

ARTIGO**Contratos temporários e remuneração dos profissionais do magistério na rede estadual da Paraíba:
reflexões e consequências para a classe trabalhadora*****Temporary contracts and remuneration of teaching professionals in the state network of Paraíba:
reflections and consequences for the working class*****Marcus Quintanilha da Silva^a**

marcusquintanilhasilva0@gmail.com

RESUMO

O objetivo deste artigo é analisar o impacto da precarização dos contratos de trabalho na remuneração dos profissionais do magistério da rede estadual da Paraíba, considerando como balizas temporais os meses de agosto dos anos de 2021 e 2023. Assumindo sua natureza qualitativa, esta pesquisa, apoiada em uma perspectiva crítico-dialética, propõe um debate entre as questões históricas, políticas e os efeitos econômicos para a classe trabalhadora docente, o receituário neoliberal e a proteção à propriedade social, a partir dos dados do Plano de Carreira e Remuneração dos docentes estaduais paraibanos, das suas remunerações constantes no Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação. Os resultados evidenciam a necessidade de provimento dos docentes públicos por concurso público, sob a ótica de que os contratos temporários desvalorizam a classe trabalhadora, principalmente em relação àquilo que é essencial para a sobrevivência na sociedade imersa no modo de produção capitalista – a remuneração.

Palavras-chave: Valorização do Professor. Carreira do Magistério. Paraíba. Remuneração de Professores. Professores Temporários.

ABSTRACT

The objective of this article is to analyze the impact of the precariousness of employment contracts on the remuneration of teaching professionals in the state network of Paraíba, considering the months of August in the years 2021 and 2023 as temporal benchmarks. Assuming its qualitative nature, this research, supported by a critical-dialectic perspective, it proposes a debate between historical, political issues and the economic effects on the teaching working class based on data from the Career and Remuneration Plan of state teachers in Paraíba, their remuneration contained in the Information System on Public Budgets in Education, neoliberal prescriptions and the protection of social property. The results highlight the need to provide public teachers through public competition, from the perspective that temporary contracts devalue the working class, especially in what is essential for survival in a society immersed in the capitalist mode of production – remuneration.

Keywords: Teacher Appreciation. Teaching Career. Paraíba. Teachers' Remuneration. Temporary Contracts.

^a Doutor em Educação, Universidade Federal do Paraná (UFPR); Professor, Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa, Paraíba, Brasil.

Introdução

No âmbito da pesquisa em política educacional, a valorização docente costuma ter como enfoques a remuneração, a formação e as condições de trabalho, efetivadas pelo dispositivo constitucional denominado carreira, permitindo aos que pesquisam o tema uma análise da ação estatal diante de uma demanda por melhorias das condições laborais e a qualidade de vida da classe trabalhadora (Grochoska, 2015). Contudo, entende-se que, em uma sociedade baseada no modo de produção capitalista, a política salarial é, além de um sustentáculo da valorização docente, o ponto de partida para o debate (Camargo; Gouveia; Minhoto, 2009).

A (des)valorização do profissional do magistério do ensino público da educação básica não é somente uma decisão pautada na “disponibilidade orçamentária”, justificativa comumente utilizada por governos nacionais e locais brasileiros do espectro político da direita (Silva, 2019), mas uma decisão política e uma pauta central de luta da classe trabalhadora.

No que tange à remuneração, o debate contemporâneo não é permeado apenas por um plano de carreira efetivo com vencimentos iniciais e finais que permitam ao servidor público os avanços e progressões, mas também pela própria natureza de seu contrato de trabalho. Há trabalhos recentes que já indicam uma tendência de ampliação de contratos precários (terceirização, professores temporários e afins), sobretudo e após a ascensão da direita/extrema direita ao Poder Executivo nacional, gerando uma desvalorização das remunerações em decorrência do vínculo de trabalho intermitente (Craveiro, 2022; Silva, 2019; 2021).

Considerando que, mesmo com um arcabouço legal positivado que evidencie a preocupação existente na legislação nacional em valorizar os profissionais do magistério público brasileiro (Brasil, 2014; 2024; Camargo; Jacomini, 2011), a ausência de previsões acentuadas de sanções aos estados e municípios que não cumprirem suas orientações e a inexistência de um Sistema Nacional de Educação ainda são alguns dos obstáculos para que a efetividade da lei unifique modelos de contrato de trabalho por vínculo de estatutário e perspectivas seguras e uniformes de valorização docente (Campanha..., 2022; Craveiro, 2022).

Nestas considerações iniciais, reconhece-se que o caso dos profissionais do magistério da rede estadual da Paraíba apresenta um potencial heurístico significativo para o estudo da temática, dado que, ao considerar os vínculos de trabalho constantes na consulta à remuneração dos profissionais do magistério (Brasil, 2021; 2023) disponíveis no Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (SIOPE) no mês de agosto do ano de 2023, evidencia-se que aproximadamente 46% dos docentes têm contratos temporários com o poder público estadual.

Nesse sentido, o objetivo deste trabalho é analisar o impacto da precarização dos contratos de trabalho na remuneração dos profissionais do magistério da rede estadual da Paraíba, considerando como balizas temporais os meses de agosto dos anos de 2021 e 2023. Tal recorte é justificado pelo fato de que o primeiro ano tem como elemento estruturante para a sua compreensão o resultado dos congelamentos de carreiras e salários induzidos pelo governo federal (Brasil, 2020) e, no caso do

mês e ano seguinte, por mudanças recentes na remuneração dos docentes efetivos e temporários do estado paraibano. Vincula-se este trabalho a um programa de pesquisa de maior amplitude, intitulado “Políticas para carreira e remuneração docente: um diálogo entre Brasil e Chile frente às marchas e contramarchas do neoliberalismo”, importando a esta autoria a responsabilidade de trilhar um percurso investigativo ao caso da rede estadual da Paraíba.

Epistemologicamente, este trabalho se ancora em uma perspectiva crítico-dialética, pois a busca da essência do fenômeno não é compreendida apenas na análise documental da(s) lei(s), mas em um movimento dialético de confronto entre os ditames legais e os aspectos históricos, políticos e econômicos que circundam o objeto investigado. Nesta direção, a compreensão da totalidade na sociedade capitalista, complexa por seus desejos de acumulação, carece de um cruzamento de elementos para a composição de uma síntese (temporária) da realidade (Behring; Boschetti, 2011; Silva, 2021). Os elementos históricos, políticos e econômicos que permeiam a política educacional estão sempre no escopo analítico, dada a natureza epistemológica da análise proposta.

