

Planos de Carreira e Remuneração do Magistério Redes Públicas das Capitais - 2025





**Planos de Carreira
e Remuneração do
Magistério**
Redes Públicas
das Capitais - 2025

Janeiro de **2026**

Ficha técnica

Elaboração

Movimento Profissão Docente

Coordenação Geral

Haroldo Corrêa Rocha

Diretor-Geral

Maria Cecília Gomes Pereira

Diretora de Políticas Públicas

Redação

Lara Lopes Moraes

Coordenadora de Carreiras do Magistério

Larissa Maria Zimnoch

*Coordenadora de Política de Desempenho
e Desenvolvimento Docente*

Felipe Alves Ferreira

Analista de Projetos

Revisão Técnica

Maria Cecília Gomes Pereira

Diretora de Políticas Públicas

Revisão de Língua Portuguesa

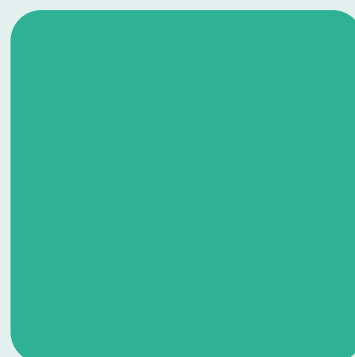
Carolina Vellei

Comunicação

Audrey Borsetto

Diagramação

Estúdio Arandu



Sobre o Movimento Profissão Docente

Somos uma coalizão de organizações do terceiro setor e acreditamos que os professores transformam a educação atuando em seu pleno potencial.

Trabalhamos de maneira suprapartidária e pautados por evidências e experiências bem-sucedidas, apoiando governos de todo o país na construção de políticas docentes que possam garantir que todo estudante tenha professores bem-preparados, motivados e com boas condições de trabalho.

Há muitos caminhos para transformar a educação, todos eles passam pelos professores!

Conheça mais sobre a nossa agenda em profissaodocente.org.br



O Movimento é promovido por



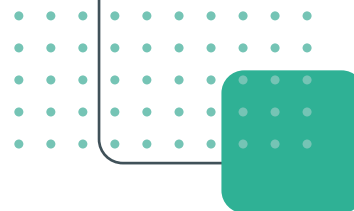
Sumário Executivo

Este estudo apresenta uma análise sobre a estrutura das carreiras docentes das redes de ensino das 26 capitais estaduais brasileiras, reunindo informações provenientes de legislações, normativos infralegais e reajustes remuneratórios vigentes até novembro de 2025. Com base em pesquisa legislativa abrangente e em processo de validação de dados conduzido com as Secretarias Municipais de Educação, o estudo consolida evidências que permitem identificar avanços e desafios na organização das carreiras do magistério nas capitais do país.

Esse estudo analisa informações sobre organização das jornadas de trabalho dos professores, estrutura de progressão e remuneração, permitindo uma visão comparada da organização das carreiras docentes das redes das capitais brasileiras.

As principais conclusões do estudo foram:

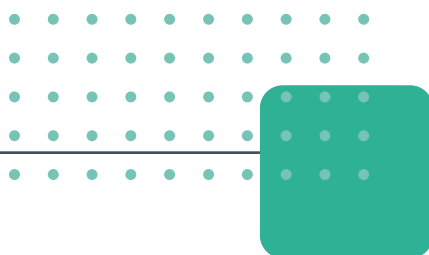
- **Jornada de trabalho:** 42% das capitais possuem duas jornadas de trabalho, sendo as mais comuns as de 20, 25, 30 e 40 horas semanais.
- **Dedicação integral:** 81% das capitais já oferecem opções de jornadas de trabalho de 40 horas semanais ou mais, o que facilita a dedicação integral dos professores à profissão.
- **Hora-atividade:** 73% das redes cumprem o mínimo de $\frac{1}{3}$ da carga horária sem interação com os educandos, conforme previsto na Lei do Piso Nacional do Magistério (art. 2º, § 4º, Lei nº 11.738/2008).
- **Local da hora-atividade:** Em 46% das redes, os professores devem cumprir na própria escola ao menos 50% do $\frac{1}{3}$, medida que pode viabilizar o planejamento coletivo, a troca entre pares e a implementação de formação continuada. Em cinco capitais (Belo Horizonte, Manaus, Porto Velho, Salvador e Vitória), 100% desse tempo é cumprido totalmente na escola.
- **Organização da hora-atividade para planejamento coletivo e formação continuada:** Apenas cinco redes das capitais organizam o $\frac{1}{3}$ por área de conhecimento ou por disciplina para viabilizar o tempo de planejamento coletivo, a formação continuada e a troca entre pares (Belém, Florianópolis, Fortaleza, Manaus e Vitória).



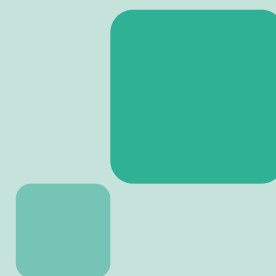
- **Critérios de progressão:** Com relação à progressão na carreira, o critério mais utilizado é a titulação, adotado por 24 redes das capitais, seguido pela avaliação de desempenho, adotada por 18 redes.
- **Avaliação de desempenho:** Das 18 redes de ensino das capitais que preveem avaliação de desempenho nos planos de carreira, apenas nove redes de fato implementam, utilizando principalmente formulários padronizados (avaliações realizadas pela chefia imediata ou comissão) e autoavaliações como instrumentos.
- **Remuneração inicial:** A remuneração inicial média das carreiras do magistério das redes das capitais em 2025 foi de R\$ 5.576,42 (sem gratificações e/ou vantagens pecuniárias). Esse valor corresponde a 3,67 salários mínimos e a 115% do Piso Nacional. Já considerando gratificações extensíveis a todos os professores, o valor da remuneração inicial média foi de R\$ 6.461,94. Contudo, gratificações e adicionais não podem mais ser incorporados à remuneração após a Reforma da Previdência de 2019 (art. 39, § 9º, Constituição Federal). Ou seja, os governos não podem cobrar contribuição previdenciária sobre vantagens pecuniárias e os professores não levam as gratificações e adicionais aos proventos de aposentadoria, somente o vencimento base ou o subsídio.
- **Vantagens pecuniárias:** O estudo mapeou 131 diferentes vantagens pecuniárias (gratificações, adicionais e afins) pagas pelas redes de ensino das capitais. Esse número expressivo de rubricas prejudica a transparência, a sustentabilidade fiscal e o planejamento da carreira, além de não repercutir na aposentadoria do professor após a Reforma da Previdência de 2019.
- **Regime de remuneração:** Apenas uma rede adota remuneração por subsídio (Cuiabá), o que promove maior transparência e facilita a gestão. O subsídio é uma remuneração em parcela única que não comporta gratificações, adicionais e outras vantagens pecuniárias para atribuições intrínsecas ao cargo, permitindo apenas aquelas que extrapolam as atribuições do cargo e para condições excepcionais ao seu exercício.
- **Amplitude temporal:** A amplitude temporal média das carreiras do magistério é de 26 anos, sendo Fortaleza a capital com maior amplitude (65 anos) e São Paulo a com menor (11 anos).
- **Amplitude remuneratória:** A amplitude remuneratória média das redes das capitais, sem gratificações e/ou vantagens pecuniárias, foi de 94%.

De forma geral, o estudo indica avanço no que se refere à valorização da remuneração inicial docente nas redes de ensino das capitais, mas evidencia desafios estruturais relevantes: simplificar regimes remuneratórios, fortalecer critérios de progressão alinhados ao desenvolvimento profissional, consolidar instrumentos avaliativos eficazes e expandir políticas que promovam dedicação integral, formação contínua e práticas eficazes de ensino. As capitais possuem uma oportunidade de aprimorar suas carreiras do magistério para que sejam indutoras da melhoria da aprendizagem dos estudantes e coerentes com as políticas educacionais implementadas pelas redes de ensino.

Este relatório objetiva contribuir para o debate público sobre valorização do magistério e oferece subsídios para decisões estratégicas das capitais brasileiras que buscam fortalecer suas políticas docentes, aprimorar a qualidade da educação e promover a sustentabilidade das carreiras no longo prazo.



Sumário



| | |
|---|-----------|
| 1. Introdução | 8 |
| 2. Métodos. | 10 |
| 3. Jornadas de trabalho docente. | 12 |
| 3.1. Número de jornadas de cada carreira | 12 |
| 3.2. Carga horária das jornadas de trabalho | 13 |
| 3.3. Parcela da jornada destinada à hora-atividade (mínimo de 1/3 da jornada). | 14 |
| 3.4. Local de cumprimento da hora-atividade (mínimo de 1/3 da jornada). | 16 |
| 3.5. Organização da hora-atividade (1/3 da jornada) para planejamento coletivo, formação continuada e troca entre pares | 18 |
| 4. Progressão na carreira | 20 |
| 4.1. Critérios de progressão | 20 |
| 4.2. Implementação da avaliação de desempenho | 23 |
| 5. Estrutura remuneratória das carreiras docentes | 26 |
| 5.1. Regimes de remuneração | 26 |
| 5.2. Remuneração inicial das carreiras | 29 |
| 5.3. Remuneração final das carreiras | 33 |
| 5.4. Vantagens pecuniárias (adicionais, gratificações e afins) | 37 |
| 6. Amplitudes das carreiras. | 43 |
| 6.1. Amplitude remuneratória (sem gratificações) | 43 |
| 6.2. Amplitude remuneratória (com gratificações) | 45 |
| 6.3. Amplitude remuneratória dos primeiros 15 anos. | 47 |
| 6.4. Amplitude temporal das carreiras | 49 |
| 7. Piso Nacional do Magistério e Meta 17 do PNE: avanços na melhoria da remuneração dos professores | 52 |
| 7.1. Evolução do Piso Nacional do Magistério e do IPCA (2009-2025) – sem gratificações. | 52 |
| 7.2. Evolução do Piso Nacional do Magistério e do IPCA (2009-2025) – com gratificações | 54 |
| 7.3. Meta 17 do Plano Nacional de Educação (PNE). | 55 |
| 8. Análise comparativa das carreiras do magistério das redes estaduais e das capitais | 58 |
| Considerações finais | 61 |
| Referências | 62 |
| Anexo I | 75 |

1

Introdução

Este texto apresenta uma análise comparativa dos planos de carreira e remuneração do magistério de 26 capitais brasileiras. O estudo amplia e adapta para as capitais o método originalmente desenvolvido no estudo *Planos de carreira e salários do magistério público estadual*, publicado em 2022 pelo Movimento Profissão Docente. Com essa nova abordagem, a pesquisa incorpora novos dados, amplia dimensões analíticas e aprofunda a análise de normativos infralegais relevantes para o funcionamento das carreiras docentes nas capitais do Brasil.

Os dados apresentados foram obtidos por meio de pesquisa legislativa abrangente, incluindo estatutos do magistério, planos de carreira, leis específicas, reajustes e normativos infralegais sobre a organização da jornada dos professores – sobretudo o tempo destinado à formação continuada, à troca entre pares e ao planejamento coletivo – e a implementação da progressão na carreira, especialmente da avaliação de desempenho. Além disso, dados e informações foram validados junto às secretarias municipais de educação das capitais.

As análises contribuem para o diagnóstico das carreiras docentes nas redes municipais das capitais e para o aprimoramento das políticas de valorização e profissionalização do professor, fortalecendo o debate público sobre condições de carreira e remuneração no magistério. O Movimento Profissão Docente permanece à disposição para compartilhar o conjunto completo de dados e informações do estudo com interessados no tema.





2

Métodos

O estudo foi desenvolvido a partir de uma pesquisa legislativa sobre a carreira docente nas 26 capitais estaduais, com atenção especial aos estatutos do magistério, planos de carreira, legislações específicas e normativos infralegais aprovados ou reformados até novembro de 2025.

A partir desse levantamento, foram sistematizadas as seguintes informações alinhadas às metodologias utilizadas no estudo do Movimento Profissão Docente (2022):

- Número de jornadas de cada carreira docente;
- Carga horária das jornadas de trabalho docentes;
- Parcela da jornada básica destinada à hora-atividade (mínimo de $\frac{1}{3}$ da jornada);
- Local de cumprimento da hora-atividade (mínimo de $\frac{1}{3}$ da jornada);
- Organização da hora-atividade ($\frac{1}{3}$ da jornada) para planejamento coletivo, formação continuada e troca entre pares;
- Formas de progressão;
- Implementação da avaliação de desempenho;
- Regimes de remuneração (vencimento ou subsídio);
- Remuneração inicial (sem gratificações);
- Remuneração inicial (com gratificações extensíveis a todos os professores);
- Remuneração final de docentes com licenciatura plena (sem gratificações);
- Remuneração final de docentes com licenciatura plena (com gratificações extensíveis a todos os professores);
- Vantagens pecuniárias (gratificações, adicionais por tempo de serviço e afins);
- Amplitude remuneratória (sem gratificações);
- Amplitude remuneratória (com gratificações extensíveis a todos os professores);
- Amplitude remuneratória nos 15 primeiros anos da carreira;
- Amplitude temporal das carreiras.

No caso dos itens “Remuneração inicial (com e sem gratificações)”, “Remuneração final (com e sem gratificações)”, “Gratificações e adicionais de tempo integral”, “Local de cumprimento do 1/3 da jornada do professor”, “Organização do 1/3 da jornada para planejamento coletivo, formação continuada e troca entre pares”, “Formas de progressão” e “Implementação da avaliação de desempenho”, o Movimento Profissão Docente enviou um formulário digital a todas as secretarias municipais de educação das capitais brasileiras para que os dados fossem validados por elas.

Das 26 secretarias de educação, 21 redes (Aracaju, Belém, Belo Horizonte, Boa Vista, Campo Grande, Cuiabá, Curitiba, Florianópolis, Fortaleza, Goiânia, João Pessoa, Manaus, Palmas, Porto Alegre, Recife, Rio Branco, Rio de Janeiro, São Luís, São Paulo, Teresina e Vitória) responderam ao formulário, confirmando as informações pesquisadas ou indicando eventuais inconsistências, que foram devidamente retificadas.

Entendemos que as demais secretarias que não se manifestaram não encontraram inconsistências nos dados que lhes foram submetidos, visto que são oriundos de leis e normativos municipais. De qualquer modo, caso qualquer secretaria identifique alguma inconsistência e deseje nos comunicar, o Movimento Profissão Docente está à disposição para atualizar os dados.



3

Jornadas de trabalho docente

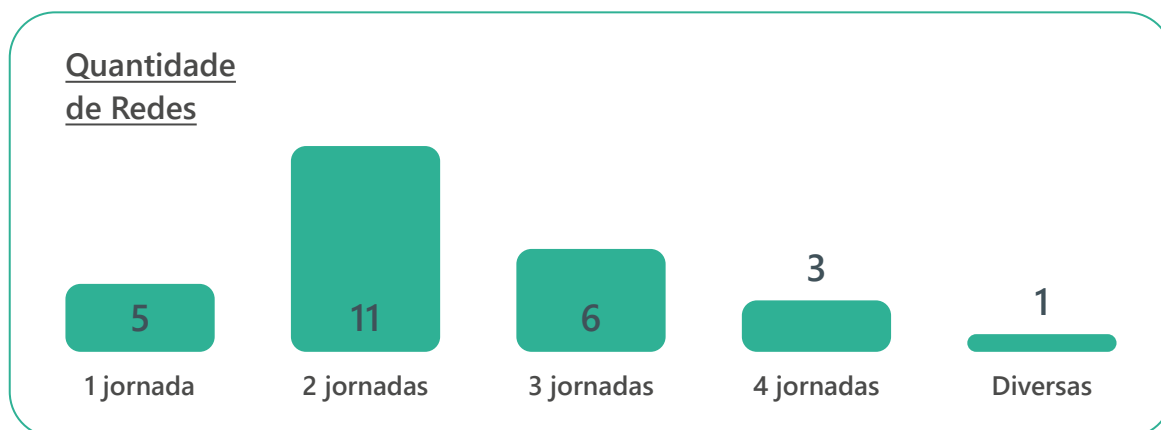
A jornada de trabalho de um professor indica a quantidade de horas que ele deve trabalhar por semana, bem como a forma de distribuição dessa carga horária entre regência de classe e hora-atividade (atividades sem interação com os estudantes).

3.1. Número de jornadas de cada carreira

Os planos de carreira dos professores podem prever mais de uma jornada de trabalho. É possível que uma rede de ensino das capitais tenha, por exemplo, jornadas de 20 e 40 horas semanais – a primeira para acomodar professores de disciplinas com menor carga horária nas matrizes curriculares, como Artes e Filosofia, e a segunda para professores que lecionam nos anos iniciais do ensino fundamental, em escolas de tempo integral ou ainda em disciplinas com maior quantidade de aulas, como Língua Portuguesa e Matemática.

O gráfico abaixo apresenta a quantidade de jornadas de trabalho constantes nas legislações das redes de ensino das capitais.

Gráfico 1: Número de jornadas de trabalho das carreiras docentes das 26 capitais (2025)



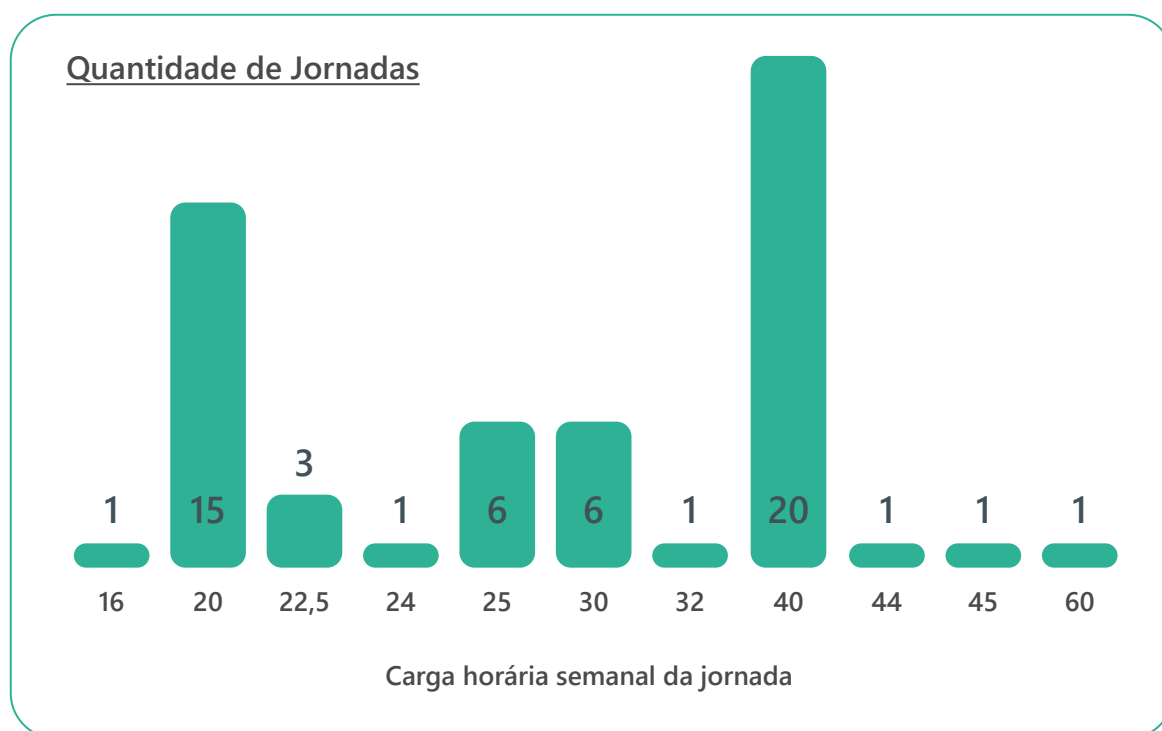
Fonte: Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações municipais publicadas até novembro de 2025.

O gráfico anterior indica que, das 26 redes de ensino das capitais, cinco possuem apenas uma jornada de trabalho para os professores; onze têm duas; cinco possuem seis; três preveem quatro jornadas distintas; e uma rede possui mais de quatro. O que se observa nestes dados é a predominância de redes com duas jornadas de trabalho, que respondem por 42% do total.

3.2. Carga horária das jornadas de trabalho

A quantidade de horas que os docentes devem cumprir em suas jornadas varia muito de acordo com a rede de ensino. O gráfico a seguir apresenta a quantidade de jornadas docentes por carga horária, ajustadas para jornadas semanais e hora-relógio.

Gráfico 2: Carga horária das jornadas de trabalho docente das 26 capitais (2025)



Fonte: Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações municipais publicadas até novembro de 2025.

