TRABALHO DOCENTE EM UM CONTEXTO DE PRECARIZAÇÃO: O CASO DO RIO GRANDE DO NORTE

TEACHING WORK IN A CONTEXT OF PRECARIZATION: THE CASE OF RIO GRANDE DO NORTE

Thelma Flaviana Rodrigues dos Santos[1]

Adeliane Marques Soares[2]

RESUMO

As reformas neoliberais e a adoção do modelo gerencial e tecnicista na educação têm contribuído para a precarização da educação e do trabalho docente. O Rio Grande do Norte (RN) está incluso neste contexto geral, nacional e mundial, mas contém especificidades que fomentaram esta pesquisa, que visou analisar as condições do trabalho docente no RN. A metodologia, qualitativa e exploratória, contou com a análise documental, consulta a dados secundários, observação participante e a aplicação de um questionário como instrumentos de pesquisa. Observou-se que o Estado vem priorizando a contratação de substitutos e burlando direitos trabalhistas; nas escolas, a falta de recursos e de pessoal, bem como o acúmulo de funções são recorrentes. Algumas especificidades locais são o atraso de meses no pagamento dos salários, do décimo terceiro e das férias, a falta de quadro administrativo e o esmorecimento do movimento sindical. Esse cenário tem contribuído para o adoecimento de professores e até mesmo para a desistência da docência.

Palavras-chave: trabalho docente; precarização do trabalho; educação básica; Rio Grande do Norte.

ABSTRACT

Neoliberal reforms and the adoption of a managerial, technicist model in education have contributed to the precarization of teaching work. Rio Grande do Norte (RN) is included in the general national and global context, but it has specific characteristics that fostered this research, aiming to analyze the conditions of teaching work in the state. Using a qualitative, exploratory approach, the research draws on document analysis, secondary data, participant observation, and a questionnaire. Findings indicate that the state prioritizes the hiring of temporary substitutes while circumventing labor rights. Schools face chronic shortages of resources and staff, alongside an accumulation of duties. Local particularities include months-long delays in the payment of salaries, thirteenth-month bonuses, and vacation pay, as well as a lack of administrative personnel and a weakened teachers' union movement. These conditions have contributed to declining teacher health and, in some cases, to their withdrawal from the profession.

Keywords: teaching work; labor precarization; basic education; Rio Grande do Norte.

[1] Graduada em Administração e Sociologia, especialista em Economia Solidária e Autogestão, mestre e doutora em Ciências Sociais. Atualmente atua como professora efetiva pela Secretaria de Educação do Estado da Paraíba (SEE/PB). E-mail: thelmaflavianasantos@gmail.com

[2] Graduada em Engenharia de Produção e Administração, especialista em Docência do Ensino Profissional, mestre em Engenharia da produção e doutoranda em Administração. Atualmente atua como professora efetiva do Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN). E-mail: adelianeengpro@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da última década, a adoção do modelo neoliberal tem levado a mudanças no mundo do trabalho, impondo reformas nos âmbitos administrativo, trabalhista, previdenciário e até mesmo na educação. Essas transformações têm contribuído para introduzir o modelo gerencial e mercadológico na educação básica, implementando um sistema tecnicista voltado às necessidades do mercado de trabalho, que tem pouca ou nenhuma preocupação com a formação cidadã dos estudantes, afetando diretamente o sistema da educação e a vida de professores e professoras, bem como de estudantes e demais profissionais da educação. Conhecer o processo histórico que conduziu ao cenário atual é fundamental para entender a precarização do trabalho docente, compreendida como o processo de perda de direitos e de piora nas condições de trabalho e vida desses trabalhadores.

Entre as décadas de 1970 e 1990, a abertura ao neoliberalismo exigiu dos Estados-nações alterações na legislação que reduzissem barreiras à instalação de empresas internacionais em seus territórios, flexibilizassem as relações de trabalho, reduzindo direitos e garantias sociais dos trabalhadores, e abrissem espaço à terceirização e à privatização (Harvey, 1992). No Brasil, o ideal neoliberal provocou uma série de reformas econômicas, políticas e sociais entre o fim da década de 1980 e os anos 1990. Uma das principais mudanças no setor público foi a Reforma Administrativa do Estado, instituída em 1995 (Ramalho; Carneiro; Véras de Oliveira, 2021). Nessa lógica, a incorporação de práticas do setor privado na chamada administração gerencial tornaria a máquina pública mais eficiente, ao passo que a terceirização e a privatização dos serviços públicos seriam soluções que garantiriam a qualidade dos serviços aos indivíduos, que os acessariam de acordo com suas condições e interesses (Bresser-Pereira, 1996). Em menos de uma década, o Brasil viveu uma onda de privatização de empresas e serviços públicos, e surgiram novas modalidades de contratação possíveis, entre elas o trabalho temporário, a terceirização e a *pejotização* do serviço público, implicando perdas de direitos e precarização das relações de trabalho dos servidores públicos, como a perda da estabilidade e a redução de salários (Ramalho; Carneiro; Véras de Oliveira, 2021).

No início do século XXI, já era possível observar as enormes contradições geradas pelo neoliberalismo, como a exclusão social, as desigualdades e a pobreza. Esse quadro levou a própria Organização das Nações Unidas a repensar a noção de desenvolvimento, associando-a a melhorias nos indicadores sociais. Com a revalorização da intervenção estatal na economia na América Latina, houve um incremento das políticas sociais e do trabalho, sem, no entanto, trazer alterações estruturais. A expressão *novo desenvolvimentismo* surgiu como promessa de garantir crescimento e estabilização macroeconômica, ou seja, seriam necessários um Estado e mercados fortes, compatibilizando crescimento econômico e equidade social (Ramalho; Carneiro; Véras de Oliveira, 2021). Nessa retomada do tema do desenvolvimento, que durou cerca de uma década e meia, a dimensão social foi mais enfaticamente reivindicada por governos de esquerda, mas não freou a implantação do neoliberalismo e das modalidades precárias de contrato. Com o *impeachment* de Dilma Rousseff, em 2016, esse quadro de precarização foi agravado pela nova virada à direita na orientação política e econômica, bem como pela polarização política que se estabeleceu no país.

Uma das principais mudanças introduzidas pelo governo interino de Michel Temer foi a Reforma Trabalhista, que garantiu a primazia do negociado sobre o legislado, ao mesmo tempo que restringiu as negociações coletivas, além de legalizar modalidades atípicas e precárias de contratos de trabalho e fragilizar a Justiça do Trabalho e os sindicatos. Já a Reforma Previdenciária alterou o sistema de previdência social, trazendo novas regras para aposentadoria e pensões e equiparando, em muitos pontos, o regime dos servidores públicos ao regime geral

(Ramalho; Carneiro; Véras de Oliveira, 2021). Na prática, os servidores públicos, entre eles os professores, foram atingidos por novos cortes em seus direitos. Atualmente, muitos governos estaduais e municipais optam por utilizar abonos complementares para alcançar o piso mínimo legal da categoria. Isso significa que esses adicionais não entram no cálculo das férias e do décimo terceiro salário nem na base de contribuição para aposentadoria, representando um prejuízo que se acumula ao longo de toda a carreira (Portal da Educação, 2026).

Por fim, a Reforma do Ensino Médio, aprovada em 2017, propôs uma educação tecnicista, com redução da carga horária de disciplinas tradicionais e criação dos itinerários formativos, gerando desigualdades de aprendizado e levando os professores a ministrar aulas sobre temas que fogem à sua formação. Essa situação só foi parcialmente revertida com a Nova Reforma do Ensino Médio, de 2024, que recompôs a carga horária de disciplinas da formação básica geral e reduziu a carga horária dos itinerários formativos.

Na esteira dessas transformações, milhares de profissionais da educação, entre eles os professores, têm sentido as mudanças em curso sob a forma de precarização de suas condições de trabalho e de retirada de direitos historicamente conquistados. De acordo com o Censo Escolar 2025, cerca de 42,6% de todos os docentes da rede pública atuavam com contratos temporários ou como substitutos na educação básica brasileira neste ano. Na rede estadual, o problema é ainda maior, os temporários são maioria (48,6%) e ultrapassam os efetivos (48,5%) (Brasil, 2026), o que representa a precarização das condições de trabalho desses profissionais em termos de perdas de direitos ante os professores efetivos. Há, ainda, os terceirizados (0,63%) e os CLT (2,18%), que também contam com menos direitos que os trabalhadores efetivos da educação (Tenente; Santos, 2026). Mesmo para os efetivos a situação não está boa, pois muitos estados pagam apenas o piso salarial nacional aos professores ou pouco além disso. Ademais, vários estados não têm planos de cargo e carreira bem estruturados, o que, na prática, faz do piso o teto salarial da categoria.

