



## **Carreira e remuneração de professores na Amazônia legal brasileira: implicações da Nova Gestão Pública (NGP)**

***The career and remuneration of teachers in the brazilian legal Amazon:  
implications of New Public Management (NPM)***

***Carrera y remuneración de profesores en la Amazonía legal brasileña:  
implicaciones de la Nueva Gestión Pública (NGP)***

*Dalva Valente Guimarães Gutierrez<sup>1</sup>*

*Joedson Brito dos Santos<sup>2</sup>*

*Marilda de Oliveira Costa<sup>3</sup>*

**Citação:** GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães; SANTOS, Joedson Brito dos; COSTA, Marilda de Oliveira. Carreira e remuneração de professores na Amazônia legal brasileira: implicações da Nova Gestão Pública (NGP). *Jornal de Políticas Educacionais*. V. 19, e99675. Dezembro de 2025.



<http://10.5380/jpe.v19i0.99675>

**Resumo:** O artigo tem como objeto de análise a carreira e a remuneração de docentes da educação básica no contexto da Amazônia Legal brasileira, na perspectiva de verificar possíveis implicações da Nova Gestão Pública (NGP) na configuração da carreira e na composição da remuneração docente. O estudo é parte de pesquisa sobre as redes municipais de ensino das capitais dos nove Estados que compõem o referido território amazônico e demonstra os resultados em relação a três capitais: Boa Vista – RR; Manaus – AM e Rio Branco – AC. Com base em estudos documentais, conclui-se que as normativas de carreira e de remuneração docente nesses municípios têm sido alteradas visando à extinção de cargos, à incorporação

<sup>1</sup> Doutora em Educação. Professora Associada da UFPA. Belém, PA. Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5157-6400> E-mail: [dalva.valente@gmail.com](mailto:dalva.valente@gmail.com)

<sup>2</sup> Doutor em Educação. Professor Adjunto da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG). Campina Grande, PB. Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4394-9294> E-mail: [joedson.brito@professor.ufcg.edu.br](mailto:joedson.brito@professor.ufcg.edu.br)

<sup>3</sup> Doutora em Educação. Professora Titular na UFMT. Cáceres, MT. Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6859-0041> E-mail: [marildacosta532@gmail.com](mailto:marildacosta532@gmail.com)

de gratificações e, sobretudo, à adoção de pagamentos por resultados educacionais, as bonificações ou premiações. Em Boa Vista, isso fica evidente com a criação dos Prêmios “Referência em Gestão Escolar Delacir de Melo Lima” e “Meritocracia”; em Manaus, do “Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas do Ensino Fundamental” e em Rio Branco, do “Prêmio de Qualidade da Aprendizagem” – PEQ, posteriormente convertido na “Gratificação de Incentivo à Aprendizagem”. Nessas capitais, verifica-se claramente a influência de princípios da Nova Gestão Pública (NGP) na gestão educacional como a meritocracia, a competitividade e a *accountability*, com importantes implicações para a (des)valorização docente.

**Palavras-chave:** Carreira e remuneração docente; Nova Gestão Pública (NGP); *Accountability*; Valorização do professor.

**Abstract:** This paper analyzes the career and remuneration of basic education teachers in the context of the Brazilian Legal Amazon, with the aim of verifying the possible implications of the New Public Management (NPM) on the configuration of the career and the composition of teacher remuneration. This study is part of a larger research which analyzes the municipal education systems in the capital cities of the nine states that constitute the aforementioned amazonian territory and demonstrates the results in relation to three capitals: Boa Vista-RR; Manaus-AM and Rio Branco-AC. Based on documentary investigation, the study concludes that the regulations governing teachers' careers and pay in these municipalities have been modified to reduce the number of posts, incorporate bonuses into pay and, above all, implement performance-based pay linked to educational results, such as bonuses or prizes. Specific examples include the creation of the “Reference in School Management Delacir de Melo Lima” and “Meritocracy” awards in Boa Vista; the “Incentive Award for Achieving Elementary Education Goals” in Manaus; and the “Learning Quality Award”, later transformed into the “Learning Incentive Bonus” in Rio Branco. In these capitals, the influence of New Public Management (NPM) principles on educational management is evident, such as meritocracy, competitiveness and accountability, with significant implications for devaluation of teachers.

**Keywords:** Teacher career and remuneration; New Public Management (NPM); *Accountability*; Valorization of teacher.

**Resumen:** El presente artículo analiza la carrera y la remuneración de docentes de la educación básica en el contexto de la Amazonía Legal brasileña, con el objetivo de verificar posibles implicaciones de la Nueva Gestión Pública (NGP) en la configuración de la carrera y en la composición de la remuneración docente. El estudio forma parte de una investigación sobre las redes municipales de enseñanza de las capitales de los nueve Estados que componen el referido territorio amazónico y presenta los resultados en relación con tres capitales: Boa Vista-RR; Manaus-AM y Rio Branco-AC. Con base en estudios documentales, se concluye que las normativas de carrera y de remuneración docente en estos municipios han sido modificadas con el objetivo de la extinción de cargos, la incorporación de gratificaciones y, sobre todo, la adopción de pagos por resultados educativos, tales como bonificaciones o premiaciones. En Boa Vista, esto se evidencia mediante la creación de los Premios “Referência em Gestão Escolar Delacir de Melo Lima” y “Meritocracia”; en Manaus, del “Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas do Ensino Fundamental”; y en Rio Branco, del “Prêmio de Qualidade da Aprendizagem” – PEQ, posteriormente convertido en la “Gratificação de Incentivo à Aprendizagem”. En estas capitales, se verifica la influencia de principios de la Nueva Gestión Pública (NGP) en la gestión educativa, como la meritocracia, la competitividad y la *accountability*, con importantes implicaciones para la (des)valorización docente.

**Palabras clave:** Carrera y remuneración docente; Nueva Gestión Pública (NGP); *Accountability*; Valorización del profesor.

## Introdução

As políticas educacionais que envolvem a carreira e a remuneração do professor e da professora da educação básica no Brasil tendem a refletir em maior ou menor grau as características do contexto econômico, político e cultural do qual fazem parte (Chanlat, 1996). Todavia, neste período particular de desenvolvimento do capitalismo, as

repercussões da crise estrutural desse sistema metabólico (Mézáros, 2020) tem se tornado mais complexas, dadas as estratégias que vêm sendo utilizadas para a recomposição das suas taxas de lucro, como a reestruturação produtiva e o neoliberalismo, por exemplo (Mézáros, 2009; Peroni, 2003; 2006). Como parte dessas estratégias, a disseminação dos ideários da Nova Gestão Pública (NGP) no serviço público tem sido utilizada não apenas para racionalizar os investimentos em políticas sociais, mas também para sedimentar uma nova cultura na gestão educacional, baseada nos princípios da gestão empresarial, fundamentada na lógica do mercado (Freitas, 2018; Cossio, 2018).

