

ORIGINAL

Editora

Luciana Haddad Ferreira

Apoio

Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Amazonas (Resolução Nº 002/2025) POSGRAD 2025/2026 – Universidade Federal do Amazonas.

Disponibilidade de dados

Os dados de pesquisa estão disponíveis no corpo do documento.

Uso de software de IA

Não foram utilizadas ferramentas de IA em nenhuma parte da elaboração deste manuscrito.

Conflito de interesses

Os autores declaram não haver conflito de interesses.

Recebido

29 jun. 2025

Versão Final

1 abr. 2026

Aprovado

22 maio 2026

As políticas de bonificação da Secretaria de Estado de Educação e Desporto Escolar: a questão da valorização profissional

The bonus policies of the State Secretariat of Education and School Sports: the issue of professional valorization

Arminda Rachel Botelho **Mourão**¹ , William de Farias **Barros**¹ , Vanessa Fernandes **Miranda**¹ , Gilson Allefy Chaves da **Silva**¹ 

¹ Universidade Federal do Amazonas, Faculdade de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação. Manaus, AM, Brasil. Correspondência para: V.F. MIRANDA. E-mail: <vanessa.fmiranda12@gmail.com>.

Como citar este artigo: A. R. B. Mourão *et al.* As políticas de bonificação da Secretaria de Estado de Educação e Desporto Escolar: a questão da valorização profissional. *Revista de Educação PUC-Campinas*, v. 31, e16366, 2026. Doi: <https://doi.org/10.24220/2318-0870v31a2026e16366>.

Resumo

A valorização dos professores da Educação Básica é uma das metas do Plano Nacional de Educação, mas essa valorização tem sido mascarada, entre outros fatores, pela implementação da Política de Bonificação. Nesse contexto, nosso objetivo é examinar as determinações relativas à valorização proposta das políticas de bonificação do Amazonas, a Lei nº 5.877/2022 e a Lei nº 3.279/2008. A relevância desta pesquisa está ligada à carência da pesquisa do tema na região e constantes greves de professores da rede estadual, a última realizada em 2023, motivada por demandas de valorização profissional, justamente o propósito declarado na legislação em questão. A natureza deste artigo é quantitativa e qualitativa, além de usarmos a Análise de Conteúdo de Bardin para o tratamento dos dados. O lócus da pesquisa é o estado do Amazonas, com foco em duas legislações educacionais. Por fim, os resultados indicam que, embora a política de bonificação tenha como foco a valorização docente, sua formulação e aplicação resultam em efeitos opostos, reforçando a precarização das condições de trabalho e desvalorização profissional. Portanto, é necessária uma revisão das estratégias de incentivos adotadas, de forma a alinhar os objetivos declarados às práticas efetivas na realidade educacional do estado.

Palavras-chave: Agentes privados. Educação básica. Prêmio educação. Valorização de professores.

Abstract

Valuing Basic Education teachers is one of the goals of the National Education Plan, but this appreciation has been masked, among other factors, by the implementation of the Bonus Policy. In this context, our objective is to examine the determinations related to the proposed valuation of bonus policies in Amazonas, Law 5,877/2022 and 3,279/2008. The relevance of this research is linked to the lack of research on the subject in the region and the constant strikes of teachers

in the state network, the last one held in 2023, motivated by demands for professional appreciation, precisely the purpose declared in the legislation in question. The nature of this article is quantitative and qualitative, and we use Bardin's Content Analysis for data treatment. The locus of the research is the state of Amazonas, focusing on two educational legislations. Finally, the results indicate that, although the bonus policy focuses on teacher appreciation, its formulation and application result in opposite effects, reinforcing the precariousness of working conditions and professional devaluation. Therefore, it is necessary to review the incentive strategies adopted, in order to align the declared objectives with the effective practices in the educational reality of the state.

Keywords: Private agentes. Basic education. Education award. Valuing teachers.

Introdução

A política de bonificação faz parte de uma totalidade de pagamentos denominada “remuneração variável”. Essa é assim intitulada pela quantidade de fatores que influenciam nos chamados “prêmios”². Assim, entre os referidos fatores (ou variáveis) estão: as condições da escola, o perfil socioeconômico do aluno e a formação do professor; ao passo que o próprio pagamento do prêmio varia, isto é, nem sempre o esforço para se obter o pagamento é recompensado.

Essas políticas são aplicadas em escolas, refletindo notas em testes padronizados que, de acordo com Rodrigues e Barbosa (2022), são classificados em três tipos: o primeiro se refere ao pagamento por mérito baseado no desempenho individual do estudante; o segundo é aquele baseado em conhecimentos e habilidades; e o terceiro condiz com o desempenho escolar.

Esse tipo de política, segundo Rodrigues e Barbosa (2022) e Zatti e Minhoto (2019), surge no momento em que o estado assume caráter gerencial e seus serviços também entram na lógica neoliberal, na qual os princípios do mercado – como racionalidade, competitividade, eficácia, eficiência e produtividade – adentram o ambiente escolar. Logo, a remuneração docente se atrela a um pagamento por performance que, para Zatti e Minhoto (2019, p. 8):

Seja qual for o efeito na remuneração – progressão ou bonificação –, essas políticas estão apoiadas no discurso de valorização dos docentes. Considera-se fundamental que o trabalho dos professores seja valorizado, inclusive financeiramente. No entanto, a motivação para um bom trabalho não se dá apenas por recompensas monetárias ou prêmios que não dependem apenas do bom trabalho dos professores. Se a remuneração por mérito produzisse impacto imediato na prática docente, os professores restringiriam a qualidade de seu desempenho apenas à presença de recompensas e não se veriam bons profissionais nas redes sem ADD, o que não reflete a realidade.

Diante disso, o objeto deste artigo é analisar as determinações relativas à valorização proposta pela política de bonificação do Estado do Amazonas a partir da Lei nº 5.877/2022, que trata do “Prêmio Educação do Amazonas”, e da Lei nº 3.279/2008, que trata do “Programa de Incentivo ao Cumprimento de Metas da Educação Básica”, caracterizadas por serem políticas de bonificação cuja finalidade é valorizar profissionais por metas atingidas mediante um prêmio. Nessa esteira, nossa questão problema é: a política de bonificação pode valorizar o profissional da educação?

A primeira lei não deixa explícita sua premiação, apenas destaca que seguiria um regulamento próprio, a fim de “incentivar o aprimoramento e a qualificação profissional dos vencedores”, porém, no seu anteprojeto de Lei nº 376/2021, a ideia vigente para esse fim era a

² Na lei nº 5.877/2022, não há explicitação aparente sobre o que seriam os “prêmios” concedidos. O que se encontra definido está no Art. 5º, que dispõem: “A premiação a ser concedida aos vencedores nas diversas categorias participantes do “Prêmio Educação do Amazonas”, definida em regulamento próprio, deverá incentivar o aprimoramento e a qualificação profissional dos vencedores, sendo vedada a concessão de qualquer vantagem na forma de pecúnia” (Amazonas, 2022, p. 2).

premiação com medalhas, troféus e selos, considerações que contrariam a meta de valorização do Plano Nacional de Educação (PNE) (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2022) de elevação salarial. Por sua vez, a segunda firma o pagamento de 14º, 15º e 16º salários para escolas premiadas, diferindo-se da primeira lei, cujo discurso apregoava que os prêmios pecuniários eram um mau incentivo.