No final das contas, substitutos e efetivos vivem um processo de perda de direitos, de más condições de trabalho, de falta de infraestrutura e de materiais, bem como de sobrecarga física, mental, psíquica e emocional, o que, de acordo com a Sociologia do Trabalho, pode ser compreendido como um processo de precarização. Essa realidade vem atingindo milhares de professores, que atualmente fazem parte de um dos grupos profissionais com maiores índices de adoecimento mental no Brasil (Rodrigues, 2026).

Visando contribuir para a compreensão de como se dá esse processo de precarização e suas implicações na vida dos professores, surge esta pesquisa, que tem como objetivo geral analisar as condições de trabalho e vida dos docentes do Rio Grande do Norte (RN), Brasil. A metodologia adotada pode ser classificada como qualitativa, em razão do tipo de análise proposta, que visou compreender qualitativamente como o caso em tela se insere no cenário mais amplo da educação no Brasil; e exploratória, uma vez que visou realizar uma investigação inicial, que pode e deve ser aprofundada em pesquisas posteriores.

Para o levantamento de dados foram adotados diversos instrumentos de pesquisa, como a análise de dados quantitativos secundários, provenientes de mapeamentos, levantamentos e dados oficiais do governo; bem como de dados qualitativos, como leis, matérias jornalísticas e comunicados de governos e sindicatos. Posteriormente, foi elaborado um questionário composto por 19 questões, disponibilizado aos docentes de uma unidade escolar localizada na região metropolitana de Natal (RN) durante o ano de 2025, o qual buscou conhecer um pouco das condições de trabalho e vida dos professores. Por fim, as análises foram complementadas com dados da observação participante das pesquisadoras.

Aqui cabe uma explicação sobre a trajetória acadêmica e profissional das autoras, o que ajudará o leitor a compreender como os dados da observação participante foram coletados. Thelma Santos é formada em Administração e Sociologia, com mestrado e doutorado em Ciências Sociais, sendo a maioria de suas pesquisas voltadas ao campo da Sociologia do Trabalho. No âmbito profissional, tem mais de uma década de experiência na educação, havendo lecionado no ensino superior, no ensino técnico e no ensino médio dos estados da Paraíba e do Rio Grande do Norte, onde atuou por dois anos (entre 2024 e 2026) como professora substituta. Já Adeliane Soares é formada em Engenharia de Produção e Administração, com pós-graduação em Docência do Ensino Profissional e mestrado em Engenharia de Produção, e atualmente cursa o doutorado em Administração. Esta tem seis anos de experiência na educação, tendo atuado como docente no ensino superior, no ensino médio e no ensino técnico profissionalizante do estado do Rio Grande do Norte, onde foi professora substituta da área técnica entre 2023 e 2026.

Juntas, ambas se inquietaram com a realidade que vivenciavam, observando que não se tratava de algo exclusivo da escola em que atuavam, como apontavam os relatos de colegas que trabalhavam ou haviam trabalhado em outras unidades escolares do estado do RN. Ao mesmo tempo, perceberam que não era algo comum na realidade de outros estados onde haviam residido ou sobre os quais tinham informações. Assim surgiu esta pesquisa. Muitas das informações apresentadas neste estudo foram coletadas em conversas informais na sala dos professores, informes da gestão escolar e da Secretaria da Educação e Cultura, reuniões e assembleias de professores, conversas com representantes do Sindicado dos Professores e com grupos que fazem oposição à atual gestão do sindicato, bem como na leitura de páginas e redes sociais de sindicatos, de professores e de concursados que aguardavam a convocação, entre outros meios disponíveis no cotidiano de um professor.

2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE E O CASO DA REDE ESTADUAL DE EDUCAÇÃO DO RN

De acordo com Thébaud-Mony e Druck (2007, p. 31), a precarização do trabalho pode ser compreendida como o

> […] processo social constituído pela amplificação e institucionalização da instabilidade e da insegurança, expressa nas novas formas de organização do trabalho – onde a terceirização/subcontratação ocupa lugar central – e no recuo do papel do Estado como regulador do mercado de trabalho e da proteção social através de inovações da legislação do trabalho e previdenciária. Um processo que atinge todos os trabalhadores, independente de seu estatuto, e que tem levado a crescente degradação das condições de trabalho, da saúde (e da vida) dos trabalhadores e da vitalidade da ação sindical.

A compreensão do processo de precarização do trabalho docente exige considerar o histórico de conquistas legais da categoria e o progressivo desrespeito a esses direitos. A Constituição Federal de 1988 estabeleceu a valorização dos profissionais do ensino, com garantia de plano de carreira, piso salarial e ingresso por concurso público, princípios reforçados pela Lei de Diretrizes e Bases (LDB – Lei nº 9.394/1996), que também assegurou formação continuada, progressão funcional e tempo para estudos e planejamento. No financiamento educacional, destacam-se o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef, 1996-2006), o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica (Fundeb, 2007-2020) e o Novo Fundeb (2020-atual), que ampliou a participação da União e destinou recursos à valorização dos profissionais da

educação. Em 2008, a Lei do Piso Salarial Nacional (Lei nº 11.738/2008) estabeleceu o piso salarial nacional e garantiu que, no máximo, 2/3 da jornada fossem destinados à interação com os alunos e, no mínimo, 1/3 às atividades extraclasse. O Plano Nacional de Educação (PNE – Lei nº 13.005/2014) estabeleceu metas de valorização, equiparação salarial e planos de carreira, mas estas não foram cumpridas no prazo previsto. Mais recentemente, o novo PNE (Lei nº 15.388/2026), além das Leis nº 14.781/2023 e 14.817/2024, reafirmam a valorização docente, a formação continuada, a remuneração justa e condições adequadas de trabalho, incluindo a atenção à saúde mental. Apesar desse conjunto de garantias, a persistência de vínculos precários, baixos salários, sobrecarga e condições inadequadas de trabalho evidencia a distância entre os direitos legalmente assegurados e sua efetivação, como veremos neste tópico.

No início do ano de 2026, o piso salarial nacional dos professores da educação básica pública foi fixado em R$ 5.130,63 para uma jornada de 40 horas semanais. Esse valor representa um reajuste de 5,4% em relação ao ano de 2025, o que representa um ganho real para os professores por estar 1,5 ponto percentual acima da inflação. Entretanto, é interessante observar como a remuneração desses profissionais pode variar de um estado para outro. Para tanto, vale observar o levantamento *Planos de Carreira e Remuneração do Magistério*[3], elaborado pelo Movimento Profissão Docente, que analisou quanto educadores da rede pública, do ensino infantil, fundamental e médio, em início de carreira e trabalhando em regimes de 40 horas, ganharam em 2025 (Portal da Educação, 2026; CNBC, 2026).

O levantamento revelou que, em geral, os professores brasileiros tinham salários de cerca de R$ 6.212,36, o que, na prática, corresponde a quatro salários-mínimos e a 128% do piso nacional dos professores, que, em 2025, era de R$ 4.867,77. Uma disparidade que chamou atenção no estudo foi a diferença entre os salários pagos nos estados: ao passo que o Mato Grosso do Sul (MS) liderou com salários de R$ 13.007,12, o outro extremo do *ranking* é composto por estados que pagam apenas o piso nacional ou pouco acima dele. O caso mais crítico é o do Rio de Janeiro, que paga exatamente o piso nacional, sem nenhuma política complementar incorporada à carreira. Na sequência aparece Minas Gerais, pagando apenas R$ 0,20 a mais que o piso nacional. Desse modo, a diferença entre o 1º e o 27º colocados ultrapassa R$ 8.100 por mês (Portal da Educação, 2026; CNBC, 2026).