Mais de $\frac{1}{3}$ das jornadas existentes são de 40 horas semanais de trabalho, enquanto cerca de 27% são de 20 horas. Essas duas cargas horárias somadas respondem por 63% das jornadas de trabalho docente das redes de ensino das capitais.

Ainda há uma grande quantidade de jornadas inferiores a 40 horas semanais, o que interfere na remuneração do professor e na dedicação à profissão. Atualmente, cinco redes das capitais não preveem a jornada de 40 horas em seus planos de carreira, sendo que apenas uma rede (Rio de Janeiro) possui jornada de trabalho com menos de 20 horas semanais.

Vale destacar que 81% das redes das capitais já oferecem jornadas de 40 horas ou mais, o que facilita a dedicação integral dos professores à profissão.

3.3. Parcela da jornada destinada à hora-atividade (mínimo de $\frac{1}{3}$ da jornada)

A Lei do Piso Nacional do Magistério (Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008) determina, no art. 2º, § 4º, que “na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de $\frac{2}{3}$ da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos”. Ou seja, as redes de ensino devem reservar, no mínimo, $\frac{1}{3}$ da carga horária da jornada de trabalho para a hora-atividade sem interação com os estudantes que deve ser utilizada para o planejamento individual do professor, o planejamento coletivo, a formação continuada e a troca entre pares.

O mapa a seguir apresenta quais redes de ensino das capitais cumprem o estabelecido pela Lei do Piso, referente à parcela da jornada de trabalho destinada à hora-atividade:



Mapa 1: Parcela da jornada de trabalho destinado à hora-atividade das 26 capitais (2025)



Fonte: Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações municipais publicadas até novembro de 2025.

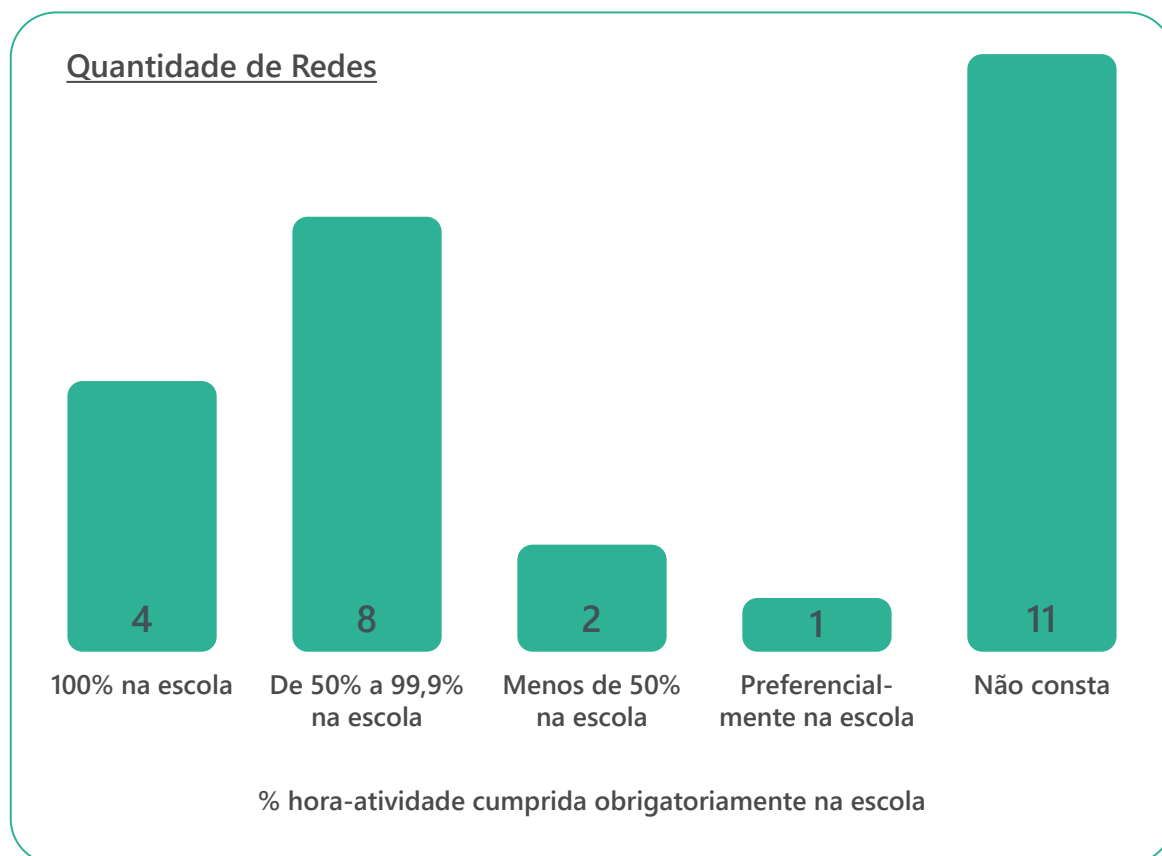
Ao todo, 73% (19) das capitais destinam pelo menos 1/3 da jornada dos professores à hora-atividade. Já as demais não cumprem o mínimo estabelecido em lei nacional. O cumprimento do terço, previsto na Lei do Piso, é importante para garantir que os professores possam dispor de tempo suficiente para correção de provas e atividades, preparação de aulas e, principalmente, para troca e colaboração entre pares, planejamento coletivo da escola e para ações de formação continuada e desenvolvimento profissional promovidas pelas redes de ensino e pelas escolas.

3.4. Local de cumprimento da hora-atividade (mínimo de 1/3 da jornada)

Um aspecto relevante da hora-atividade refere-se à definição do local em que esse tempo deve ser cumprido, podendo fomentar o desenvolvimento de formação continuada em serviço e troca entre os professores. Por ser destinada a atividades sem interação com os estudantes, as redes de ensino definem se o professor deve cumprir essa carga horária obrigatoriamente na unidade escolar ou em local de livre escolha.


O gráfico abaixo apresenta a quantidade de redes de ensino das capitais¹ por percentual da hora-atividade cumprido obrigatoriamente na escola.

Gráfico 3: Percentual da hora-atividade cumprida obrigatoriamente na escola nas 26 capitais (2025)



Fonte: Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações municipais publicadas até novembro de 2025.

¹ A legislação das redes de ensino das capitais não faz distinção do local de cumprimento da hora-atividade em relação às diferentes jornadas de trabalho. Por esse motivo, optou-se por apresentar esse dado por rede de ensino, e não por jornada básica de trabalho.



Embora 11² das 26 redes das capitais não indiquem em sua legislação o local de cumprimento da hora-atividade, se na escola ou em local de livre escolha, 46% das redes das capitais (13) preveem que os docentes cumpram ao menos 50% desse tempo na unidade escolar. Dessas redes, quatro (Belo Horizonte, Manaus, Porto Velho e Vitória) estabelecem que a hora-atividade seja realizada integralmente no ambiente escolar, o que favorece o planejamento coletivo, a formação continuada em serviço e a troca entre pares.

Para Mourshed, Chijioke & Barber (2010, p.74) “a prática colaborativa envolve professores e líderes escolares trabalhando juntos para desenvolver práticas instrucionais eficazes, estudando o que realmente funciona na sala de aula, e fazendo isso com rigorosa atenção aos detalhes e com o compromisso de melhorar não apenas a própria prática, mas a dos outros”. Experiências bem-sucedidas no Japão e no Canadá demonstram que a troca de conhecimentos e práticas no âmbito da unidade escolar é uma das estratégias mais custo-efetivas para a melhoria dos resultados de aprendizagem (BRUNS; LUQUE, 2015). Nesse sentido, quando realizada prioritariamente na escola, a hora-atividade cria condições mais favoráveis ao planejamento coletivo, à troca de experiências entre pares e à formação continuada em serviço, fortalecendo o trabalho colaborativo, a integração dos professores ao projeto pedagógico e o desenvolvimento profissional docente, com impactos positivos sobre a qualidade do ensino e a aprendizagem dos estudantes.

É importante salientar que esses dados se referem aos professores que lecionam no ensino regular. Em escolas de educação integral em tempo integral³, a hora-atividade é cumprida, necessariamente, 100% no ambiente escolar.

² Redes que não indicam em sua legislação o local de cumprimento da hora-atividade: Belém, Cuiabá, Curitiba, Goiânia, João Pessoa, Macapá, Maceió, Porto Alegre, Rio Branco, São Luís e Teresina.

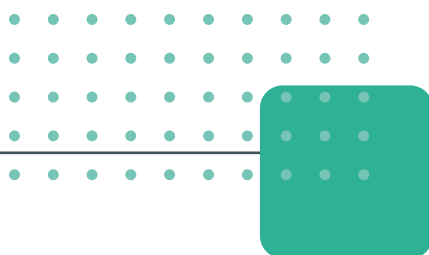
³ Enquanto o ensino em tempo integral pode ser definido como uma jornada de estudos diária estendida para os estudantes, a educação integral em tempo integral pressupõe um olhar para o desenvolvimento integral das crianças e adolescentes e, conseqüentemente, uma abordagem diferente por parte dos professores.

3.5. Organização da hora-atividade ($\frac{1}{3}$ da jornada) para planejamento coletivo, formação continuada e troca entre pares

Além do local de cumprimento, outro elemento importante da hora-atividade diz respeito à sua organização. Essa parcela da jornada de trabalho contempla tanto o período individual, destinado à preparação de aulas e à correção de provas e trabalhos, quanto o momento coletivo, voltado ao planejamento conjunto, às reuniões pedagógicas e às ações de formação continuada.

Quando bem estruturado, esse tempo da jornada, garantido pela Lei do Piso, vai além do planejamento individual de aulas e se consolida como um espaço estratégico de desenvolvimento profissional coletivo. Ao ser assegurado de forma institucionalizada, o período de planejamento coletivo favorece a troca entre pares, permitindo que os professores compartilhem experiências, discutam desafios comuns, analisem práticas de ensino e construam soluções conjuntas. A organização desse tempo é central para viabilizar a implementação de políticas de formação continuada alinhadas ao currículo, à avaliação de aprendizagem e às políticas educacionais da rede.

O mapa a seguir identifica como as redes organizam o período coletivo da hora-atividade, em seus instrumentos normativos.



Mapa 2: Organização do tempo destinado ao planejamento coletivo nas 26 capitais (2025)



Fonte: Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações municipais publicadas até novembro de 2025.

Das 26 redes de ensino das capitais, apenas quatro redes definem a organização do planejamento coletivo por área de conhecimento e duas redes adotam a organização por disciplina. Vitória é uma dessas redes que organizou o tempo de professor para viabilizar as ações de formação continuada; para saber mais, acesse o estudo **Formação Continuada em Vitória: Estratégias para a implementação de uma política eficaz**, publicado pelo Movimento Profissão Docente em 2025. As demais 20 redes ainda não definem essa organização em seus instrumentos normativos. A compatibilização das cargas horárias entre docentes da mesma área favorece a troca de experiências, possibilita a mentoria de novos professores por colegas mais experientes e viabiliza a formação em serviço. Essas medidas demonstram impacto positivo comprovado na qualidade da prática docente e, conseqüentemente, no aprendizado dos estudantes.

Das 21 redes que responderam ao formulário de validação das informações, 16 informaram que, na prática, a hora-atividade é realizada conforme o previsto nos normativos, enquanto duas indicaram que sua implementação está condicionada à realidade de cada escola.

4

Progressão na carreira

O modo como os professores progredem na carreira é um fator central para o seu desenvolvimento profissional, pois pode incentivar o aprimoramento das práticas pedagógicas e gerar impactos diretos na aprendizagem dos estudantes.

4.1. Critérios de progressão

Os critérios para a progressão podem alinhar o crescimento na carreira à melhoria do trabalho docente de forma coerente com as políticas educacionais implementadas pela rede. Conforme o inciso IV do art. 67 da LDB, a progressão funcional deve ser baseada “na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho”. Reforçando que a progressão funcional não deve ser vinculada exclusivamente ao tempo de serviço, o inciso III do artigo 4º da Lei nº 14.817/2024 determina que os planos de carreira dos profissionais da educação escolar básica pública prevejam os seguintes requisitos para progressão: “a) titulação; b) atualização permanente em cursos e atividades de formação continuada; c) avaliação de desempenho profissional; d) experiência profissional; e) assiduidade”.

O gráfico a seguir apresenta os critérios de progressão constantes nas redes de ensino das capitais.

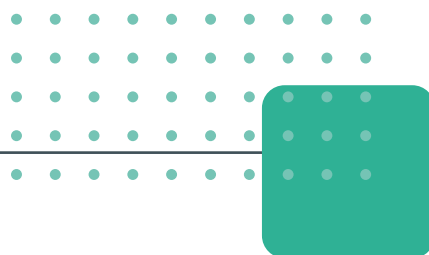
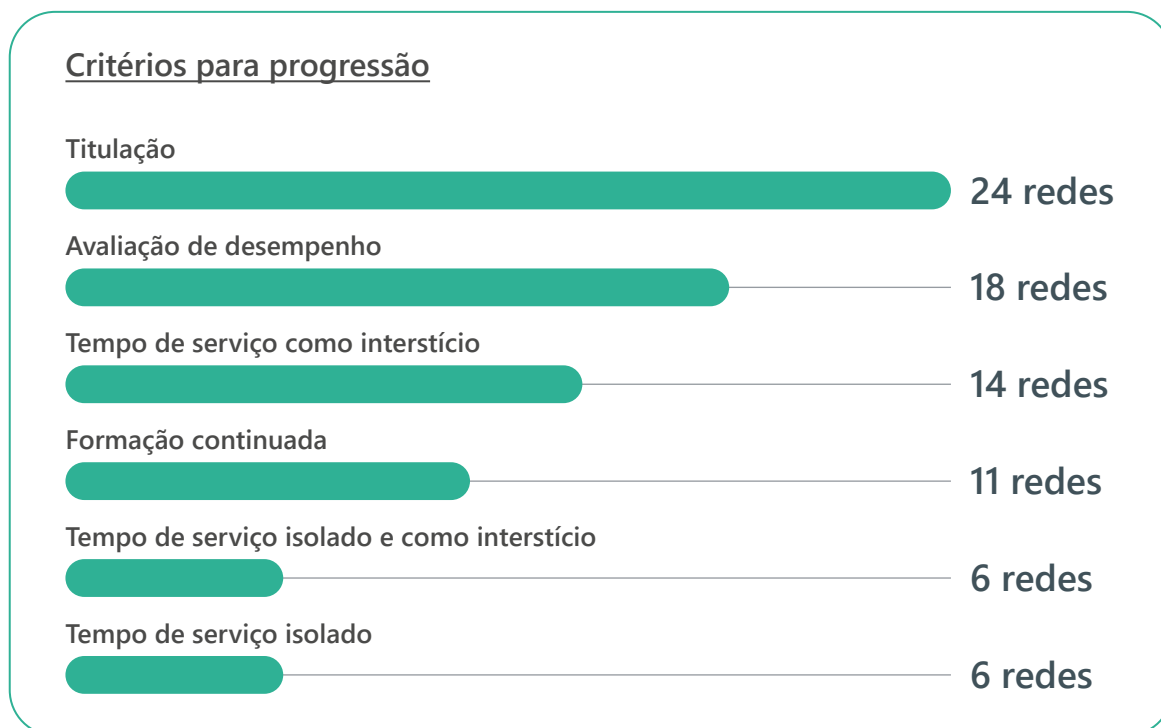


Gráfico 4: Critérios de progressão das carreiras docentes das 26 capitais (2025)



Fonte: Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações municipais publicadas até novembro de 2025.

O critério mais utilizado para crescimento na carreira do professor é a titulação acadêmica (especialização, mestrado e doutorado), adotado em 24 redes, embora pesquisas indiquem que o impacto da titulação acadêmica dos professores no nível de aprendizado dos estudantes é praticamente nulo (CLOTFELTER *et al.*, 2007; AARONSON *et al.*, 2007; COENEN *et al.*, 2017). Hanushek (2003, p. 13) mostra que “apenas 9% das estimativas que consideram o nível de escolaridade dos professores identificam efeitos positivos e estatisticamente significativos sobre o desempenho dos estudantes”.

Professores com mestrado ou doutorado representam apenas 5% dos professores em regência de classe no Brasil, sendo 3,9% com mestrado e 1,1% com doutorado (INEP, Sinopse Estatística da Educação Básica de 2024). Esses níveis de titulação são importantes, mas não devem ser supervalorizados em detrimento da ampla maioria de professores com licenciatura ou especialização, que diariamente mantém o atendimento aos estudantes.

Em onze redes, a formação continuada está prevista no plano de carreira como critério para a progressão. Esse elemento é fundamental, pois permite ofertar atividades formativas alinhadas tanto às demandas identificadas pela rede de ensino quanto às competências e habilidades que a secretaria de educação espera que seus professores desenvolvam. A Lei nº 14.817/2024, o art. 67 da LDB e a Meta 16 do PNE estabelecem que a progressão na carreira deve estar vinculada ao aprimoramento das competências profissionais, com a obrigatoriedade da formação continuada, reforçando a relação direta entre desenvolvimento profissional e evolução na carreira.

Ainda, seis redes utilizam para evolução na carreira o tempo de exercício como critério isolado. Estudos sobre os efeitos das características dos professores no desempenho dos alunos indicam que o impacto positivo do tempo de serviço no aprendizado é muito pequeno (HANUSHEK, 2003; CLOTFELTER *et al.*, 2007; AARONSON *et al.*, 2007; COENEN *et al.*, 2017). Contudo, pesquisas mais recentes mostram que o efeito positivo da experiência sobre a aprendizagem é significativo apenas nos primeiros anos – até cinco anos – e se estabiliza ao longo do tempo (COENEN *et al.*, 2017). A progressão automática por tempo de serviço não induz à melhoria das práticas de ensino e ao desenvolvimento profissional dos professores.

Títulos e tempo de serviço não têm impacto significativo na qualidade das práticas docentes e, portanto, na aprendizagem dos estudantes. Assim, não devem receber peso relevante na avaliação docente nem gerar significativas recompensas financeiras.

O segundo critério mais utilizado pelas redes (18) para progressão na carreira é a avaliação de desempenho, não sendo prevista em oito⁴ redes. Das 18 redes que preveem avaliação de desempenho nos planos de carreira, apenas nove redes a regulamentaram, conforme será detalhado na seção seguinte sobre implementação.

A adoção da avaliação de desempenho como critério para progressão na carreira docente visa incentivar o aprimoramento contínuo das práticas pedagógicas e reconhecer o mérito profissional. A avaliação de desempenho deve ser vista como uma ação de valorização do trabalho dos professores. Essa estratégia está alinhada aos princípios constitucionais de valorização do magistério, que prevê planos de carreira com critérios objetivos de promoção.

⁴ A avaliação de desempenho não é adotada como critério de progressão em oito redes: Florianópolis, Fortaleza, Maceió, Porto Alegre, Porto Velho, Recife, Rio Branco e Rio de Janeiro.

A mudança completa dos sistemas de avaliação docente, acompanhada da adoção de estratégias mais eficazes de promoção do desenvolvimento profissional e da formação continuada, poderá oferecer maior contribuição para a qualificação docente e para a melhoria da aprendizagem dos estudantes.

Avaliação de desempenho docente

18 redes de ensino já preveem a avaliação de desempenho em suas legislações, restando institucionalizar em 8 capitais. A avaliação de desempenho deveria ser adotada por todas as redes de ensino como instrumento de valorização do trabalho docente e de fortalecimento das políticas de profissionalização.

