

Estado da publicação: O preprint não foi publicado em outro meio.

PERFIL DOS DOCENTES DA REDE PÚBLICA DE SÃO PAULO: DISCUSSÃO DA PROFISSÃO COM BASE EM DADOS ABERTOS

Victor Dubas da Silva, Simone Alves de Assis Martorano, Naylson Ferreira

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.13034>

Submetido em: 2025-08-20

Postado em: 2025-09-02 (versão 2)

(AAAA-MM-DD)

Justificativa da versão: Inclusão de clarificação sobre cargo de classificação e cargo de exercício na contagem de vínculos.

PERFIL DOS DOCENTES DA REDE PÚBLICA DE SÃO PAULO: DISCUSSÃO DA PROFISSÃO COM BASE EM DADOS ABERTOS

Victor Dubas da Silva

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9281-6290>

<victordubas@professor.educacao.sp.gov.br>

Professor na rede pública de São Paulo. Sorocaba, São Paulo, Brasil.

Simone Alves de Assis Martorano

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7115-0933>

<simone.martorano@ufscar.br>

Professora orientadora do Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGEd-So),
Universidade Federal de São Carlos - UFSCar. Sorocaba, São Paulo, Brasil.

Naylson Ferreira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9676-2004>

<naylsonfquimico@gmail.com>

Doutorando no Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGEd-So), Universidade
Federal de São Carlos - UFSCar. Sorocaba, São Paulo, Brasil.

RESUMO: Este estudo teve como objetivo mapear e analisar o perfil dos docentes da rede pública de São Paulo, a partir de microdados públicos, identificando elementos que influenciam a atratividade e a valorização da carreira docente. A investigação adotou uma abordagem quantitativa, de caráter descritivo, fundamentada na coleta e análise de dados provenientes dos portais de Dados Abertos da Educação e da Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos, ambos da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo. Foram analisadas dimensões relacionadas à carga horária, número de escolas e disciplinas por docente, perfil etário e de gênero, nível de formação, vínculo funcional e adesão à Nova Carreira Docente (NCD). Os resultados revelaram que o corpo docente é majoritariamente feminino e se encontra acima dos 40 anos de idade. Observou-se que, embora a maioria dos professores esteja vinculada a apenas uma escola, metade assume três ou mais disciplinas, o que amplia a sobrecarga de trabalho. Além disso, a quantidade de docentes temporários equipara-se à de efetivos, fenômeno que impacta negativamente a atratividade da profissão, e afeta principalmente os mais jovens. Também foram identificados baixa adesão à NCD, indicando insatisfação com a carreira proposta, e percentuais reduzidos de professores com formação em nível de pós-graduação, abaixo da meta estabelecida pelo Plano Nacional de Educação. Os desafios identificados evidenciam a necessidade de políticas públicas mais consistentes de valorização docente, capazes de enfrentar de forma estrutural os problemas de ingresso, permanência e valorização dos docentes na rede estadual paulista.

Palavras-chave: perfil docente, carreira docente, valorização do professor.

PROFILE OF PUBLIC SCHOOL TEACHERS IN SÃO PAULO: A DISCUSSION OF THE PROFESSION BASED ON OPEN DATA

ABSTRACT: This study aimed to map and analyze the profile of public school teachers in São Paulo, using public microdata, identifying elements that influence the attractiveness and social recognition of the teaching career. The investigation adopted a quantitative, descriptive approach, based on the collection and analysis of data from the Open Data portals of Education and the Human Resources Management Coordination, both from the São Paulo State Education Secretary. Dimensions related to workload, number of schools and disciplines per teacher, age and gender profile, educational level, functional bond, and opt-in rates to the New Teaching Career (NCD) were analyzed. The results revealed that the teaching staff is predominantly female and over 40 years old. It was observed that, although most teachers are linked to only one school, half assume three or more disciplines, which expands the work overload. Additionally, the number of temporary teachers is equivalent to that of permanent teachers, a phenomenon that negatively impacts the profession's attractiveness and affects younger teachers primarily. Low opt-in rates to the NCD was also identified, indicating dissatisfaction with the proposed career, and reduced percentages of teachers with graduate-level education, below the goal established by the National Education Plan. The identified challenges highlight the need for more consistent public policies for teacher appreciation, capable of structurally addressing the problems of entry, permanence, and recognition of teachers in the São Paulo state network.

Keywords: teacher profile, teaching career, teacher appreciation.

INTRODUÇÃO

A profissão docente exige uma formação altamente qualificada, que tem sido proporcionada pelos cursos de licenciatura. Ensinar exige não somente dominar o conteúdo específico, mas também possuir conhecimento de outras áreas, como da psicologia, da didática e dentre outras relacionadas à educação. Contudo, de acordo com Tartuce, Nunes e Almeida (2010), tem-se percebido uma constante diminuição do prestígio social associado à atividade profissional do professor, fator que contribui com uma menor atratividade da carreira docente no Brasil.

O Brasil não é o único país que necessita lidar com os desafios desencadeados pela baixa atratividade da carreira docente. Desde o ano de 2006, ou seja, há quase vinte anos, a OCDE já aponta em seu relatório a preocupação com a escassez de professores e com a qualidade da formação destes profissionais (OCDE, 2006).

No Estado de São Paulo, a falta de profissionais tem sido contornada com a contratação de licenciados de outras áreas ou mesmo de estudantes de licenciatura,

bacharéis e tecnólogos, sendo o critério para ser considerado autorizado a lecionar certa disciplina possuir 160 horas de disciplinas referentes a ela no histórico da graduação (SEDUC-SP, 2021). Estes profissionais são contratados por meio da Lei Complementar 1.093/2009 e compõem a categoria O, uma modalidade precária de vínculo funcional com extensão formal de um ano, podendo ser prorrogado para até o fim do terceiro ano (ver o quadro 1 para categorias funcionais de docentes; SÃO PAULO, 2009).

Quadro 1. Categorias de vínculos docentes e seus significados.

Categoria	Significado
A	Titular de cargo – efetivo (aprovado em concurso público)
O	Temporário – contratado (Lei Complementar 1093/2009)
F	Estável (Lei Complementar 1010/2007)
P	Estável (Constituição Federal de 1988)
N	Estável (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT)

Fonte: SEDUC-SP (20--).

A contratação temporária, no entanto, não está restrita a profissionais que não possuem formação adequada para a docência. Devido à falta de realização de concursos públicos e à baixa disponibilização de vagas no último concurso realizado, mesmo docentes com licenciatura plena e pós-graduações em seus devidos componentes curriculares têm sido cada vez mais contratados para compor a categoria O.