As informações apresentadas no levantamento citado merecem ser relativizadas, pois, em muitos estados brasileiros, a maioria dos professores tem vínculos como temporários, o que, na prática, implica salários mais baixos e a impossibilidade de acessar o plano de carreiras. É o caso do próprio Mato Grosso do Sul, como demonstram Tibúrcio e Fernandes (2025), que apontaram que, apesar de o estado ter vivenciado um ciclo de políticas de valorização docente baseadas na melhoria das condições de trabalho e da remuneração, derivadas das legislações aprovadas nos anos 2000, a partir de 2017 esse ciclo foi interrompido no contexto das restrições impostas pela Emenda Constitucional nº 95, aprovada em dezembro de 2016, que instituiu o chamado Novo Regime Fiscal (Teto de Gastos) no Brasil, limitando as despesas primárias da União por 20 exercícios financeiros. As autoras identificaram que as políticas de austeridade implementadas naquele período impactaram negativamente os investimentos em educação e, consequentemente, a valorização docente, repercutindo no tipo de contratação e na remuneração dos professores.

[3] Importante destacar que os dados presentes neste e em outros levantamentos trazidos ao texto foram produzidos ou financiados por organizações vinculadas ao setor empresarial e ao chamado terceiro setor, como o Semesp e o Movimento Profissão Docente. Essa observação não implica questionar a validade ou a qualidade dos estudos, mas é importante pontuar que são justamente agentes privados como estes que têm formulado, circulado e produzido discursos sobre a política educacional, muitas vezes, inclusive, oferecendo "soluções" aos governos por meio de parcerias público-privadas que, por vezes, reproduzem a lógica tecnicista e gerencial na educação.

Dados que contribuem para evidenciar a realidade identificada por Tibúrcio e Fernandes (2025) estão presentes no *Anuário Brasileiro da Educação Básica* (Todos Pela Educação; Fundação Santillana; Editora Moderna, 2026), em que é possível verificar que em 2015 o Mato Grosso do Sul contava com 36% de docentes concursados/efetivos e 63,8% de docentes temporários, índices que já eram alarmantes e se agravam ainda mais com o passar do tempo. Em 2025, são 27,2% de concursados/efetivos contra 71,5% de professores temporários. Em termos nacionais, o estado do MS está atrás apenas do Espírito Santo e do Acre, com 75,4% e 81% de temporários, respectivamente. Para ter uma ideia da diferença salarial entre efetivos e temporários, de acordo com o jornal *Região News* (2026), ao passo que um professor efetivo da rede estadual do MS recebe R$ 7.426,46 por 20 horas semanais, o salário de um professor temporário é de R$ 3.425,50.

De acordo com o *14º Mapa do Ensino Superior no Brasil*, elaborado pelo Instituto Semesp em 2024, naquele ano, dos 444 professores brasileiros consultados, da rede pública e privada, 44,4% consideram sua remuneração inadequada, mas suficiente para viver; 29,9% consideram seus rendimentos insuficientes, sendo preciso complementá-los com outras fontes de renda; 13,2% dos respondentes acham sua remuneração insuficiente e não conseguem manter um padrão de vida digno com o salário recebido; e apenas 12,5% consideram sua remuneração adequada a suas necessidades e expectativas (Semesp, 2024).

No caso do Rio Grande do Norte, o estado aparece em 7° lugar no levantamento *Planos de Carreira e Remuneração do Magistério*. No ano de 2025, o salário de um professor efetivo em começo de carreira, com carga horária de 40 horas na rede estadual, era de R$ 6.814,88 (Portal da Educação, 2026; CNBC, 2026). Já em 2026, com o reajuste do piso, o salário inicial de efetivos com licenciatura plena em contratos de 40 horas passou para R$ 7.182,88 e, nos contratos de 30 horas, para R$ 5.387,16. Entretanto, ressaltamos que esta não é a realidade dos substitutos com contratos de 30 horas, que recebem o piso de R$ 5.130,63, independentemente da titulação. Há, ainda, a modalidade de contratação de professores bolsistas pelo Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), com jornadas de 20 horas ou menos, que ganham R$ 44,00 por hora/aula, tendo direito apenas a duas horas de hora-atividade, sem férias remuneradas ou décimo terceiro.

É perceptível que, em termos legais, os professores brasileiros lograram várias conquistas para sua classe. O problema é que, na prática, várias dessas conquistas têm sido dribladas por meio de modalidades de contratação que flexibilizam os direitos desses profissionais. Como visto no tópico anterior, de acordo com o Censo Escolar 2025, 42,6% de todos os docentes da rede pública e 48,6% dos docentes das redes estaduais atuam com contratos temporários ou como substitutos na educação básica brasileira, não acessando os mesmos direitos e garantias dos efetivos.

No Rio Grande do Norte, *lócus* de nosso estudo, em 2025, 61,4% dos professores da rede estadual eram concursados, e 38,5% eram temporários. O processo de precarização se evidencia quando analisamos a mudança no tipo de contratação ao longo do tempo: em 2015, 87,4% dos professores desse estado eram concursados/efetivos, e apenas 12,1% atuavam como temporários (Todos Pela Educação; Fundação Santillana; Editora Moderna, 2026). De acordo com matéria publicada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Direta do RN (Sinsp/RN, 2026), dados do Censo Escolar revelam que, em 2018, existiam 9.992 professores nas salas de aula das escolas estaduais, sendo 548 professores temporários. Em 2025, a quantidade de temporários aumentou para 6.094.

Apesar de os números do RN serem menos críticos que os nacionais, a quantidade de temporários ultrapassa em muito o limite de 20% estipulado pela Lei Federal nº 8.745/93, que disciplina a contratação temporária no âmbito da Administração Pública Federal, incluindo autarquias e fundações públicas, e pela Lei Estadual nº 9.353/2010, que ratifica o limite nacional de 20% no estado do RN. Vale destacar que o Novo PNE flexibiliza essa porcentagem, permitindo que apenas 70% dos docentes sejam efetivos. Para a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE, 2026), a redução da referência de 90% para 70% entre os antigos e o novo PNE "representa um rebaixamento do padrão de valorização profissional previsto anteriormente para a carreira docente, ao admitir uma proporção elevada de vínculos precários nas redes públicas".

Seja qual for a referência legal adotada, o Rio Grande do Norte continua acima do limite permitido para o número de contratações de professores temporários. Diante do descumprimento do estado, ainda em 2025, o Ministério Público emitiu uma recomendação para a realização de um levantamento de quantos professores temporários estão ocupando vagas efetivas atualmente, bem como para que fossem convocados e nomeados os candidatos aprovados no concurso público da Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e do Lazer (SEEC/RN), realizado em 2025, em quantidade suficiente para substituir esses profissionais (Diário do RN, 2025).

Assim como em outros estados, na rede estadual de ensino do RN, o contrato temporário impossibilita os professores de acessarem vários direitos conquistados pela categoria: não há estabilidade nem retribuição sobre a titulação; o professor fica impedido de acessar o plano de cargo e carreira, mesmo que os contratos possam ser estendidos por até quatro anos. Quanto às especificidades locais, observamos em *lócus* que o atraso do pagamento das férias e do décimo terceiro por meses é recorrente e, o mais alarmante, é comum que os professores substitutos só recebam o primeiro pagamento do salário três a cinco meses após entrarem em atividade. Esse desrespeito aos direitos trabalhistas aconteceu com todos os professores substitutos da escola observada durante os anos em que as pesquisadoras atuaram nessa instituição (2023-2026). É importante compreender que, como estudo de caso, essa unidade escolar representa um microssomo de uma realidade presente em toda a rede estadual de educação do RN, como é possível confirmar na matéria "Educação no RN. Absurdo! Fátima Bezerra (PT) atrasa 13º de professores temporários no RN", publicada pelo jornal *Esquerda Diário* (2025). A reportagem denuncia o atraso do pagamento do 13º dos temporários da rede estadual desde o ano de 2024, enfatizando a dificuldade de esses trabalhadores exigirem seus direitos diante da proibição de se sindicalizarem e de fazerem greve, sob ameaça de demissões.

No RN, a fragilidade dos contratos temporários é tamanha que, em 20 de janeiro de 2026, o governo estadual desligou 1.600 professores substitutos antes da data de encerramento dos contratos. A justificativa da governadora Fátima Bezerra foi a de que as vagas seriam destinadas à contratação de professores efetivos, o que seria uma ação positiva por parte do estado; o problema foi o modo como essa ação foi tomada. O anúncio veio de repente, sem qualquer tipo de aviso para que esses profissionais pudessem se preparar financeiramente ou buscar alternativas de trabalho. Em nota de repúdio publicada no *Facebook*, docentes temporários acusaram o governo de quebra unilateral de contrato "na calada da noite" e alertaram para um "déficit de profissionais às vésperas das aulas" (TV Social Mídia, 2026). A falta de consideração com os educadores foi tamanha que, na lista do Diário Oficial do RN, constava o número da matrícula, e não o nome dos servidores.

