

Instituto de Ciências da Educação – Universidade Federal do Pará
Revista Ver a Educação, Belém, n. 2, ano 2025

**Gestão pública e precarização docente: a realidade dos professores
temporários em Pedra Branca do Amapari/AP**

**Public management and teacher precarization: the reality of
temporary teachers in Pedra Branca do Amapari/AP**

**Gestión pública y precarización docente: la realidad de los docentes
temporales en Pedra Branca do Amapari/AP**

André Lins de Melo¹

Keila Simone dos Anjos²

Dalva Valente Guimarães Guitierrez³

Resumo

Este artigo analisa a precarização do trabalho docente em Pedra Branca do Amapari (Amapá), associada ao aumento de contratos temporários entre 2011 e 2023. A pesquisa fundamenta-se no neoliberalismo e na Nova Gestão Pública, evidenciando seus efeitos nas políticas educacionais. Adota abordagem quali-quantitativa, com análise documental de leis e dados do INEP, que mostram crescimento contínuo da contratação temporária em detrimento de efetivos. Os resultados apontam que, apesar da previsão legal de valorização docente, práticas locais acentuam a instabilidade e a defasagem salarial. Conclui-se ser urgente a adoção de medidas como concursos públicos regulares e fortalecimento das carreiras docentes.

Palavras-chave: Precarização docente; Contratos temporários; Nova Gestão Pública.

¹ Doutorando em Educação. Universidade Federal do Pará (UFPA). Belém do Pará-Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6289-2065>. E-mail: andre.melo@uep.edu.br.

² Doutoranda em Educação. Universidade Federal do Pará (UFPA). Belém do Pará-Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1376-067X>. E-mail: keila.anjos@altamiraeduc.com.br.

³ Doutora em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Professora associada da Universidade Federal do Pará (UFPA). Belém do Pará-Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5157-6400>. E-mail: dalva.valente@gmail.com.

Introdução

O contexto neoliberal tem influenciado significativamente as políticas públicas no Brasil, especialmente a partir dos anos 1990, trazendo implicações diretas para a educação pública. Uma dessas implicações é a crescente precarização do trabalho docente, expressa principalmente na intensificação do uso de contratos temporários pelos entes federativos. Este artigo problematiza especificamente a situação dos docentes temporários no município de Pedra Branca do Amapari, no Estado do Amapá, entre 2011 e 2023, buscando identificar como essa prática impacta a valorização docente e as condições gerais de trabalho.

Justifica-se este estudo pela relevância do tema no contexto atual, onde políticas de valorização docente, previstas em legislação federal, contrastam com práticas locais que acentuam a vulnerabilidade dos profissionais da educação. O objetivo central é analisar o crescimento dos contratos temporários e suas implicações para a estabilidade, remuneração e dignidade profissional dos docentes municipais. Adotou-se uma metodologia quantitativa e qualitativa baseada na análise documental e nos dados fornecidos pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP), além das leis municipais vigentes no período estudado.

Além desta introdução, o artigo está organizado em cinco seções: a primeira apresenta o referencial teórico sobre o neoliberalismo, a Nova Gestão Pública (NGP) e seus efeitos sobre o trabalho docente; a segunda contextualiza historicamente o município de Pedra Branca do Amapari; a terceira analisa a composição do corpo docente da rede municipal, com foco na predominância dos contratos temporários; a quarta discute as implicações salariais desses contratos no período de 2011 a 2017⁴; e a quinta examina a desvalorização simbólica e material da atividade docente. Por fim, são apresentadas as considerações finais, com destaque para os principais achados e proposições do estudo.

Neoliberalismo, Nova Gestão Pública e a precarização do trabalho docente no Brasil

A precarização do trabalho docente é um fenômeno multifacetado, atravessado por dimensões culturais, econômicas, políticas e sociais. Subjetivamente, manifesta-se em sentimentos de angústia, frustração e desmotivação, que frequentemente culminam em adoecimento e/ou absenteísmo. Objetivamente, traduz-se em baixos salários, sobrecarga de trabalho, condições inadequadas, ausência

⁴ A pesquisa, apesar das diligências, não obteve até o momento o acesso a informações salariais dos contratos temporários posteriores a 2017, delimitando a análise sobre essa questão a esse recorte temporal.

de direitos trabalhistas e vínculos contratuais frágeis. Trata-se de uma realidade que se intensificou com a expansão do neoliberalismo no campo educacional brasileiro (Oster; Martins; Sehnem, 2024).

O ideário neoliberal atingiu seu ápice no Brasil nos anos 1990, com a reforma do Estado, a qual buscou atender às exigências de organismos internacionais do capital. Sob essa lógica, promoveu-se a desregulamentação da economia, privatizações, redução da presença do Estado – inclusive nas políticas sociais – e o desmonte da legislação protetiva da classe trabalhadora (Raimann; Oliveira, 2022).

Essas transformações impactaram profundamente a educação, consolidando-se no modelo gerencial de administração pública. Esse modelo preconiza que governos devem financiar resultados, não estruturas, e que a eficiência e eficácia devem nortear os serviços educacionais prestados (Raimann; Oliveira, 2022).

A Nova Gestão Pública (NGP), expressão da administração pública gerencial, impõe uma lógica empresarial aos serviços públicos. Propõe uma transição da visão pública para uma abordagem privada, regida por mecanismos de mercado e por valores como eficiência, produtividade e competitividade.

