

Empreendedorismo Docente e Qualidades Estatutárias do Plano de Carreira do Magistério Público da Paraíba em 2023¹

Marcus Quintanilha da Silva¹

¹Universidade 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 no ano de 2023. Em uma abordagem qualitativa e utilizando-se da análise documental como técnica de pesquisa, este artigo considera 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). Os resultados evidenciam que o Plano de Carreira analisado 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 temporários do magistério e à ausência de um parâmetro de referência para os vencimentos iniciais vinculado ao Piso Salarial Profissional Nacional.

Palavras-chave: **Política Educacional. Valorização do Professor. Paraíba.**

Teacher Entrepreneurship and Statutory Qualities of the Career Plan for Public Education in Paraíba in 2023

Abstract

The objective of this paper is to investigate how teacher valorization is envisioned in the current Career and Remuneration Plan for education professionals in Paraíba in the year 2023. Using a qualitative approach and documentary analysis as a research technique, this article considers debates about the quality of education as starting points for constructing two categories of analysis: statutory qualities and teacher entrepreneurship, along with the analytical matrix developed by Silva (2023). The results show that the analyzed Career Plan is more aligned with aspects related to statutory qualities, but with several observations and incentives for new research that can enhance teacher entrepreneurship, particularly regarding the percentage of temporary education professionals and the lack of a reference parameter for initial salaries linked to the National Professional Minimum Wage.

Keywords: **Educational Policy. Teacher Valorization. Paraíba.**

¹ Financiada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Brasil (CNPq), nas modalidades de auxílio financeiro e de bolsas científicas.

Emprendimiento Docente y Calidades Estatutarias del Plan de Carrera del Magisterio Público de Paraíba en 2023

Resumen

El objetivo de este trabajo es investigar cómo se prevé la valorización docente en el actual Plan de Carrera y Remuneración de los profesionales del magisterio de Paraíba en el año 2023. Con un enfoque cualitativo y utilizando el análisis documental como técnica de investigación, este artículo considera 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). Los resultados evidencian que el Plan de Carrera analizado se acerca más a los aspectos relativos a las calidades estatutarias, pero con varias observaciones e incentivos para nuevas investigaciones que pueden potencializar el emprendimiento docente, principalmente en lo que respecta al porcentaje de profesionales temporales del magisterio y a la ausencia de un parámetro de referencia para los salarios iniciales vinculado al Salario Mínimo Profesional Nacional.

Palabras clave: **Política Educativa. Valorización del Profesor. Paraíba.**

Introdução

Em uma revisão de literatura que buscou retomar conceitos clássicos das políticas públicas, Souza (1996) aponta o pesquisador Harold Dwight Lasswell como o primeiro autor, em 1936, a citar a expressão “análise de política pública” (*policy analysis*). Para o autor, a expressão utilizada foi a melhor 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” (Souza, 1996, p. 23).

Mesmo que no percurso histórico de construção do campo analítico outros autores construísem especificidades na compreensão da expressão (Souza, 1996), ao considerar essa conciliação entende-se que o Estado não se caracteriza somente como um aparelho burocrático, mas um lugar em que a política pública e, conseqüentemente, a política educacional, está em constante disputa. Na perspectiva de Poulantzas (2015), o Estado é uma condensação material de forças, uma arena de disputa entre classes e suas frações na qual as decisões governamentais e o atendimento prioritário a certos interesses têm variações, bem como o seu atendimento, em boa parte alinhado à agenda política hegemônica naquele momento histórico.

Adotando essa perspectiva, os governos são espaços gerenciais privilegiados, pois, muitas vezes, suas decisões, com potencial de universalização, não refletem somente a vontade governamental, mas o resultado provisório das disputas entre os Poderes, forças armadas, organizações públicas/privadas, escola, igreja, sindicatos, entre outros (Ferraz, 2011). Em grande medida, o atendimento a tais anseios passa pela conquista de uma parcela do fundo público, transcendendo o sentido comum de uma soma de tributos (impostos, taxas e contribuições) para um instrumento que envolve toda a capacidade de intervenção na economia e qualidade de vida da população (Oliveira, 1998; Salvador, 2012), levando, no limite da disputa na sociedade capitalista, a 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 são um exemplo do resultado dessas disputas. Mesmo que a literatura aponte para uma proteção significativa em matéria legal, tanto no que se refere à sua existência como em algumas características básicas (Camargo; Jacomini, 2011; Silva, 2023), as configurações de cada plano podem variar significativamente a partir da construção da ideia de valorização docente e qualidade da educação no contexto governamental nacional e em cada localidade brasileira, como exemplifica a investigação de Jacomini e Penna (2016).

