposição.

No âmbito do Estado de São Paulo, o assunto é objeto do Despacho Normativo do Sr. Governador de 12 de março de 1990 (DOE de 14 de março de 1990) o qual conclui pela insubsistência das formas de provimento derivado de cargos públicos denominadas readmissão, reversão a pedido e transposição em face da nova ordem constitucional.

Legislação:**CF/88 - art. 37, II - Obrigatoriedade de concurso****Despacho Normativo do Governador, de 12/03/90, DO 14/03/90 - Reforça a vedação**

RECREIO DIRIGIDO

O recreio dirigido não existe na rede pública de ensino do Estado de São Paulo, ou seja, o professor não é obrigado a permanecer junto ao aluno durante o recreio.

O parágrafo 2º do Artigo 10 da L.C. 836/97 bem como o parágrafo 3º do artigo 9º da Lei Complementar nº 1.374/2022 garantem ao docente, no mínimo, 15 (quinze) minutos consecutivos de descanso por período letivo.

Legislação:**LC nº 836/97 - Plano de Carreira para o Magistério****Res.SE nº 49/88 - Recreio Instrução Conjunta CENP/COGSP/CEI de 13/02/98****LC nº836/97, de 30/12/97 - Artº 10, §§ 1ºe 2º****Resolução SE nº49/98 - Normas Complementares referentes à Organização Escolar****Parecer CNE/CEB nº2/03**

RECURSO DE ALUNOS

O direito dos alunos formularem recurso contra as decisões que lhes são desfavoráveis decorre do direito de petição assegurado pela Constituição Federal (vide verbete “Direito de Petição” neste manual).

No caso dos recursos referentes aos resultados finais de avaliação de alunos o assunto é objeto da Deliberação CEE 11/96, de 28 de dezembro de 1996, com retificações datadas de 1º de janeiro de 1997.

Legislação:**Lei nº8.069/90, ECA -art 53, III Direito de contestar critérios avaliativos, podendo recorrer às instâncias escolares superiores****Deliberação CEE n 11/96 - Homologada pela Resolução SE de 27/12/96 - Dispõe sobre pedidos de reconsideração e recursos referentes aos resultados finais de avaliação de alunos do Sistema de Ensino de 1º e 2º graus, regular e supletivo, público e particular****Indicação CEE nº 12/96 - Anexada a Del. nº 11/96 - (Alteração das Del. CEE nº 03/91 e 09/92).**

REFORMA DA PREVIDÊNCIA

Principais mudanças no Regime Previdenciário dos docentes da rede estadual de ensino já instituídas com a promulgação das Emendas Constitucionais números 20, de 16 de dezembro de 1998, 41, de 31 de dezembro de 2003, e 47 de 5 de julho de 2005:

1. Salário-família: diminuição do alcance do benefício que a partir da promulgação da emenda somente será devido aos trabalhadores de baixa renda, nos termos do que vier a ser disciplinado em lei.

2. Trabalho do menor: aumento, de 14 para 16 anos, da idade permitida para o trabalho do menor, ressalvada a condição de aprendiz.

3. Acumulação de cargos com proventos de aposentadoria: vedação expressa de acumulação de cargos, empregos ou funções públicas com o recebimento de proventos de aposentadoria no serviço público, ressalvados os casos de cargos em comissão e as situações de acumulação permitida (ex: dois cargos de professor e um cargo de professor e um cargo técnico ou científico).

4. Caráter contributivo do sistema previdenciário do servidor público titular de cargo efetivo: vinculação do direito à aposentadoria do servidor público ao dever de contribuir para a previdência; condicionamento do valor da contribuição ao equilíbrio financeiro e atuarial do sistema.

5. Contribuição previdenciária do servidor ativo, inativo e pensionista – instituição de alíquota mínima para os servidores do Estado, Município e Distrito Federal igual a do servidor da União. A contribuição é de 11%, que, a partir da instituição da São Paulo Previdência (LC 1010/2007), é destinada à autarquia estadual.

Nos termos de decisão do Supremo Tribunal Federal, o aposentado e o pensionista deve contribuir apenas sobre a parcela que exceder o teto dos benefícios do INSS.

6. Proibição de qualquer contagem de tempo fictício: a partir de 16/12/98 (EC 20/98) ficou vedado expressamente o chamado exercício ficto para fins de contagem de aposentadoria

Para os casos de afastamento nos termos do artigo 202 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, ver verbete próprio.

(ex.: averbação para fins de aposentadoria do tempo relativo a licença-prêmio não usufruída).

7. Fim da paridade entre servidores ativos, aposentados e pensionistas

Com exceção dos que se aposentaram por invalidez permanente, que readquiriram a paridade com a promulgação da Emenda Constitucional nº 70, de 29 de março de 2012, os servidores que vierem a se aposentar pela regra permanente da EC 41/2003, a partir de 01/01/2004, ou os beneficiários de servidor falecido que vierem a receber a pensão mensal, não existirá mais a paridade entre eles e os servidores da ativa. Isto quer dizer que os reajustes, enquadramentos, reclassificações, abonos, gratificações etc que forem concedidos aos servidores em atividade não se estenderão automaticamente aos aposentados e pensionistas.

