

## **Entre a lei e a realidade: o piso salarial do magistério e os desafios da meta 17 do plano nacional de educação.**

Between law and reality: the teaching salary floor and the challenges of goal 17 of the national education plan.

Jhemison Santos Souza<sup>1</sup>

Anderson Wilson da Silva Henriques<sup>2</sup>

### **RESUMO**

O artigo tem por objetivo analisar o Piso Salarial do magistério, os progressos e os desafios da equiparação salarial previstos na Meta 17 do Plano Nacional da Educação (PNE). Para isso, utilizou-se como metodologia a pesquisa bibliográfica, que buscou compreender o funcionamento da lei do piso salarial do magistério público da educação básica e o resultado da Meta 17 do PNE (2014–2024), em que se estabelecia a valorização dos profissionais por meio da equiparação de seu rendimento médio ao dos demais profissionais com nível de escolaridade equivalente. Com base nos resultados, o estudo concluiu que a equiparação salarial dos professores aos demais profissionais com formação superior, estabelecida na Meta 17 do PNE não foi atingida como o esperado, pôde-se também evidenciar a permanência de disparidades regionais e dificuldades estruturais no cumprimento do piso salarial do magistério em diversas regiões do Brasil. Desta forma, embora haja avanços legais na valorização do magistério, ainda persistem desafios relacionados ao financiamento, às desigualdades regionais e mundiais, sendo necessárias políticas estruturais comprometidas em sua totalidade, para garantir carreira atrativa e melhoria da qualidade para os profissionais da educação pública do Brasil.

**Palavras-chave:** Plano Nacional da Educação; Piso Salarial; Valorização do Magistério.

### **ABSTRACT**

---

<sup>1</sup> Mestrando em Ciências da Educação, Pedagogo. E-mail: [jhemisonsantossouza@gmail.com](mailto:jhemisonsantossouza@gmail.com).

<sup>2</sup> DSc., Professor Titular do Instituto Federal do Rio de Janeiro, Campus Rio de Janeiro. E-mail: [anderson.henriques@ifrj.edu.br](mailto:anderson.henriques@ifrj.edu.br)

The purpose of this article is to analyze the National Minimum Wage for teachers, as well as the progress and challenges of wage parity as outlined in Goal 17 of the National Education Plan (PNE). To this end, the methodology employed was a bibliographic research, which sought to understand the functioning of the National Minimum Wage Law for public basic education and the results of Goal 17 of the PNE (2014–2024). This goal established the professional appreciation of teachers by equating their average income to that of other professionals with equivalent education levels. Based on the results, the study concluded that the wage parity between teachers and other professionals with higher education, as established in Goal 17 of the PNE, was not achieved as expected. Furthermore, it evidenced the persistence of regional disparities and structural difficulties in complying with the national minimum wage in several regions of Brazil. Thus, although there are legal advances in the appreciation of the teaching profession, challenges related to financing and regional and global inequalities still persist. Consequently, structural policies committed to their full implementation are necessary to ensure an attractive career and improved quality for public education professionals in Brazil.

**Keywords:** National Education Plan; Minimum Wage; Teacher Appreciation.

## INTRODUÇÃO

A valorização do magistério público constitui um dos pilares fundamentais para a consolidação do direito à educação no Brasil. Entre as múltiplas dimensões que estruturam essa valorização, tais como: a formação, a carreira, a jornada e as condições de trabalho, pode-se dizer que a remuneração ocupa um lugar central, não apenas por seu caráter material, mas por representar reconhecimento social, estabilidade profissional, assim como maior atratividade para a carreira docente. Diante disso, discutir políticas de valorização implica, necessariamente, compreender o significado e o alcance jurídico dos conceitos que organizam a estrutura remuneratória no serviço público.

A implementação do Piso Salarial Profissional Nacional, instituído pela Lei nº 11.738/2008, ao estabelecer um patamar mínimo de vencimento para os profissionais da educação básica pública, representou um marco na política de valorização docente, articulando remuneração, jornada de trabalho e formação como pilares estruturantes da carreira. Todavia, a efetivação desse direito tem enfrentado desafios relacionados ao

financiamento educacional, assim como às desigualdades federativas e às limitações impostas por contextos econômicos adversos. A equiparação salarial dos professores aos demais profissionais com nível superior, prevista no Plano Nacional de Educação, iniciada no ano de 2014 com metas a serem atingidas até o ano de 2024, não foi plenamente alcançada, principalmente quando se analisa a Meta 17. Embora tenham ocorrido avanços graduais, registrados ao longo da última década, os indicadores oficiais revelam progressão no salário, mas sem a devida equiparação plena almejada, mantendo-se ainda significativa diferença remuneratória com outros profissionais com mesmo nível de formação.

Nesse sentido, buscou-se também fazer uma análise comparativa com os demais municípios do Brasil. Observou-se, então, a existência de desigualdade salarial nas diferentes regiões do país, ressaltando que esta divergência ocorre justamente em estados onde há municípios que não realizam o cumprimento do pagamento do piso do magistério público. Esse descumprimento da legislação vigente afeta a efetiva valorização docente, evidenciando as desigualdades federativas e fragilidades no financiamento da educação básica, reforçando assim o diagnóstico de desvalorização salarial da docência no Brasil. Logo, para além do cenário nacional, ampliando para o âmbito internacional, o estudo apresenta dados que evidenciam que os rendimentos dos docentes do magistério público brasileiro, quando comparados a outros países, permanecem inferiores à média de diversos países, demonstrando que a baixa remuneração continua sendo um obstáculo à valorização efetiva da carreira no Brasil, mesmo quando é feita uma comparação com países da América Latina.

Diante desse cenário, optou-se por usar como metodologia a pesquisa bibliográfica que, segundo Gil (1994), configura-se como um alicerce teórico indispensável às demais abordagens investigativas, sobretudo nos estudos de caráter exploratório e descritivo. Para isso, utilizou-se leituras de Camargo; Gouveia; Minhoto (2009); Almeida; Xabregas (2017); Menezes (2018); o estudo também focalizou esforços na análise dos dados das promulgações de Leis referentes ao piso salarial dos professores, análise do Conselho Nacional de Educação (CNE); Lei nº 13.005/2014, que instituiu o Plano Nacional da Educação (2014–2024), focalizando na Meta 17 do (PNE); informações da Escola Nacional de Administração Pública – ENAP; dados do Anuário Brasileiro da Educação Básica; Relatórios internacionais, como The State of Global Education (2021) e Education at a Glance (2023), elaborados pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

Desta forma, compreende-se que não há como promover uma educação de qualidade sem investir, de maneira concreta, na valorização docente. Isso implica garantir salários

compatíveis com o nível de formação, o tempo de dedicação, a complexidade das funções exercidas e a responsabilidade social inerente à profissão. Portanto, o objetivo desse artigo é analisar o Piso Salarial do magistério, os progressos e os desafios da equiparação salarial previstos na Meta 17 do Plano Nacional da Educação (PNE).

## **A CONFIGURAÇÃO DO PISO SALARIAL DO MAGISTÉRIO NO BRASIL**

O Brasil sempre foi reconhecido por sua vasta extensão territorial, riqueza cultural e imenso potencial de desenvolvimento. No entanto, apesar de possuir um setor industrial relevante e recursos abundantes, o país ainda enfrenta profundas desigualdades sociais que comprometem seu crescimento pleno. Grande parte desses entraves está diretamente relacionada à fragilidade histórica das políticas educacionais, que, embora frequentemente mencionadas nos discursos oficiais, nem sempre recebem a prioridade necessária na prática.