De fato, um total de 1.607 professores concursados foram convocados no mês de janeiro, antes mesmo do desligamento dos temporários, ainda no dia 8/1/2026 (G1, 2026).

Entretanto, destacamos que vários professores convocados eram de disciplinas diferentes daquelas em que foram realizados os desligamentos; além disso, muitos foram designados para regiões ou unidades escolares onde não houve desligamentos, o que pudemos verificar a partir da comparação das listas publicadas no Diário Oficial dos dias 8 e 20 de janeiro.

Com base em conversas com professores temporários, gestores e de publicações de redes sociais, notamos, ainda, que muitas das vagas geradas pelo desligamento em massa foram ocupadas por professores bolsistas do Pronatec. Ou seja, trocou-se um contrato precário por outro ainda mais precário, com o intuito claro de redução de custos para a administração pública. Por exemplo, na escola observada, oito de dezesseis professores substitutos perderam seus vínculos com o corte de janeiro e, até o mês de abril, nenhum professor concursado foi designado para ocupar as vagas, todos os professores encaminhados pela Secretaria foram bolsistas do Paraibatec. Inclusive, um dos professores substitutos que perdeu seu vínculo de 30 horas acabou voltando à escola como bolsista de 20 horas, com salário menor e condições de trabalho ainda mais precárias.

Esse acontecimento gerou indignação entre os docentes como um todo – inclusive, tentou-se reverter o desligamento dos temporários via sindicato, todavia, o governo não voltou atrás em sua decisão. Assim como em outras partes do país, em razão da fragilidade dos contratos, muitos temporários têm medo de reivindicar seus direitos e acabar perdendo sua fonte de renda. A maioria dos substitutos não se envolve com o movimento sindical. Inclusive, até a presente data, o Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Rio Grande do Norte (Sinte-RN) não representa os professores substitutos e bolsistas, apesar de algumas vezes incluir suas demandas na pauta de negociação com o governo.

Como visto, as reformas neoliberais, especialmente a Reforma Trabalhista de 2017, acabaram fragilizando o movimento sindical (Ramalho; Carneiro; Véras de Oliveira, 2021). Galvão (2019, p. 203) explica que "a proliferação de diferentes tipos de contratos precários afeta a base de representação dos sindicatos […] Desse modo, ela promove a fragmentação da classe trabalhadora e a pulverização da representação dos sindicatos". O caso do Rio Grande do Norte apresenta, ainda, um agravante: na opinião de muitos trabalhadores da educação e de movimentos mais à esquerda, como a Corrente Proletária, impulsionada pelo Partido Operário Revolucionário (POR), a atual gestão do sindicato não tem força nem vontade de enfrentar a governadora Fátima Bezerra, pelo fato de ela ser professora, ex-sindicalista e filiada ao Partido dos Trabalhadores (PT)[4]. Essa contradição do sindicalismo, que teme atacar figuras públicas que estão mais próximas de seu campo ideológico, foi identificada por Véras de Oliveira (2011) como uma das contradições e limites do sindicalismo cidadão, que surge nos anos 2000 com a chegada do PT à presidência.

Mesmo para os professores efetivos, a situação não é das melhores. No Rio Grande do Norte, uma realidade concreta que causa indignação é o fato de as progressões no plano de cargo e carreira (PCC) só saírem após os trabalhadores entrarem na Justiça para exigir seus direitos, o que pode demorar meses e até anos, além de onerar os professores com gastos advocatícios. Ademais, na rede estadual, é comum que mesmo os efetivos só comecem a receber seus salários após, no mínimo, três meses de exercício. Todo esse contexto leva muitos professores a desistirem dos cargos, assumirem dois vínculos (um como efetivo e outro como substituto), aceitarem o regime de horas suplementares (acrescendo 10 horas semanais à sua carga horária)

[4] Ouvimos essa declaração por parte de militantes do POR em assembleias da categoria. Ademais, na própria sala dos professores, alguns colegas com décadas de atuação no estado do RN comentavam que não adiantava fazer greve porque o sindicato e o Ministério Público são "tudo acoloiado com a governadora".

ou conciliarem o vínculo no setor público com contratações na iniciativa privada, estendendo suas jornadas laborais em um ritmo extenuante e adoecedor.

3 OS EFEITOS DA PRECARIZAÇÃO NO COTIDIANO DOS PROFESSORES: O CASO EM TELA

Nos últimos anos, tem se tornado cada vez mais crescente o interesse de pesquisadores dos campos da Educação, da Saúde e da Sociologia do Trabalho em compreender a precarização do trabalho docente e seus impactos na saúde dos professores. Nossa pesquisa se insere em meio à vasta literatura sobre o tema, visando contribuir com dados empíricos, frutos da observação de uma unidade escolar de ensino integral e profissionalizante da rede estadual do Rio Grande do Norte. Essa unidade serve de microssomo para compreendermos dinâmicas que se reproduzem no ensino público em nível nacional, mas também possibilita observar peculiaridades do modo como opera a educação pública nesse estado. Assim, buscamos tecer elos entre o que revela o caso estudado e o contexto geral, bem como pontuar as especificidades da rede estadual do RN e o impacto desse sistema na vida dos professores.

Em proteção à privacidade dos professores e visando evitar represálias por parte da administração pública, tendo em vista que a maioria dos respondentes tem vínculos temporários, optamos por omitir o nome da escola e dos participantes da pesquisa. Entretanto, para melhor compreensão do caso, informamos alguns dados da instituição analisada. A unidade investigada situa-se na região metropolitana da cidade de Natal, capital do estado do RN. A escola tem menos de cinco anos de existência e funciona no modelo de educação integral profissionalizante, das 07h30 às 17h, atendendo a mais de 400 estudantes.

Em 2025, o quadro docente era formado por vinte e seis professores; destes, dezesseis responderam à pesquisa por meio de um questionário disponibilizado pela plataforma Google Forms. O questionário contou com dezoito perguntas fechadas (algumas contando com a opção "outros") e uma pergunta aberta. Em algumas questões, o participante poderia assinalar mais de uma opção, o que explica por que nem sempre o total da porcentagem é exatamente 100%. O questionário ficou aberto aos professores durante o mês de setembro de 2025. Visando contribuir para uma melhor compreensão do caso em foco, acrescentamos às análises informações obtidas a partir da observação participante das pesquisadoras.

Na escola observada, a precarização aparece já na modalidade de contratação. No ano da pesquisa, dos 26 professores do quadro docente, dezesseis eram substitutos e apenas dez eram efetivos. Dentre os dezesseis que responderam à pesquisa, onze declararam ser substitutos com um vínculo contratual de 30 horas (68,8%); um declarou ser substituto com dois vínculos de 30 horas (6,3%); dois eram efetivos com carga horária de 30 horas semanais (12,5%); um era efetivo com carga horária de 30 horas semanais mais 10 horas de horas suplementares (6,3%); e um era efetivo com cargo de gestão, totalizando 40 horas de jornada semanal (6,3%). Sobre o perfil dos respondentes, dez são mulheres (66,7%), e seis, homens (33,3%). Quanto à faixa etária, um tem entre 20 e 30 anos (6,3%), oito têm entre 31 e 40 anos (50%), quatro têm entre 41 e 50 anos (25%), e três têm mais de 51 anos (18,8%).

Os participantes apontaram como principais fatores que afetam negativamente suas vidas no trabalho as seguintes alternativas: falta de recursos didáticos e pedagógicos (43,8%); conflitos no ambiente de trabalho (43,8%); cobranças excessivas/prazos apertados (37,5%); baixa remuneração (37,5%); falta de gestão e apoio (25%); e procura excessiva por parte dos alunos (12,5%). Na opção "outros", houve o acréscimo de variáveis por parte dos professores:

"trabalhar em mais de um emprego e estudar", "distância" (entre a residência do professor e a escola), "desinteresse dos alunos", "mudanças repentinas no planejamento do calendário e no horário escolar", "desvalorização pela própria secretaria de educação" e dificuldade pessoal com a gestão do tempo e com o entrosamento com os demais professores.