Os proventos e pensões nestes casos, serão reajustados de acordo com critérios estabelecidos pela Lei Complementar nº 1.105/2010, na mesma data utilizada para fins de reajuste dos beneficiários do regime geral de previdência social (INSS), com base no Índice de Preços ao Consumidor – IPC, apurado pela Fundação do Instituto de Pesquisas Econômicas – FIPE.

No cálculo de proventos de aposentadoria, os abonos, gratificações e outras vantagens apenas serão estendidas aos aposentados se a lei que as instituir assim prever.

Vantagens pagas a título de gratificações aos docentes em atividade, como a GTE e a GAM, que durante muitos anos foram pagas aos aposentados somente por força de ações judiciais, a partir de 2012 passaram a ser incorporadas ao salário base.

8. Fim da integralidade dos vencimentos - de acordo com os §§ 1º e 3º do artigo 40 (com as alterações introduzidas pela EC 41/03), aos que vierem a se aposentar a partir de 31/12/2003, de acordo com a lei de cada ente federado, poderão ter os proventos de aposentadoria calculados com base nas contribuições do servidor ao longo de toda a sua vida profissional, incluindo aquelas pagas ao INSS.

Para os que ingressaram no serviço público até 31/12/2003 ou 16/12/1998, pode ser assegurada a integralidade dos vencimentos, desde que preencham os requisitos do artigo 6º da EC 41/03 ou artigo 3º da EC 47/05, respectivamente. Quanto aos requisitos, ver o verbete “aposentadoria”.

No Estado de São Paulo, para os integrantes do magistério, nos termos do artigo 39 da LC nº 836/97 (com as alterações introduzidas pela LC nº 958, de 13/09/2004), os proventos serão calculados da seguinte forma: **titulares de cargo e servidores ocupantes de função atividade admitidos nos termos da Lei nº 500/74 (estáveis, celetistas e os abrangidos pelo parágrafo 2º do artigo 2º da L.C. 1.010/2007, chamados categoria “F”)**, média da carga horária dos últimos 60 meses anteriores à aposentadoria; os titulares de cargo podem, ainda, optar, por ocasião de sua aposentadoria, em substituição ao cálculo previsto na alínea anterior, pela média obtida no período anterior à vigência da LC nº 958, publicada em 14/09/2004, correspondente a: durante qualquer período de 84 meses ininterruptos em que prestou serviços contínuos, sujeito à mesma jornada de trabalho docente, efetuada a devida equivalência entre horas e horas-aula e durante qualquer período de 120 meses intercalados e de sua opção, em que prestou serviços sujeito à mesma jornada de trabalho docente, efetuada a devida equivalência entre horas e horas-aula.

Além do cálculo de proventos previsto na LC 836/97 que se faz através da média da carga horária conforme exposto nos itens acima, há ainda o cálculo de proventos previsto na Lei Federal 10.887/04, que é a média de 80 das maiores remunerações que serviram de base para as contribuições a partir de julho de 1994.

Quanto à aposentadoria por invalidez, a EC 70/2012 e a Instrução Normativa n.º 1, de 30/05/2012, determinam que os proventos serão considerados de acordo com o último salário do servidor no cargo ou função em que se der a aposentadoria.

9. Direito adquirido – para os servidores que completaram todos os requisitos necessários para a aposentadoria antes da EC 20/98 ou EC 41/03, foi resguardado o direito de se aposentarem, a qualquer tempo, pelas regras anteriores às emendas constitucionais.

Assim, aos que completaram os requisitos antes de 31/12/2003, por exemplo, ainda que vierem a se aposentar após essa data, não perderão o direito à paridade entre vencimentos e proventos e nem a integralidade de vencimentos.

O direito adquirido aplica-se também aos pensionistas.

10. Regime previdenciário dos servidores não efetivos admitidos em caráter temporário: filiação obrigatória e submissão ao regime geral de previdência (atualmente INSS). Neste caso, o valor máximo de proventos de aposentadoria equivalerá ao teto da aposentadoria do regime geral de previdência.

11. Regime de Previdência Complementar: a EC 20/98 e EC 41/03 estabeleceram que a União, Estados, Municípios e Distrito Federal, podem instituir, por meio de Lei de iniciativa do respectivo Chefe do Poder Executivo, o regime de previdência complementar, por intermédio de entidades fechadas de previdência complementar, de natureza pública, que oferecerão aos participantes planos de benefício somente na modalidade de contribuição definida (ou seja, o participante terá conhecimento do valor da contribuição e não o do benefício).

O regime de previdência complementar, de caráter facultativo, instituído no âmbito do Estado de São Paulo pela Lei nº 14.653, publicada no Diário Oficial do dia 23 de dezembro de 2011, aplica-se aos que ingressarem no serviço público a partir da data da sua publicação.

Assim, nos termos dos artigos 1º, § 1º, e 3º da Lei nº 14.653, de 22.12.2011, aqueles que ingressaram no serviço público a partir da publicação dessa lei terão suas aposentadorias e pensões, a serem concedidas pelo regime próprio de previdência social do Estado de São Paulo, sujeitas ao limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social.

Aos servidores que ingressaram no serviço público antes da instituição do regime de previdência complementar, somente serão aplicáveis as normas gerais para a previdência complementar, mediante a prévia e expressa opção do servidor.

Caso não optem pelo regime de previdência complementar, não estarão sujeitos ao teto de aposentadoria, porém, quando se aposentarem, sofrerão a incidência de contribuição previdenciária na parcela que exceder ao teto dos benefícios do INSS.