De acordo com Seki *et al.* (2017), a contratação temporária dos professores expressa uma das dimensões da precarização do trabalho docente no Brasil, e naturalmente contribui para a baixa atratividade da carreira. A situação revela o antagonismo entre o discurso que evoca a importância e responsabilização do professor pela educação de milhões de estudantes brasileiros e o premente descaso dos gestores públicos com a estruturação da carreira docente. Os autores destacam, com base nos dados do Censo Escolar e registros da literatura, que a tragédia da precarização do trabalho docente não é nova e, ao que tudo indica, não é passageira, mas um elemento que já integra as estruturas da educação nacional.

Como estratégia para tentar tornar a carreira docente mais atrativa, em 2022 a Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC-SP) introduziu a Nova Carreira Docente (NCD), que estabelecia um novo piso salarial 30% superior ao piso nacional vigente na época e novas vias de evolução funcional (SÃO PAULO, 2022). Para docentes efetivos, a adesão à NCD é optativa, mas irrevogável, e os docentes possuíam dois anos para realizar a adesão. Ao fim de 2023, no entanto, este prazo foi prorrogado por mais dois anos, em uma medida que já anunciava tacitamente a baixa adesão à NCD (SÃO PAULO, 2023). Os docentes da Categoria O foram compulsoriamente transferidos para a NCD, e os docentes efetivos convocados no concurso de 2023 foram, também, admitidos já na NCD, sem direito à escolha.

Tendo em vista o problema da valorização docente, esta pesquisa tem como objetivo levantar e analisar dados obtidos no portal Dados Abertos da Educação, da SEDUC-SP, buscando identificar e mapear o perfil dos professores que atuam nas

escolas públicas do Estado de São Paulo (SP), bem como fatores que podem influenciar a atratividade da carreira docente. Levando em consideração a importância do papel exercido pelo professor na construção de uma educação de qualidade, mapear o perfil dos docentes pode ajudar a orientar políticas públicas de valorização docente mais efetivas com base no contexto real desses profissionais.

METODOLOGIA

Tendo em vista a natureza da investigação e os objetivos traçados, a pesquisa pode ser classificada como uma pesquisa quantitativa do tipo descritiva. Para Lamattina *et al.* (2024, p.1) “a pesquisa quantitativa é uma abordagem metodológica focada na coleta e análise de dados numéricos para compreender e explicar fenômenos”. No desenho descritivo, este tipo de pesquisa foca em observar, descrever e documentar características específicas de uma situação ou população.

Assim, para a realização desta investigação, foi executado um levantamento de dados obtidos no portal Dados Abertos da Educação, da SEDUC-SP, em maio de 2025 (SEDUC-SP, 2025a), e no portal da Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos – CGRH, também da SEDUC-SP, em junho de 2025 (SEDUC-SP, 2025b). A análise dos dados foi feita inicialmente utilizando o programa Microsoft Excel, e os gráficos foram feitos com a biblioteca matplotlib, para Python (HUNTER, 2007).

Os conjuntos de dados do portal de Dados Abertos da Educação utilizados foram: “Carga Horária por docente”, com o arquivo referente a 04/2025 e “Formação por servidor”, com os arquivos referentes a 04/2025, 12/2024, 10/2024, 04/2024, 10/2023, 04/2023, 10/2022, 04/2022, 10/2021, 04/2021, 10/2020, 04/2020, 10/2019, 04/2019 e 10/2018. Do portal de consultas da CGRH, foi utilizado o “Histórico Contingente – Docentes Sexo – Faixa Etária”, referente a maio/2025.

Sendo assim, o mapeamento realizado versa sobre três dimensões fundamentais para a caracterização do professorado paulista. São elas: a carga horária docente tendo em vista a atribuição do professor às escolas em que trabalha e às disciplinas das quais é responsável; o perfil etário, recorte de gênero e nível de formação; a forma de admissão (efetiva/temporária) e carreira de que fazem parte.

Análise dos dados

O conjunto de dados “Histórico Contingente – Docentes Sexo – Faixa Etária” foi utilizado para criar a pirâmide etária de vínculos docentes e a composição das faixas etárias por categoria funcional. Para isto, foi baixado o arquivo “2.2-Historico_Contingente-_Docentes_Sexo-x-Faixa-Etária_0525.xlsx”, que já apresenta os dados compilados por faixa etária e sexo, separados por categoria. Para os dados de pirâmide etária dos vínculos, foram segmentadas cinco categorias: até os 29 anos; 30 a 39 anos; 40 a 49 anos; 50 a 59 anos e 60+, como apresentado na figura 1. Ainda com base nesses dados, foram somadas as quantias de vínculos por categoria de ambos os sexos em cada faixa etária, para cálculo da

composição das faixas etárias por categoria funcional e construção do gráfico apresentado na figura 7.

O conjunto de dados “Carga Horária por docente” foi utilizado para verificar as relações de quantidade de escolas e disciplinas por docente. Para isto, foi baixado o arquivo “BASE_CARGA_HOR_SALA_AULA_FINAL_0425.xlsx”. Devido às particularidades das atribuições das classes da Educação Infantil e dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental, foram removidas as entradas referentes a estes ciclos. Pelo mesmo motivo, foram removidas as entradas dos Centros de Estudos de Línguas (CEL), dos docentes da Educação Especial, das disciplinas do Ensino Técnico e demais não pertencentes ao currículo típico representativo, de modo que a análise se limitou aos docentes das disciplinas apresentadas no quadro 2 (disciplinas típicas na carga horária de docentes dos Anos Finais do Ensino Fundamental e do Ensino Médio). As disciplinas referentes a projetos foram mantidas por comumente comporem a atribuição dos docentes dos Anos Finais do Ensino Fundamental e do Ensino Médio.

Quadro 2. Disciplinas compreendidas na análise da relação disciplinas/docentes, grafadas conforme presentes no arquivo original.

Disciplina
arte
arte e mídias digitais
aulas olímpicas
biologia
biologia - proj des mundo real
biotecnologia
ciências
clube juvenil
educação financeira
educação financeira - proj des mundo real
educação física
eletivas
empreendedorismo
ensino religioso
esporte-música-arte
filosofia
filosofia e sociedade moderna
física
geografia
geopolítica
geopolítica, filosofia e sociedade moderna
história
inglês
liderança
língua indígena
língua inglesa
língua portuguesa
língua portuguesa (pac)
matemática
matemática (pac)

monitor
oratória
oratória e liderança
orientação de estudo - língua portuguesa
orientação de estudo - matemática
orientação de estudos
práticas experimentais
proati - projeto de apoio a tecnologia
professor orientador de convivência
proj apoio a tec e inovação - proatec pati
proj apoio a tecnologia e inovação (proatec)
projeto de apoio ao protagonismo estudantil
projeto de vida
projeto prof. articulador
química
química aplicada
redação e leitura
redação e leitura - proj des mundo real
robótica
sala de leitura
sociologia
tecnologia e inovação

Fonte: o próprio autor a partir do arquivo BASE_CARGA_HOR_SALA_AULA_FINAL_0425.xlsx.

