ISSN: 2358-8829

ENTRE A VALORIZAÇÃO LEGAL E A PRECARIZAÇÃO REAL: REMUNERAÇÃO DOCENTE NA EDUCAÇÃO BÁSICA

Ozana da Silva Fernandes Neves[1]

INTRODUÇÃO

A valorização dos profissionais da educação é um fundamental para a consolidação de sistemas educacionais democráticos e de qualidade. No Brasil, esse princípio encontra respaldo em diversos dispositivos legais e políticas públicas que reconhecem o papel estratégico do magistério na promoção do desenvolvimento social, cultural e econômico. A Constituição Federal de 1988 estabelece, entre os princípios que regem o ensino no país, a valorização dos profissionais da educação escolar, garantindo, entre outros aspectos, planos de carreira e piso salarial profissional (Brasil, 1988). Esse reconhecimento legal foi posteriormente reforçado pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei n.º 9.394/1996) e pela instituição do Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério, por meio da Lei n.º 11.738/2008, que determina um valor mínimo para a remuneração dos docentes da educação básica pública.

Apesar desses avanços normativos, a valorização docente permanece como um desafio persistente no contexto educacional brasileiro. A existência de dispositivos legais que reconhecem a importância do magistério não tem sido suficiente para assegurar condições concretas de trabalho e remuneração adequadas aos professores da educação básica. Nesse sentido, observa-se uma tensão constante entre o reconhecimento legal da valorização docente e as condições reais vivenciadas pelos profissionais da educação no cotidiano das escolas. Tal contradição evidencia um cenário marcado por processos de precarização do trabalho docente, que se manifestam tanto na remuneração quanto nas condições de exercício da profissão (Alarcón-Leiva; Vernick-Carissimi; Cardoso, 2022).

O salário representa não apenas uma forma de reconhecimento material do trabalho desenvolvido pelos professores, mas também um fator determinante para a atratividade e permanência na carreira docente. Entretanto, a política salarial destinada ao magistério frequentemente enfrenta obstáculos relacionados à sua implementação efetiva

[1] Graduando do Curso de XXXXX da Universidade Federal - UF, autorprincipal@email.com;

ISSN: 2358-8829

nos diferentes entes federativos. Em muitos municípios e estados brasileiros, o cumprimento integral do piso salarial nacional ainda encontra resistências e limitações orçamentárias, o que compromete a efetividade dessa política pública e evidencia fragilidades na garantia da valorização profissional docente (Oliveira, 2025).

Além das dificuldades relacionadas à implementação do piso salarial, a remuneração docente tem sido marcada por transformações decorrentes de mudanças nas políticas educacionais e nas formas de gestão do trabalho na educação. Em diversos sistemas de ensino, observa-se a adoção de modelos de remuneração variável ou flexível, que vinculam parte dos vencimentos dos professores ao cumprimento de metas ou indicadores de desempenho. Embora tais mecanismos sejam frequentemente apresentados como estratégias de incentivo à qualidade do ensino, essas formas de remuneração podem contribuir para a fragilização dos direitos trabalhistas e para a intensificação do trabalho docente, uma vez que parte da remuneração passa a depender de fatores externos ao controle direto do professor (Fernandes; Taporosky; Palu, 2026).

Paralelamente às mudanças nas políticas salariais, a organização do trabalho docente também tem passado por transformações significativas nas últimas décadas. Um dos fenômenos que ilustram esse processo é a atuação de professores em múltiplas escolas, situação relativamente comum no contexto brasileiro. Dados de pesquisas internacionais indicam que cerca de 20,3% dos docentes brasileiros atuam em mais de uma escola, proporção significativamente superior à observada na maioria dos sistemas educacionais analisados em estudos comparativos internacionais (Moriconi et al., 2024). Essa realidade revela um cenário em que muitos professores precisam ampliar sua carga de trabalho e deslocar-se entre diferentes instituições de ensino para complementar sua renda, o que evidencia limitações na política de valorização salarial e nas condições estruturais da carreira docente (Alarcón-Leiva; Vernick-Carissimi; Cardoso, 2022).

O trabalho em múltiplas escolas produz impactos tanto para os profissionais da educação quanto para o funcionamento das instituições escolares. Entre os efeitos mais frequentemente apontados estão o aumento da carga de trabalho, o desgaste físico e emocional dos docentes, bem como a redução do tempo disponível para atividades pedagógicas coletivas, como planejamento e participação em reuniões escolares (Moriconi et al., 2024). Tais condições podem comprometer não apenas o bem-estar dos professores, mas também a qualidade do processo educativo, uma vez que limitam as possibilidades de

acompanhamento mais próximo das atividades escolares e do desenvolvimento dos estudantes.

Nesse contexto, a precarização do trabalho docente tem se manifestado de diferentes formas, incluindo a ampliação de vínculos temporários, a flexibilização das formas de contratação e a intensificação das demandas profissionais. A expansão de contratos temporários na educação básica brasileira é um dos principais fatores associados à fragilização das condições de trabalho docente, contribuindo para a instabilidade profissional e para a redução de direitos trabalhistas historicamente conquistados pela categoria (Santos, 2025). A presença crescente de professores contratados em regime temporário revela, portanto, um processo de reorganização do trabalho docente que tende a reforçar a precarização da carreira e a ampliar as desigualdades no interior do sistema educacional.

Essas transformações no trabalho docente também estão relacionadas a mudanças mais amplas nas políticas educacionais e nos modelos de gestão pública adotados nas últimas décadas. A partir da década de 1990, diversos países passaram a adotar princípios associados à chamada Nova Gestão Pública, caracterizada pela incorporação de práticas gerenciais e de lógica empresarial na administração dos serviços públicos. No campo educacional, esse processo tem se traduzido na adoção de mecanismos de avaliação por desempenho, parcerias com organizações privadas e flexibilização das formas de gestão e contratação de profissionais da educação (Brazorotto e Sousa, 2023).