12. Regras de aposentadoria a partir de 01/01/2004 - EC 41/2003:

I - Regra Permanente

A E.C. 41/03 manteve os requisitos de Aposentadoria da Regra Permanente estabelecidos pela EC 20/98, que exige os seguintes requisitos para concessão de aposentadoria comum:

- 60 anos de idade e 35 anos de contribuição, se homem;
- 55 anos de idade e 30 anos de contribuição, se mulher;
- 10 anos de efetivo exercício no Serviço Público, e
- 5 anos no cargo ou função em que se dará a aposentadoria.

Para o Professor, os requisitos de tempo e idade são reduzidos em cinco anos, conforme determina o § 5º do artigo 40 da CF/88.

II - Regra de Transição:

A EC 41/2003 modificou a Regra de Transição da EC 20/98, e estabeleceu novos critérios para a aposentadoria, tanto para os que ingressaram no Serviço Público até 16/12/98, quanto para os ingressantes até 31/12/2003, na seguinte conformidade.

1) Regra de Transição pelo artigo 2º da EC 41/2003, com redutor de salário: Para os que ingressaram no Serviço Público até 16/12/98:

1.1 - Aposentadoria comum:

- 53 anos de idade e 35 anos de contribuição, se homem;
- 48 anos de idade e 30 anos de contribuição, se mulher;
- 5 anos no cargo em que se dará a aposentadoria;
- Período adicional de contribuição de 20% (pedágio);
- Redutor de 5% para cada ano de antecipação em relação à idade exigida.

1.2 - Aposentadoria Especial de Magistério:

- 53 anos de idade e 35 anos de contribuição, se homem;
- 48 anos de idade e 30 anos de contribuição, se mulher;
- 5 anos no cargo em que se dará a aposentadoria;
- Bônus de 17% se homem e de 20% se mulher;
- Período adicional de contribuição de 20% (pedágio)
- redutor de 5% para cada ano de antecipação em relação à idade exigida.

Nota: Por ser o pedágio calculado sobre o tempo que faltava para alcançar os requisitos de tempo de contribuição em 16/12/1998, a regra de transição pelo artigo 2º da EC 41/03 já se encontra em fase de extinção, uma vez que esse tempo adicional acaba ultrapassando a idade mínima exigida na regra permanente.

2) Regra de Transição pelo artigo 6º da EC 41/2003, com proventos integrais:

Para os ingressantes no Serviço Público até 31/12/2003:

2.1 - aposentadoria comum:

- 60 anos de idade e 35 anos de contribuição, se homem;
- 55 anos de idade e 30 anos de contribuição, se mulher;
- 20 anos de efetivo exercício no serviço público;

- 10 anos na carreira, e
 - 5 anos no cargo em que se dará a aposentadoria.
- 2.2 – Aposentadoria Especial de Magistério:
- 55 anos de idade e 30 anos de contribuição, se homem;
 - 50 anos de idade e 25 anos de contribuição, se mulher;
 - 20 anos de efetivo exercício no serviço público;
 - 10 anos na carreira, e
 - 5 anos no cargo em que se dará a aposentadoria.

Nota:

1 – Somente as aposentadorias concedidas pelo artigo 6º da E.C. 41/03 asseguram o direito a paridade e a integralidade de proventos calculados de acordo com a LC nº 836/97. No caso das aposentadorias pelo artigo 2º da referida emenda, não há paridade e os proventos são calculados de acordo com a Lei Federal nº 10.887/04.

2 – O artigo 3º da E.C. 41/03 assegura a concessão de aposentadoria a qualquer tempo a todos os servidores que até 31/12/2003 tenham cumprido os requisitos exigidos pela legislação então vigente (direito adquirido).

13. Aposentadoria Comum pela EC nº 47, de 06/07/2005, para os ingressantes no Serviço Público até 16/12/98:

O artigo 3º da EC 47/05 estabelece critérios de redução da idade mínima para a aposentadoria comum, mas não aplica o benefício à aposentadoria especial de magistério. Veja os requisitos para a concessão desse benefício:

- 25 anos de efetivo exercício no serviço público;
- 15 anos na carreira;
- 5 anos no cargo em que se dará a aposentadoria;
- 35 anos de contribuição, se homem;
- 30 anos de contribuição, se mulher
- 60 anos de idade, se homem e 55 anos de idade, se mulher, com possibilidade de redução de um ano de idade para cada ano que exceder o limite de contribuição exigido.

Exemplos:

37 anos de contribuição e 58 anos de idade, se homem;

33 anos de contribuição e 52 anos de idade, se mulher.

Nota: As aposentadorias pelo artigo 3º da E.C. 47/05 serão concedidas com paridade e integralidade de proventos calculados pela LC 836/97, combinado com a L.C. 958/04. Esses direitos alcançam os beneficiários da pensão por morte.

14. Aposentadoria Proporcional após a EC 41/03: A aposentadoria com proventos proporcionais ao tempo de contribuição foi extinta a partir de 01/01/2004, ficando mantida apenas a aposentadoria proporcional por idade aos 65 anos para o homem e 60 anos para a mulher, com proventos proporcionais ao tempo, que deverá ser de, no mínimo, 10 anos de contribuição.