Dessarte, para uma análise meticulosa da política de bonificação, estipulamos o seguinte objetivo geral: Analisar as determinações das políticas de bonificação do Estado do Amazonas – Leis nº 5.877/2022 e a nº 3.279/2008 – referente à valorização docente. Para atingi-lo, os seguintes objetivos específicos foram engendrados: (a) investigar a valorização profissional a partir das políticas de bonificação no Amazonas; (b) analisar as principais contradições da valorização profissional entre a lei da bonificação e sua prática real.

Este artigo justifica-se devido a dois fenômenos caracterizados. Primeiro: após o levantamento do Estado da Arte, constatamos que a política de bonificação é um assunto pouco trabalhado no Estado do Amazonas, no qual encontramos apenas quatro dissertações e nenhuma tese, portanto, justificando-se esta pesquisa como necessária para a construção de uma visão mais sólida diante da problemática da bonificação.

O segundo motivo diz respeito ao fato de que, no dia 17/05/2023, no Amazonas, ocorreu a greve dos professores da Secretaria de Estado de Educação e Desporto/Amazonas (SEDUC/AM) cuja finalidade era alcançar maior valorização profissional (Paiva, 2023). No entanto, houve represálias judiciais, uma vez que a greve foi deliberada como ilegal, dando margem para a reabertura da folha de pagamento e aplicando descontos para os profissionais que participaram das manifestações (Lima, 2023), além de que alguns veículos de comunicação noticiaram de forma sensacionalista as manifestações, como por exemplo, a reportagem de Moreira (2023), intitulada de: “*Professores ignoram decisão judicial e deflagram greve no Amazonas*”. Tais situações confrontavam diretamente interligadas a valorização profissional, tendem a fragmentar o objetivo do PNE, que era estabelecer a valorização de 100% dos profissionais até 2024.

Após a investigação e a análise dos dados, chegamos aos seguintes resultados: embora as leis que determinam a implementação da política de bonificação objetivem valorizar o profissional da educação, o impacto dessa determinação não é suficiente para contemplar todos os profissionais, acarretando o efeito oposto, isto é, a desvalorização profissional. Nesse cenário, materializa-se um ambiente competitivo, pouco cooperativo e um prêmio sem relação com o Piso Salarial. Por conseguinte, não há uma contribuição para o alcance da meta 17 do PNE, a qual se refere à valorização profissional.

Estruturalmente, o artigo de início apresenta os procedimentos metodológicos nos quais expomos a forma como a investigação foi construída, e ainda a descrição do uso da Análise de Conteúdo de Bardin (2020), visando o aprofundamento e a averiguação dos dados decorrentes das legislações. Por fim, expõem-se os referenciais teóricos que contribuíram para as discussões levantadas, visando sempre responder à questão problema e alcançar os objetivos propostos.

Procedimentos Metodológicos

Acerca da abordagem adotada na pesquisa, trabalhamos com a qualitativa e a quantitativa, baseando-nos em Guilherme (2021). A primeira busca compreender os sujeitos e o que pensam em determinada realidade; a segunda objetiva reconstruir a realidade sensivelmente, testar hipóteses e fazer predições a partir de amostras. Nesse sentido, para a análise da Lei nº 5.877/2022,

Prêmio Educação do Amazonas, utilizamos a Análise de Conteúdo de Bardin (2020), e chegamos a seguinte categoria: A lógica do mercado é ineficaz em atingir as metas educacionais. Nesse caso, vale destacar que a forma como chegamos a essa categoria será mostrada na seção Resultados e Discussões.

No tocante à dinâmica, a primeira etapa da análise de conteúdo realizada foi a *leitura flutuante*, movimento que trata da leitura exaustiva de dados e conteúdos, a fim de conhecer o que será analisado. Assim, partindo para a segunda etapa (a seleção dos *índices*), foram encontrados 10 pontos da Lei nº 5.877/2022 e 29 pontos da Lei nº 3.279/2008 para averiguação.

Após isso, a terceira etapa passou a ser a *codificação dos dados*, envolvendo a escolha das unidades de contexto e as unidades de registro. Em seguida, partimos para a classificação dos *eixos temáticos*, verificando as correlações entre as unidades de registro, para finalmente alcançar as categorias intermediárias e as finais.

Em relação às diversas categorias que a política de bonificação proporciona, como competitividade, *accountability*, testes padronizados, avaliação, dentre outros, nos propomos a explorar o ponto central dela, que é a questão da valorização do professor, e, para isso, fundamentamos este estudo com dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), verificando a correlação entre a implantação da proposta de política de valorização (bonificação) e os índices do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), ao passo que realizamos contrapontos com a política de valorização do Plano Nacional de Educação (2014 – 2025), Lei nº 14.934, mais especificamente a meta nº 17 – que objetiva valorizar os professores. Nossa análise atentou para a verificação da possibilidade de valorização profissional através da bonificação, refletindo nos nossos objetivos estabelecidos.

Resultados e Discussão

Primeiramente, indagamos: bonificação é salário³? Quantitativamente não e qualitativamente não. Argumentando de maneira qualitativa, isto é, as qualidades que compõem um salário, ele é um conjunto de condições no qual o trabalhador recebe capital variável⁴, isto é, seu equivalente de produção. Nesse contexto, salário é um equivalente pago pelo contratante, no caso do professor o Estado, pelo tempo de trabalho executado, porém o Estado pertence ao capitalista⁵, portanto, indiretamente, o professor é um contratado do capitalista, e a sua força de trabalho é paga por ele.

Indubitavelmente, há aqueles que irão argumentar que a educação e o salário do professor são pagos com nossos impostos, e não pelo capitalista. Ora, os impostos são do povo? Não. Pertencem ao Estado, e o Estado é do capitalista; logo, o dinheiro é dele, por isso não temos controle algum diante da aplicação do dinheiro, a exemplificação disto, basta observar a distribuição da carga tributária anual que veremos que a maior parte do dinheiro é usada para custear a dívida pública e não serviços públicos (Zacharia, 2025). Assim, professores podem receber ou não seus salários, isso é decidido pela força, como vimos na greve dos professores contra o descumprimento estadual no Amazonas (Veiga, 2023).

³ O motivo pelo qual termo salário é utilizado aqui em vez de vencimento, é porque é o que encontramos na Lei nº 3279 de 22/07/2008, que dispõe sobre o Programa de Incentivo ao Cumprimento de Metas da Educação Básica.

