

Artigo

Qualidades estatutárias ou empreendedorismo docente? O novo Plano de Carreira do magistério público da Paraíba

Statutory qualities or teacher entrepreneurship? The new Career Plan for public teachers in Paraíba

¿Calidades estatutarias o emprendimiento docente? El nuevo Plan de Carrera para los docentes públicos de Paraíba

Marcus Quintanilha da Silva¹

Universidade Federal da Paraíba (UFPB) João Pessoa – PB, Brasil

Resumo

O objetivo deste trabalho é investigar de que forma é prevista a valorização docente no atual Plano de Carreira e Remuneração dos profissionais do magistério da Paraíba. Em uma abordagem qualitativa e utilizando-se da análise documental como técnica de pesquisa, este artigo, vinculado ao projeto de pesquisa intitulado “Políticas para carreira e remuneração docente: um diálogo entre Brasil e Chile frente às marchas e contramarchas do neoliberalismo”, envolvendo quatro universidades brasileiras e uma chilena, considerou os debates sobre a qualidade da educação como pontos de partida para a construção de duas categorias de análise, qualidades estatutárias e empreendedorismo docente, além da matriz analítica desenvolvida por Silva (2023), especialmente no âmbito da proposta de identificar o alinhamento dos planos de carreira à segunda categoria citada. Comparativamente ao plano anterior, os resultados evidenciam que o conteúdo da Lei Estadual n. 13.258/2024 do estado da Paraíba, normativa regulatória do Plano de Carreira em análise, se aproxima mais dos aspectos relativos às qualidades estatutárias, mas com várias observações e instigações a novas pesquisas que podem potencializar o empreendedorismo docente, principalmente no que diz respeito ao percentual de profissionais do magistério temporários e à ausência de um parâmetro de referência para os vencimentos iniciais vinculado ao Piso Salarial Profissional Nacional.

Abstract

The objective of this work is to investigate how teachers are valued in the current Career and Remuneration Plan for teaching professionals in Paraíba. In a qualitative approach and using document analysis as a research technique, this article, linked to the research project entitled “Policies for career and teacher remuneration: a dialogue between Brazil and Chile in the face of the marches and countermarches of neoliberalism”, involving four Brazilian universities and one from Chile, considered the debates on the quality of

¹Doutor e Pós-Doutor em Educação pela Universidade Federal do Paraná. Professor do magistério superior no Departamento de Habilitações Pedagógicas e do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal da Paraíba. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8305-0024>. E-mail: marcusquintanilhasilva0@gmail.com.

education as starting points for the construction of two categories of analysis, statutory qualities and teacher entrepreneurship, in addition to the analytical matrix developed by Silva (2023), especially within the scope of the proposition of identify the alignment of career plans to the second category mentioned. The results show that the content of State Law n. 13,258/2024 of the state of Paraíba, the regulatory norm of the Career Plan under analysis, is closer to aspects related to statutory qualities, but with several observations and instigations to new research that can enhance teaching entrepreneurship, especially with regard to the percentage of temporary teaching professionals and the absence of a reference parameter for initial salaries linked to the National Professional Salary Floor.

Resumen

El objetivo de este trabajo es investigar cómo los profesores son valorados en el actual Plan de Carrera y Remuneración de los profesionales de la enseñanza en Paraíba. En un enfoque cualitativo y utilizando el análisis documental como técnica de investigación, este artículo, vinculado al proyecto de investigación titulado “Políticas de carrera y remuneración docente: un diálogo entre Brasil y Chile frente a las marchas y contramarchas del neoliberalismo”, involucra a cuatro universidades brasileñas y una de Chile, consideraron los debates sobre la calidad de la educación como puntos de partida para la construcción de dos categorías de análisis, calidades estatutarias y emprendimiento docente, además de la matriz analítica desarrollada por Silva (2023), especialmente en el ámbito de la proposición de identificar la alineación de los planes de carrera a la segunda categoría mencionada. Los resultados muestran que el contenido de la Ley Estatal n. 13.258/2024 del estado de Paraíba, norma reglamentaria del Plan de Carrera en análisis, se acerca más a los aspectos relacionados con las calidades estatutarias, pero con varias observaciones e instigaciones a nuevas investigaciones que puedan potenciar la enseñanza del emprendimiento, especialmente en lo que se refiere al porcentaje de profesionales docentes temporales y la ausencia de un parámetro de referencia para los salarios iniciales vinculados al Piso Nacional de Salarios Profesionales.

Palavras-chave: Política Educacional, Carreira e Valorização do Magistério, Paraíba.

Keywords: Education Politics. Career and Appreciation of Teaching. Paraíba.

Palabras clave: Política Educativa. Carrera y Valoración de la Enseñanza. Paraíba.

1. Introdução

Ao considerar a abordagem dada à gênese do conceito de *policy analysis*, Souza (2006, p. 23) indica que a primeira citação do termo foi uma forma de “conciliar conhecimento científico/acadêmico com a produção empírica dos governos e como forma de estabelecer o diálogo entre cientistas sociais, grupos de interesse e governo”. Na interpretação desta autoria, se a análise de políticas públicas engloba as disputas na sociedade e as decisões governamentais, a adoção de uma perspectiva de Estado ampla, isto é, além das fronteiras das instituições de governo, não é somente necessária, mas indica que o resultado de uma ação estatal é um panorama provisório de uma tensão de classes e suas frações em torno das prioridades de uma agenda política em determinado momento histórico.

Adotando essa perspectiva, os governos são *locus* privilegiados de tomadas de decisões, com a potencialidade de universalizá-las, mas que podem refletir a vontade governamental, mas a consideração de outras demandas de diversos segmentos da sociedade. Em grande medida, o atendimento a esses anseios passa pela conquista de uma parcela do fundo público, tido como não

somente a soma de arrecadações (impostos, taxas e contribuições), mas como um instrumento que envolve toda a capacidade de intervenção na economia e qualidade de vida da população (Oliveira, 1998; Salvador, 2012), levada ao limite da disputa na sociedade capitalista, em decisões políticas que podem ter, ora um viés de maior presença estatal na sociedade pela via das políticas públicas, ora uma maior defesa dos interesses do Mercado.

Os Planos de Carreira e Remuneração (PCR) dos profissionais do magistério no Brasil são um exemplo do resultado dessas disputas. As configurações de cada PCR têm variações significativas entre os entes federados com sistemas ou redes de ensino no Brasil, mesmo que exista uma proteção legal ampla (Camargo; Jacomini, 2011; Jacomini; Penna, 2016; Silva, 2023), particularmente ao considerar os diferentes ideais de valorização docente e qualidade da educação no âmbito local.