Nesse cenário, o trabalho docente passa a ser progressivamente influenciado por dinâmicas associadas à racionalidade de mercado, que tendem a redefinir o papel dos professores e a reorganizar as condições de exercício da profissão. Processos como a plataformização e a financeirização da educação têm contribuído para a reconfiguração do trabalho docente, ampliando formas de controle e vigilância sobre a atividade pedagógica e intensificando a precarização das relações de trabalho (Peixoto; Echalar; Souza, 2026). Essas transformações reforçam a necessidade de analisar criticamente as políticas educacionais contemporâneas e seus impactos sobre a valorização do magistério.

Diante desse conjunto de transformações, torna-se evidente que a valorização docente não pode ser compreendida apenas a partir da existência de dispositivos legais ou de políticas públicas formalmente instituídas. Embora a legislação educacional brasileira reconheça a importância da valorização dos profissionais da educação e estabeleça diretrizes para a organização de planos de carreira e remuneração, a realidade observada no

cotidiano das escolas revela a persistência de desafios significativos relacionados à efetivação desses direitos. A discrepância entre o reconhecimento legal da valorização docente e as condições concretas de trabalho enfrentadas pelos professores configura, portanto, um dos principais problemas a serem investigados no campo das políticas educacionais.

Nesse sentido, o presente estudo parte do seguinte problema de pesquisa: como se configura a relação entre o reconhecimento legal da valorização docente e as condições reais de remuneração dos professores da educação básica no Brasil? A investigação dessa problemática busca compreender em que medida as políticas públicas destinadas à valorização do magistério têm sido efetivamente implementadas e quais fatores contribuem para a persistência de processos de precarização do trabalho docente, especialmente no que se refere à remuneração.

A relevância desta pesquisa justifica-se pela centralidade que a valorização docente ocupa no debate educacional contemporâneo. A garantia de salários adequados, planos de carreira estruturados e condições dignas de exercício da profissão é um elemento essencial para fortalecer a atratividade da carreira docente e assegurar a permanência de profissionais qualificados no sistema educacional. Nesse sentido, compreender as contradições existentes entre o arcabouço legal que prevê a valorização docente e a realidade vivenciada pelos professores torna-se fundamental para subsidiar a formulação de políticas públicas mais eficazes e comprometidas com a melhoria da educação básica.

Diante desse contexto, o objetivo geral deste artigo é analisar as contradições existentes entre a valorização legal do magistério e as condições reais de remuneração docente na educação básica brasileira.

MATERIAIS E MÉTODOS

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de abordagem qualitativa e quantitativa, de natureza descritiva, analítica e documental, voltado à investigação das contradições entre a valorização legal do magistério e as condições reais de remuneração docente na educação básica brasileira. O estudo fundamenta-se na análise de documentos normativos e institucionais, como a Constituição Federal de 1988, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, a Lei nº 11.738/2008, o Plano Nacional de Educação, o Plano Estadual de Educação de Goiás e normativas relacionadas ao FUNDEB, com o objetivo de compreender o arcabouço legal e político que sustenta a valorização docente.

Além da análise documental, a pesquisa utiliza dados secundários oficiais provenientes de bases públicas, especialmente do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), bem como informações extraídas de estudos recentes sobre remuneração profissional e trabalho docente. A análise concentrou-se em indicadores relacionados à remuneração, vínculos de trabalho e desigualdades salariais entre o magistério e outras profissões de nível superior, com ênfase no período recente, especialmente entre 2022 e 2025.

Os dados foram organizados em tabelas e quadros comparativos e examinados por meio de procedimentos descritivos e de análise interpretativa, articulando evidências estatísticas, normativas e empíricas. Como recorte analítico complementar, foram considerados casos municipais do estado de Goiás, a fim de evidenciar, em plano concreto, os limites da implementação do piso salarial nacional e os processos de judicialização decorrentes da omissão de entes federativos. Por utilizar exclusivamente dados públicos e documentos oficiais, a pesquisa não demandou submissão a Comitê de Ética.

REFERENCIAL TEÓRICO

Valorização do magistério nas políticas educacionais

A presença de professores qualificados, bem remunerados e com condições adequadas de trabalho é frequentemente apontada como um dos fatores determinantes para a melhoria da aprendizagem dos estudantes e para o fortalecimento das instituições educacionais. No Brasil, a valorização dos profissionais da educação encontra respaldo em diversos dispositivos legais e políticas públicas que buscam garantir direitos, estabelecer diretrizes para a carreira docente e assegurar condições dignas de exercício da profissão. Nesse sentido, documentos normativos como a Constituição Federal de 1988, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), o Plano Nacional de Educação (PNE) e os Planos Estaduais de Educação (PEE) constituem marcos fundamentais na organização das políticas educacionais voltadas à valorização do magistério (Alarcón-Leiva; Vernick-Carissimi; Cardoso, 2022).

A Constituição Federal de 1988 representa o principal marco jurídico na

consolidação do direito à educação no Brasil e na definição dos princípios que devem orientar o sistema educacional brasileiro. No artigo 206, a Carta Magna estabelece um conjunto de princípios que regem o ensino no país, entre os quais se destaca a valorização dos profissionais da educação. O referido artigo determina que o ensino será ministrado com base em princípios como a igualdade de condições para o acesso e permanência na escola, a liberdade de ensinar e aprender, o pluralismo de ideias pedagógicas, a gratuidade do ensino público e, especialmente, a valorização dos profissionais do ensino (Brasil, 1988). Nesse contexto, a Constituição explicita que a valorização docente deve ocorrer por meio da garantia de planos de carreira para o magistério público, da instituição de piso salarial profissional e do ingresso na carreira por meio de concurso público de provas e títulos, assegurando ainda um regime jurídico adequado às instituições públicas de ensino.