Inicia-se este trabalho com algumas delimitações teóricas e metodológicas. A análise proposta, de natureza qualitativa, inclui duas seções, além desta introdução, os delineamentos metodológicos e as considerações finais. Na primeira seção, discorre-se sobre elementos conceituais e legais acerca da valorização docente, uma descrição sobre os efeitos da vinculação trabalhista na remuneração destes profissionais e de alguns apontamentos sobre a política salarial paraibana, utilizando-se da legislação paraibana vigente (Paraíba, 2003; 2011; 2022a; 2022b; 2023a; 2023b), com destaque para o Plano de Carreira e Remuneração (PCR) estadual, a regulamentação de contratação de temporários e a composição da remuneração dos docentes públicos estaduais. As fontes de informações para a empiria tiveram como repositório de consulta o Sistema de Informações Sobre Orçamentos Públicos em Educação (SIOPE), administrado pelo Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE).

Na seção seguinte, busca-se um debate crítico sobre a insegurança e os reflexos remuneratórios gerados pela precarização dos contratos de trabalho, incluindo o contexto político contemporâneo nacional e paraibano, bem como algumas reflexões sobre a política educacional sob o espectro neoliberal. Em termos conceituais, autores como Castel (1998), Lazzarato (2011) e Dardot e Laval (2016) auxiliaram na análise proposta.

Delimitações teóricas e metodológicas

A natureza epistemológica de tradição marxista deste trabalho comprehende que o conhecimento científico é produto da história, sendo uma relação entre o pesquisador, o objeto e as questões que o envolvem na realidade histórica (Sousa, 2014), sobretudo na especificidade da política educacional (Silva, 2021). O reconhecimento da luta dos contrários como fonte do conhecimento parte de uma realidade aparente, realizando um círculo de sínteses a partir de uma aproximação com a realidade e aspectos históricos contemporâneos, caracterizando o resultado de uma investigação como provisório e contextual.

O apoio teórico ao método qualitativo proposto por Behring e Boschetti (2011), com as adaptações de Silva (2021), consiste em estabelecer uma vinculação entre a perspectiva crítico-dialética, considerando os pontos de vista histórico, econômico e político na leitura da ação pública diante de uma demanda por educação. Neste caso, ao considerar os enfoques unilaterais como insuficientes para explicar um fenômeno, reconhecer a sua essência é sempre a busca de um pesquisador que trilha este caminho metodológico.

Em que pesem os pontos de vista histórico (relacionar o surgimento da política às expressões da questão social, reconhecendo-a como histórica) e político (reconhecer e identificar as posições das forças políticas, desde a regulação até a implementação da política), o ponto de vista econômico é central a este trabalho, pois, a partir das perspectivas de (des)valorização docente analisadas, é possível partir para uma reflexão sobre os efeitos das decisões políticas nas condições de trabalho e de vida da classe trabalhadora e, consequentemente, na melhoria da qualidade da educação pública. Contudo, mesmo que esta autoria se esforce em limitar algumas questões atinentes ao debate sobre os pontos de vista mencionados, reconhece-se que, no desenvolvimento analítico, frequentemente eles se apresentam de forma transversal. Apesar deste reconhecimento, o Quadro 1 dedica-se a apontar os tópicos de maior relevância para a compreensão do objeto analisado por este trabalho:

Quadro 1: Tópicos em debate na perspectiva crítico-dialética

| | |
|--------------------------|--|
| Pontos de vista | Leitura analítica |
| Ponto de vista histórico | Lei Federal Complementar n. 173/2020, o contexto político ultroliberal de condução das políticas sociais frente à Pandemia da Covid-19 e à classe trabalhadora docente. |
| Ponto de vista econômico | Os efeitos dos contratos temporários em comparação com os professores estatutários, sob o ponto de vista neoliberal e de destituição da propriedade social. |
| Ponto de vista político | O neoliberalismo como fio condutor da precarização do trabalho docente; a composição da remuneração dos profissionais do magistério da Paraíba; o posicionamento do governo federal diante da necessidade de uma política nacional de valorização docente; a legislação nacional e estadual. |

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Para a análise da remuneração dos profissionais do magistério da rede estadual paraibana, utilizou-se os dados oriundos da consulta à remuneração dos profissionais do magistério (Brasil, 2021; 2023) disponíveis no SIOPE, gerido pelo FNDE, utilizando como parâmetros analíticos os meses de agosto dos anos de 2021 e 2023. No que tange aos documentos legais, foram mobilizados: o PCR dos profissionais do magistério público do estado da Paraíba (2003), a regulação da Bolsa Desempenho Profissional e a normativa que indica a incorporação dela aos vencimentos da classe docente (Paraíba, 2011; 2022a; 2022b).

Em matéria de fontes de informação, a análise documental teve como embasamento o PCR dos profissionais do magistério público do estado da Paraíba (Paraíba, 2003), modificado pelas normativas complementares que, no percurso histórico, modificaram o anexo I da referida lei (tabela salarial), a regulamentação da contratação de professores temporários e sua remuneração (Paraíba, 2023a; 2023b), bem como a regulação da Bolsa Desempenho Profissional e a perspectiva

de incorporá-la nos vencimentos da classe trabalhadora (Paraíba, 2011; 2022a; 2022b). Em dados quantitativos, apoia-se nos dados de consulta à remuneração docente do SIOPE – FNDE, relativos ao mês de agosto dos anos de 2021 e 2023, bem como do quantitativo de docentes em relação à sua vinculação contratual.