No campo educacional, a adoção desse modelo trouxe profundas alterações nas formas de organização administrativa e pedagógica das escolas. Discurso e prática passaram a incorporar expressões como “prestação de contas”, “eficiência”, “responsabilização por resultados”, “captação de recursos” e “performatividade” (Raimann; Oliveira, 2022).

Esse movimento gerencialista tem representado ataques crescentes à educação pública, submetendo-a a critérios de economicidade e de controle do trabalho escolar. Como consequência, enfraquecem-se os princípios éticos, sociais e democráticos que deveriam sustentar a educação como direito (Raimann; Oliveira, 2022). Uma das principais implicações dessa lógica é a flexibilização das formas de contratação, considerada condição necessária à modernização capitalista dos serviços públicos. No caso da docência, isso se reflete na perda de autonomia, na intensificação das cobranças, na precarização das condições laborais e na disseminação de vínculos temporários (Venco, 2016; Oster; Martins; Sehnem, 2024).

A priorização da contratação de docentes temporários em detrimento da nomeação de efetivos está alinhada às diretrizes neoliberais de contenção de despesas estatais e redução de investimentos nas áreas sociais. A tendência neoliberal de redução da máquina estatal no âmbito dos direitos sociais e do trabalho é uma das razões da continuidade dos contratos por tempo determinado. O fator econômico, em última instância, é determinante nessa prática, considerando que a admissão de temporários gera economia para o Estado a longo prazo, visto que esses trabalhadores não têm acesso aos planos de carreira, às progressões, gratificações e demais vantagens inerentes aos efetivos, de tal

modo que seu salário, geralmente, se restringe ao valor mínimo da tabela de vencimentos do magistério (Ferreira; Abreu, 2014).

Diante desse contexto geral, analisar os efeitos concretos dessas reformas ao nível local é fundamental. O caso do município de Pedra Branca do Amapari-AP oferece um exemplo expressivo de como as políticas neoliberais e práticas gerencialistas se materializaram no cotidiano da rede municipal de ensino, especialmente por meio do expressivo aumento na contratação de professores temporários. O próximo tópico examinará essa realidade, discutindo em que medida as diretrizes nacionais foram observadas ou negligenciadas nas políticas educacionais implementadas no município.

O Município de Pedra Branca do Amapari

A história de Pedra Branca do Amapari guarda relação com a descoberta de ouro na região. No ano de 1935, o pernambucano Joaquim Araújo, acompanhado de alguns amigos, explorou o Rio Araguari, descobrindo ouro na região. No começo, inexistia concorrência, contudo, depois de poucos anos, a notícia de ouro na região se espalhou e, em 1938, já se registravam cerca de 5.000 pessoas explorando o local, direta ou indiretamente, por meio das vendas de mercadorias para a subsistência dos garimpeiros (Costa, 2016).

Em 1953, novamente, a história de Pedra Branca encontra-se vinculada à exploração de um minério, desta vez o manganês. Com a construção da ferrovia Serra do Navio-Santana, formou-se um pequeno vilarejo para dar suporte aos trabalhadores das minas de manganês localizadas em Serra do Navio. É nesse contexto que surge o nome do município, pois constantes viagens aéreas eram realizadas à região das jazidas de manganês. Em uma dessas viagens, um piloto avistou uma enorme pedra no Rio Amapari que, por ser bastante grande e ter coloração branca, passou a ser utilizada como referência para os pilotos que sobrevoavam a região a trabalho. Daí em diante, o vilarejo passou a se chamar Pedra Branca.

O município possui belas cachoeiras e nele estão localizados a Serra do Tumucumaque, a área indígena dos Waiãpi e grandes áreas de florestas densas. Entre os festejos mais importantes estão a comemoração da criação do município, em 1º de maio, e as homenagens ao padroeiro da cidade, São Pedro, realizadas em junho. Contudo, Pedra Branca é carente em termos de infraestrutura e serviços públicos, além de sofrer com a escassez de emprego e renda. Em sua economia, predominam pequenas empresas de construção civil e produtos alimentícios, com uma atividade comercial caracterizada por pequenos e médios estabelecimentos, voltada ao consumo básico e uma produção no setor industrial pouco expressiva (Costa, 2016).

Pedra Branca possui uma área territorial de 9.622,290 km² e uma população de 12.847 pessoas, segundo o Censo do IBGE de 2022. Está localizado no centro-oeste do Estado do Amapá e limita-se com o Oiapoque ao norte, Serra do Navio ao leste, Porto Grande ao sudeste, Mazagão ao sul e Laranjal do Jari a oeste. Possui urbanização muito baixa: em 2019 contava com apenas 3,53 km² de área urbanizada, a 8^a no Estado e 2.398^a no país. Em 2010, somente 22,6% da população tinha acesso a esgoto sanitário adequado, ocupando o 6^o lugar no Estado e o 3.497^o no Brasil (Costa, 2016; IBGE, 2022).

Em meio aos desafios econômicos e sociais, destaca-se a importância da educação pública municipal como meio fundamental para a promoção do desenvolvimento social e econômico, contexto que será explorado no próximo tópico.