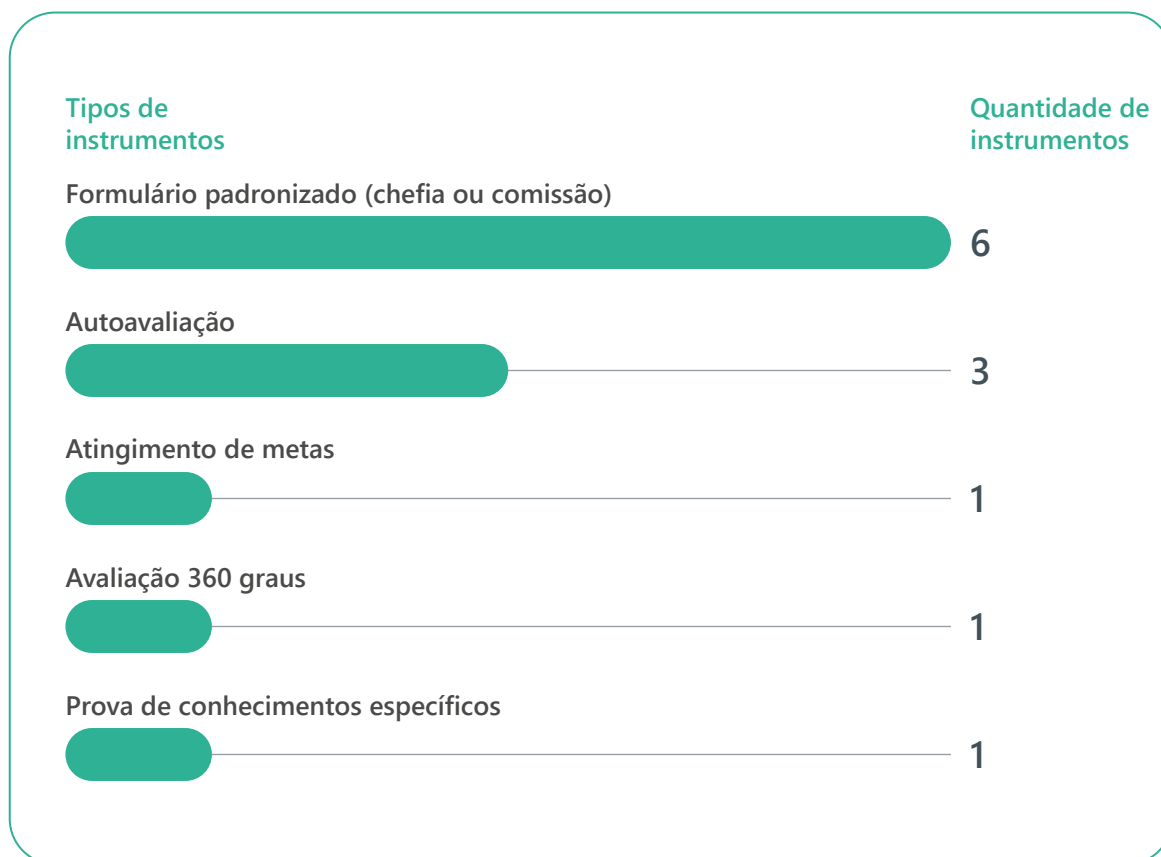
4.2. Implementação da avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho é um instrumento importante para o fortalecimento da carreira docente e para a melhoria da qualidade da educação. Quando bem concebida e implementada, a avaliação deixa de ter um caráter meramente burocrático e passa a cumprir também uma função formativa, orientando o desenvolvimento profissional dos professores e o aprimoramento de suas práticas pedagógicas.

A seguir, o gráfico apresenta os tipos de instrumentos de avaliação de desempenho utilizados pelas redes das capitais que a regulamentaram.



Gráfico 5: Instrumentos de avaliação de desempenho (2025) adotados em nove redes das capitais



Fonte: Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações municipais publicadas até novembro de 2025.

Das 18 redes que preveem a avaliação de desempenho como critério para crescimento na carreira do professor no plano de carreira, nove redes (Belém, Belo Horizonte, Boa Vista, Goiânia, João Pessoa, Palmas, São Paulo, Teresina e Vitória) regulamentam em normativos infralegais os instrumentos utilizados no processo avaliativo. Entre essas redes, seis adotam formulário padronizado (avaliação realizada pela chefia imediata ou comissão); em três casos, esse formulário é combinado com outros instrumentos de avaliação, enquanto as outras três redes utilizam exclusivamente esse instrumento. Além disso, entre as 21 redes que responderam ao formulário de validação das informações do estudo, oito informaram que, embora prevista em norma, a avaliação de desempenho não é aplicada na prática.

Os instrumentos de avaliação adotados pelas nove redes que regulamentaram a avaliação de desempenho na carreira não avaliam a prática do professor, tampouco fornecem insumos para orientar políticas de formação continuada, melhoria das práticas de ensino e do sistema de ensino como um todo. A prova de conhecimentos adotada por uma rede avalia conhecimentos, e não a prática de ensino e/ou a capacidade do professor de mobilizar e aplicar saberes teóricos no contexto da sala de aula. Já o instrumento mais utilizado, o formulário de avaliação pela chefia imediata, geralmente avalia elementos meramente burocráticos e pouco conectados com a prática do fazer docente, sendo que, na maioria das vezes, todos os servidores recebem nota máxima.

A adoção de instrumentos válidos e confiáveis como gravação de aula e portfólio, que reúne um conjunto de evidências sobre a prática docente, permite identificar pontos fortes e fracos das práticas de ensino para reconhecimento na carreira e desenvolvimento profissional docente. Sem a medição da qualidade do ensino eficaz, os sistemas de ensino ficam no escuro ao tomar decisões críticas sobre as ações necessárias para garantir que todos os estudantes tenham as condições de desenvolver seu pleno potencial, uma vez que a atuação docente é o fator intraescolar que mais impacta a aprendizagem dos estudantes. (MANZI; SUN; GARCÍA, 2025).

Avaliação Docente ao Redor do Mundo: livro traduzido pelo Instituto Península e Profissão Docente, que traz experiências de 10 países de diversos continentes, pode inspirar as redes de ensino a adotarem práticas semelhantes junto aos seus professores.



A avaliação de desempenho deve servir para melhorar o ensino e desenvolver ações de suporte ao desenvolvimento profissional docente. Carreiras de qualidade devem ser indutoras da melhoria das práticas de ensino e da aprendizagem dos estudantes, sendo coerentes com as demais políticas implementadas pela rede.

5

Estrutura remuneratória das carreiras docentes

A remuneração docente é um fator importante para a valorização e a atratividade da carreira do magistério, sendo composta não apenas pelo vencimento base, mas também por vantagens pecuniárias previstas nos normativos.

Uma política remuneratória bem estruturada, com vencimento ou subsídio inicial competitivo, transparência remuneratória e uma curva salarial capaz de incentivar o desenvolvimento profissional, é fundamental para atrair bons profissionais, manter professores talentosos na rede e fortalecer a qualidade da educação pública.

5.1. Regimes de remuneração

Os regimes de remuneração das redes de ensino das capitais podem ser de dois tipos – vencimento ou subsídio.

O subsídio é um modelo de remuneração em parcela única previsto no art. 39, §§ 4º e 8º, da Constituição Federal. Ao contrário do regime de vencimentos, que permite que ao vencimento base do servidor sejam somadas vantagens pecuniárias de diferentes naturezas, inclusive aumento disfarçado de remuneração, o subsídio veda o acréscimo a remuneração “de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória” (BRASIL, Constituição Federal, art. 39, § 4º), promovendo maior transparência e segurança remuneratória, reduzindo a complexidade da estrutura da carreira, gerando maior sustentabilidade fiscal e facilitando a gestão. Os adicionais por tempo de serviço são um exemplo de vantagem pecuniária vedada pelo subsídio.

No subsídio é possível instituir gratificações e adicionais somente para condições excepcionais do exercício da profissão e para funções que extrapolam as atribuições do cargo, como difícil acesso, nível de complexidade da gestão escolar, tempo integral, entre outras, desde que não se configurem como aumento disfarçado de remuneração.

Remuneração por subsídio

Todos os entes federados deveriam transformar sua forma de remuneração de vencimento em subsídio.

Vantagens da remuneração por subsídio:

- Deixa o sistema de remuneração mais enxuto, simples e transparente, tanto para a sociedade como para o próprio magistério;
- Consolida a remuneração do professor em parcela que poderá ser levada integralmente para a aposentadoria;
- Elimina distorções remuneratórias entre servidores;
- Torna a gestão da folha de pagamento mais simples e menos custosa.



5.2. Remuneração inicial das carreiras

Para fins de comparabilidade entre as remunerações docentes das redes de ensino das capitais, todos os valores foram ajustados para jornadas de trabalho de 40 horas semanais (hora-relógio). Além disso, considerou-se vencimento/subsídio inicial o valor pago a um professor ingressante na carreira com licenciatura plena.

A remuneração inicial da profissão é fator crucial para a atratividade de bons profissionais para a carreira do magistério. Um estudo feito pela McKinsey, de 2007, indica que a progressão do salário ao longo da carreira é menos importante do que o valor da remuneração inicial para a tomada de decisão de se dedicar à docência. Conforme McKinsey & Company (2007, p. 24), “os sistemas que concentram a remuneração nos primeiros anos da carreira obtêm êxito por dois fatores: primeiro, a progressão salarial é menos importante na decisão de se tornar professor do que o salário inicial; segundo, a retenção de docentes geralmente não apresenta forte correlação com a progressão salarial”.

5.2.1. Remuneração inicial – Licenciatura (sem gratificações e com abonos para cumprimento do Piso Nacional)

A remuneração inicial apresentada corresponde à primeira referência remuneratória dos professores com licenciatura plena. Os valores exibidos no gráfico consideram as tabelas de vencimento básico ou de subsídio previstas na legislação dos municípios, incorporando eventuais reajustes vigentes até novembro de 2025, bem como abonos destinados ao cumprimento do Piso Nacional do Magistério. Não foram considerados valores referentes a 1/3 de férias, 13º salário, auxílio-alimentação, auxílio-refeição, auxílio-transporte, entre outras vantagens comuns a todo o funcionalismo municipal.

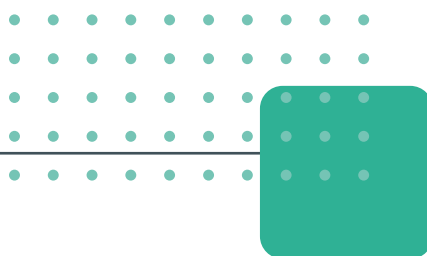
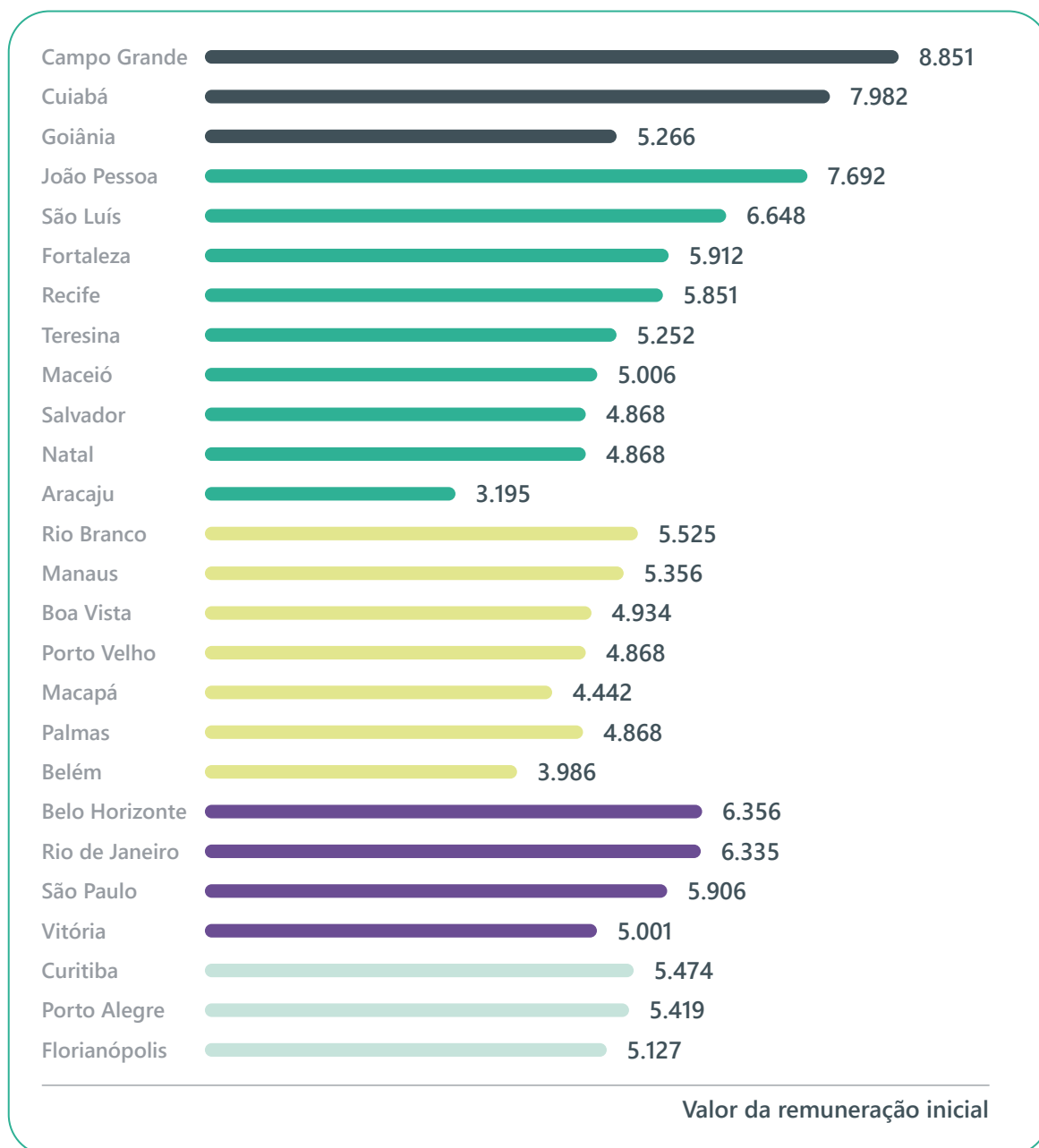



Gráfico 6: Remuneração inicial sem gratificações ajustada para a jornada de 40 horas semanais (2025) por capital e regiões do país em R\$



Fonte: Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações municipais publicadas até novembro de 2025.

A remuneração inicial média sem gratificações de um professor da rede pública de ensino das capitais estaduais no Brasil é de R\$ 5.576,42, em 2025. Esse valor corresponde a 3,67 salários mínimos e a 115% do Piso Nacional do Magistério.



Entre as 26 capitais, três (Aracaju, Macapá e Belém) não cumprem o valor estabelecido do Piso Nacional para a jornada de 40 horas semanais, considerando apenas o vencimento básico, sem gratificações.

5.2.2. Remuneração inicial (com gratificações extensíveis a todos os professores)

A remuneração inicial aqui apresentada considera o valor da primeira referência do vencimento ou subsídio da tabela de remuneração para professores com licenciatura plena mais eventuais vantagens pecuniárias extensíveis a todos os docentes em regência de classe, tais como Gratificação Especial de Atividade, Gratificação de Regência de Classe, Gratificação de Incentivo à Docência, entre outras.

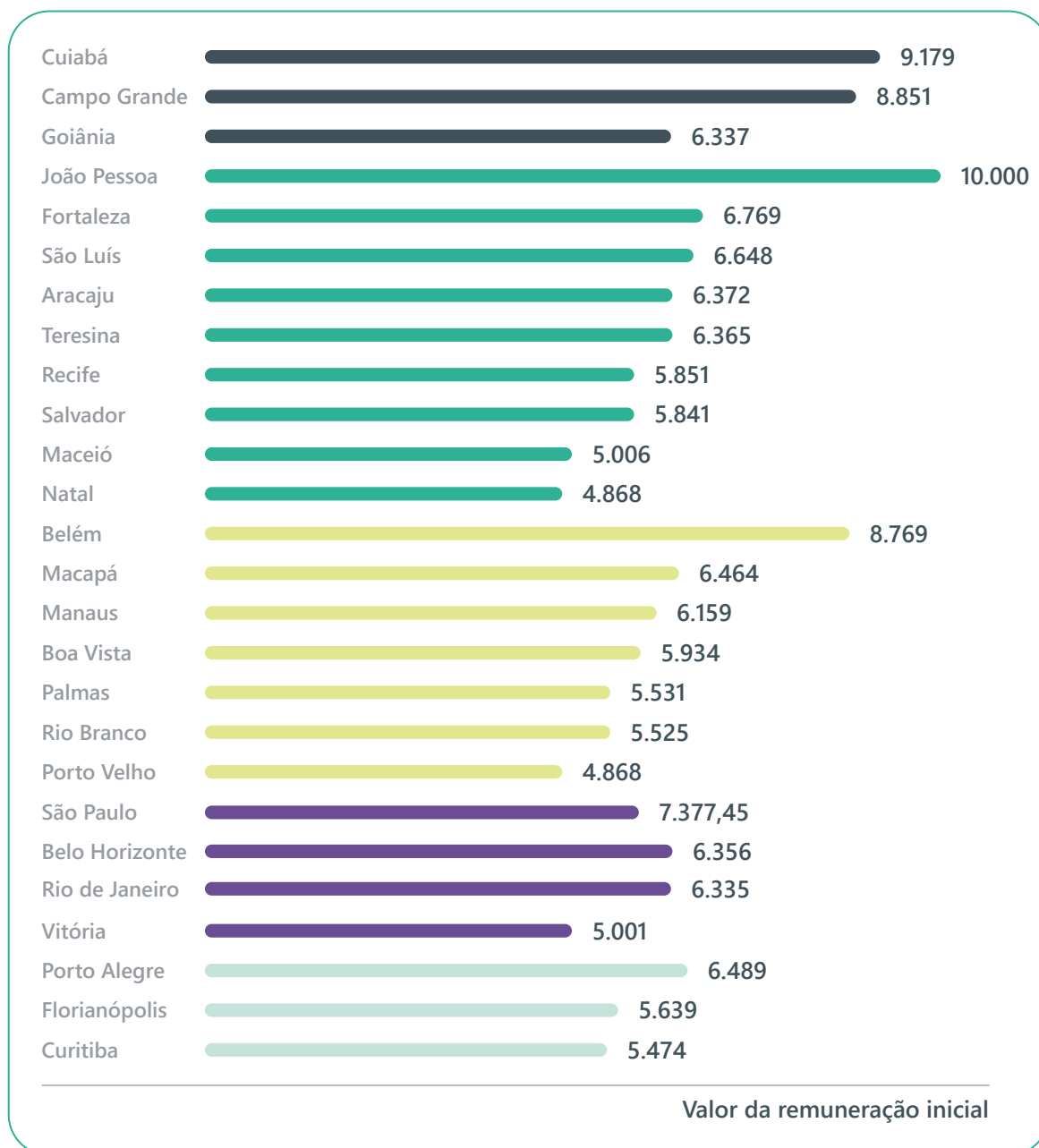
Contudo, gratificações e adicionais não podem mais ser incorporados à remuneração após a Reforma da Previdência de 2019 (art. 39, § 9º, Constituição Federal), de modo que o professor não incorpora o valor aos proventos de aposentadoria e os estados não podem recolher contribuição previdenciária sobre essas gratificações. Também foram considerados abonos para atingimento do Piso Nacional do Magistério ou mesmo do piso de remuneração definido no âmbito de cada capital. Não foram considerados valores referentes a 1/3 de férias, 13º salário, auxílio-alimentação, auxílio-refeição, auxílio-transporte, entre outras vantagens comuns a todo o funcionalismo das capitais.

Os valores do gráfico a seguir consideram as tabelas de vencimento básico ou subsídio constantes nas legislações das capitais, eventuais reajustes até novembro de 2025 mais as vantagens pecuniárias extensíveis a todos os docentes em regência de classe das respectivas redes de ensino.

Em doze capitais⁵, são pagas diversas vantagens pecuniárias, as quais são consideradas nesta análise.

⁵ Doze redes pagam vantagens pecuniárias extensíveis a todos professores: Belo Horizonte, Campo Grande, Curitiba, Maceió, Natal, Porto Velho, Recife, Rio Branco, Rio de Janeiro, São Luís, São Paulo e Vitória.

Gráfico 7: Remuneração inicial com gratificações ajustada para a jornada de 40 horas semanais (2025) por capital e regiões do país em R\$



Fonte: Elaborado por Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações municipais.

A remuneração inicial média com gratificações extensíveis a todos os professores da rede pública de ensino das capitais estaduais no Brasil é de R\$ 6.461,94 em 2025. Esse valor corresponde a 4,26 salários mínimos⁶ e a 133% do Piso Nacional do Magistério.⁷

⁶ O valor do salário-mínimo, em 2025, é de R\$ 1.518,00.

⁷ O valor do Piso Nacional do Magistério, em 2025, é de R\$ 4.867,77.

A remuneração inicial com gratificações dos professores nas redes das capitais varia entre R\$ 4.868,00 (Natal e Porto Velho) e R\$ 10.000,00 (João Pessoa).

5.3. Remuneração final das carreiras

A remuneração final da carreira corresponde ao valor máximo que um professor com licenciatura plena pode alcançar após avançar por todas as referências e etapas previstas no plano de carreira, desconsideradas as titulações adicionais. Para permitir a comparabilidade entre as remunerações docentes das redes das capitais, todos os valores foram padronizados para jornadas de 40 horas semanais, calculadas em hora-relógio.