Após a delimitação do escopo da análise no arquivo, foi criada uma Tabela Dinâmica utilizando o parâmetro “ID_INTERNO” como linhas e, como colunas, as contagens distintas de “NOMEESC” e “DEN_MATERIA”, de modo a obter uma tabela que indica quantas escolas e disciplinas distintas estão relacionadas a cada docente. Em seguida, foi realizada a contagem de quantos docentes estavam relacionados a n escolas e disciplinas, e estes valores foram utilizados para a criação dos gráficos das figuras 2 e 3, respectivamente, e para o cálculo dos valores apresentados na seção Resultados e Discussão.

O conjunto de dados “Formação por servidor” foi utilizado para verificar a formação dos docentes, a quantidade de vínculos totais e por categoria funcional de docentes e a adesão à NCD. Para isto, foi baixado o arquivo “BASE_FORMACAO_FINAL_0425.xlsx” e os referentes aos meses 12/2024, 10/2024, 04/2024, 10/2023, 04/2023, 10/2022, 04/2022, 10/2021, 04/2021, 10/2020, 04/2020, 10/2019, 04/2019 e 10/2018 (o mais antigo disponível).

Para todos os casos foi adotado o mesmo procedimento: a fim de limitar a análise a docentes, foram removidas as entradas que não apresentavam Professor II, Professor Educação Básica I, Professor Educação Básica II ou Professor de Ensino Fundamental e Médio na coluna “NM_CARGO_C”. Em seguida, foram identificadas as entradas correspondentes a cada categoria funcional docente, para contagem de vínculos. Identificadas as entradas que apresentavam Especialização, Mestrado e Doutorado como maior formação, para cada categoria funcional e, também, enumeradas a quantidade de vínculos por cargo para cada categoria funcional. De posse dos dados levantados, foram calculadas as proporções de cargo por categoria (tabelas 3 e 4), do maior nível de formação para cada categoria

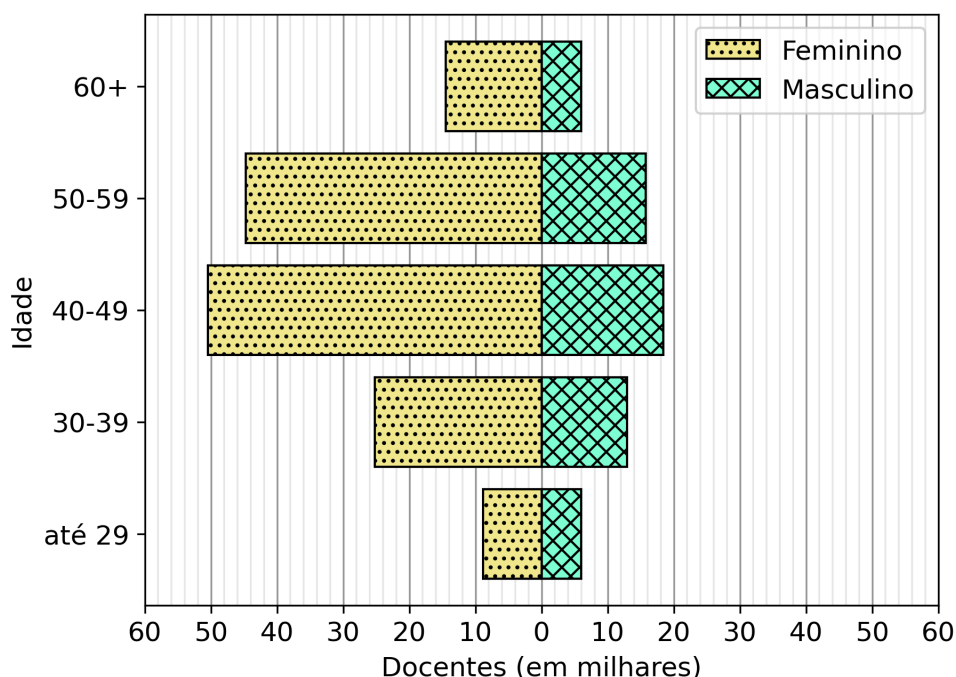
(tabela 5) e de categoria por total de vínculos (tabela 1). Por fim, verificou-se a variação temporal dos valores comparando os resultados obtidos nos diferentes arquivos e montou-se os gráficos apresentados nas figuras 4-6.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Ao longo da discussão, uma distinção importante precisa ser notada: serão apresentados dados com relação à quantidade de *docentes* e com relação à quantidade de *vínculos*. A distinção é feita pois é possível que um único docente (uma única pessoa) possua mais de um vínculo ativo com o estado (por exemplo: um cargo efetivo, categoria A, e um contrato aberto como categoria O). Os dados são apresentados conforme constam nos arquivos oficiais da base de dados. Também, é necessário optar por contabilizar os vínculos de docentes por cargo de classificação (cargo de ingresso) ou por cargo de exercício (e desconsiderar docentes designados para outras funções, como a direção, por exemplo). A diferença nos valores para os dois casos é mínima e não afeta as discussões, mas é apresentada sempre que relevante. Os valores no texto são de docentes por cargo de classificação e, portanto, incluem os designados em outras funções. Assim pode-se obter uma visão mais permanente do corpo docente e, como será visto, verificar que o aumento de temporários não se dá por um excesso de designações de efetivos, mas por uma redução do quadro de efetivos por aposentadorias, exonerações etc. sem reposição por concurso. Exceções são a pirâmide etária, devido à disponibilidade de dados apenas dos docentes por cargo de exercício, e a seção de atribuição, devido ao seu caráter.

A pirâmide etária

Ao organizar o corpo docente por faixa etária e gênero, conforme figura 1, duas características se destacam: primeiro, com 73,87% dos docentes acima dos 40 anos, há poucos jovens na docência e, segundo, com 70,84% de professoras, a profissão é majoritariamente feminina.

Figura 1. Pirâmide etária docente (maio/2025).

Fonte: próprio autor, a partir dos dados do portal da CGRH da SEDUC-SP.

Conforme Rabelo (2007), apesar de inicialmente ter sido uma profissão masculina, a docência passou por um processo de feminização, acompanhado de sua desvalorização. Para além de São Paulo, em 2024 as professoras compunham 78,9% do corpo docente da educação básica do Brasil (INEP, 2025).