Nessa direção, reconhecendo os PCRs como fruto de disputas por políticas educacionais e que carece de fundo público para sua efetividade, assume-se a análise de PCR como tema, direcionando os esforços analíticos ao caso do Sistema Estadual de Educação da Paraíba, tanto pelo alinhamento deste trabalho a um projeto em desenvolvimento de maior amplitude, quanto pelo próprio interesse da autoria, tendo em vista a escassez de trabalhos críticos dessa natureza na região. Portanto, 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 Paraíba².

Alguns elementos são fundamentais no que tange ao delineamento metodológico. 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 inovação trazida neste contexto é buscar compreender se o referido plano tem maior inclinação para as qualidades estatutárias ou para o empreendedorismo docente. Sobre a primeira categoria, sua construção neste trabalho se dá no âmbito de compreender que a carreira, se regulada na direção de oferecer possibilidades de progressão previsíveis, incluindo critérios como formação inicial, continuada, experiência profissional e titulação, é mais ou menos preponderante do que a segunda, pautada na geração de uma classe trabalhadora individualizada, empreendedora de si, costumaz a superar suas adversidades profissionais por seu próprio mérito e desempenho individual em um contexto evidentemente concorrencial e neoliberal. Tais aspectos são organizados, metodologicamente, a partir da teorização de uma matriz analítica para tal fim, desenvolvida por Silva (2023).

A fonte de informação central a este trabalho foi a Lei Estadual n. 7.419/2003, estatuto que regula a carreira docente no estado da Paraíba. Alguns dados de contexto do Censo Escolar, produzido pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), também foram utilizados, bem como o conteúdo do Decreto Estadual n. 32.160/2011, que instituiu a Bolsa Desempenho Profissional.

Nos caminhos tecidos por esta pesquisa, a primeira seção se ocupa de alguns aportes teóricos, sobretudo para identificar e caracterizar os elementos conceituais para a análise de um PCR que vão compor as categorias de análise: qualidades estatutárias e empreendedorismo docente. Na seção seguinte, são delineados alguns aspectos metodológicos para, posteriormente, o caso ser analisado. A organização metodológica conta com as contribuições de Silva (2023), que sistematizou um modelo de análise de PCR na

² Recentemente, foi sancionado o novo PCR, lei n. 13.258/2024, com mudanças importantes, mas, em decorrência do objeto de investigação da pesquisa de maior amplitude, não foi incluído nesta análise.

perspectiva neoliberal de construção da profissão e do debate que envolve qualidade da educação, carreira e valorização do magistério.

Qualidades estatutárias e empreendedorismo docente: alguns aportes

“Qualidade” é um conceito que sempre carece da construção de algumas limitações interpretativas. O cuidado metodológico nesse aspecto se dá na medida em que a 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). Nessa 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 e dever do Estado, que precisa considerar, no contexto das políticas educacionais, 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 pela ênfase na ação/organização pedagógica. Nesses aspectos, a valoração dos resultados é tida como uma espécie de dado de monitoramento e reavaliação do processo, e não essencialmente o reflexo da qualidade educacional obtida.

Sobre as dimensões extraescolares, ou seja, os 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, permanência e 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 que seja adequada à oferta de educação e que reúna, nos termos dos autores, as qualidades fundamentais para a oferta, perpassa pela 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 e outros requisitos.

Nessa direção, os PCR contribuem estabelecendo, a partir de sua norma regulatória e efetividade na ação pública, um perfil docente adequado à etapa/modalidade atendida, valorizado financeiramente pela sua titulação, experiência e 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, efetive os aspectos supracitados 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 o profissional do magistério se sinta valorizado.

No caso do empreendedorismo docente, a qualidade da educação em uma perspectiva neoliberal tende a facilitar a compreensão do que se espera de um PCR (quando há) para o fomento de tal modelo educacional. Neoliberalismo não é um simples projeto econômico, mas a busca de uma transformação profunda na sociedade, a ponto de ampliar a lógica de mercado a todas as esferas da vida (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).