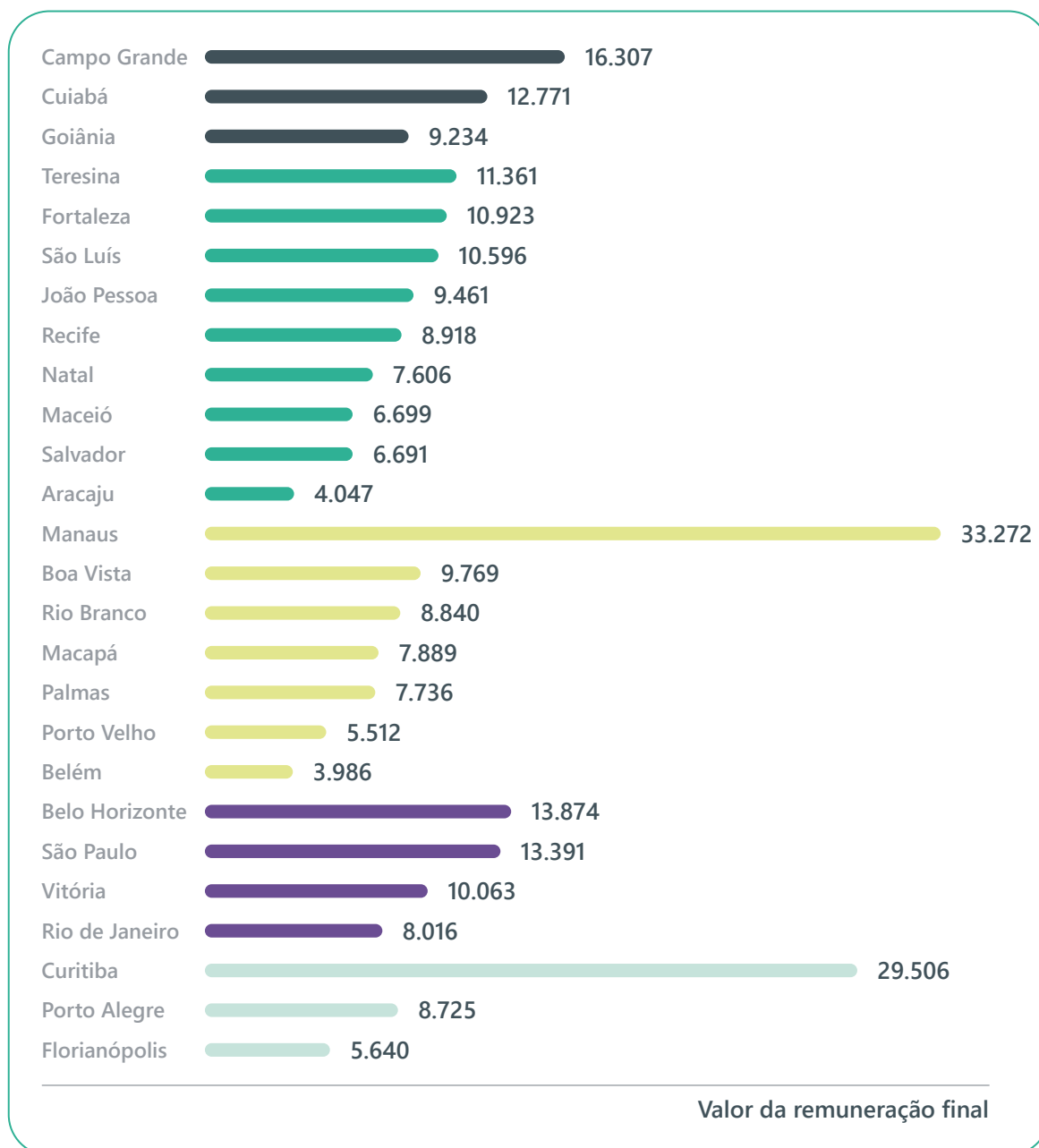
Os adicionais por tempo de serviço não foram considerados no cômputo das remunerações finais das carreiras por serem concedidos de forma específica e pessoal a cada servidor público a partir da contagem do tempo de efetivo exercício e remuneração atual. Além disso, do ponto de vista metodológico, o mapeamento dos valores de anuênios, triênios, quinquênios e outros adicionais por tempo de serviço referentes a cada etapa da carreira de cada uma das capitais que conta com esses benefícios é extremamente complexo, já que as bases sobre as quais são calculados os valores dos adicionais variam significativamente entre as redes. Geralmente, os adicionais de tempo de serviço são fixados em percentuais que são aplicados sobre o vencimento atual de cada professor. Os professores, por sua vez, estão distribuídos em diferentes referências e valores da tabela de remuneração, conforme data de ingresso no serviço público e progressão na carreira.

5.3.1. Remuneração final - Licenciatura (sem gratificações)

O salário final considera o valor da última referência da tabela de remuneração para professores com licenciatura plena, sem eventuais vantagens pecuniárias extensíveis a todos os docentes em regência de classe. Foram considerados abonos para atingimento do Piso Nacional do Magistério ou mesmo do piso de remuneração definido no âmbito do próprio município. Vale ressaltar que não foram considerados valores referentes a 1/3 de férias, 13º salário, auxílio-alimentação, auxílio-refeição, auxílio-transporte, entre outras vantagens comuns a todo o funcionalismo municipal, bem como adicionais por tempo de serviço (anuênios, triênios, quinquênios e afins).

Os valores do gráfico a seguir consideram as tabelas de vencimento básico ou subsídio constantes na legislação do município, considerando eventuais reajustes até novembro de 2025.

Gráfico 8: Remuneração final sem gratificações de professores com licenciatura plena ajustada para jornada de 40 horas semanais (2025) por capital e regiões do país em R\$



Fonte: Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações municipais publicadas até novembro de 2025.

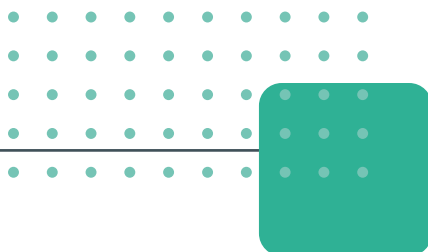
A remuneração final média sem gratificações de um professor da rede pública de ensino das capitais estaduais no Brasil é de R\$ 10.801,28. Entre as capitais, os valores variam de R\$ 3.986,00 (Belém) a R\$ 33.272,00 (Manaus).

5.3.2. Remuneração final - Licenciatura (com gratificações extensíveis a todos os professores)

O salário final considera o valor da última referência da tabela de remuneração para professores com licenciatura plena mais eventuais vantagens pecuniárias extensíveis a todos os docentes em regência de classe, tais como Gratificação Especial de Atividade, Gratificação de Regência de Classe, Gratificação de Incentivo à Docência, entre outras, que, no entanto, não podem ser incorporadas ao vencimento, nem incorporadas aos proventos de aposentadoria. Os adicionais por tempo de serviço também não foram considerados no cômputo das remunerações finais das carreiras.

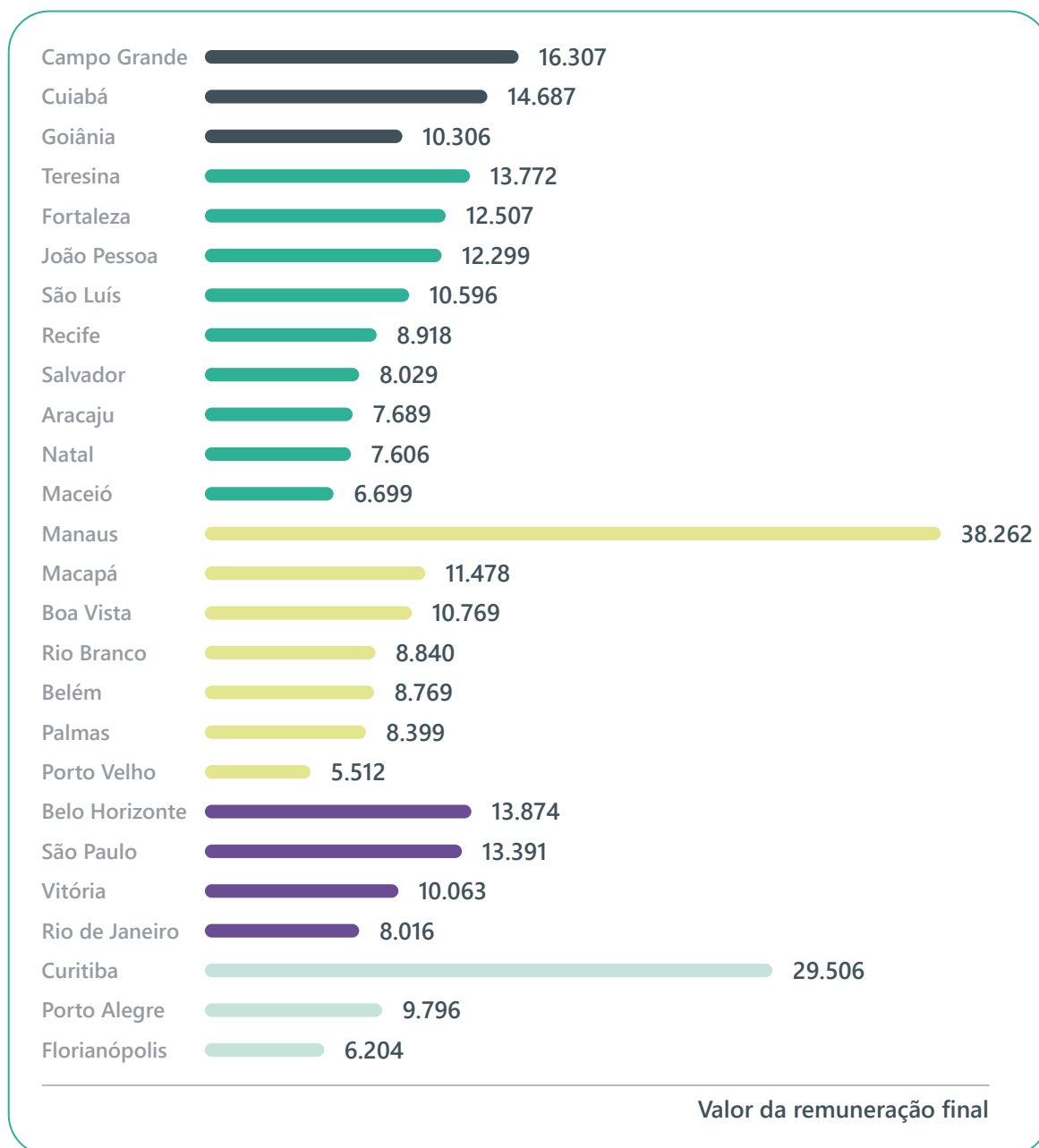
Em doze capitais⁸, são pagas vantagens pecuniárias ao professor em final de carreira.

Os valores do gráfico a seguir consideram as tabelas de vencimento básico ou subsídio constantes na legislação das capitais considerando eventuais reajustes até novembro de 2025, mais as vantagens pecuniárias extensíveis a todos os docentes em regência de classe das respectivas redes de ensino, com as exceções indicadas anteriormente.




⁸ Doze redes pagam vantagens pecuniárias extensíveis a todos professores: Belo Horizonte, Campo Grande, Curitiba, Maceió, Natal, Porto Velho, Recife, Rio Branco, Rio de Janeiro, São Luís, São Paulo e Vitória.

Gráfico 9: Remuneração final com gratificações de professores com licenciatura plena ajustada para jornada de 40 horas semanais (2025) por capital e regiões do país em R\$



Fonte: Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações municipais publicadas até novembro de 2025.

A remuneração final média com gratificações extensíveis a todos os professores da rede pública de ensino das capitais estaduais no Brasil é de R\$ 12.011,34. Entre as capitais, os valores variam de R\$ 5.512,00 (Porto Velho) a R\$ 38.262,00 (Manaus).



Como indicado anteriormente, os valores dos Gráficos 8 e 9 se referem a professores com diploma de pedagogia e/ou licenciatura plena e não consideram ganhos salariais decorrentes de titulação acadêmica, uma vez que não há redes com 100% dos professores com doutorado e nem todos os professores na prática terão a oportunidade de alcançar o topo da carreira dessa forma. Segundo os dados da *Sinopse Estatística da Educação Básica*, de 2024, apenas 3,9% dos professores em regência de classe no Brasil possuem título de mestrado e só 1,1%, doutorado. Os valores do salário final de professores com doutorado das redes de ensino das capitais constam no Anexo I.

5.4. Vantagens pecuniárias (adicionais, gratificações e afins)

A remuneração do professor, muitas vezes, não se limita ao valor previsto na tabela de vencimentos, sendo composta por diversas vantagens pecuniárias como gratificações e adicionais. Essa variedade de rubricas resulta em comprovantes de pagamento complexos, com muitos códigos e parcelas distintas, acarretando pouca transparência para o professor e para a sociedade. Dessa forma, é necessário compreender os fatos geradores dessas vantagens pecuniárias, isto é, os motivos pelos quais determinados docentes estão aptos a somar gratificações e adicionais à sua remuneração padrão e outros não.

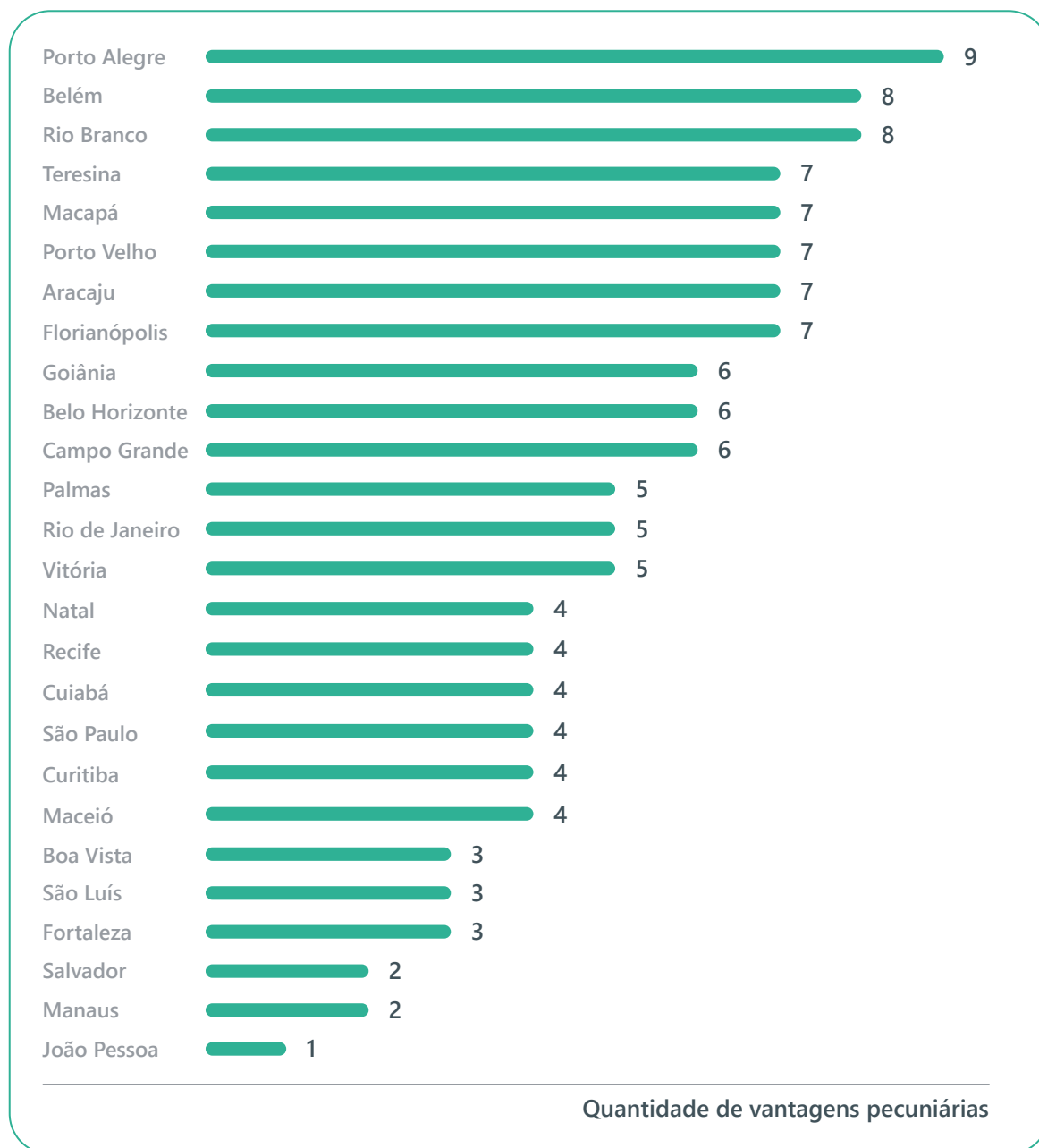
Os adicionais e as gratificações constituem vantagens pecuniárias que complementam a remuneração dos professores, mas possuem naturezas distintas e implicações importantes para a organização da carreira.

Adicionais são vantagens pecuniárias que a rede pode conceder aos professores em função do tempo de exercício ou da natureza peculiar da função que exercem - que exige conhecimentos especializados ou um regime próprio de trabalho. São exemplos dessa natureza de vantagem pecuniária os adicionais por tempo de serviço, adicionais de tempo integral, adicional de dedicação exclusiva, dentre outros. Já as gratificações são vantagens pecuniárias atribuídas aos docentes que estão prestando serviços comuns de sua função em condições anormais ou concedidas como auxílio aos professores que reúnam as condições pessoais que a lei especifica. Exemplos desse caso são as gratificações de local de exercício ou gratificações de representação de gabinete. Elas também podem ser concedidas como ajuda aos professores que reúnam as condições pessoais que a lei especifica, como salário-família, por exemplo (Meirelles, 2015).

Apesar das definições apresentadas, é frequente a criação de vantagens pecuniárias para remunerar atividades que já são inerentes ao próprio cargo, funcionando, na prática, como um aumento salarial. Esse é o caso, por exemplo, de gratificações vinculadas à atuação pedagógica — ponto que será aprofundado nas análises a seguir.

O estudo analisou tanto a quantidade de vantagens pecuniárias pagas para professores nas redes de ensino das capitais quanto os fatos geradores dessas vantagens pecuniárias. O Gráfico 10 apresenta o número de gratificações existentes em cada rede, enquanto o Gráfico 11 sistematiza os respectivos fatos geradores dessas parcelas remuneratórias.

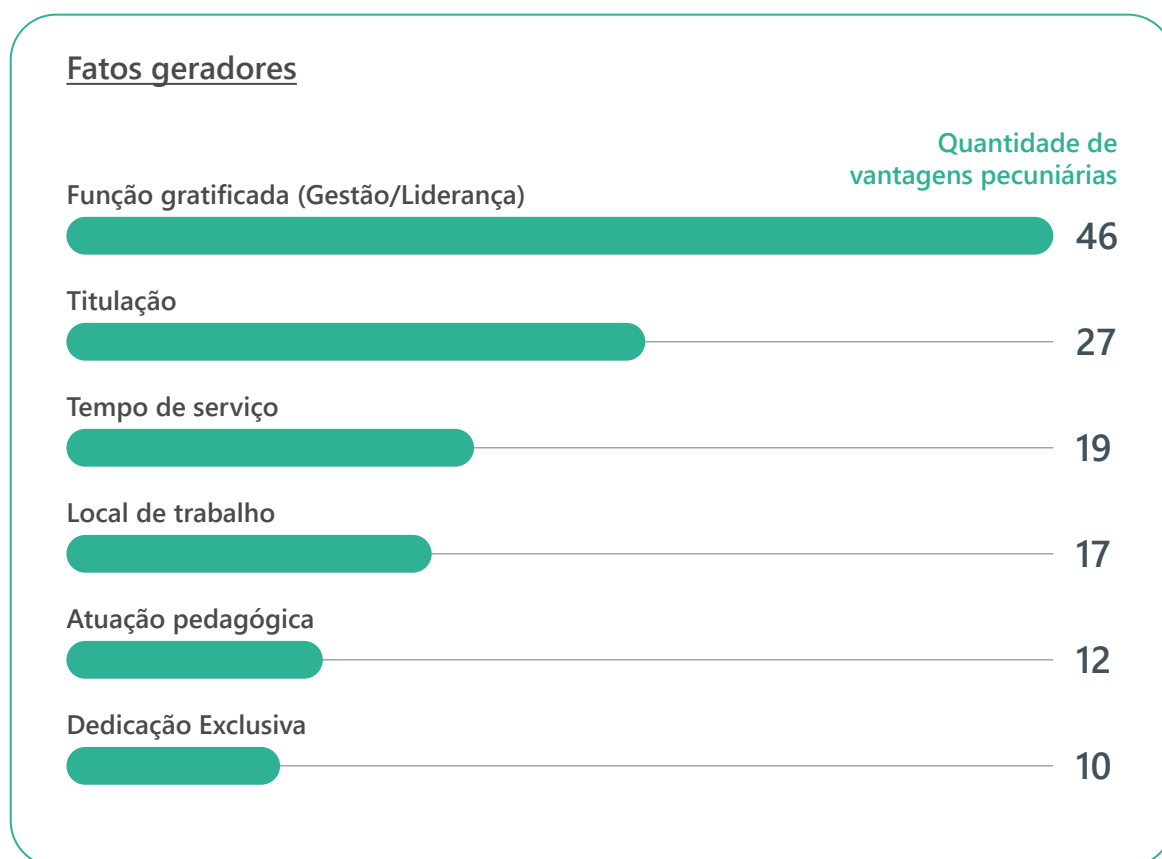
Gráfico 10: Quantidade de gratificações (2025) existentes por capital



Fonte: Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações municipais publicadas até novembro de 2025.