Na sequência, foi indagado como o ambiente de trabalho impacta a vida dos docentes, ao que a maioria (75%) respondeu: "para mim, ambientes colaborativos promovem maior satisfação". As outras opções mais assinaladas foram: "para mim, ambientes desorganizados me causam ansiedade" (50%) e "para mim, ambientes competitivos geram conflitos" (50%). Vale destacar, ainda, que cinco docentes (31,3%) responderam preferir ambientes silenciosos para trabalhar. Observamos, no cotidiano da escola, que, durante o ano de 2025, os conflitos interpessoais, a falta de colaboração e as mudanças repentinas no planejamento impactaram os docentes, o que explica as respostas.

Com relação aos sintomas apresentados pelos professores e professoras, a maioria declarou sentir fadiga mental (68,8%) e tensão muscular (62,5%) constantemente. Na sequência, 50% indicaram sentir dores na coluna/lombar; 43,8% declararam sentir dores de cabeça, problemas de sono, ansiedade/taquicardia e problemas de memória; 25% apontaram problemas gastrointestinais, dores nas pernas e nos pés; e, por fim, um professor (6,3%) declarou já haver sofrido um episódio de dissociação na escola.

Percebe-se como o trabalho docente leva tanto ao adoecimento físico dos professores, que passam a maior parte de sua jornada de trabalho em pé e andando, além de carregarem o peso do material didático, quanto ao adoecimento mental e emocional. Observa-se que muitos dos sintomas relatados indicam casos da síndrome de *burnout*. Inclusive, vale complementar, como parte dos dados da observação participante, que, durante o ano de 2025, uma professora chegou a ser afastada por licença médica de três meses após ser diagnosticada com *burnout*. Ademais, ocorreram três casos de crises de ansiedade/pânico/descontrole emocional de professores que precisaram de ajuda para se estabilizar. Em um dos casos, foi necessário o afastamento por licença médica de uma semana para que o professor conseguisse voltar à sala de aula.

O adoecimento dos professores fica ainda mais evidente quando analisamos os sinais de esgotamento que apresentam com frequência: irritabilidade (68,8%); fadiga constante (43,8%); piora na saúde mental (37,5%); insônia (31,3%); diminuição da motivação (25%); e menor interação com os alunos (6,3%). Na opção "outros", houve, ainda, quem declarou sentir "dores e cansaço nas pernas" (6,3%); "leve cansaço às vezes" (6,3%) e "depressão" (6,3%). Apenas uma pessoa declarou não ter sinais de esgotamento.

Diante da pergunta "qual o principal fator que pode contribuir para o aumento do estresse entre os docentes?", as respostas foram: ambiente de trabalho conturbado (75%); acúmulo de funções (56,3%); falta de apoio da equipe gestora (50%); instabilidade no planejamento escolar (50%); falta de reconhecimento profissional (25%); convívio com colegas de trabalho ou alunos (25%); e carga horária (18,8%). Na opção "outros", houve um participante (6,3%) que apontou "internet ruim e a falta de recursos para alguns projetos" como um fator que contribui para o estresse diário, e outro que não marcou nenhuma das opções, informando que não tinha "nada a declarar" (6,3%).

A respeito do reconhecimento e da valorização no ambiente de trabalho, nove professores (56,3%) responderam que às vezes se sentem valorizados, cinco (31,3%) indicaram se sentir valorizados e dois (25%) não se sentem valorizados. Diante da pergunta "no seu ambiente de trabalho existe comunicação aberta entre gestão e professores?", nove dos participantes responderam "às vezes" (56,3%) e sete responderam "sim" (43,8%). Aparentemente, apesar

de existente, a comunicação ainda precisa melhorar na opinião dos docentes. Sobre as pausas regulares durante o trabalho, os docentes entendem que estas podem contribuir para: a redução do estresse (75%); um momento de descanso (68,8%); a melhora do foco e do bem-estar (56,3%); o aumento da produtividade (50%); um momento de socialização com os colegas (31,3%); e a diminuição da interação com os alunos (6,3%).

Ao perguntar quais práticas os docentes acreditam que podem contribuir para melhorar sua qualidade de vida, as sugestões são diversas. Entre as estratégias individuais identificadas como positivas, temos a participação em atividades físicas (50%), indicando que muitos professores reconhecem as atividades esportivas ou de lazer como fatores que podem contribuir para melhorar sua qualidade de vida e sua saúde. Seis indicaram aumentar o tempo de sono (37,5%) como algo importante, indicando que a sobrecarga do trabalho docente realizado fora do expediente é algo que atinge diretamente sua rotina. No contexto laboral, os participantes da pesquisa acreditam que um ambiente de trabalho pacato/tranquilo (50%), o aumento das pausas durante o trabalho (43,8%), o acesso a recursos didáticos/pedagógicos (43,8%), bem como o alcance da estabilidade financeira (43,8%) e a diminuição do número de aulas ministradas/vínculos laborais (18,8%), podem contribuir para sua qualidade de vida.

Na prática, as estratégias adotadas pelos pesquisados que os ajudam a equilibrar sua vida profissional e pessoal são: aderir a atividades de lazer (68,8%); dedicar tempo de qualidade à família/amigos (62,5%); estabelecer limites claros entre trabalho e vida pessoal (56,3%); não levar trabalho para casa (50%); realizar atividades físicas (43,8%); frequentar eventos (teatro, shows, musicais etc.) (25%); ler por diversão (25%); dormir (6,3%) e namorar (6,3%).

As possíveis soluções a serem implantadas pela gestão escolar, sugeridas pelos professores, foram: “promovendo um ambiente colaborativo” (75%); “evitar reuniões cansativas e puxadas” (62,5%); “disponibilizar recursos pedagógicos/didáticos” (62,5%); e “oferecer suporte emocional e profissional” (56,3%). Já quando indagados sobre quais estratégias o governo e as escolas podem adotar para melhorar a qualidade de vida dos docentes, a esmagadora maioria (93,8%) apontou a contratação de funcionários suficientes como algo importante. Aqui cabe um parêntese: desde sua fundação, a escola funcionou por muito tempo sem o quadro completo de professores; ademais, no momento da realização da pesquisa, a escola contava com apenas duas pessoas responsáveis por todo o trabalho administrativo-financeiro (a diretora e o conselheiro administrativo financeiro) – não havia vice-diretor, coordenador-pedagógico, secretário escolar, técnicos administrativos ou mesmo inspetores de pátio. Os motivos para tal situação são múltiplos e complexos, mas podemos destacar alguns fatores que provocam problemas similares em outras escolas, demonstrando como a unidade investigada se insere em um contexto de precarização mais amplo.

Primeiro, há mais de uma década não se realizam concursos para contratação de técnicos administrativos no RN. Por esse motivo, atualmente, apenas professores em readaptação funcional podem ser alocados como bibliotecários, secretários escolares, coordenadores pedagógicos ou inspetores de disciplina. Essa realidade cria um problema para as escolas recentes e periféricas, pois raramente a Secretaria da Educação envia professores readaptados para essas unidades. Essa dinâmica tem levado o Sinsp/RN a denunciar que o governo está ocupando vagas que poderiam ser destinadas a novos técnicos administrativos com professores efetivos em desvio de função, que recebem mais que o dobro do pessoal técnico, causando um prejuízo aos cofres públicos (Sinsp, 2024 e 2026).

Outro ponto a ser considerado é que o pessoal que atua na cozinha, na segurança e nos serviços gerais é contratado via terceirização, e isso, por vezes, ocasiona a paralização

desses serviços, o que se deve tanto ao atraso nos pagamentos do governo estadual às empresas quanto ao atraso do repasse das empresas aos trabalhadores. Acompanhamos um movimento emblemático em 2025: em várias escolas, professores e gestores tiveram de assumir tarefas na cozinha junto aos funcionários que, por medo de perder o emprego, não paralisaram suas atividades mesmo diante do atraso no pagamento. A ação visou garantir o fornecimento da merenda escolar aos estudantes, para não paralisar as aulas por muitos dias.