Um organismo de atuação com fortes inclinações às recomendações do Banco Mundial que atua nos países da América Latina é a Comissão Estudos Econômicos para a América Latina e Caribe (Cepal), uma agência criada pela Organização das Nações Unidas (ONU) que, sendo uma das cinco comissões regionais, tem por objetivo “a) monitorar as políticas

direcionadas à promoção do desenvolvimento econômico da região latino-americana; b) assessorar as ações encaminhadas para sua promoção; c) contribuir para reforçar as relações econômicas dos países da área e com o mundo” (Bernartt, 2011, p. 302). Oliveira (2001) analisa que a importância e influência dessa organização se dá não somente pelo agregamento de estudiosos do movimento econômico mundial, mas também pela abertura da agenda política dos países periféricos a ser subsidiados pelas ideias da Cepal, que, em regra, dialogam diretamente com os ditames do Banco Mundial. A competitividade como motor do progresso, o investimento em capital humano, o crescimento econômico em detrimento à consideração das especificidades regionais e a maximização do lucro em predominância sobre o projeto de educação integral e emancipatória são alguns pilares presentes nos documentos da Cepal (Bernartt, 2011).

Dessas afirmativas, é possível pensar em alguns aspectos de influência em PCR provenientes de tal natureza ideológica e alinhados aos ditames da lógica de mercado, essencialmente neoliberal. 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 partir de sua liberdade de escolha, ao desenvolvimento individual de suas capacidades, habilidades e mérito individual. Em outras palavras, tal profissional alcançaria o sucesso na carreira por seus próprios esforços e resultados calculados por uma mesma métrica aplicada a todos. Ao poder público, regulador e avaliador, a interferência na lógica da carreira docente se dá apenas para fins de manutenção da concorrência e do incentivo à melhoria do desempenho por meio 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) os riscos como parte do processo formativo; f) contratos de trabalho flexíveis; g) valorização dos resultados/metabolismo em detrimento do processo.

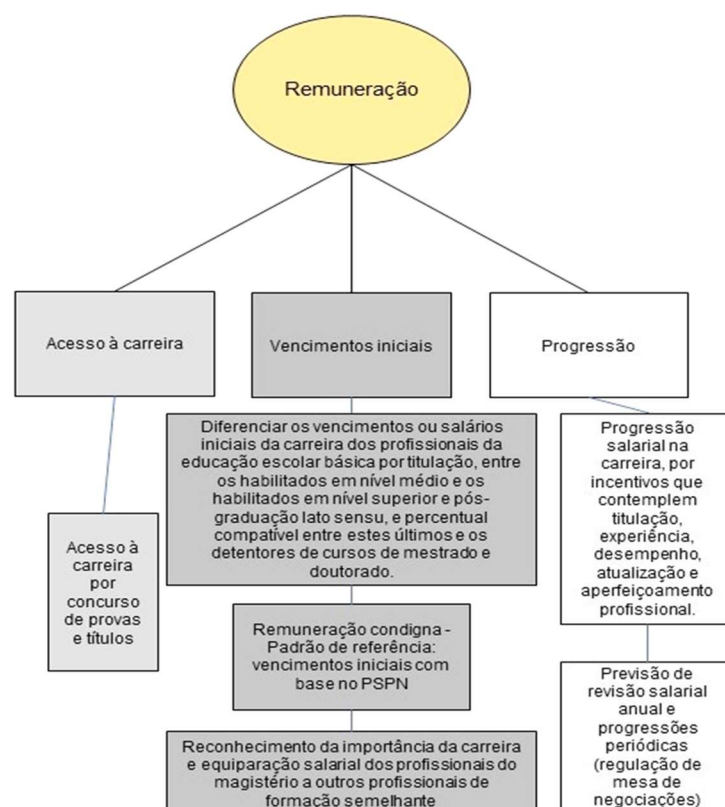
Dadas as características conceituais das duas categorias, a seção seguinte se ocupa do delineamento metodológico, sobretudo com base em Silva (2023), para, posteriormente, ater-se à análise do PCR dos profissionais do magistério do estado da Paraíba.