O estudo mapeou 131 vantagens pecuniárias pagas aos docentes das redes de ensino das capitais, o que compromete a transparência remuneratória. Em 54% das redes (14), existem cinco ou mais vantagens pecuniárias. Além de dificultar a gestão da folha de pagamento, esse modelo remuneratório, baseado na soma de vantagens pecuniárias ao vencimento, não favorece o professor, uma vez que, após a Reforma da Previdência de 2019 (art. 39, § 9º, da Constituição Federal), essas parcelas passaram a não ser incorporadas aos proventos de aposentadoria.

Gráfico 11: Quantidade de gratificações (2025) existentes por fatos geradores



Fonte: Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações municipais publicadas até novembro de 2025.

O gráfico evidencia uma concentração expressiva de vantagens pecuniárias associadas a funções de gestão e liderança, que correspondem a 35% do total identificado. Observa-se também a presença significativa de gratificações vinculadas à titulação, que, além de constituírem critério de progressão na carreira em 24 redes, configuram-se igualmente como mecanismo de incremento remuneratório.

Outro fato gerador relevante de análise refere-se à atuação pedagógica, que compreende 12 vantagens pecuniárias instituídas. Por remunerar uma atividade inerente ao próprio cargo docente, como o exercício da docência em sala de aula, essa parcela funciona, na prática, como um aumento disfarçado de remuneração, sem promover incentivos adicionais ao desenvolvimento profissional ou à melhoria das práticas pedagógicas.

No que se refere à dedicação exclusiva, oito redes (Aracaju, Curitiba, Florianópolis, João Pessoa, Recife, Rio Branco, Teresina e Vitória) concedem essa gratificação a docentes que atuam exclusivamente em escolas de tempo integral, como forma de incentivar o cumprimento de uma jornada semanal de 40 horas em uma única unidade dessa modalidade. Essas redes concentram 16% das matrículas em tempo integral nas capitais do país. Por outro lado, as capitais com maior número de matrículas no período integral, Rio de Janeiro, Fortaleza e São Paulo — que juntas representam 61% das matrículas das capitais (conforme dados da *Sinopse Estatística da Educação Básica 2024*) — não oferecem gratificação específica para professores que trabalham em escolas de tempo integral.

As 8 redes de ensino que concedem **Gratificação de Dedicção Exclusiva para trabalho em uma única escola** concentram 16% das matrículas em escolas de educação integral em tempo integral. Essa é uma forma eficaz de melhorar a remuneração dos professores, pois impacta diretamente a melhoria da qualidade do atendimento aos estudantes.

Vale ressaltar que a elevada quantidade dessas parcelas remuneratórias aumenta a complexidade da estrutura da carreira, acarreta um risco para a sustentabilidade fiscal do ente federativo e produz incentivos desalinhados ao desenvolvimento da prática docente.

Gratificações de naturezas diversas deveriam ser incorporadas à remuneração e consolidadas na forma de subsídio. Após a Reforma da Previdência de 2019, os entes federados não podem realizar o recolhimento previdenciário sobre essas parcelas, o que faz com que seus valores não sejam incorporados à aposentadoria dos professores.



5.4.1. Adicionais por tempo de serviço

Os adicionais por tempo de serviço são aumentos automáticos de salário vinculados ao tempo do servidor na carreira e podem variar tanto em relação ao período de tempo exigido (um ano, três anos, cinco anos e afins) quanto ao percentual do adicional (1%, 5% etc.) ou valor fixo. O aumento de remuneração por tempo de serviço já foi extinto no governo federal durante a Reforma Administrativa de 1995 por ser um ganho automático que não representa comprovação de aprimoramento profissional, e pode ser eliminado também em estados e municípios se for aprovada a proposta de emenda à Constituição da Reforma Administrativa (PEC nº 32/2020), atualmente em discussão no Congresso Nacional.

O mapa a seguir apresenta os tipos de adicionais de tempo de serviço existentes nas estruturas de carreira redes de ensino das capitais:

Mapa 4: Tipos de adicionais por tempo de serviço concedidos pelas redes de ensino das capitais (2025)



Fonte: Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações municipais publicadas até novembro de 2025.

Apenas sete redes de ensino das capitais (27%) não possuem adicionais por tempo de serviço (Cuiabá, Fortaleza, João Pessoa, Macapá, Palmas, Recife e Teresina), enquanto 19% (cinco) preveem anuênio, 11% (três) possuem triênio, 38% (dez) garantem quinquênio aos professores e apenas uma rede concede biênio. Aracaju possui também adicional de terço e Rio Branco e São Paulo preveem adicional após 20 anos de exercício.

O fato de 73% das redes concederem algum tipo de adicional por tempo de serviço evidencia a fragilidade desse mecanismo. Esses adicionais não contribuem para o desenvolvimento profissional dos docentes, à medida que premiam de igual forma professores com performances e resultados muito discrepantes, apenas pelo tempo decorrido como servidor. Além disso, por serem, em geral, percentuais calculados sobre o vencimento básico, esses adicionais criam problemas fiscais aos municípios no longo prazo, já que reajustes nas tabelas de remuneração passam a ter impacto também nas rubricas relativas aos adicionais.

6

Amplitudes das carreiras

A amplitude remuneratória corresponde à diferença percentual entre a remuneração inicial e a remuneração final de uma carreira, representando o quanto o professor pode evoluir em termos de valores remuneratórios ao longo do tempo. Esse conceito se articula diretamente com a amplitude temporal da carreira, que diz respeito ao período necessário para que o docente percorra todas as referências previstas no plano de carreira, desde o ingresso até a última referência.

6.1. Amplitude remuneratória (sem gratificações)

Com base nos Gráficos 6 e 8, identifica-se a amplitude remuneratória das redes de ensino das capitais, definida pela diferença percentual entre a remuneração inicial da carreira (considerando abonos destinados ao cumprimento do Piso Nacional do Magistério), e o valor do vencimento ou subsídio ao final da carreira (excluídos os adicionais por tempo de serviço), para professores com licenciatura plena e jornada de trabalho ajustada para 40 horas semanais (hora-relógio), conforme demonstra o gráfico a seguir.

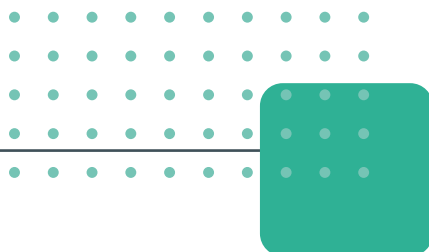
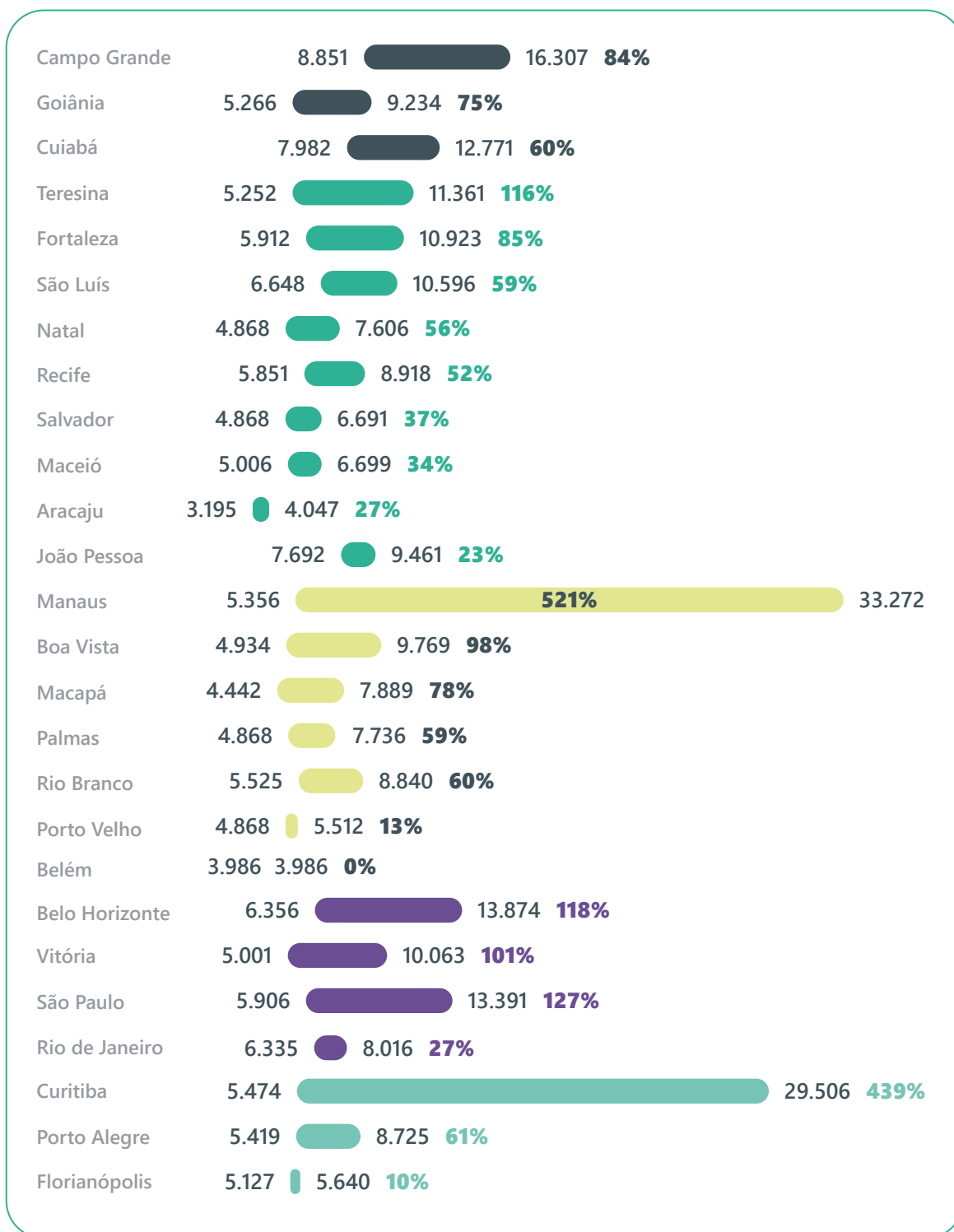



Gráfico 12: Amplitude remuneratória sem gratificações, em reais (R\$) (2025), por capital e regiões do país



Fonte: Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações municipais publicadas até novembro de 2025.



Uma rede (Belém) apresenta acréscimo salarial nulo ao longo da carreira, de modo que a remuneração inicial do professor com licenciatura plena permanece inalterada até o final da carreira.⁹ Há, ainda, outras três capitais cujas amplitudes remuneratórias estão abaixo de 25%, o que faz com que os professores se sintam desestimulados a se desenvolverem profissionalmente para progredirem em suas carreiras.

A média da amplitude salarial considerando as gratificações, nas redes das capitais é de 93%, sendo esse resultado fortemente influenciado pelos valores elevados de Manaus (521%) e Curitiba (439%). Vale destacar sete redes (Campo Grande, Goiânia, Fortaleza, Boa Vista, Macapá, Palmas e Vitória) que possuem amplitudes próximas ao intervalo de 70% a 100%, percentuais próximos de referências internacionais. Segundo evidências internacionais da OCDE (2023), países com sistemas educacionais reconhecidos pela qualidade, como Canadá, Luxemburgo, Áustria e Japão, apresentam amplitudes salariais entre 72,7% e 110,2% para docentes de etapa equivalente ao ensino médio brasileiro. Esses dados reforçam que amplitudes situadas entre 70% e 100% contribuem para manter a competitividade da carreira docente frente a outras profissões e para estimular o desenvolvimento profissional ao longo da carreira.

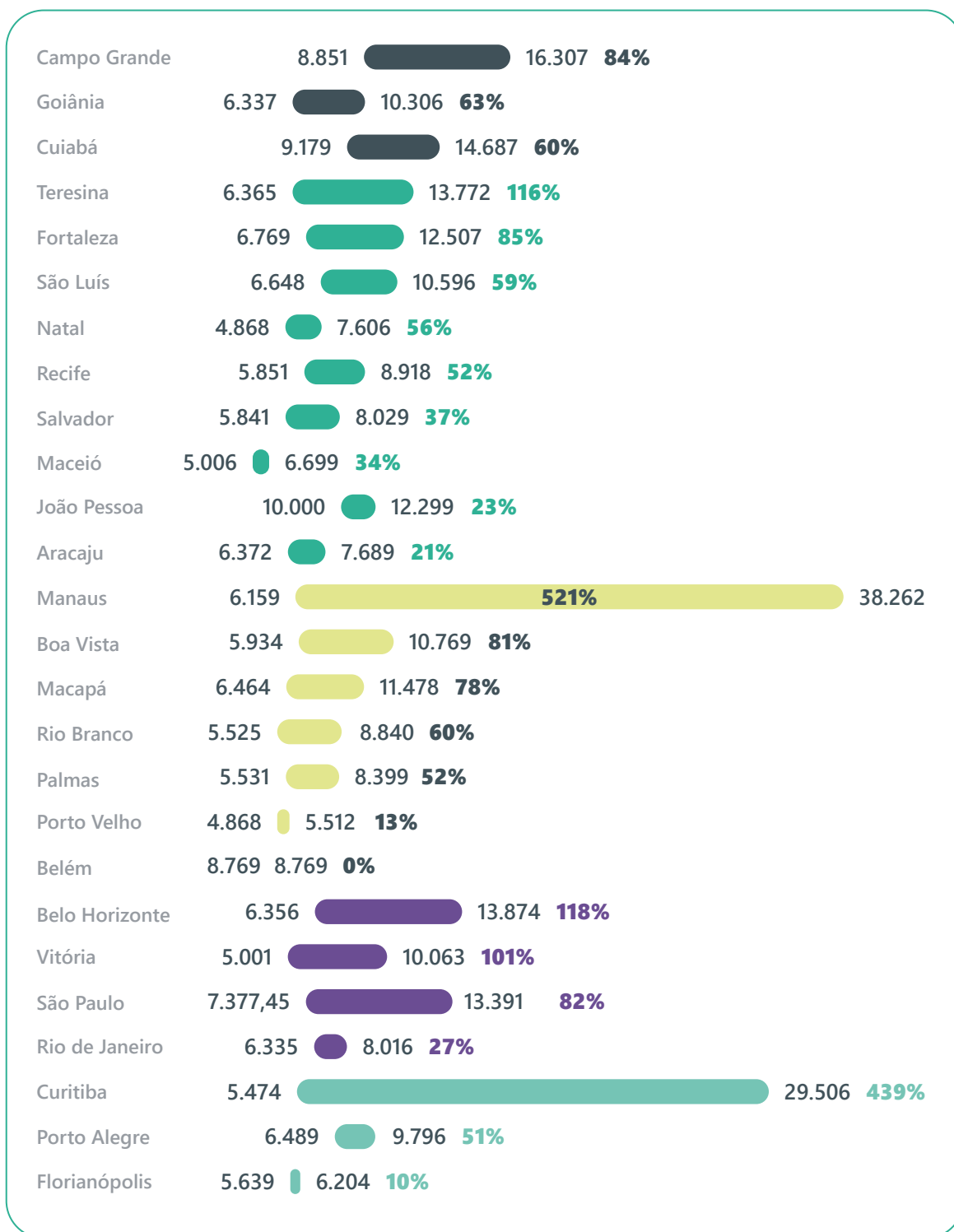
6.1. Amplitude remuneratória (com gratificações)

Com base nas informações dos Gráficos 7 e 9, referentes às remunerações iniciais e finais, é possível observar a amplitude de remuneração de cada rede, ou seja, a diferença percentual entre o valor de remuneração inicial da carreira (considerando eventuais vantagens pecuniárias extensíveis a todos os docentes em regência de classe) e o valor de vencimento/subsídio final (também considerando eventuais vantagens pecuniárias extensíveis a todos os docentes em regência de classe, com exceção de adicionais por tempo de serviço) para professores com licenciatura plena e com jornada de trabalho ajustada para 40 horas semanais (hora-relógio).


O gráfico abaixo, apresenta a amplitude remuneratória de cada capital em valores em reais (R\$), bem como em termos percentuais:

⁹ Esses dados não consideram eventuais adicionais por tempo de serviço.

Gráfico 13: Amplitude remuneratória com gratificações, em reais (R\$) (2025), por capital e regiões do país



Fonte: Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações municipais publicadas até novembro de 2025.



Com amplitude salarial média de 89%, o cenário com gratificações apresenta poucas mudanças. Assim como no outro recorte, uma capital (Belém) registra acréscimo salarial nulo ao longo da carreira.¹⁰

Diferentemente do cenário anterior, porém, quatro capitais apresentam amplitudes inferiores a 25%. Já no que se refere às amplitudes remuneratórias próximas ao intervalo de 70% a 100%, a quantidade de redes diminui para cinco (Campo Grande, Teresina, Macapá, Boa Vista e Vitória), o que contribui para incentivar o desenvolvimento profissional ao longo da carreira.

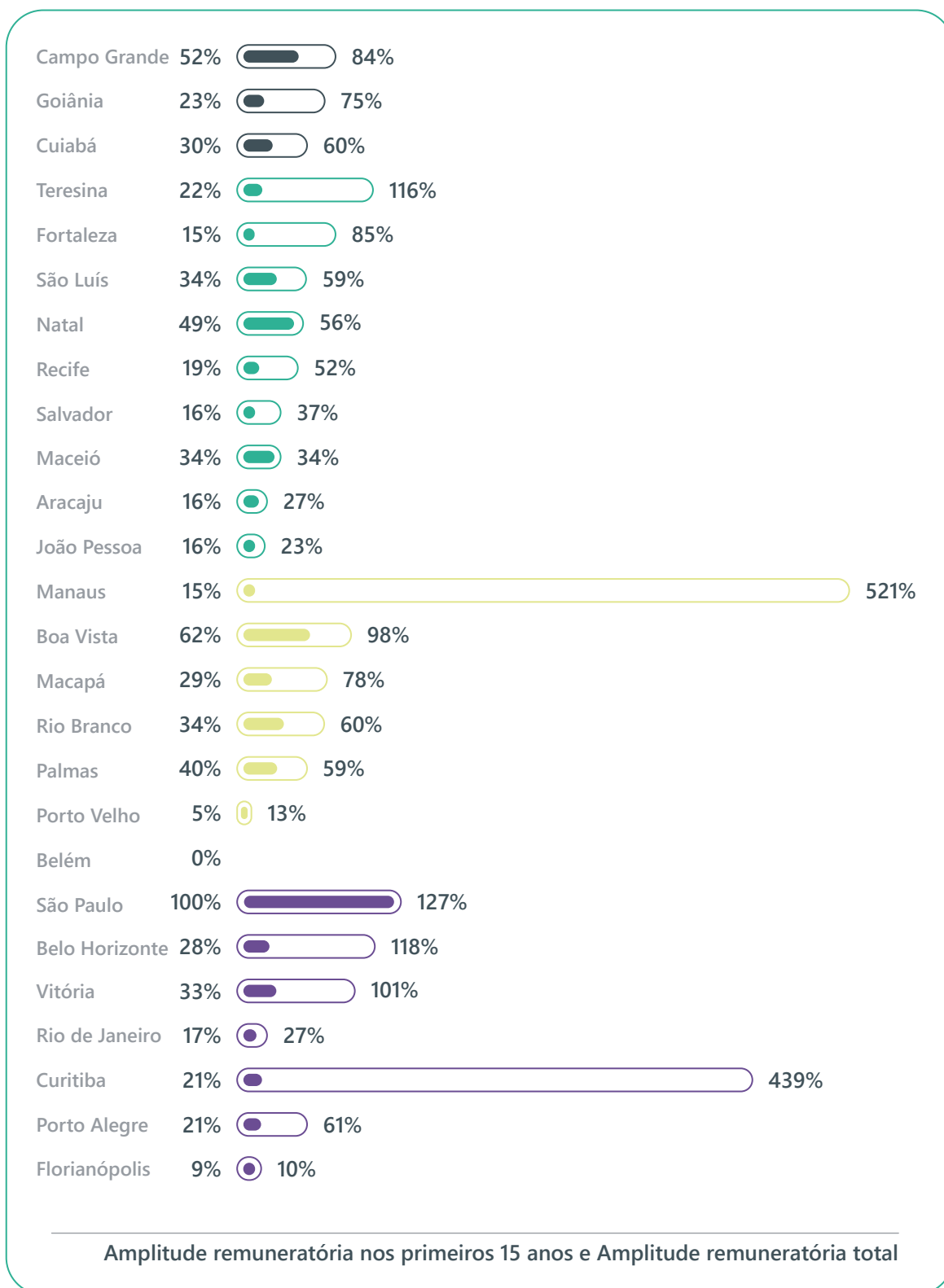
6.2. Amplitude remuneratória dos primeiros 15 anos

O crescimento remuneratório mais acentuado nos primeiros anos da carreira docente é um elemento central para aumentar a atratividade da profissão e favorecer a retenção de professores qualificados. Evidências indicam que a decisão de ingressar na docência está mais fortemente associada ao valor da remuneração inicial do que aos ganhos concentrados apenas no final da carreira (MCKINSEY, 2007). Uma curva salarial mais íngreme no início da carreira sinaliza valorização do professor iniciante, reconhece o esforço de inserção profissional e dialoga com o período de maior curva de aprendizagem e desenvolvimento da prática docente.