Corpo docente da rede municipal de Pedra Branca do Amapari: a predominância dos contratos temporários

Diante do contexto social e econômico já exposto, torna-se essencial analisar como o município de Pedra Branca do Amapari tem organizado sua rede municipal de ensino, especialmente no que diz respeito à valorização do corpo docente.

A valorização dos profissionais da educação está assegurada pelo quadro normativo brasileiro, especialmente na Constituição Federal (1988) e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB n° 9.394/1996). Essas normas determinam a existência obrigatória de planos de carreira e estatutos que garantam direitos fundamentais como o ingresso exclusivo por concurso público, piso salarial profissional nacional, progressão funcional por titulação e desempenho, formação continuada, jornada com tempo reservado para planejamento, além de condições adequadas de trabalho.

As Leis n° 9.424/1996 e n° 11.494/2007, que instituíram o FUNDEF e o FUNDEB, respectivamente, regulamentaram essa valorização por meio da destinação mínima de 60% dos recursos para a remuneração do magistério. A Emenda Constitucional n° 108/2020 elevou esse percentual mínimo para 70%, tornando o FUNDEB permanente, ainda que tenha deixado indefinida a legislação específica sobre o piso salarial profissional.

Mais recentemente, a Lei n° 14.817/2024 reafirmou essas diretrizes, reforçando a obrigatoriedade de planos de carreira com ingresso exclusivamente por concurso público, progressão funcional, incentivo à permanência dos profissionais na mesma rede, piso remuneratório atualizado e formação continuada.

Em Pedra Branca do Amapari, essas diretrizes foram inicialmente regulamentadas pela Lei nº 248/2008 (Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS), substituída posteriormente pela Lei nº 512/2019 (Plano de Cargos, Carreira e Remuneração – PCCR). Ambas garantem direitos essenciais aos professores efetivos, incluindo a jornada de 40 horas semanais, remuneração adequada e ingresso exclusivamente por concurso público.

Contudo, observa-se uma tendência nacional crescente à utilização de contratos temporários, alinhada às diretrizes neoliberais de contenção dos gastos públicos. Essa prática resulta na ampliação de docentes contratados temporariamente, aumentando sua vulnerabilidade laboral devido à ausência de benefícios e direitos previstos para professores efetivos.

A seguir, a Tabela 1 apresenta a evolução quantitativa dos contratos temporários no Município de Pedra Branca do Amapari, refletindo claramente essa realidade.

Tabela 1 – Evolução quantitativa dos contratos temporários no Município de Pedra Branca do Amapari

Tabela 1: Número de professores efetivos, temporários, terceirizados e celetistas da rede municipal de Pedra Branca do Amapari/AP: 2011 a 2023.

	Professores Total (A)	Efetivos (B)	B/A %	Temporários (C)	C/A %	Terceirizados (D)	D/A %	CLT (E)	E/A %
2011	73	53	73	20	27	0,00	0	0,00	0
2012	82	45	55	37	45	0,00	0	0,00	0
2013	110	39	35	71	65	0,00	0	0,00	0
2014	123	45	36	77	63	1	1	0,00	0
2015	110	49	45	61	55	0,00	0	0,00	0
2016	91	56	62	35	38	0,00	0	0,00	0
2017	104	48	46	56	54	0,00	0	0,00	0
2018	117	39	33	78	67	0,00	0	0,00	0
2019	114	51	45	63	55	0,00	0	0,00	0
2020	111	60	54	51	46	0,00	0	0,00	0
2021	122	51	42	71	58	0,00	0	0,00	0
2022	127	48	38	79	62	0,00	0	0,00	0
2023	133	37	28	96	72	0,00	0	0,00	0

Fonte: Sinopse da Educação Básica/Inep (2011 a 2023).

Fonte: INEP

Entre 2011 e 2023, o município de Pedra Branca do Amapari apresentou um crescimento contínuo do número total de docentes, acompanhando a expansão da rede municipal. Entretanto, a análise dos dados revela uma preocupante tendência à diminuição dos docentes efetivos em favor dos contratos temporários.

No período inicial (2011-2014), apesar do aumento de 68% no total de docentes, houve uma queda acentuada no percentual de efetivos, que passaram de 73% (2011) para apenas 36% (2014). Por

outro lado, os contratos administrativos cresceram expressivamente nesse mesmo período (285%), tornando-se maioria já em 2013.

Entre 2015 e 2018, houve oscilações anuais no número total de docentes, com uma redução final de 20% nos efetivos e um aumento de 28% nos contratos temporários. Em três desses quatro anos, os temporários superaram os efetivos, consolidando a predominância dessa modalidade contratual.

No período mais recente (2019-2023), acentuou-se ainda mais o cenário de precarização da carreira docente. Em 2023, os docentes contratados temporariamente chegaram a representar 72% da rede municipal, o dobro dos efetivos, cuja participação caiu para apenas 28%. Essa realidade descumpra claramente o limite máximo de 10% para contratos temporários estabelecido pela Meta 18 do Plano Nacional de Educação (PNE).

Destaca-se que Pedra Branca do Amapari foi um município amapaense que recorreu aos contratos temporários no período analisado, desconsiderando reiteradamente a legislação nacional e municipal voltada à valorização docente, incluindo a Lei municipal 248/2008, plano de carreira anterior e, a Lei municipal 512/2019, plano de carreira em vigor. Tal cenário indica consequências preocupantes sobre a qualidade educacional e a valorização profissional dos docentes, aspectos que serão discutidos detalhadamente no próximo tópico.