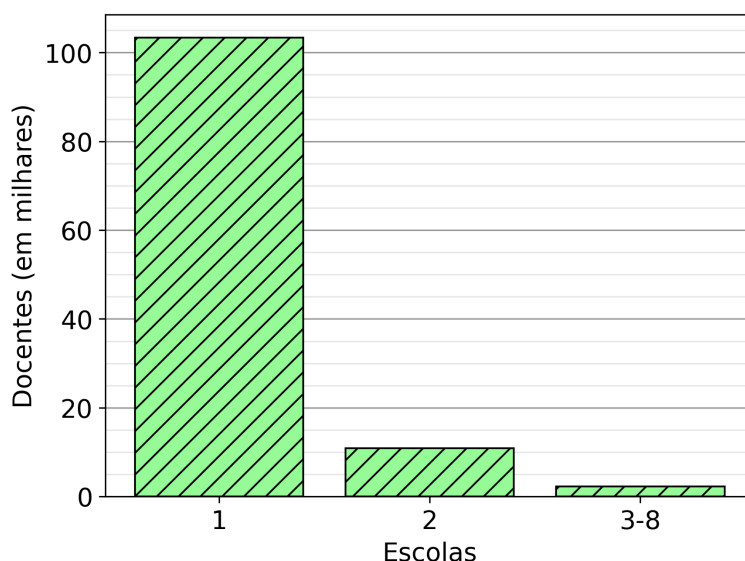
Observa-se também que os professores estão cada vez mais próximos da aposentadoria (39,92% estão acima dos 50 anos) e, por outro lado, a docência tem se tornado cada vez menos interessante às gerações mais novas. Com a aposentadoria das faixas superiores da pirâmide etária, que concentram a maior parte do corpo docente, o problema da falta de professores na educação básica tende a se acentuar de forma significativa. Para lidar com esta situação, a nível nacional, o Governo Federal tem proporcionado auxílios na forma de bolsas para incentivo e permanência dos estudantes na licenciatura, como o Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência (Pibid), o programa Pé-de-Meia Licenciaturas e a Bolsa Mais Professores. Contudo, a nível estadual, cabe ao Estado de São Paulo o aprimoramento de diversos pontos das condições de trabalho, dos quais serão abordados nas seções seguintes: quantidade de escolas de alocação por docente, quantidade de disciplinas ministradas por docente, forma de admissão (efetiva/temporária) e atratividade da carreira.

A atribuição

A atribuição de aula é o procedimento adotado pela SEDUC-SP para alocação funcional do corpo docente nas salas de aulas das escolas públicas da rede estadual de educação. O processo de atribuição ocorre mediante a manifestação de interesse dos professores e levando em consideração, dentre

outros parâmetros, a categoria do vínculo de cada professor (quadro 1). Na figura 2 observa-se a distribuição de escolas por docente.

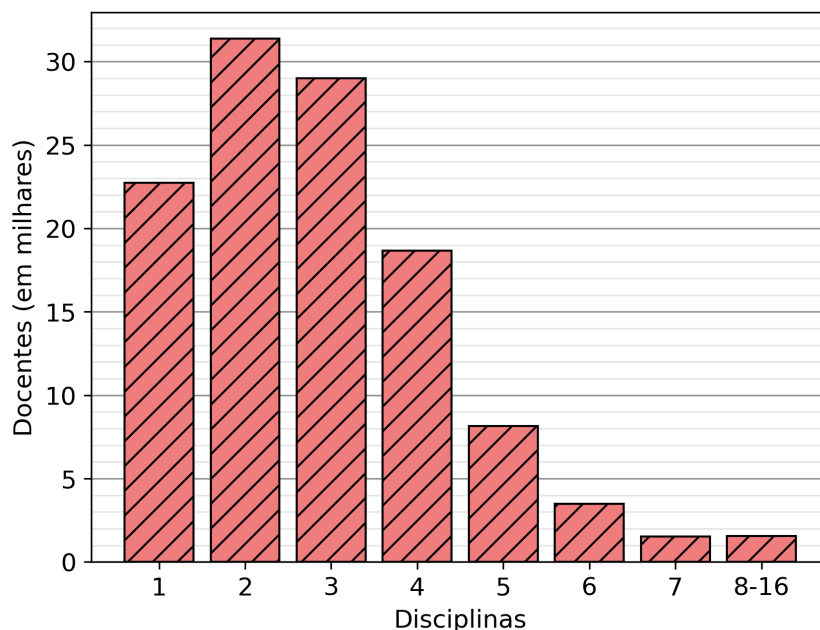
Figura 2. Distribuição de escolas por docente (abril/2025).



Fonte: próprio autor, a partir dos dados do portal de Dados Abertos da Educação da SEDUC-SP.

Nota-se que 88,75% dos professores estão vinculados a apenas uma escola (11,25% em duas escolas ou mais), o que pode ser associado ao aumento de escolas participantes do Programa Ensino Integral (PEI). Nestas escolas, os docentes têm carga horária de 40 h semanais, vinculados a apenas uma escola. Há a possibilidade de se acumular um vínculo em uma escola PEI com outro vínculo em escola de período parcial.

Com relação à distribuição de disciplinas por docente, pode-se observar pelos dados da figura 3 que apenas um em cada cinco docentes (19,53%) é responsável por apenas uma disciplina, enquanto que metade dos docentes (53,54%) é responsável por 3 ou mais disciplinas.

Figura 3. Distribuição de disciplinas por docente (abril/2025).

Fonte: próprio autor, a partir dos dados do portal de Dados Abertos da Educação da SEDUC-SP.

Pode-se responsabilizar parte destes dados à inclusão das disciplinas de itinerário formativo na grade curricular, como Projeto de Vida, Empreendedorismo etc., que são atribuídas, naturalmente, a professores que já possuem outras disciplinas, por vezes como forma de completar a carga horária. Pode-se inferir, então, que para um professor se manter em apenas uma escola, é necessário assumir mais de uma disciplina para completar a sua carga horária.

Cabe ressaltar que essa tabulação de dados não leva em consideração as séries diferentes da mesma disciplina, que efetivamente aumentam a carga de trabalho de forma semelhante. Por exemplo, um professor que ministra a disciplina de Química nas três séries do Ensino Médio possui o equivalente a três disciplinas diferentes para preparar aulas, mas nestes dados da SEDUC-SP contam como apenas como uma disciplina. Um professor que possui, por exemplo, Química e Física nas três séries do Ensino Médio, possui o equivalente a seis disciplinas diferentes, mas nestes dados contam como apenas duas disciplinas. Nota-se, portanto, como a carga de trabalho do docente pode escalar rapidamente com o aumento da quantidade de disciplinas atribuídas. Portanto, para uma análise aprofundada e precisa da carga de trabalho, são necessários dados mais detalhados do que os disponíveis no portal de Dados Abertos da Educação.

O fato de aproximadamente nove em cada dez docentes estarem alocados em apenas uma escola é certamente positivo para o bem-estar dos profissionais, mas, por outro lado, o fato de metade dos docentes ser responsável por três ou mais disciplinas chama a atenção e é de se esperar que pese negativamente no bem-estar e na atratividade da carreira. Pode-se também questionar o impacto na qualidade do ensino, afinal, é de se esperar que os docentes sejam especialistas em apenas uma disciplina: aquela em que são formados.