Ao estabelecer esses princípios, a Constituição Federal não apenas reconhece o papel dos professores no processo educativo, mas também define diretrizes fundamentais para a estruturação da carreira docente no país. A valorização profissional passa, portanto, a ser compreendida como elemento essencial para a garantia da qualidade da educação e para a efetivação do direito à aprendizagem. Nesse sentido, o texto constitucional indica que a valorização do magistério não se limita ao reconhecimento simbólico da importância da profissão, mas envolve a implementação de políticas concretas relacionadas à remuneração, à carreira e às condições de trabalho (Alarcón-Leiva; Vernick-Carissimi; Cardoso, 2022).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996) reafirma e aprofunda os princípios estabelecidos pela Constituição Federal ao regulamentar a organização do sistema educacional brasileiro. A LDB estabelece normas gerais para a educação nacional e reafirma a importância da valorização dos profissionais da educação como condição essencial para o desenvolvimento de um ensino de qualidade. Ao tratar da formação e da carreira docente, a legislação destaca a necessidade de garantir planos de carreira estruturados, formação adequada e remuneração condizente com a relevância social da profissão. Dessa forma, a LDB consolida a valorização do magistério como um dos fundamentos estruturantes das políticas educacionais brasileiras.

A valorização docente também se articula com a garantia de padrões mínimos de qualidade na educação. Nesse sentido, a LDB estabelece que a melhoria da qualidade do ensino depende diretamente da qualificação e da valorização dos profissionais que atuam

no sistema educacional. Assim, a legislação reconhece que a qualidade da educação não pode ser dissociada das condições de trabalho oferecidas aos professores, incluindo aspectos como remuneração, formação continuada e estabilidade na carreira.

Além da Constituição e da LDB, o Plano Nacional de Educação (PNE) constitui outro instrumento fundamental na formulação de políticas públicas voltadas à valorização do magistério. O PNE estabelece metas e estratégias para o desenvolvimento da educação brasileira em períodos decenais, orientando as ações do poder público em diferentes níveis de governo (Barbosa; Jacomini; Minto, 2024). Entre as metas previstas no plano, destacam-se aquelas relacionadas à valorização dos profissionais da educação, incluindo a equiparação do rendimento médio dos docentes aos de outros profissionais com escolaridade equivalente, a garantia de formação adequada e a implementação de planos de carreira estruturados (Alarcón-Leiva; Vernick-Carissimi; Cardoso, 2022).

O PNE também estabelece estratégias voltadas à melhoria das condições de trabalho dos professores e ao fortalecimento das políticas de remuneração. Nesse sentido, o plano reconhece que a valorização docente constitui condição indispensável para o avanço da educação brasileira e para a redução das desigualdades educacionais. A implementação das metas do PNE depende da articulação entre União, estados e municípios, evidenciando a necessidade de cooperação federativa para a efetivação das políticas educacionais (Barbosa; Jacomini; Minto, 2024)

No âmbito estadual, os Planos Estaduais de Educação desempenham papel fundamental na adaptação das diretrizes nacionais às realidades locais. Esses planos estabelecem metas e estratégias específicas para cada estado, considerando suas particularidades socioeconômicas e educacionais. No caso do estado de Goiás, o Plano Estadual de Educação de Goiás (PEE-GO) constitui um importante instrumento de planejamento e de orientação das políticas educacionais no território estadual (Alarcón-Leiva; Vernick-Carissimi; Cardoso, 2022).

O PEE-GO é considerado a principal política pública educacional do estado, não apenas por sua natureza legal, mas também por ter sido construído de forma coletiva e democrática, com o objetivo de assegurar os direitos constitucionais relacionados à educação. De acordo com o documento, o plano orienta as demais políticas educacionais do estado e busca garantir o cumprimento dos princípios estabelecidos na Constituição Federal, incluindo a valorização dos profissionais da educação (Goiás, 2015).

Nesse sentido, o PEE-GO reafirma os princípios estabelecidos no artigo 206 da

Constituição Federal, entre os quais se destacam a igualdade de condições para acesso e permanência na escola, a liberdade de ensinar e aprender, o pluralismo de ideias pedagógicas, a gratuidade do ensino público e a valorização dos profissionais do ensino. O documento explicita que a valorização docente envolve a garantia de planos de carreira para o magistério público, a instituição de piso salarial profissional e o ingresso na carreira por meio de concurso público de provas e títulos (Brasil, 1988).

A valorização dos profissionais da educação também aparece associada à garantia de padrões de qualidade no ensino e à gestão democrática das instituições educacionais. Dessa forma, o PEE-GO compreende que a melhoria da educação depende de um conjunto de políticas integradas que envolvem tanto a organização do sistema educacional quanto a valorização dos profissionais responsáveis pela implementação das políticas pedagógicas.

O Plano Estadual de Educação de Goiás estabelece ainda metas, estratégias e prazos para a implementação das políticas educacionais no estado. Essas metas são acompanhadas e monitoradas por diferentes instâncias institucionais, incluindo a Secretaria de Estado da Educação, o Conselho Estadual de Educação, a Assembleia Legislativa e o Fórum Estadual de Educação. O monitoramento contínuo dessas metas tem como objetivo avaliar o cumprimento das diretrizes estabelecidas no plano e orientar a formulação de novas políticas educacionais (Goiás, 2015).

A elaboração dos relatórios de monitoramento do PEE-GO exige rigor metodológico e envolve a análise de dados provenientes de diferentes fontes oficiais, como o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Esses dados permitem avaliar o alcance das metas estabelecidas no plano e identificar desafios relacionados à implementação das políticas educacionais no estado.

Entre os aspectos analisados nos relatórios de monitoramento do PEE-GO, destacam-se aqueles relacionados à valorização dos profissionais da educação, incluindo a formação docente, os planos de carreira e a remuneração dos professores. O documento destaca que a garantia de salários dignos e o pagamento do piso salarial profissional constituem elementos fundamentais para a valorização do magistério e para a melhoria da qualidade da educação no estado.

Nesse contexto, o PEE-GO reafirma que a valorização docente envolve não apenas

a formação adequada dos profissionais da educação, mas também a garantia de condições dignas de trabalho, incluindo remuneração adequada, estabilidade na carreira e oportunidades de desenvolvimento profissional. Dessa forma, o plano reconhece que a valorização do magistério constitui um elemento estratégico para o fortalecimento do sistema educacional e para a promoção da qualidade social da educação.