Delineamentos metodológicos do caso em análise

A análise documental proposta tem como base os elementos postos pela Lei Estadual n. 7.419/2003 do estado da Paraíba e suas alterações, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração para o Grupo Ocupacional Magistério do Estado da Paraíba, e dá outras providências. Considerando que, nessa mesma legislação, há previsão de quadros complementares do magistério, como Assistentes Sociais, Psicólogos e outros cargos que estão em processo de extinção, a delimitação analítica deste estudo se dá somente aos profissionais docentes estatutários, distribuídos em três cargos: Professor da Educação Básica 1, Professor da Educação Básica 2 e Professor da Educação Básica 3. Além disso, os cargos de Supervisor Educacional, Orientador Educacional e Administrador Educacional, com exigência de formação inicial de graduação em Pedagogia, também compõem a análise, 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, as diretrizes relativas à constituição dos planos de carreira no âmbito nacional, as sínteses analíticas propostas por Grochoska (2015) e o 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; d) Participação e cumprimento de dispositivos legais de financiamento e transparência pública. Na figura a seguir, é apresentada a síntese do primeiro eixo citado, seus subeixos e os aspectos a serem considerados na análise documental.

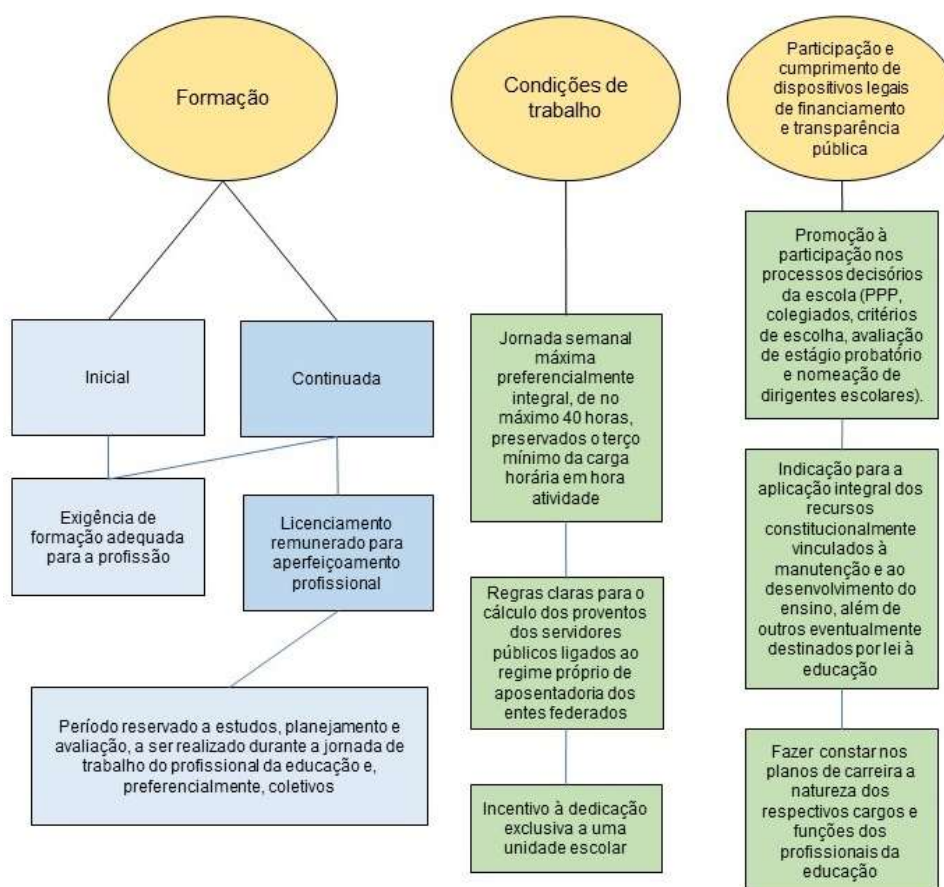
Figura 1 – Subeixos e tópicos de análise do eixo Remuneração



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. Pela 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. Este aspecto de preocupação com a especificidade analítica é estendido aos demais eixos e subeixos, conforme a Figura 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 abaixo 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 permanência em uma carreira com estabilidade.	Insegurança sobre 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, satisfação profissional e carreira com segurança.	Verificar se os dispositivos previstos são automáticos ou se vinculam à disponibilidade orçamentária, 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 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).

Em relação a cada elemento delineado, a busca foi 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 na lei para dois dos três elementos tecidos por Silva (2023) na lei em análise (Paraíba, 2003), 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.

Análise do Plano 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 analisada tem como referências: Art. 5º, inciso I, art. 7º, parágrafo 4º, incisos I e II, art. 11, art. 12, 13 e 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 meio de tal 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.