Vale destacar também os casos extremos observados nestes dados (figuras 2 e 3): a rede possui 1 docente com 16 disciplinas distintas atribuídas, e 3 professores que trabalham em 8 escolas diferentes, cada.

Categoria funcional e carreira

Em relação à categoria funcional dos vínculos, percebe-se que a quantidade de vínculos temporários (categoria O) é praticamente igual à de efetivos (categoria A) (tabela 1).

Tabela 1. Relação de vínculos ativos por categoria funcional (abril/2025).

Categoria	Quantidade de vínculos	Relação ao todo
A	92328	45,04% ¹
F	21127	10,31%
O	91544	44,65%
N	1	0,0005%
P	13	0,0063%

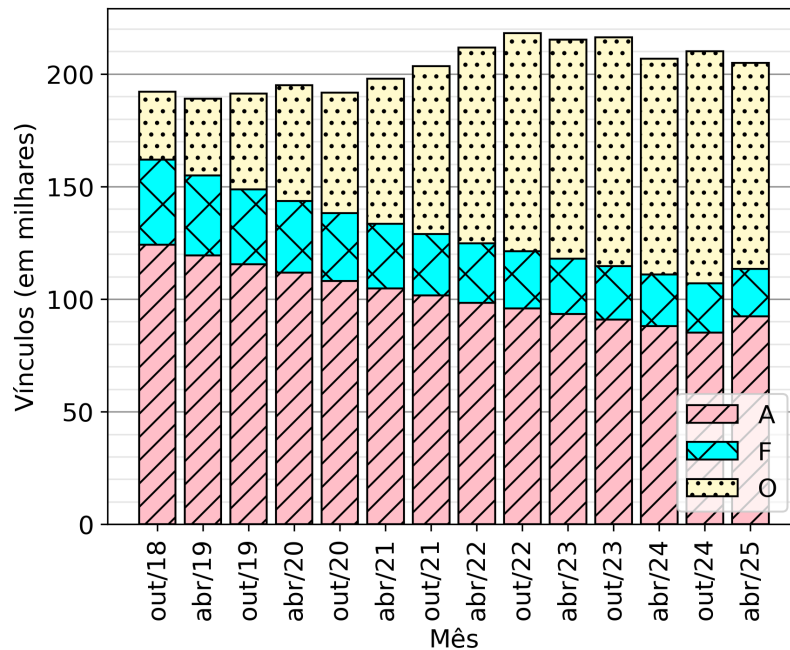
Fonte: próprio autor, a partir dos dados do portal de Dados Abertos da Educação da SEDUC-SP.

Estes dados alertam para a escassez de professores efetivos, com a alta contratação de professores temporários, e podem ser atribuídos à falta da realização de concursos públicos, dado que o último concurso foi realizado em 2023 e, antes deste, em 2015 (PEB I) e 2014 (PEB II) (SEDUC-SP, 202-). Cabe destacar que os dados apresentados já incluem os docentes efetivos convocados por meio do concurso público realizado em 2023 (os docentes convocados por este concurso ingressaram na rede em janeiro de 2025). Ou seja, mesmo logo após o ingresso de novos professores efetivos, a porcentagem de vínculos temporários continua alta, o que indica que, para além da falta de concursos públicos, o problema é a baixa disponibilização de vagas para efetivos. Observa-se que há 91.544 vínculos temporários (tabela 1), enquanto o concurso de 2023 contava com 15.000 vagas para docentes efetivos (FUNDAÇÃO VUNESP, 2023).

As figuras 4 e 5 apresentam a variação semestral dos vínculos docentes por categoria funcional em valores absolutos (figura 4) e relativos (figura 5).

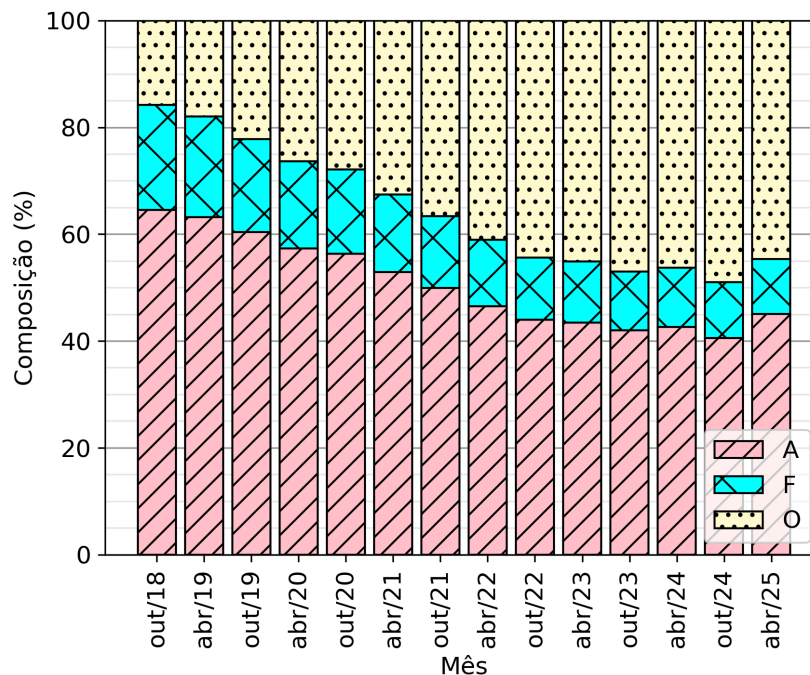
¹ Ao analisar os docentes por cargo de exercício, este valor cai para 44,24%, enquanto o de temporários sobe para 45,42%

Figura 4. Variação semestral dos vínculos docentes por categoria funcional em valores absolutos. Demais categorias foram omitidas por não representarem uma porção significativa dos vínculos.



Fonte: próprio autor, a partir dos dados do portal de Dados Abertos da Educação da SEDUC-SP.

Figura 5. Variação semestral dos vínculos docentes por categoria funcional em valores relativos. Demais categorias foram omitidas por não representarem uma porção significativa dos vínculos.



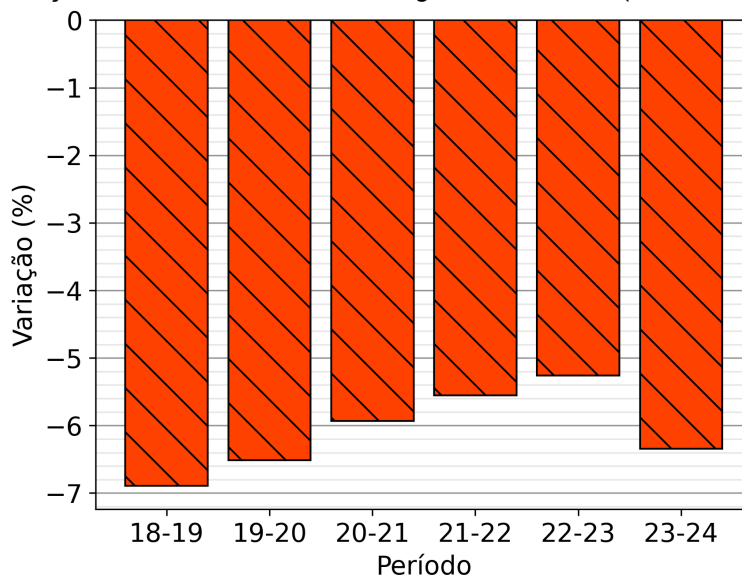
Fonte: próprio autor, a partir dos dados do portal de Dados Abertos da Educação da SEDUC-SP.