A implementação das metas do PEE-GO também busca enfrentar as desigualdades educacionais existentes entre diferentes regiões do estado. Para isso, o plano considera dados desagregados relacionados a fatores como renda, localização geográfica e características socioeconômicas da população, permitindo uma análise mais detalhada da realidade educacional de cada município. Essa abordagem contribui para a formulação de políticas educacionais mais eficazes e adaptadas às necessidades específicas de cada região (Alarcón-Leiva; Vernick-Carissimi; Cardoso, 2022).

Além disso, o processo de monitoramento e avaliação do PEE-GO busca subsidiar a tomada de decisões por parte dos gestores públicos e orientar a elaboração de novas metas para os próximos períodos de planejamento educacional. Nesse sentido, o plano estadual desempenha papel fundamental na articulação entre as políticas nacionais e as demandas locais, contribuindo para a construção de um sistema educacional mais equitativo e eficiente.

Entretanto, apesar dos avanços normativos e da existência de instrumentos de planejamento como o PNE e o PEE, a valorização do magistério ainda enfrenta desafios significativos no contexto educacional brasileiro. Em muitos casos, a implementação das políticas de valorização docente esbarra em limitações orçamentárias, dificuldades administrativas e desigualdades regionais que comprometem a efetivação dos direitos previstos na legislação (Barbosa; Jacomini; Minto, 2024)

Remuneração docente e financiamento da educação

A discussão sobre remuneração docente no Brasil não pode ser dissociada do debate mais amplo acerca do financiamento da educação pública. Isso porque a valorização do magistério, prevista constitucionalmente, depende de uma base material concreta que permita aos entes federativos assegurar vencimentos dignos, carreira estruturada, jornada equilibrada e condições adequadas para o exercício da docência. Em outras palavras, falar de remuneração docente é falar, necessariamente, da forma como o Estado brasileiro

organiza, distribui e controla os recursos públicos destinados à educação básica. Nessa perspectiva, o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), a Lei nº 11.738/2008, conhecida como Lei do Piso, e as políticas de financiamento educacional assumem lugar central no debate, pois conformam o arcabouço jurídico e financeiro que dá sustentação à valorização dos profissionais do magistério (Brasil, 2008).

A chamada Lei do Piso, promulgada em 16 de julho de 2008, representou um marco na política educacional brasileira ao instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Mais do que fixar um valor mínimo, a lei consolidou o entendimento de que a valorização docente não pode permanecer apenas no plano retórico, devendo traduzir-se em garantia objetiva de remuneração mínima nacional, independentemente da localidade em que o professor exerça suas funções. Ao vincular a norma ao princípio constitucional da valorização dos profissionais da educação, previsto no art. 206, V, da Constituição Federal, a legislação reafirma que a qualidade da educação depende, entre outros fatores, do reconhecimento material do trabalho docente (Brasil, 2008).

No primeiro ano de vigência da norma, o piso foi fixado em R$ 950,00 mensais para a formação em nível médio, na modalidade Normal, para jornada de até 40 horas semanais. O art. 2º da Lei nº 11.738/2008 definiu expressamente que esse valor corresponde ao vencimento inicial das carreiras do magistério público da educação básica, e não à remuneração global. Além disso, a mesma legislação determinou que, na composição da jornada de trabalho, no máximo dois terços da carga horária poderiam ser destinados às atividades de interação com os educandos, reservando-se, portanto, ao menos um terço para atividades extraclasse, como planejamento, correção de avaliações, formação e reuniões pedagógicas. A lei, assim, trata não apenas de salário, mas também de organização do trabalho docente, associando remuneração e condições de exercício profissional (Brasil, 2008).

Outro aspecto fundamental da Lei do Piso é a previsão de atualização anual, no mês de janeiro, a partir de 2009. O art. 5º estabeleceu que o reajuste deveria seguir o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, nos termos da legislação então vigente do financiamento educacional. Trata-se de mecanismo relevante porque reconhece que a remuneração dos docentes não pode permanecer estática diante da evolução dos investimentos públicos na

educação. Assim, o reajuste anual do piso não é um benefício eventual, mas parte integrante do próprio desenho normativo da política de valorização do magistério (Oliveira, 2025).

A trajetória de implementação da Lei nº 11.738/2008, contudo, foi marcada por forte resistência política e judicial. Diversos estados ajuizaram ações diretas de inconstitucionalidade questionando tanto o conceito de piso quanto a forma de atualização anual. Na ADI 4.167, julgada em 2011, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a constitucionalidade do piso com base no vencimento, e não na remuneração global, além de validar a regra que reserva um terço da jornada para atividades extraclasse. Posteriormente, na ADI 4.848, julgada em 2021, o STF reafirmou a constitucionalidade da forma de atualização anual do piso, consolidando a tese de que a norma federal que prevê o reajuste do piso nacional do magistério é compatível com a Constituição. Com isso, a Corte afastou o argumento de que haveria violação ao pacto federativo ou ingerência indevida da União nas finanças estaduais (Alarcón-Leiva; Vernick-Carissimi; Cardoso, 2022).

Essas decisões são particularmente importantes porque demonstram que a resistência à implementação do piso não decorre de ausência de base jurídica, mas de embates políticos e financeiros em torno da destinação do fundo público. Como observa a literatura citada no estudo sobre Goiás, as desigualdades entre os entes federativos fazem com que a remuneração dos professores varie intensamente, havendo localidades em que os docentes recebem muito pouco e trabalham em condições precárias. Nesse cenário, a política nacional do piso funciona como um mecanismo de proteção e indução federativa, buscando impedir que a valorização docente fique submetida exclusivamente à vontade política local.

Em 2025, por exemplo, a Portaria nº 77, de 29 de janeiro, atualizou o piso salarial profissional nacional para R$ 4.867,77, para jornada de 40 horas semanais, com reajuste de 6,27% e efeitos financeiros retroativos a 1º de janeiro. A evolução histórica do piso revela crescimento significativo desde 2008, embora esse avanço normativo não tenha sido acompanhado, em todos os entes federativos, pela aplicação integral dos reajustes. O problema, portanto, não reside apenas na existência da norma, mas na distância entre a previsão legal e a prática administrativa.