⁴ “Por outro lado, a parte do capital constituída de força de trabalho modifica seu valor no processo de produção. Ela não só reproduz o equivalente de seu próprio valor, como produz um excedente, um mais-valor, que pode variar sendo maior ou menor de acordo com as circunstâncias. Essa parte do capital transforma-se continuamente de uma grandeza constante numa grandeza variável. Denomino-a, por isso, parte variável do capital ou, mais sucintamente: capital variável” (Marx, 2013, p. 365).

⁵ “O poder do Estado moderno não passa de um comitê que administra os negócios comuns da classe burguesa como um todo” (Marx; Engels, 2008, p. 13).

Nessa conjuntura, a força de trabalho é qualitativa (ou seja, não pode ser medida quantitativamente), pois ela é mercadoria. Todo trabalhador vende essa mercadoria por um determinado valor, seja professor ou não; a venda ocorre a partir do contrato de trabalho, no qual o capitalista não compra apenas a força de trabalho, mas também o tempo em que ele poderá ou não usar essa força, em um período não superior a 24 horas diárias. Dessa forma, o professor que trabalha 40 horas semanais deve fazer o que o Estado capitalista manda nessas 40 horas, ou seja, seguir um currículo planejado por ele. Com isso, o papel do educador é lecionar conteúdos premeditados, preencher relatórios, entre outras determinações. Assim, o professor recebe seu salário para obedecer às ordens do capitalista e, caso se recuse, haverá uma quebra de contrato, acarretando sua demissão.

De acordo com Marx (2013, p. 391, grifo nosso):

O capitalista comprou a força de trabalho por seu valor diário. A ele pertence seu valor de uso durante uma jornada de trabalho. Ele adquiriu, assim, o direito de fazer o trabalhador trabalhar para ele durante um dia. Mas o que é uma jornada de trabalho? Em todo caso, menos que um dia natural de vida.

Quantitativamente falando (pela quantidade de dinheiro pago), bonificação não é salário, pois, como afirmado antes, o professor é pago pela sua força de trabalho, com capital variável, por um determinado tempo, supondo que seja 40 horas semanais. No entanto, para atender a demanda da bonificação, os professores das escolas contempladas e não contempladas com o prêmio têm que necessariamente exceder esse horário de trabalho, muitas vezes em suas casas, nos finais de semana, e isso durante um ano inteiro, visando um único dia de testes⁶. Assim, os vencedores recebem um equivalente por suas horas extras de trabalho para responder aos testes, contudo, os não contemplados não recebem a margem extra; logo, bonificação não é salário qualitativamente falando, pois não faz jus ao sistema de salários, que é o valor pago pela força de trabalho sobre um determinado tempo, gerando assim mais-trabalho, o que Marx denomina como:

O segundo período do processo de trabalho, em que o trabalhador trabalha além dos limites do trabalho necessário, custa-lhe, de certo, trabalho, dispêndio de força de trabalho, porém não cria valor algum para o próprio trabalhador. Ele gera mais-valor, que, para o capitalista, tem todo o charme de uma criação a partir do nada. A essa parte da jornada de trabalho denomino tempo de trabalho excedente [*Surplusarbeitszeit*], e ao trabalho nela despendido denomino mais-trabalho (Marx, 2013, p. 374).

Para tanto, a jornada de trabalho é dividida em duas partes, o trabalho socialmente necessário no qual o trabalhador produz o suficiente para sua subsistência e o trabalho excedente, no qual ele gera valor para o capitalista. Dessa forma, a bonificação salarial na educação aumenta a quantidade de mais-trabalho e mais-valor, sem necessariamente isso incluir capital variável e salário, aumentando também a exploração do seu trabalho de forma a exceder o período para o qual foi contratado, o que Marx chama de mais-valia absoluta.

Conforme vemos, a bonificação na educação, de maneira qualitativa, não pode ser considerada salário, pois viola o próprio conceito de salário, que é a renda mensal que um trabalhador recebe para sua subsistência, e essa renda é sempre mínima, sendo assim considerada uma remuneração, como destaca Camargo (2010).

⁶ O pagamento por performance traz a ideia de aumentar o desempenho dos trabalhadores e a produção. Nascimento (2014). “Parte do pressuposto de que o bônus promove mudanças na postura dos trabalhadores da educação, que passam a trabalhar mais para terem esses acréscimos no salário, sem que incorpore tais benefícios” (Costa, 2016, p. 24).

A “remuneração” é a soma dos benefícios financeiros, dentre eles, o “salário” ou “vencimento”, acordada por um contrato assinado entre empregado e empregador, tendo como base uma jornada trabalho, profissão e condição docente. trabalho definida em horas-aula. O “salário” ou “vencimento” são, assim, uma parte da “remuneração”. No caso do magistério público, a “remuneração” é composta pelos “vencimentos” do cargo, acrescida de vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, em outras palavras, o vencimento básico mais as vantagens temporais, as gratificações, o auxílio transporte etc. (Camargo, 2010, p. 4).

Camargo (2010) atenta que, a questão da remuneração bruta se torna algo complexo, quando os professores são indagados sobre a forma como é composta, geralmente não conseguem responder, ao passo que o acesso à informação para cada ganho ou desconto é burocrático, algo predeterminado pelos diferentes governos municipais e estaduais, para dificultar o acesso a tais dados.

Pontuando de maneira mais detalhada essa diferença qualitativa e quantitativa, devemos atentar para determinados aspectos. O qualitativo refere-se às qualidades presentes na bonificação, que são: a natureza invariável (que não é garantida); o pagamento através de mais-trabalho (um complemento do salário, dependente dialeticamente, pois, sem salário, não há bônus) e a efetuação a partir de uma dialeticidade entre trabalhadores (se um recebe, logo o outro não, portanto, é uma codependência entre um vencedor e um perdedor). Em relação ao qualitativo do salário, isto é, suas qualidades, vemos que este é garantido para todos; é pago todo mês e não é de natureza competitiva.

Em relação ao quantitativo, de quantidade, ambos podem ser considerados iguais, pois representam a mesma quantidade em dinheiro, como décimo terceiro a sexto salário. Dessa forma, bônus e salário podem ou não ser igualados quantitativamente (por ser invariável), e desiguais qualitativamente (pois não possuem as mesmas qualidades).

Fazer essa diferenciação é importante, pois, de acordo com Marx (2013), o capital tende a esconder, através da fetichização, certos aspectos da realidade, mediante diferenças quantitativas e qualitativas, a exemplo da própria mercadoria. Assim, poderíamos indagar: se um notebook e uma mesa são qualitativamente diferentes, por que valem a mesma quantidade em dinheiro, digamos R\$2.000? Nesse caso, as diferenças qualitativas são apagadas, desde o trabalho executado, até a matéria prima utilizada nessas mercadorias. Logo, apenas os aspectos quantitativos (valor) são levados em consideração, portanto a exploração do trabalho é escondida.