Contratos temporários: implicações nos salários dos professores de Pedra Branca do Amapari

Entre 2011 e 2023, o município de Pedra Branca do Amapari se destacou negativamente no cenário estadual pelo uso recorrente de contratos administrativos para compor seu corpo docente. Além da frequência com que essa modalidade foi utilizada, chama a atenção o elevado percentual de professores temporários em relação ao total de docentes da rede municipal.

Essa estratégia, alinhada à lógica gerencialista de flexibilização das relações de trabalho, resultou na precarização dos vínculos empregatícios, especialmente no que se refere às condições salariais. Os contratos temporários, por sua natureza, excluem os profissionais de benefícios previstos nos planos de carreira, como progressões, gratificações e adicionais por tempo de serviço, refletindo-se em remunerações inferiores às dos professores efetivos.

As implicações salariais dessa política podem ser observadas na Tabela 2 a seguir, que compara os salários/remunerações⁵ dos docentes contratados temporariamente com o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) ao longo dos anos analisados.

Tabela 2 – Comparação dos salários/remunerações dos docentes contratados temporariamente com o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) ao longo dos anos 2011-2017

Tabela 2: Referente ao salário/remuneração dos docentes temporários do Município de Pedra Branca do Amapari, Piso Salarial Profissional Nacional, inflação 2011-2017¹

Anos	Salário/remuneração ² Professor Classe: A, (Temporário) 40 horas R\$ (A)	%	PSPN R\$ (B)	%	Inflação anual (Índice nacional de preços ao consumidor – INPC)	B – A R\$	A/B %
2011	1.200,00	-----	1.187,14	-----	6,08	-12,86	101
2013	1.600,00	33	1.567,00	32	5,56	-33	102
2014	1.697,39	6	1.697,39	8	6,23	0	100
2015	1.917,78	13	1.917,78	13	11,28	0	100
2016	1.800,00	-6	2.135,64	11	6,58	117,78	94
2017	2.298,80	28	2.298,80	8	2,07	0	100
Acumulado (2011-2017) %		74		72	44		
Δ 2011-2017		92		94			

Fonte: elaborado pelo autor com base nas Leis n. 297/2011, n. 319/2013, n. 368/2014, n. 401/2015, n. 424/2016 e n. 452/2017 do Município de Pedra Branca do Amapari/AP.

Fonte: elaboração dos autores

Os dados da Tabela 2 indicam que, entre 2011 e 2017, com exceção de 2016, os docentes temporários de Pedra Branca do Amapari recebem salários equivalentes ou superiores ao PSPN. Em 2011 e 2013, os valores pagos superaram o piso, enquanto em 2014, 2015 e 2017, corresponderam exatamente ao valor estabelecido em lei, assegurando, inclusive, ganhos acima da inflação para esses profissionais nesse período.

No entanto, ainda que em alguns anos os salários dos professores temporários tenham atendido ao PSPN, essa modalidade contratual permanece como expressão da precarização do trabalho docente no setor público. Fundamentada na legislação estatal, a contratação temporária garante apenas parte dos direitos sociais assegurados aos demais trabalhadores e aos servidores

⁵ Algumas leis municipais que autorizaram contratos no município de Pedra Branca do Amapari em suas tabelas usaram o termo “salário”, outras como as Lei n 401/2015 usou o termo “remuneração bruta” para definir os valores a serem recebidos mensalmente pelo professor temporário. No entanto, depreende-se que trata do salário, posto que na legislação municipal analisada não há indicação alguma de vantagens pecuniárias acrescidas ao salário do contrato temporário. A legislação municipal analisada não faz distinção entre os termos “salário” e “remuneração”. A definição de “salário” está associada às relações trabalhistas que se dão no setor privado-mercantil, sendo a parte fixa da retribuição pecuniária do trabalhador. O conceito de “remuneração” é mais abrangente, envolvendo o salário mais as vantagens adicionais decorrentes da relação contratual estabelecida.

efetivos. Conforme Rossa e Mello (2023), “o que aparenta assegurar direitos, em realidade, possui caráter espoliativo, pois nega a tais trabalhadores os direitos não mencionados nessa legislação e, em um aspecto mais profundo, revela que tais professores vivem em uma situação jurídica indefinida” (p. 180).

No caso específico de Pedra Branca, observa-se ainda que, apesar de atenderem ao PSPN, os docentes temporários recebiam salários inferiores aos de outros profissionais temporários da prefeitura com o mesmo nível de escolaridade. Essa disparidade é evidenciada na Tabela 3 a seguir, que compara os salários/remunerações dos professores temporários com os dos médicos contratados temporariamente em igual condição contratual.