Para facilitar a compreensão, a tabela a seguir sintetiza parte da evolução recente do piso nacional do magistério, com base nos dados apresentados no estudo utilizado:

ISSN: 2358-8829

Tabela 1 - Evolução do piso nacional do magistério

ANO DE REFERÊNCIA	REAJUSTE	VALOR DO PISO – 40H
2018	6,81%	R$ 2.455,35
2019	4,17%	R$ 2.557,74
2020	12,84%	R$ 2.886,24
2021	sem reajuste	R$ 2.886,24
2022	33,24%	R$ 3.845,63
2023	14,95%	R$ 4.420,55

Fonte: Elaboração a partir da Lei nº 11.738/2008 e das Portarias MEC nº 67/2022 e nº 17/2023.

Se a Lei do Piso fornece o parâmetro nacional mínimo de vencimento, o FUNDEB constitui o principal instrumento de financiamento capaz de dar materialidade a essa política. Originalmente instituído pela Emenda Constitucional nº 53/2006, com vigência a partir de 2007, o fundo foi concebido para financiar a educação básica pública e a valorização dos profissionais da educação por meio de 27 fundos contábeis, um para cada estado e o Distrito Federal. Sua base de financiamento é composta por receitas vinculadas constitucionalmente à manutenção e desenvolvimento do ensino, provenientes de estados, municípios e Distrito Federal, com complementação da União. O fundo tem função redistributiva e equalizadora, uma vez que considera as disparidades regionais e busca reduzir desigualdades na capacidade de financiamento educacional dos entes federativos (Oliveira, 2025).

O FUNDEB não se limita a custear a folha de pagamento do magistério, embora essa seja sua dimensão mais visível. Ele financia despesas diversas da educação básica, incluindo serviços de apoio, transporte escolar e manutenção das redes de ensino. Entretanto, seu desenho jurídico sempre atribuiu lugar de destaque à valorização dos profissionais da educação, justamente porque a remuneração docente é compreendida como componente essencial da qualidade do ensino. Ao assegurar recursos para a educação básica e ao redistribuí-los segundo critérios de equidade, o fundo atua como mecanismo de justiça social e de redução das desigualdades federativas (Alarcón-Leiva; Vernick-Carissimi; Cardoso, 2022).

Outro elemento decisivo no modelo do FUNDEB é o controle social. O Conselho

de Acompanhamento e Controle Social do FUNDEB, o CACS-FUNDEB, foi concebido como órgão colegiado de fiscalização e acompanhamento da distribuição e aplicação dos recursos do fundo. Sua composição plural, com representantes do Executivo, professores, diretores, estudantes, pais e servidores técnico-administrativos, materializa o princípio da gestão democrática do ensino público. Entre suas atribuições estão o monitoramento do censo escolar, a análise da proposta orçamentária, a verificação da aplicação dos recursos e o exame das prestações de contas. Assim, a transparência e a efetividade da política de financiamento dependem não apenas da existência de recursos, mas da participação social no acompanhamento de sua destinação (Oliveira, 2025).

A transformação do FUNDEB em política permanente, pela Emenda Constitucional nº 108/2020, representou avanço estrutural decisivo. Ao deixar de ser mecanismo transitório, o fundo foi incorporado definitivamente à Constituição, assegurando maior estabilidade ao financiamento da educação básica pública. Entre as mudanças mais relevantes esteve o aumento progressivo da complementação da União, que passou de 10% para 23% até 2026. Esse crescimento escalonado da participação federal reforça a dimensão redistributiva do fundo e procura enfrentar a insuficiência arrecadatória de estados e municípios com menor capacidade fiscal. Também houve ampliação do percentual mínimo destinado à valorização dos profissionais da educação, bem como preservação do Custo Aluno-Qualidade como referência para a definição de um padrão mínimo de qualidade.

A Emenda Constitucional nº 135/2024, buscou aperfeiçoar ainda mais esse desenho ao introduzir critérios ligados ao desempenho educacional, reforçar a redistribuição com base no Valor Aluno Ano Total, prever investimentos em modernização tecnológica e ampliar mecanismos de fiscalização e transparência. Embora o novo arranjo normativo represente avanço importante, o próprio estudo reconhece que persistem desafios ligados à efetiva implementação dessas medidas, à suficiência dos recursos e ao fortalecimento do controle social. Isso mostra que financiamento educacional não é tema encerrado por simples alteração constitucional; trata-se de processo contínuo de disputa política e aperfeiçoamento institucional.

Desse modo, a remuneração docente deve ser compreendida como categoria central das políticas de financiamento da educação. O piso nacional, o FUNDEB e os instrumentos de complementação e controle social formam um sistema normativo coerente, cujo objetivo é assegurar valorização mínima ao magistério e reduzir

desigualdades federativas. Quando estados e municípios resistem à aplicação dessas normas, não estão apenas descumprindo uma obrigação legal; estão enfraquecendo uma política pública essencial ao Estado Democrático de Direito (Oliveira, 2025).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise comparativa da remuneração de diferentes carreiras de nível superior no Brasil evidencia uma significativa disparidade entre os rendimentos percebidos por professores da educação básica e aqueles recebidos por profissionais de áreas como engenharia, direito e saúde. Embora todas essas profissões exijam formação universitária, a valorização salarial entre elas não ocorre de maneira equilibrada, o que contribui para a desvalorização social e econômica da carreira docente.

Segundo levantamentos baseados em microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do IBGE, diversas profissões com exigência de ensino superior apresentam remunerações médias substancialmente superiores àquelas registradas para o magistério. Estudos de mercado indicam que profissionais da área médica, por exemplo, figuram entre os mais bem remunerados do país, com médicos especialistas recebendo em média cerca de R$ 20.140 mensais, enquanto engenheiros químicos podem alcançar remuneração média aproximada de R$ 13.965 (CONECT, 2025). Além disso, levantamentos sobre o mercado de trabalho brasileiro mostram que carreiras ligadas à engenharia, tecnologia e gestão empresarial ocupam frequentemente as primeiras posições nos rankings de salários, reforçando o alto valor atribuído a esses setores no mercado profissional .