A educação constitui o alicerce de qualquer nação que almeja desenvolvimento sustentável, justiça social e fortalecimento democrático. Contudo, um dos principais indícios da negligência política nesse campo é a precariedade das condições de trabalho e da remuneração dos professores, profissionais que desempenham papel central na formação intelectual, ética e cidadã das novas gerações. É paradoxal que aqueles responsáveis por preparar os futuros médicos, engenheiros, cientistas, gestores e líderes do país ainda recebam baixos salários, tenham que enfrentar jornadas exaustivas e infraestrutura insuficiente. Nesse contexto, a remuneração ocupa lugar central, não apenas por seu caráter material, mas por representar reconhecimento social, estabilidade profissional e atratividade da carreira.

Desta maneira, para que o debate avance com rigor conceitual e analítico, torna-se imprescindível delimitar o significado de remuneração e distingui-lo de termos frequentemente utilizados como sinônimos, tais como salário e vencimentos. Embora relacionados, esses conceitos possuem especificidades jurídicas, administrativas e econômicas que influenciam a organização da carreira e a estrutura das políticas públicas educacionais. Assim, estabelecer essa diferenciação contribui para maior precisão teórica, clareza argumentativa e consistência na análise das políticas de valorização docente.

O salário é definido juridicamente como uma retribuição paga diretamente pelo empregador ao empregado pelo tempo de trabalho realizado. Assim, só o montante pago pelo empregador a título de retribuição é considerado “salário” – nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Já o termo “vencimento” é definido legalmente (lei n. 8.112, de 11/12/1990, art. 40) como “retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei”. Os vencimentos dos cargos

efetivos são irredutíveis e, para cargos de mesma atribuição ou de atribuição semelhante na mesma esfera administrativa, é garantida isonomia. O conceito de “remuneração”, por sua vez, pode ser definido como o montante de dinheiro e/ou bens pagos pelo serviço prestado, incluindo valores pagos por terceiros. A remuneração é a soma dos benefícios financeiros, dentre eles o salário, acordada por um contrato assinado entre empregado e empregador. O salário é, assim, uma parte da remuneração. No caso do magistério público, a remuneração é composta pelos vencimentos do cargo, acrescida de vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, em outras palavras, o salário [...] mais as vantagens temporais, as gratificações, o auxílio transporte etc. (Camargo; Gouveia; Minhoto, 2009, p. 342)

De acordo com as considerações de Camargo et al (2009), os autores evidenciam a importância de distinguir juridicamente os conceitos de salário, vencimento e remuneração no ordenamento brasileiro. O salário, conforme definido pela Consolidação das Leis do Trabalho, corresponde à retribuição paga diretamente pelo empregador ao empregado pelo tempo de trabalho realizado, restringindo-se ao valor pago como contraprestação direta pelo serviço. Já o vencimento, nos termos da Lei nº 8.112/1990, refere-se à retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei, assegurando-se a irredutibilidade e a isonomia entre cargos de atribuições iguais ou semelhantes na mesma esfera administrativa. Essa diferenciação revela não apenas aspectos técnicos da legislação, mas também a estrutura distinta que rege trabalhadores da iniciativa privada e servidores públicos.

Além disso, o conceito de remuneração apresenta caráter mais abrangente, pois engloba o salário e outras parcelas financeiras ou benefícios vinculados ao contrato de trabalho, inclusive valores pagos por terceiros. Assim, o salário constitui apenas uma parte da remuneração total. No caso do magistério público, por exemplo, a remuneração é composta pelos vencimentos do cargo acrescidos de vantagens pecuniárias permanentes e temporárias, como gratificações e auxílios. Essa composição demonstra que a análise da valorização profissional, especialmente na educação pública, exige considerar o conjunto da remuneração e não apenas o vencimento básico, evidenciando a complexidade das relações de trabalho no setor público.

Para compreender o funcionamento da lei do piso salarial do magistério público da educação básica no Brasil, é fundamental analisar, inicialmente, as diretrizes que orientam os planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação. Nesse sentido, o Conselho Nacional de Educação, por meio do Parecer CNE/CEB nº 9/2009, estabelece parâmetros para a organização dos planos de carreira dos professores dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. De acordo com esse parecer, a estruturação das carreiras do magistério deve estar

fundamentada em três elementos constitutivos essenciais: carreira, jornada de trabalho e piso salarial profissional.

Nessa perspectiva, esses eixos orientam a formulação de políticas públicas voltadas à valorização docente, reconhecendo que a qualidade da educação está diretamente relacionada às condições de trabalho e à remuneração adequada dos professores. Logo, com base na Constituição Federal de 1988 e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996), tais diretrizes têm como objetivo assegurar a educação como direito inalienável de todas as crianças, jovens e adultos. Busca-se, assim, garantir não apenas o acesso universal à escola, mas também a permanência dos estudantes e a efetiva aprendizagem, elementos indispensáveis para a concretização do princípio da igualdade de oportunidades.

Nesse contexto, a promulgação da Lei nº 11.738/2008 representou um avanço significativo na valorização do magistério público. A referida lei regulamenta o disposto no artigo 60, inciso III, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ao instituir o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Trata-se de um marco legal importante, pois estabelece um patamar mínimo de remuneração, contribuindo para a redução das desigualdades salariais entre os entes federativos e reforçando o compromisso do Estado com a valorização dos profissionais da educação. De acordo com CNE/CEB (2009, p. 03):

Além de determinar que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não podem fixar o vencimento inicial das carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais com valor abaixo do piso salarial profissional nacional, a lei 11.738/2008 determina também, em seu artigo 2º, § 4º, que na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com alunos. Desta forma, no mínimo 1/3 da jornada de trabalho deve ser destinada às chamadas atividades extraclasse.

Vale ressaltar que a Lei 11.738/2008 constitui um importante instrumento de valorização do magistério público ao estabelecer que União, Estados, Distrito Federal e Municípios não podem fixar vencimento inicial abaixo do piso salarial profissional nacional para jornada de até 40 horas semanais e, ao mesmo tempo, determinar que, no máximo, dois terços da carga horária sejam destinados à interação com alunos, assegurando-se ao menos um terço para atividades extraclasse; ao fazê-lo, a norma reconhece que o trabalho docente vai além da sala de aula, abrangendo planejamento, avaliação, formação continuada e participação em atividades pedagógicas, superando uma visão reducionista da profissão, embora sua efetiva implementação ainda enfrente entraves orçamentários, administrativos e

estruturais nos sistemas de ensino, o que revela que a valorização docente não depende apenas da previsão legal, mas de compromisso político e investimentos que garantam condições concretas para o cumprimento da lei e, conseqüentemente, para a melhoria da qualidade da educação básica.