Tabela 3 – Comparação dos salários/remunerações dos professores temporários com os dos médicos contratados temporariamente em igual condição contratual

Tabela 3: Referente ao salário/remuneração dos docentes e médicos temporários do Município de Pedra Branca do Amapari, inflação 2011-2017³

Anos	Salário/remuneração ⁴ Professor Classe: A, (Temporário) 40 horas R\$ (A)	%	Salário/remuneração Médico, (Temporário) 40 horas (B)	%	Inflação anual (Índice nacional de preços ao consumidor – INPC)	B – A R\$	A/B %
2011	1.200,00	---	6.300,00	---	6,08	5.100,00	19
2013	1.600,00	33	6.300,00	0	5,56	4.700,00	25
2014	1.697,39	6	6.000,00	-5	6,23	4.302,61	28
2015	1.917,78	13	5.000,00	-17	11,28	3.082,22	38
2016	1.800,00	-6	5.000,00	0	6,58	3.200,00	36
2017	2.298,80	28	5.000,00	0	2,07	2.701,20	46
Acumulado (2011-2017) %		74		-22	44		
2011-2017		92		-21			

Fonte: elaborado pelo autor com base nas Leis n. 297/2011, n. 319/2013, n. 368/2014, n. 401/2015, n. 424/2016 e n. 452/2017 do Município de Pedra Branca do Amapari/AP.

Fonte: elaboração dos autores

Os dados da Tabela 3 evidenciam o abismo existente entre a remuneração de professores temporários e médicos contratados por tempo determinado no município de Pedra Branca do Amapari, entre 2011 e 2017. Em 2011, a diferença bruta foi de R\$ 5.100,00, com o salário do professor representando apenas 19% da remuneração do médico. Em 2013, a diferença caiu para R\$ 4.700,00, mas ainda assim o salário do docente correspondia a apenas 25% do salário médico. Importante destacar que, nesses anos, os professores recebiam valores acima do PSPN.

Nos anos seguintes, mesmo com a redução gradual da remuneração dos médicos, a disparidade entre as duas categorias permaneceu elevada. Em 2014, 2015, 2016 e 2017, a diferença bruta foi de R\$ 4.302,61; R\$ 3.082,22; R\$ 3.200,00 e R\$ 2.701,20, respectivamente. Em nenhum desses anos, a remuneração do docente temporário atingiu 50% da remuneração do médico, variando entre 28% (2014) e 46% (2017).

Ainda que o pagamento do PSPN tenha sido garantido nos anos de 2014, 2015 e 2017, os dados demonstram que a adoção isolada do piso salarial não tem sido suficiente para assegurar a valorização substantiva da carreira docente. Essa valorização requer medidas, complementares que promovam a equiparação dos rendimentos da categoria a outras profissões com formação equivalente, conforme previsto na Meta 17A do Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024), instituído pela Lei nº 13.005/2014 (Brasil, 2014).

A esse respeito, o *Relatório do 4º Ciclo de Monitoramento das Metas do Plano Nacional de Educação* (INEP, 2022) apresenta dados que permitem avaliar o cumprimento dessa meta. O relatório traz informações sobre a evolução da relação entre o rendimento médio mensal dos profissionais do magistério das redes públicas, com formação superior, e o dos demais profissionais com igual nível de escolaridade no período de 2012 a 2021. Esses dados estão sintetizados na Tabela 4 a seguir.

Tabela 4 – Relação entre o rendimento médio mensal dos profissionais do magistério das redes públicas, com formação superior, e o dos demais profissionais com igual nível de escolaridade no período de 2012 a 2021

Tabela 4: Rendimento bruto médio mensal dos profissionais do magistério das redes públicas de educação básica e dos demais profissionais com nível superior completo (em R\$) e indicador 17A – Brasil – 2012-2021

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Profissionais do magistério	4.021	4.204	4.212	4.219	3.884	4.125	4.199	4.179	4.340	4.271
Demais profissionais	6.165	5.961	5.974	5.804	5.427	5.500	5.477	5.320	5.347	5.175
Indicador 17^a	65,2%	70,5%	70,5%	72,7%	71,6%	75,0%	76,7%	78,5%	81,2%	82,5%

Fonte: Tabela extraída do Relatório do 4º Ciclo de Monitoramento das Metas do Plano Nacional de Educação/2022.

Nota: Valores corrigidos pela variação do IPCA/IBGE a preços de maio/2021.

Fonte: INEP

Segundo o Indicador 17A, presente no *Relatório do 4º Ciclo de Monitoramento das Metas do Plano Nacional de Educação* (INEP, 2022), até o ano de 2021, a relação percentual entre o rendimento bruto médio mensal dos profissionais do magistério e dos demais profissionais com formação equivalente alcançou 82,5%. No entanto, para que a Meta 17A do PNE (2014-2024) seja cumprida, é necessário atingir a equiparação total, ou seja, 100% dessa relação salarial.

De acordo com o Relatório, essa aproximação percentual não decorre, prioritariamente, do aumento na remuneração dos professores, mas sim da queda no rendimento médio dos demais profissionais. Como alerta o documento, “muito embora tenha ocorrido um avanço no Indicador 17A, nota-se que esse se deve em maior medida à retração dos salários dos demais profissionais do que à valorização salarial dos profissionais do magistério” (INEP, 2022, p. 18).

Entre 2012 e 2021, o rendimento bruto médio mensal dos demais profissionais passou de R\$ 6.164,71 para R\$ 5.175,31, representando uma redução de 16% no poder de compra. Essa queda pode ser atribuída à recessão econômica de 2015 e 2016, ao crescimento tímido entre 2017 e 2020 e aos impactos econômicos provocados pela pandemia de Covid-19.