Elementos conceituais e bases legais da valorização da remuneração docente no Brasil e na Paraíba

O reconhecimento de que a valorização docente tem como uma de suas premissas o resultado de uma política educacional que opera a partir da efetividade da carreira, sobretudo no fortalecimento do tripé composto pela remuneração, formação e condições de trabalho, é trazido por estudos que se dedicaram ao tema e, recentemente, por legislação específica (Grochoska, 2015; Silva, 2019; Craveiro, 2022; Brasil, 2024). Como o debate proposto tem como uma das especificidades a remuneração, é necessária uma definição conceitual que embase sua diferença em relação a termos como salário e vencimentos:

O salário é definido juridicamente como uma retribuição paga diretamente pelo empregador ao empregado pelo tempo de trabalho realizado. Assim, só o montante pago pelo empregador a título de retribuição é considerado “salário” – nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Já o termo “vencimento” é definido legalmente (lei n. 8.112, de 11/12/1990, art. 40) como “retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei”. Os vencimentos dos cargos efetivos são irredutíveis e, para cargos de mesma atribuição ou de atribuição semelhante na mesma esfera administrativa, é garantida isonomia. O conceito de “remuneração”, por sua vez, pode ser definido como o montante de dinheiro e/ou bens pagos pelo serviço prestado, incluindo valores pagos por terceiros. A remuneração é a soma dos benefícios financeiros, dentre eles o salário, acordada por um contrato assinado entre empregado e empregador. O salário é, assim, uma parte da remuneração. No caso do magistério público, a remuneração é composta pelos vencimentos do cargo, acrescida de vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, em outras palavras, o salário [...] mais as vantagens temporais, as gratificações, o auxílio transporte etc. (Camargo; Gouveia; Minhoto, 2009, p. 342).

Ou seja, no caso do funcionalismo público, os vencimentos são valores fixados em lei, irredutíveis e com proteção jurídica, tanto no sentido da garantia de ser uma parte conquistada da remuneração do servidor público, como no impacto futuro deste rendimento na futura aposentadoria. Por remuneração, os rendimentos são ampliados com as vantagens pecuniárias como bolsas, gratificações e afins. Apesar de elas serem definidas por alguma normativa, são, em boa parte, frágeis do ponto de vista jurídico e passíveis de perda em conjunturas políticas específicas.

A literatura acadêmica evidencia que, em um contexto de valorização, a atratividade, a permanência, a qualidade do trabalho e da vida da classe trabalhadora são contempladas com uma

carreira que assegure as condições necessárias para os avanços e progressões dos profissionais, segurança com vínculos de trabalho estáveis, vencimentos iniciais compatíveis com a profissão e condições laborais para a continuidade no trabalho (Silva, 2019).

No contexto geral da temática, é possível afirmar que a valorização docente é uma perspectiva presente nas principais normativas educacionais brasileiras, conforme a análise documental realizada por Camargo e Jacomini (2011) e Grochoska (2015). Recentemente, tais normativas foram complementadas com as diretrizes para a valorização dos profissionais da educação escolar básica pública, normatizada em legislação federal (Brasil, 2024). Na referida lei, as diretrizes de maior amplitude para a valorização dos profissionais da educação são:

I – planos de carreira que estimulem o desempenho e o desenvolvimento profissionais em benefício da qualidade da educação escolar; II – formação continuada que promova a permanente atualização dos profissionais; III – condições de trabalho que favoreçam o sucesso do processo educativo, assegurando o respeito à dignidade profissional e pessoal dos educadores (Brasil, 2014, s.p.).

No que se refere ao lugar da remuneração e dos contratos de trabalho na referida lei, o destaque inicial é a indicação de os planos de carreira serem compostos por um piso remuneratório da carreira definido e atualizado em conformidade com o piso salarial profissional nacional, estabelecido em lei federal. A adoção do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) como referência à jornada máxima de 40 horas semanais em profissionais com formação técnica de nível médio tem sido uma pauta constante na luta da classe trabalhadora (Campanha..., 2022) e que na referida lei é contemplada.

Outro destaque da lei é a perspectiva de fixar um piso e um teto remuneratório que possibilite atrair bons profissionais para a carreira e desperte ao profissional da educação escolar a ascensão a um patamar remuneratório ampliado, mediante critérios previamente estabelecidos como titulação, experiência profissional e formação continuada. Entretanto, a legislação traz um apontamento questionável, a adoção de um modelo de “composição da remuneração que assegure a prevalência proporcional da retribuição pecuniária ao cargo ou emprego em relação à retribuição das vantagens” (Brasil, 2024), sem especificar qual a proporção dos vencimentos em relação às demais gratificações que venham a compor a remuneração, ampliando as possibilidades de interpretação por parte do poder público em propor rendimentos aos profissionais que tenham proteção jurídica frágil e não influenciem na posterior aposentadoria da classe trabalhadora, tais como bolsas e afins. Neste ponto, há um grau de flexibilidade que pode impulsionar redes e sistemas de ensino brasileiro a comporem a remuneração de seus profissionais com base em gratificações, bolsas e afins.

No que se refere aos vínculos de trabalho, o ingresso na carreira exclusivamente por concurso de provas e títulos, previsto em outras normativas educacionais brasileiras (Grochoska, 2015; Camargo; Jacomini, 2011), também se apresenta nesta legislação, sem especificar se o concurso é para cargo efetivo ou temporário. Com isso, permanece a dubiedade interpretativa das normativas

anteriores de, ao mesmo tempo, indicar a necessidade de um processo seletivo que possa aferir o preparo dos candidatos, mas sem estabelecer a obrigatoriedade de vinculação trabalhista estatutária.

No caso paraibano, apesar de existir um PCR (Paraíba, 2003) no momento histórico analisado, tenha como referência o PSPN em seus vencimentos iniciais, a valorização da remuneração docente tem um empecilho considerável: a proporção de docentes com contratos temporários, a quem o governo estadual se refere como prestadores de serviço. Esses profissionais prestadores de serviço são regidos por legislação específica (Paraíba, 2023a), com contribuição previdenciária para o Regime Geral da Previdência Social (RGPS), com um perfil contratual de alto grau de flexibilidade, importando ao poder público sua contratação, o limite empregatício de quatro anos e a demissão a qualquer tempo, seja por não cumprimento contratual (por parte do docente) ou desinteresse da administração. São previstos a aferição de perfil e de conhecimento específico para a contratação, mas a legislação não preconiza a normatização deste processo, ampliando o grau de flexibilização para a forma de contratação.

Mesmo que o PCR estadual em questão tenha em sua regulação a valorização remuneratória estabelecida por avanços e progressões por titulação e experiência profissional, bem como por uma remuneração inicial que já é maior que a média das demais profissões que exigem educação superior no estado (Craveiro, 2022), quase 46% dos vínculos de trabalho são de prestadores de serviço, o que, por hipótese, representa, além de um contexto de insegurança profissional aos que estão submetidos a este tipo de contrato, perdas financeiras pela falta de acesso à carreira e, consequentemente, às progressões e avanços que ela oferece.