A seguir, o gráfico apresenta a amplitude remuneratória dos primeiros 15 anos da carreira, juntamente com a amplitude remuneratória total, apresentada no Gráfico 12, ambas sem gratificações e titulações, considerando abonos destinados ao cumprimento do Piso Nacional do Magistério.

¹⁰ Esses dados não consideram eventuais adicionais por tempo de serviço.

Gráfico 14: Amplitude remuneratória dos primeiros 15 anos e Amplitude remuneratória total sem gratificações (2025), em termos percentuais, por capital e regiões do país



Fonte: Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações municipais publicadas até novembro de 2025.

Das redes de ensino das capitais, cinco redes (Campo Grande, Natal, Boa Vista, Palmas e São Paulo) apresentam crescimento remuneratório mais acentuado nos primeiros 15 anos da carreira (acima de 40%). Em contraste, uma rede (Belém) registra amplitude nula nesse mesmo período. Por sua vez, em três redes (Maceió, São Paulo e Florianópolis), a amplitude remuneratória acumulada nos 15 primeiros anos equivale praticamente à amplitude total da carreira.

Maiores níveis de remuneração nos 15 primeiros anos da carreira

Estudo da Consultoria McKinsey de 2007 sustenta que a adoção de melhores remunerações nos primeiros anos torna a carreira mais atrativa e diminui a evasão docente.

6.3. Amplitude temporal das carreiras

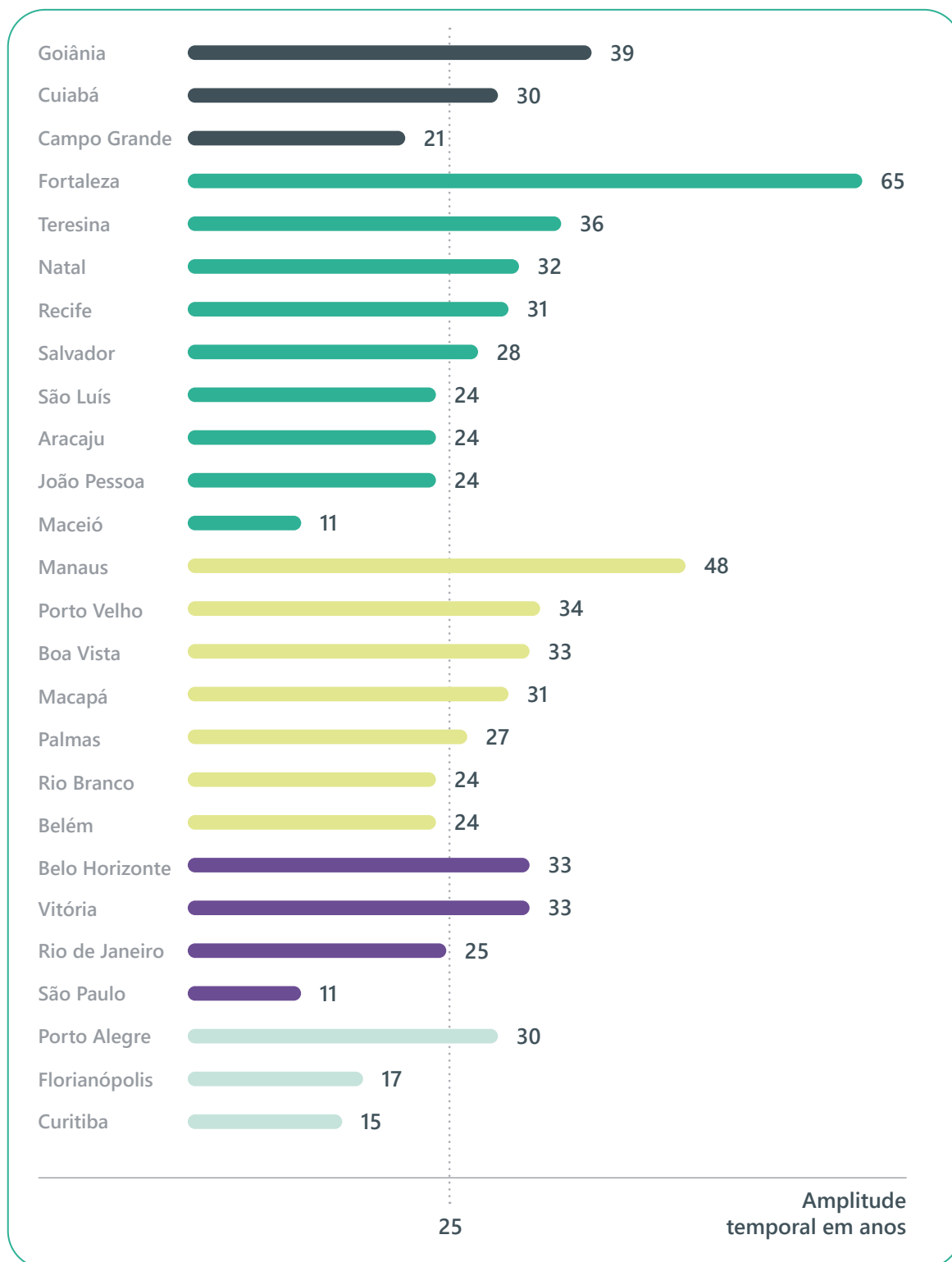
Considera-se amplitude temporal o tempo que um professor leva para chegar ao topo da carreira, isto é, para percorrer da primeira à última referência da tabela remuneratória.

Carreiras com amplitude temporal muito pequena não são recomendadas, pois: (a) fazem com que o docente chegue em poucos anos à última referência de remuneração e se sinta desestimulado a continuar se desenvolvendo profissionalmente, e (b) criam um problema fiscal para o município na medida em que a maioria dos professores fica acumulada nas referências de maior remuneração, sem equilíbrio entre docentes em início, meio e final de carreira.

Por outro lado, uma amplitude temporal muito grande também pode ser desestimulante para o professor, uma vez que não há perspectiva de melhorar a remuneração no médio prazo. Além disso, a amplitude não deve ser superior ao tempo que um docente leva para se aposentar – tanto pelas regras gerais de aposentadoria quanto pelas definidas pelos municípios –, sob o risco de as últimas referências da carreira serem consideradas fictícias, já que nenhum servidor da ativa seria capaz de alcançá-las.

O gráfico a seguir apresenta a amplitude temporal da licenciatura plena em anos por redes de ensino das capitais.

Gráfico 15: Amplitude temporal da carreira por capitais e regiões do país (2025)



Fonte: Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações municipais publicadas até novembro de 2025.

Aproximadamente 38% (dez) das redes das capitais possuem carreiras docentes com amplitude temporal de até 24 anos, cerca de 46% (doze) com amplitude entre 25 e 34 anos e cerca de 15% (quatro) com estruturas de carreira em que um professor leva mais de 35 anos. A amplitude temporal das carreiras varia de 11 a 65 anos, com média de 26 anos.

Nas quatro redes com amplitude temporal inferior a 18 anos, observa-se que, conforme o Gráfico 14, três delas (Maceió, São Paulo e Florianópolis) apresentam amplitude salarial nos primeiros 15 anos praticamente equivalente à registrada até os anos finais da carreira. Vale destacar que, em Manaus, embora a amplitude remuneratória total alcance 521%, a progressão ao longo da carreira se estende por 48 anos, o que evidencia a dificuldade dos docentes em atingir o valor máximo previsto.



7

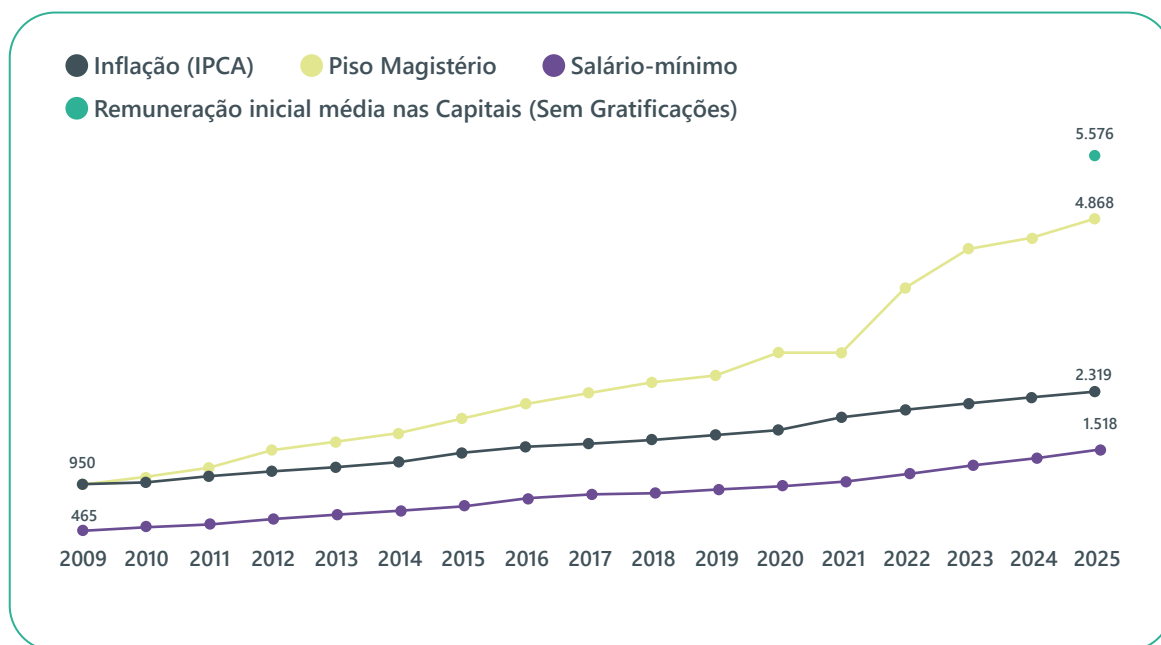
Piso Nacional do Magistério e Meta 17 do PNE: avanços na melhoria da remuneração dos professores

Esta seção apresenta uma análise integrada da evolução da remuneração docente no Brasil, considerando legislações nacionais que influenciam diretamente as carreiras do magistério.

7.1. Evolução do Piso Nacional do Magistério e do IPCA (2009-2025) – sem gratificações

O gráfico abaixo apresenta a evolução dos valores do Piso Nacional do Magistério – reajustado com base na Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008 – entre 2009 e 2025, e a trajetória da inflação no mesmo período, medida pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), bem como a remuneração inicial média dos professores das redes das capitais, sem gratificações:

Gráfico 16: Evolução do IPCA e do Piso Nacional do Magistério (2009-2025) e Valor de remuneração inicial média, sem gratificações, das redes de ensino das capitais, em reais (2025)



Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente a partir da regulamentação da Lei Federal nº 11.738/08 e Índice de Preços para o Consumidor – IPCA (IBGE).

Nota: A remuneração corrigida pela inflação em 2025 considera o IPCA acumulado no ano até o mês de novembro/25.

Entre janeiro de 2009 e novembro de 2025, o valor do Piso sofreu um reajuste total de 412,4%. Por outro lado, o mesmo valor, caso reajustado pelo IPCA, teria sofrido um aumento de 144,1%, uma diferença de 268,3 pontos percentuais, o que indica que o piso da categoria teve valorização real ao longo dos últimos 16 anos.

Em termos comparativos, o valor do Piso em 2009 correspondia a 2,04 salários mínimos¹¹; em 2025, os R\$ R\$ 4.867,77 atuais correspondem a 3,21 salários mínimos, uma variação de 57,4%.

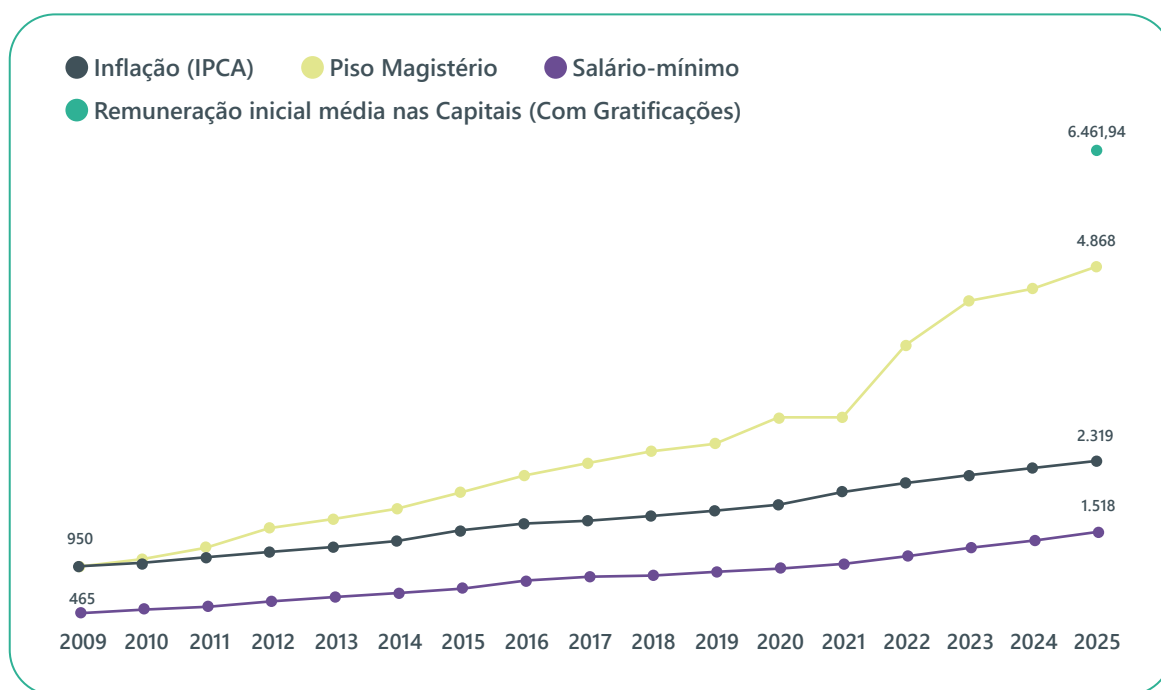
Levando-se em consideração o valor da remuneração inicial média das carreiras docentes das capitais estaduais, sem gratificações (R\$ 5.576,42), ele é 14% superior ao Piso Salarial definido para 2025 (R\$ 4.867,77) e corresponde a 3,66 salários mínimos.

¹¹ O valor do salário mínimo, em 2009, era de R\$ 465,00.

7.2. Evolução do Piso Nacional do Magistério e do IPCA (2009-2025) – com gratificações

O gráfico abaixo também apresenta a evolução dos valores do Piso Nacional do Magistério – reajustado com base na Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008 – entre 2009 e 2025, e a trajetória da inflação no mesmo período, medida pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), porém com o crescimento da remuneração inicial média das redes de ensino das capitais com gratificações.

Gráfico 17: Evolução do IPCA e do Piso Nacional do Magistério (2009-2025) e Valor de remuneração inicial média, com gratificações, das redes de ensino das capitais em reais (2025)



Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente a partir da regulamentação da Lei Federal 11.738/08 e Índice de Preços para o Consumidor – IPCA (IBGE).

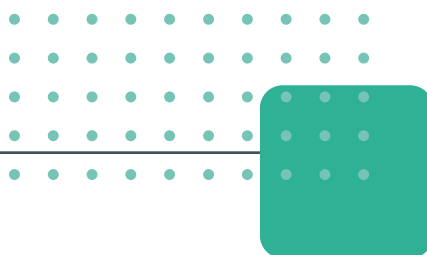
Nota: A remuneração corrigida pela inflação em 2025 considera o IPCA acumulado no ano até o mês de novembro/25.

Levando-se em consideração o valor da remuneração inicial média das carreiras docentes das capitais brasileiras, com gratificações (R\$ 6.461,94), ele é 33% superior ao Piso Salarial definido para 2025 e corresponde a 4,26 salários mínimos.

7.3. Meta 17 do Plano Nacional de Educação (PNE)

O PNE, ainda em vigência até a aprovação do novo plano decenal pelo Congresso Nacional¹², tem como Meta 17 a “valorização dos(as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência” do plano. Assim, a chamada “Meta 17”, ao comparar as médias remuneratórias dos professores e dos outros profissionais¹³, permite conhecer a realidade das remunerações no Brasil e, a partir disso, observar a evolução da posição relativa da remuneração dos professores dentro desse quadro mais amplo.

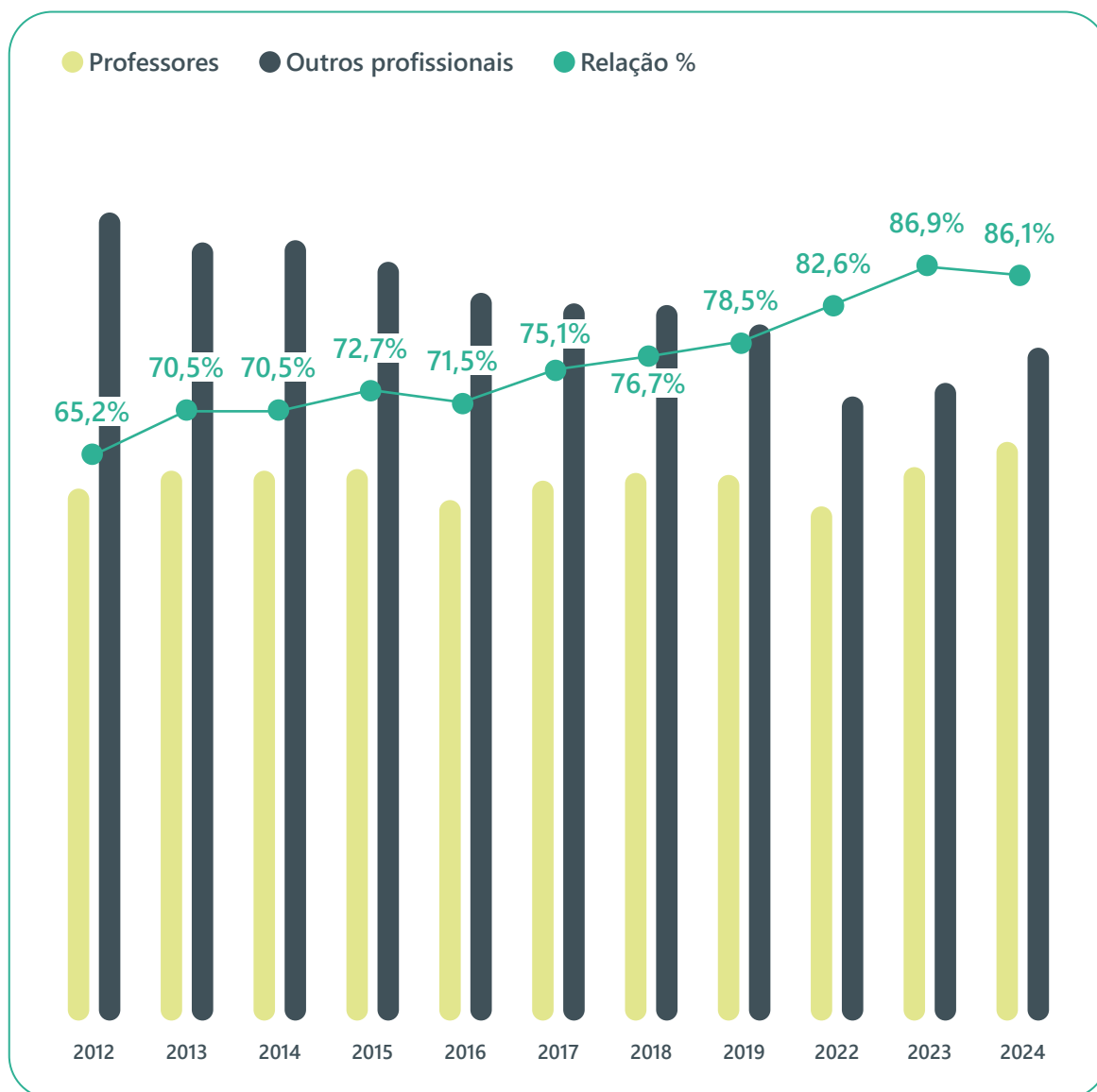
O gráfico abaixo apresenta a evolução dos rendimentos e da relação percentual entre 2012 e 2025.