Apesar da aparente melhora na relação salarial entre professores e demais profissionais, os dados revelam que os determinantes econômicos – e não uma política efetiva de valorização docente – têm exercido papel central nesse processo de aproximação.

Além disso, o uso recorrente de contratos temporários, como se observa em Pedra Branca do Amapari, compromete o cumprimento da meta 17A do PNE. Embora, em alguns anos, os professores temporários do município tenham recebido o valor do PSPN, essa não é a realidade predominante no país. Em geral, docentes contratados por tempo determinado têm remunerações inferiores às dos efetivos e, em muitos casos, abaixo do próprio Piso Nacional.

É importante destacar que, embora outras categorias profissionais também enfrentem formas de exploração e desvalorização, o caso dos professores temporários é particularmente crítico. A combinação de vínculos precários com salários rebaixados evidencia um processo de desvalorização estrutural, no qual a carreira docente é constantemente nivelada por baixo.

O aviltamento da atividade docente: contratos precários e desvalorização na rede municipal de Pedra Branca do Amapari

A desvalorização da atividade docente, especialmente dos professores temporários, ocorre não apenas por meio dos baixos salários e da precarização dos vínculos de trabalho, mas também pela linguagem institucional adotada pelos entes federados. Expressões como “monitor”, “tutor”, “mediador da aprendizagem”, “multiplicador”, “oficineiro” e “facilitador” têm sido utilizadas para nomear funções docentes precarizadas, esvaziando simbolicamente o papel do professor. Em diversos Estados, a nomenclatura muda: em Florianópolis, são chamados de ACTs (Admitidos em Caráter Temporário); na Bahia, PST (Prestação de Serviço Temporário); no Paraná, PSS (Processo Seletivo Simplificado); em Alagoas, “monitores”; no Rio Grande do Sul, “contratos temporários”; e em São Paulo, os “eventuais” ou “OFAs” (Ocupantes de Função Atividade) (Seki *et al.*, 2017).

No município de Pedra Branca do Amapari, adotou-se a denominação “auxiliar docente”. Assim como em outros municípios do Amapá, o cargo foi criado fora da estrutura prevista nos planos de carreira dos profissionais da educação – tanto o anterior (Lei nº 248/2008) quanto o atual (Lei nº 512/2019). Diversas leis municipais autorizaram contratações temporárias para esse cargo e para professores com salários variáveis e, frequentemente, inferiores aos de outras categorias com formação equivalente.

A Lei municipal nº 297/2011 autorizou, em 2011, cinco contratos para auxiliares docentes com salário de R\$ 700,00, valor pouco acima do salário-mínimo vigente à época (R\$ 545,00), e 31 contratos para professores da educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental, com salário de R\$ 1.200,00. Também foram contratados três professores de educação física, com o mesmo valor. Embora esses salários estivessem ligeiramente acima do PSPN de 2011 (R\$ 1.187,14), o salário do auxiliar docente correspondia a apenas 58% do salário dos professores. Além disso, todos os docentes temporários recebiam menos do que um motorista contratado naquele ano, cujo salário era de R\$ 1.600,00.

Em 2013, a Lei municipal nº 319/2013 autorizou dez contratos para auxiliares docentes, com salário de R\$ 750,00, e 100 para professores Classe A, com salário de R\$ 1.600,00, além de seis contratos para professores de educação física, com salário de R\$ 1.500,00. Embora esses salários estivessem um pouco acima do salário-mínimo de 2013 (R\$ 678,00), apenas o professor Classe A recebia valor superior ao PSPN daquele ano (R\$ 1.567,00). O professor de educação física, apesar de exigir formação superior, recebia menos que o professor Classe A, que poderia ter apenas magistério de nível médio – uma clara demonstração da fragilidade contratual e da discricionariedade da gestão municipal.

Outro dado revelador é a comparação com outras categorias. Um técnico em segurança do trabalho, profissional de nível médio, recebia R\$ 2.300,00 – 30% a mais que o professor Classe A e 35% a mais que o professor de educação física.

A Lei municipal nº 368/2014 fixou o salário dos auxiliares docentes em R\$ 1.200,00 para 40 horas semanais, enquanto os professores Classe A (nível médio) e de educação física (nível superior) recebiam R\$ 1.697,39, equivalente ao PSPN do ano. Novamente, não houve diferenciação entre o professor com formação de nível médio e aquele com formação superior. A disparidade se amplia com os salários de outras funções: um arquiteto e paisagista contratado por tempo determinado recebia R\$ 5.000,00 – mais que o dobro do salário de qualquer docente temporário.

Em 2015, conforme a Lei municipal nº 401, os auxiliares docentes recebiam R\$ 1.100,00, com formação exigida de nível médio incompleto, o que contraria a legislação educacional. Os professores Classe A e de educação física recebiam R\$ 1.917,78, valor equivalente ao PSPN daquele ano, mas que

representava apenas 55% do salário de um advogado (R\$ 3.500,00) e 38% do salário de um engenheiro civil (R\$ 5.000,00), ambos com formação superior, contratados por tempo determinado.

A Lei municipal nº 424/2016 autorizou salários ainda mais baixos: R\$ 1.000,00 para auxiliares docentes e R\$ 1.800,00 para professores Classe A, ambos com jornada de 40 horas. O salário do professor estava 16% abaixo do PSPN de 2016 (R\$ 2.135,64), mesmo para aqueles com curso superior. A desigualdade persiste quando comparada a outras categorias: o advogado recebia R\$ 3.500,00 e o enfermeiro, R\$ 5.000,00.