Sendo assim, diante das metas educacionais a serem alcançadas, especialmente no contexto das recomendações e compromissos firmados em âmbito internacional, é importante considerar o período compreendido entre a promulgação da Constituição Federal de 1988 e a aprovação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996). Esse intervalo foi marcado por intensos debates e pela formulação de políticas públicas voltadas à consolidação da educação como direito social fundamental. Nesse contexto, o Brasil aprovou o Plano Decenal de Educação para Todos, alinhado aos compromissos internacionais assumidos pelo país no movimento global pela universalização da educação básica. O plano estabelecia metas e diretrizes que deveriam contemplar padrões mínimos de qualidade, ampliação do acesso, permanência dos estudantes na escola e melhoria dos resultados educacionais.

Neste sentido, entre os compromissos assumidos, destacava-se a necessidade de valorização do magistério, compreendendo o aumento progressivo da remuneração dos professores como condição indispensável para a melhoria da qualidade do ensino. Reconhecia-se, assim, que a efetivação do direito à educação não poderia ocorrer dissociada da garantia de condições dignas de trabalho e de uma política salarial compatível com a relevância social da profissão docente. Desta forma, de acordo com o documento:

Aumentar progressivamente a remuneração do magistério público, através de plano de carreira que assegure seu compromisso com a produtividade do sistema, ganhos reais de salários e a recuperação de sua dignidade profissional e do reconhecimento público de sua função social. (Brasil, 1993, p. 43)

Entretanto, a implementação de um documento que consolidasse uma política de longo prazo voltada à valorização dos professores, constituía condição essencial para o alcance dos padrões de qualidade educacional previstos na legislação brasileira. Logo, a melhoria do ensino não poderia ocorrer de forma isolada, mas dependeria de uma estrutura sólida de financiamento e de diretrizes claras para a organização da carreira docente. Nesse contexto, surgiram fundos, programas e projetos estruturados como políticas de financiamento educacional, com o objetivo de promover maior equidade e reduzir as desigualdades regionais no Brasil. Destacam-se, nesse processo, a criação do FUNDEF (Fundo de Manutenção e

Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério) e, posteriormente, do FUNDEB (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação). Esses mecanismos representaram importantes instrumentos de redistribuição de recursos, buscando assegurar melhores condições de financiamento da educação básica em todo o território nacional.

Ainda nesse cenário, conforme destaca o Conselho Nacional de Educação (CNE/CEB, 2009), foi publicada a Lei nº 11.738/2008, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional do magistério público da educação básica. Cabe ressaltar que a aprovação do piso salarial ocorreu em caráter definitivo após ampla tramitação legislativa, envolvendo o Congresso Nacional, as três esferas de governo (União, Estados e Municípios) e a participação da sociedade civil por meio de debates e discussões públicas. O texto final resultou da convergência de dois projetos de lei, PL 619/2007 e PL 7.431/2006, culminando na regulamentação do Piso Salarial Nacional por meio da Lei nº 11.738/2008, marco fundamental na política de valorização docente no país.

Os conceitos de Piso e de Profissionais do Magistério dispostos no art. 2.º da Lei n.º 11.738/08 possuem abrangência nacional. O seu objetivo é propiciar maior isonomia profissional no país, e sua incidência se dá sobre os profissionais habilitados em nível superior ou nível médio, na modalidade Normal, atuantes nas redes públicas de educação básica da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal. Esse artigo fixa, também, a composição da jornada de trabalho sobre a qual se aplicará o Piso Salarial Nacional. Três pilares da carreira profissional encontram-se contemplados nesse conceito: salário, formação e jornada. (CNE/CEB, 2009, p. 6)

Neste aspecto, os conceitos de Piso e de Profissionais do Magistério previstos no art. 2.º da Lei 11.738/2008 possuem abrangência nacional e expressam uma diretriz de valorização estruturada da carreira docente no Brasil. Ao definir que o piso salarial se aplica aos profissionais habilitados em nível superior ou em nível médio, na modalidade Normal, que atuam nas redes públicas de educação básica da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal, a norma busca promover maior isonomia profissional no país, reduzindo disparidades regionais históricas. Além disso, ao estabelecer a composição da jornada de trabalho sobre a qual incide o Piso Salarial Nacional, o dispositivo articula três pilares fundamentais da carreira, salário, formação e jornada. Conforme destacado pelo Conselho Nacional de Educação (CNE/CEB, 2009), evidenciando que a valorização docente não se limita à remuneração, mas envolve também qualificação profissional e condições adequadas de trabalho, elementos indissociáveis para a melhoria da qualidade da educação básica.

Conseqüentemente, o documento que regulamenta a implantação da Lei nº 11.738/2008 trata não apenas da instituição do Piso Salarial Profissional Nacional do magistério público da educação básica, mas também de sua estreita relação com a efetivação do direito à educação. Esse direito encontra-se consagrado no artigo 6º da Constituição Federal de 1988 como direito social fundamental, reforçando o dever do Estado de assegurar condições concretas para sua garantia. A chamada Lei do Piso estabelece que o valor do piso salarial dos professores deve ser atualizado anualmente, no mês de janeiro. Desde 2009, essa regra está em vigor, tendo como valor inicial o montante de R\$ 950,00 para os profissionais do magistério público da educação básica, representando o ponto de partida para os reajustes subsequentes.

No que se refere ao cálculo do reajuste, conforme explica Menezes (2018), o Ministério da Educação (MEC) utiliza como referência o crescimento do valor anual mínimo por aluno definido nacionalmente. Esse valor é estabelecido com base nas estimativas anuais de receitas do FUNDEB (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação). Assim, para a atualização do piso, considera-se a variação observada nos dois exercícios anteriores à data do reajuste, conforme previsto no artigo 5º, caput e parágrafo único, da Lei nº 11.738/2008. Dessa forma, o mecanismo de atualização do piso salarial está diretamente vinculado ao financiamento da educação básica, evidenciando que a valorização docente depende, de maneira estrutural, da política de financiamento educacional adotada no país.

Atualmente, o Ministério da Educação (MEC) publicou, em 30 de janeiro de 2026, a Portaria nº 82/2026, que fixa o novo valor do Piso Salarial Profissional Nacional do magistério público da educação básica em R\$ 5.130,63. Essa atualização vale para professores que cumprem jornada de 40 horas semanais e tem efeitos financeiros retroativos a janeiro de 2026. De acordo com Brasil (2026), para outras jornadas de trabalho, o piso deve ser aplicado de forma proporcional ao valor estabelecido para 40 horas. Logo, o reajuste representa um acréscimo de 5,4 % em relação ao piso de 2025 (que era de R\$ 4.867,77) e garante um ganho real acima da inflação, conforme metodologia de cálculo atualizada. Essa metodologia considera o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) e outros fatores relacionados às receitas do FUNDEB, reforçando o compromisso com a valorização dos profissionais da educação básica em todo o país. A medida reafirma a importância de assegurar que o piso salarial continue servindo como instrumento de promoção da justiça remuneratória e da

valorização docente, contribuindo para a melhoria das condições de trabalho e para o fortalecimento da qualidade da educação pública no Brasil.

De acordo com Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (2026), em 22 de janeiro de 2026, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva editou a Medida Provisória nº 1.334, alterando a Lei nº 11.738/2008 para modificar o critério de atualização do Piso Salarial Profissional Nacional do magistério. A principal mudança busca corrigir distorções da fórmula anterior, que não garantia a reposição inflacionária e poderia resultar, em 2026, em reajuste de apenas 0,37%. A nova regra pretende assegurar atualização com reposição da inflação e ganho real vinculado às receitas do FUNDEB, evitando novas perdas salariais.