Reconhecendo que os PCRs são o resultado provisório das disputas políticas e que carecem de fundo público para sua efetividade, assume-se a análise de PCR como tema, objetivando investigar de que forma é prevista a valorização docente no atual Plano de Carreira e Remuneração dos profissionais do magistério da Paraíba, tanto pelo alinhamento deste trabalho a um projeto em desenvolvimento de maior amplitude², quanto pelo próprio interesse da autoria, tendo em vista a escassez de trabalhos críticos desta natureza na região.

Apesar de se apoiar em uma análise documental, buscando compreender os textos legais do modo como foram escritos e priorizando fontes fidedignas para a análise do caso (Cellard, 2008), a matriz analítica ancora-se na busca de compreender se o PCR paraibano tem maior inclinação para o empreendedorismo docente ou para as qualidades estatutárias. Sobre a primeira categoria, a compreensão é de que a carreira tende a ser pautada na geração de uma classe trabalhadora individualizada, empreendedora de si, induzida a superar suas adversidades profissionais por seu próprio mérito e desempenho individual, em um contexto evidentemente concorrencial e neoliberal. Na segunda categoria, o PCR seria regulado na direção de oferecer possibilidades de progressão previsíveis, incluindo critérios como a formação inicial, continuada, experiência profissional e titulação. Uma parte significativa da organização metodológica foi teorizada em uma matriz analítica desenvolvida por Silva (2023).

As fontes de informação deste trabalho foram a Lei Estadual n. 7.419/2003, estatuto que regulava a carreira docente no estado da Paraíba até a sanção da Lei Estadual n. 13.258/2024, o novo PCR. Alguns dados de contexto do Censo Escolar, produzido pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) também foram utilizados, bem como as regulações contemporâneas que apoiam os demais elementos que compõem a remuneração do magistério.

A estrutura deste trabalho é composta por introdução, conclusões e três seções: a) aportes teóricos para a construção das categorias; b) aspectos metodológicos; c) análise documental. Como fora citado, a organização metodológica conta com as contribuições de Silva (2023), que sistematizou um modelo de análise de PCR na perspectiva neoliberal de construção da profissão,

² Projeto: Políticas para carreira e remuneração docente: um diálogo entre Brasil e Chile frente às marchas e contramarchas do neoliberalismo, financiado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

e do debate que envolve qualidade da educação, carreira e valorização do magistério.

2. Empreendedorismo docente e qualidades estatutárias: fundamentação teórica

A ideia de empreendedorismo é central na racionalidade neoliberal, pois não se trata somente da intenção de fomentar a atividade econômica a partir do protagonismo individual, mas de estender esse princípio para todas as esferas das relações humanas. O neoliberalismo, em seu embasamento ideológico, não é, portanto, apenas um projeto econômico, mas uma indicação de transformação profunda na sociedade, a ponto de elevar os princípios da lógica de mercado para uma referência cotidiana (Dardot; Laval, 2016). Na educação, é possível, na retomada do estudo de Dourado, Oliveira e Santos (2007), promover uma síntese a partir do alinhamento dos ditames neoliberais na educação com a influência de organismos multilaterais mundiais:

[...] o Banco Mundial indica que a melhoria da qualidade da educação efetivar-se-á por meio da criação de sistemas nacionais de avaliação da aprendizagem e pela garantia de insumos crescentes nas escolas, tais como: livros textos, equipamentos, laboratórios e formação pedagógica. Nesse sentido, os empréstimos do Banco estão cada vez mais vinculados ao financiamento de projetos que tenham por objetivos melhorar a qualidade e a administração da educação [...]. Os processos de gestão também aparecem nos documentos do Banco como estratégia fundamental para pensar a melhoria da qualidade da educação. Assim, aponta que deve ser fomentada, nos projetos educacionais, uma administração flexível e autônoma dos recursos educacionais em nível institucional. Para tanto, sinaliza que essa melhoria exigirá métodos novos de ensino para uma aprendizagem ativa, maior atenção à formação dos professores e o uso eficaz dos sistemas de controle e avaliação para a tomada de decisões no campo educativo (Dourado; Oliveira; Santos, 2007, p. 13).

Acompanhando a análise de Dourado, Oliveira e Santos (2007), Shiroma, Moraes e Evangelista (2011) seguiram a mesma perspectiva analítica das recomendações dos órgãos multilaterais, diretamente ligados ao Mercado.

[...] o Banco Mundial recomenda mais atenção aos resultados, sistema de avaliação da aprendizagem, inversão em capital humano atentando para a relação custo-benefício; propõe, além da descentralização da administração das políticas sociais, maior eficiência no gasto social, maior articulação com o setor privado na oferta da educação (Shiroma; Moraes; Evangelista, 2011, p. 62).

Dessas afirmativas, é possível elencar alguns aspectos que têm a potencialidade de nortear um PCR alinhado a essa lógica. A flexibilização, a eficiência do gasto social (austeridade fiscal), a articulação com o setor privado, a individualização da busca pela melhoria da qualidade da educação, a ênfase

nas avaliações mensuráveis e o processo de responsabilização e bonificação de docentes e escolas por fracassos ou sucessos dos estudantes são aspectos que parecem se aproximar de uma expectativa de política educacional neoliberal quando o assunto é carreira docente.

O empreendedorismo docente reside na perspectiva de que o PCR conduz à construção do “homem empresa”, empreendedor de si, aquele que, por sua constituição, conduzirá o profissional do magistério a – a partir da valorização da sua individualidade na liberdade de escolha e de desenvolvimento de suas capacidades, habilidades e mérito – se aproximar do sucesso na carreira por seus esforços e resultados calculados por uma mesma métrica aplicada a todos. Ao poder público, regulador e avaliador, a interferência na lógica da carreira docente é apenas para fins de manutenção da concorrência e para o incentivo à melhoria do desempenho através de bônus, premiações e outros instrumentos que privilegiem os melhores resultados, em detrimento de uma carreira previsível com maior inclinação burocrática (Silva, 2023). Ser um empreendedor de si é, por seu próprio desempenho, ter sucesso profissional independentemente das adversidades, desconsiderando os fatores internos e externos da escola que possam influenciar no processo de ensino e aprendizagem.