Os gráficos das figuras 4 e 5 demonstram a tendência de diminuição da proporção de professores efetivos desde outubro de 2018 (dados mais antigos disponíveis) até outubro de 2024 e o consequente aumento no número de professores contratados de forma temporária. Ao se comparar os dados de outubro de 2024 e abril de 2025, pode-se observar também o impacto do concurso público

realizado em 2023: mínimo. Para 2026 está previsto o ingresso de novos efetivos pelo mesmo concurso mas, apesar da possibilidade de chamadas futuras (validade de dois anos, prorrogáveis por outros dois), é de se questionar o caráter “temporário” dos docentes temporários, que parecem compor uma parte permanente do corpo docente da rede, como já encontrado na literatura (SEKI *et al.*, 2017).

Ao se focar nos vínculos de categoria A (efetivos), pode-se analisar a sua variação anual, conforme apresentado na figura 6.

Figura 6. Variação anual dos vínculos da categoria funcional A (de outubro a outubro).



Fonte: próprio autor, a partir dos dados do portal de Dados Abertos da Educação da SEDUC-SP.

Percebe-se que o corpo docente de categoria A apresentou uma redução anual média de 6%, considerando os dados de outubro de 2018 a outubro de 2024 (tabela 2). Com os dados disponíveis no portal de Dados Abertos da Educação, não é possível saber o motivo desta redução: aposentadorias, exonerações etc. Como a análise é feita a partir do cargo de classificação, observa-se que o quadro efetivo está sendo reduzido de modo independente de designações para outras funções.

Tabela 2. Variação anual média de vínculos por categoria funcional (de outubro/2018 a outubro/2024). Demais categorias foram omitidas por não representarem uma porção significativa dos vínculos.

Categoria	Variação anual média absoluta	Variação anual média relativa
A	-6491,83	-6,08%
F	-2636	-8,62%
O	+12105,17	+23,60%

Fonte: próprio autor, a partir dos dados do portal de Dados Abertos da Educação da SEDUC-SP.

Considerando apenas a reposição destes vínculos de categoria A, perdidos a cada ano, é necessário disponibilizar, em média, aproximadamente 6.500 vagas por ano nos concursos públicos (tabela 2). Para reduzir a proporção de docentes

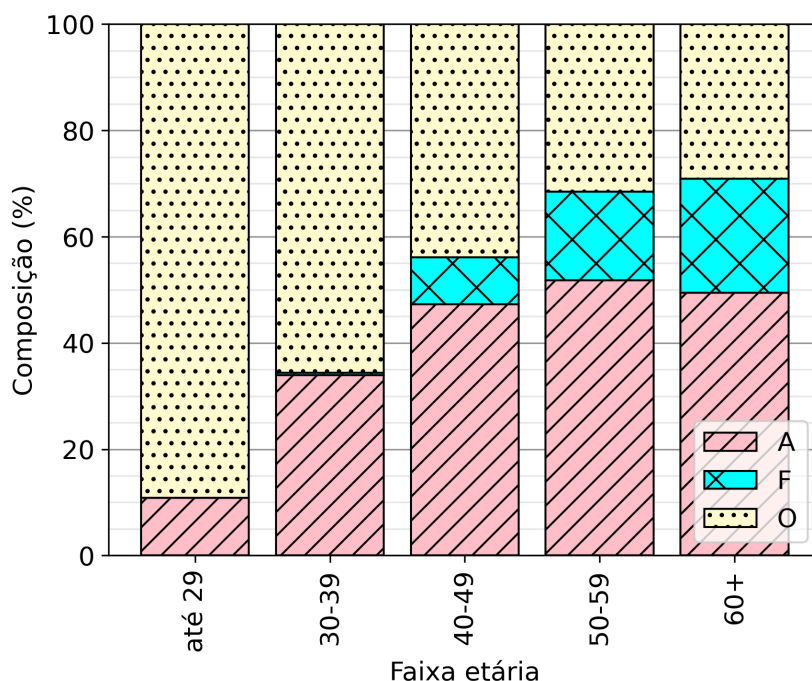
temporários, portanto, é necessária a disponibilização de mais de 6.500 vagas anuais nos concursos públicos.

A tendência de aumento na proporção de professores “temporários” na rede certamente afeta de modo extremamente negativo a atratividade da carreira docente, dado que esta é uma forma precária de vínculo: sem direito à evolução na carreira, convênio médico etc.

Quando observada a proporção dos vínculos por faixa etária dos professores (figura 7), é possível perceber que a maioria dos docentes efetivos se encontra nas faixas acima dos 40 anos e, em relação inversa, observa-se uma maior prevalência de professores mais jovens contratados de maneira temporária.

Figura 7. Categoria funcional por faixa etária (maio/2025).

Demais categorias foram omitidas por não representarem uma porção significativa dos vínculos.



Fonte: próprio autor, a partir dos dados do portal da CGRH da SEDUC-SP.

Estes dados podem ser atribuídos ao longo período sem concursos públicos para o corpo docente e à baixa disponibilização de vagas no concurso realizado em 2023. Cabe observar que, ao invés de o público jovem interessado em ingressar na carreira docente ser absorvido como parte do corpo efetivo, a este público acaba sobrando como opção o ingresso como temporário, o que pode contribuir de modo negativo à atratividade da carreira docente ao público jovem.

O impacto da NCD na atratividade da carreira pode ser observado pela adesão dos docentes a ela. Em dezembro de 2024 e, portanto, dois anos e meio após a sua implementação e antes do ingresso dos novos efetivos do concurso de 2023 (que ingressaram compulsoriamente na NCD), apenas 3,98% dos vínculos pertencentes a docentes que podiam optar pela nova carreira se encontravam na

NCD (categorias A, F, N e P; tabela 3).² Somente os docentes da categoria O, que não possuem direito à escolha, estão em maioria na NCD.

Tabela 3. Relação de vínculos por cargo antes do ingresso dos novos efetivos (dezembro/2024).

Cargo	A	F	O	N	P
5774 - Professor de Ensino Fundamental e Médio (NCD)	4,02%	1,20%	100%	0%	0%
5776 - Professor Educação Básica I (NCD)	0,47%	0,83%	-	0%	0%
6407 - Professor Educação Básica I	11,89%	23,38%	-	0%	7,14%
6409 - Professor Educação Básica II	83,63%	74,58%	-	100%	92,86%
6408 - Professor II	0%	0,005%	-	0%	0%

Fonte: próprio autor, a partir dos dados do portal de Dados Abertos da Educação da SEDUC-SP.