A medida foi debatida no âmbito do Fórum Permanente do Piso, reativado em 2023 pelo Ministério da Educação, com participação da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e de representantes dos gestores estaduais e municipais. Apesar de representar avanço na política de valorização docente, a MP enfrenta resistência no Congresso, especialmente quanto ao percentual de reajuste previsto para 2026 (5,4%), além de não contemplar temas como planos de carreira e condições de trabalho. Paralelamente, tramita o PL nº 2.531/2021, que trata do piso nacional para os funcionários da educação, ampliando o debate sobre valorização profissional no setor. (CNTE, 2026)

Neste sentido, o estabelecimento do Piso Salarial Nacional do Magistério representa uma conquista histórica da categoria docente no Brasil. No entanto, em diversos municípios, observa-se que alguns chefes do Executivo, principalmente prefeitos, ainda não cumprem integralmente o pagamento do piso, o que tem levado à judicialização de ações para garantir o direito dos professores. Esse cenário evidencia que a legislação, por si só, não é suficiente; logo, se torna necessário acompanhamento e fiscalização para que os direitos dos professores sejam efetivamente respeitados.

Garantir condições adequadas de trabalho, oportunidades reais de progressão na carreira e remuneração justa são desafios que continuam a ser enfrentados pelos secretários de educação dos 26 estados, do Distrito Federal e dos 5.563 municípios do país. Além disso, tais medidas são essenciais para atrair e reter novos talentos no magistério, fortalecendo a qualidade da educação básica. Nesse contexto, a Lei nº 11.738/2008 não apenas instituiu o piso nacional, mas também estabeleceu prazo para que governadores e prefeitos criassem ou atualizassem os planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério, consolidando um marco legal para a valorização docente.

Dessa forma, percebe-se que as políticas públicas voltadas à valorização salarial da categoria têm avançado, promovendo maior reconhecimento e prestígio profissional, conforme destaca o Ministério da Educação. Entretanto, ainda há um longo caminho a percorrer para que os princípios constitucionais da educação nacional se concretizem plenamente. A qualidade do ensino depende diretamente de mudanças estruturais, investimentos contínuos e adequações em diversas frentes: formação inicial e continuada, jornada de trabalho, condições de exercício da profissão e remuneração compatível com a importância social da função docente. Somente com essas medidas será possível alcançar uma educação pública de qualidade, justa e efetivamente valorizada para todos os profissionais do magistério.

## **O PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO: ESTRUTURA, MONITORAMENTO E RESULTADOS DA META 17**

O Plano Nacional de Educação (PNE), previsto no artigo 214 da Constituição Federal de 1988, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 59/2009, foi o principal instrumento de planejamento estratégico da política educacional brasileira. Instituído por lei e com vigência de dez anos, o Plano definiu diretrizes, metas e estratégias que orientavam o desenvolvimento da educação em todas as etapas e modalidades de ensino. De acordo com Brasil (2026), seu objetivo era garantir o direito à educação de qualidade, valorizar os profissionais da área, promover a equidade e assegurar a continuidade das políticas públicas, independentemente das mudanças de governo, por meio da atuação articulada entre União, Estados, Distrito Federal e municípios, com participação da sociedade civil.

O PNE foi instituído pela Lei nº 13.005/2014, com vigência inicial de 2014 a 2024, posteriormente prorrogada até 31 de dezembro de 2025 pela Lei nº 14.934/2024. Em 2024, o Ministério da Educação (MEC) encaminhou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 2.614/2024, que propõe o novo Plano para o próximo decênio. A proposta foi construída de forma participativa, com contribuições da Conferência Nacional de Educação (Conae), coordenada pelo Fórum Nacional de Educação, além de representantes de secretarias de educação, conselhos, comissões legislativas e do Conselho Nacional de Educação (CNE). (Brasil, 2026).

Sendo assim, para acompanhar o cumprimento das 20 metas do Plano Nacional de Educação (PNE) 2014–2024, o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais

Anísio Teixeira (Inep) era o principal órgão federal responsável em investigar o resultado dessas metas. Sua função central era produzir relatórios bienais e dados detalhados que permitiam avaliar os avanços e desafios da educação brasileira. Para isso, o Inep sistematiza informações provenientes de censos e avaliações nacionais, como o SAEB e o IDEB, oferecendo subsídios fundamentais para a formulação de políticas públicas e garantindo transparência no acompanhamento das metas.

De acordo com Brasil (2026), entre as principais atribuições do Inep estava o monitoramento contínuo das metas por meio de 56 indicadores, que avaliavam tanto a execução de curto prazo quanto o cumprimento de longo prazo do PNE. Além disso, a instituição contava com um Painel de Monitoramento online, que disponibilizava dados sobre acesso, qualidade e financiamento da educação, incluindo informações sobre investimentos em relação ao PIB. Desta forma, essa ferramenta permitia que gestores, pesquisadores e a sociedade acompanhassem de forma clara e acessível o desempenho do plano, contribuindo para decisões no setor educacional.

No decorrer desse ciclo, o Inep divulgava relatórios bianuais, consolidando um processo contínuo de monitoramento. Elaborado pela Diretoria de Estudos Educacionais (Dired), o relatório sistematiza dados, atualiza indicadores e apresenta análises que subsidiam a formulação e o aprimoramento de políticas públicas. Entretanto, no ano de 2024 o Inep apresentou o último relatório (Relatório do 5º Ciclo de Monitoramento das metas do Plano Nacional de Educação de 2024) que analisou os 56 indicadores que acompanhavam as 20 metas do Plano, contemplando todas as etapas e modalidades da educação brasileira e permitindo a análise de sua evolução ao longo do tempo. o Relatório do 5º Ciclo de Monitoramento se baseava em cumprimento à Lei nº 13.005/2014, que instituiu o PNE 2014–2024.

Vale ressaltar, que o Plano Nacional de Educação (PNE 2014–2024) encerrou seu ciclo de dez anos com resultados amplamente insatisfatórios, tendo cumprido apenas entre duas e quatro de suas 20 metas principais. A maior parte dos objetivos relacionados à educação básica e ao financiamento não foram alcançadas, e relatórios indicou que cerca de 90% das metas permaneceram descumpridas, revelando profundas lacunas estruturais e desafios persistentes no sistema educacional brasileiro. (Undime, 2023)

Quando se discute a respeito da equiparação salarial e fortalecimento da atratividade da carreira docente, promover um maior reconhecimento profissional e assegurar condições remuneratórias mais justas, é compreender que a valorização dos professores é elemento

essencial para a melhoria da qualidade da educação básica no país. Neste sentido, destaca-se a Meta 17 do Plano Nacional de Educação (PNE 2014–2024), em que se estabelecia a valorização dos profissionais do magistério público da educação básica por meio da equiparação de seu rendimento médio ao dos demais profissionais com nível de escolaridade equivalente, a qual deveria ser alcançada até o sexto ano de vigência do plano, em 2020.