Ao se aproximar de um panorama estatístico das remunerações, a comparação entre os profissionais do magistério estadual paraibano apresenta duas perspectivas: entre o mês de agosto dos dois anos comparados (2021 e 2023) e por grupos de docentes por vínculos de trabalho (efetivos e temporários). Os dados do ano de 2021 foram atualizados com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) ao percentual de 14,21%, indexador inflacionário referente ao período.

No que tange à média remuneratória em valores reais, a remuneração do ano de 2023 é 17% maior do que o mesmo dado do ano de 2021. No caso dos prestadores de serviço, essa mesma proporção é de 34,2%, indicando que houve ganhos reais na média remuneratória da classe trabalhadora analisada, incluindo a remuneração dos docentes temporários.

Outras informações estatísticas da tabela evidenciam que a variabilidade em relação à média é alta nos quatro cenários, o que é explicado pelos profissionais com maiores avanços na carreira (sobretudo na diferença de titulação) e, no caso dos temporários, por alguns que compõem o 4º quartil (acima de 75%) terem funções gratificadas, tais como de direção de escola, além da ocupação de espaços em gerências educacionais.

Tabela 1: Remuneração e variações percentuais dos profissionais do magistério do estado da Paraíba em comparação com o PSPN – 2012 – 2023

| Estatísticas | Efetivo 2023 | Efetivo 2021 | Temporário 2023 | Temporário 2021 |
|-------------------------|---------------|---------------|-----------------|-----------------|
| Vínculos | 9506 | 9768 | 7996 | 7435 |
| Média | R\$ 6.930,31 | R\$ 5.921,80 | R\$ 3.467,59 | R\$ 2.583,45 |
| Mediana | R\$ 6.707,25 | R\$ 5.842,75 | R\$ 3.171,26 | R\$ 2.301,94 |
| Desvio padrão | 1436,88 | 1041,3204825 | 733,53 | 584,2619305 |
| Coeficiente de Variação | 20,7% | 17,6% | 21,2% | 22,6% |
| Até 25% | R\$ 5.825,37 | R\$ 2.027,76 | R\$ 5.159,39 | R\$ 3.006,26 |
| Entre 25% e 50% | R\$ 6.707,25 | R\$ 2.301,94 | R\$ 5.842,75 | R\$ 3.171,26 |
| Entre 50% e 75% | R\$ 7.671,05 | R\$ 3.255,84 | R\$ 6.501,91 | R\$ 4.126,26 |
| Acima de 75% | R\$ 19.962,99 | R\$ 10.567,20 | R\$ 14.455,18 | R\$ 8.491,16 |

Fonte: Paraíba (2003) e Brasil (2021; 2023). Atualizado pelo autor (2023).

Até o mês de julho do ano de 2023, os prestadores de serviço tinham como vencimentos iniciais o valor de R\$ 1.320,00 para uma jornada de 30 horas (jornada prevista também para os profissionais com vínculo estatutário), sendo reajustado em 80,02%, conforme Medida Provisória n. 325/2023 do governo estadual, chegando a R\$ 2.376,26. Além disso, a composição das remunerações pode ser acrescida da Bolsa Avaliação Desempenho Profissional, da Gratificação Temporária Docência (GTD), para professores que excedam a carga horária de 30 horas semanais, da Bolsa Cidadã, caso o docente atue em Escolas Cidadãs Integrais (ECIs) e das Escolas Cidadãs Integrais Técnicas (ECITs) e da Bolsa Incentivo do Programa de Modernização e Eficiência da Gestão de Aprendizagem da Paraíba (PMEGAP), destinada aos professores que tenham carga horária igual ou superior a 20 (vinte) horas semanais registradas e que cumprim os prazos de registros de aula, de frequência e de avaliações. O valor máximo, sem outras gratificações de chefia e cargos de confiança, pode chegar a R\$ 4.126,26.

No caso dos profissionais estatutários, a tabela salarial atualizada em anexo à lei que rege o PCR do magistério estadual (Paraíba, 2003) indica que os vencimentos iniciais, somados à bolsa avaliação desempenho profissional (destinada a quem atua em docência no espaço escolar) estava, no mês de agosto, em R\$ 4.890,60 (Classe B, nível I, destinada aos profissionais com licenciatura plena, pois a classe A está em processo de extinção). Conforme a tabela abaixo, além dos vencimentos iniciais, desconsiderando a volatilidade das demais bolsas e gratificações, serem superiores ao máximo que o profissional temporário pode auferir sem uma gratificação de chefia ou confiança, o PCR está em vigência, possibilitando após os três anos de estágio probatório os avanços horizontais e verticais (tempo de serviço, de três em três anos, e titulação, de cinco em cinco anos).

Tabela 2: Tabela salarial dos profissionais do magistério do estado da Paraíba – Ago./2023

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

Fonte: Paraíba (2003). Atualizado pelo autor (2023).

A bolsa avaliação desempenho profissional é uma gratificação com impactos significativos na remuneração dos profissionais estatutários da rede estadual paraibana. Em vigência desde o ano de 2011 (Paraíba, 2011), inicialmente tratava-se de um bônus por atuação na docência, no valor de R\$ 230,00, sendo ampliada no decorrer da década de 2010, até se tornar um elemento financeiro de distinção entre classes e níveis na carreira. Atualmente, ela está em processo de incorporação aos vencimentos, devido à Lei Estadual n. 12.411/2022 (Paraíba, 2022b), que prevê que, durante cinco anos após a sanção da lei, o percentual da bolsa a ser incorporado será de 20%, anualmente. Até o mês de novembro do ano de 2023, a segunda parcela do percentual ainda não havia sido incorporada.

Tabela 3: Bolsa Avaliação Desempenho Profissional dos profissionais do magistério do estado da Paraíba, 2023

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

Fonte: Paraíba (2022b).

A incorporação citada prevista seria de 20% a cada ano, prevendo, progressivamente, a totalidade da bolsa desempenho nos vencimentos em um prazo de cinco anos, a contar de junho de 2022. Apesar de o acordo ter sido uma conquista importante da classe trabalhadora, até o mês de setembro de 2023, somente a primeira parcela foi incorporada, o que explica o reajuste nominal de 43,3% entre os anos de 2021 e 2023.