Essa analogia também é encontrada na educação quando consideramos os índices avaliativos, em que a nota do IDEB, por exemplo, não é capaz de demonstrar o trabalho executado, as pessoas, os métodos e as situações socioeconômicas. Dessa forma, os sujeitos se transformam em números, o qualitativo é escondido. Ou, como atentam Ravitch (2011) *apud* Zatti e Minhoto (2019, p. 9):

[...] o desempenho docente e o ensino não podem ser reduzidos ao simples preparo de alunos à realização de exames de múltipla escolha, pois, conforme já observado por Ravitch (2011), os alunos podem até obter bons resultados em testes, o que não significa que dominam o assunto ou que aprenderam. Por essa razão, esses resultados não devem ser utilizados como único dado à tomada de decisões importantes.

No Amazonas, a quantidade de escolas, e consequentemente de professores e demais servidores, que nunca ou poucas vezes receberam a bonificação representa um montante desproporcional. De acordo com Lima (2015), existem 583 escolas estaduais no Amazonas, e, em 2008, quando a bonificação foi criada, apenas 18 delas conseguiram o prêmio. O maior resultado foi em 2010, com 72 escolas.

Outra questão a ser respondida é: Bonificação educacional é pagamento por mérito ou performance? Para responder isso, devemos considerar que a política de bonificação não é uma política de Estado, e sim uma política de governo que pode ser descontinuada a qualquer momento. De acordo com Brooke (2013), dos 26 Estados e 1 Distrito Federal brasileiros, apenas 7 adotam políticas de bonificação, sendo eles: Amazonas, Ceará, Pernambuco, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Espírito Santo e São Paulo. Neste caso, abordaremos apenas a bonificação do Amazonas, a qual é composta por essas duas categorias de pagamentos: mérito e performance.

Barros (2024) analisa a Lei nº 3.279 de 2008 referente ao Programa de Incentivo ao Cumprimento de Metas da Educação Básica do Amazonas, que institui pagamentos de 14º, 15º e 16º salários aos professores que atingirem meta de acordo com o IDEB. É uma política de Bonificação da SEDUC/AM, e está atrelada ao Sistema de Avaliação do Desempenho Educacional do Amazonas (SADEAM). Segundo o autor:

[...] a questão ideológica nega qualquer tipo de privilégios e desvantagens em competições, no caso, o *pagamento por mérito* prega que as escolas contempladas com a bonificação recebem o prêmio por seus esforços e não por terem mais recursos, melhor infraestrutura, melhores professores e programas melhores, assim, nega-se todo e qualquer tipo de manifestação por equidade e igualdade estrutural escolar, ao passo que nega-se hereditariedade e privilégios, portanto, também é um sistema ilusório, no qual privilégios são escondidos da realidade na própria realidade, criando uma ilusão de igualdade (Barros, 2024, p. 46).

Diferentemente da política de bonificação do Espírito Santo⁷, que após uma acalorada discussão a respeito da distribuição injusta de prêmios elaborou mecanismos de equidade (Brooke, 2013), a bonificação do Amazonas permaneceu a mesma, visto não haver movimentos dos sindicatos dos professores contra o modelo que desconsidera os perfis socioeconômicos dos alunos participantes das provas, bem como a desigualdade estrutural da escola e sua localização, seja em bairros nobres ou periféricos.

Para o autor, a política de bonificação do Amazonas possui dupla estrutura. A primeira ressaltada acima é o pagamento por mérito, no qual, as questões socioeducacionais são negadas no momento da distribuição do prêmio. Dessa forma, a ideologia do mérito considera que as escolas vencedoras atingiram o sucesso através de esforços coletivos, disciplina e bons costumes, sendo assim, merecedoras do prêmio educacional.

Para Barros (2024), a realidade é moldada através da ideologia; assim, a política de bonificação possibilita a ilusão de que os salários podem ser altos, se os professores forem produtivos. É uma questão de responsabilização do professor para que este possa atingir a tão almejada valorização profissional. Para isso, a política de bonificação entra como requisito para obtenção do salário por produtividade, isto é, a chance de tornar o mais-trabalho em salários.

No que se refere ao Amazonas no município de Manaus, o IDEB avança continuamente. Tal observação pode ser realizada através da sétima meta do PNE que se refere à qualidade da educação básica. De acordo com o painel de monitoramento, em 2005, ano no qual a política de bonificação não havia sido instalada, o IDEB atingira 3,60 pontos. Contudo, notadamente a partir da implantação da primeira política de bonificação do Amazonas em 2008 possibilitada pelo projeto de Lei nº 3.279, e das demais, no ano de 2019 o IDEB atingiu 6,0 pontos (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2022).

⁷ “No caso desse estado, o cálculo do bônus é feito com base em um Indicador de Desenvolvimento da Escola, que leva em consideração o nível socioeconômico dos alunos. Dessa forma, a bonificação pode ser distribuída tanto para escolas de periferia quanto para escolas com clientela mais privilegiadas” (Brooke, 2013, p. 39).

Na aparência, pode-se concluir que a política de bonificação foi eficiente e que deve ser mantida, vistos os índices de pontuações em provas terem subido, no entanto, considerando as seguintes determinações, como a primeira, no qual geralmente as provas são burladas, e a segunda em que os alunos que possuem uma aprendizagem não satisfatória são convidados a se retirar das salas, ou a faltarem às aulas no dia da prova (mesmo havendo mecanismos próprios para evitar esse tipo de situação), para que o IDEB não caia, no dado ano de 2011, assim, na essência, pode-se observar que os índices elevados estão sendo construídos a partir de um método espúrio. Na análise de Brooke (2013), alguns professores oferecem as respostas para os alunos, mas as aplicações das provas foram sendo organizadas para evitar essas práticas, como no caso de aplicadores externos à instituição de ensino.

Além disso, permanece em algumas escolas a falta de professores para lecionar algumas disciplinas, o que tem causado manifestações das famílias, e vale destacar que esse desafio é principalmente relatado em bairros mais periféricos e comunidades ribeirinhas do Estado do Amazonas. Nas zonas com maior concentração de pessoas com elevado poder aquisitivo da cidade, as escolas não sofrem com esse descaso, pois, além de as notas da escola serem mais altas, existe o julgamento professoral, no qual escolas com baixos resultados não são cogitadas por professores concursados.

Não é regra, mas em geral, os professores que atuam em escolas com um público-alvo de baixa performance são temporários (Brooke, 2013), mesmo assim, não conseguem corresponder à demanda. Com isso, a falta de professores impossibilita o atendimento de muitas instituições, bem como a falta de professores ter se tornado uma grande hemorragia no sistema educacional brasileiro, de acordo com Castilho (2025), podem faltar até 235 mil docentes até o ano de 2040 por falta de valorização profissional. Dessa maneira, a maioria das escolas nunca conseguirá receber a bonificação, portanto nunca será valorizada, pois isso tal política se torna inviável.