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 a carreira e as indicações de estabilidade a quem entra por esse processo, uma inclinação legal para a prioridade das qualidades estatutárias. Tais aspectos dialogam com a legislação recente que versa sobre as diretrizes sobre valorização docente no Brasil, especialmente em relação aos critérios de acesso ao procedimento de concurso público de provas e títulos indicados genericamente em seu artigo 4º (Brasil, 2024).

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 esse tipo de contratação) precisam ser aprofundados. Além da disparidade salarial gerada por esse modelo de contratação, as condições de insegurança e proteção trabalhista precisam ser averiguadas. Em observação inicial, indica-se que professores deste 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. Além disso, 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, inciso IV e V, o art. 6º, e os arts. 17, 18, 19, 20 (Paraíba, 2003). Em tais trechos da normativa, que preveem a remuneração condigna dos profissionais em efetivo exercício na rede escolar estadual, 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, especifica que essas progressões podem ocorrer de dois modos: I – verticalmente, de uma classe para outra do mesmo cargo; II – horizontalmente, de uma referência para outra, dentro da mesma classe.

Apesar de os dispositivos de progressão não terem amarras de disponibilidade orçamentária, basearem-se no tempo de serviço e titulação (três anos para cada referência e cinco anos para cada classe), o que inclinaria 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 do Anexo I da Lei Estadual da Paraíba n. 7.419/2003 (Em reais)

Ref. jul. 2023	I	II	III	IV	V	VI	VII
CLASSE A	3.564,44	3.636,29	3.709,70	3.784,58	3.860,95	3.938,88	4.018,36
CLASSE B	3.924,20	4.003,36	4.084,12	4.166,46	4.250,51	4.336,21	4.423,64
CLASSE C	4.320,06	4.407,15	4.495,98	4.586,59	4.679,04	4.773,28	4.869,43
CLASSE D	4.755,50	4.851,31	4.949,04	5.048,69	5.150,36	5.254,08	5.359,82
CLASSE E	5.253,51	5.339,91	5.447,39	5.557,04	5.668,85	5.782,92	5.899,27

Fonte: Paraíba (2023).

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 2 e 3, além dos cargos que exigem a graduação em Pedagogia, o acesso inicial é na Classe B, referência I.

Contudo, não há qualquer referência sobre o PSPN, mesmo que, analisando o histórico de vencimentos desde o ano de 2012, o estado sempre cumpriu tal parâmetro de forma proporcional, tendo em vista que a jornada de trabalho é de 30 horas. Nesses aspectos, ao mesmo tempo em que o PCR contempla uma série de aspectos que preconizam as diretrizes

para a valorização dos profissionais da educação escolar pública (Brasil, 2024), tais como a possibilidade efetiva de progressão funcional periódica ao longo do tempo de serviço ativo do profissional, requisitos para progressão que estimulem o permanente desenvolvimento da profissão, interstício, em cada patamar da carreira, suficiente para o cumprimento de requisitos de qualidade de exercício profissional para progressão, previsão de requisitos para as progressões que considerem a titulação, atualização permanente em cursos e atividades de formação continuada, avaliação de desempenho profissional, experiência profissional e assiduidade, omitem a assunção de responsabilidades em torno da sinalização do PSPN como parâmetro de referência dos vencimentos da classe trabalhadora, conforme preconizam os incisos V e VI da referida normativa nacional (Brasil, 2024).

Em relação à composição da remuneração, sempre houve a complementação com bolsas, algumas extintas em 2007 e 2011. Foram, entretanto, substituídas por outras, especialmente a Bolsa Desempenho, criada pelo Decreto n. 32.160/2011. Desde junho de 2022, um acordo entre o estado e o Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Educação do Estado da Paraíba (Sintep) passou a incorporar a bolsa desempenho, que, em termos financeiros, é a mais impactante na remuneração desses profissionais, em uma proporção de 20% por ano aos vencimentos da classe trabalhadora, buscando sua extinção ao final de cinco anos. A tabela abaixo apresenta os valores dessa bolsa:

Tabela 2 – Bolsa desempenho atualizada, de acordo com o Decreto Estadual da Paraíba n. 32.160/2011 (Em reais)

Ref. jul. 2023	I	II	III	IV	V	VI	VII
CLASSE A	867,64	887,39	907,54	928,09	949,05	970,43	992,24
CLASSE B	966,40	988,13	1.010,29	1.032,90	1.055,95	1.079,47	1.103,46
CLASSE C	1.075,04	1.098,94	1.123,32	1.148,18	1.173,55	1.199,42	1.225,81
CLASSE D	1.194,54	1.220,83	1.247,66	1.275,01	1.302,90	1.331,36	1.360,39
CLASSE E	1.326,00	1.354,92	1.384,42	1.414,50	1.445,19	1.476,50	1.508,43

Fonte: Paraíba (2011).