Portanto, em primeira descrição do caso em análise, é possível afirmar que o período analisado é de avanços reais na remuneração docente, mas que, pelas relações contratuais entre efetivos e prestadores de serviço, há uma significativa distância na média e na distribuição remuneratória entre os profissionais dos grupos, reforçando a hipótese de que os vínculos trabalhistas precários incidem em menores remunerações para a classe trabalhadora docente. No que tange à legislação vigente, as percepções iniciais indicam que a política de contratação e de remuneração do magistério público

do estado paraibano estão de acordo com o que preconiza a normativa (Brasil, 2024), pois, aos que acessam a carreira, promove-se uma perspectiva de valorização, com parâmetro no PSPN; contudo, faz-se uso das brechas da lei, com a contratação de temporários e a composição da remuneração por bolsas, gratificações e afins.

Questões históricas, políticas e os reflexos econômicos e de precarização contratual para a classe trabalhadora

No contexto contemporâneo, o papel de intervenção do Estado na sociedade influencia, pela via da (des)regulamentação, as relações de trabalho. No debate sobre os contratos temporários, o intervencionismo neoliberal e o definhamento da propriedade social são conceitos que podem auxiliar na compreensão do tema.

O neoliberalismo é uma resposta às crises de acumulação de capital que, através de um conjunto de dogmas que compõem sua ideologia, provocou (e provoca) metamorfoses na sociedade capitalista por um projeto estatal que tem como fim específico a ampliação da lógica de mercado nas relações sociais e, consequentemente, de trabalho (Dardot; Laval, 2016).

Portanto, ele também é intervencionista, mas em um sentido divergente de outros projetos estatais que caminham rumo a uma redistribuição mais efetiva da riqueza socialmente produzida. Seu fim específico é a manutenção da concorrência em todas as esferas da vida, por ser um dos dogmas que, na doutrina neoliberal, promove o crescimento (Dardot; Laval, 2016). Na visão desse projeto estatal, a concorrência, princípio máximo e “quase único” do neoliberalismo, precisa de intervenção do Estado toda vez que, de algum modo, é ameaçada (Dardot; Laval, 2016; Lazzarato, 2011), indo de encontro ao Estado que regula as relações concorrenceis em qualquer instância, tratando-se, quase que exclusivamente, em intervir para o mercado, e não no mercado.

A intervenção para o mercado atinge as relações trabalhistas através de narrativas comuns aos neoliberais, como a responsabilidade fiscal, as práticas austeras de governança, a plena liberdade de escolha, a meritocracia, a produtividade e a submissão dos cidadãos trabalhadores às avaliações de toda e qualquer natureza. O reforço das desigualdades e a lógica social de exclusão tendem à produção de um número crescente de subcidadãos (Dardot; Laval, 2016). No viés desse debate, as desigualdades são tidas como um modo de fortalecimento do capitalismo concorrencial, inclusive no mercado de trabalho.

Na lógica neoliberal, o empreendedorismo deixou de ser uma modalidade comercial/econômica de trabalho e passou a ser um modelo de construção de cidadania. O objetivo do projeto neoliberal é transformar cada sujeito em empreendedor de si, assumindo os riscos da sobrevivência em sociedade, buscando rendimentos e proteção social a partir de seu próprio esforço, sem a dependência do Estado para isso (Lazzarato, 2011). Consequentemente, o definhamento das responsabilidades coletivas, individualizando o sujeito a ponto de fortalecer cada indivíduo como empreendedor de si, não é compatível com um contexto de trabalhadores com contratos de trabalho

seguros, previdência pública forte, garantia de aposentadoria digna e rendimentos oriundos da venda da força de trabalho fixos e condignos. O mercado é um processo de formação do sujeito econômico, em que a ética e a proteção estatal são entraves para a promoção do crescimento dos indivíduos e da nação.

Se os riscos são parte do processo formativo do sujeito em um governo neoliberal, a insegurança gerada pelos contratos trabalhistas flexíveis e voláteis e o definhamento da propriedade social são elementos que englobam os resultados esperados de doutrinas governamentais desta natureza. Se um dos fins do projeto neoliberal é a insegurança laboral (Lazzarato, 2011; Silva, 2023), as relações trabalhistas precisam ser flexíveis e uma taxa alta de desemprego é bem-vinda na composição de um exército industrial de reserva que fomente, além da competição entre trabalhadores precários por uma vaga, a oferta de baixos salários e a imposição de um sistema de monitoramento e avaliação que coloque o trabalhador sempre em condições inseguras e perenes em relação ao seu trabalho:

A corrosão progressiva dos direitos ligados ao status de trabalhador, a insegurança instilada pouco a pouco em todos os assalariados pelas novas formas de emprego precárias, provisórias e temporárias, as facilidades cada vez maiores para demitir a diminuição do poder de compra até o empobrecimento de frações inteiras das classes populares são elementos que produziram um aumento considerável do grau de dependência dos trabalhadores em relação aos empregados (Dardot; Laval, 2016, p. 329).

Nesse viés, a efemeridade dos contratos de trabalho, a recomposição insuficiente para a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, a inexistência de PCRs que conduzam a progressões e avanços na carreira e a consequente desvalorização remuneratória da classe trabalhadora docente não são um acaso em projetos neoliberais, mas um fim em si mesmo. A insegurança dos vínculos de trabalho, as precárias condições materiais, a desregulamentação de salários, a pressão por alta produtividade e o incentivo ao individualismo em detrimento do coletivo caminham como objetivos do projeto neoliberal (Silva, 2023).

O fenômeno da insegurança laboral não é uma preocupação recente. Em suas análises, Castel (1998) buscou dimensionar a presença, cada vez mais insistente, do precário, dos indivíduos em situação de flutuação na estrutura social, desempregados, desalentados, sem renda mínima ou com uma condição de vínculos de trabalho flexíveis e frágeis. Ao pensar a questão social, o autor visualiza uma acentuada degradação da condição salarial, em uma relação direta com modelos de Estado que não priorizam a propriedade social.

Para o autor, a propriedade social seria uma analogia à propriedade privada, tão defendida pelo capital. Se a propriedade privada se refere a um bem (principalmente patrimonial) inalienável, a não ser pela vontade do dono, a propriedade social seria fruto de um Estado forte, que promova uma proteção por via das políticas sociais à classe trabalhadora, gerando segurança social aos que não gozam das benesses da acumulação de capital. Isso incluiria a intervenção nas relações de trabalho, fortificando os direitos do trabalhador e estabelecendo uma série de regulações que promoveriam maior segurança laboral à sociedade.