Considerando esse contexto, o artigo tem como objetivo analisar a carreira e a composição da remuneração de docentes da educação básica nas capitais de três estados que fazem parte da Amazônia Legal brasileira (Acre, Amazonas e Roraima), na perspectiva de verificar as possíveis implicações dos princípios da Nova Gestão Pública (NGP) na organização do trabalho docente por meio da sua carreira e remuneração. Como metodologia, utilizou-se o estudo documental tendo como referência os Planos de Carreira e Remuneração de Professores além de documentos municipais que tratam da política educacional disponíveis em mídia impressa ou eletrônica. Importa destacar que esse trabalho é parte de pesquisa mais ampla que vem sendo desenvolvida no âmbito da UFPA cujos resultados revelaram que em algumas capitais dos Estados que compõem a Amazônia Legal, a Nova Gestão Pública (NGP) se fez mais presente nas políticas educacionais, razão por que três delas foram escolhidos para focalização neste artigo, que além da introdução e conclusões, compõe-se de duas partes básicas.

A primeira intitulada “**Trabalho e produtividade sob o neoliberalismo e a Nova Gestão Pública (NGP)**” traz a discussão sobre os contornos teóricos da lógica de mercado que vem sendo adotada no serviço público a partir da Reforma do Estado sob a égide do neoliberalismo e da NGP; a segunda parte intitulada “**A Carreira e a remuneração docente por resultados em Boa Vista/RR, Manaus/AM e Rio Branco/AC: o gerencialismo está invadindo a Amazônia**” aborda um pouco do contexto amazônico onde se inserem os municípios focalizados na pesquisa bem como suas principais características socioeconômicas e educacionais. Busca-se ainda localizar na legislação produzida pelos governos locais, aquelas que se associam aos princípios da NGP evidenciando-se suas possíveis implicações na configuração da carreira e na composição da remuneração dos profissionais da educação básica desses territórios.

## Trabalho e produtividade sob o neoliberalismo e a Nova Gestão Pública (NGP)

O exercício atual de compreender as profundas alterações na educação escolar de modo geral e na condição do trabalho docente, em particular, demanda retomarmos alguns aspectos da reestruturação produtiva e das reformas no papel do Estado e da administração pública (denominado regime burocrático profissional, nos países de origem das reformas), a partir das décadas de 1970 e 1980, períodos de aprofundamento da crise estrutural do capital (Mészáros, 2009), nos países centrais e, na década de 1990, no Brasil (Segatto; Abrucio, 2017). Inspirado em experiências internacionais, no Brasil, a origem das reformas gerenciais no papel do Estado e do “regime burocrático”, foi aprofundada a partir da segunda metade dos anos de 1990, orientada pelo Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE), de 1995 (Brasil, 1995) e pela Emenda Constitucional nº 19 (Brasil, 1998). No entanto, cabe destacar que se considerarmos o contexto de origem das reformas nomeadas por Hood (1991) de Nova Gestão Pública (*New Public Management*), traduzidas no Brasil por reformas gerenciais, o país as adotou tardeamente, mais de uma década depois de implementadas por governos conservadores de Thatcher, na Inglaterra e de Reagan, nos Estados Unidos, na década de 1980.

Derrotado nos anos 1930, o neoliberalismo foi o grande vitorioso com a crise iminente do capitalismo, deflagrada em 1973. A propagação do ideário neoliberal contou com financiamentos em pesquisas, criação de institutos liberais para difusão de ideias e valores a ele associados, destinação de prêmios Nobel a economistas expoentes do neoliberalismo como Frederic von Hayek, em 1974 e o pai da teoria monetarista Milton Friedman, em 1976 (Moraes, 2001). O impulso inicial a esse processo deu-se com a organização da *Mont Pèlerin Society*, fundada em 1947 na vila Suíça de mesmo nome, tendo à frente dentre outros, o austríaco Frederic von Hayek. Desde então, iniciaram uma espécie de “cruzada” contra o planejamento estatal, incluindo-se o socialismo, o Estado do bem-estar Social e o desenvolvimentismo, nos países de Terceiro Mundo, subliminarmente difundidos como um combate à ineficiência e ineficácia do Estado, combate à morosidade do regime burocrático no atendimento ao cidadão. Visaram, sobretudo, difundir o conjunto de ideias, valores e crenças que constituem o arcabouço

teórico conceitual do neoliberalismo. Contribuiu também com esse processo, a criação dos institutos liberais, *think tanks*<sup>4</sup>, que expandiram mundo afora e que no período de agudização da crise, nos anos 1973, teve também por aliados uma diversidade de instituições internacionais como o *World Group Banc* (WGB), Fundo Monetário Internacional (FMI), dentre outros, engajados em elaborar programas de reformas baseados no receituário neoliberal, como é foi o “Consenso de Washington” (1989), para economias moribundas, dada a intensidade da crise fiscal dos Estados, em decorrência da crise estrutural do capitalismo (Mészáros, 2002). O discurso hegemônico, consubstanciado pelo Consenso de Washington, promoveu um discurso ideológico de superioridade da administração das corporações em detrimento do público, associando a burocracia à morosidade nos processos e, portanto, à ineficiência. Esse ideário neoliberal deslegitimou e corroeu a democracia, as políticas sociais e os direitos de cidadania, essenciais para regular a relação entre capital e trabalho e garantir serviços básicos, executados por servidores públicos.

O trabalho nunca passou imune e impune às intervenções radicais, visando o aumento da produtividade, sob o capitalismo. Não sem resistências, a administração racionalizada, orientada por Henri Ford, associada a outras experiências bastante avançadas em outras indústrias, previam a separação entre gerência, concepção, controle e execução e tudo que continham de construção da subjetividade (Harvey, 1992), complementadas pelas teorias de administração clássica, com a publicação em 1911 de *Os Princípios da Administração Científica*, de F.W. Taylor, e *Administration industrielle et Générale*, de Henri Fayol, publicado em 1916. Os princípios decorrentes desse paradigma de administração vão orientar a organização do trabalho na linha de produção durante os anos de ouro do capitalismo (Hobsbawm, 2008).

O novo regime de acumulação nomeado por Harvey (1992) de *acumulação flexível*, que emergiu dessa fase, foi intensificado pela reestruturação produtiva, marcada por um conjunto de medidas, dentre elas a desregulamentação, a flexibilização do trabalho, as privatizações, que levaram ao restabelecimento do poder de classe (Harvey, 2007) e à hegemonia das finanças sobre a atividade produtiva, impactando diretamente o mundo do trabalho, o papel e reconfiguração do Estado e da administração pública, dos serviços

<sup>4</sup> De acordo com Ball (2004, p. 35), os *think tanks* podem ser compreendidos como “grupos de pessoas ou de instituições que desenvolvem pesquisas e propõem soluções nas áreas social, tecnológica, de política estratégica etc.”.

e servidores públicos, das políticas sociais, incluindo-se as educacionais, da democracia liberal e dos direitos de cidadania. Todos, indistintamente, foram e continuam sendo afetados por essas mudanças, cada vez mais velozes, possibilitadas pela introdução de Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDICs) em todas as esferas da vida.