15. Abono de permanência: o servidor que completar todos os requisitos para a aposentadoria, previstos nas regras permanentes ou transitórias, inclusive aqueles da aposentadoria com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, caso permaneça no serviço público, terá direito ao abono de permanência até completar a idade para a aposentadoria compulsória (aos 70 anos de idade, quando obrigatoriamente será aposentado), cujo valor será igual ao da contribuição.

Esse abono é um incentivo para que o servidor permaneça na ativa, embora já tenha o tempo, bem como todos os demais requisitos para se aposentar.

16. Integralidade de vencimentos e paridade integral – esses direitos foram mantidos apenas para aqueles que já se encontravam aposentados ou para os que já haviam cumpridos todos os requisitos para a aposentadoria até 31/12/2003. Com a EC 47/05, aqueles que se aposentarem nos termos do Art. 6º da EC 41/03 terão a paridade integral.

17. Teto e subtetos: de acordo com a EC 41/98, todos os servidores da ativa, aposentados e pensionistas, considerados para tal efeito a somatória dos valores decorrentes de acúmulo de vencimentos, proventos ou pensões, incluídas ainda as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, que estiverem recebendo além do teto e subtetos fixados, terão o valor excedente imediatamente cortado.

Para tanto, foi fixado o teto correspondente ao subsídio mensal, em espécie, do Ministro do Supremo Tribunal Federal, para os servidores da União.

No Município, o do Prefeito Municipal.

E para os servidores do Estado e Distrito Federal, o do Governador do Estado, no âmbito do Poder Executivo, o dos Deputados Estaduais e Distritais, no âmbito do Poder Legislativo e o subsídio dos Desembargadores do Tribunal de Justiça, limitado a 90,25% do subsídio mensal, em espécie, do Ministro do Supremo Tribunal Federal, no âmbito do Poder Judiciário, aplicando-se este limite aos membros do Ministério Público, aos Procuradores de Estado e aos Defensores Públicos.

Em nível federal, tramitou, no Congresso Nacional, um projeto de Emenda Constitucional – PEC 227-A, que flexibiliza as regras da Reforma da Previdência instituídas pela EC 41/03. Esta PEC foi finalmente aprovada e publicada em julho de 2005, sob o nº EC 47, de 5 de julho de 2005.

Em relação aos servidores públicos, as mudanças são as seguintes:

1. Teto e subtetos – não serão consideradas as parcelas de caráter indenizatório previstas em lei, para fins dos limites estabelecidos. Ex: se o servidor receber indenização de licença-prêmio, essa parcela não será considerada para efeito do teto.

Os Estados e Distrito Federal, se quiserem, poderão fixar, em seu âmbito, mediante emenda às respectivas Constituições e Lei Orgânica, um teto único, correspondente ao subsídio mensal dos Desembargadores do respectivo Tribunal de Justiça, que está limitado a 90,25% do subsídio mensal dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, exceto para os Deputados Estaduais e Distritais e Vereadores.

2. Possibilidade de requisitos e critérios diferenciados de aposentadoria, desde que definidos por meio de leis complementares, para portadores de deficiência; que exerçam atividades de risco ou atividades sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física.

3. Elevação do teto, para fins isenção de contribuição, dos servidores portadores de doença incapacitante, que vierem a se aposentar de acordo com as regras permanentes do artigo 40, para o dobro do limite estabelecido para os benefícios do INSS.

4. Paridade integral para os que ingressaram no serviço público até 31/12/2003, desde que atendam os requisitos do artigo 6º da EC 41/98: 60/55 anos de idade, 35/30 de contribuição; 20 anos de efetivo exercício no serviço público; 10 anos de carreira e 5 anos de efetivo exercício no cargo em que se der a aposentadoria.

Para os professores, que comprovem efetivo exercício em funções de magistério, há redução de cinco anos na idade e tempo de contribuição para que possam se aposentar nos termos do artigo 6º da EC 41/03, no entanto os requisitos de 20 anos de exercício no serviço público, 10 anos na carreira e 5 anos no cargo em que se dará a aposentadoria, são os mesmos para a Aposentadoria Especial do Magistério.

5. Estabelece, ainda, uma regra de transição, para os que ingressaram no serviço público até 16/12/98, a fim de que eles percebam proventos integrais e tenham a paridade integral, independentemente de se aposentarem pelas regras permanentes ou de transição, desde que preencham os seguintes requisitos: 35 anos de contribuição, se homem, e 30, se mulher; 25 anos de efetivo exercício de serviço público; 15 anos de carreira e 5 anos no cargo em que se der a aposentadoria e redução da idade mínima prevista na regra permanente, de um ano para cada ano de contribuição que exceder o tempo mínimo de contribuição (35 anos, para o homem, e 30, para a mulher).

No entanto, esta regra somente será aplicada, nos termos da EC 47/05 para Aposentadoria Comum, não se aplicando à Aposentadoria Especial do Magistério a regra de redução de idade.

Obs. Está tramitando sob o nº 481/2005 uma PEC (Projeto de Emenda Constitucional) que estende a regra da EC 47/05 da redução de um ano de idade para cada ano trabalhado a mais à Aposentadoria Especial do Magistério. Esta PEC foi aprovada pela Comissão de Constituição e Justiça

. Deverá ser constituída uma Comissão Especial para tratar do assunto e posteriormente será encaminhada ao Plenário.