No caso da docência, entretanto, a realidade é distinta. Mesmo exigindo formação superior, responsabilidade social elevada e atualização constante, os professores da educação básica costumam apresentar remuneração média inferior à de outras carreiras com grau equivalente de escolaridade. Esse quadro contrasta com dados gerais do IBGE que demonstram que trabalhadores com ensino superior recebem, em média, cerca de R$ 5.832 mensais, valor significativamente superior ao rendimento de profissionais sem graduação . Contudo, mesmo inseridos nesse grupo de formação elevada, muitos docentes permanecem abaixo da média salarial de diversas profissões especializadas (DIEESE, 2025).

A tabela a seguir apresenta uma síntese comparativa aproximada entre algumas profissões de nível superior no Brasil, considerando médias salariais divulgadas em estudos recentes do mercado de trabalho:

Tabela 2 - Análise comparativa entre profissões de nível superior no Brasil

Profissão	Média salarial aproximada	Escolaridade exigida
Professor da educação básica	cerca de R$ 3.000 – R$ 4.500*	Ensino superior
Engenheiro (diversas áreas)	cerca de R$ 8.000 – R$ 13.000	Ensino superior
Advogado	cerca de R$ 4.600 ou mais	Ensino superior
Médico especialista	cerca de R$ 20.000	Ensino superior + especialização

*Valores aproximados considerando médias salariais divulgadas em diferentes estudos e o piso salarial nacional do magistério.

Observa-se, portanto, que enquanto profissões como medicina e engenharia alcançam rendimentos elevados no mercado de trabalho, a docência permanece entre as carreiras com menor retorno financeiro relativo, mesmo exigindo formação acadêmica equivalente. Essa disparidade salarial contribui para a diminuição da atratividade da carreira docente e para dificuldades na retenção de profissionais qualificados na educação básica. Além disso, pesquisas internacionais apontam que a valorização econômica dos professores está diretamente relacionada à qualidade dos sistemas educacionais. Países que apresentam melhores indicadores educacionais tendem a investir mais na remuneração e na valorização profissional dos docentes, reconhecendo o papel estratégico dessa profissão para o desenvolvimento social e econômico (Alarcón-Leiva; Vernick-Carissimi; Cardoso, 2022).

Dessa forma, a comparação salarial entre professores e outras profissões de nível superior evidencia um desequilíbrio estrutural no mercado de trabalho brasileiro. A persistência dessa disparidade reforça a necessidade de políticas públicas voltadas à valorização docente, incluindo a efetiva implementação do piso salarial nacional, planos de carreira estruturados e melhores condições de trabalho, como elementos fundamentais para fortalecer a educação pública e promover maior reconhecimento social da profissão.

Embora Goiás apresente indicadores educacionais positivos em avaliações externas, a análise dos casos municipais demonstra que tais resultados não podem ocultar as contradições estruturais existentes na base do sistema. Em muitos municípios do interior,

a política de valorização docente permanece fragilizada pela não implementação integral do piso nacional e de seus reajustes anuais. Essa omissão não configura mera irregularidade administrativa, mas violação de um direito subjetivo assegurado por lei federal e amparado constitucionalmente. Quando o poder público municipal deixa de atualizar o vencimento inicial da carreira conforme os parâmetros nacionais, reduz a força normativa do piso, desorganiza os planos de carreira e aprofunda a precarização do trabalho docente (Oliveira, 2025).

Os casos de Nova Iguaçu de Goiás e Novo Planalto são emblemáticos porque evidenciam que a omissão municipal ocorre mesmo quando existem normas locais que expressamente reconhecem a necessidade de remuneração compatível com o piso nacional. Em Nova Iguaçu de Goiás, o plano de cargos do magistério já previa atualização constante da retribuição dos professores, mas, ainda assim, o município deixou de implementar corretamente o piso nacional reajustado, situação que motivou o ajuizamento da ação nº 5036988.44. A conduta omissiva foi agravada pela revelia do ente municipal no processo, demonstrando não apenas resistência ao cumprimento da lei, mas também descompromisso institucional com a solução administrativa do conflito. Nesse caso, a judicialização aparece como consequência direta da recusa do município em observar tanto a legislação federal quanto sua própria normatização local (Oliveira, 2025).

Situação semelhante ocorreu em Novo Planalto, onde a Lei Municipal nº 609/2015 assegura vencimentos iniciais nunca inferiores ao piso salarial profissional nacional. Apesar disso, nos anos de 2022 e 2023 o município concedeu reajustes de apenas 10,16% e 7,42%, respectivamente, percentuais muito inferiores aos índices nacionais de 33,24% e 14,95%. A discrepância demonstra que o município não apenas descumpriu o piso, mas produziu uma defasagem remuneratória concreta em prejuízo dos profissionais do magistério. Na sentença proferida nos autos nº 5123738.72, o juízo reconheceu a procedência do pedido e determinou a imediata implantação do piso com base na Lei nº 11.738/2008 e nas Portarias do MEC, além do pagamento retroativo das diferenças remuneratórias. Tal decisão reforça que o reajuste anual do piso não depende da mera conveniência política do gestor local, mas decorre de obrigação legal objetiva (Oliveira, 2025).

Esses exemplos permitem sustentar que a resistência municipal tem sido frequentemente acompanhada de argumentos juridicamente frágeis. Um dos mais recorrentes consiste na alegação de insuficiência orçamentária ou na invocação da reserva do possí-

vel. Todavia, tal tese não pode ser acolhida de forma genérica, sobretudo porque a valorização do magistério integra a própria finalidade do financiamento educacional e porque o FUNDEB, associado aos mecanismos de complementação da União, existe justamente para assegurar a manutenção e o desenvolvimento da educação básica com valorização dos seus profissionais. O próprio Tribunal de Justiça do Estado de Goiás já afastou, em determinados precedentes, a tese de insuficiência de recursos quando ausente demonstração objetiva do comprometimento das finanças públicas (GOIÁS, TJGO, Apelação Cível nº 0415823-14.2015.8.09.0028, 2019). Em outras palavras, a mera invocação de dificuldades financeiras não autoriza o descumprimento de um piso nacional instituído em lei.