Como esses aspectos conceituais podem ser úteis à compreensão do objeto em análise? Os parágrafos que se seguem buscam tecer um diálogo entre esses tópicos e os pontos de vista histórico, político e os reflexos econômicos para a classe trabalhadora.

Em tempos históricos de ascensão do ultroliberalismo, como foi o processo desde a destituição sem crime de responsabilidade da ex-Presidente Dilma Vana Rousseff, até a mudança, sobretudo ideológica, da agenda governamental em nível nacional com Michel Temer (2016 – 2018) e a eleição de Jair Messias Bolsonaro (2019 – 2022), ocupando a chefia do Poder Executivo Nacional, houve mudanças substanciais na agenda política, mesmo que se reconheça que os governos petistas anteriores não promoveram uma ruptura com a lógica do capital. Contudo, o perfil de fortalecimento das políticas sociais dos governos do PT e o definhamento proposto pela lógica neoliberal de governos de direita/extrema direita, como os da década de 1990 e pós-2016 (caso brasileiro) reverberaram em mudanças de concepção, implementação e execução das políticas educacionais (Silva, 2021).

Entre os anos de 2016 e 2022, a história da política educacional brasileira experimentou uma retomada de orientações políticas construídas na década de 1990, com efeitos diretos na ampliação de contratos precários e do desemprego, além de terceirizações, desvalorização salarial e privatizações, reverberando na remuneração dos profissionais do magistério público brasileiro, em congelamentos de PCRs e na diminuição do provimento de cargos de professor efetivo por concurso público de provas e títulos (Silva, 2021).

No âmbito da agenda política neoliberal, a substituição do Plano Nacional de Educação, ainda em vigência (Brasil, 2014), como política central do governo federal, pela implantação da Reforma do Ensino Médio e, especialmente, da Base Nacional Comum Curricular (Cássio, 2019), caracteriza uma parte significativa da conduta nacional em matéria educacional. Alguns pontos são essenciais ao debate ao qual este artigo se propõe: a) mesmo com a aprovação do Novo Fundeb Permanente, ampliando a participação da União na complementação ao fundo, os recursos destinados à educação tiveram uma queda significativa (Campanha..., 2022; Silva, 2021), impulsionados pelo regime fiscal proposto pelo governo federal a partir do ano de 2017; b) em conjunto com a narrativa neoliberal de que é preciso aprender a aprender, tornar o sujeito um empreendedor de si e construtor individual de sua própria história, a BNCC veio acompanhada de um conjunto de reformas (principalmente trabalhista e previdenciária) que ampliaram as possibilidades de contratos precários de profissionais do magistério (Silva, 2021); e c) o ultroliberalismo anteriormente mencionado se apoia no receituário neoliberal, mas, no caso brasileiro, avançou em discursos de ódio contra as minorias, militarização governamental e escolar e a desconstrução de qualquer pauta de solidariedade (Antunes, 2020).

Nesse contexto histórico nacional, o ano de 2020 caracterizou-se pelo início da pandemia da covid-19. No contexto de austeridade fiscal, reduzindo acentuadamente os recursos para as políticas sociais (Silva, 2021), a retirada de direitos dos trabalhadores, simbolizada no contexto reformista citado anteriormente, teve como uma de suas normativas significativas o repasse financeiro complementar de auxílio ao combate à crise sanitária aos estados e municípios condicionado à suspensão dos dias trabalhados para o gozo de licenças, progressões, quinquênios e afins, bem

como as reposições e reajustes salariais dos servidores públicos dos entes federados que aderissem ao programa (Brasil, 2020).

Um dos reflexos desta política de indução do governo federal aos estados e municípios foi o congelamento das carreiras dos profissionais do magistério público, incluindo os do estado da Paraíba, em pleno contexto de crise sanitária. É fato que, como essência ideológica e de operação política, o neoliberalismo não se apega ao fortalecimento da carreira estatutária no serviço público, mas à geração de um contexto de flexibilização de contratos, insegurança laboral, parcerias com a iniciativa privada e geração de uma classe trabalhadora precária, que tende a aceitar qualquer condição de trabalho em prol da sobrevivência (Dardot; Laval, 2016; Lazzarato, 2011; Silva, 2023). Em contexto ultraliberal, como o vivido no Brasil entre os anos de 2019 e 2022, o desapego à valorização do servidor público foi acompanhado de discursos de ódio aos professores, desconsideração com os limites laborais impostos pela pandemia (Antunes, 2020) e uma evidente tentativa de definhar a carreira do magistério.

Contudo, pelos dados estatísticos apresentados na seção anterior e pela própria estrutura da carreira, o caso paraibano buscou uma recuperação das perdas causadas pelo contexto pandêmico e induzidas pelo governo federal. Considerando os vencimentos e a Bolsa Avaliação Desempenho Profissional, as duas grandes composições da remuneração docente do magistério estadual paraibano, o aumento foi de 36,26% entre os anos de 2021 e 2023.

A campanha de lutas, sobretudo do Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Educação do Estado da Paraíba (SINTEP)¹, em pautas como a abertura de concursos, a recomposição salarial, a reconfiguração da Reforma do Ensino Médio e os direitos dos aposentados e inativos, parece ter encontrado no atual governo, liderado pelo Partido Socialista Brasileiro (PSB), um espaço para o diálogo, o que não representa um contexto de vitória definitiva, mas a indicação, neste momento histórico, de que, mesmo que a política realizada exija conflito, há espaço para a disputa.

Em um contexto ultraliberal em âmbito nacional, ter uma recomposição salarial real é, ao mesmo tempo, uma conquista e uma contradição, pois o governo federal brasileiro tem, historicamente, se utilizado de seu poder de indução pela via da disponibilidade orçamentária para conduzir os entes subnacionais a adotarem suas orientações, mesmo com a autonomia relativa de estados e municípios na formulação, implementação e execução de políticas educacionais (Silva, 2019).