Estes dados evidenciam o motivo da prorrogação do prazo de adesão à NCD: o fracasso em atrair os docentes, que optaram por permanecer na carreira em que já se encontravam. Mesmo após o ingresso dos docentes efetivos do concurso de 2023, a porcentagem de professores que se encontram na NCD é baixa (tabela 4).

Tabela 4. Relação de vínculos por cargo após o ingresso dos novos efetivos (abril/2025).

Cargo	A	F	O	N	P
5774 - Professor de Ensino Fundamental e Médio (NCD)	14,46%	1,22%	100%	0%	0%
5776 - Professor Educação Básica I (NCD)	0,44%	0,88%	-	0%	0%
6407 - Professor Educação Básica I	10,63%	23,47%	-	0%	7,69%
6409 - Professor Educação Básica II	74,47%	74,43%	-	100%	92,31%
6408 - Professor II	0%	0,01%	-	0%	0%

Fonte: próprio autor, a partir dos dados do portal de Dados Abertos da Educação da SEDUC-SP.

Uma notícia no portal da SEDUC-SP que anunciava a NCD apontava que:

Para tornar a carreira de professor mais atraente, valorizar o desempenho dos servidores e contar com novos talentos, o Governo de São Paulo reformulou os critérios de reajuste salarial e de desenvolvimento profissional, após uma pesquisa realizada com os próprios docentes, e criou o Plano de Carreira e Remuneração (SEDUC-SP, 2022).

É necessário, portanto, reconhecer que a NCD falhou em atingir o seu objetivo, verificar a causa e trabalhar para tornar a carreira docente atrativa de fato.

Formação

Ao se analisar as pós-graduações do quadro docente da rede, verifica-se que 27,18% dos docentes possuem como maior formação o nível de especialização, enquanto 3,36% possuem o de mestrado e 0,75% o de doutorado, também como maior formação.

Detalhando a análise por categoria funcional e por vínculo ao invés de quantidade total de docentes, verifica-se que possuem alguma pós-graduação

² Ao analisar os docentes por cargo de exercício, este valor cai para 3,89%.

(especialização, mestrado e/ou doutorado): 30,10% dos vínculos na categoria A, 20,84% na categoria F e 34,67% na categoria O, conforme a tabela 5.

Tabela 5. Maior formação por categoria funcional (abril/2025). Dados computados a partir dos vínculos, não da quantidade de docentes.

Maior formação	A	F	O
Especialização	22,57%	20,09%	33,14%
Mestrado	6,25%	0,64%	1,18%
Doutorado	1,28%	0,11%	0,35%
Soma	30,10%	20,84%	34,67%

Fonte: próprio autor, a partir dos dados do portal de Dados Abertos da Educação da SEDUC-SP.

Os valores observados para os vínculos de categoria O deixam claro que mesmo profissionais altamente qualificados acabam sendo admitidos nesta categoria, ao invés de serem aproveitados como efetivos.

O Plano Nacional de Educação (PNE) vigente, que teve início em 2014 (com vigência até 2025) tem como sua meta de número 16:

formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos (as) os (as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino (BRASIL, 2014).

A rede pública de São Paulo, portanto, está abaixo da meta estabelecida, mas é interessante notar que a categoria de professores temporários foi a que mais se aproximou de atingi-la. Contudo, vale lembrar que apesar da alta porcentagem de professores pós-graduados (quando comparado às outras categorias), a categoria O também conta com alunos de licenciatura, tecnólogos e bacharéis, admitidos na ausência de licenciados.

Para aprimorar a qualificação do corpo docente, é importante que a SEDUC-SP oportunize as formações. Com o avanço das escolas participantes do PEI, em que os docentes trabalham 40 horas semanais presencialmente nas escolas, é de se imaginar que cada vez menos professores encontrem tempo para conciliar o trabalho com uma pós-graduação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao mapear e analisar o perfil dos docentes da rede estadual de São Paulo, a pesquisa alcançou os objetivos propostos ao sistematizar um panorama atualizado e fundamentado sobre a realidade do professorado paulista, contribuindo para a compreensão de fatores que impactam a atratividade e a valorização da profissão docente.

Os resultados evidenciaram um quadro preocupante em relação à composição etária: há poucos professores jovens, o que projeta desafios significativos para a reposição futura do quadro docente. Com relação à carga

horária, verificou-se que, embora a maior parte dos professores esteja alocada em apenas uma escola, a sobrecarga de disciplinas atribuídas configura um fator de intensificação do trabalho, com potenciais repercussões no bem-estar profissional, atratividade da carreira e qualidade do ensino. Outro achado central diz respeito à precarização do vínculo funcional, uma vez que a quantidade de professores temporários equipara-se à de efetivos, evidenciando a permanência estrutural desta forma de admissão. Tal situação não apenas fragiliza a estabilidade da carreira, mas também compromete a atratividade da docência, e afeta principalmente os mais jovens. Neste cenário, constatou-se ainda que a adesão à NCD é ínfima, o que indica a insuficiência das medidas implementadas pelo governo estadual para tornar a carreira mais atrativa, mesmo diante da promessa de reajustes salariais e progressão funcional. Por fim, quanto à formação acadêmica, os dados mostraram que apenas um a cada três professores possui pós-graduação, nível abaixo da meta estabelecida pelo PNE, o que revela que a valorização da qualificação docente permanece limitada.

Diante do exposto, este trabalho reforça a necessidade de políticas públicas mais consistentes de valorização e atratividade da carreira docente, que ultrapassem medidas pontuais e respondam às demandas estruturais de ingresso, permanência e desenvolvimento profissional dos professores. A análise apresentada contribui para ampliar a compreensão sobre a realidade do magistério paulista, podendo subsidiar gestores, pesquisadores e formuladores de políticas na construção de estratégias mais eficazes para enfrentar os desafios identificados. Pesquisas futuras poderão avançar ao relacionar os dados sobre o perfil docente com os indicadores de aprendizagem dos estudantes, ampliando a análise acerca dos impactos da estruturação da carreira e das condições de trabalho na qualidade da educação ofertada.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei n. 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: edição extra, Brasília, DF, ano CLI, n. 120-A, p. 1-7, 26 jun. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em: 15 ago. 2025.

FUNDAÇÃO VUNESP. **Concurso | Professor de Ensino Fundamental e Médio**. 2023. Disponível em: <https://www.vunesp.com.br/SEED2301>. Acesso em: 15 ago. 2025.

HUNTER, J. D. Matplotlib: A 2D Graphics Environment. **Computing in Science & Engineering**, vol. 9, n. 3, p. 90-95, 2007.