Nesse contexto, as responsabilidades coletivas são cada vez mais individualizadas. No diálogo com Dardot e Laval (2016) e Lazaratto (2011), Silva (2023) indica alguns pontos importantes que podem pautar a concepção de um PCR a partir da lógica de mercado: a) fomento à competição; b) impulso à criação de oportunidades individualizadas de lucro; c) criatividade para superar as adversidades laborais; d) liberdade de escolha e espírito comercial; e) riscos como parte do processo formativo; f) contratos de trabalho flexíveis; g) valorização dos resultados/metras em detrimento do processo.

Qualidade é um conceito que sempre carece da construção de algumas limitações interpretativas. O cuidado metodológico nesse aspecto dá-se na medida em que essa palavra “comporta diversos significados e por isso tem potencial para desencadear falsos consensos, na medida em que possibilita interpretações diferentes do seu significado” (Oliveira; Araújo, 2005). Nesta interpretação, esta autoria entende que a precaução em tecer breves perspectivas, seja do ponto de vista da educação com qualidade social ou da qualidade educacional em uma perspectiva neoliberal, são fundamentais na construção do argumento que embasa as categorias analíticas adotadas neste trabalho.

As proposições de Almeida (2004) e Silva (2009) caminham na definição da educação com qualidade social como uma perspectiva que precisa considerar as necessidades das camadas sociais que frequentam a escola pública, sobretudo a partir de suas realidades socioculturais e econômicas. O acesso à educação básica gratuita, laica e que proporcione igualdade de oportunidades é definido como um direito dos cidadãos, dever do Estado e que precisa considerar no contexto da política educacional os fatores intraescolares e extraescolares.

Em diálogo com essa perspectiva, Dourado, Oliveira e Santos (2007) propuseram um desenho da política educacional a partir de uma tríade: insumos–processos–resultados. Na medida em que a ação pública centra seus esforços nos primeiros aspectos, há uma manifestação governamental de que a geração de condições de oferta e qualidade da educação perpassa por recursos públicos e ênfase na ação/organização pedagógica. Nesses aspectos, a

valoração dos resultados é tida como uma espécie de dados de monitoramento e reavaliação do processo, e não essencialmente o reflexo da qualidade educacional obtida.

Sobre as dimensões extraescolares, ou seja, fatores externos à escola que precisam ser considerados no processo educativo, o debate é centrado na dimensão socioeconômica e cultural dos entes envolvidos, evidenciando o peso de variáveis como capital econômico, social e cultural (das famílias e dos alunos) na aprendizagem escolar e na trajetória escolar e profissional dos estudantes (Dourado; Oliveira; Santos, 2007).

Já no âmbito das dimensões intraescolares, o debate é mais profundo e com o envolvimento de mais aspectos, pois as condições de oferta de ensino, gestão e organização do espaço escolar, formação, profissionalização, ação pedagógica e a atenção sobre o acesso, a permanência e o desempenho escolar são as categorias de base discutidas (Dourado; Oliveira; Santos, 2007). Nesse debate, sobretudo no terceiro aspecto, os autores e a autora evidenciam que uma carreira docente adequada à oferta de educação que reúna, nos termos dos autores, as qualidades fundamentais para a oferta perpassa por requisitos como: efetividade da titulação/qualificação adequada ao exercício profissional; vínculo efetivo de trabalho; dedicação a uma só escola; formas de ingresso e condições de trabalho adequadas; valorização da experiência docente; progressão na carreira por meio da qualificação permanente, dentre outros.

Nessa direção, os PCR contribuem estabelecendo, a partir de sua norma regulatória e da efetividade na ação pública, um perfil docente adequado à etapa/modalidade atendida, valorizado financeiramente por sua titulação, sua experiência e sua formação, com a garantia de tempo remunerado reservado para atividades de estudo, planejamento e avaliação, entre outros aspectos ligados às condições de trabalho (Dourado; Oliveira; Santos, 2007).

A categoria qualidade estatutária está alinhada a um modelo de PCR que permita ao profissional, de forma transparente, prever as possibilidades de progressão na carreira e que, nesse movimento, os aspectos supracitados seriam efetivados a ponto de promover a permanência e a atratividade de novos professores. Pelo embasamento teórico, um PCR com qualidade estatutária contribui para a perspectiva de educação com qualidade social, privilegiando o processo e o reconhecimento das necessidades de insumos (não mínimos) para que a carreira seja atrativa e para que o profissional do magistério se sinta valorizado.

Dadas as características conceituais das duas categorias, a seção seguinte se ocupa do delineamento metodológico, sobretudo com base em Silva (2023), para, posteriormente, se ater à análise do PCR dos profissionais do magistério do estado da Paraíba.

3. Metodologia

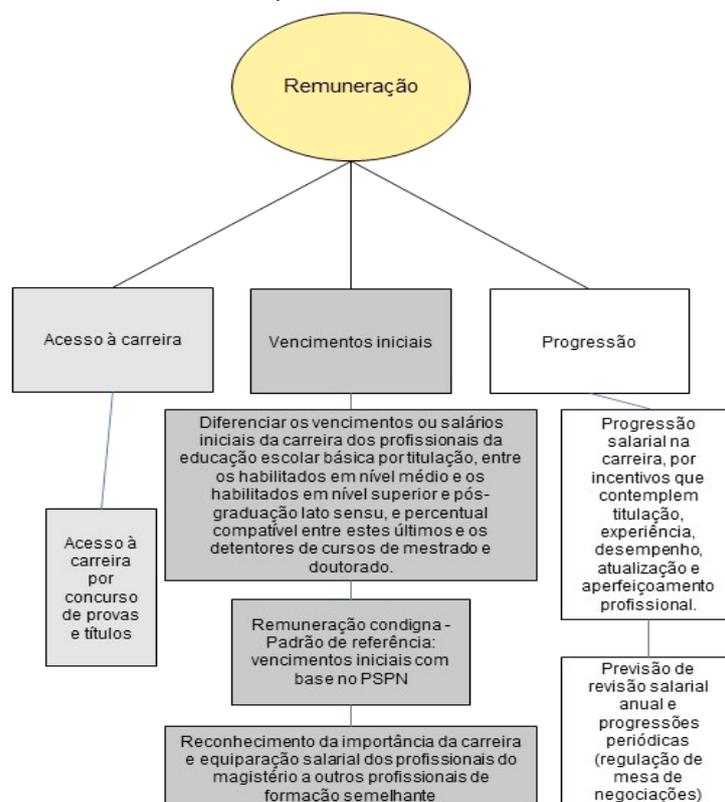
A análise documental tem como base os elementos propostos pela Lei Estadual n. 7.419/2003 do estado da Paraíba e suas alterações e, comparativamente, a Lei Estadual n. 13.258/2024, sua substituta. Ambas dispõem sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração para o Grupo Ocupacional Magistério do Estado da Paraíba, e dão outras providências.