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. Apresenta, por outro lado, 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, citada no art. 5º da lei em análise, 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), mas aqui não encontra fundamentação para uma análise pela supressão de sua regulamentação.

Passando ao eixo “Formação/inicial”, as referências legais são: art. 8º, parágrafos 1º, 2º, 3º e 4º. O reconhecimento da especificidade do trabalho pedagógico parece estar evidente na exigência de formação mínima, 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 Educação e Cultura da Paraíba, mas a explícita a 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).

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 este fim. Nesse aspecto, as qualidades estatutárias precisam ser aprofundadas em relação ao período e ao conteúdo das portarias regulatórias para licenciamento, pois não há regras especificadas no PCR para o período de abertura e percentual de profissionais contemplados, por exemplo.

Sobre o eixo “Formação”, é possível afirmar que as qualidades estatutárias parecem estar mais presentes nas concepções que o norteiam. Contudo, há necessidade de uma atenção sobre a disponibilidade de vagas e 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.

Outro aspecto relevante é em relação à jornada e, em específico, ao tempo destinado ao planejamento, estudos e 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 e as demais em outras atividades, devidamente remuneradas.

A avaliação desta autoria é de que as horas, não definidas conforme a legislação nacional que versa sobre o assunto (Brasil, 2008) pode induzir as escolas vinculadas ao estado paraibano a adotar uma atividade que difere das demandas de planejamento, estudos e avaliação. A própria diretriz em âmbito nacional flexibiliza essa possibilidade, ao discorrer que, “no caso da regência de classe, parte será reservada a estudos, planejamento e avaliação, nos termos da legislação específica e de acordo com a proposta pedagógica da escola” (Brasil, 2024). Ou seja, se a proposta pedagógica exige do profissional do magistério outra prática que não seja ligada à sua docência, o PCR paraibano e a legislação nacional cancelam esse desvio de finalidade da “hora atividade”.

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, preservados o terço mínimo da carga horária em hora atividade, são parcialmente previstos no art. 5º, inciso VI, VII, art. 16 e art. 29 (Paraíba, 2003). No primeiro ponto citado, os apontamentos nesse 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 estes 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.

A legislação recente assumiu algumas indicações gerais sobre o tema, ao discorrer que as condições de trabalho na perspectiva de valorização do profissional da educação escolar pública precisam contemplar:

- I – adequado número de alunos por turma, que permita a devida atenção pedagógica do profissional a cada aluno, de acordo com as necessidades do processo educacional; II – número de turmas, por profissional, compatível com sua jornada de trabalho e com o volume de atividades profissionais extraclasse, decorrentes do trabalho em sala de aula; III – disponibilidade, no local de trabalho, dos recursos didáticos indispensáveis ao exercício profissional; IV – salubridade do ambiente físico de trabalho; V – segurança para o desenvolvimento das atividades profissionais; VI – permissão para o uso do transporte escolar no trajeto entre o domicílio e o local de trabalho, quando não houver prejuízo do uso pelos estudantes (Brasil, 2024).

Nesse sentido, o diálogo com a lei contemporânea não encontra qualquer aspecto que esteja no PCR paraibano, o que coloca as condições de trabalho em um estado de desregulamentação por parte do Poder Público do estado da Paraíba. Este eixo parece ser o mais vulnerável e inclinado ao empreendedorismo docente, pois, além da necessidade de se

investigar as questões já citadas, não há o estabelecimento de 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 sua 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.

Conclusões

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, impulsionando seus profissionais a se manter nos estudos e, consequentemente, realizando suas atividades com melhor preparo técnico no trabalho cotidiano e ampliando sua condição remuneratória. Contudo, há fragilidades, como a falta de referência do PSPN nos vencimentos iniciais, a ausência de uma regulamentação efetiva para as condições de trabalho, o alto percentual de professores temporários, entre outros. Estes 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 no 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, consequentemente, de desenvolver seu trabalho. Todavia, não há como reconhecer que tal concepção, a partir da política de Estado (carreira), reverbera como concepção de governo, haja vista que há um universo de 47% de docentes que não acessam essas condições. Este é, seguramente, o tópico prioritário a ser investigado como consequência deste 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. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/H9DpQvyc3cPgPV98BTdvnxt/abstract/?lang=pt>. Acesso em 10 jul. 2024.