A Meta 17 do Plano Nacional de Educação (PNE) constituía a valorização dos profissionais do magistério da educação básica pública, reconhecendo seu papel central no processo de aprendizagem. Logo, garantir uma educação de qualidade exige até hoje que esses profissionais tenham condições adequadas de atuação. Assim, para um maior aperfeiçoamento da carreira, a valorização docente envolve múltiplas dimensões, como formação inicial e continuada de qualidade, acesso a recursos pedagógicos, infraestrutura adequada, planos de carreira estruturados, remuneração justa e condições de trabalho apropriadas.

Deste modo, especificamente quanto à remuneração, a Meta 17 determina a equiparação do rendimento médio dos professores ao dos demais profissionais com nível de escolaridade equivalente. Sendo assim, o acompanhamento dessa meta era feito por meio de um indicador que calculava a razão entre o rendimento médio do magistério e o dos demais profissionais com a mesma escolaridade, multiplicada por 100 para expressar o resultado em percentual. Vale ressaltar, que o cumprimento da meta ocorreria quando essa relação atinge 100%, ou seja, quando há plena equiparação salarial.

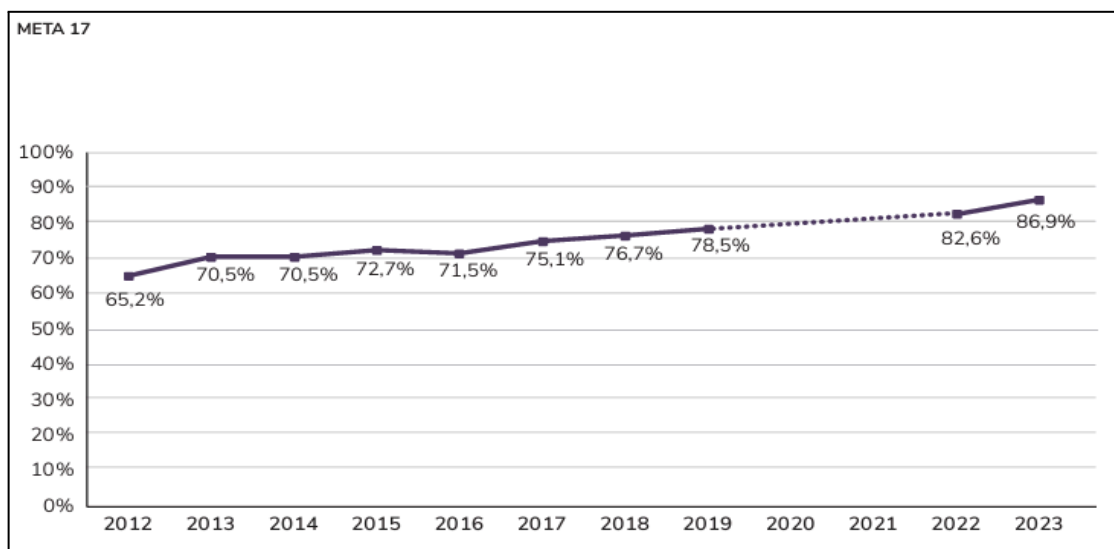
Indicador 17A: Relação percentual entre o rendimento bruto médio mensal dos profissionais do magistério das redes públicas da educação básica, com nível superior completo, e o rendimento bruto médio mensal dos demais profissionais assalariados, com nível superior completo. Meta: Equiparação salarial de 100%. (PNE, p.375, 2024)

O Indicador 17A é fundamental por explicitar uma desigualdade estrutural: mesmo com formação superior e papel social estratégico, os professores da educação básica recebem, em média, menos que outros profissionais com a mesma escolaridade. Essa diferença salarial compromete a valorização docente, reduz a atratividade da carreira e impacta a qualidade da educação pública. Embora a meta de equiparação salarial seja justa e alinhada ao princípio da valorização profissional previsto no Plano Nacional de Educação, sua efetivação dependia de financiamento adequado e de políticas capazes de enfrentar as desigualdades fiscais entre entes federativos. Assim, o Indicador 17A era um importante instrumento de monitoramento e pressão social, mas sua eficácia estava condicionada à implementação de políticas estruturais

que garantiam carreira, remuneração e condições de trabalho compatíveis com a relevância da docência.

Em 2012, o rendimento bruto médio mensal dos profissionais do magistério da rede pública de educação básica, com nível superior completo, correspondia a 65,2% do rendimento dos demais profissionais assalariados com a mesma escolaridade. Ao longo dos anos, observa-se uma trajetória de crescimento consistente, com avanço de 21,7 pontos percentuais, alcançando 86,9% em 2023. O Gráfico 1 evidencia a evolução do Indicador 17A no período de 2012 a 2023 de acordo com as informações de Brasil (2024, p.376):

GRÁFICO 1: Relação percentual entre o rendimento bruto médio mensal dos profissionais do magistério das redes públicas da educação básica, com nível superior completo, e o rendimento bruto médio mensal dos demais profissionais assalariados, com nível superior – brasil – 2012-2019/2022-2023



Fonte: Elaborado pela Dired/Inep com base em dados da Pnad Contínua/IBGE (2012-2019/2022-2023).

Nota: Os resultados de 2020 e 2021 foram suprimidos por recomendação do IBGE, em virtude de dificuldades na coleta de dados da Pnad-C durante a pandemia de covid-19 (IBGE, 2022).

O Gráfico 1 apresenta a trajetória do Indicador 17A no período de 2012 a 2023, permitindo analisar, de forma detalhada, a evolução da relação entre o rendimento dos profissionais do magistério das redes públicas de educação básica e o dos demais profissionais assalariados com nível superior completo. Trata-se de um indicador fundamental para aferir o grau de cumprimento da Meta 17, que prevê a equiparação salarial entre esses grupos. Logo, em 2012, o rendimento bruto médio mensal dos docentes da educação básica pública correspondia a apenas 65,2% do rendimento bruto médio dos demais trabalhadores com a mesma escolaridade. Esse percentual evidencia que, naquele momento, havia uma

defasagem significativa na remuneração do magistério, refletindo um histórico de desvalorização salarial da carreira docente em comparação com outras ocupações que exigem nível superior.

Neste sentido, ao longo do período analisado, observa-se um movimento contínuo de crescimento dessa proporção, indicando redução gradual da desigualdade remuneratória. Entre 2012 e 2023, a diferença percentual entre os rendimentos médios dos dois grupos foi reduzida em 21,7 pontos percentuais, fazendo com que a relação atingisse 86,9% ao final da série histórica. Esse avanço revela que houve esforços no sentido de promover maior valorização salarial do magistério, ainda que de forma insuficiente para assegurar a plena equiparação. Contudo, apesar do progresso registrado, os dados de 2023 demonstram que permanece uma diferença relevante entre os rendimentos dos docentes e dos demais profissionais com formação equivalente. A distância remanescente evidencia que, embora o indicador tenha apresentado melhora consistente ao longo dos anos, o objetivo de igualar as remunerações ainda não foi alcançado, reforçando a necessidade de políticas públicas mais robustas e sustentáveis voltadas à valorização da carreira docente.

Vale ressaltar que a meta não foi concretizada em razão de um conjunto de entraves estruturais, econômicos e políticos que dificultaram sua efetivação, um dos principais obstáculos para o atingimento da Meta 17 do Plano Nacional de Educação (PNE) foi a insuficiência de recursos destinados à educação pública. O financiamento não se mostrou adequado para garantir a valorização salarial do magistério, sobretudo diante das dificuldades na implementação do Custo Aluno-Qualidade (CAQ) e das limitações nos repasses da União para estados e municípios.