Na escola investigada, toda essa realidade de falta de pessoal sobrecarregou tanto a gestão quanto os professores com atribuições que fugiam a suas responsabilidades. No questionário, dez (62,5%) pessoas declararam acreditar que assumem funções que não fazem parte do trabalho docente e que as prejudica diretamente, três (18,8%) responderam que talvez essas funções extras as prejudiquem e apenas três (18,8%) disseram que não identificam o acúmulo de funções em seu cotidiano.

Voltando às sugestões de estratégias que o governo e as escolas poderiam adotar para melhorar a qualidade de vida no trabalho dos docentes, dez pessoas sugeriram oferecer programas de apoio psicológico aos professores (62,5%), o que evidencia o quanto a saúde mental é uma preocupação constante dos docentes; seis indicaram diminuir a carga de trabalho (37,5%); bem como realizar o pagamento de novos professores efetivos/substitutos em dia (37,5%); cinco sugeriram reduzir o número de reuniões pedagógicas (31,3%); houve, ainda, um respondente que propôs "fazer *feedback*s construtivos" (6,3%) e outro que apontou as capacitações como algo importante (6,3%). Vale salientar que, no RN, professores substitutos não têm direito a participar das capacitações oferecidas pelo estado.

Por fim, a última pergunta do questionário era aberta e indagou se os participantes gostariam de acrescentar alguma informação. Seguem as respostas mais emblemáticas:

> Em minha opinião, a falta de funcionários no setor técnico, como inspetores de disciplina, secretário escolar, técnicos administrativos e coordenador pedagógico, é um dos principais gargalos da escola, pois gera o acúmulo de funções, aumenta a tensão e o estresse entre os membros da comunidade escolar, afetando o clima organizacional (Participante 06).

> Acrescentar a importância de a secretaria do Estado entender as necessidades de qualidade de vida e bem estar dos professores como OBRIGAÇÃO. Atualmente com atualização da NR-1[5], os ambientes ligados à educação passam a ter a atenção e obrigatoriedade (a partir de 2026) relacionadas aos agentes psicossociais e ao adoecimento mental (Participante 09).

> A interação positiva com os alunos é motivante ao trabalho docente. Que os alunos entendam que os professores estão ali para contribuir com sua formação (Participante 15).

As respostas dos participantes da pesquisa corroboram a análise que vem sendo desenvolvida ao longo de todo o artigo. Primeiro, explicitam a insatisfação dos docentes com a falta de pessoal técnico, administrativo e operacional na escola, que acaba levando ao acúmulo de funções tanto da gestão quanto da equipe docente, aumentando o nível de estresse de todos e os conflitos na comunidade escolar. Na segunda resposta, aparece a preocupação

[5] A Norma Regulamentadora número 01 (NR-1), à qual faz menção o respondente da pesquisa, estabelece as disposições gerais e as diretrizes de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil. Com a Portaria nº 1.419, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), publicada em agosto de 2024, a saúde mental foi incluída como um risco psicossocial a ser combatido pelas instituições e empresas públicas e privadas, passando a vigorar como uma regra a ser fiscalizada pelo MTE a partir de 2026. Em sua resposta, o participante parece cobrar da Secretaria do Estado ações voltadas à promoção e à proteção da saúde mental dos trabalhadores da educação.

do docente com o adoecimento mental, exigindo o apoio do estado por meio da aplicação das Normas Regulamentadoras (NRs) e da legislação. Por fim, o participante 15 nos lembra de como a interação com os alunos é importante e motivadora para os professores, clamando pelo reconhecimento de seu trabalho na construção da sociedade.

4 DA PRECARIZAÇÃO AO ADOECIMENTO: CENÁRIO SOMBRIO E O DESENCANTO COM A PROFISSÃO

O cenário no qual estão imersos os professores do Rio Grande do Norte não é algo pontual nem um caso isolado, mas retrata a realidade vivenciada por muitos professores em todo o país. Como apontam outras pesquisas com as quais vamos dialogar neste tópico, trata-se de um problema generalizado do sistema de educação brasileiro, que atinge professores da educação básica em todo o país, repercutindo em suas condições de trabalho e vida, bem como na qualidade do ensino-aprendizagem de crianças e jovens.

Uma pesquisa que contribui para entendermos os pontos em comum entre o *lócus* de nosso estudo e a realidade nacional é a do *14º Mapa do Ensino Superior no Brasil*, elaborado pelo Instituto Semesp (2024), que apresenta o *Perfil e Desafios dos Professores da Educação Básica no Brasil*. A pesquisa foi realizada no período de 18 a 31 de março de 2024, com a participação de 444 docentes dos ensinos infantil ao médio. Um dos dados alarmantes é a informação de que 79,4% dos professores já pensaram em desistir da carreira. Entre os principais desafios enfrentados pelos docentes foram mencionados: a falta de valorização e estímulo na carreira (74,8%); a falta de disciplina e interesse dos alunos (62,8%); a falta de apoio e reconhecimento da sociedade (61,3%); a falta de envolvimento e participação das famílias dos alunos (59%); a baixa remuneração (58,3%); a falta de infraestrutura, tecnologias e recursos na escola (57,7%); a falta de apoio psicológico (39%); a falta de apoio e reconhecimento da gestão escolar (34,7%); a falta de formação continuada e atualização profissional (22,3%); a violência e o medo (18,9%); outros (4,5%). Entre os itens mais citados na categoria "outros", foram mencionados o assédio moral, salas lotadas, tempo de planejamento insuficiente e a presença de alunos para inclusão (Semesp, 2024). É possível observar que vários dos desafios identificados em nível nacional foram indicados também pelos professores da escola investigada no RN.

Em relação ao futuro profissional, a pesquisa do Semesp (2024) constatou que 67,6% dos docentes se sentem inseguros, desanimados e frustrados. Os números refletem a realidade desses professores, que, mesmo gostando de seu ofício, sentem a instabilidade de contratos precários, a insegurança contratual, os baixos salários e as péssimas condições de trabalho. Essa realidade se relaciona à adoção do receituário neoliberal, com sua lógica de precarização do trabalho, retirada de direitos dos trabalhadores, falta de efetivação de políticas públicas e de garantia de plano de carreira para assegurar melhores condições de trabalho.

Por meio de uma pesquisa qualitativa realizada com doze professores da cidade de Montes Claros, em Minas Gerais, Cunha *et al.* (2024) alertam que a precarização do trabalho docente deve ser compreendida em suas múltiplas dimensões. Primeiro, é preciso considerar as implicações da nova ordem econômica neoliberal no sistema educacional, fragilizando a profissão docente e tornando o professor um profissional com características de atuação flexível, variável e multifuncional, de regime de contratação precário, reduzindo até mesmo os direitos trabalhistas formais dos professores efetivos. Ademais, as reformas da educação básica, influenciadas pelo neoliberalismo, preconizam o atendimento ao maior número de alunos possível em um modelo clientelista voltado à formação para o mundo do trabalho, sem, no

entanto, haver investimento compatível na educação pública, o que implica péssimas condições de trabalho.

Sobre a jornada de trabalho, os autores explicam que os salários insuficientes para a manutenção da qualidade de vida do professor levam muitos a se submeter a duplas jornadas de trabalho, aceitando mais de um vínculo, além de terem de conciliar o trabalho docente com as funções para cuidado com a família e o lar. Outro ponto enfatizado é o excesso de atividades que os professores desenvolvem fora do horário de aula, com repercussões e prejuízos para os docentes em suas vidas pessoais, reduzindo o tempo do professor para cuidar de si, estar com a família e ter atividades de lazer (Cunha *et al*., 2024).

A última dimensão da precarização do trabalho docente apresentada por Cunha *et al*. (2024) está no próprio contexto escolar: por vezes, há um ambiente de trabalho desfavorável, com instalações bastante precárias, presença de alérgenos, variações de temperatura, muitos ruídos, falta de recursos e de auxiliares, pouca frequência de pausas, posturas desconfortáveis e o desempenho de uma função social que por vezes vai além do processo ensino-aprendizagem, afetando os professores física e emocionalmente.