Contradicoriatamente, é neste estado que ainda se concentra uma grande parte dos trabalhadores e trabalhadoras do magistério estadual regidos sob contratos precários e altamente flexíveis. A legislação que regula esse modelo de trabalho docente não esclarece os procedimentos para a contratação e deixa ao contratante a autonomia para a demissão (Paraíba, 2023a). Apesar da recomposição da remuneração na ordem de 80,02%, via medida provisória (Paraíba, 2023b), não houve concursos para substituir os mais de 7.000 prestadores de serviço. Em busca no site da Secretaria de Educação do Estado da Paraíba, não há qualquer documento público ou menção

¹ Reportagens e notícias da campanha de lutas – ver SINTEP (s.d.)

a um processo seletivo simplificado para a seleção de docentes para as funções temporárias (ver Paraíba, s.d), evidenciando que o dano causado pelos contratos precários também é acompanhado de algumas ações em âmbito local questionáveis e fortemente alinhadas ao receituário neoliberal, mesmo em um governo de partido que se assume com pautas progressistas, especialmente na área educacional (Silva, 2019). O neoliberalismo adapta-se confortavelmente a um contexto sem democracia e sem transparência pública.

Além disso, é preciso salientar que, conforme contextualizado anteriormente, há uma parcela significativa da remuneração dos profissionais do magistério paraibano regulada por decreto estadual. As bolsas e/ou gratificações, sem desconto previdenciário e juridicamente frágeis, têm na atual gestão paraibana (2023 – 2026) a perspectiva de que sejam incorporadas aos vencimentos, ampliando a proteção jurídica e as possibilidades de uma aposentadoria com maior dignidade à classe trabalhadora, como fora discorrido anteriormente. Portanto, em que pesa a importância da reposição remuneratória, o estado ainda se vale de arcabouços jurídicos frágeis para compor a remuneração dos profissionais do magistério, deixando uma significativa parcela de rendimentos desta classe trabalhadora à revelia da conjuntura política local.

No contexto paraibano, Souza (2018) e Leite (2019) já se debruçaram sobre o avanço da lógica empresarial na educação pública, destacando, inclusive, políticas de bonificação e ampliação das gratificações e bolsas na composição da remuneração. Além disso, a substituição de servidores públicos por terceirizados também foi apresentada, especialmente por Souza (2018), como uma tendência na Paraíba. No contexto do mercado de trabalho brasileiro, Antunes (2020) alerta para a uberização das relações trabalhistas em contexto ultraliberal, ampliando a perspectiva de precarização para todas as atividades laborais e caracterizando o fenômeno como estrutural a partir da normatização do trabalho em âmbito nacional.

Contudo, entende-se que o estado parece ter resistido parcialmente às reformas e ao modo como o governo federal tentou conduzir os estados e municípios a um princípio de definhamento do magistério público da educação básica brasileira, alinhando-se à necessidade de recursos complementares para o combate à pandemia e, de forma parcial, aos ditames neoliberais de insegurança laboral pela via da precarização dos contratos de trabalho.

Essa parcialidade se dá, pois, de um lado, houve um contexto de valorização, mas, por outro, a manutenção do percentual exorbitante aproximado de 46% de docentes regidos por contratos temporários. Esse modo híbrido de política salarial tende a atingir fortemente as condições de vida da classe trabalhadora, pois, seja pela insegurança contratual, pelos salários abaixo da média remuneratória de outros profissionais com a mesma qualificação (Craveiro, 2022; Campanha..., 2022) ou pela submissão destes docentes a qualquer atividade docente para garantir seu vínculo de trabalho, há elementos suficientes para influenciar o cotidiano pessoal do cidadão. Em uma sociedade assentada no modo de produção capitalista, a remuneração não é somente um elemento de distinção e valorização social do trabalho, mas conduz ao acesso a bens materiais e imateriais que possibilitem maior qualidade de vida.

O hibridismo da política salarial impõe aos profissionais do magistério público estadual paraibano confirma, neste momento histórico, as preocupações de Castel (1998), tendo em vista que, em sua questão social, a construção do trabalhador precário também se apresenta no caso em análise, contrapondo a defesa do autor de um Estado social forte, com políticas sociais/educacionais que garantam a propriedade social da classe trabalhadora. Os trabalhadores como os prestadores de serviço no caso analisado não parecem gozar de condições de vida para construírem uma trajetória de docência com qualidade, dadas as circunstâncias às quais são submetidos, o que contribui para a precariedade da proteção social que se alcançaria pela via de uma escola pública de qualidade.

Considerações finais

O objetivo deste trabalho foi analisar o impacto da precarização dos contratos de trabalho na remuneração dos profissionais do magistério da rede estadual da Paraíba, considerando como balizas temporais os meses de agosto dos anos de 2021 e 2023.

O desafio da sociedade paraibana e, especificamente, dos profissionais do magistério estadual, é considerável, na medida em que, além de lidar com a quantidade significativa de prestadores de serviço, as conquistas remuneratórias precisam estar sempre sob a condição de luta para a manutenção e ampliação dos ganhos para a classe trabalhadora.

Há uma série de contradições na análise proposta, como o fato de a Paraíba ser um dos estados que cumprem a meta 17 de valorização dos profissionais do magistério, mesmo tendo uma das menores médias remuneratórias do país (Craveiro, 2022). Outra contradição consiste em o estado resistir aos ditames ultraliberais de definhamento dos PCRs dos profissionais do magistério público com aumentos reais na remuneração deste grupo, enquanto mantém algumas práticas de natureza essencialmente neoliberal, como os contratos intermitentes com grande parte da classe trabalhadora e a composição impactante de bolsas e gratificações em suas remunerações.

O fato que acompanha a história recente e que, enquanto a sociedade estiver submetida a este modo de produção, a acompanhará, é que as conquistas da classe trabalhadora são provenientes da luta de classes e suas frações. Ao magistério público estadual paraibano, bem como a toda a classe trabalhadora docente no Brasil, resta manter a luta. No caso em análise, a efetividade da Lei Estadual n. 12.411/2022 (Paraíba, 2022b), buscando incorporar o restante da Bolsa Avaliação Desempenho Profissional aos vencimentos, a abertura de novos concursos e a contratação de professores efetivos para suprir a demanda educativa e o usufruto da contratação temporária para fins meramente temporários são demandas que, na avaliação desta autoria, são de caráter emergencial.