Dessas reformas emergiu, ainda nos anos 1980, um modelo de administração denominado Nova Gestão Pública (*New Public Management*), que se consolidou na década seguinte. Esse paradigma visava reformar o setor público, enfatiza a eficiência, entendida como redução de gastos públicos, eficácia, meritocracia, ranqueamento, competição, bonificações vinculadas a metas, desempenho e resultados, “parcerias” entre o setor público e o privado, entre outras formas de contratos, políticas baseadas em evidências e prestação de contas, avaliação de desempenho e incentivos (Verger; Noemand, 2015).

Michel Massenet foi o primeiro a usar a expressão “Nova Gestão Pública” em 1975, criticando a administração pública burocrática (Massenet; Gélinier, 1975). Quase duas décadas depois e sob os impactos das reformas do setor público, face as duras críticas ao regime burocrático, em 1991, o conceito foi consolidado por Christopher Hood (1991) e traduzido no Brasil por “Administração Gerencial”, conforme o PDRAE (Bresser Pereira, 1998). Ignorando que a burocracia é considerada o modelo mais racional, a melhor maneira de obter resultados (*The one best way*) (Weber, 1978), os reformadores tiveram como proposta central que o setor público fosse gerido de modo profissional, com foco na obtenção de resultados e nas necessidades dos cidadãos, visando melhorar a qualidade dos serviços e aumentar a eficiência na gestão dos recursos públicos, pelo menos no âmbito do discurso. Estudos como os de Ball (2001; 2004), Chubb e Moe (1990), O’Neill (2011) e Lima (1997), apenas para citar alguns, auxiliam a compreensão do modo como as reformas gerenciais impactaram e vem redefinindo o padrão de organização do setor público, portanto, da esfera estatal. Se sob a administração clássica o tempo e seu controle racional foram determinantes para a intensificação do trabalho e da produção, no regime de *acumulação flexível* essa intensificação se associa à adoção da Nova Gestão Pública (Verger; Noemand, 2015) ao domínio do tempo de vida do trabalhador via meios digitais (Lima, 2021), visando a aceleração da produtividade, incluindo-se aí o setor público. Neste, o(s) paradigma(s) de administração hegemônico na atualidade, possibilitam a ingerência da esfera privada na esfera pública via disputa por fundos públicos e projetos educacionais voltados para a formação de consumidores e para mão-de-obra de um novo

sujeito, o cibertariado (Silva, 2022) e o precariado (Braga, 2023).

Na área educacional, a adoção de um feixe de conceitos que compõem o arcabouço teórico conceitual da Nova Gestão Pública, como ações de *accountability*<sup>5</sup>, a meritocracia, o empreendedorismo, o desempenho e resultados (Costa, 2019), combinados com a digitalização de inúmeros processos e da gestão do trabalho nas organizações, no caso em estudo as educativas, têm transformado não só o trabalho docente, mas os modos de vida dos sujeitos. Documentos de Organismos Internacionais na América Latina incentivam a adoção de prêmios e bonificações aos docentes condicionadas a resultados de avaliações o que, segundo eles, intensifica a responsabilidade do docente no contexto escolar. O relatório "Profissão Professor: por que a profissão docente perdeu prestígio e como recuperá-lo?" traz essa mensagem recomendando aos governos penalidades e recompensas meritocráticas com base em avaliações em larga escala (Belacqua, 2018).

As metodologias de gestão corporativa têm gerado impactos significativos, especialmente no Brasil, ignorando o alerta de Ravitch (2011, p. 13), para quem os "reformadores corporativos demonstram sua precária compreensão da educação construindo falsas analogias entre a educação e o mundo empresarial" (p. 13). Portanto, políticas que envolvem princípios mercadológicos como responsabilização pelos resultados educacionais e até mesmo alocação de recursos mediante resultados educacionais (Gutierrez; Farenzena, 2023) apresentam forte impacto sobre a carreira e a remuneração docente. Associadas às avaliações em larga escala, as ações de *accountability*, entendidas aqui por responsabilização, prestação de contas e premiação com base em resultados (Brooke, 2006; Cossio, 2018) levam a profundas alterações na política educacional. Em especial, na desregulamentação de direitos adquiridos, como a qualificação profissional em nível de mestrado e doutorado, novas regulações que promovem a desvalorização do trabalho docente. E iniciativas a esse respeito começam a se espalhar na Amazônia, como será visto no tópico a seguir.

---

<sup>5</sup> O termo sem tradução para a língua portuguesa, mas, grosso modo, pode ser entendido por responsabilização e prestação de contas.

## **A Carreira e a remuneração docente por resultados em Boa Vista/RR, Manaus/AM e Rio Branco/AC: o gerencialismo está invadindo a Amazônia?**

É importante situar os municípios de Boa Vista/RR, Manaus/AM e Rio Branco/AC no contexto da Amazônia Legal<sup>6</sup>, na perspectiva de aproximar o objeto das condições concretas de sua materialização. Embora represente mais da metade do território brasileiro, a Amazônia apresenta baixa densidade demográfica e comporta a maior porção territorial do planeta em reservas minerais e de biodiversidade natural. Mas essa exuberância e riqueza natural nem sempre se traduz em qualidade de vida, sustentabilidade e garantia de direitos para a sua população, pois, historicamente, o território amazônico tem sido foco de constantes conflitos envolvendo disputas pela posse da terra, desmatamento ilegal, mineração predatória, invasão de reservas naturais e de terras indígenas por grileiros e especuladores (Hébette, 2004).

Esse território tem sido usado como terreno fértil para a expansão do capitalismo por meio da implantação de grandes projetos que expropriam e degradam a terra, as águas e as florestas (Oliveira e Haje, 2011; Marques, 2019), cujo agronegócio é também um dos exemplos mais emblemáticos, que minimizam os direitos e precarizam a vida, mas que encontram resistência dos povos do campo, que “têm participado ativamente das disputas que envolvem a conquista da terra, o fortalecimento da produção de base familiar e a garantia do direito à vida com dignidade” (Oliveira e Haje, 2011, p. 150). Em meio a essas contradições, destacam-se os municípios de Boa Vista, capital do estado de Roraima<sup>7</sup>, Manaus, capital do Amazonas<sup>8</sup> e Rio Branco, capital do Acre<sup>9</sup>.

### *Os municípios da Pesquisa: Boa Vista, Manaus e Rio Branco*

O município de Boa Vista, possui população de 413.486 habitantes (IBGE, 2022), portanto, mais da metade (64,9%) da população do estado de Roraima. O aumento

<sup>6</sup> A Amazônia Legal corresponde a 59% do território brasileiro e engloba a totalidade de oito estados (Acre, Amapá, Amazonas, Mato Grosso, Pará, Rondônia, Roraima e Tocantins) e parte do Estado do Maranhão perfazendo 5,0 milhões de km<sup>2</sup> (IPEA, 2008).

<sup>7</sup> O Estado de Roraima possui população de 636.707 e 224.273,831 km<sup>2</sup> de área territorial, distribuídos por 15 municípios. Seu território é, em grande parte, constituído por terras indígenas, área de proteção ambiental, área militar e unidades de conservação (SEPLAN/RR, 2023).

<sup>8</sup> O Estado do Amazonas é o mais populoso da Amazônia Legal, com 3.941.613 habitantes, com 62 municípios. Sua área territorial é de 1.558.706,127 km<sup>2</sup> (IBGE, 2025).