¹¹ O novo Plano Nacional de Educação (PNE), Projeto de Lei nº 2.614/2024, foi aprovado pela Câmara dos Deputados em dezembro de 2025 e encontra-se em tramitação no Senado Federal.

¹² Para aferir as médias remuneratórias, considera-se a 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 o mesmo nível de escolaridade. O objetivo era que essa relação atingisse 100% até o ano de 2020.

Gráfico 18: Relação entre a remuneração média de professores e de outros profissionais com ensino superior, Brasil (2012-2024)



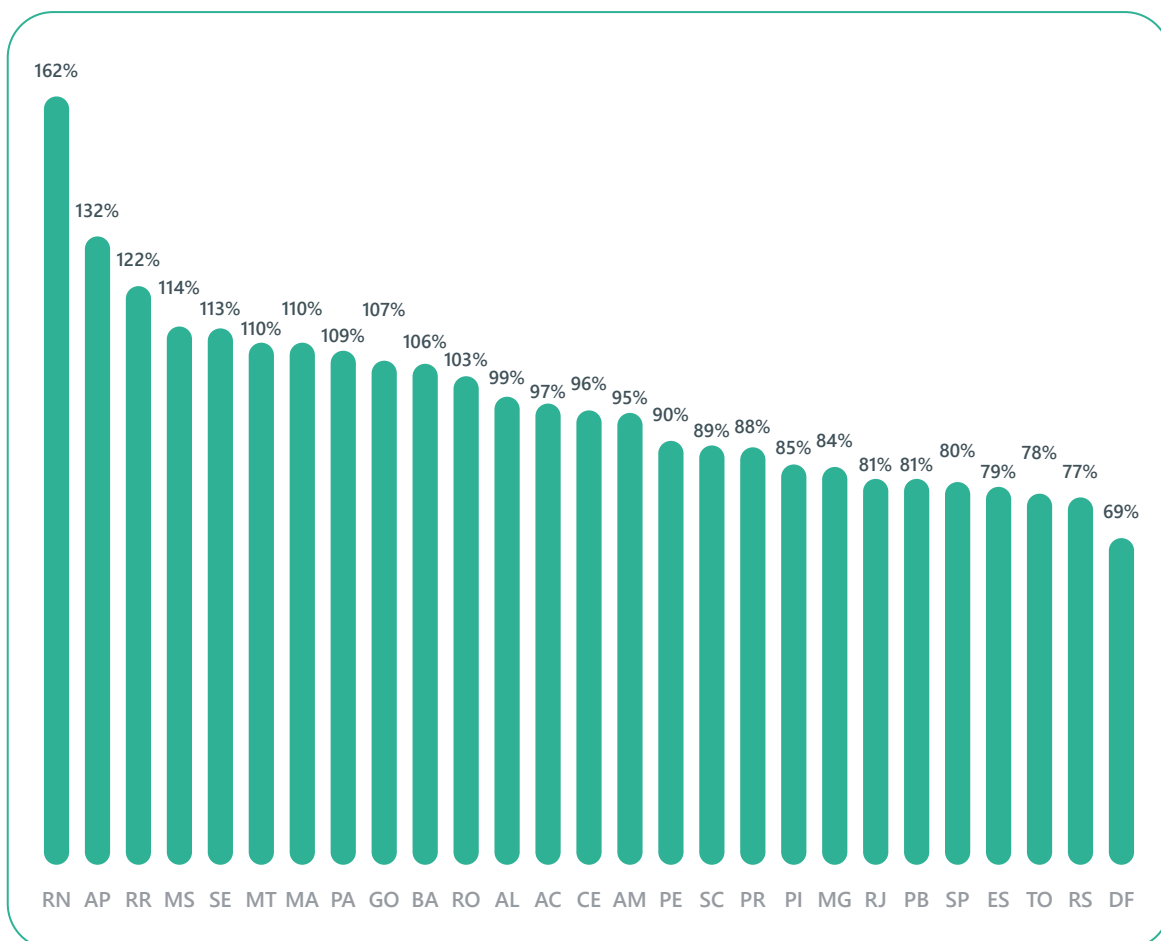
Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente com base no Painel de Monitoramento do PNE (INEP).

Entre 2012 e 2024, a relação entre os rendimentos mensais brutos médios dos professores e dos demais profissionais de nível superior saiu de 65,2% para 86,1%. Embora a Meta 17 do PNE não tenha sido plenamente atingida, houve uma melhoria da remuneração média dos professores do país ao longo dos últimos 12 anos.

Ainda que a análise em nível nacional indique avanços relevantes na valorização docente, essa evolução é heterogênea pelo território brasileiro. Nesse sentido, a análise a seguir detalha os dados do contexto nacional por unidade federativa, permitindo identificar onde a equiparação — e, em alguns casos, a superação — do rendimento docente em relação a outros profissionais com escolaridade equivalente já foi alcançada.

O Gráfico 19 abaixo apresenta a 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 o mesmo nível de escolaridade.

Gráfico 19: Relação percentual entre a remuneração média de professores das redes públicas e de outros profissionais com ensino superior (2024) por unidade federativa



Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente com base no Painel de Monitoramento do PNE (INEP).

A média de remuneração dos professores de todas as redes públicas já é superior a de outros profissionais com ensino superior em 11 estados (AP, BA, GO, MA, MS, MT, PA, RN, RO, RR e SE).

8

Análise comparativa das carreiras do magistério das redes estaduais e das capitais

A partir do estudo Planos de Carreira e Remuneração do Magistério das Redes Públicas Estaduais – 2025, publicado pelo Movimento Profissão Docente em 2026, a tabela a seguir apresenta uma análise comparativa das carreiras e da remuneração média do magistério entre as redes estaduais (incluindo o Distrito Federal) e as redes de ensino das capitais.

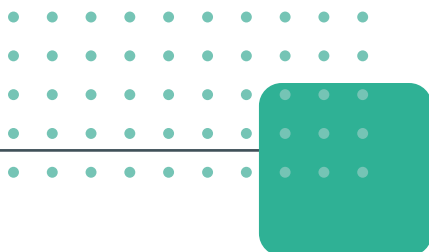


Tabela 1: Análise comparativa das carreiras do magistério das redes estaduais e das capitais

| Categoria de análise | Redes estaduais (26 estados + DF) | Redes das 26 capitais |
|--|---|---|
| Dedicação exclusiva - jornada de trabalho de 40 horas semanais ou mais | 74% (20 redes) | 81% (21 redes) |
| Cumprimento do mínimo legal de 1/3 de hora-atividade | 100% das redes | 73% (19 capitais) |
| Local da hora-atividade - cumprimento na própria escola ao menos 50% do 1/3 | 55% das redes | 46% das redes |
| Organização da hora-atividade para planejamento coletivo e formação continuada | 9 redes | 6 redes |
| Critérios de progressão mais utilizados | Titulação (25 redes) Avaliação de desempenho (22 redes) Tempo como interstício (17) | Titulação (24 redes) Avaliação de desempenho (18 redes) Tempo como interstício (14) |
| Implementação da avaliação de desempenho | 12 redes | 9 redes |
| Regime de subsídio | 6 redes (AL, ES, MT, MS, RS e SP) | 1 rede (Cuiabá) |
| Remuneração inicial média | Sem gratificações: R\$ 6.212,36 Com gratificações: R\$ 6.599,46 | Sem gratificações: R\$ 5.576,42 Com gratificações: R\$ 6.461,94 |
| Vantagens pecuniárias | 181 | 131 |
| Amplitude remuneratória média (sem gratificações) | 49% | 93% |
| Amplitude temporal média | 25 anos | 26 anos |

Fonte: Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações estaduais e municipais publicadas até novembro de 2025.

No que se refere à jornada de trabalho docente, a carga horária de 40 horas semanais é amplamente ofertada tanto pelas redes estaduais quanto pelas redes das capitais. Nesse aspecto, observa-se que as capitais apresentam maior número de redes que oferecem jornadas de 40 horas semanais ou mais, o que facilita a dedicação integral dos professores à profissão.

Nos estados, todas as redes cumprem o mínimo de $\frac{1}{3}$ da carga horária sem interação com os educandos, conforme previsto na Lei do Piso Nacional do Magistério (art. 2º, § 4º, Lei nº 11.738/2008), enquanto nas capitais cerca de 27% ainda não atendem esse requisito. Quanto ao local de cumprimento da hora-atividade, em ambos os casos, aproximadamente metade das redes exige que pelo menos 50% da hora-atividade seja cumprida na escola. Nos estados, um maior número de redes de ensino organiza a parcela da hora-atividade destinada ao planejamento coletivo e à formação continuada, estruturando-a por área de conhecimento ou por disciplina.

No que se refere aos critérios de progressão na carreira, tanto as redes estaduais quanto as das capitais ainda priorizam a titulação como principal critério (25 estados e 24 capitais), apesar de evidências apontarem baixo impacto desse fator na aprendizagem dos estudantes. O segundo critério mais adotado é a avaliação de desempenho, sendo que entre os estados, 22 redes preveem esse critério, frente a 18 nas capitais; contudo, em ambos os casos, em torno da metade das redes o implementa efetivamente.

As redes estaduais estão mais avançadas na adoção do regime de remuneração por subsídio, que facilita a gestão e aumenta a transparência, com 6 estados utilizando o modelo contra apenas uma capital. Além de um número maior de redes estaduais adotar o regime de subsídio, a remuneração inicial média nos estados (sem gratificações) é 11,40% superior à média das capitais.

Embora as capitais apresentem uma diferença maior entre a remuneração média sem e com gratificações — 15,90%, frente a 6,23% nos estados —, as redes das capitais concedem uma quantidade menor de vantagens pecuniárias aos docentes (131, em comparação a 180 nas redes estaduais), ainda que se trate de um volume expressivo de rubricas.

Sobre a amplitude remuneratória média (sem gratificações), as capitais possuem uma amplitude significativamente maior (94%) do que os estados (49%). Esse resultado, contudo, sofre influência dos valores elevados observados em Manaus (521%) e Curitiba (439%). Em relação à amplitude temporal, as médias entre estados e capitais mostram-se muito próximas.

Considerações finais

Espera-se que este estudo inspire lideranças, gestores e servidores públicos que queiram aprimorar as carreiras do magistério de suas redes públicas de ensino. As carreiras docentes podem e devem ser indutoras do desenvolvimento profissional e da melhoria das práticas de ensino, além de serem coerentes com as políticas educacionais implementadas pelas redes.

A carreira não é somente uma lei com uma tabela de remuneração, mas é, sobretudo, um percurso de desenvolvimento profissional, desde o ingresso do professor em uma rede pública por meio de um concurso público até a aposentadoria.

As carreiras constituem o instrumento de política pública educacional mais potente para atrair, engajar e desenvolver os professores que as redes de ensino precisam para garantir o direito à aprendizagem de todos os estudantes (TODOS PELA EDUCAÇÃO; INSTITUTO PENÍNSULA; PROFISSÃO DOCENTE; FUNDAÇÃO ITAÚ SOCIAL, 2023). O professor é o fator intraescolar que mais impacta a aprendizagem dos estudantes (AARONSON *et al.*, 2007; KANE *et al.*, 2008; CHETTY *et al.* 2014a; 2014b; BETEILLE & EVANS, 2018).

Esse diagnóstico mostra que há muitos desafios e oportunidades de melhoria nas carreiras do magistério das capitais estaduais do Brasil. As carreiras devem promover a valorização e a profissionalização docente com sustentabilidade fiscal, e há muitos caminhos para isso, como discutido no documento Consed/Consad (2021) intitulado “**Temas estratégicos para as carreiras do magistério**”, e no documento publicado pelo Movimento Profissão Docente, em 2023, “**Reestruturação de Carreiras Docentes: elementos para reflexão e ação**”.

O Brasil tem um enorme desafio pela frente para garantir que todo estudante aprenda e tenha oportunidades para desenvolver seu potencial. Todos os caminhos para melhorar a qualidade da educação pública brasileira passam pelo professor.

Acesse o documento:
**Reestruturação de Carreiras Docentes:
elementos para reflexão e ação**



Referências

AARONSON, Daniel; BARROW, Lisa; SANDER, William. Teachers and student achievement in the Chicago public high schools. **Journal of Labor Economics**, Chicago, v. 25, n. 1, p. 95-135, 2007.

BÉTEILLE, Tara; EVANS, David K. Successful Teachers, Successful Students: Recruiting and Supporting Society's Most Crucial Profession. Washington, DC: World Bank, Oct. 4, 2021.

BRUNS, Barbara; & LUQUE, Javier. (2015). **Professores excelentes**: Como melhorar a aprendizagem dos estudantes na América Latina e no Caribe. Washington, DC: World Bank.

CHETTY, Raj; FRIEDMAN, John N.; ROCKOFF, Jonah E. **Measuring the impacts of teachers II: teacher value-added and student outcomes in adulthood**. American Economic Review, v. 104, n. 9, p. 2633-2679, set. 2014.


CLOTFELTER, Charles T.; LADD, Helen F.; VIGDOR, Jacob L. Teacher credentials and student achievement: longitudinal analysis with student fixed effects. **Economics of Education Review**, Cambridge, v. 26, p. 673-682, 2007.

COENEN, Johan et al. Teacher characteristics and their effects on student test scores: a systematic review. **Journal of Economic Surveys**, [S.l.], v. 32, n. 3, p. 848-877, 2017.

CONSELHO NACIONAL DE SECRETÁRIOS DE EDUCAÇÃO (CONSED); CONSELHO NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO (CONSAD). **Temas estratégicos para as carreiras do magistério**: relatório. [S.l.]: Consed/Consad, 2021. Disponível em: <https://www.consed.org.br/storage/products/fcmkvja3eid4f8c0jdh8015d3xh3zk.pdf>. Acesso em: 17 dez. 2025.

HANUSHEK, Eric A. The failure of input-based schooling policies. **The Economic Journal**, [S.l.], n. 113, p. 64-98, 2003.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Painel de Monitoramento do PNE**. Brasília, DF, [2025]. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiNmY1ZGM1YmItMjNjOS00NjY0LWEyODAtYTAx-N2U1OTM0YTk2liwidCI6IjI2ZjczODk3LWwM4YWMtNGIxZS05NzhmLWVhNGMwN-zc0MzRiZiJ9>. Acesso em: 17 dez. 2025.



INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Sinopse Estatística da Educação Básica 2024**. Brasília, DF: Inep, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-basica>. Acesso em: 17 dez. 2025.

KANE, Thomas J.; STAIGER, Douglas O. **Estimating teacher impacts on student achievement: an experimental evaluation**. NBER Working Paper No. 14607, National Bureau of Economic Research, Cambridge, . 2008.

MANZI, Jorge; SUN, Yúlan; GARCÍA, María Rosa. **Avaliação docente ao redor do mundo: experiências, dilemas e desafios futuros**. [S.l.]: Editora Vozes; Instituto Península; Profissão Docente, 2025.

MCKINSEY & COMPANY. **How the World's Best-Performing School Systems Come out on Top**. [S.l.]: McKinsey & Company, 2007. Disponível em: <https://mck.co/3g1cR5D>. Acesso em: 17 dez. 2025.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2015.

MOURSHED, Mona; CHIJIJOKE, Chinezi; BARBER, Michael. **How the world's most improved school systems keep getting better**. London: McKinsey & Company, 2010.

MOURSHED, Mona; CHIJIJOKE, Chinezi; BARBER, Michael. **How the world's most improved school systems keep getting better**. London: McKinsey & Company, 2010.

MOVIMENTO PROFISSÃO DOCENTE. **Formação Continuada em Vitória: estratégias para a implementação de uma política eficaz**. [S.l.]: Movimento Profissão Docente, 2025. Disponível em: https://2609ff94-e92b-4f65-b592-595a0f876360.usrfiles.com/ugd/2609ff_9308dd12121644d3b41d41f6aefca17a.pdf. Acesso em: 17 dez. 2025.

MOVIMENTO PROFISSÃO DOCENTE. **Planos de carreira e salários do magistério público estadual**. [S.l.]: Movimento Profissão Docente, 2022. Disponível em: https://www.profissaodocente.org.br/files/ugd/1f15e7_7fb4d07a23dc4b61b716a92bd-12cfc6c.pdf. Acesso em: 17 dez. 2025.

MOVIMENTO PROFISSÃO DOCENTE. **Reestruturação de Carreiras Docentes**: elementos para reflexão e ação. [S.l.]: Movimento Profissão Docente, 2023. Disponível em: https://2609ff94-e92b-4f65-b592-595a0f876360.usrfiles.com/ugd/2609ff_36cb-6dc057114e56a39a9836a674db45.pdf. Acesso em: 17 dez. 2025.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). **Teachers' salaries** (indicator). [S.l.]: OECD, 2023. Disponível em: <https://data.oecd.org/teachers/teachers-salaries.htm>. Acesso em: 17 dez. 2025.

TODOS PELA EDUCAÇÃO; INSTITUTO PENÍNSULA; ITAÚ SOCIAL & MOVIMENTO PROFISSÃO DOCENTE. (2023). **Pesquisa de opinião com professores e professoras de escolas públicas brasileiras**. Disponível em: https://www.profissaodocente.org.br/files/ugd/1f15e7_1da5b13273ec4b08b7c25f7559a3bb5b.pdf. Acesso em: 17 dez. 2025

Legislação Federal


BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 dez. 2025.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998**. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm. Acesso em: 17 dez. 2025.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 17 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394compilado.htm. Acesso em: 17 dez. 2025.

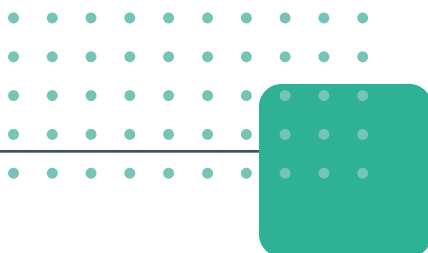
BRASIL. **Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008**. Institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm. Acesso em: 17 dez. 2025.



BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014.** Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em: 17 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.817, de 16 de janeiro de 2024.** Estabelece diretrizes para a valorização dos profissionais da educação escolar básica pública. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L14817.htm. Acesso em: 17 dez. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição nº 32, de 2020.** Altera disposições sobre servidores, empregados públicos e organização administrativa direta e indireta [...]. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2262083>. Acesso em: 17 dez. 2025.