Observação: As regras relativas às Reformas da Previdência de Bolsonaro e Doria – Emendas Constitucionais 103/2019, 49 de 2020 e LC 1354/2020 – podem ser consultadas no verbete aposentadoria

Legislação:

Constituição Federal de 1988

Emenda Constitucional nº 20 de 16/12/1998

Emenda Constitucional nº 41 de 31/12/2003

Emenda Constitucional nº 47 de 05/07/2005

REMOÇÃO

O direito de remoção para local de residência do cônjuge é garantido ao servidor público pelo artigo 130 da Constituição Estadual. O titular de mandato eletivo estadual e municipal (vereador, prefeito) é equiparado ao servidor público para este fim.

O dispositivo legal que cuida do assunto é o artigo 24 da L.C. 444/85. A remoção dos integrantes do QM deve processar-se por concurso de títulos, por permuta ou por união de cônjuges.

O concurso de títulos para fins de remoção, bem como a remoção por união de cônjuges, acham-se disciplinados pelo Decreto nº 55.143/2009, com as alterações do Decreto nº 60.649, de 15/07/2014.

De acordo com o disposto no artigo 35 da Lei Complementar nº 444, de 27 de dezembro de 1985, com redação dada pela Lei Complementar nº 1.207, de 5 de julho de 2013, a remoção de docentes poderá se efetivar pela jornada de trabalho em que o professor esteja incluído ou por qualquer uma das Jornadas de Trabalho Docente previstas para a classe, exceto a Jornada Reduzida de Trabalho Docente.

A remoção por união de cônjuges dar-se-á sempre pela jornada inicial de trabalho docente. Depende da comprovação do casamento ou da união estável, que poderá ser atestada, nos termos do decreto, apenas por escritura pública.

O docente casado ou em união estável com servidor público da União, do Estado ou de Município paulista, poderá fazer uso desta modalidade de remoção.

Para fazer jus a esse benefício, o cônjuge ou o companheiro do servidor a ser removido deverá ter um ano de exercício ininterrupto no cargo ou na função e carga horária correspondente a 20 horas semanais. É necessário também que o cargo ou função do cônjuge ou companheiro do candidato à remoção esteja classificado no município para onde pretende remover-se.

Nos termos do Despacho Normativo do Governador de 30/09/2013, ficou decidido em “caráter normativo que o termo cônjuge, quando empregado na legislação alusiva a pessoal, abrange o companheiro e a companheira, na acepção dos arts. 1.723 a 1.725 do Código Civil, inclusive na hipótese de união estável homoafetiva”.

A classificação para efeito da remoção, tanto por títulos quanto por união de cônjuges, deve ser feita mediante avaliação dos títulos, que são os seguintes: tempo de serviço no campo de atuação; diplomas e/ou certificados de doutorado, mestrado e extensão universitária, desde que reconhecidos pela Secretaria da Educação.

É importante ressaltar que somente os titulares de cargo (efetivos) podem, na sistemática em vigor, inscrever-se no concurso de remoção.

São duas as espécies de vagas relacionadas no concurso de remoção: as iniciais e as potenciais.

A vaga inicial é aquela existente na escola em determinada data fixada pela Secretaria da Educação; a vaga potencial é aquela resultante de atribuição de vagas durante o concurso, ou seja, vagas que aparecem em decorrência da remoção de outro docente.

Atenção: Cumpre aos docentes fiscalizar se a Direção da Escola e a Unidade Regional de Ensino encaminham aos órgãos superiores da Secretaria da Educação relação de vagas iniciais, de acordo com a realidade existente na escola. “Esconder” vaga durante a remoção, seja por negligência, seja por má-fé, constitui falta disciplinar.

REPOSIÇÃO DE VENCIMENTOS

As reposições devidas à Fazenda Pública devem ser descontadas em parcelas mensais não excedentes da décima parte do vencimento do funcionário ou servidor, conforme prescreve o artigo 111 da Lei 10.261/68.

O artigo 93 da lei acima citada estabelece que, nos casos de promoção indevida, o funcionário de boa-fé fica dispensado da reposição de vencimentos.

O professor que receber vencimentos indevidamente, ao receber a comunicação do estorno, deve verificar se o valor da dívida corresponde efetivamente aos valores pagos a maior e, em caso de dúvida, deve solicitar esclarecimentos à Secretaria da Fazenda. O professor deve, ainda, requerer, por escrito e em duas vias, o parcelamento do débito na forma do artigo 111 da Lei 10.261/68.

O Superior Tribunal de Justiça, no entanto, ao julgar o Recurso Especial nº 1.244.182/PB, submetido ao rito do artigo 543-C, do Código de Processo Civil de 1973 (correspondente aos artigos 1036 e os do atual CPC), firmou a tese 531 no seguinte sentido: “Quando a Administração Pública interpreta erroneamente uma lei, resultando em pagamento indevido ao servidor, cria-se uma falsa expectativa de que os valores recebidos são legais e definitivos, impedindo, assim, que ocorra desconto dos mesmos, ante a boa-fé do servidor público.”

Na hipótese de indeferimento do pedido de dispensa da reposição ou de parcelamento do débito, o associado pode procurar o Departamento Jurídico da APEOESP mais próximo.