Entretanto, o enfrentamento judicial do tema em Goiás não tem sido uniforme. Há julgados em que o TJGO reconhece o direito às diferenças salariais quando comprovado que o vencimento básico do professor ficou abaixo do piso, como no Recurso Inominado envolvendo o Município de Planaltina, em que se reafirmou a obrigatoriedade de observância da Lei nº 11.738/2008 e da atualização anual promovida pelo MEC (GOIÁS, TJGO, Recurso Inominado Cível nº 5522394-02.2021.8.09.0128). Por outro lado, existem decisões que negam pretensões docentes sob o argumento de que a remuneração global percebida já superaria o mínimo legal ou de que a lei do piso não asseguraria reajuste proporcional a todas as classes e níveis da carreira (GOIÁS, TJGO, Apelação Cível nº 0329969-91.2015.8.09.0112, 2018). Embora esse entendimento possua respaldo em parte da jurisprudência, sua adoção acrítica tende a esvaziar o alcance material da política de valorização docente, pois reduz o piso a um parâmetro meramente formal e desconsidera sua função como garantia de vencimento básico mínimo nacionalmente atualizado.

Essa heterogeneidade jurisprudencial contribui para a insegurança jurídica e para a multiplicação de ações judiciais, uma vez que o professor passa a depender não do cumprimento administrativo espontâneo da lei, mas da interpretação eventual conferida por cada órgão julgador. O resultado é perverso: a efetividade de um direito nacionalmente assegurado transforma-se em matéria litigiosa e demorada, submetida à morosidade processual e à resistência recursal dos municípios. Em vez de atuarem preventivamente para assegurar a valorização do magistério, muitos entes locais adotam postura reativa, obrigando a categoria a recorrer ao Judiciário para obter prestações remuneratórias mínimas.

As consequências desse cenário ultrapassam a dimensão estritamente salarial. A omissão na implementação do piso alimenta insatisfação profissional, greves, descontinuidade do serviço educacional, aumento da rotatividade e enfraquecimento da carreira

pública docente. Quando o professor não encontra reconhecimento material mínimo para o exercício de sua função, a rede pública perde capacidade de atrair e reter profissionais qualificados. A precarização, então, deixa de afetar apenas o trabalhador e passa a incidir sobre os estudantes, as famílias e a qualidade do ensino ofertado. A desvalorização remuneratória, portanto, converte-se em problema estrutural da política educacional (Alarcón-Leiva; Vernick-Carissimi; Cardoso, 2022).

Dessa forma, o caso goiano evidencia que a valorização docente não pode ser tratada como retórica institucional dissociada da prática administrativa. O cumprimento integral do piso salarial nacional constitui dever jurídico, compromisso federativo e condição mínima para a dignidade profissional dos educadores. A permanência de municípios que descumprem a Lei nº 11.738/2008 demonstra que ainda há grande distância entre o texto normativo e a realidade concreta das redes municipais. Superar esse quadro exige não apenas decisões judiciais favoráveis, mas também maior responsabilização dos gestores públicos, fortalecimento do controle social e compromisso efetivo com a centralidade da carreira docente na construção de uma educação pública de qualidade. Em Goiás, portanto, a omissão municipal em relação ao piso não é um problema periférico: ela representa uma das faces mais evidentes da desvalorização do magistério e da insuficiência das políticas educacionais quando não acompanhadas de financiamento adequado e de vontade política para cumprir a lei.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste estudo permitiu evidenciar que a valorização docente, embora amplamente reconhecida no plano normativo brasileiro, ainda encontra sérios obstáculos para sua efetivação concreta no cotidiano da educação básica. A Constituição Federal de 1988, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, o Plano Nacional de Educação, os Planos Estaduais de Educação e a Lei do Piso instituem um arcabouço jurídico robusto em defesa da valorização do magistério. Contudo, os resultados discutidos demonstram que a existência desses instrumentos legais, por si só, não tem sido suficiente para assegurar remuneração compatível, carreira estruturada e condições dignas de trabalho aos profissionais da educação.

O estudo mostrou que a contradição entre o reconhecimento legal da valorização

docente e as condições reais de remuneração constitui um dos principais entraves à consolidação de uma educação pública de qualidade no Brasil. A persistência de baixos salários, a dificuldade de implementação integral do piso salarial nacional, a ampliação de vínculos temporários, o trabalho em múltiplas escolas e a adoção de formas flexíveis de remuneração revelam um cenário de precarização que enfraquece a profissão docente e compromete a atratividade da carreira. Nesse contexto, a remuneração deixa de ser apenas uma dimensão administrativa e passa a expressar o grau de compromisso do Estado com a educação como direito social.

Os dados analisados também reforçaram que a desvalorização do magistério se torna ainda mais evidente quando comparada à remuneração de outras profissões de nível superior. Mesmo exigindo formação universitária, atualização constante e elevada responsabilidade social, a docência permanece entre as carreiras com menor retorno financeiro relativo. Essa disparidade salarial contribui para a perda de atratividade da profissão, dificulta a permanência de profissionais qualificados nas redes públicas e amplia o risco de descontinuidade pedagógica, com impactos diretos na aprendizagem dos estudantes.

No campo do financiamento educacional, observou-se que a valorização do magistério depende diretamente da existência de mecanismos estáveis e redistributivos de sustentação financeira. Nesse sentido, o FUNDEB e a Lei nº 11.738/2008 constituem pilares essenciais da política de valorização docente, pois articulam remuneração, financiamento e justiça federativa. Entretanto, a resistência de estados e, sobretudo, de municípios à aplicação integral dessas normas evidencia que o problema não se limita à ausência de legislação, mas envolve disputas políticas, limitações administrativas e desigualdades na capacidade local de implementação. Assim, o financiamento da educação precisa ser compreendido não apenas como suporte técnico-orçamentário, mas como condição material indispensável para a concretização dos direitos educacionais.