De acordo com a Escola Nacional de Administração Pública - ENAP (2020), a conjuntura econômica também exerceu forte influência nesse cenário. Períodos de recessão, aliados a políticas de austeridade fiscal, reduziram a margem de investimento no setor público. A Emenda Constitucional do Teto de Gastos impôs restrições ao crescimento das despesas federais, o que comprometeu reajustes salariais e a ampliação dos investimentos educacionais. Além disso, a histórica desvalorização da carreira docente permaneceu como um desafio persistente. Baixos salários, condições de trabalho precarizadas e acúmulo de funções continuaram a marcar a realidade de muitos profissionais, dificultando avanços significativos na equiparação salarial. Soma-se a isso a forte desigualdade regional, evidenciada pelo descumprimento do piso salarial nacional em diversas localidades, especialmente em municípios com menor capacidade financeira.

Ademais, durante o período também pesaram fatores relacionados à gestão e ao planejamento como apontam os estudos realizados Almeida e Xabregas (2017). De acordo com a pesquisa, os estudos apontaram fragilidades na condução das políticas educacionais, com ausência de planejamento estratégico consistente e monitoramento sistemático das metas previstas no PNE. Por fim, a pandemia de Covid-19 intensificou as dificuldades já existentes, ainda que relatórios da Campanha Nacional pelo Direito à Educação indicassem que a Meta 17 já apresentava sinais de retrocesso desde 2019, antes mesmo da crise sanitária, revelando que o problema era anterior e estrutural.

## **PANORAMA NACIONAL DO PISO SALARIAL DO MAGISTÉRIO: DESIGUALDADES E COMPARAÇÕES**

De acordo com os dados disponibilizados pelo Anuário Brasileiro da Educação Básica (2025), é possível obter informações relevantes acerca da situação do cumprimento da legislação que estabelece o pagamento do piso salarial em todo o território nacional. Esses dados permitem analisar o grau de adesão dos entes federativos à normativa vigente, bem como identificar desigualdades regionais e desafios persistentes na efetivação dessa política de valorização docente. Vale ressaltar que o Anuário Brasileiro da Educação Básica é uma publicação que reúne e analisa os principais dados sobre a educação no Brasil. Produzido por Todos Pela Educação, Fundação Santillana e Editora Moderna, o documento chega à sua 12ª edição com o objetivo de tornar as informações educacionais mais acessíveis e claras para apoiar políticas públicas e garantir o direito à aprendizagem.

Segundo o Anuário (2025), em 2023, apenas 68,5% dos municípios brasileiros cumpriam a legislação e pagavam aos professores da educação básica pública valor superior a R\$ 4.420,44, montante correspondente ao salário-base definido para aquele ano. Os dados revelam, ainda, que a região Sudeste, embora seja a mais rica do Brasil, apresentava um dos piores cenários de cumprimento da norma: aproximadamente 45% das prefeituras descumpriam o Piso do Magistério, instituído em 2008.

Em relação à remuneração, 68,5% dos municípios brasileiros pagavam, no mínimo, o piso do magistério, em 2023, para professores com jornada de 40 horas semanais. Os destaques são Ceará, com 98,1% dos municípios acima do piso, e Piauí, com 93,8%. Na outra ponta, estão Espírito Santo (37%) e Roraima (33,3%). O rendimento bruto médio dos profissionais do magistério da rede pública da Educação Básica, no país, foi de R\$ 5.481,01, em 2024 – o que equivale a 86,1% da remuneração média dos profissionais com mesmo nível de escolaridade. (Anuário Brasileiro da Educação Básica, 2025)

Com base nos dados do Anuário Brasileiro da Educação Básica (2025), as informações por estado evidenciam desigualdades significativas entre as redes municipais de ensino. Enquanto algumas unidades federativas apresentam elevado percentual de municípios que cumprem ou superam o piso salarial nacional, outras demonstram índices preocupantes de descumprimento da legislação. Todo esse cenário torna-se ainda mais evidente quando se analisa com outro olhar o percentual de municípios, por estado, que pagam aos professores da rede pública, com jornada de 40 horas semanais, valor igual ou superior ao Piso do Magistério. Neste sentido, ao realizar um ranqueamento dos municípios por estados, que realizam o pagamento do piso do magistério, esse recorte permite compreender, de forma mais detalhada, como se distribui o cumprimento da Lei nº 11.738/2008 nas diferentes unidades da federação, como observa-se no quadro 01 abaixo:

Quadro 01 - Percentual de cidades por estado que pagam acima do piso salarial para professores no Brasil - 2025

Ranking	Estados	Percentual	Ranking	Estados	Percentual
1º	Ceará	98,1	14º	Goiás	67,7
2º	Piauí	93,8	15º	Paraná	65,9
3º	Mato Grosso do Sul	91,3	16º	Paraíba	64,8
4º	Rondônia	90,2	17º	Tocantins	63,8
5º	Maranhão	87,5	18º	Rio Grande do Sul	62
6º	Pará	84,9	19º	Rio Grande do Norte	60,5
7º	Amazonas	82,6	20º	Mato Grosso	60,2
8º	Bahia	81,6	21º	Amapá	60
9º	Pernambuco	80,8	22º	Rio de Janeiro	50
10º	Alagoas	70,4	23º	Minas Gerais	46,6
11º	Santa Catarina	70,4	24º	Acre	42,1
12º	São Paulo	70	25º	Espírito Santo	37
13º	Sergipe	69,9	26º	Roraima	33,3

Fonte: Anuário da Educação Básica – Elaborado pelo autor – 2026

Essa variação revela não apenas disparidades econômicas regionais, mas também diferenças na priorização das políticas educacionais por parte dos gestores locais. Em determinados estados, a maioria das cidades assegura o pagamento igual ou superior ao piso; em outros, observa-se que parcela expressiva das prefeituras ainda não cumpre integralmente a norma, comprometendo a valorização docente e, conseqüentemente, a qualidade da educação ofertada. No que se refere à remuneração, de acordo com os dados apresentados pelo Anuário (2025), os dados mais recentes revelam avanços, mas também desigualdades significativas no cumprimento da Lei 11.738/2008 sobre o piso do magistério.

A análise do ranking dos estados com maior proporção de municípios que cumprem o Piso Salarial Profissional Nacional do magistério evidencia profundas desigualdades regionais no Brasil. Os dados demonstram que o compromisso com a Lei nº 11.738/2008 varia significativamente entre as unidades da federação, refletindo diferenças na gestão educacional e na priorização das políticas públicas. Como observado, entre os estados com melhor desempenho no cumprimento do piso, destaca-se o Ceará, onde 98,1% dos municípios pagam o valor mínimo estabelecido nacionalmente. Em seguida, aparecem Piauí (93,8%), Mato Grosso do Sul (91,3%), Rondônia (90,2%) e Maranhão (87,5%). Esses números revelam que, nessas unidades federativas, a grande maioria das prefeituras cumpre a legislação, demonstrando maior alinhamento com as políticas de valorização docente.