Por fim, a Lei municipal nº 452/2017 fixou novamente o salário do auxiliar docente em R\$ 1.000,00 e o do professor Classe A em R\$ 2.298,80, valor igual ao PSPN de 2017. Apesar disso, a disparidade com outras profissões permanecia significativa: o advogado recebia R\$ 3.500,00 e o biomédico, R\$ 5.000,00. O salário docente representava apenas 66% do salário do advogado e 46% do biomédico, mesmo exigindo formação equivalente.

Os dados demonstram que a desvalorização da atividade docente em Pedra Branca do Amapari não se limita ao não cumprimento da Lei do Piso. Trata-se de um projeto de precarização sustentado por vínculos frágeis, cargos criados à margem da carreira docente, exigência de formação mínima e salários que não refletem a complexidade e responsabilidade do trabalho educacional. Esse cenário reforça a necessidade urgente de políticas públicas que assegurem a valorização real do magistério, com base em planos de carreira sólidos, remuneração compatível com a formação e estabilidade profissional.

Considerações finais

A análise realizada evidencia que, no Município de Pedra Branca do Amapari, a permanência de contratos temporários no magistério municipal, entre 2011 e 2023, resultou em uma sistemática desvalorização do trabalho docente. A lógica empresarial se faz presente pelo uso recorrente de contratos precários enquanto estratégia da Nova Gestão Pública a fim de conformar o serviço público e o trabalho docente às diretrizes neoliberais para o Estado e para a educação.

Em grande parte desse período (2011 a 2017), verificou-se que os salários pagos a professores contratados por tempo determinado foram inferiores aos de outros profissionais com nível de escolaridade equivalente – e, em alguns casos, até mesmo inferiores aos de cargos que exigiam apenas formação de nível médio, apesar de a função docente demandar formação superior conforme previsto em lei.

Pedra Branca do Amapari destacou-se negativamente no cenário estadual, sendo um município do Amapá que recorreu intensamente a contratos administrativos ao longo da série histórica. Em determinados anos, o número de docentes temporários superou o de efetivos. Dos treze anos analisados, em nove deles os contratos temporários representaram a maioria do corpo docente da rede municipal, revelando uma prática recorrente de precarização das relações de trabalho.

Mesmo nos anos em que os docentes temporários não foram maioria, seus percentuais estiveram sempre muito acima do limite de 10% previsto na Meta 18 do Plano Nacional de Educação (PNE) para contratações por tempo determinado. Tal descumprimento evidencia o distanciamento entre as diretrizes legais que orientam a valorização do magistério e a realidade da gestão municipal, pautada por uma lógica gerencialista e economicista.

O caso de Pedra Branca do Amapari ilustra, portanto, como políticas locais inseridas no quadro de reformas neoliberais e gerenciais do Estado brasileiro podem reforçar desigualdades estruturais e comprometer o direito à educação de qualidade. No caso específico dos docentes contratados, privá-los do direito à carreira e a uma remuneração digna, precarizando seu trabalho. A superação desse quadro exige o cumprimento efetivo das legislações vigentes, a valorização dos planos de carreira e a priorização de concursos públicos como forma de ingresso e estabilidade na carreira docente.

Referências

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República. [1988]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 3 dez. 2025.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: Presidência da República. [1996]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm. Acesso em: 3 dez. 2025.

BRASIL. **Lei n. 9.424, de 24 de dezembro de 1996**. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República. [1996]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9424.htm. Acesso em: 3 dez. 2025.

BRASIL. **Lei n. 11.494, de 20 de junho de 2007**. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei n.º 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis n.ºs 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. Brasília:

Presidência da República. [2007]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm. Acesso em: 3 dez. 2025.

BRASIL. **Lei n. 13.005, de 25 de junho de 2014.** Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Brasília: Presidência da República. [2014]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm. Acesso em: 3 dez. 2025.

BRASIL. **Lei n. 14.817, de 16 de janeiro de 2024.** Estabelece diretrizes para a valorização dos profissionais da educação escolar básica pública. Brasília: Presidência da República. [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/114817.htm [:/www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9424.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9424.htm). Acesso em: 3 dez. 2025.

COSTA, J.S. de S. **Avaliação do grau de desenvolvimento dos municípios amapaenses.** 2016. 84 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional) – Universidade Federal do Amapá, Macapá, 2016.

FERREIRA, D.C.K; ABREU, C.B. de M. Professores temporários: flexibilização das contratações e condições de trabalho docente. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 23, n. 2, p. 129-139, 2014.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Município de Santana**, dez. 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ap/santana/panorama>. Acesso em: 3 set. 2023.

INEP. **Plano Nacional de Educação PNE 2014-2024.** Brasília: INEP/MEC, 2015.

INEP. **Relatório do 4º ciclo de monitoramento das metas do Plano Nacional de Educação – 2022.** Brasília: INEP/MEC, 2022.

OSTER, V.V.; MARTINS, A.M.; SEHNEM, E.L.F. Transitoriedade na Educação: docentes temporários na educação básica brasileira. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 18, n. 40, p. 117-134, 2024.