Legislação:

Lei 10.261/68 – Arts. 93 e 111

Observação: Quando há pagamento de vencimentos, vantagens ou qualquer parcela remuneratória com atraso pela Administração a servidor público, estes deverão ser corrigidos monetariamente de acordo com a variação da UFESP (Unidade Fiscal do Estado de São Paulo). Esta questão foi regulamentada pelo Decreto nº 50.947 de 11 de julho de 2006. O servidor que receber qualquer parcela remuneratória com atraso, sem a devida correção monetária, deverá fazer um requerimento ao Diretor da DSD, através de seu superior imediato, solicitando a correção monetária nos termos do Decreto citado acima.

SALÁRIO-FAMÍLIA

A Constituição Federal (inciso XII do art. 7º, combinado com o art. 39, parágrafo 3º) garante aos servidores públicos o direito ao salário-família para os seus dependentes.

No âmbito do Estado de São Paulo, o assunto é disciplinado pelo artigo 155 e seguintes da Lei 10.261/68: que o salário-família será concedido ao servidor público, inclusive o inativo, por filho menor de 18 anos ou filho inválido de qualquer idade. Para efeito de recebimento do salário-família, equiparam-se aos filhos os enteados e os adotivos.

Segundo artigo 157, quando pai e mãe forem servidores públicos, somente um deles pode receber o benefício.

Também não terá direito àquele que já estiver recebendo a vantagem de qualquer entidade Pública Federal, Estadual ou Municipal.

O valor do salário-família é fixado pelas leis que concedem reajustamento salarial ao funcionalismo e na atualidade o “quantum” varia de acordo com o salário do funcionário ou servidor. Por força da Reforma da Previdência o benefício passou a ser concedido exclusivamente aos trabalhadores de baixa renda.

Legislação:

LC 180/78 (LC 1012/08)

Lei 10.261/68 - Arts. 155 e seguintes

CF / 88 - Art. 7º, XII e Art. 39, § 3º.

SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO

As horas laboradas além da jornada normal de trabalho, são consideradas horas extras.

De acordo com o disposto no inciso I do artigo 135 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, poderá ser concedida gratificação ao funcionário pela prestação de serviço extraordinário

O artigo 136 da mesma lei, com redação dada pela L.C 1.361, de 21/10/2021, dispõe que a gratificação pela prestação de serviço extraordinário será paga por hora de trabalho prorrogado ou antecipado com base na remuneração da hora normal de trabalho, acrescida de 50% (cinquenta por cento) do seu valor.

A convocação do docente ou especialista de educação para a prestação de serviço extraordinário, todavia, só pode ser autorizada pela Secretaria da Educação em casos de extrema necessidade nos termos do Decreto 52.218, de 03 de outubro de 2007

Ocorre frequentemente a convocação de funcionários para participar de eventos que fazem parte das atribuições do cargo, como por exemplo, reuniões pedagógicas, de conselho de classe ou de escola, para atender a pais, alunos e à comunidade, em tempo sempre excedente ao da jornada semanal de trabalho do docente, sem que se pague o adicional pela prestação de serviço extraordinário. Neste caso, o associado deverá procurar o departamento jurídico da Subsede da sua região para fins de cobrança do serviço extraordinário.

SEXTA-PARTE

A sexta-parte dos vencimentos integrais é concedida aos 20 (vinte) anos de efetivo exercício no serviço público estadual, consoante estabelece o artigo 129 da Constituição Estadual.

Referido adicional deixou de ser devido aos professores que fizeram opção para se vincular ao subsídio como forma de pagamento, nos termos do que é estabelecido pela LC 1.374/2022.

Despacho Normativo do Governador foi publicado, finalmente, no Diário Oficial de 23/11/2011, estendendo aos servidores admitidos nos termos da Lei nº 500/74, os efeitos das decisões judiciais que reconheceram a tais agentes o direito a sexta-parte.

Aos que já tem vinte anos de efetivo exercício, a vantagem será concedida a partir da data da publicação do Despacho Normativo do Governador. As parcelas vencidas devem ser cobradas judicialmente.

Aos demais, o benefício será concedido a partir da data em que completarem vinte anos de efetivo exercício. Alertamos que a forma de cálculo da sexta-parte desobedece o disposto no artigo 129 da Constituição Estadual, motivo pelo qual temos ajuizado ações ordinárias objetivando a alteração do cálculo de forma a incluir todas as vantagens recebidas pelos servidores na base de incidência da sexta-parte, a fim de que ela efetivamente seja calculada sobre os “vencimentos integrais” do servidor.

Legislação:

Lei nº 10.261/68 - art. 130

Lei Complementar nº 180/78 - art. 178 - Cálculo

Lei Complementar nº 444/85 - art. 26, c (Estatuto do Magistério)

Constituição Estadual de 1989 - art. 129 - Previsão Legal

Lei Complementar nº 836/97 - art. 33

Comunicado CRHE nº 3º, de 08/12/99, D.O. 09/12/99 - Concessão automática

Despacho Normativo do Governador publicado D.O.de 23/11/2011

SUBSTITUIÇÃO DOCENTE

O artigo 22 da Lei Complementar nº 444/85, regulamentado pelo Decreto 24.948 de 03/04/1986 permite que os docentes efetivos do magistério oficial afastados, por qualquer razão, de suas atividades sejam substituídos por pessoas legalmente habilitadas, inclusive por outros efetivos.