Portanto, para atingir tais objetivos estipulados pelo Índice de Desenvolvimento da Educação Básica, as escolas não medem esforços, uma vez que a qualidade da educação é o objetivo central da política de bonificação, como afirma Costa (2016, p. 20):

Esta política da Seduc/AM entra na agenda do Governo do Estado do Amazonas a partir de uma demanda da Secretaria que busca melhorar a qualidade da educação pública do estado através da implementação de diferentes ações, entre elas, a bonificação por resultado. Neste sentido, ela seria uma medida que visa promover impactos nesses atores, engajando-os no processo de obtenção da qualidade do serviço educacional.

A grande contradição no que diz respeito à política de bonificação no Amazonas é a incessante busca pela qualidade da educação em setores totalmente precarizados, visto que se instala um sistema de avaliação em busca da melhoria da qualidade de ensino, mas, ao mesmo tempo, não se fornece meios para que a qualidade atinja as metas estabelecidas. O prêmio somente é cedido no final, e “SE” a escola alcançar a meta.

Indubitavelmente, tais ações provocam um efeito colateral nas escolas do Amazonas, principalmente desigualdade estrutural e do alunado nas escolas, ou seja, as escolas com baixos indicadores de qualidade geralmente não possuem condições estruturais ou de ensino e aprendizagem para competir contra as escolas localizadas em bairros nobres, não é necessário muito esforço mental para detectar isto, porém, é necessário muito esforço para fazer uma crítica a respeito de se instalar uma competição em um sistema público educacional, isto é, não odeiam o jogo, mas o jogador, como visto no trabalho de (Costa, 2016), não se deve criticar a desigualdade da competição, mas a própria competição. A competição apenas fortalece as desigualdades já gritantes, como observado pela autora:

A premiação da Seduc/AM destaca as escolas que alcançam ou superam as metas estabelecidas, que utiliza como referência os avaliadores externos. A predominância de premiações de escolas integrais é um dado que o perfil da escola pode interferir nos resultados, assim como na bonificação dos servidores, que não estão concorrendo de forma igualitária (Costa, 2016, p. 61).

Destarte, quando a SEDUC/AM premia escolas por atingirem as metas, na verdade estão premiando os padrões das classes sociais dominantes pela sua dominância, visto ser característica das escolas de Manaus a tríplex da escola pública, no caso, a escola pública do proletário, a escola pública para a classe média e a escola particular para a burguesia.

Contudo, em uma sociedade de valores liberais que pregam o mérito e a competitividade, alocar nos cálculos do IDEB que a pobreza é uma grande variante dos resultados dos escores dos testes nacionais e regionais seria uma quebra ideológica sem precedentes. Portanto, necessita-se de um culpado para as baixas médias, para a evasão escolar e para a desigualdade estrutural, e a ideologia neoliberal escolheu o professor como bode expiatório.

Afetando diretamente os professores envolvidos com as avaliações em larga escala, a política de avaliação surge para ficar e para mobilizar o campo educacional. Mas, além de buscar indicadores para observar o desempenho escolar das instituições, a política de avaliação tenta encontrar responsáveis pelos resultados alcançados. Vicino (2013) explica que não resta dúvida que a divulgação dos resultados do Ideb à sociedade, por escola, ressalta o caráter de responsabilização pelos resultados das avaliações externas (Costa, 2016, p. 23).

Considerando todos os pontos trabalhados acima, refutamos o modo como a política de bonificação se expõe no modo legislativo, e afirmamos que sua essência na verdade é contrária às metas estabelecidas pela própria política de bonificação, principalmente no que se refere à valorização do professor. Nesse caso, a bonificação simbólica e pecuniária são ambas a falsa valorização, visto que somente uns professores são protagonizados, e a maioria antagonizada.

Objetivando expor a essência da política de bonificação, abaixo segue o Quadro 1 de resultado da análise de conteúdo alcançada mediante o exame detalhado da Lei nº 5.877 de 4 de maio de 2022, o “Prêmio Educação do Amazonas”.

A categoria de análise foi elaborada considerando as categorias do método Materialismo Histórico-dialético, isto é, a totalidade, contradição e mediação, buscando desvendar a essência dos reais objetivos da Lei nº 5877/2022 que possibilita o Prêmio Educação do Amazonas. Portanto, abaixo há uma síntese da análise feita para se chegar à categoria de análise juntamente com seus resultados.

Quadro 1 – Categoria de Análise.

Unidades de registro	Eixos temáticos (interrelacionar as unidades de registro por semelhança)	Categorias intermediárias	Categorias de análise
Qualidade como sinônimo de meta atingida Metas impossíveis Padronização das práticas pedagógicas	A qualidade impossível de ser atingida	Ineficácia da lei em atingir as metas	
Contradição entre o material e simbólico Falsa valorização do profissional	O prêmio é ineficaz em valorizar o profissional		A lógica do mercado é ineficaz em atingir metas educacionais
Competição entre escolas Gestão verticalizada Parcerias público e privado	Lógica do Mercado implantada na educação	Lógica do Mercado implantada na educação	

Fonte: elaborado pelos autores (Manaus, 2025).

Art. 1º Fica instituído, no âmbito do Poder Executivo Estadual, o “Prêmio Educação do Amazonas”, com o propósito de premiar as escolas e profissionais da educação das Redes de Ensino da Educação Básica do Estado do Amazonas, visando ao reconhecimento e valorização das unidades escolares, bem como dos trabalhadores a elas vinculadas.

Art. 2º *Em consonância com as metas do Plano Nacional de Educação - PNE e do Plano Estadual de Educação - PEE, o “Prêmio Educação do Amazonas” tem por objetivos:*

I – reconhecer e premiar Escolas das Redes de Ensino da Educação Básica do Amazonas que se destaquem e contribuam para a melhoria da qualidade do Ensino;

II – *valorizar os Trabalhadores da Educação das Redes de Ensino no Estado pela realização de experiências bem sucedidas;*

III – disseminar as práticas educacionais de sucesso das Redes de Ensino da Educação Básica do Amazonas, tornando-as referência para as demais instituições de ensino (Amazonas, 2022, p. 1, grifo nosso).

Primeiramente afirmamos que, apesar da lei almejar o alcance das metas do PNE, vemos que essa vai na contramão da própria Meta 17, referente à valorização do magistério, que visa à equiparação salarial do profissional da educação às demais áreas com formação superior. No entanto, é contraditório afirmar que um prêmio pode corrigir décadas de desvalorização profissional e por um fator pontual, raso e simplório, como a premiação, despertar satisfação profissional. De acordo com o relatório:

Para o monitoramento desta meta, utiliza-se um indicador que estabelece a razão entre os rendimentos médios dos profissionais do magistério e dos demais profissionais com a mesma escolaridade. Essa razão é posteriormente multiplicada por 100, para que se tenha o resultado como uma relação percentual entre as duas remunerações médias consideradas (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2022).