No PCR anterior (Paraíba, 2003) e no atual (Paraíba, 2024), os quadros complementares do magistério incluíam assistentes sociais, psicólogos e

bibliotecários. Nessa comparação, os três cargos existentes de profissionais do magistério, Professor da Educação Básica I, Professor da Educação Básica II e Professor da Educação Básica III, existentes desde 2003, tiveram o acréscimo de Professor de Educação Básica IV, Professor Indígena de Educação Básica I, Professor Indígena de Educação Básica II, Professor Indígena de Educação Básica III e Professor Indígena de Educação Básica IV, além da manutenção dos cargos de Supervisor Educacional, Orientador Educacional e Administrador Educacional, estes últimos com exigência de formação inicial de graduação em Pedagogia. É aos profissionais do magistério citados acima que esta análise se limita, tanto por seguirem os mesmos trâmites de progressão quanto por comporem a mesma tabela salarial e, na legislação nacional vigente, serem considerados profissionais do magistério.

Com base na revisão da legislação vigente, nas diretrizes relativas à constituição dos planos de carreira no âmbito nacional, nas sínteses analíticas propostas por Grochoska (2015) e no debate sobre o neoliberalismo, em diálogo com as obras de Dardot e Laval (2016) e Lazaratto (2011), Silva (2023) construiu uma síntese de leitura analítica do PCR pautada em quatro pontos: a) remuneração; b) formação; c) condições de trabalho; e d) participação e cumprimento de dispositivos legais de financiamento e transparência pública. Na figura abaixo, é apresentada a síntese do primeiro eixo citado, seus subeixos e os aspectos a serem considerados na análise documental.

Figura 1 – Subeixos e tópicos de análise do eixo Remuneração

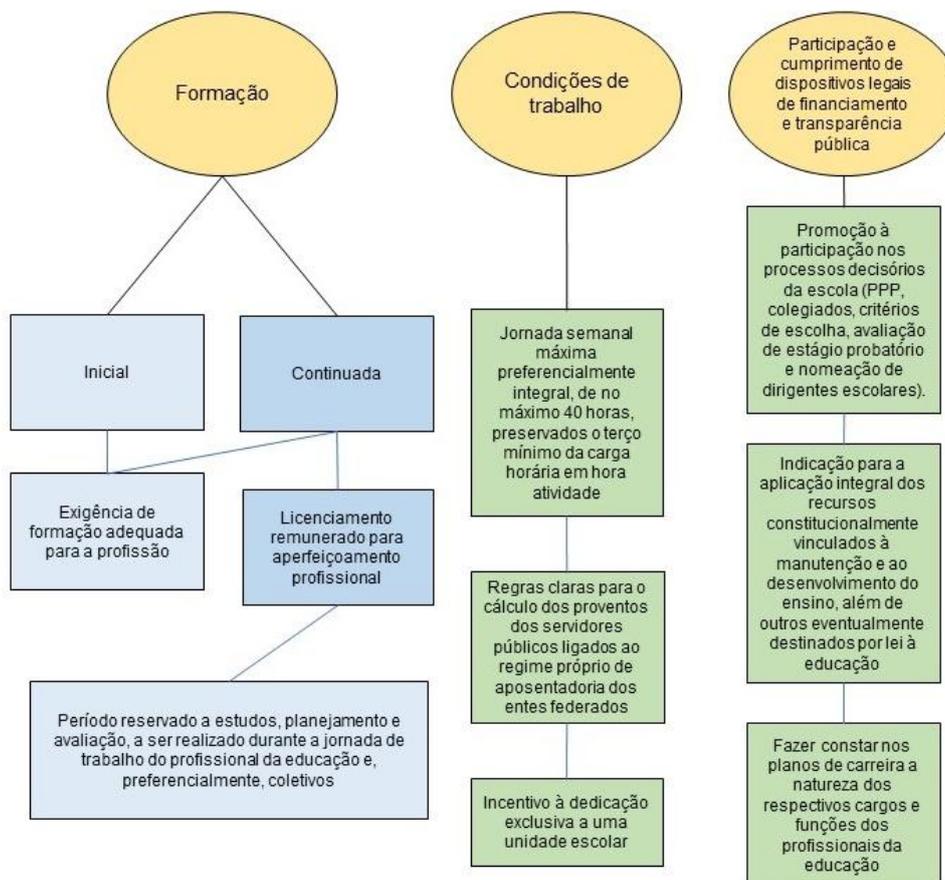


Fonte: Adaptado de Silva (2023).

Para cada subeixo, Silva (2023) trouxe como base de organização da matriz analítica a literatura acadêmica e o diálogo com os autores e autora citados no parágrafo anterior. Na preocupação do autor, é explicitada a

necessidade de, a cada subeixo, especificar elementos próprios que auxiliem na compreensão da abordagem no plano de carreira analisado e que tenham potencial heurístico. Pelo fato de a remuneração ser o eixo analítico que tem maior demanda no viés operacional de um PCR, o autor, conduzido pela discussão na literatura, propôs mais subeixos de análise que os demais eixos. Esse aspecto de preocupação com a especificidade analítica é estendido aos demais eixos e subeixos, conforme a Fig. 2.

Figura 2 – Subeixos e tópicos de análise dos eixos Formação, Condições de Trabalho e Participação e Cumprimento dos Dispositivos Legais de Financiamento e Transparência Pública



Fonte: Adaptado de Silva (2023).