Referências

- ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.* 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BEHRING, Elaine Rosseti; BOSCHETTI, Ivanete. *Política social: fundamentos e história.* 9 ed. São Paulo: Cortez, 2011.
- BRASIL. Presidência da República. Lei nº 13.005 de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providencias. 2014. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, n. 120-A, p. 1-7, 26 jun. 2014.
- 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. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 17 jan. 2024.
- BRASIL. Presidência da República. Lei Complementar n. 173, de 27 de maio de 2020. Estabelece o Programa Federativo de Enfrentamento ao Coronavírus SARS-CoV-2 (Covid-19), altera a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, ano 158, n. 101, p. 4-6, 28 maio 2020.
- BRASIL. *Consulta à remuneração dos profissionais do magistério. Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação.* Brasília: Ministério da Educação, 2021 e 2023.
<http://www.fnde.gov.br/fnde-sistemas/sistema-siope-apresentacao/siope-apresentacao>
- CAMARGO, Rubens Barbosa; GOUVEIA, Andrea Barbosa; GIL, Juca; MINHOTO, Maria Angélica Pedra. Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial. *RBPAE*, v. 25, n. 2, p. 341-363, 2009. <https://doi.org/10.21573/vol25n22009.19501>
- CAMARGO, Rubens Barbosa de; JACOMINI, Márcia Aparecida. Carreira e salário do pessoal docente da educação básica: algumas demarcações legais. *Educação em foco*, ano 14, n. 17 p. 129-167, 2011.
<https://doi.org/10.24934/eef.v14i17.106>
- CAMPANHA NACIONAL PELO DIREITO A EDUCAÇÃO. *Balanço do Plano Nacional de Educação 2021.* Semana de Ação Mundial, 2022.
<https://semanadeacaomundial.org/2021/noticias/06/24/balanco-do-plano-nacional-de-educacao-2021/>
- CÁSSIO, Fernando. Existe vida fora da BNCC? In: CÁSSIO, Fernando; CATELLI JR., Roberto (org.). *Educação é a base?* 23 educadores discutem a BNCC. São Paulo: Ação Educativa, 2019. p. 13-40.
- CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário.* 12. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.
- CRAVEIRO, Rogério Lopes. *Remuneração docente: análise da desigualdade entre as redes públicas de educação básica.* Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2022.
- DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal.* Tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.
- 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.* Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

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

LEITE, Maria Eduarda Pereira. *Programa de educação integral na Paraíba: uma análise da política educacional sob a égide da racionalidade neoliberal*. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2019.

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*: Poder Executivo, João Pessoa, n. 12.466, p. 1-2, 16 out. 2003.

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, n. 14.652, p. 1, 27 maio 2011.

PARAÍBA. Governo do Estado. Decreto n. 42.634, de 22 de junho de 2022. Estabelece os valores de Bolsa de Desempenho Profissional aos servidores do Grupo Ocupacional Magistério, nos termos que especifica, e dá outras providências. 2022a. *Diário Oficial do Estado da Paraíba*, João Pessoa, n. 17.643, p. 5, 23 jun. 2022a.

PARAÍBA. Governo do Estado. 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. *Diário Oficial do Estado da Paraíba*, João Pessoa, n. 17.716, p. 1, 8 out. 2022b.

PARAÍBA. Governo do Estado. Lei n. 12.563, de 03 de março de 2023. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público na Administração Estadual, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal e do inciso XIII do art. 30 da Constituição Estadual e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado da Paraíba*, João Pessoa, n. 17.813, p. 1, 4 mar. 2023a.

PARAÍBA. Governo do Estado. Medida Provisória n. 325, de 11 de julho de 2023. Concede reajuste de vencimentos aos servidores contratualizados por excepcional interesse público no magistério Estadual nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, do inciso XIII do art. 30 da Constituição Estadual e do art. 2º, inciso VII, da Lei 12.563, de 03 de março de 2023; e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado da Paraíba*, João Pessoa, n. 17.898, p. 1, 12 jul. 2023b.

PARAÍBA. Secretaria de Educação do Estado da Paraíba. *Site Institucional*, [s.d.]
<https://paraiba.pb.gov.br/diretas/secretaria-da-educacao>

SINTEP - Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Educação do Estado da Paraíba. *Site Institucional*, [s.d.] <https://sintep.org.br/sintep/>

SILVA, Marcus Quintanilha da. *Remuneração de professores públicos municipais no Brasil: execução orçamentária, partidos públicos e valorização docente (2008 – 2016)*. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2019.

SILVA, Marcus Quintanilha da. *Valorização do magistério e austeridade fiscal em Curitiba*. Relatório (Pós-Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2021.

SILVA, Marcus Quintanilha da. A constituição do homem empresarial nos planos de carreira dos profissionais do magistério: uma proposta de matriz analítica. *Revista de Estudios Teóricos y Epistemológicos en Política Educativa*, v. 8, p. 1-18, 2023. <https://doi.org/10.5212/retepe.v8.21754.011>

SOUSA, José Vieira de. Método materialista histórico-dialético e pesquisa em políticas educacionais: uma relação em permanente construção. In: CUNHA, Célio da; SOUSA, José Vieira de; SILVA, Maria Abádia da (org.). *O método dialético na pesquisa em educação*. Brasília: Autores Associados, 2014. p. 1-14.

SOUZA, Antônio Lisboa Leitão de. Políticas governamentais para a educação básica na Paraíba: a privatização como estratégia de hegemonia. *RPGE*, v. 22, n. esp. 3, p. 1340-1354, 2018. <https://doi.org/10.22633/rpge.v22iesp3.12017>

Apoio ou financiamento: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Brasil (CNPq). Projeto: "Políticas para carreira e remuneração docente: Um diálogo entre Brasil e Chile frente às marchas e contramarchas do neoliberalismo", projeto n. 409907/2022-7, por meio da chamada n. 40/2022, linha 3B.

Disponibilidade de dados de pesquisa: Todo o conjunto de dados que dá suporte aos resultados deste estudo foi publicado no próprio artigo.

Editora responsável - Editora associada: Elisângela Alves da Silva Scaff; **Editora chefe:** Angela Scalabrin Coutinho.

Revisor(a): Filipe Honório.

Como citar este artigo:

SILVA, Marcus Quintanilha da. Contratos temporários e remuneração dos profissionais do magistério na rede estadual da Paraíba: reflexões e consequências para a classe trabalhadora. *Educar em Revista*, Curitiba, v. 41, e94282, 2025. <http://dx.doi.org/10.1590/1984-0411.94282>

Recebido: 03/02/2024

Aprovado: 23/07/2024

Este é um artigo de acesso aberto distribuído nos termos de licença Creative Commons.