Em segunda análise, os prêmios simbólicos, diferentemente dos pecuniários, não infringem a questão ética disposta nas legislações relativas ao magistério, que seria receber prêmios financeiros. Dessarte, a lei é inconsistente com os objetos propostos, pois é totalmente impossível valorizar o profissional sem elevar seu salário, e, além do mais, diversas pesquisas constataram que os aumentos salariais proporcionam maior satisfação com a carreira, como afirmam Mendes e Mourão (2021, p. 107):

Assim, não há como se discutir a valorização da carreira do magistério sem incluir o reconhecimento salarial desses profissionais como elemento essencial de uma carreira motivadora, a ponto de contribuir para a permanência em suas atividades docentes. De acordo com Souza (2012), a melhoria do salário é fator central atrelado à qualidade e à valorização do trabalho docente. Nessa perspectiva, o nível de remuneração dos profissionais do magistério é um dos aspectos fundamentais, numa finalidade recíproca, tanto para tornar sua carreira mais atrativa quanto para motivá-los a permanecer na carreira pública.

Terceiro ponto: a lei entra em conflito com outra política de bonificação, essa presente na Lei nº 3.279/2008, voltada ao programa “Educação Premiada”, na qual é oferecido um incremento salarial para os professores que atingem determinada meta, revelando a contradição entre as legislações, ao passo que uma afirma que o prêmio pecuniário é um mau incentivo, premiando para realizar as tarefas que deveriam efetuar por obrigação, enquanto a outra nega que uma medalha ou um selo simbolicamente pode valorizar o trabalho do profissional.

Em se tratando da articulação dos objetivos interconectados com as metas do PNE e do Plano Estadual de Educação (PEE), observamos que essas são impossíveis de serem atingidas, visto que a responsabilidade disso recai sobre a escola e os professores, porém, se analisarmos as 20 metas do PNE, diretamente nenhuma delas o professor pode controlar, inclusive a que está relacionada a desempenho, pois, a performance de um aluno não é inteiramente definida pelo professor, mas grande parte pela própria condição social do aluno, portanto, automaticamente um professor com ampla formação teria suas aptidões neutralizadas a encontrar um aluno em situação de vulnerabilidade social, isto é, cansado, com fome, sem capital cultural.

O engendrar desta contradição é visto quando a política de bonificação, mesmo a que se refere a prêmios pecuniários, somente é liberada quando as metas são atingidas. Em contrapartida, no processo para atingi-las, os profissionais da educação estão lançados à sorte, sobretudo no que se refere às questões de ensino e aprendizagem.

Além do sistema escolar estar organizado na lógica do mercado, a política de bonificação permite a entrada do setor privado, como destacado em seu Art. 5º § 1º “A Secretaria de Estado de Educação e Desporto – SEDUC poderá firmar parcerias com entidades da iniciativa privada, com vistas à obtenção de patrocínio para a consecução da premiação que, nestes casos, poderá ser na forma de outros bens” (Amazonas, 2022, p. 2). Nesse contexto, considerando o fato de a iniciativa privada entrar com seus recursos na instituição pública, verificamos que o processo não é realizado por mera benevolência ou filantropia, mas com fins de investimento e principalmente controle dos processos de aprendizagem e ensino, objetivando formar capital humano.

Para essa tratativa, a pesquisa de Borghi (2021), intitulada “*Estratégias de Privatização da Educação Básica na rede Estadual do Amazonas*”, demonstra os principais agentes privados na SEDUC/AM (Borghi, 2021): Amazonas Bilíngue – 2013; Pró-engenharías e RH-TI – 2012; PADEAM – 2014; Google Education – 2015; Certificação ISO das escolas – 2012 e o Conectar – 2017.

A maioria das empresas privadas tem por objetivo aprimorar a educação da juventude ou reforçar o ensino e a aprendizagem. A de maior destaque, na visão de Borghi (2021), é a empresa *Google Education* que, a partir de 2015, iniciou o processo de capacitação de professores para a utilização de ferramentas tecnológicas; a mais famosa de todas é o *Google Sala de Aula*. Além das formações, foram disponibilizados outros equipamentos em consonância com outras instituições privadas:

Brito (2017) afirma que o projeto piloto no Amazonas teve início em março de 2016 em onze (11) escolas estaduais, com apoio do *Google* e da Fundação Lemann. O *Google* disponibilizou cento e cinquenta (150) *cromesbook* para as escolas que participaram do projeto, bem como a formação dos mediadores relacionada ao *Google* Educação. Segundo a autora, a Fundação Lemann realizou uma capacitação para os professores de matemática referente ao Ensino Híbrido e o Kha Academy. A autora afirma que o projeto foi denominado Programa – Conectado e implantado no primeiro semestre de 2016 em algumas escolas-piloto. Para a sua execução, houve apoio do *Google*, da Fundação Lemann e financiamento do Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID (Borghi, 2021, p. 71).

O mercado do capital possui várias entradas, a primeira delas é a própria demanda. Nesse caso, a pandemia do Doença por Coronavírus 2019 (COVID-19, *Coronavirus Disease* 2019) possibilitou que as empresas, além de venderem seus produtos para o Estado, também fornecessem a formação, isto é, o “como ensinar e o com o que ensinar”, mediante mercadorias que possibilitarão

um maior retorno de capital, ingressando a escola no mercado. Assim, o Estado se torna o sujeito da compra, a escola a consumidora e o empresariado o vendedor.

A segunda forma de ingresso, resultado da nossa análise, é a política pública da bonificação do Amazonas que possibilita de diversas formas para efetivar esse ingresso. Para tanto, identifica-se o papel e o partido do Estado, que, nesse íterim, assume uma função de mediador da troca de mercadorias por dinheiro, ou seja, ele arrecada os impostos, e distribui desigualmente: a menor parte para o setor público e a maior parte para o privado, fornecendo a ilusão de que os gastos com setor privado beneficiaram o público, mas como já averiguado, a maior parte da fatia do dinheiro público não vai para o setor público.

Abaixo, também demonstramos o comprometimento do Estado do Amazonas com sua meta de valorização profissional. O salário é o central na questão da valorização, pois apenas é possível valorizar o professor com aumento de salário. Ele é a representação do dispêndio de esforço físico, mental e espiritual de todo e qualquer trabalhador. Logo, elevar o salário, de maneira justa e proporcional a esse dispêndio, é reconhecer os esforços dos trabalhadores da educação, possibilitando um equivalente salarial diante do seu trabalho, ressaltando-se que uma medalha ou um selo jamais irão essencialmente trazer a valorização necessária (Tabela 1).

Tabela 1 – Rendimento bruto médio mensal dos profissionais do magistério das redes públicas de educação básica e dos demais profissionais com nível de instrução superior completo e Indicador 17A – Unidade da federação 2012-2022.