Organizando o modo de leitura de cada eixo e subeixo a partir das categorias debatidas na seção anterior, o Quadro 1, a seguir, especifica as características básicas a serem analisadas em cada aspecto, considerando os limites do documento analisado:

Quadro 1 – Eixos e subeixos de análise a partir da leitura das categorias analíticas “Qualidades Estatutárias” e “Empreendedorismo docente”

Eixos/subeixos	Qualidades estatutárias	Empreendedorismo docente
Remuneração – acesso à carreira	Seguridade com o acesso e a permanência em uma carreira com estabilidade.	Insegurança nos contratos por vínculos que não sejam estatutários e sem proteções sociais/trabalhistas.
Remuneração – vencimentos iniciais	Exigência mínima de formação e vencimentos iniciais compatíveis com a atualização do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN).	Composição da remuneração com bônus por mérito, desempenho e similares.
Remuneração – progressão	Previsão de avanços e progressões que permitam o acesso e a atratividade para a permanência, o progresso, a satisfação profissional e a carreira com segurança.	Verificar se os dispositivos previstos são automáticos ou se se vinculam à disponibilidade orçamentária, a políticas de austeridade fiscal ou à centralidade de decisão por parte da gestão do sistema ou da escola. Além disso, verifica-se se a progressão se dá por mérito/desempenho laboral por resultados em detrimento da formação e experiência profissional.
Formação – inicial	Exigência de formação inicial adequada para o cargo.	Flexibilidade na exigência de formação inicial para o cargo.
Formação – continuada	Ampliar as condições de formação continuada do trabalhador e de adequação à formação inicial com a participação do poder público na oferta.	Tornar o trabalhador responsável único por sua formação e suas possibilidades de progressão na carreira.
Condições de trabalho	Previsão de apoio do poder público às condições de trabalho. Previsão de período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na jornada de trabalho de acordo com a orientação da lei n. 11.738/2008.	Desconsideração das orientações da lei n. 11.738/2008 e de qualquer apoio do poder público às condições de trabalho.

Fonte: Adaptado de Silva (2023). Elaborado pelo autor (2023).

Para cada elemento delineado, a busca foi de traduzir de que forma o PCR em análise contempla, de um lado, as qualidades estatutárias, e, de outro, o empreendedorismo docente, ou, eventualmente, uma concepção híbrida. Uma observação importante a ser enfatizada é que o quarto eixo, Participação e cumprimento de dispositivos legais de financiamento e transparência pública, não foi considerado para a construção deste texto por dois aspectos: além de não haver citação nas leis para dois dos três elementos tecidos por Silva (2023), o subeixo que se ocupa da natureza dos respectivos cargos e funções dos profissionais da educação também é contemplado no eixo Remuneração, sendo,

neste momento, desnecessária sua análise. A próxima seção se ocupa do aspecto analítico proposto.

4. Os Planos de Carreira e Remuneração do estado da Paraíba

Como forma de apresentar uma leitura analítica específica em cada eixo/subeixo, esta seção sintetiza cada aspecto a partir das categorias trabalhadas na seção dois: qualidades estatutárias e empreendedorismo docente.

Em relação à remuneração/acesso à carreira, a lei do PCR anterior tem como referências: art. 5º, inciso I; art. 7º, parágrafo 4º, incisos I e II; e arts. 11 a 14 (Paraíba, 2003). Nas referências legais, as indicações são de ingresso na carreira exclusivamente por concurso público de provas e títulos, considerando somente como profissionais efetivos e que gozam da carreira os que a acessarem por esse procedimento. Além disso, há a indicação da referência e a classe na qual o profissional adentra a carreira, bem como os critérios para o acesso, após a classificação no concurso, seja na formação e/ou na perda do cargo em caso de não formação inicial.

No novo PCR, referências legais sobre o tópico – art 8º, incisos I e IV; e arts. 10, 14 e 15 (Paraíba, 2024) – mantêm os princípios do PCR anterior, mas avançam em alguns aspectos, tais como a criação de novas carreiras para a especificidade local (Educação Escolar Indígena e Professor da Educação Básica IV, profissional concursado em 40 horas semanais de trabalho para os anos finais do ensino fundamental e ensino médio), frisa a remuneração condigna como um princípio da valorização do profissional da educação e cria uma referência de classe. No anterior, eram sete referências e, no atual, passaram a ser oito.

É possível afirmar que há uma proteção bem definida no que tange ao acesso por concurso de provas e títulos, bem como a referência na qual se adentra à carreira e as indicações de estabilidade a quem entra por esse processo, uma inclinação legal para a prioridade das qualidades estatutárias. Entretanto, um elemento contextual que carece de investigação complementar é que, na exploração dos microdados do Censo Escolar de 2020 do Inep, 47% dos professores eram temporários, indicando que os editais de chamamento de prestadores de serviço (nomenclatura dada a este tipo de contratação) precisam ser aprofundados. Além da disparidade salarial gerada por esse modelo de contratação, as condições de insegurança e de proteção trabalhista precisam ser averiguadas. Em observação inicial, indica-se que professores desse perfil não têm concurso porque a exigência de formação e a especificidade de atuação (cursos técnicos e de formação profissional diversos) não estão previstas no PCR do estado e a oferta de tais cursos não é linear.

Nos eixos remuneração/vencimentos iniciais e progressão, as referências legais na lei em análise são: o art. 5º, incisos IV e V; o art. 6º; e arts. 17, 18, 19 e 20 (Paraíba 2003). Nesses trechos da normativa, há a previsão de remuneração condigna dos profissionais em efetivo exercício na rede escolar estadual e há a previsão e especificação das progressões, considerando as referências da tabela salarial para profissionais de docência/apoio pedagógico e não docentes e a progressão funcional baseada na titulação, na qualificação, no desempenho do trabalho e na aferição do conhecimento, a progressão na Carreira dos Profissionais da Educação, baseada exclusivamente na titulação,

na qualificação, na aferição do conhecimento e no desempenho do trabalho. Além disso, a lei especifica que as progressões podem ocorrer de dois modos: verticalmente, de uma classe para outra do mesmo cargo; e horizontalmente, de uma referência para outra, dentro da mesma classe.

No novo PCR, as referências legais (arts. 25 a 28) mantiveram os aspectos previstos na lei estadual anterior, mas, além da criação de uma nova referência de progressão, indica-se 120 horas mínimas de cursos para avanços nas referências com a prerrogativa de, no caso de não oferta pelo poder público, a exigência ser desconsiderada. Dessa forma, ampliaram-se as possibilidades de progressão dos profissionais do magistério.

Apesar de os dispositivos de progressão não terem amarras de disponibilidade orçamentária, se basearem no tempo de serviço e titulação (três anos para cada referência e cinco anos para cada classe), o que enquadraria o modo de progressão na carreira em uma perspectiva de consideração das qualidades estatutárias, alguns elementos carecem de atenção analítica. A tabela atualizada de vencimentos é apresentada abaixo:

Tabela 1 – Tabela Salarial atualizada de vencimentos do Anexo II da Lei Estadual da Paraíba n. 13.258/2024 (valores em R\$)

Ref. jul. 2023	I	II	III	IV	V	VI	VII	VII
Classe A	3.693,47	3.709,70	3.767,92	3.843,99	3921,58	4.000,72	4.081,47	4.163,82
Classe B	4.066,23	4.084,12	4.148,28	4.231,97	4.317,29	4.404,38	4.493,18	4.583,78
Classe C	4.476,45	4.495,98	4.566,69	4.658,73	4.752,62	4.848,42	4.946,17	5.045,70
Classe D	4.927,65	4.949,04	5.026,93	5.128,20	5.231,45	5.336,80	5.444,28	5.553,85
Classe E	5.424,00	5.447,39	5.533,21	5.644,59	5.758,20	5.874,06	5.992,26	6.112,82

Fonte: Paraíba (2024).