<sup>9</sup> O Estado do Acre em 2022 possuía população de 830.018 habitantes, 22 municípios e área territorial de 164.082,960 km<sup>2</sup> (IBGE, 2025).

recente de sua população, conforme o Comitê Nacional para os Refugiados (CONARE), deve-se à população de imigrantes venezuelanos. Com PIB *per capita* de R\$ 30.906,19 em 2022, abaixo do brasileiro de R\$47.802,02, Boa Vista apresenta grande desigualdade social, pois, nesse mesmo ano, a taxa de população ocupada era de apenas 29,3% entre os acima de 14 anos e os índices de mortalidade infantil eram superiores ao índice brasileiro.

Manaus, a capital do estado do Amazonas está entre as sete cidades mais populosas do Brasil com população de 2.063.689 habitantes e se destaca por ser um polo econômico e industrial. Criada para ressaltar o domínio português na região a partir da construção do Forte da Barra de São José, no século XVII em 1669, Manaus situa-se à margem esquerda do Rio Negro (IBGE, 2022). O nome Manaus lembra a tribo indígena dos Manáos, significando “mãe dos deuses” (IBGE, 2022). A partir de 1870, Manaus viveu a efervescência da economia da borracha, extinguindo-se em 1913, em decorrência da ascensão do mercado asiático, provocando um período de isolamento até 1970, quando começou a Zona Franca. A desigualdade social se expressa nos baixos índices da população ocupada com mais de 14 anos de idade, que, em 2010, era de apenas 37,9% (IBGE, 2010) e na taxa de mortalidade infantil de 15,17% por mil nascidos vivos no ano de 2023 (IBGE, 2023).

Com uma população de 364.756 habitantes (IBGE, 2022), a capital acreana, Rio Branco, tem sua origem como núcleo populacional a partir da chegada do cearense Neutel Newton Maia, em fins do ano de 1882, juntamente com outros cearenses que buscavam refúgio da seca que ocorreu na Província do Ceará entre os anos de 1877 e 1879. O nome Rio Branco é uma homenagem prestada ao então ministro das Relações Exteriores, José Maria da Silva Paranhos, Junior, cognominado Barão do Rio Branco (Rio Branco, 2025). Assim como as outras capitais, Rio Branco apresenta índices acentuados de desigualdade econômica e social. Em 2021 contava com PIB *per capita* de R\$26.119,02, tendo apenas 33,8% de sua população ocupada e índice de mortalidade infantil de 14,97, bem superior à média brasileira (IBGE, 2025).

Essas características socioeconômicas certamente se refletem nas condições organizativas do atendimento educacional nesses municípios. No ano de 2020, a rede municipal de Manaus apresentava 242.766 matrículas na educação básica envolvendo todas as etapas da educação infantil e fundamental e as modalidades EJA e Educação Especial, enquanto as de Boa Vista e Rio Branco atenderam 43.035 e 24.514 matrículas

na educação básica, respectivamente, na educação infantil, no primeiro ciclo do ensino fundamental (1º ao 5º ano) e nas modalidades EJA e Educação Especial. A compreensão desses indicadores é importante, pois, por um lado, revela a magnitude dos desafios que o município enfrenta para assegurar o direito à educação e, por outro, evidencia a municipalização do ensino infantil e fundamental, embora esse atendimento seja feito de forma compartilhada com a rede estadual nesses municípios. Esses dados de atendimento à Educação Básica pelas redes municipais são detalhados a seguir:

**Tabela 1- Número de Matrículas da Ed. Básica nas redes municipais, segundo etapa e modalidade, Boa Vista, Manaus e Rio Branco, 2020**

Município	Ed. Infantil		Ens. Fundamental		EJA	Ed. Especial	Total
	Creche	Pré-Esc.	1º/5º	6º/9º			
Boa Vista	2.523	10.394	28.622	*	324	1.172	43.035
Manaus	5.050	44.427	118.840	54.466	13.266	6.717	242.766
Rio Branco	4.949	9.629	8.064	*	812	1.060	24.514

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do Censo Escolar (INEP, 2020).

Para dar concretude ao atendimento educacional desse contingente de estudantes, as redes municipais contam com professores de seu quadro funcional atuando na cidade e no campo. A esse respeito, o ano de 2020 apresentava os seguintes quantitativos:

**Tabela 2: Número de docentes por local de atuação nas redes municipais de Boa Vista, Manaus e Rio Branco, 2020**

Município	Boa Vista	Manaus	Rio Branco
Urbano	1.697	7.084	864
Campo	123	584	84

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do INEP (INEP, 2020).

As informações revelam grande concentração de professores municipais nos centros urbanos, especialmente em Boa Vista e em Rio Branco. Certamente, isso se deve ao fato de se tratar de municípios capitais dos estados, que tendem a concentrar maior população urbana e menor território rural que os demais municípios. Quanto ao vínculo funcional desses docentes, vejamos:

**Tabela 3: Número de docentes por tipo de vínculo funcional nas redes municipais de Boa Vista, Manaus e Rio Branco, 2020**

Município	Concursado/estável	Temporário	Terceirizado	CLT
Boa Vista	1.740	172	-	-
Manaus	7.572	97	-	04
Rio Branco	869	-	-	73

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do INEP (INEP, 2020).

Os três municípios, embora apresentem um quadro de professores majoritariamente concursados e/ou estáveis, contam também com professores em regime de contratação temporária ou ainda regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT município. No caso de Boa Vista, 9,8% de seu quadro funcional em 2020 atuava em regime de contratação temporária.

Esses municípios vêm adotando políticas educacionais alinhadas aos preceitos economicistas e gerencialistas na educação com importantes impactos no perfil da carreira e da remuneração dos professores. Vejamos um pouco mais sobre isso.

#### *Carreira e Remuneração Docente em Boa Vista, Manaus e Rio Branco sob a lógica da NGP*

Os três municípios analisados têm em comum o fato de terem adotado a política de pagamento por resultados educacionais, as bonificações ou premiações.

Em Boa Vista, no ano de 2009, por meio do Decreto municipal nº 218<sup>10</sup> (Boa Vista, 2009b), iniciou-se a incorporação de grande parte das gratificações ao vencimento e aprovação do regulamento do Sistema de Avaliação de Desempenho para fins de promoção e progressão funcional dos profissionais do magistério. Ao continuar esse processo de incorporação de gratificações aos vencimentos, a Lei nº 1.145 (Boa Vista, 2009a) propiciou valores de vencimento acima do PSPN, mas se omitiu em relação a quaisquer tipos de gratificações. Estas só vão ocorrer novamente a partir da Lei nº 1.235, de 31 de março de 2010 que alterou alguns dispositivos da Lei nº 1145/2009 e criou a “gratificação pelo exercício de docência em escola da zona rural, no valor correspondente a 15% (quinze por cento) de seu vencimento base” (Boa Vista, 2010). No ano de 2013, o município institui o prêmio municipal referência em gestão escolar Profa. Delacir de Melo Lima” que, em 2024, apresentou sua 11<sup>a</sup> edição (Decreto nº 094/E, de 8 de outubro de 2024). Em 2015, a Lei nº 1.644, de 21 de outubro institui “a Gratificação de Incentivo à Docência – GID, para os professores “em efetivo exercício da docência em sala de aula” (Boa Vista, 2015b, art. 1º), com carga horária mínima de 16 horas – aulas semanais. No ano de 2023, ao aprovar nova legislação de carreira (Lei nº 2.466, de 15 de agosto de 2023), o município também regulamentou a política de bonificação, por meio da criação

<sup>10</sup> Este decreto teve alguns artigos alterados pelo Decreto nº 019/E, de 12 de março de 2014.

dos Prêmios “Referência em Gestão Escolar Delacir de Melo Lima” e “Meritocracia”. O artigo 44 dessa lei define que: “Poderá ser concedido ao servidor abono anual, em caráter variável, como retribuição pelo alcance de resultados esperados e de metas estabelecidas” (Boa Vista, 2023), portanto, institui como política pública o pagamento mediante mérito e resultado.