SUBSTITUIÇÃO DOS INTEGRANTES DAS CLASSES DE SUPORTE PEDAGÓGICO

O mesmo artigo 22 da LC 444/85 permite a substituição dos integrantes das classes de Suporte Pedagógico (Diretor de Escola/Diretor Escolar e Supervisor de Ensino/ Supervisor Educacional), em seus impedimentos legais e temporários.

Legislação:

Resolução SEDUC Nº 28, DE 25-7-2023

SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL

O Decreto nº 24.948/86, em seu artigo 10, trata da substituição docente nos impedimentos eventuais de titular de cargo ou ocupante de função atividade, por período de 1 (um) até 15 (quinze) dias. Estas disposições aplicam-se aos admitidos como substitutos eventuais nos termos da Lei nº 500/74 até 15 de julho de 2009.

Após essa data, o docente eventual vincula-se ao serviço público nos termos do regime jurídico instituído pela LC nº 1.093/2009.

TRÂNSITO

O período necessário à locomoção do funcionário, em caso de evento que se realize fora de sua sede é denominado “período de trânsito”.

O assunto é regulado pela Lei 10.261/68 (Artigos 61, 68 e 69), pelo Decreto 52.322/69, sendo certo que pode ser concedido em caso de remoção, convocações, congressos, cursos e certames ligados à área de atuação do docente.

Em caso de remoção, o período de trânsito é de 8 (oito) dias. Nos demais casos, é necessário comprovar a necessidade do período de trânsito e requerer ao superior hierárquico, dentro do prazo de 30 dias (conforme artigo 5º do Decreto 52.322/69), comprovando a participação no evento.

VICE-DIRETOR DE ESCOLAR

De acordo com a Resolução SEDUC 52, de 29-6-2022 poderão ser designados para exercer as atribuições de Vice- Diretor Escolar docentes titulares de cargo ou ocupantes de função atividade, que preencham os seguintes requisitos mínimos:

I - seja portador de, pelo menos, um dos títulos abaixo relacionados:

a) diploma, devidamente registrado, de licenciatura plena em Pedagogia;

b) diploma de curso de pós-graduação em nível de Mestrado ou Doutorado, na área de Educação, com área de concentração em gestão escolar ou gestão educacional;

c) certificado de conclusão de curso, de pós-graduação em nível de Especialização, na área de formação de especialista em Educação (Gestão Escolar), com carga horária de, no mínimo, 800 (oitocentas horas).

“d) licenciatura plena, em qualquer componente curricular.” (acrescentada pela Resolução SEDUC 9, de 08/02/2024)

II - tenha, no mínimo, 3 (três) anos de experiência de docência na rede estadual de ensino;

III - pertença, de preferência, à unidade escolar em que se dará a designação.

Compete ao Vice-Diretor Escolar substituir o Diretor de Escola ou Diretor Escolar em todos os seus impedimentos legais e temporários, inferior a 30 (trinta) dias, assumindo a gestão da unidade escolar, por escala de substituição previamente publicada em Diário Oficial do Estado – DOE. Na hipótese de a unidade escolar contar com 2 (dois) Vice Diretores Escolares, o exercício da substituição obedecerá a escala de substituição definida na unidade escolar.

O Vice-Diretor Escolar poderá ser substituído nos impedimentos iguais ou superiores a 30 (trinta) dias quando:

I - licença-gestante ou adoção;

II - férias;

III - licença-Prêmio;

IV - licença-Saúde, devidamente publicada;

V - responder pela unidade escolar, por escala de substituição ao Diretor, pelo período previsto no artigo 8º desta resolução. **(redação dada pela Resolução SEDUC 9, de 08/02/2024)**

VI - afastar-se por período superior a 30 (trinta) dias, intercalados ou não, no ano civil, exceto nas situações citadas acima e nos casos de afastamento por contágio de COVID, devidamente publicado;. **(redação dada pela Resolução SEDUC 9, de 08/02/2024)**

Coordenação:

Maria Izabel Azevedo Noronha
Primeira Presidenta (Interina)

Fábio Santos de Moraes
Segundo Presidente (Interino)

Diretor Responsável:

Walmir Siqueira
Secretário de Legislação e Defesa dos Associados

DIRETORIA DA APEOESP – Gestão 2023–2026

EXECUTIVA: Primeira Presidenta (Interina): Maria Izabel Azevedo Noronha; **Segundo Presidente (Interino):** Fábio Santos de Moraes; **Primeira Secretária Geral:** Zenaide Honório; **Segundo Secretário Geral:** Sérgio Martins da Cunha; **Secretário de Finanças:** José Roberto Guido Pereira; **Vice-Secretário de Finanças:** Miguel Noel Meirelles; **Secretário de Administração:** Odimar Silva; **Vice-Secretário de Administração:** Edivaldo Máximo; **Secretária de Patrimônio:** Tereza Cristina Moreira da Silva; **Vice-Secretária de Patrimônio:** Maria José Cunha Carretero; **Secretária de Assuntos Educacionais e Culturais:** Francisca Pereira da Rocha Seixas; **Vice-Secretário de Assuntos Educacionais e Culturais:** Paulo José das Neves; **Secretário de Comunicações:** Francisco de Assis Ferreira; **Vice-Secretário de Comunicações:** Rosa Maria de Araújo Fiorentin; **Secretário de Formação:** Fláudio Azevedo Lima; **Vice-Secretária de Formação:** Eliane Martiniano de Souza; **Secretária de Política Sindical:** Poliana Fé do Nascimento; **Vice-Secretário de Política Sindical:** Luciano Delgado; **Secretário de Legislação e Defesa dos Associados:** Walmir Siqueira; **Vice-Secretária de Legislação e Defesa dos Associados:** Ozani Martiniano de Souza; **Secretária de Políticas Sociais e Promoção da Igualdade Racial:** Rita de Cássia Cardoso; **Vice-Secretário de Políticas Sociais e Promoção da Igualdade Racial:** Richard Araújo; **Secretária para Assuntos do Aposentado:** Floripes Ingracia Borioli Godinho; **Vice-Secretário para Assuntos do Aposentado:** Alan Martins de Oliveira; **Secretária para Assuntos da Mulher:** Suely Fátima de Oliveira; **Vice-Secretária para Assuntos da Mulher:** Eliana Nunes dos Santos; **Secretário para Assuntos Municipais:** Douglas Martins Izzo; **Vice-Secretária para Assuntos Municipais:** Paula Cristina Oliveira Penha; **Secretária de Direitos Humanos:** Mônica Antonio da Silva Fernandes; **Vice-Secretário de Direitos Humanos:** Jesse Pereira Felipe; **Secretária de Assuntos relativos à Saúde do Trabalhador:** Solange Aparecida Benedeti Penha; **Vice-Secretário de Assuntos relativos à Saúde do Trabalhador:** Jorge Leonardo da Paz; **Secretário de Assuntos Relativos às Pessoas com Deficiência:** Rodolfo Alves de Souza; **Vice-Secretária de Assuntos Relativos às Pessoas com Deficiência:** Maria Regina de Souza Sena; **Secretário Geral de Organização:** Leandro Alves Oliveira; **Secretária de Organização para a Capital:** Mauro da Silva Inácio; **Secretário de Organização para a Grande São Paulo:** Fábio Santos Silva; **Secretária de Organização para o Interior:** Andréia Oliveira de Souza Soares; **Secretária de Organização para o Interior:** Cilene Maria Obici; **Secretária de Organização para o Interior:** Eliane Aparecida Garcia; **Secretária de Organização para o Interior:** Sonia Maria Maciel.

DIRETORIA ESTADUAL COLEGIADA – DEC: Ademar de Assis Camelo; Aldo Josias dos Santos; Alexandre Tardelli Genesi; Alfredo Andrade da Silva; Ana Claudia dos Santos; Ana Lúcia Santos Cugler; Anita Aparecida Rodrigues Marson; Antonio Carlos Silva; Antonio Gandini

Junior; Benedita Lúcia da Silva; Benedito Jesus dos Santos Chagas; Carlos Alberto Rezende Lopes; Carlos Roberto dos Santos; Carmen Luiza Urquiza de Souza; Claudio Juhrs Rodrigues; Cléofas Teixeira Barbosa; Cloves Soares Lauton; Creuza Maria de Carvalho; Dagmar Aparecida Rodrigues Silveira; Déborah Cristina Nunes; Denise Alves Moreira; Dorival Aparecido da Silva; Edivaldo de Marchi; Elias Adélino Framesqui; Evaristo Balbino da Silva; Fábio Henrique Granados Sardinha; Fátima Aparecida Rodrigues dos Santos de Campos; Gilmar Ribeiro; Hamed Mauch Bittar; Jailton Farias; Jair José dos Santos; Jefferson de Albuquerque Cypriano Rosa; João Luís Dias Zafalão; Joaquim Soares da Silva Neto; José Bonfim Ferreira do Prado; José Carlos Brito Silva; José de Jesus Costa; José Geraldo Corrêa Junior; José Reinaldo de Matos Lima; Josafá Rehem Nascimento Vieira; Josefa Gomes da Silva; Joselei Francisco de Souza; Jovina Maria da Silva; Juvenal Aguiar Penteado Neto; Leonor Penteado dos Santos Peres; Luci Ferreira da Silva; Luís Antonio Nunes da Horta; Luzelena Feitosa Vieira; Marcio de Oliveira Santos; Marcos Rogério Jesus Chagas; Maria Carlota Niero Rocha; Maria Consoladora da Silva; Maria de Lourdes Cavichiole; Maria de Lourdes Mantovani Pavam; Maria Helena de Carvalho; Maria José Blondel Enrione; Maria Lúcia Ambrosio Orlandi; Matheus Corrêa Siqueira; Mauricio Avancini; Nilson Silva; Orivaldo Felício; Pedro Alberto Vicente de Oliveira; Regina Célia de Oliveira; Ricardo Augusto Botaro; Rita Leite Diniz; Roberto Fernandes Tofoli; Roberto Mendes; Rodolfo Vieira Saraiva; Ronaldi Torelli; Ronaldo Nascimento Mota; Ronaldo Rodrigues dos Santos; Rosane de Matos; Rui Carlos Lopes de Alencar; Suzi da Silva; Uilder Cácio de Freitas; Vânia Pereira da Silva; Wilian Hugo Correa dos Santos; Wilson Augusto Fiuza Frazão; Yara Aparecida Bernardi Antonialli.





APEOESP - Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo
Praça da República, 282 - CEP: 01045-000 - São Paulo SP
Fone: (11) 3350-6000

   www.apeoesp.org.br