Em contrapartida, os estados com menor proporção de municípios que pagam o piso apresentam índices preocupantes. Em Roraima, apenas 33,3% das cidades cumprem a norma; no Espírito Santo, o percentual é de 37%; no Acre, 42,1%; em Minas Gerais, 46,6%; e no Rio de Janeiro, 50%. Esses dados revelam que o cumprimento do piso salarial não depende exclusivamente do nível de desenvolvimento econômico do estado, mas está fortemente relacionado às prioridades políticas e à forma como os recursos educacionais são administrados. Assim, o cenário reforça a necessidade de maior fiscalização, planejamento financeiro e compromisso institucional para assegurar a valorização efetiva dos profissionais da educação em todo o território nacional.

Vale ressaltar que o Piso do Magistério corresponde ao salário-base mínimo destinado aos professores da educação básica pública com jornada de 40 horas semanais. Instituído pela Lei nº 11.738/2008, o piso salarial profissional nacional deve ser obrigatoriamente observado por estados, municípios e pelo Distrito Federal, sendo reajustado anualmente pelo Ministério da Educação (MEC), geralmente no mês de janeiro. Mesmo quando recebem o Piso Salarial Profissional Nacional, os professores da educação básica pública ainda permanecem em desvantagem remuneratória quando comparados a outros profissionais com o mesmo nível de escolaridade no Brasil.

De acordo com dados do Anuário Brasileiro da Educação Básica 2025, no ano de 2024, o rendimento bruto médio dos profissionais do magistério da rede pública de Educação Básica foi de R\$ 5.481,01. Esse valor corresponde a apenas 86,1% da média salarial dos demais trabalhadores com formação equivalente. Ou seja, mesmo com a existência da Lei nº 11.738/2008, que instituiu o piso nacional como mecanismo de valorização, a equiparação salarial prevista nas metas do Plano Nacional de Educação não foi plenamente alcançada.

Neste sentido, os dados revelam avanços graduais na valorização do magistério, mas também evidenciam que ainda persiste uma defasagem salarial significativa. A superação dessa desigualdade permanece como um dos principais desafios das políticas públicas educacionais, especialmente no que se refere à consolidação de uma carreira docente atrativa, estável e socialmente reconhecida. Portanto, a valorização efetiva do magistério exige políticas estruturais mais amplas, que promovam equiparação de rendimentos, planos de carreira atrativos, melhores condições de trabalho e reconhecimento social da profissão docente. Para o ano de 2026, o valor do piso salarial profissional nacional do magistério público da educação básica foi fixado em R\$ 5.130,63, para a jornada de 40 horas semanais, devendo as demais jornadas serem calculadas de forma proporcional. Esses dados evidenciam que, apesar dos avanços legais conquistados desde 2008, ainda persistem desafios significativos quanto ao efetivo cumprimento da legislação e à garantia da valorização docente em todo o país.

Assim, em uma perspectiva mais ampliada mediante a um comparativo internacional, observa-se que a profissão docente no Brasil enfrenta um cenário ainda maior de desvalorização tanto remuneratória quanto social. Quando analisados em relação a outros países, os rendimentos dos professores brasileiros figuram entre os mais baixos do mundo, evidenciando uma discrepância significativa entre a relevância social da profissão e o reconhecimento material que lhe é atribuído. Em muitos casos, a remuneração mostra-se insuficiente para suprir necessidades básicas, o que leva parte desses profissionais a assumirem jornadas fragmentadas, atuando em diferentes escolas para compor uma renda minimamente satisfatória. Esse fenômeno contribui para a intensificação do trabalho, o desgaste profissional e a precarização das condições de exercício da docência.

Nessa direção, Lago (2024) destaca que o piso salarial dos professores do Ensino Fundamental no Brasil, quando comparado ao de 40 países analisados, situa-se entre os mais baixos em escala global. Tal constatação encontra respaldo em relatórios internacionais como *The State of Global Education* (2021) e *Education at a Glance* (2023), elaborados pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Esses documentos apontam que os rendimentos dos professores brasileiros permanecem inferiores, inclusive, aos observados em países latino-americanos como Chile, México e Colômbia.

Corroborando essa análise, estudo da própria OCDE revela que o Brasil apresenta a menor média salarial entre professores dos anos finais do Ensino Fundamental quando considerados os países participantes da pesquisa. Esse dado reforça a compreensão de que a

baixa remuneração constitui um dos principais entraves à efetiva valorização docente no país, repercutindo diretamente na atratividade, permanência e reconhecimento social da carreira. Conforme destaca o APP-Sindicato (2024, p. 1):

A média salarial anual dos(as) educadores(as) brasileiros(as) é de US\$ 13,9 mil por ano, convertido a reais 71.394,57, enquanto a média salarial dos países membros e parceiros da OCDE analisados é de US\$ 35,6 mil ou R\$ 182.852,28 México, Colômbia e Chile. Na Alemanha, por exemplo, o valor supera os US\$ 70 mil. Considerando bônus e benefícios, o salário dos professores(as) em média é de US\$ 25,7 mil anuais (R\$132.002,91). O valor está abaixo da média da OCDE, que é de US\$ 47,9 mil (R\$ 246.028,77), e só ultrapassa o salário dos professores da Hungria e da Eslováquia, países do leste europeu.

Para fins de comparação na América Latina, o salário inicial anual de professores no Chile corresponde a aproximadamente US\$ 29.453,39, enquanto no México atinge cerca de US\$ 33.062,45 ambos os salários superiores ao valor praticado no Brasil de US\$ 13,9 mil. Em países como a Alemanha, esse montante alcança US\$ 85.731,98 anuais, e, nos Estados Unidos, cerca de US\$ 48.899,27. Importa destacar que tais comparações são realizadas com base na Paridade do Poder de Compra (PPC), metodologia que ajusta os valores ao custo de vida de cada país, tornando os dados mais fidedignos para análises internacionais. Nesse cálculo, consideram-se, inclusive, bonificações e o décimo terceiro salário, quando aplicáveis.

A baixa remuneração docente constitui um dos elementos centrais no processo de pauperização do trabalho docente no Brasil, evidenciando um cenário de fragilização da carreira e de insuficiente reconhecimento social. Além da dimensão econômica, a desvalorização também se manifesta no prestígio atribuído à profissão. Conforme divulgado por Campos (2020), com base em pesquisa realizada pela organização educacional Varkey Foundation, que avaliou a percepção social da docência em 35 países, o Brasil ocupa a 25ª posição no ranking geral de prestígio profissional.

## **CONCLUSÃO**

A presente pesquisa evidenciou que a valorização do magistério público no Brasil constitui um processo marcado por avanços normativos relevantes, porém ainda permeado por desafios estruturais significativos. No plano das políticas públicas, destacou-se o papel estruturante da Lei nº 11.738/2008, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional do magistério, articulando salário, formação e jornada como pilares da carreira docente. O reajuste anual do piso, fixado em R\$ 5.130,63 para 2026, representa um instrumento importante de proteção remuneratória e de busca por maior isonomia nacional. Contudo, os

dados analisados revelam que a existência da legislação não garante, por si só, sua efetiva implementação, uma vez que parte significativa dos municípios ainda apresenta dificuldades em cumprir integralmente o pagamento do piso.