Em Manaus, a carreira e a remuneração docente vêm passando por alterações desde a Lei nº 591, de 23 de março de 2001, que criou o plano de carreira, cargos e remuneração dos servidores do magistério público municipal. Conforme essa lei, o sistema remuneratório docente incluía o vencimento e as gratificações. O Art. 19 da referida Lei estabelecia que além do vencimento base e vantagens, os professores e pedagogos dos Quadros permanente e suplementar receberiam as seguintes gratificações:

- I - Gratificação Complementar por Regência de Classe - GRC;
- II - Gratificação Complementar pelo Exercício de Atividades nas Classes de Educação Especial - GEE;
- III- Gratificação Complementar por Atividade Técnica - GAT
- IV - Gratificação de Estímulo à Especialização e ao Aperfeiçoamento Profissional - GAP;
- V - Gratificação Adicional por Tempo de Serviço - GTS;
- VI - Gratificação de Alimentação - GA;
- VII - Gratificação de Localidade – GL (Manaus, 2001).

Com a aprovação da Lei nº 1.126, de 05 de junho de 2007, adotou-se a modalidade de subsídios para o pagamento dos professores conforme o art. 26 e incorporou-se o valor das gratificações em um valor fixo, que ficou congelado até 2014 (Gutierrez, 2023). Essa situação foi alterada a partir da Lei nº 1.879, de 04 de junho de 2014, que revogou o pagamento por subsídios, adotando-se novamente o pagamento na modalidade remuneração. O art. 5º da referida Lei assim define:

Fica modificado para "Remuneração" o termo "Subsídios", constante da ementa da Lei nº 1.126, de 5 de junho de 2007, e alteradas para "vencimento" e "vencimentos" as referências a "subsídio" e "subsídios", constantes de seus dispositivos e de suas posteriores alterações (Manaus, 2014).

As gratificações retornaram, mas em percentuais menores ou em valores nominais (Gutierrez, 2023). Em 2018, a Lei nº 2.365, de 12 de novembro de 2018, dispõe sobre o “Programa de Incentivo e Valorização para professores com melhor desempenho na Educação Infantil, no Ensino Fundamental e na Educação de Jovens e Adultos” que tem como objetivo premiar os professores que alcançarem resultados educacionais. De acordo

com o §1º do Art 1º desta lei o “incentivo é obtido por meio do alcance ou superação das Metas Anuais definidas e pactuadas, a cada dois anos”. O Art. 2º da Lei nº 2.365/2018 especifica em que consiste o Programa de incentivo e valorização nos seguintes termos:

Art. 2º O Programa de Incentivo e Valorização a que se refere o caput do art. 1º desta Lei consiste na concessão do pagamento de:

I - décimo quarto salário, em decorrência do alcance das metas anuais previamente pactuadas entre a Semed e as unidades de ensino da Rede Municipal de Educação;

II - décimo quinto salário, em decorrência do alcance ou superação das metas anuais previamente pactuadas entre a Semed e as unidades de ensino da Rede Municipal de Educação (Manaus, 2018).

No município de Rio Branco destaca-se a criação do “Prêmio de Qualidade da Aprendizagem” – PEQ. O art. 25 da Lei nº 35/2017 prevê que tanto os administrativos, os professores efetivos e os transitórios que exerçam suas funções nas unidades de ensino municipal também terão direito ao Prêmio, conforme a lei:

Art. 25. Os servidores administrativos e professores, efetivos e provisórios, lotados na Secretaria Municipal de Educação, que exerçam suas funções nas unidades de ensino municipal terão direito ao Prêmio pela Elevação da Qualidade da Aprendizagem – PEQ, previsto na alínea “n”, inciso II, do artigo 23, respeitados os valores máximos estabelecidos no Anexo IX desta Lei (Rio Branco, 2017).

De acordo com o Anexo IX da referida Lei, o prêmio era de R\$ 1.672,33, valor que já vinha sendo praticado pelo menos desde 2014, conforme o anexo XII da Lei nº 2.039 de 09 de abril de 2014 (Gutierrez, 2023). Não obstante, o valor desse prêmio passou a compor a remuneração a partir da Lei Complementar nº 71 de 30 de setembro de 2019 que o converteu em “Gratificação de Incentivo à Aprendizagem”, uma espécie de pagamento associado a resultados educacionais, nestes termos:

Art. 25-A. O valor Global do Prêmio de Qualidade da Aprendizagem - PEQ, apurado no exercício de 2018, será convertido na Gratificação de Incentivo à Aprendizagem, passando a compor, no exercício de 2020, a remuneração dos profissionais do magistério e dos servidores administrativos do quadro efetivo da Secretaria Municipal de Educação, em efetivo exercício.

§2º. Os critérios para o recebimento e a forma de pagamento do Prêmio pela Elevação da Qualidade da Aprendizagem - PEQ serão estabelecidos em Decreto (Rio Branco, 2019).

Mas quais as implicações dessa nova forma de pagamento para a carreira e a remuneração dos docentes nesses municípios? Vejamos.

Em relação à *Estrutura da Carreira*, os três municípios apresentam formas bastante diversas. Em Manaus, por exemplo, são admitidos apenas dois cargos, o de

professor com ensino médio e o de ensino superior. No caso de Boa Vista, até 2015, havia cinco cargos, sendo que a Lei nº 1.611, de 02 de fevereiro de 2015 excluiu da estrutura da carreira os cargos de professores com especialização, mestrado e doutorado (Classe III a V) previstos no PCCR de 2009. O Município de Rio Branco apresenta estrutura bem peculiar e de maior complexidade, pois, embora a partir da Lei Complementar nº 35, de 19 de dezembro de 2017 apresente como exigência para acesso ao cargo apenas a formação superior, no entanto, apresenta quatro cargos com especificação conforme modalidade de atuação (professor, Professor Coordenador, Professor da Educação Infantil e Professor da Educação Especial). O desenho da carreira em cada município é bem diferenciado quanto à formação de ingresso e número de cargos conforme a formação, o que pode estar relacionado à conformação política de cada lugar, mas também às modificações propostas pelas legislações nacionais.