PEDRA BRANCA DO AMAPARI. **Lei n. 248, de 12 de dezembro de 2008.** Dá nova redação à Lei n. 167 de 20 de julho de 2002, que dispõe sobre o plano de cargos, carreiras e salários dos profissionais da educação pública do Município de Pedra Branca do Amapari. Pedra Branca do Amapari: Camara Municipal. [2008]. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://editor.amapa.gov.br/arquivos_portais/publicacoes/AMAPARI_03cf71133a87c676f6a1cb1d1a2b0439.pdf. Acesso em: 3 dez. 2025.

PEDRA BRANCA DO AMAPARI. **Lei n. 297, de 22 de novembro de 2011.** Autoriza a contratação temporária de excepcional interesse público de profissionais para atuar nas áreas finalísticas do Município de Pedra Branca do Amapari. Pedra Branca do Amapari: Camara Municipal. [2011].

PEDRA BRANCA DO AMAPARI. **Lei n. 319, de 9 de janeiro de 2013.** Autoriza a contratação temporária de excepcional interesse público de profissionais para atuar nas áreas finalísticas do Município de Pedra Branca do Amapari e dá outras providências. Pedra Branca do Amapari: Camara Municipal. [2013].

PEDRA BRANCA DO AMAPARI. **Lei n. 368, de 12 de fevereiro de 2014.** Autoriza a contratação temporária de excepcional interesse público de profissionais para atuar nas áreas finalísticas do Município de Pedra Branca do Amapari e dá outras providências. Pedra Branca do Amapari: Camara Municipal. [2014].

PEDRA BRANCA DO AMAPARI. **Lei n. 401, de 05 de fevereiro de 2015.** Autoriza a contratação temporária de excepcional interesse público de profissionais para atuar nas áreas finalísticas do Município de Pedra Branca do Amapari, Estado do Amapá, e dá outras providências. Pedra Branca do Amapari: Camara Municipal. [2015].

PEDRA BRANCA DO AMAPARI. **Lei n. 424, de 16 de março de 2016.** Autoriza a contratação temporária de excepcional interesse público de profissionais para atuar nas áreas finalísticas do Município de Pedra Branca do Amapari, Estado do Amapá, e dá outras providências. Pedra Branca do Amapari: Camara Municipal. [2016].

PEDRA BRANCA DO AMAPARI. **Lei n. 452, de 13 de fevereiro de 2017.** Autoriza a contratação temporária de excepcional interesse público de profissionais para atuar nas áreas finalísticas do Município de Pedra Branca do Amapari, Estado do Amapá, e dá outras providências. Pedra Branca do Amapari: Camara Municipal. [2017].

PEDRA BRANCA DO AMAPARI. **Lei n. 512, de 12 de março de 2019.** Dispõe sobre o plano de cargos, carreira e remuneração dos profissionais da educação pública do Município de Pedra Branca do Amapari. Pedra Branca do Amapari: Camara Municipal. [2019].

RAIMANN, A.; OLIVEIRA, E.G.S. A nova gestão pública e implicações no trabalho docente no setor público. **Revista Tempos Espaços em Educação**, v. 15, n. 34, p. 1-14, 2022.

ROSSA, T.H.A.; MELLO, L.E. de. Contratos espoliativos na educação pública: o caso dos professores temporários do Paraná. **Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas**, Pouso Alegre, v. 39, n. 2, p. 170-192, 2023.

SEKI, A.K. *et al.* Professor temporário: um passageiro permanente na Educação Básica brasileira. **Práxis Educativa**, Ponta Grossa, v. 12, n. 3, p. 942-959, 2017.

VENCO, S. Precariedades: desdobramentos da Nova Gestão Pública no trabalho docente. **Revista de Cultura Política**, v. 6, n. 1, p. 72-90, 2016.

Abstract

This article analyzes the precarization of teaching work in Pedra Branca do Amapari (Amapá), associated with the increase in temporary contracts between 2011 and 2023. The research is grounded in neoliberalism and New Public Management, highlighting their effects on educational policies. It adopts a qualitative and quantitative approach through documentary analysis of laws and data from INEP, which show a continuous increase in temporary hiring to the detriment of permanent teachers. The results indicate that, despite legal provisions for teacher appreciation, local practices exacerbate instability and wage disparities. The study concludes that urgent measures are needed, such as regular public service entrance exams and the strengthening of teaching careers.

Keywords: Teacher precarization; Temporary contracts; New Public Management

Resumen

Este artículo analiza la precarización del trabajo docente en Pedra Branca do Amapari (Amapá), asociada al aumento de contratos temporales entre 2011 y 2023. La investigación se fundamenta en el

neoliberalismo y en la Nueva Gestión Pública, destacando sus efectos en las políticas educativas. Adopta un enfoque cualitativo y cuantitativo, mediante el análisis documental de leyes y datos del INEP, que revelan un aumento continuo de la contratación temporal en detrimento de los docentes efectivos. Los resultados indican que, a pesar de las disposiciones legales sobre la valorización docente, las prácticas locales refuerzan la inestabilidad y la desigualdad salarial. Se concluye que es urgente adoptar medidas como concursos públicos regulares y el fortalecimiento de las carreras docentes.

Palabras clave: Precarización docente; Contratos temporales; Nueva Gestión Pública