O plano especifica a formação para o acesso a cada classe, desde a letra A até a E (nível médio, licenciatura plena, especialização, mestrado e doutorado), para todas as carreiras do profissional do magistério, sendo que, no caso dos Professores de Educação Básica II, III, IV e indígena, além dos cargos que exigem a graduação em Pedagogia, o acesso inicial é na Classe B, referência I. A tabela acima refere-se à jornada de 30 horas semanais e, por isso, a adequação de vencimentos é necessária para os Professores IV.

Contudo, não há qualquer referência sobre o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) em ambas as leis, mesmo que, analisando o histórico de vencimentos desde o ano de 2012, o estado tenha sempre cumprido esse parâmetro de forma proporcional, tendo em vista que a jornada de trabalho é de 30 horas (Silva, 2024). No que tange à composição da remuneração, sempre houve a complementação com bolsas, algumas extintas em 2007 e 2011, mas sendo substituídas por outras, especialmente a Bolsa Desempenho, criada pelo Decreto n. 32.160/2011.

Atualmente, ela está em processo de incorporação aos vencimentos, devido à Lei estadual n. 12.411/2022, que prevê que, durante cinco anos após a sanção da lei, o percentual da bolsa a ser incorporado será de 20%, anualmente. Além disso, a composição das remunerações pode ser acrescida da Gratificação Temporária Docência (GTD), para professores que excedam a carga horária de 30 horas semanais, a Bolsa Cidadã, caso o docente atue em Escolas Cidadãs Integrais (ECIs) e nas Escolas Cidadãs Integrais Técnicas (ECITs) e a Bolsa

Incentivo do Programa de Modernização e Eficiência da Gestão de Aprendizagem da Paraíba (PMEGAP), destinada aos professores com carga horária igual ou superior a 20 (vinte) horas semanais registradas e que cumprem os prazos de registros de aula, de frequência e de avaliações.

Com isso, em que pese a importância de se encontrar critérios explícitos de constituição e progressão na carreira, atualmente compatíveis com a orientação da Lei n. 11.738/2008 no que tange ao PSPN, essa referência não consta no Plano, demonstrando uma certa fragilidade jurídica e, conseqüentemente, deixando o seu cumprimento ao resultado da disputa política, que nem sempre é favorável à classe trabalhadora. Nesse sentido, o eixo não pode ser considerado como um elemento de fomento ao empreendedorismo docente, pois não estabelece cotas ou políticas de incentivo à concorrência e ao mérito a partir de bônus por resultados, já que as próprias bolsas pagas são decorrentes de gratificação por docência ou a indução para o trabalho em lugares específicos, mas apresenta elementos passíveis de análise específica e uma possibilidade de avanço no plano para o fortalecimento das qualidades estatutárias.

Além disso, a previsão de avaliação de desempenho para PCR anterior (Paraíba, 2003), citada no art. 5º da lei em análise e no inciso I do art. 27 do atual PCR (Paraíba, 2024), não foi regulamentada. Nesse cenário, não é possível averiguar se ela concorre para potencializar o empreendedorismo docente, especialmente no âmbito da individualização e responsabilização pelos resultados escolares e, posteriormente, a oferta de bônus por desempenho, sem considerar os fatores internos e externos da escola. Esse tipo de experiência é recorrente em alguns planos de carreira brasileiros, conforme discorre a pesquisa de Jacomini e Penna (2016).

Passando ao eixo formação/inicial, as referências legais do PCR anterior são os parágrafos 1º, 2º, 3º e 4º do art. 8º. O reconhecimento da especificidade do trabalho pedagógico parece estar evidente na exigência de formação mínima e na diferenciação de vencimentos a partir da formação (10% na comparação de cada classe). Contudo, não há um apontamento por parte do poder público para a ampliação das condições de adequação à formação inicial por algum programa específico vinculado à Secretaria de Estado da Educação da Paraíba, mas a explícita exigência de formação específica para atuação como professor da educação básica 1, 2 e 3, além dos profissionais que atuam no suporte pedagógico. Em cada um dos parágrafos do art. 8º, há a especificidade para cada atuação:

§ 1º Os cargos de Professor de Educação Básica 1 correspondem ao exercício da docência na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental e exigem de seus detentores qualificação para o Magistério em nível médio, Magistério Normal ou equivalente; § 2º Os cargos de Professor de Educação Básica 2 correspondem ao exercício da docência na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental e exigem de seus detentores qualificação para o Magistério em nível superior, em curso de licenciatura plena, habilitação em Educação Infantil ou nos anos iniciais do Ensino Fundamental; § 3º Os cargos de Professor de Educação Básica 3 correspondem ao exercício da docência nos anos finais do Ensino Fundamental e no Ensino Médio e exigem de seus detentores a qualificação

para o Magistério em nível superior, em curso de licenciatura plena em áreas específicas; § 4º Dos profissionais que oferecem suporte pedagógico à Educação Básica, é exigido curso de graduação em Pedagogia na área específica (Paraíba, 2003).

A formação inicial dos profissionais do magistério no novo PCR também é especificada de forma similar à antiga normativa. Contudo, a diferenciação de vencimentos em cada classe é maior, com aumento progressivo de 10%, 15%, 20% e 30% entre graduação e doutorado, vide art. 28 (Paraíba, 2024). Além disso, a formação inicial dos professores indígenas inclui a comprovação de pertencimento ao território, de modo a promover uma formação básica que inclua, cotidianamente, as suas especificidades.

No que tange ao eixo formação/continuada, as referências na lei, art. 5º, inciso II e VI; art. 16; art. 30, incisos I, II e III; art. 31; e art. 35, dois elementos são importantes para esta análise. Primeiramente, há apenas a indicação de que a Secretaria de Educação e Cultura é responsável pela formação continuada e prevê afastamento remunerado periódico para esse fim. Nesse aspecto, as qualidades estatutárias precisam ser aprofundadas no que tange ao período e ao conteúdo das portarias regulatórias para licenciamento, pois não há as regras especificadas no PCR no que tange ao período de abertura e ao percentual de profissionais contemplados, por exemplo. O referido aspecto se manteve no novo Plano, com referências legais nos arts. 8º, 30 e 31 (Paraíba, 2024).