Cunha *et al.* chegam à conclusão de que a atividade docente exige uma espécie de hipersolicitação do corpo. Em geral, o professor faz esforços físicos, mentais e até mesmo emocionais em seu cotidiano, o que pode levar ao adoecimento, "desencadeando problemas de saúde, tais como: dores no corpo, problemas osteomusculares, estresse, depressão, síndrome do pânico, problemas respiratórios, perda de voz, síndrome metabólica e diversos problemas psicossomáticos" (Cunha *et al.*, 2024, p. 15). No mesmo sentido, Costa *et al*. (2025) revelaram um panorama preocupante sobre a saúde mental dos professores da educação básica no Brasil, identificando a elevada prevalência de sintomas de ansiedade, estresse e síndrome de *burnout* na vida de docentes da educação básica. Os fatores mais associados ao adoecimento psíquico incluem sobrecarga de trabalho, baixos salários, precarização das condições laborais e violência no ambiente escolar. Como bem destacam os autores, esses fatores impactam não apenas a saúde individual dos docentes, mas, também, o funcionamento das instituições de ensino e o processo de ensino-aprendizagem.

De acordo com dados do Ministério da Previdência Social, os afastamentos do trabalho por transtornos mentais alcançaram níveis históricos no Brasil por dois anos seguidos (2024 e 2025), passando a impactar um número cada vez maior de profissões. Em 2025, 546.254 trabalhadores precisaram se afastar por motivos ligados a transtornos mentais, um crescimento de 15% em relação ao ano anterior. Os diagnósticos mais frequentes foram os transtornos de ansiedade, responsáveis por 166.489 afastamentos, seguidos pelos episódios depressivos, com 126.608 licenças concedidas. Outros quadros que também apresentaram aumento foram o transtorno bipolar, o estresse, a dependência química, a esquizofrenia e o alcoolismo. Ainda de acordo com dados do Ministério, os professores estão entre as profissões mais afetadas, por estarem expostos a sobrecarga emocional, a elevada responsabilidade e a situações frequentes de estresse (Rodrigues, 2026).

Os achados de Costa *et al.* (2025) e Cunha *et al.* (2024), bem como o levantamento do Semesp (2024) e os dados do Ministério da Previdência Social (Rodrigues, 2026), evidenciam que os achados empíricos de nossa pesquisa no Rio Grande do Norte não são um fato isolado, mas parte de uma realidade vivida por milhões de professores em todo o Brasil. Compreender e denunciar as condições de precarização do trabalho e da vida dos professores é fundamental para repensar políticas públicas de educação e trabalho, tornando possível modificar essa realidade. Como enfatizam Costa *et al.* (2025, p. 7),

> Diante desse cenário, torna-se imprescindível o desenvolvimento de políticas públicas que enfrentem as causas estruturais do adoecimento docente. É necessário garantir condições laborais dignas, remuneração justa, suporte institucional e estratégias de cuidado em saúde mental voltadas para o magistério. Além disso, recomenda-se o fortalecimento de ações de prevenção ao sofrimento psíquico e o fomento a programas de saúde do trabalhador voltados especificamente para o ambiente escolar.

No caso do Rio Grande do Norte, as mudanças se fazem ainda mais urgentes do que em alguns outros estados do país, pois as especificidades do contexto local causam um sofrimento econômico, psíquico e emocional adicional aos trabalhadores da educação. Como vimos, é comum e aceito no âmbito da administração pública estadual que os professores só recebam o salário após três a cinco meses de contratação (seja como temporários ou efetivos); além disso, a falta de gratificações pela dedicação exclusiva em tempo integral leva muitos professores a aceitarem a modalidade de horas suplementares ou a terem dois ou até três vínculos para se manter, dobrando ou triplicando sua jornada de trabalho; os substitutos estão expostos a uma cláusula contratual que permite a interrupção do contrato a qualquer momento sem aviso prévio ou indenização, o que aumenta os níveis de insegurança, o medo do desemprego repentino e, consequentemente, a ansiedade, o estresse e a depressão; por fim, as modalidades de contratação de 20 horas como bolsista não dão direito a férias remuneradas nem ao décimo terceiro, reduzindo para duas horas o tempo de planejamento remunerado (hora/atividade) e desrespeitando direitos trabalhistas fundamentais desses profissionais que teoricamente estariam resguardados por uma vasta legislação, fruto de conquistas históricas da categoria.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em diálogo com a bibliografia, levantamentos e dados oficiais, nossa pesquisa escancara as péssimas condições de trabalho e de vida em que se encontram muitos profissionais da educação. A frustração e o desânimo de muitos professores com sua profissão são evidentes e alarmantes, tendo em vista que quatro em cada cinco professores já pensaram em desistir da docência (Semesp, 2024). Corroborando Cunha *et al*. (2024), ao falar da precarização do trabalho docente, estamos falando de um processo complexo que envolve vários fatores. Como destacamos, é preciso ter em conta que, com o ideário neoliberal, a escola passa a ser pensada como empresa privada, com uma gestão gerencialista e professores sobrecarregados com inúmeras funções, passando por processos de avaliação de desempenho contínua e dando conta de atividades que muitas vezes fogem à sua formação. Vimos também como, na maioria das vezes, os vínculos precários, flexíveis e frágeis, a falta de estabilidade, a ausência de plano de cargo e carreira, a falta de remuneração pela dedicação exclusiva de tempo integral e a insegurança contratual contribuem para que os salários pareçam incompatíveis com a demanda de trabalho, com a responsabilidade e com o nível de capacitação e dedicação exigidos na docência.

O neoliberalismo também conduziu à implementação de um sistema educacional clientelista e tecnicista, sem preocupação com a formação cidadã e plena dos estudantes, cortando o tempo de aula de disciplinas importantes para a formação crítica e integral dos discentes. Ademais, ao apostar em salas de aula lotadas e escolas funcionando em modelos integrais sem recursos e infraestrutura que garantam a qualidade do ensino-aprendizagem e tempo de qualidade para os estudantes na escola, o neoliberalismo torna a escola integral uma prisão que, como Foucault (2014) e Freire (2011) já haviam percebido, visa mais à disciplinação de corpos e mentes, bem como a liberação da mão de obra dos adultos da família para o mercado de trabalho, do que à formação emancipatória e libertária desses estudantes. Nesse modelo, o

Estado delega ao professor a tarefa de agente socializador e de apoio emocional aos estudantes inseridos nos mais variados contextos socioeconômicos, ante a negligência do Estado e das famílias com essas crianças, jovens e adolescentes.

Tocando diretamente na questão das condições laborais dos docentes da educação básica, em geral, nossa pesquisa, bem como outros levantamentos e estudos realizados em várias regiões do país, demonstra como o ritmo intenso, repleto de múltiplas tarefas e jornadas de trabalho exaustivas (dentro e fora da sala de aula); a falta de suporte e reconhecimento por parte da gestão pública, bem como da gestão escolar, dos pais, dos alunos e da sociedade; a falta de material pedagógico, tecnológico e de infraestrutura nas escolas; e os casos de violência no ambiente escolar e de falta de respeito para com os profissionais da educação, comprometem a saúde física e psíquica dos professores, conduzindo ao adoecimento.

Outro fator que deve ser levado em conta é que muitos professores precisam acumular dois ou três contratos, em instituições públicas e/ou privadas, para conseguir sobreviver, o que gera o esgotamento desses profissionais em jornadas de três turnos, às vezes incluindo até os fins de semana. Sem contar que a profissão de professor, mesmo com um único contrato, muitas vezes implica levar trabalho para casa. Todo esse cenário leva os professores a conviver com jornadas duplas ou triplas de trabalho, sem contar que o próprio trabalho reprodutivo, com as atividades domésticas e de cuidado com a família, já representa, por si só, mais uma jornada de trabalho, atingindo principalmente as mulheres, que são maioria na atividade docente no ensino básico.

Há, ainda, professores que precisam conciliar o trabalho produtivo e reprodutivo com os estudos, buscando especializar-se cada vez mais, tanto para garantir seu aprimoramento profissional quanto para progredir no plano de cargo e carreira e, ainda, para manter seu currículo interessante para o mercado privado e para as seleções simplificadas para substitutos na iniciativa pública. Todo esse esforço pode e geralmente é acompanhado pelo estudo e pela preparação para concursos para cargos efetivos. Ou seja, na prática, muitos professores e, principalmente, professoras acumulam jornadas duplas, triplas, quádruplas ou até quíntuplas de trabalho dentro e fora do ambiente escolar. Não é à toa que as pesquisas vêm revelando que esta é uma das profissões mais adoecedoras da atualidade.