Amazonas	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Profissionais do Magistério	3.960,59	4.271,62	4.118,05	3.735,19	3.964,98	4.274,06	4.448,89	5.088,49	4.620,24	4.571,28
Demais profissionais	7.782,98	6.954,52	7.046,32	6.385,46	6.435,16	5.556,02	5.318,53	6.321,25	5.276,08	5.191,86
Indicador 17 ^a	50,9%	61,4%	58,4%	58,5%	61,6%	76,9%	83,6%	80,5%	87,6%	88,0%

Fonte: Elaborado pelos autores (Manaus, 2025). Baseado em: Dired/Inep com base em dados da Pnad/IBGE 2012-2022.

Antes de expor os resultados da Análise, cabe atentar para alguns pontos. De acordo com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (2022), a meta 17 objetiva equiparar os rendimentos dos demais profissionais com escolaridade equivalente à do professor e atingir 100% da equiparação e valorização até o ano de 2024. Portanto, não existe uma renda fixa, à qual o professor deva chegar, pois existem diversas variáveis.

A primeira variável exposta no relatório do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (2022) é a inflação, a respeito da qual se afirma que, em 2021, essa alcançou 64,9%, o que justifica o pouco avanço em alguns estados brasileiros no que concerne à meta e, no caso do Amazonas, até a redução constante do salário, sendo que conforme a tabela, em 2020 o vencimento era de R\$5.088,49, em 2021 houve a redução para R\$4.620,24 e novamente a redução em 2022 para R\$4.571,28.

No entanto, observa-se que o declínio ocorreu juntamente com a redução salarial dos demais profissionais com formação equivalente, havendo diminuição salarial e aumento da meta, respectivamente dos anos de 2020, 2021 e 2022 (80,5%, 87,6% e 88,0%), ou seja, a equiparação aos salários torna possível atingir a meta de valorização em 100,0% a partir de momentos de inflação, em que os salários dos demais trabalhadores com ensino superior caem, no entanto,

como setores públicos são menos impactados com as crises do capital os salários não sofrem tanto, diferentemente do setor privado cuja principal consequência é demissão em massa, ou redução salarial constante, assim, aos poucos alcançando a meta a partir da deterioração salarial, como observado na tabela, a valorização permanece estante, mas com uma aparência de elevação social, no que concerne à sociedade, é o que Marx (2013) chama de pauperização.

Outra variante destacada pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (2022) se refere à pandemia, juntamente com a forma de mudança de coleta de dados do Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-c). De acordo com o relatório, a pandemia causou diversos efeitos no mercado de trabalho. No entanto, Estados como Amapá, Rondônia, Tocantins e Roraima ultrapassaram as metas. Nesse cenário, Rondônia atingiu 107,5% da meta, chegando ao salário de R\$3.732,00, o que consideramos um resultado negativo. Em contrapartida, houve também superações como no Amapá, que alcançou 125,8% com o salário de R\$5.962,47.

A questão da desigualdade salarial entre profissionais do magistério em relação aos demais era exorbitante, atingindo respectivamente de 2013 a 2017, 50,9% e 61,6%, como visto na tabela, sendo caracterizados por regressos e não avanços, visto que em 2013 o salário do professor era R\$3.960 para 40 horas semanais, e em 2017, quando a taxa de valorização havia subido 11%, o salário continuou estante subindo apenas R\$4,00.

Além do mais, o poder de compra do professor reduziu bastante, considerando que a inflação subiu e o salário não acompanhou tal aumento. Assim, de acordo com o Boletim de junho de 2024 da Universidade Estadual do Amazonas (2024), o salário mínimo era de R\$1.412,00 reais e, com o desconto da previdência social alcançaria R\$1.306,10. Para tanto, o valor da cesta básica em Manaus custava R\$616,48 reais, o que representa 47,20% da renda mínima do amazonense, sendo seu poder de compra de duas cestas básicas, e do professor cerca de 6 cestas básicas.

Diante disso, a política de bonificação possibilita a entrada de agentes privados na educação, e estes moldam o ensino de acordo com suas necessidades, fornecem desde as provas até os prêmios, mas não estão necessariamente preocupados com a qualidade do ensino, e os poucos avanços que tivemos não foram frutos da benevolência empresarial ou estatal, mas sim oriundos de muita luta, como afirmam Mendes e Mourão (2021, p. 99): “A conquista da melhoria nas condições de trabalho, carreira e remuneração é resultante da reivindicação, greves e manifestações públicas do movimento de professores do Amazonas”.

Considerações Finais

A Lei nº 5.877, de 4 de maio de 2022, Prêmio Educação do Amazonas, e a Lei nº 3.279 relativa ao Programa de Incentivo ao Cumprimento de Metas da Educação Básica, são tentativas desesperadas de tornar os professores mais produtivos, ao passo que tentam valorizá-los a partir de resultados em exames nacionais e estaduais, além da padronização da educação; tudo isso mediado através da categoria da competição, no qual, atores privados entram em cena para participar desse novo mercado educacional.

Os dados nos mostraram que a política de bonificação é um dos agentes mediadores de implantação para a lógica do mercado na educação, não falando somente de abrir as portas da escola para as empresas e os empresários engendrem seus planos de uma educação para o capital, mas principalmente as questões ideológicas do capital.

Em específico, vemos que as duas leis que tratamos neste artigo, além de contradizerem uma à outra, pouco contribuem para sanar as problemáticas que propõem resolver, como reconhecer e premiar escolas; valorizar trabalhadores da educação; disseminar práticas educativas. Precisa-se pensar em uma política que agregue o todo e não privilegie as partes, fato que vem ocorrendo na educação amazonense através destas duas políticas de bonificação a 3279/2008 e a 5.877/2022.