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). **Censo Escolar: Paineis Estatísticos**. 2025. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiN2ViNDBjNDEtMTM0OC00ZmFhLWlyZWYtZjl1YjU0NzQzMTJhliwidCI6IjI2ZjczODk3LWM4YWVtNGlxZS05NzhmLWVhNGMwNzc0MzRiZiJ9>. Acesso em: 14 ago. 2025.

LAMATTINA, A. de A.; PERALTA, M. C.; PAULINO, C. E.; OLIVEIRA, D. dos S. **Quantificando Realidades - Técnicas de Pesquisa Quantitativa**. Formiga (MG): Editora MultiAtual, 2024. 151 p.: il. Disponível em: <https://www.editoramultiatual.com.br/2024/09/quantificando-realidades-tecnicas-de.html>. Acesso em: 13 ago. 2025

Organização Para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). **Professores são importantes: atraindo, desenvolvendo e retendo professores eficazes**. São Paulo: Moderna, 2006.

RABELO, A. O. Mulher e Docência: Historicizando a Feminização do Magistério. **R. Mestr. Hist.**, Vassouras, v. 9, p. 43-60, 2007.

SÃO PAULO. Lei Complementar n. 1.093, de 16 de julho de 2009. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado de que trata o inciso X do artigo 115 da Constituição Estadual e dá outras providências correlatas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**: Executivo, São Paulo, 17 jul. 2009. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2009/lei.complementar-1093-16.07.2009.html>. Acesso em: 15 ago. 2025.

SÃO PAULO. Lei Complementar n. 1.374, de 30 de março de 2022. Institui Planos de Carreira e Remuneração para os Professores de Ensino Fundamental e Médio, para os Diretores Escolares e para os Supervisores Educacionais da Secretaria da Educação, altera leis e dá providências correlatas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**: Executivo, São Paulo, 31 mar. 2022. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2022/lei.complementar-1374-30.03.2022.html>. Acesso em: 13 ago. 2025.

SÃO PAULO. Lei Complementar n. 1.396, de 22 de dezembro de 2023. Altera as Leis Complementares n. 1.374, de 30-3-2022, n. 836, de 30-12-1997, e n. 444, de 27-12-1985, e dá providências correlatas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**: Executivo, São Paulo, 26 dez. 2023. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2023/lei.complementar-1396-22.12.2023.html>. Acesso em: 13 ago. 2025.

Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC-SP). **Categorias de Professores no Estado de São Paulo**. 20---. Disponível em:

<https://atendimento.educacao.sp.gov.br/knowledgebase/article/SED-07857/pt-br>. Acesso em: 05 jun. 2025.

Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC-SP). **Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos (CGRH): Concursos**. 202-. Disponível em: <http://www.educacao.sp.gov.br/cgrh/concursos/>. Acesso em: 15 ago. 2025.

Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC-SP). Resolução SEDUC, de 29 de outubro de 2021. Homologando, com fundamento no artigo 9º da Lei 10.403, de 6 de julho de 1971, a Indicação CEE nº 213/2021, sobre "Orientação ao Sistema de Ensino do Estado de São Paulo a respeito da qualificação necessária aos docentes para ministrar aulas dos componentes curriculares da Educação Básica". **Diário Oficial do Estado de São Paulo**: Executivo I, São Paulo, 131 (219), p. 42-43, 18 nov. 2021. Disponível em: https://www.imprensaoficial.com.br/DO/BuscaDO2001Documento_11_4.aspx?link=%2f2021%2fexecutivo+secao+i%2fnovembro%2f18%2fpag_0042_ae31014dc156214598f724c2144a62d1.pdf&pagina=42&data=18/11/2021&caderno=Executivo%20I&paginaordenacao=100042. Acesso em: 15 ago. 2025.

Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC-SP). **Plano de Carreira dos professores busca atrair novos talentos e valorizar o papel de liderança em sala de aula**, 10 mar. 2022. Disponível em: <https://www.educacao.sp.gov.br/plano-de-carreira-dos-professores-busca-atrair-novos-talentos-e-valorizar-o-papel-de-lideranca-em-sala-de-aula/>. Acesso em: 15 ago 2025.

Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC-SP). **Dados Abertos da Educação**. 2025a. Disponível em: <https://dados.educacao.sp.gov.br/>. Acesso em: 25 mai. 2025.

Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC-SP). **Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos (CGRH): Consultas**. 2025b. Disponível em: <http://www.educacao.sp.gov.br/cgrh/consultas/>. Acesso em: 06 jun. 2025.

SEKI, A. K.; SOUZA, A. G. de; GOMES, F. A.; EVANGELISTA, O. Professor temporário: um passageiro permanente na Educação Básica brasileira. **Práxis Educativa**, [S. l.], v. 12, n. 3, p. 942–959, 2017. DOI: 10.5212/PraxEduc.v.12i3.014. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/praxiseducativa/article/view/10526>. Acesso em: 13 ago. 2025.

TARTUCE, G. L. B. P.; NUNES, M. M. R.; ALMEIDA, P. C. A. de. Alunos do ensino médio e atratividade da carreira docente no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 40, n. 140, p. 445-477, 2010. Disponível em:

http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742010000200008&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 13 ago. 2025.

Declaração de contribuição dos autores

VDS: Concepção da pesquisa, planejamento da metodologia, coleta de dados, análise de dados, elaboração de elementos visuais, escrita do manuscrito, revisão do manuscrito.

SAAM: Planejamento da metodologia, escrita do manuscrito, revisão do manuscrito, supervisão.

NF: Escrita do manuscrito, revisão do manuscrito.

Declaração de conflito de interesse

VDS e NF são docentes da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo.

Declaração de disponibilidade de dados da pesquisa

Todo o conjunto de dados de apoio aos resultados deste estudo está disponível no portal Dados Abertos da Educação e no portal da Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos – CGRH, ambos da SEDUC-SP, que podem ser acessados em <https://dados.educacao.sp.gov.br/> e <http://www.educacao.sp.gov.br/cgrh/consultas/>, respectivamente.

Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que os dados, aplicativos e outros conteúdos subjacentes ao manuscrito estão referenciados.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa, quando aplicável, estão descritas no manuscrito.
- Os autores declaram que uma vez que um manuscrito é postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo só poderá ser retirado mediante pedido à Secretaria Editorial do SciELO Preprints, que afixará um aviso de retratação no seu lugar.
- Os autores concordam que o manuscrito aprovado será disponibilizado sob licença [Creative Commons CC-BY](#).
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores e declaração de conflito de interesses estão incluídas de maneira explícita e em seções específicas do manuscrito.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints ou publicado em um periódico.
- Caso o manuscrito esteja em processo de avaliação ou sendo preparado para publicação mas ainda não publicado por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.
- O autor submissor declara que todos os autores do manuscrito concordam com a submissão ao SciELO Preprints.