Por todo o exposto, enfatizamos mais uma vez que é preciso conhecer e denunciar essa realidade para modificá-la por meio de políticas públicas de educação e trabalho que garantam a dignidade do ofício de professor e a qualidade da educação para as crianças e jovens em nosso país. Finalizamos este artigo fazendo nossas as palavras de um dos nossos participantes da pesquisa: “Todo profissional, seja ele efetivo ou temporário, precisa ser valorizado!”

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Estatísticas do Censo Escolar**. Disponível em: https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/inep-data/estatisticas-censo-escolar. Acesso em: 02 mar. 2026.

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, a. 7, v. 121, n. 1, p. 7-40, jan-abr, 1996.

CNBC. **Professores ganham R$ 7 mil em salários iniciais; veja em quais estados**. Publicado em: 12/03/2026. Disponível em: https://timesbrasil.com.br/brasil/economia-brasileira/professores-ganham-7-mil-reais-salarios-iniciais-quais-estados/ . Acesso em: 13 abr. 2026.

CNTE. **Censo Escolar mostra estagnação na efetivação docente nas redes públicas de ensino.** Publicado em 05/03/2026. Disponível em: https://cnte.org.br/noticias/censo-escolar-mostra-estagnacao-na-efetivacao-docente-nas-redes-publicas-de-ensi-9061. Acesso em : 08 mar. 2026.

COSTA, Ana Cristina Santiago da *et al*. Fatores de risco para a saúde mental de professores da educação básica no Brasil: revisão integrativa. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, p.1-8, 2025. Disponível em: http://doi.org/10.47626/1679-4435-2025-1553. Acesso em: 02 mar. 2026.

CUNHA, Saulo Daniel Mendes *et al*. Vivências, condições de trabalho e processo saúde-doença: retratos da realidade docente. **Educação em Revista**. Belo Horizonte, v. 40, p. 1-22. Disponível em: https://doi.org/10.1590/0102-469836820. Acesso em: 20 abr. 2026..

DIÁRIO DO RN. **MPRN recomenda convocação de professores aprovados em concurso para substituir contratos temporários no RN.** Publicado em 26/12/2025. Disponível em: https://diariodorn.com.br/mprn-recomenda-convocacao-de-professores-aprovados-em-concurso-para-a-rede-estadual/#:~:text=O%20MPRN%20estabeleceu%20um%20prazo,Justi%C3%A7a%20para%20garantir%20as%20nomea%C3%A7%C3%B5es. Acesso em: 08 mar. 2026.

ESQUERDA DIÁRIO. **Educação no RN Absurdo! Fátima Bezerra (PT) atrasa 13º de professores temporários no RN:** Veja relato de professora temporária. Publicado em 19/07/2025. Disponível em: https://www.esquerdadiario.com.br/Absurdo-Fatima-Bezerra-PT-atrasa-13o-de-professores-temporarios-no-RN-Veja-relato-de-professora. Acesso em: 05 out. 2026.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**. Petrópolis, Vozes, 2014.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2011.

GALVÃO, Andréia. Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. In: KREI, José Dari ; VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma Trabalhista no Brasil:** promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

G1. **Ideb: Rio Grande do Norte tem o pior desempenho do país no ensino médio.** Publicado em: 14/08/2024. Disponível em: https://g1.globo.com/rn/rio-grande-do-norte/noticia/2024/08/14/ideb-rio-grande-do-norte-tem-o-pior-desempenho-do-pais-no-ensino-medio.ghtml. Acesso em: 08 mar. 2026.

G1. **Governo do RN convoca mais de 1.600 professores aprovados em concurso.** Publicado em: 09/01/2026. Disponível em: https://g1.globo.com/rn/rio-grande-do-norte/noticia/2026/01/09/governo-do-rn-convoca-professores-aprovados-em-concurso.ghtml. Acesso em: 05 out. 2026.

HARVEY, D. **Condição pós-Moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

PORTAL DE EDUCAÇÃO. **Ranking revela os 5 Estados com os piores salários para professores em 2026.** Publicado em: 11/04/2026. Disponível em: https://www.pebsp.com/ranking-revela-os-5-estados-com-os-piores-salarios-para-professores-em-2026/#google_vignette. Acesso em: 13 abr. 2026.

RAMALHO, José Ricardo; CARNEIRO, Marcelo Sampaio; VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. Configurações do desenvolvimento, trabalho e ação coletiva. In: RAMALHO, José Ricardo; CARNEIRO, Marcelo Sampaio; VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto (orgs.) **Configurações do desenvolvimento, trabalho e ação coletiva.** São Paulo: Annablume, 2021, pp. 13-32.

REGIÃO NEWS. **Temporários são 7 em cada 10 professores da rede estadual de MS.** Publicado em:22/09/2026. Disponível em: https://www.regiaonews.com.br/mato-grosso-do-sul/temporarios-sao-7-em-cada-10-professores-da-rede-estadual-de-ms. Acesso em: 05 out. 2026.

RODRIGUES, Samara. Saúde mental no trabalho: profissões com mais afastamentos no Brasil. **Educa Mais Brasil**, publicado em 03/02/2026. Disponível em: https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/saude-mental-no-trabalho-profissoes-com-mais-afastamentos-no-brasil. Acesso em: 13 abr. 2026.

SESMESP. **14º Mapa do Ensino Superior no Brasil**. São Paulo, 2024. Disponível em: https://www.semesp.org.br/mapa/edicao-14/ Acesso em: 20 mar. 2026.

SINSP/RN. **Desvio de função custa R$ 310 milhões para a secretaria de Educação do Estado para contratar mais de 5 mil professores temporários.** Publicado em: 18/12/2024. Disponível em: https://sinsprn.org.br/desvio-de-funcao-custa-r-310-milhoes-para-a-secretaria-de-educacao-do-estado-para-contratar-mais-de-5-mil-professores-temporarios/. Acesso em: 05 out. 2026.

SINSP/RN. **Enquanto retira professores efetivos da sala de aula, governo aumentou para 6 mil o número de professores temporários**. Publicado em: 25/02/2026. Disponível em: https://sinsprn.org.br/enquanto-retira-professores-efetivos-da-sala-de-aula-governo-aumentou-para-6-mil-o-numero-de-professores-temporarios/#:~:text=Enquanto%20retira%20professores%20efetivos%20da,de%20professores%20tempor%C3%A1rios%20%E2%80%93%20SINSP/RN. Acesso em: 08 mar. 2026.

TENENTE, Luísa; SANTOS, Emily. Ensino técnico e educação integral crescem em 2025, mesmo em cenário desfavorável, mostra Censo. **G1**. Disponível em: https://g1.globo.com/educacao/noticia/2026/02/26/ensino-tecnico-e-educacao-integral-crescem-em-2025-mesmo-em-cenario-desfavoravel-mostra-censo.ghtml. Acesso em: 02 mar. 2026.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. **Sindicalismo e democracia no Brasil:** do novo sindicalismo ao sindicato cidadão. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2011.

THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, Graça *et al* (orgs.). **A perda da razão social do trabalho:** terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007, pp. 23-58.

TIBÚRCIO, Ana Carolina Alves; FERNANDES, Solange Jarcem. Remuneração docente em Mato grosso do Sul a partir do FUNDEB (2007-2020): o que dizem as produções? **Abatira – Revista de Ciências Humanas e Linguagens**, v.6, n.11, 2025, p.30-53. Disponível em: https://revistas.uneb.br/abatira/article/view/26597. Acesso em: 28 set. 2026.

TODOS PELA EDUCAÇÃO; FUNDAÇÃO SANTILLANA; EDITORA MODERNA. Capítulo 6: Professores. In: **Anuário Brasileiro da Educação Básica 2026.** São Paulo: Editora Moderna, 2026. Disponível em: https://anuario.todospelaeducacao.org.br/2026/capitulo-6-professores.html. Acesso em: 05 out. 2026.

TV SOCIAL MÍDIA. **Em nota de repúdio, docentes temporários acusam Governo Fátima de quebra unilateral de contrato "na calada da noite" e alertam para déficit de profissionais às vésperas das aulas**. Publicado em: 22/01/2026. Disponível em: https://www.facebook.com/TVSocialMidia/videos/em-nota-de-rep%C3%BAdio-docentes-tempor%C3%A1rios-acusam-governo-f%C3%A1tima-de-quebra-unilater/1807170416660463/. Acesso em: 05 out. 2026.