Outro aspecto relevante é em relação ao tempo destinado ao planejamento, aos estudos e à avaliação remunerados. Nesse ponto, há a indicação explícita de respeito ao terço de hora atividade, sendo dividida em horas departamentais e extraclasse, cenário que dialoga com as normativas nacionais (Brasil, 2008) e uma perspectiva de melhoria das condições de trabalho, outro eixo de análise neste trabalho. Não há menção no texto se elas são obrigatoriamente cumpridas em escola, mas a especificação de que, das 30 horas de contrato semanal, 20 horas são em sala, devidamente remuneradas. Na legislação vigente, os aspectos estão explicitados nos arts. 17 e 18.

Sobre o eixo formação, é possível afirmar que as qualidades estatutárias parecem estar mais presentes nas concepções que norteiam o eixo. Contudo, há a necessidade de uma atenção sobre a disponibilidade de vagas e a periodização de licenciamentos remunerados, a política de formação continuada e de que modo a classe trabalhadora tem acesso, na direção de consolidar uma perspectiva que privilegie a atratividade e as condições de progressão e valorização na carreira a partir das qualidades estatutárias ou, em outra perspectiva, uma concepção mais híbrida, delegando ao profissional do magistério a responsabilidade pelo seu próprio percurso formativo.

No eixo condições de trabalho, questão fundamental para o cotidiano da classe trabalhadora, os aspectos relativos às condições de trabalho como forma de erradicar e prevenir o adoecimento docente (apoio financeiro, de formação continuada, de infraestrutura escolar, de limites de estudantes por turma etc.) e jornada semanal máxima preferencialmente integral, de no máximo 40 horas, preservado o terço mínimo da carga horária em hora atividade, estavam parcialmente previstos no art. 5º, inciso VI, VII; art. 16 e art. 29 (Paraíba, 2003). No primeiro ponto citado, os apontamentos neste aspecto são ínfimos, cabendo investigar outros indicadores de contexto ou a serem construídos: infraestrutura, número de alunos por turma, apoio do poder público a estudantes com

deficiência, portarias que regulem esses aspectos e portarias de dimensionamento.

No segundo ponto, para além das 30 horas semanais, é previsto que, caso seja de interesse da escola e do servidor, haja a ampliação da carga horária para até 42 horas semanais, sendo reservado o terço de hora atividade. Sobre a exploração do trabalhador e a formação do empreendedor docente, reitera-se a necessidade de ampliar a investigação analisando outros documentos e indicadores de contexto, como normativas de alunos por turma, volume de trabalho extraclasse (diários, avaliações etc.), condições de infraestrutura, entre outros, pois o PCR não se ocupa dessas regulações.

Na legislação vigente, em que pese a importância de o PCR explicitar o terço da jornada destinado para planejamento, estudos e avaliação, a valorização do profissional da educação tem contemplada as condições adequadas de trabalho como um dos seus princípios. O art. 9º sinaliza uma afirmativa existente no PCR anterior:

A melhoria do padrão de qualidade do ensino público estadual será buscada pela garantia dos insumos indispensáveis ao desenvolvimento do processo de ensino e de aprendizagem, bem como pelo estabelecimento da relação adequada entre o número de estudantes e o professor, a jornada de trabalho, os demais profissionais da educação e as condições materiais da unidade escolar, segundo parâmetros definidos pela rede estadual (Paraíba, 2024, p. 4).

Esse eixo parece ser o mais vulnerável e inclinado ao empreendedorismo docente, pois, além da necessidade de se investigar as questões já citadas, não se estabelecem regras claras para o cálculo dos proventos dos servidores públicos ligados ao regime próprio de aposentadoria dos entes federados, bem como o incentivo à dedicação exclusiva a uma unidade escolar, o que pode gerar o sentimento de insegurança e a busca de complementação de carga horária em mais de uma instituição escolar, deixando ao trabalhador a resolução de um problema estrutural que, por seu próprio esforço e sem a atuação estatal, será resolvido.

Contudo, a sinalização de que é necessária a provisão de insumos indispensáveis para o processo de ensino e aprendizagem, bem como a indicação de atenções necessárias para um padrão mínimo de condições de trabalho é um compromisso legal que não se pode ignorar, no contexto de uma análise documental.

5. Considerações finais

O aspecto de maior tensão aqui não é o que se apresenta como PCR, pois, em grande parte, a concepção do plano tende a contemplar uma carreira minimamente atrativa e voltada para as qualidades estatutárias, seja na legislação anterior ou na atual, impulsionando seus profissionais a manter-se nos estudos e, conseqüentemente, se constituindo com melhor preparo técnico ao trabalho cotidiano e ampliando sua condição remuneratória.

Entretanto, a falta de referência ao PSPN nos vencimentos iniciais, a ausência de uma regulamentação efetiva para as condições de trabalho, o alto percentual de professores temporários, entre outros, são elementos que

suscitam o aprofundamento das investigações com outros instrumentos, como decretos, portarias e dados quantitativos de escolas, matrículas, remuneração de estatutários e temporários.

Há uma relação de proximidade entre concepções de qualidade da educação e carreira docente. No caso analisado, ao considerar que as qualidades estatutárias são predominantes ao empreendedorismo docente, há um reconhecimento de que, no âmbito das disputas políticas por fundo público, a agenda governamental estadual prioriza, ao menos aos que acessam a carreira, melhores condições de vida e, conseqüentemente, de desenvolver seu trabalho. Todavia, não há como reconhecer que esta concepção a partir da política de Estado (carreira) se reverbera como concepção de governo, haja vista que há um universo de 47% de docentes que não acessam essas condições. Esse é, seguramente, o tópico prioritário a ser investigado como consequência a este estudo.

Referências

ALMEIDA, Maria Isabel de. Docentes para uma educação de qualidade: uma questão de desenvolvimento profissional. **Educar em Revista**, Curitiba, n. 24, p. 165-176, 2004. DOI: 10.1590/0104-4060.354. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/H9DpQvyc3cPgPV98BTdnvxt>. Acesso em: 18 out. 2024.

BRASIL. Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, ano 145, n. 136, seção 1, p. 1, 17 jul. 2008. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=17/07/2008&jornal=1&pagina=1&totalArquivos=80>. Acesso em: 18 out. 2024.