Em relação à *Movimentação na Carreira e seus respectivos critérios*, os municípios contam com dois tipos: a movimentação vertical e a horizontal. A movimentação vertical requer titulação, além de assiduidade em Boa Vista e Rio Branco e avaliação do desempenho em Manaus. A movimentação horizontal, requer além de tempo, a avaliação de desempenho, exceto em Rio Branco. Boa Vista se destaca por apresentar regulamentação específica sobre o ‘sistema de avaliação de desempenho’ de professores (Decreto nº 218/e de 23 de dezembro de 2009) e, portanto, nesse município, a avaliação de desempenho tem um papel central na política de carreira, o que revela alto grau de adesão ao gerencialismo na educação, presente no Brasil especialmente a partir da Reforma do Estado de 1995. Com a Lei nº 1.611/2015, Boa Vista também passou a considerar a formação como pré-requisito para progressão, a partir de um sistema de pontuação diferenciada mediante critérios de duração do curso e relação com a área de atuação. No caso de Manaus, a progressão por titularidade exige do professor um interstício de pelo menos seis anos, obtenção de nova titulação e média igual ou superior a 75% nas três últimas avaliações de desempenho, conforme o Art. 56 da Lei nº 1.126/2007. Observa-se que a avaliação de desempenho é contínua e aparece como critério tanto para a promoção vertical, como para a progressão horizontal nos Planos de Carreira desses municípios, o que reforça a tendência de remuneração docente por mérito e desempenho no Brasil corroborado pelos estudos de Bauer (2013), Segatto; Abrucio (2017), entre outros.

Quanto aos *Incentivos para a formação inicial e continuada*, o município de Manaus apresenta regulamentação específica (Decreto nº 4.207, de 09 de novembro de 2018)<sup>11</sup>, que criou o Programa “Qualifica” que favorece a concessão de licenças para a realização de cursos de pós-graduação. Boa Vista e Rio Branco não especificam esse tipo de incentivo em suas leis.

Em relação à *Composição da Remuneração* dos professores das capitais analisadas, ela é composta por vencimento e vantagens pecuniárias permanentes e temporárias, como gratificações e adicionais previstos na legislação de cada município. Entre as gratificações e adicionais os mais comuns são: A) titularidade ou incentivo ao aperfeiçoamento que estipula percentuais de gratificação por formação de Especialização a Doutorado; B) regência de classe/Magistério/Prática Docente/Incentivo ao Magistério que está presente em Manaus [até 2007 e a partir de 2014]. Em Boa Vista assumiu a denominação de Gratificação de Incentivo à Docência – GID; C) Gratificação pelo Exercício de Docência com Alunos Portadores de Necessidades Educacionais Especiais presente em Boa Vista e Manaus; D) Localidade/Exercício de Docência em escolas da Zona rural/Interiorização/Local de difícil acesso presente nos três municípios. E) Gratificação de Dedicação Exclusiva (Rio Branco); F) Gratificação associada a Desempenho: Em Boa Vista, essa prática se manifesta por meio da criação dos Prêmios “Referência em Gestão Escolar Delacir de Melo Lima” e “Meritocracia” que pagam o 14º e o 15º salário, respectivamente, a professores e funcionários da educação que alcançarem metas na educação; em Manaus, por meio do “Programa de Incentivo e Valorização para professores com melhor desempenho na Educação Infantil, no Ensino Fundamental e na Educação de Jovens e Adultos” e em Rio Branco, por meio do Prêmio de Qualidade da Aprendizagem – PEQ, posteriormente convertido na Gratificação de Incentivo à Aprendizagem, que têm em comum o fato de premiar o desempenho associado a resultados.

Quanto à *composição da Jornada de Trabalho*, a Resolução nº 02/2009 prevê que a jornada de trabalho docente seja preferencialmente de 40 (quarenta) horas semanais para que se possa incluir tempo para atividades extraclasse para planejamento, correção de provas, formação continuada, entre outros aspectos do trabalho docente. A Lei nº

---

<sup>11</sup> O Programa “Qualifica” foi reeditado em 2019 com poucas modificações por meio do Decreto nº 4.687, de 26 de novembro de 2019, que revogou o de 2018.

11.738/2008 que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional – PSPN definiu o mínimo de 1/3 da jornada para essas atividades extraclasses ou hora-atividade. Em Boa Vista a Lei nº 1.546/2013 define uma jornada de 25 horas semanais, sendo 16 horas para atividades em sala de aula e 9 horas para hora-atividade (36%). Em Manaus, a Lei nº 1126/2007, que prevê jornadas de 20 ou 40 horas, com uma proporção de 20% para hora-atividade (4 ou 8 horas). No caso de Rio Branco, o PCCR de 2017 definia que os professores de 40 horas e de 20 horas, faziam jus a 20 e 12% de hora-atividade, respectivamente, enquanto os de creche não tinham carga horária para essas atividades extraclasses. Portanto, apenas em Boa Vista se implementava a legislação federal a esse respeito.

Conclui-se, portanto, que as normativas de carreira e de remuneração docente nesses municípios têm sido alteradas visando à extinção de cargos, à incorporação de gratificações e, sobretudo, à adoção de pagamentos por resultados educacionais, as bonificações ou premiações.

Portanto, observamos que os três municípios adotaram, em diferentes momentos e graus, um movimento de implementação e consolidação do pagamento por desempenho e resultados, seja por meio de bonificações, premiações ou gratificações. Nesse processo, a avaliação de desempenho passou a ser um critério central para a movimentação na carreira, tanto para a progressão horizontal quanto vertical, reforçando a lógica da meritocracia. Os efeitos e implicações desse movimento serão distintamente prejudiciais para a progressão profissional, implicando em desvalorização e precarização do trabalho docente em cada município. Eles evidenciam a forte influência da NGP, ao buscar vincular a remuneração à performance individual e coletiva dos docentes. Por fim, também os incentivos à formação inicial e continuada e a aplicação da legislação sobre a jornada de trabalho merecem atenção, pois têm relação direta com a qualidade, a valorização e as condições de trabalho dos professores.

É bem provável que, no curto e médio prazo, os efeitos se manifestem no aumento do número de contratados em relação aos efetivos, na ampliação dos argumentos para dificuldades em pagar o piso salarial, e na intensificação dos mecanismos de "disputa pelo controle da formação, do trabalho dos professores e do currículo escolar". Esse movimento, que "visa acomodar a sociedade às novas necessidades de acumulação do capital, via financeirização e disputa pelo fundo público", objetiva a adequação dos

"indivíduos a essa 'nova' sociabilidade neoliberal, com base em sua agenda ultroliberal e neoconservadora". Além disso, "intenciona impor um projeto societário de perpetuação das desigualdades e de subalternidade das camadas populares" (Santos, Silva e Hypolito, 2024).