BERNARTT, Maria de Lourdes. Desenvolvimento e educação: intervenções da Cepal e dos organismos internacionais na América Latina. **QUAESTIO**, Sorocaba, SP, v. 13, n. 2, p. 297-327, nov. 2011. Disponível em: <https://periodicos.uniso.br/quaestio/article/view/701>. Acesso em: 04 out. 2024.

BRASIL. Presidência da República. 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. 2008. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 jul. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm. Acesso em: 05 jul. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Lei n. 14.817, de 16 de janeiro de 2024. Estabelece diretrizes para a valorização dos profissionais da educação escolar básica pública. 2024. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 jan. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14817.htm. Acesso em: 04 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: 12 jul. 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. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DOURADO, Luis Fernandes; OLIVEIRA, João Ferreira; SANTOS, Catarina de Almeida. **A qualidade da educação: conceitos e definições**. Série documental: textos para discussão. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, n. 24, Brasília, 2007. Disponível em: <https://www2.unifap.br/gpcem/files/2011/09/A-Qualidade-na-educacao-DISCUSS%C3%83O-N%C2%BA-24.pdf>. Acesso em: 5 jul. 2024.

FERRAZ, Marcos Alexandre A. Estado, política e sociabilidade. In: GOUVEIA, Andrea Barbosa; SOUZA, Ângelo Ricardo de; TAVARES, Tais Moura. **Políticas educacionais: conceitos e debates**. Curitiba: Appris, 2011. p. 23-49.

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) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

JACOMINI, Marcia Aparecida; PENNA, Marieta Gouvêa de Oliveira. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **ProPosições**, v. 27, n. 2, p. 177-202, maio/ago. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pp/a/M34nYfJTzB4Sfv7NqVgTtp/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 10 jul. 2024.

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

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

OLIVEIRA, Ramon. O legado da CEPAL à educação nos anos 90. **Revista Iberoamericana de Educación**, p. 1-14, 2001. Disponível em: <https://rieoei.org/historico/deloslectores/Oliveira.PDF>. Acesso em: 04 out. 2024.

OLIVEIRA, Romualdo Portela de. ARAUJO, Gilda Cardoso. Qualidade do ensino: uma nova dimensão da luta pelo direito à educação. **Revista Brasileira de Educação**, n. 28, p. 05-23, jan./ abr. 2005.

PARAÍBA. Governo do Estado. 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, PB, 15 out. 2003. Disponível em: <https://www.auniao.pb.gov.br/servicos/doe/2003/outubro/diario-oficial-16-10-2003.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2024.

PARAÍBA. Governo do Estado. 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, PB, 27 maio 2011. Disponível em: <https://www.auniao.pb.gov.br/servicos/doe/2011/maio/diario-oficial-27-05-2011.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2024.

POULANTZAS, Nicos. **O Estado, o poder, o socialismo**. Tradução de Rita Lima. 1 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2015.

SALVADOR, Evilásio. Financiamento tributário da política social no pós-real. *In*: SALVADOR, Evilásio et al. (Org.). **Financeirização, fundo público e política social**. 1 ed. 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, 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**, v. 8, p. 1-18, 2023. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/retepe/article/view/21754/209209217699>. Acesso em: 06 jul. 2024.

SILVA, Maria Abadia. Qualidade social da educação pública: algumas aproximações. **Cadernos Cedes**, Campinas vol. 29, n. 78, p. 216-226, maio/ago. 2009.

SOUZA, Celina. Políticas públicas: uma revisão de literatura. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 8, n. 16, jul/dez 2006, p. 20-45. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/6YsWYBWZSdFgfSqDVQhc4jm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 04 jul. 2024.

Marcus Quintanilha da Silva é doutor em educação pela Universidade Federal do Paraná. Professor Adjunto - Centro de Educação - Departamento de Habilitações Pedagógicas - Universidade Federal da Paraíba. Professor do Programa de Pós-Graduação em Educação - Universidade Federal da Paraíba.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8305-0024>

E-mail: marcusquintanilha0@gmail.com

Recebido em 20 de agosto de 2024

Aprovado em 11 de outubro de 2024

Editora responsável: Márcia Jacomini