A análise do caso goiano reforçou essa compreensão ao demonstrar que a omissão de diversos municípios na implementação do piso salarial nacional não representa um fenômeno isolado, mas uma manifestação concreta das fragilidades estruturais da política de valorização docente no país. Os exemplos de Nova Iguaçu de Goiás e Novo Planalto evidenciam que, mesmo diante de normas locais e federais expressas, muitos entes municipais resistem ao cumprimento de obrigações legais relativas ao vencimento básico do magistério. A judicialização recorrente desses conflitos revela, por um lado, a importância

do Poder Judiciário na garantia de direitos; por outro, expõe a insuficiência de uma política pública que depende, em larga medida, da provocação judicial para ser efetivada.

Além disso, verificou-se que a heterogeneidade das decisões judiciais contribui para ampliar a insegurança jurídica em torno da aplicação do piso nacional. Quando a valorização docente depende de interpretações divergentes sobre a natureza do piso, a abrangência dos reajustes e a suficiência da remuneração global, cria-se um cenário de instabilidade que fragiliza ainda mais a carreira. Isso demonstra que a consolidação da valorização docente exige não apenas normas e decisões favoráveis, mas também coordenação federativa, fortalecimento do controle social, compromisso político dos gestores e monitoramento contínuo da execução das políticas educacionais.

Diante disso, conclui-se que a valorização dos profissionais da educação não pode permanecer restrita ao discurso legal ou institucional. Sua efetivação requer políticas públicas consistentes, financiamento adequado, cumprimento integral do piso salarial nacional, estruturação de planos de carreira, redução da precarização dos vínculos de trabalho e garantia de condições dignas para o exercício da docência. Somente por meio da articulação entre esses elementos será possível superar a distância entre a legislação e a realidade, fortalecendo a carreira docente e assegurando melhores condições para a oferta de uma educação básica pública, democrática e de qualidade social.

Por fim, esta pesquisa reafirma que a valorização docente deve ser compreendida como condição central para o desenvolvimento educacional e social do país. Investir no magistério não significa apenas melhorar salários, mas reconhecer o papel estratégico dos professores na formação humana, na redução das desigualdades e na consolidação do direito à educação. Assim, enfrentar as contradições entre a valorização legal e as condições reais de remuneração constitui tarefa urgente e indispensável para a construção de políticas educacionais mais justas, eficazes e comprometidas com a dignidade dos profissionais da educação.

Palavras-chave: Educação Infantil; Trabalho docente; Cuidar e educar; Invisibilidade pedagógica; Valorização profissional.

AGRADECIMENTOS

Agradeço às instituições públicas, aos pesquisadores e às entidades comprometidas

com a produção, sistematização e divulgação de dados educacionais, cujo trabalho foi fundamental para subsidiar esta pesquisa e fortalecer a análise aqui desenvolvida. Manifesto, igualmente, minha profunda gratidão aos profissionais da Educação Infantil, que, com sensibilidade, dedicação e resistência, constroem cotidianamente práticas essenciais para o desenvolvimento das crianças e para a efetivação do direito à educação. Embora muitas vezes pouco reconhecido, o trabalho desses educadores constitui a base de reflexões urgentes sobre a valorização docente, a dignidade profissional e a importância social da docência na infância.

REFERÊNCIAS

ALARCÓN-LEIVA, J. A.; VERNICK-CARISSIMI, A.; CARDOSO, C. A valorização profissional docente a partir de condições de trabalho no cargo público: estudo de caso Brasil e Chile. **Fineduca**, v. 12, n. 31, 2022.

BARBOSA, A.; JACOMINI, M. A.; MINTO, C. A. As metas 17 e 18 do PNE (2014–2024) e a valorização do magistério no Brasil. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, v. 32, n. 125, p. e0244873, 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 out. 1988.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008**. Regulamenta a alínea "e" do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Brasília, 2008.

BRAZOROTTO, C. M.; SOUSA, F. B. de. Programa Acelera no Estado de Goiás: lógica da flexibilização subtendida aos interesses do Instituto Ayrton Senna (IAS). **Jornal de Políticas Educacionais**, v. 17, e86090, jan. 2023.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO (CONTEC). **Ranking mostra salários médios de 428 profissões no Brasil:** consulte o da sua área. Disponível em: https://contec.org.br/ranking-mostra-salarios-medios-de-428-profissoes-no-brasil-consulte-o-da-sua-area/. Acesso em: 11 mar. 2026.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE); BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Salário mínimo no Brasil: 90 anos de história, lutas e transformações.** São Paulo: DIEESE; Brasília, DF: MTE, 2025.

FERNANDES, M. D. E.; TAPOROSKY, B. C. H.; PALÚ, A. E. R. A força de trabalho docente frente à remuneração variável e/ou flexível. **Revista Educação e Políticas em Debate**, v. 15, n. 1, p. 1-18, jan./abr. 2026.

GOIÁS (Estado). Secretaria de Estado da Educação. **Plano Estadual de Educação de Goiás 2015-2025**. Goiânia: Secretaria de Estado da Educação, 2015.

MORICONI, G. M.; GIMENES, N. A. S.; COUTO, A. A.; ALVES, T. **Atuação docente em múltiplas escolas no Brasil.** Nota técnica, n. 8. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, out. 2024.

OLIVEIRA, L. F. L. de. **Política salarial e educação básica:** a realidade da aplicação do piso nacional do magistério em Goiás. 2025. Monografia (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2025.

PEIXOTO, J.; ECHALAR, A. D. L. F.; SOUZA, R. A. Plataformização, financeirização da educação e soberania digital: em questão o trabalho e a formação docente. **Revista Educação e Políticas em Debate**, v. 15, n. 1, p. 1-10, jan./abr. 2026.

SANTOS, J. B. S. Precarização dos professores temporários da educação básica: um levantamento bibliográfico. **Cadernos Cedes**, Campinas, v. 45, e289800, 2025.