## Conclusões

As contradições postas pelo capitalismo são materializadas de diversas maneiras nos municípios do interior da Amazônia Legal. Nas três capitais analisadas verifica-se a influência de princípios gerenciais na gestão educacional, como a meritocracia e a *accountability* com importantes implicações para a valorização do trabalho docente, de sua carreira e remuneração. O pagamento de bônus por resultado, prática institucionalizada em Boa Vista, Manaus e Rio Branco, a avaliação de desempenho que assume centralidade em Manaus e Boa Vista são indícios suficientes para inferirmos que a lógica empresarial vem se firmando na gestão pública desses municípios que, ao implementar os princípios da NGP, tendem a fragilizar a desvalorizar o trabalho dos professores e induzir à privatização da educação. Inferimos, portanto, que a lógica em questão põe em evidência a grande vulnerabilidade da carreira dos professores que a todo momento tem sua legislação alterada em nome da racionalização de recursos, resultando na precarização das condições do trabalho docente. A adoção da política de pagamento de bônus mediante resultados, além de excluir a maioria dos professores de melhores condições de remuneração, tende a instituir um ambiente de competitividade entre os pares e desmobilizar o trabalho e as lutas coletivas. E isso nos lembra a necessidade de mediações que possam orientar o confronto das correlações de forças existentes, com o objetivo de avançar na implementação de políticas que garantam ao mesmo tempo o direito à educação de qualidade socialmente referenciada e à valorização dos profissionais que nela atuam.

## Referências

BALL, Stephen J. Diretrizes Políticas Globais e Relações Políticas Locais em Educação **Curriculum sem Fronteiras**, v.1, n.2, p.99-116, Jul/Dez 2001.

GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães; SANTOS, Joedson Brito dos; COSTA, Marilda de Oliveira. Carreira e remuneração de professores na Amazônia legal brasileira: implicações da Nova Gestão Pública (NGP)

BALL, Stephen J. *Performatividade, Privatização e Pós-Estado do Bem-Estar*. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1105-1126, Set./Dez. 2004.

BAUER, Adriana. Avaliação de desempenho de professores: pressupostos e abordagens. In: GATTI, Bernardete A. (Org.). **O trabalho docente**: avaliação, valorização, controvérsias. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2013.

BOA VISTA (RR). Lei nº 971, de 23 de julho de 2007. Altera os dispositivos da Lei nº 714, de 10 de dezembro de 2003 e acrescenta incisos e parágrafos, e dá outras providências. Disponível em: Arquivos do GEPPOG/UFPA.

BOA VISTA (RR). Lei nº 1.145, de 20 de maio de 2009a. Dispõe sobre a estrutura de cargos, carreira e remuneração do quadro de provimento efetivo do professor público da educação básica da prefeitura municipal de Boa Vista-RR, e dá outras providências. Disponível em: Arquivos da UFPA.

BOA VISTA (RR). Decreto nº 218/e, de 23 de dezembro de 2009b. Aprova o regulamento do sistema de avaliação de desempenho para efeito do estágio probatório, promoção por titulação e progressão funcional dos profissionais do magistério, e dá outras providências.

BOA VISTA (RR). Decreto nº 219/e, de 19 de dezembro de 2013. Aprova o regulamento do Prêmio municipal referência em gestão escolar prof.ª Delacir de Melo Lima e dá outras providências.

BOA VISTA (RR). Lei nº 1.554, de 28 de fevereiro de 2014a. Reajusta os vencimentos dos servidores municipais da administração direta e indireta e dá outras providências.

BOA VISTA (RR). Decreto nº 009/e, de 07 de fevereiro de 2014b. acrescenta os subitens 6.7, 6.8 e 6.9 ao item 6 do anexo único do Decreto nº 219/e, de 19 de dezembro de 2013, que aprova o regulamento do prêmio municipal referência em gestão escolar prof.ª Delacir de Melo Lima e dá outras providências.

BOA VISTA (RR). Lei nº 1.611, de 02 de fevereiro de 2015a. Institui Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) direcionado aos servidores da prefeitura municipal de Boa Vista, da FETEC, da EMHUR, e dá outras providências.

BOA VISTA (RR). Lei nº 1.644, de 21 de outubro de 2015b. Dispõe sobre a criação da gratificação de incentivo à docência e dá outras providências.

BOA VISTA (RR). Lei nº 2.466, de 15 de agosto de 2023. Dispõe sobre a organização do quadro de pessoal e o plano de cargos, carreiras e remuneração (PCCR) dos analistas, especialidades: especialistas em educação e orientação educacional, e professores do poder executivo municipal de Boa Vista e dá outras providências.

BOA VISTA (RR). Decreto nº 094/E, de 08 de outubro de 2024. Aprova o regulamento do prêmio municipal referência em gestão escolar prof.ª Delacir de Melo Lima - edição 2024 e dá outras providências.

GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães; SANTOS, Joedson Brito dos; COSTA, Marilda de Oliveira. Carreira e remuneração de professores na Amazônia legal brasileira: implicações da Nova Gestão Pública (NGP)

BRAGA, Ruy. **A angústia do precariado.** Trabalho e solidariedade no capitalismo racial. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2023.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998.

BRASIL. Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado. Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. 1995.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Censo Demográfico 2022: Resultados Preliminares.** Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). **Censo Escolar 2023: Notas Estatísticas.** Brasília, DF: INEP, 2024.

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. A reforma do Estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle. São Paulo, **Lua Nova**, 1998. nº 45, p.49-95.

BROOKE, Nigel. O futuro das políticas de responsabilização educacional no Brasil. São Paulo: FCC - **Cadernos de Pesquisa**, v. 36, n. 128, p. 377-401, mai/ago. 2006.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (II). **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.36, n.1, p. 13-20 jan./fev./mar. 1996.

COSTA, Marilda de Oliveira. Contrarreformas, Nova Gestão Pública e relações público privadas: mapeando conceitos, tendências e influências na educação. RBPAE, Brasília, v. 35, n. 1, p. 159-179, jan./abr. 2019. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/rbpaе/article/view/89875>. Acesso em: 13 dez. 2024.

CHUBB, John E.; MOE, Terry M. Politics Markets & America's Schools. Washington, D.C: The Brookings Institution, 1990.

CÓSSIO, Maria de Fátima. A nova gestão pública: alguns impactos nas políticas educacionais e na formação de professores. Porto Alegre - RS: **Educação**, v. 41, n. 1, p. 66-73, jan./abr. 2018.

ELACQUA, Gregory et al. Profissão professor na América Latina: por que a docência perdeu prestígio e como recuperá-lo? Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2018. Disponível em:<https://publications.iadb.org/pt/profissao-professor-na-america-latina-por-que-docencia-perdeu-prestigio-e-como-recupera-lo>. Acesso em: 24 jan. 2025

FREITAS, Luiz Carlos de. **A reforma empresarial da educação:** nova direita, velhas ideias. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2018.

GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães; FARENZENA, Nalú. O Novo Fundeb e a Sistemática de Redistribuição dos Recursos. FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação, [S. l.], v. 14, 2023. DOI: 10.22491/2236-5907128908. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/128908>. Acesso em: 17 mar. 2025.

GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães; SANTOS, Joedson Brito dos; COSTA, Marilda de Oliveira. Carreira e remuneração de professores na Amazônia legal brasileira: implicações da Nova Gestão Pública (NGP)

GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães. Carreira e remuneração de professores da Educação Básica em municípios da Região Norte do Brasil: implicações para a valorização do professor. **Relatório de Pesquisa**. UFPA, 2023.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. Trad. SOBRAL, Adail Ubirajara e GONÇALVES, Maria Stela. São Paulo: Loyla, 1992.