Referências

- Amazonas. *Lei Nº 5.877, de 4 de maio de 2022*. Dispõe sobre a criação do “Prêmio Educação do Amazonas” para Escolas e Profissionais da Educação das Redes de Ensino da Educação Básica do Amazonas, e dá outras providências. Amazonas: Poder Legislativo, Assembleia Legislativa do Estado do Amazonas, 2022. Disponível em: <https://sapl.al.am.leg.br/norma/11892>. Acesso em: 28 nov. 2024.
- Amazonas. *Projeto de Lei Nº 376/2021*. Dispõe sobre a criação do “Prêmio Educação do Amazonas”, para Escolas e Profissionais da Educação das Redes de Ensino da Educação Básica do Amazonas, e dá outras providências. Amazonas: Poder Legislativo, Assembleia Legislativa do Estado do Amazonas, 2021. Disponível em: <https://sapl.al.am.leg.br/materia/150862>. Acesso em: 20 mar. 2026.
- Amazonas. *Lei Nº 3.279/2008*. Dispõe sobre o Programa de Incentivo ao Cumprimento de Metas da Educação Básica, Cria o Fundo Estadual de Incentivo ao Cumprimento de Metas da Educação Básica, e dá outras providências. Amazonas: Poder Legislativo, Assembleia Legislativa do Estado do Amazonas, 2021. Disponível em: <https://sapl.al.am.leg.br/norma/7734>. Acesso em: 15 mar. 2026.
- Bardin, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 2020.
- Barros, W. F. *A política de bonificação implantada pela SEDUC Amazonas: as alterações no trabalho da gestão escolar*. 2024. 160 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Amazonas, Amazonas, 2024.
- Borghí, R. F. Estratégias de privatização da Educação Básica na rede estadual do Amazonas. In: Venco, S.; Bertagna, H.; Garcia, T. *Currículo, gestão e oferta da educação básica brasileira: incidência de atores privados nos sistemas estaduais das Regiões Norte, Centro-Oeste, Sul e Distrito Federal (2005-2018)*. São Carlos: Pedro & João Editores, 2021. p. 60-77. (Coleção Estudos sobre a privatização no Brasil).
- Brooke, N. Sobre a equidade e outros impactos dos incentivos monetários para professores. *Estudos em Avaliação Educacional*, v. 24, n. 55, p. 34-62, 2013. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/ea/article/view/2719>. Acesso em: 15 dez. 2025.
- Brooke, N.; Cunha, M. A. A. A avaliação externa como instrumento da gestão educacional nos estados. *Estudos & Pesquisas Educacionais*, v. 2, n. 5, p. 7-79, 2011. Disponível em: https://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/pdf/avaliacao_externa_fvc.pdf. Acesso em: 10 jan. 2025.
- Camargo, R. B. Salário docente. In: Oliveira, D. A.; Duarte, A. M. C.; Vieira, L. M. F. *Dicionário: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG, 2010.
- Castilho, J. *Apagão de professores*: Brasil pode ter déficit de até 235 mil docentes até 2040. Rio de Janeiro: Fundação Carlos Chagas, 2025. Disponível em: <https://www.fcc.org.br/fluxo-educacao/apagao-de-professores-brasil-deficit-de-ate-235-mil-docentes-ate-2040>. Acesso em: 25 jun. 2025.
- Costa, D. L. O. *Concepção dos Professores sobre a Política de Bonificação do Estado do Amazonas*. 2016. 163 f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Avaliação da Educação Pública) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2016.
- Guilherme, A. A. *Guia prático de pesquisa em Educação*. Caxias do Sul: EducS, 2021.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Relatório do 4º Ciclo de Monitoramento das Metas do Plano Nacional de Educação – 2022*. Brasília: Inep, 2022.
- Lima, L. Governo do Amazonas reabre folha de pagamento fechada para descontar salários de professores em greve. *Amazônia Real*, Manaus, 31 maio de 2023. Disponível em: <https://amazoniareal.com.br/governo-do-amazonas-desconta-salarios-de-professores-em-greve/>. Acesso em: 24 jun. 2025.

Lima, R. M. S. *Política de resultado e bonificação: um estudo de caso em três escolas da coordenadoria distrital do estado do Amazonas*. 2015. 124 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2015.

Marx, K.; Engels, F. *Manifesto do Partido Comunista*. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

Marx, K. *O Capital: Livro I – crítica da economia política: o processo de produção do capital*. São Paulo: Boitempo, 2013.

Mendes, I. M. C.; Mourão, A. R. B. A carreira do magistério público e as políticas educacionais de valorização docente no Estado do Amazonas. In: Cavalcanti, B. et al. *Educação em foco: reflexões no contexto amazônico*. Curitiba: CRV, 2021. p. 95-107.

Moreira, M. Professores ignoram decisão judicial e deflagram greve no Amazonas. *Amazonas Atual*, Manaus, 17 maio de 2023. Disponível em: <https://amazonasatual.com.br/professores-ignoram-decisao-judicial-e-deflagram-greve-no-amazonas>. Acesso em: 18 jun. 2025.

Nascimento, L. C. D. *Qualidade total e política de bonificação: uma análise da política educacional implantada pela Secretaria de Estado de Educação e Qualidade de Ensino (SEDUC) no município*. 2014, 118 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Amazonas, Amazonas, 2014.

Paiva, J. Professores da rede estadual entram em greve e alunos ficam sem aulas no AM. *G1 – Amazonas*, 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/am/amazonas/noticia/2023/05/18/professores-do-am-mantem-greve-e-aguardam-reuniao-com-representantes-do-estado.ghtml>. Acesso em: 15 jun. 2025.

Rodrigues, J. D. Z.; Barbosa, A. “Política de remuneração variável na rede estadual de ensino paulista: um balanço dos 20 anos do “bônus” do magistério”. *Revista Ibero-Americana de Educação*, v. 90, n.1, p. 133-149, 2022. Disponível em: <https://seer.sis.puc-campinas.edu.br/reeducacao/article/view/16344/15258>. Acesso em: 18 mar. 2026.

Santos, L. W. Política de defesa nacional do Brasil: uma política de Estado ou de governo? *Revista Brasileira de Estudos de Defesa*, v. 5, n. 2, p. 165-190, 2018. Disponível em: <https://rbed.abedef.org/rbed/article/view/75114>. Acesso em: 10 maio 2025.

Universidade Estadual do Amazonas. *Preço da Cesta Básica em Manaus junho*. Manaus: UEA, 2024, Disponível em: https://www.uea.edu.br/wp-content/uploads/2024/07/22_Boletim_junho-1.pdf. Acesso: 30 maio 2025.

Veiga, M. *Greve dos professores do AM acaba com 15% parcelados até 2024*. [S. l.]: BNC Amazonas, 2023. Disponível em: <https://bncamazonas.com.br/poder/greve-dos-professores-do-am-acaba-com-15-parcelados-ate-2024/>. Acesso em: 25 jun. 2025.

Zacharia, T. R. Como a dívida pública sabota o futuro do Brasil? *A Verdade*, 5 maio de 2025. Disponível em: <https://averdade.org.br/2025/05/como-a-divida-publica-sabota-o-futuro-do-brasil>. Acesso em: 28 jun. 2025.

Zatti, A. M.; Minhoto, M. A. P. Política de avaliação do desempenho docente nas redes estaduais de ensino do Brasil. *Educação e Pesquisa*, v. 45, p.1-21, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ep/a/jGQCmDyNY39SQHMhfcQhhNb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 mar. 2026.

Colaboradores

A. R. B. MOURÃO: Metodologia, Supervisão e Administração de projetos. W. F. BARROS: Conceituação, Curadoria de dados, Análise formal, Validação, Investigação, Administração de projetos e Escrita – rascunho original). V. F. MIRANDA: Conceituação, Curadoria de dados, Investigação, Validação e Visualização e Escrita – revisão e edição. G. A. C. SILVA: Escrita – revisão e edição.