CAMARGO, Rubens Barbosa; JACOMINI, Marcia Aparecida. Carreira e salário do pessoal docente da Educação Básica: algumas demarcações legais. **Educação em foco**, Belo Horizonte, ano 14, n. 17, p. 129-167, jul. 2011. Disponível em: <https://revista.uemg.br/index.php/educacaoemfoco/article/view/106/141>. Acesso em: 18 out. 2024.

CELLARD, André. A análise documental. In: POUPART, Jean *et al.* **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. Tradução de Ana Cristina Nasser. Petrópolis: Vozes, 2008. p. 295-316.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DOURADO, Luis Fernandes (coord.); OLIVEIRA, João Ferreira de; SANTOS, Catarina de Almeida. **A qualidade da educação**: conceitos e definições. Brasília, DF: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2007. (Série documental: textos para discussão, n. 24). Disponível em: <https://www2.unifap.br/gpcem/files/2011/09/A-Qualidade-na-educacao-DISCUSS%C3%83O-N%C2%BA-24.pdf>. Acesso em: 18 out. 2023.

GROCHOSKA, Marcia Andreia. **Políticas educacionais e a valorização do professor**: carreira e qualidade de vida dos professores de educação básica do município de São José dos Pinhais/PR. 2015. Tese (Doutorado em Educação) –



Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/40112>. Acesso em: 18 out. 2024.

JACOMINI, Marcia Aparecida; PENNA, Marieta Gouvêa de Oliveira. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Pro.Posições**, v. 27, n. 2, p. 177-202, maio/ago. 2016. DOI: 10.1590/1980-6248-2015-0022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pp/a/M34nYfJTrzB4Sfv7NqVgTTp>. Acesso em: 18 out. 2024.

LAZZARATO, Maurizio. **O governo das desigualdades**: crítica da insegurança neoliberal. Tradução de Renato Abramowicz Santos. São Carlos: EdUfscar, 2011.

OLIVEIRA, Francisco. Surgimento do antivisor. In: OLIVEIRA, Francisco (org.). **Os direitos do antivisor**: a economia política da hegemonia imperfeita. Petrópolis: Vozes, 1998. p. 19-48.

OLIVEIRA, Romualdo Portela de; ARAUJO, Gilda Cardoso de. Qualidade do ensino: uma nova dimensão da luta pelo direito à educação. **Revista Brasileira de Educação**, [s. l.], n. 28, p. 5-23, jan./abr. 2005. DOI: 10.1590/S1413-24782005000100002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/t64xS8jD8pz6yNFQNck4n7L>. Acesso em: 18 out. 2024

PARAÍBA. Lei n. 7.419 de 15 de outubro de 2003. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração para o Grupo Ocupacional Magistério do Estado da Paraíba, e dá outras providências. **Diário Oficial [do] estado da Paraíba**, João Pessoa, n. 12.466, p. 1-3, 16 out. 2003. Disponível em: <https://www.auniao.pb.gov.br/servicos/doe/2003/outubro/diario-oficial-16-10-2003.pdf>. Acesso em: 18 out. 2023.

PARAÍBA. Lei n. 12.411 de 07 de outubro de 2022. Incorpora ao vencimento do grupo ocupacional magistério o valor correspondente a 20% (vinte por cento) do valor que atualmente está sendo pago a título de Bolsa Desempenho para a referida categoria profissional. 2022. **Diário Oficial [do] estado da Paraíba**, João Pessoa, n. 17.716, p. 1, 8 out. 2022. Disponível em: <https://www.auniao.pb.gov.br/servicos/doe/2022/outubro/diario-oficial-08-10-2022.pdf>. Acesso em: 18 out. 2024.

PARAÍBA. Lei n. 13.258 de 16 de maio de 2024. Dispõe sobre a criação de cargos e composição do Quadro dos Profissionais de Educação do Estado da Paraíba e institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais de Educação do Estado da Paraíba. **Diário Oficial [do] estado da Paraíba**, João Pessoa, n. 18.105, p. 5-10, 17 maio 2024. Disponível em: <https://www.auniao.pb.gov.br/servicos/doe/2024/maio/diario-oficial-17-05-2024-portal.pdf>. Acesso em: 18 out. 2024.

PARAÍBA. Decreto n. 32.160 de 26 de maio de 2011. Concede Bolsa de Desempenho Profissional aos servidores do Grupo Ocupacional Magistério, nos termos que especifica, e dá outras providências. **Diário Oficial [do] estado da Paraíba**, João Pessoa, n. 14.652, p. 1, 27 Maio 2011. Disponível em: <https://www.auniao.pb.gov.br/servicos/doe/2011/maio/diario-oficial-27-05-2011.pdf>. Acesso em: 18 out. 2024.

SALVADOR, Evilásio. Financiamento tributário da política social no pós-real. *In*: SALVADOR, Evilásio *et al.* (org.). **Financeirização, fundo público e política social**. São Paulo: Cortez, 2012. p. 123-152.

SHIROMA, Eneida Oto; MORAES, Maria Célia Marcondes de; EVANGELISTA, Olinda. **Política educacional**. Rio de Janeiro: Lamparina, 2011.

SILVA, Maria Abadia. Qualidade social da educação pública: algumas aproximações. **Cadernos Cedes**, Campinas, v. 29, n. 78, p. 216-226, maio/ago. 2009. DOI: 10.1590/S0101-32622009000200005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccedes/a/9dskHZ5yhjhYbXfGNNvm4VK/>. Acesso em: 18 out. 2024

SILVA, Marcus Quintanilha da. A constituição do homem empresarial nos planos de carreira dos profissionais do magistério: uma proposta de matriz analítica. **Revista de Estudos Teóricos y Epistemológicos en Política Educativa**, [s. l.], v. 8, p. 1-18, 2023. DOI: 10.5212/retepe.v.8.21754.011. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/retepe/article/view/21754/209209217699>. Acesso em: 18 out. 2024.

SILVA, Marcus Quintanilha da. Remuneração dos profissionais do magistério do estado da Paraíba: reflexões a partir de contextos contemporâneos. **Revista Educação e Emancipação**, São Luís, v. 17, n. 2, p. 317-336, 2024. DOI: 10.18764/2358-4319v17n2.2024.31. Disponível em: <https://cajapio.ufma.br/index.php/reducaoemancipacao/article/view/22849>. Acesso em: 18 out 2024.

SOUZA, Celina. Políticas públicas: uma revisão de literatura. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 8, n. 16, p. 20-45, jul./dez. 2006. DOI: 10.1590/S1517-45222006000200003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/6YsWyBWZSdFgfSqDVQhc4jm>. Acesso em: 18 out. 2024.