HARVEY, David. O neoliberalismo como destruição criativa. **InterfacEHS - Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente** - v.2, n.4, Tradução, ago. 2007 Disponível em: [www.interfacehs.sp.senac.br](http://www.interfacehs.sp.senac.br). Acesso em mar. 2025.

HÉBETTE, Jean. **Cruzando fronteira**: 30 anos de estudo do campesinato na Amazônia. Belém, Editora da UFPA, 2004.

HOBSBAWM, Eric. **Era dos extremos**. O breve século XX 1914-1991. Tradução: Marcos Santarrita. 2<sup>a</sup> ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2008.

HOOD, Christopher A Public Management for all Seasons? **Public Administration**, [S. l.], v. 69, p. 3-19, Spring 1991.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE Cidades. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/am/manaus/pesquisa/39/30279>. Acesso em: 24 jan. 2025.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Consulta à Matrícula. Brasília: INEP, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/inep-data/consulta-matricula> Acesso em: 24 jan. 2025.

LIMA, Licínio Carlos. O paradigma da educação contábil políticas educativas e perspectivas gerencialistas no ensino superior em Portugal. Revista Brasileira de Educação. n.4, p. 43-59, Jan/Fev/Mar/Abr, 1997.

LIMA, Licínio Carlos. **Impactos hiperburocráticos das máquinas digitais de administração da educação**. 16 de setembro de 2021a. Acesso em: Disponível em: <https://humanas.blog.scielo.org/blog/2021/09/16/impactos-hiperburocraticos-das-maquinas-digitais-de-administracao-da-educacao/>. Acesso em: 12 de outubro de 2024.

MANAUS (AM). Lei nº 591, de 23 de março de 2001. Dispõe sobre o novo Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos servidores do Magistério público municipal, e dá outras providências.

MANAUS (AM). Lei nº 1.126, de 05 de junho de 2007. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Subsídios (PCCS) dos profissionais do magistério do município e adota outras providências.

MANAUS (AM). Lei nº 1.627, de 30 de dezembro de 2011. (D.O.M. 30.12.2011 - nº 2838, ano XII) dispõe sobre o "Prêmio de incentivo ao cumprimento de Metas do ensino fundamental", e dá outras providências.

GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães; SANTOS, Joedson Brito dos; COSTA, Marilda de Oliveira. Carreira e remuneração de professores na Amazônia legal brasileira: implicações da Nova Gestão Pública (NGP)

MANAUS (AM). Decreto nº 1.497, de 23 de março de 2012-REGULAMENTA a Lei nº 1627, de 30 de dezembro de 2011, que dispõe sobre o "Prêmio de Incentivo ao Cumprimento de Metas do Ensino Fundamental.

MARQUES, Gilberto S. **Amazônia: riqueza, degradação e saque.** São Paulo: Editora Expressão Popular, 2019.

MASSENET, M.; GÉLINIER, O. **La Nouvelle gestion publique:** pour un État sans bureaucratie. Paris: Éditions Hommes et Techniques, 1975. 145 p.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital: rumo a uma teoria da transição.** Tradução de Paulo César Castanheira e Sérgio Lessa. São Paulo: Boitempo, 2002.

MÉZARÓS, István. **A crise do capital.** Tradução: Francisco Raul Cornejo (et all) São Paulo: Boitempo, 2009.

MORAES, Reginaldo. **Neoliberalismo.** De onde vem, para onde vai. São Paulo: Editora Senac, 2001.

O'NEILL, John. The privatisation of public schooling in New Zealand. **Journal of Education Policy.** v. 26, n. 1, p. 17-31, January, 2011.

OLIVEIRA, Lorena Maria Mourão; HAJE, Salomão Mufarrej. A socioterritorialidade da Amazônia e as políticas de educação do campo. Belém: **Ver a Educação**, UFPa, v. 12, n. 1, p. 141-158, jan./jun. 2011

PERONI, Vera. **Política educacional e papel do estado no Brasil dos anos 1990.** São Paulo: Xamã, 2003.

PERONI, Vera. Mudanças na configuração do Estado e sua influência na política educacional. In: PERONI, Vera; BAZZO Vera Lúcia; PEGORARO Ludimar *et al.* (orgs.). **Dilemas da educação brasileira em tempos de globalização neoliberal:** entre o público e o privado. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006. p. 11-23.

RAVITCH, D. **Vida e Morte do Grande Sistema Escolar Americano** – como os Testes Padronizados e o Modelo de Mercado Ameaçam a Educação. Trad. Marcelo Duarte. Porto Alegre: Sulina, 2011.

RIO BRANCO (AC). **Lei Complementar nº 35 de 19 de dezembro de 2017.** Institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores da Educação Pública do Município de Rio Branco e dá outras providências.

RIO BRANCO (AC). **Lei Complementar nº 71 de 30 de setembro de 2019.** Altera a Lei Complementar nº 35, de 19 de dezembro de 2017, alterada pela Lei Complementar nº 51, de 27 de setembro de 2018.

RIO BRANCO (AC). Prefeitura Municipal. Conheça Rio Branco. Disponível em: <https://www.riobranco.ac.gov.br/#>. Acesso em: 4 ago. 2025.

GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães; SANTOS, Joedson Brito dos; COSTA, Marilda de Oliveira. Carreira e remuneração de professores na Amazônia legal brasileira: implicações da Nova Gestão Pública (NGP)

SANTOS, J. B. dos; SILVA, L. L. da; HYPOLITO, Álvaro M. REFORMAS EDUCACIONAIS E DISPUTAS NAS POLÍTICAS E PRÁTICAS CURRICULARES: breve apresentação. **Revista Espaço do Currículo**, [S. l.], v. 17, n. 3, p. e72392, 2024. DOI: 10.15687/rec.v17i3.72392. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/rec/article/view/72392>. Acesso em: 4 ago. 2025.

SEGATTO, Catarina Ianni; ABRUCIO, Fernando Luiz. A gestão por resultados na educação em quatro estados brasileiros. **Revista Serviço Público**, Brasília, v. 68, n. 1, p. 85-106, jan./mar. 2017.

SILVA, Fabiano Fernando da. **Do proletariado ao cibertariado**: a concepção de um Estado Democrático de Direito de dimensão dromológica para o enfrentamento do desemprego tecnológico no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022.

VERGER, Anotnio; NORMAND, Romuald Nueva gestión pública y educación: elementos teóricos y conceptuales para el estudio de un modelo de reforma educativa global. **Educação & Sociedade**. Campinas, v. 36, n. 132, p. 625-646, jul.-set., 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/fQMzP4tSXyBjFKrwMHZsVYB/?format=pdf&lang=es>. Acesso em: 15 de maio de 2024.

WEBER, Max. **Os fundamentos da organização burocrática**. In: Sociologia da Burocracia Tradução de Edmundo Campos. 4<sup>a</sup> ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

---

*Recebido em Maio de 2025  
Aprovado em Agosto de 2025  
Publicado em Novembro de 2025*

---