A análise da Meta 17 do Plano Nacional de Educação evidenciou avanços graduais na redução da desigualdade salarial entre docentes da educação básica pública e demais profissionais com nível superior. O Indicador 17A demonstrou crescimento consistente, passando de 65,2% em 2012 para 86,9% em 2023. Apesar desse progresso, a equiparação salarial de 100% não foi alcançada como esperado, confirmando que a valorização docente permanece incompleta. O encerramento do ciclo do PNE 2014–2024 com a maioria das metas não cumpridas reforça a necessidade de políticas mais consistentes e sustentáveis.

Os dados do Anuário Brasileiro da Educação Básica 2025 também revelaram profundas desigualdades regionais no cumprimento do piso salarial, demonstrando que o compromisso com a valorização docente varia significativamente entre os entes federativos. Estados como Ceará e Piauí apresentam elevado percentual de municípios que cumprem a legislação, enquanto outros registram índices preocupantes de descumprimento, evidenciando que fatores políticos e de gestão influenciam diretamente a efetividade das normas.

Em perspectiva internacional, a pesquisa confirmou que a remuneração dos professores brasileiros permanece entre as mais baixas quando comparada a padrões globais, conforme relatórios da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. Mesmo considerando avanços recentes, os rendimentos docentes no Brasil situam-se abaixo da média de diversos países latino-americanos e muito distantes das nações desenvolvidas, o que impacta a atratividade e o prestígio social da profissão.

Conclui-se, portanto, que a valorização do magistério no Brasil tem avançado no campo legal e normativo, mas ainda enfrenta entraves relacionados ao financiamento educacional, à desigualdade federativa, à gestão pública e ao reconhecimento social da docência. A superação da defasagem salarial e a consolidação de uma carreira docente atrativa dependem de políticas estruturais de longo prazo, que integrem remuneração justa, planos de carreira consistentes, condições adequadas de trabalho e investimentos contínuos na educação básica. Somente por meio desse conjunto articulado de medidas será possível garantir não apenas a valorização efetiva dos professores, mas também a melhoria sustentável da qualidade da educação pública no país.

## **REFERÊNCIAS**

ALMEIDA, C., & Xabregas, D. (2017). **A Avaliação no Plano Nacional de Educação – PNE (2014 – 2024). Examen: Política, Gestão E Avaliação Da Educação, 1(1), 21.** Recuperado de <https://examen.emnuvens.com.br/rev/article/view/27>

ANUÁRIO BRASILEIRO DA EDUCAÇÃO BÁSICA 2025. **Panorama dos professores no Brasil.** Todos Pela Educação, Fundação Santillana e Editora Moderna – 2025. <https://anuario.todospelaeducacao.org.br/2025/capitulo-6-professores.html> - Acessado em: (24/02/2026)

APP-SINDICATO. Sindicato Dos Trabalhadores Em Educação Pública Do Paraná. **Salário inicial de professores(as) brasileiros estão entre os menores de 40 países, segundo OCDE** Av. Iguacu, 880 – Rebouças – CEP 80.230-020 Curitiba – Paraná – Brasil. Disponível em: <https://appsindicato.org.br/salario-inicial-de-professoresas-brasileiros-estao-entre-os-menores-de-40-paises-segundo-ocde/#:~:text=A%20m%C3%A9dia%20salarial%20anual%20dos,suporta%20os%20US%24%2070%20mil>. Acesso em: (30/08/2024)

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Relatório do 5º ciclo de monitoramento das metas do Plano Nacional de Educação – 2024.** 2. ed. – Brasília, DF : Inep, 2024. 625 p. : il.

BRASIL, **Plano Nacional de Educação (PNE).** Ministério da Educação. <https://www.gov.br/mec/pt-br/pne> - Acessado em (28/02/2026)

BRASIL. **Lei Complementar n.º 101, 2000. Lei de Responsabilidade Fiscal. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 2000.

BRASIL. **Plano Decenal De Educação Para Todos.** -Brasília: MEC, 1993. - Versão atualizada 120p.1. Política da educação 2. Planejamento da educação 3. Educação básica 4. MEC. Secretaria de Educação Fundamental I. Brasil. Ministério da Educação e do Desporto.

CAMARGO, Rubens Barbosa; GOUVEIA, Andrea Barbosa; GIL, Juca; MINHOTO, Maria Angélica Pedra. **Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial.** RBP AE, v. 25, n. 2, p. 341-363, 2009. <https://doi.org/10.21573/vol25n22009.19501>

CAMPOS, Paulo. **Brasil está entre os países que menos valorizam o professor. OTB - Ordem dos Trabalhadores do Brasil,** 18 setembro 2020. Disponível em: <https://otbnacional.org/?url=artigo/brasil-esta-entre-os-paises-que-menos-valorizam-o-professor>. Acesso em: (30/08/2024)

CNE/CEB. **Ministério da Educação Conselho Nacional de Educação Câmara de Educação Básica.** n.º 9/2009. Disponível em: [https://undime.org.br/wp-content/uploads/2012/04/estudo\\_sobre\\_lei\\_piso\\_salarial-2.pdf](https://undime.org.br/wp-content/uploads/2012/04/estudo_sobre_lei_piso_salarial-2.pdf). Acesso em: (02/09/2024)

CNTE, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação. **Mudança na Lei do Piso intensifica luta por valorização do magistério.** Publicado: 24 Fevereiro, 2026 - 08h27 | Última modificação: 24 Fevereiro, 2026 - 09h30 - SDS, Edifício Venâncio III, Salas 101/106 CEP: 70393-902 - Brasília – DF.

<https://cnTE.org.br/noticias/atualizacao-do-piso-salarial-profissional-do-magisterio-8526> -  
Acessado em: 26/02/26

ENAP, Enap Escola Nacional de Administração Pública- **Emenda Constitucional nº95/2016 – Novo Regime Fiscal / Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) e Novo Regime Fiscal (NRF)**. Diretoria de Educação Continuada SAIS - Área 2-A - 70610-900 — Brasília, DF. 2020

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo, SP: Atlas, 2008.

LAGO, Davi. **Por que professores ganham tão pouco no Brasil**. Veja, [S. l.], p. 1-1, 10 maio 2024. Disponível em:  
<https://veja.abril.com.br/coluna/matheus-leitao/por-que-professores-ganham-tao-pouco-no-brasil/mobile>. Acesso em: (30/08/2024)

MENEZES, Dyelle. **MEC divulga reajuste do piso salarial de professores da educação básica para 2020**. Brasil - Ministério da Educação- Portal MEC. © 2018. Disponível em:  
<http://portal.mec.gov.br/component/tags/tag/piso-salarial-do-professor#:~:text=C%C3%A1lculo%20%2D%20O%20Minist%C3%A9rio%20da%20Educa%C3%A7%C3%A3o,que%20a%20atualiza%C3%A7%C3%A3o%20deve%20ocorrer>. Acesso em: (02/09/2024)

UNDIME, União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação. **Cerca de 90% das metas do Plano Nacional de Educação não devem ser cumpridas no prazo, aponta Balanço do PNE 2023**. Fundada em 1986 e com sede em Brasília/ DF. 22/06/2023 -  
<https://undime.org.br/noticia/23-06-2023-17-09-cerca-de-90-das-metas-do-plano-nacional-de-educacao-nao-devem-ser-cumpridas-no-prazo-aponta-balanco-do-pne-2023#:~:text=Cerca%20de%2090%25%20das%20metas,aponta%20Balan%C3%A7o%20do%20PNE%202023> –  
Acessado em: (28/02/2026)