UF Legislação Municipal

Aracaju

LEI Nº 1.082, DE 24 DE SETEMBRO DE 1985
 DECRETO Nº 28, DE 28 DE MARÇO DE 1986
 LEI Nº 1.350, DE 20 DE JANEIRO DE 1988
 LEI COMPLEMENTAR Nº 36, DE 09 DE ABRIL DE 1998
 LEI COMPLEMENTAR Nº 51, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2001
 LEI COMPLEMENTAR Nº 85, DE 2009
 LEI COMPLEMENTAR Nº 153, DE 26 DE SETEMBRO DE 2016
 LEI COMPLEMENTAR Nº 177, DE 12 DE MAIO DE 2022
 LEI COMPLEMENTAR Nº 178, DE 12 DE MAIO DE 2022
 LEI COMPLEMENTAR Nº 188, DE 21 DE SETEMBRO DE 2023
 LEI COMPLEMENTAR Nº 195, DE 21 DE JUNHO DE 2023
 LEI Nº 6.163, DE 13 DE JUNHO DE 2025

Belém

LEI Nº 7.502, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1990
 LEI Nº 7.507, DE 14 DE JANEIRO DE 1991
 LEI Nº 7.528, DE 05 DE AGOSTO DE 1991
 LEI Nº 7.673, DE 21 DE DEZEMBRO DE 1993
 LEI Nº 8.487, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2005
 LEI Nº 8.791, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2010
 LEI Nº 9.466, DE 16 DE JULHO DE 2019
 LEI Nº 9.995, DE 19 DE JANEIRO DE 2024
 DECRETO Nº 110.147/2024-PMB, DE 05 DE ABRIL DE 2024
 PORTARIA 263/2025 - GABS/SEMEC, DE 24 DE JANEIRO DE 2025
 PORTARIA Nº 524/2014/GABS/SEMEC, DE 28 DE FEVEREIRO DE 2014
 PORTARIA Nº 043/2011 – GABS/SEMEC, DE 25 JANEIRO DE 2011

Belo Horizonte

LEI Nº 7.169, DE 30 DE AGOSTO DE 1996
 LEI Nº 7.235, DE 27 DE DEZEMBRO DE 1996
 LEI Nº 7.577, DE 21 DE SETEMBRO DE 1998
 LEI Nº 8.679, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2003
 LEI Nº 8.790, DE 2 DE ABRIL DE 2004
 LEI Nº 11.065, DE 1º DE AGOSTO DE 2017
 LEI Nº 11.132, DE 18 DE SETEMBRO DE 2018
 LEI Nº 11.224, DE 19 DE MARÇO DE 2020
 LEI Nº 11.255, DE 17 DE SETEMBRO DE 2020
 LEI Nº 11.381, DE 22 DE JULHO DE 2022
 LEI Nº 11.678, DE 2 DE ABRIL DE 2024
 LEI Nº 11.887, DE 13 DE AGOSTO DE 2025
 DECRETO Nº 17.047, DE 9 DE JANEIRO DE 2019
 PORTARIA SMPOG Nº 005 DE 07 DE FEVEREIRO DE 2019
 PORTARIA SMED Nº 350, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2023
 PORTARIA SMED Nº394, DE 20 NOVEMBRO DE 2025

UF Legislação Municipal

Boa Vista

LEI ORDINÁRIA Nº 451, DE 19 DE MARÇO DE 1998
LEI ORDINÁRIA Nº 714, DE 10 DE DEZEMBRO DE 2003
LEI ORDINÁRIA Nº 1.145, DE 20 DE MAIO DE 2009
LEI ORDINÁRIA Nº 1.235, DE 31 DE MARÇO DE 2010
LEI ORDINÁRIA Nº 1.548, DE 24 DE DEZEMBRO DE 2013
LEI ORDINÁRIA Nº 1.546, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2013
LEI ORDINÁRIA Nº 1.561, DE 18 DE MARÇO DE 2014
LEI ORDINÁRIA Nº 1.611, DE 02 DE FEVEREIRO DE 2015
LEI ORDINÁRIA Nº 1.644, DE 21 DE OUTUBRO DE 2015
LEI ORDINÁRIA Nº 2.271, DE 28 DE ABRIL DE 2022
LEI ORDINÁRIA Nº 2.466, DE 15 DE AGOSTO DE 2023
LEI ORDINÁRIA Nº 2.688, DE 11 DE MARÇO DE 2025
LEI ORDINÁRIA Nº 2.711, DE 08 DE JULHO DE 2025
LEI ORDINÁRIA Nº 2.712, DE 08 DE JULHO DE 2025
DECRETO Nº 106/E, DE 03 DE DEZEMBRO DE 2024

Campo Grande

LEI COMPLEMENTAR Nº 7, DE 30 DE JANEIRO DE 1996
LEI COMPLEMENTAR Nº 19, DE 15 DE JULHO DE 1998
LEI COMPLEMENTAR Nº 20, DE 2 DE DEZEMBRO DE 1998
LEI COMPLEMENTAR Nº 97, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2006
LEI COMPLEMENTAR Nº 106, DE 22 DE NOVEMBRO DE 2007
LEI COMPLEMENTAR Nº 190, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2011
LEI COMPLEMENTAR Nº 451, DE 29 DE ABRIL DE 2022
LEI Nº 7.119, DE 4 DE OUTUBRO DE 2023

Cuiabá

LEI Nº 1.637-A, DE 10 DE SETEMBRO DE 1979
LEI Nº 1.766, DE 30 DE DEZEMBRO DE 1980
LEI Nº 2.425, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1986
LEI Nº 3.330, DE 1994 DE 14 DE JULHO 1994
LEI COMPLEMENTAR Nº 220, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2010
LEI COMPLEMENTAR Nº 255, DE 26 DE SETEMBRO DE 2011
LEI COMPLEMENTAR Nº 276, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2011
LEI COMPLEMENTAR Nº 360, DE 26 DE DEZEMBRO DE 2014
LEI COMPLEMENTAR Nº 382, DE 07 DE JULHO DE 2015
LEI COMPLEMENTAR Nº 404, DE 11 DE FEVEREIRO DE 2016
LEI COMPLEMENTAR Nº 537, DE 22 DE MARÇO DE 2024
DECRETO Nº 11.195, DE 01 DE AGOSTO DE 2025
DECRETO Nº 9.567, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2023

UF Legislação Municipal

Curitiba

LEI Nº 6.761, DE 22 DE OUTUBRO DE 1985
 LEI Nº 7.670, DE 10 DE JUNHO DE 1991
 LEI Nº 10.190, DE 28 DE JUNHO DE 2001
 LEI Nº 14.544, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2014
 LEI Nº 16.201, DE 28 DE AGOSTO DE 2023
 LEI Nº 16.202, DE 28 DE AGOSTO DE 2023
 LEI Nº 16.438, DE 13 DE NOVEMBRO DE 2024
 DECRETO Nº 891, 17 DE JUNHO DE 2024

Florianópolis

LEI Nº 1.811, DE 23 DE SETEMBRO DE 1981
 LEI Nº 2.517, DE 19 DE DEZEMBRO DE 1986
 LEI Nº 2.897, DE 18 DE JULHO DE 1988
 LEI Nº 2.915, DE 19 DE JULHO DE 1988
 LEI Nº 3.688, DE 30 DE DEZEMBRO DE
 LEI COMPLEMENTAR Nº 503, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2014
 LEI COMPLEMENTAR Nº 554, DE 2016
 LEI COMPLEMENTAR Nº 615, DE 2017
 LEI COMPLEMENTAR Nº 738, DE 18 DE ABRIL DE 2023
 LEI COMPLEMENTAR Nº 759, DE 02 DE MAIO DE 2024
 LEI COMPLEMENTAR Nº 770, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2024
 LEI Nº 11.459, DE 16 DE SETEMBRO DE 2025
 LEI COMPLEMENTAR Nº 427, DE 04 DE ABRIL DE 2012

Fortaleza

LEI Nº 5.895, DE 13 DE NOVEMBRO DE 1984
 LEI Nº 6.794, DE 27 DE DEZEMBRO DE 1990
 LEI Nº 9.069, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2005
 LEI Nº 9.249, DE 10 DE JULHO DE 2007
 LEI Nº 9.890, DE 04 DE ABRIL DE 2012
 LEI COMPLEMENTAR Nº 148, DE 03 DE JUNHO DE 2013
 LEI COMPLEMENTAR Nº 169, DE 12 DE SETEMBRO DE 2014
 LEI Nº 10.459, DE 31 DE MARÇO DE 2016
 LEI COMPLEMENTAR Nº 217, DE 31 DE MARÇO DE 2016
 LEI Nº 10.757, DE 27 DE JUNHO DE 2018
 LEI Nº 10.899, DE 18 DE JUNHO DE 2019
 LEI Nº 11.472, DE 05 DE JULHO DE 2024
 LEI Nº 11.444, DE 07 DE FEVEREIRO DE 2024
 LEI Nº 11.522, DE 06 DE FEVEREIRO DE 2025
 DECRETO Nº 14.718, DE 23 DE JUNHO DE 2020

| UF | Legislação Municipal |
|-------------|--|
| Goiânia | <p>LEI COMPLEMENTAR Nº 011, DE 11 DE MAIO DE 1992 LEI Nº 7.089, DE 02 DE JUNHO DE 1992 LEI Nº 7.997, DE 20 DE JUNHO DE 2000 LEI COMPLEMENTAR Nº 091, DE 26 DE JUNHO DE 2000 LEI COMPLEMENTAR Nº 275, DE 26 DE MAIO DE 2015 LEI COMPLEMENTAR Nº 351, DE 16 DE MAIO DE 2022 LEI Nº 11.108, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2023 DECRETO Nº 820, DE 15 DE MARÇO DE 2024 LEI Nº 11.249, DE 17 DE SETEMBRO DE 2024 LEI Nº 11.443, DE 10 DE JULHO DE 2025 DECRETO Nº 2.816, DE 03 DE SETEMBRO DE 2025 DECRETO Nº 1.521, DE 04 DE MAIO DE 2011</p> |
| João Pessoa | <p>LEI Nº 3.061, DE 02 DE OUTUBRO DE 1980 LEI Nº 8.682, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1998 LEI Nº 9.551, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2001 LEI Nº 9.644, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2001 LEI Nº 10.273, DE 30 DE JUNHO DE 2004 LEI Nº 11.132, DE 19 DE SETEMBRO DE 2007 LEI COMPLEMENTAR Nº 60, DE 29 DE MARÇO DE 2010 LEI COMPLEMENTAR Nº 73, DE 05 DE JULHO DE 2012 LEI COMPLEMENTAR Nº 158, DE 05 DE OUTUBRO DE 2023 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 56, DE 21 DE JANEIRO DE 2025 LEI Nº 15.476, DE 19 DE MARÇO DE 2025 LEI Nº 15.603, DE 22 DE AGOSTO DE 2025 DECRETO Nº 9.634, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2020 DECRETO Nº 10.130, DE 11 DE OUTUBRO DE 2022</p> |
| Macapá | <p>LEI COMPLEMENTAR Nº 065, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2009 LEI COMPLEMENTAR Nº 122, DE 23 DE ABRIL DE 2018 LEI COMPLEMENTAR Nº 202, DE 02 DE ABRIL DE 2025</p> |
| Maceió | <p>LEI Nº 4.167, DE 11 DE JANEIRO DE 1993 LEI Nº 4.715, DE 26 DE MAIO DE 1998 LEI Nº 4.731, DE 02 DE JULHO DE 1998 LEI Nº 4.936, DE 06 DE JANEIRO DE 2000 LEI Nº 4.937, DE 06 DE JANEIRO DE 2000 LEI Nº 4.973, DE 31 DE MARÇO DE 2000 LEI Nº 4.974, DE 31 DE MARÇO DE 2000 LEI Nº 7.664, DE 20 DE MAIO DE 2025</p> |

| UF | Legislação Municipal |
|--------|---|
| Manaus | <p>LEI Nº 1.118, DE 01 DE SETEMBRO DE 1971 LEI Nº 1.126, DE 05 DE JUNHO DE 2007 LEI Nº 1.202, DE 31 DE DEZEMBRO DE LEI Nº 1.412, DE 20 DE JANEIRO DE 2010 LEI Nº 1.621, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2011 LEI Nº 1.879, DE 04 DE JUNHO DE 2014 LEI Nº 3.028, DE 11 DE ABRIL DE 2023 LEI Nº 3.293, DE 26 DE MARÇO DE 2024 LEI Nº 3.342, DE 14 DE JUNHO DE LEI Nº 3.516, DE 17 DE JUNHO DE 2025 LEI COMPLEMENTAR Nº 065, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2009 DECRETO Nº 2.907, DE 29 DE JULHO DE 2014</p> |
| Natal | <p>LEI Nº 4.108, DE 02 DE JULHO DE 1992 LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 13 DE SETEMBRO DE 2004 LEI COMPLEMENTAR Nº 114, DE 20 DE ABRIL DE 2010 LEI COMPLEMENTAR Nº 118, DE 03 DE DEZEMBRO DE 2010 LEI COMPLEMENTAR Nº 147, DE 04 DE FEVEREIRO DE 2015 LEI Nº 7.281, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2021 LEI Nº 7.620, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2023 LEI COMPLEMENTAR Nº 241, DE 19 DE JANEIRO DE 2024 LEI Nº 7.725, DE 26 DE JUNHO DE 2024 LEI Nº 7.833, DE 26 DE MARÇO DE 2025 PORTARIA Nº 097/2025-GS/SME, DE 24 DE JULHO DE 2025</p> |
| Palmas | <p>LEI Nº 207, DE 12 DE MAIO DE 1992 LEI Nº 682, DE 10 DE NOVEMBRO DE 1997 LEI Nº 878, DE 10 DE ABRIL DE 2000 LEI Nº 1.441, DE 12 DE JUNHO DE 2006 LEI Nº 1.445, DE 14 DE AGOSTO DE 2006 LEI Nº 1.737, DE 29 DE JULHO DE 2010 LEI Nº 1.802, DE 14 DE JULHO DE 2011 LEI Nº 1.807, DE 10 DE AGOSTO DE 2011 LEI Nº 1.953, DE 17 DE JULHO DE 2013 LEI Nº 2.105, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2014 LEI Nº 2.302, DE 30 DE MARÇO DE 2017 LEI Nº 2.672, DE 9 DE MARÇO DE 2022 LEI Nº 2.998, DE 30 DE NOVEMBRO DE 2023 INSTRUÇÃO NORMATIVA/GAB/SEMED Nº 001, DE 10 DE SETEMBRO DE 2024</p> |

UF Legislação Municipal

Porto Alegre

LEI Nº 6.151, DE 13 DE JULHO DE 1988
LEI Nº 6.259, DE 24 DE NOVEMBRO DE 1988
LEI Nº 6.311, DE 28 DE DEZEMBRO DE 1988
LEI Nº 6.453, DE 04 DE OUTUBRO DE 1989
LEI Nº 6.555, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1989
LEI Nº 6.978, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1991
LEI Nº 7.010, DE 22 DE JANEIRO DE 1992
LEI Nº 7.112, DE 08 DE JULHO DE 1992
LEI Nº 7.211, DE 08 DE JANEIRO DE 1993
LEI Nº 7.330, DE 05 DE OUTUBRO DE 1993
LEI Nº 7.387, DE 23 DE DEZEMBRO DE 1993
LEI Nº 7.407, DE 23 DE MARÇO DE 1994
LEI Nº 7.565, DE 27 DE DEZEMBRO DE 1994
LEI Nº 7.578, DE 02 DE JANEIRO DE 1995
LEI Nº 7.736, DE 28 DE DEZEMBRO DE 1995
LEI Nº 7.838, DE 29 DE AGOSTO DE 1996
LEI Nº 7.925, DE 19 DE DEZEMBRO DE 1996
LEI Nº 7.983, DE 23 DE MAIO DE 1997
DECRETO Nº 14.521, DE 1º DE ABRIL DE 2004
LEI Nº 11.002, DE 09 DE DEZEMBRO DE 2010
LEI Nº 11.214, DE 13 DE FEVEREIRO DE 2012
LEI Nº 11.253, DE 04 DE ABRIL DE 2012
LEI Nº 11.398, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2012
LEI Nº 11.922, DE 23 DE SETEMBRO DE 2015
DECRETO Nº 19.685, DE 21 DE FEVEREIRO DE 2017
LEI Nº 13.080, DE 04 DE MAIO DE 2022
LEI Nº 14.237, DE 23 DE MAIO DE 2025
LEI Nº 14.300, DE 6 DE AGOSTO DE 2025
LEI Nº 14.302, DE 06 DE AGOSTO DE 2025
LEI Nº 14.235, DE 14 DE MAIO DE 2025

| UF | Legislação Municipal |
|-------------|--|
| Porto Velho | <p>LEI Nº 901, DE 23 DE JULHO DE 1990 LEI Nº 1.197, DE 8 DE JUNHO DE 1995 LEI COMPLEMENTAR Nº 140, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001 LEI COMPLEMENTAR Nº 360, DE 4 DE SETEMBRO DE 2009 LEI COMPLEMENTAR Nº 370, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2009 LEI COMPLEMENTAR Nº 383, DE 30 DE JUNHO DE 2010 LEI COMPLEMENTAR Nº 386, DE 2 DE JULHO DE 2010 LEI COMPLEMENTAR Nº 414, DE 11 DE ABRIL DE 2011 LEI COMPLEMENTAR Nº 447, DE 9 DE ABRIL DE 2012 LEI COMPLEMENTAR Nº 724, DE 17 DE MAIO DE 2018 LEI COMPLEMENTAR Nº 775, DE 19 DE JULHO DE 2019 LEI COMPLEMENTAR Nº 806, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2019 LEI COMPLEMENTAR Nº 865, DE 14 DE SETEMBRO DE 2021 LEI COMPLEMENTAR Nº 893, DE 14 DE ABRIL DE 2022 LEI COMPLEMENTAR Nº 910, DE 7 DE JULHO DE 2022 LEI COMPLEMENTAR Nº 982, DE 4 DE ABRIL DE 2024 LEI COMPLEMENTAR Nº 1.015, DE 2 DE JUNHO DE 2025 LEI COMPLEMENTAR Nº 1.016, DE 11 DE JUNHO DE 2025</p> |
| Recife | <p>LEI Nº 14.410, DE 12 DE MAIO DE 1982 LEI Nº 14.728, DE 08 DE MARÇO DE 1985 LEI Nº 15.053, DE 04 DE MARÇO DE 1988 LEI Nº 15.286, DE 10 DE NOVEMBRO DE 1989 LEI Nº 16.127, DE 27 DE DEZEMBRO DE 1995 LEI Nº 16.520, DE 20 DE OUTUBRO DE 1999 LEI Nº 16.726, DE 2001 LEI Nº 16.992, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2003 DECRETO Nº 22.813, DE 23 DE JUNHO DE 2006 LEI Nº 17.319, DE 9 DE JULHO DE 2007 DECRETO Nº 23.131, DE 16 DE ABRIL DE 2007 LEI Nº 17.448, DE 23 DE JUNHO DE 2008 LEI Nº 18.033, DE 24 DE JUNHO DE 2014 LEI Nº 18.964, DE 26 DE JULHO DE 2022 LEI Nº 19.210, DE 2024 LEI Nº 19.401, DE 4 DE JULHO DE 2025 LEI Nº 19.416, DE 8 DE OUTUBRO DE 2025 LEI Nº 16.726, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2001 LEI Nº 19.210, DE 17 DE ABRIL DE 2024</p> |

UF Legislação Municipal

Rio Branco

LEI Nº 535, DE 29 DE MARÇO DE 1985
LEI Nº 688, DE 30 DE NOVEMBRO DE 1987
LEI Nº 769, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1988
LEI Nº 1.144, DE 13 DE ABRIL DE 1994
LEI Nº 1.232, DE 1º DE JULHO DE 1996
LEI COMPLEMENTAR Nº 35, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2017
LEI COMPLEMENTAR Nº 51, DE 27 DE SETEMBRO DE 2018
LEI COMPLEMENTAR Nº 71, DE 30 DE SETEMBRO DE 2019
LEI COMPLEMENTAR Nº 85, DE 23 DE MARÇO DE 2020
LEI COMPLEMENTAR Nº 142, DE 29 DE ABRIL DE 2022
LEI COMPLEMENTAR Nº 213, DE 20 DE MARÇO DE 2023
LEI COMPLEMENTAR Nº 283, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2023
DECRETO Nº 2.601, DE 28 DE AGOSTO DE 2025

Rio de Janeiro

LEI Nº 374, DE 16 DE NOVEMBRO DE 1982
LEI Nº 889, DE 30 DE JULHO DE 1986
DECRETO Nº 6.205, DE 1986
LEI Nº 1.680, DE 26 DE MARÇO DE 1991
LEI Nº 1.881, DE 23 DE JULHO DE 1992
LEI Nº 2.619, DE 15 DE JULHO DE 1998
LEI Nº 5.623, DE 1º DE OUTUBRO DE 2013
LEI Nº 6.064, DE 1º DE ABRIL DE 2016
LEI Nº 6.323, DE 17 DE JANEIRO DE 2018
DECRETO RIO Nº 54.080, DE 19 DE MARÇO DE 2024
PORTARIA CONJUNTA E/SUBE-E/CTRH Nº 03, DE 28 DE JANEIRO DE 2025

Salvador

LEI COMPLEMENTAR Nº 01, DE 15 DE MARÇO DE 1991
LEI COMPLEMENTAR Nº 36, DE 2004
LEI Nº 8.722, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2014
DECRETO Nº 26.168, DE 19 DE JUNHO DE 2015
LEI COMPLEMENTAR Nº 81, DE 2022
LEI Nº 9.865, DE 27 DE MAIO DE 2025
LEI COMPLEMENTAR Nº 90, DE 2025
DECRETO Nº 38.671, DE 16 DE ABRIL DE 2024

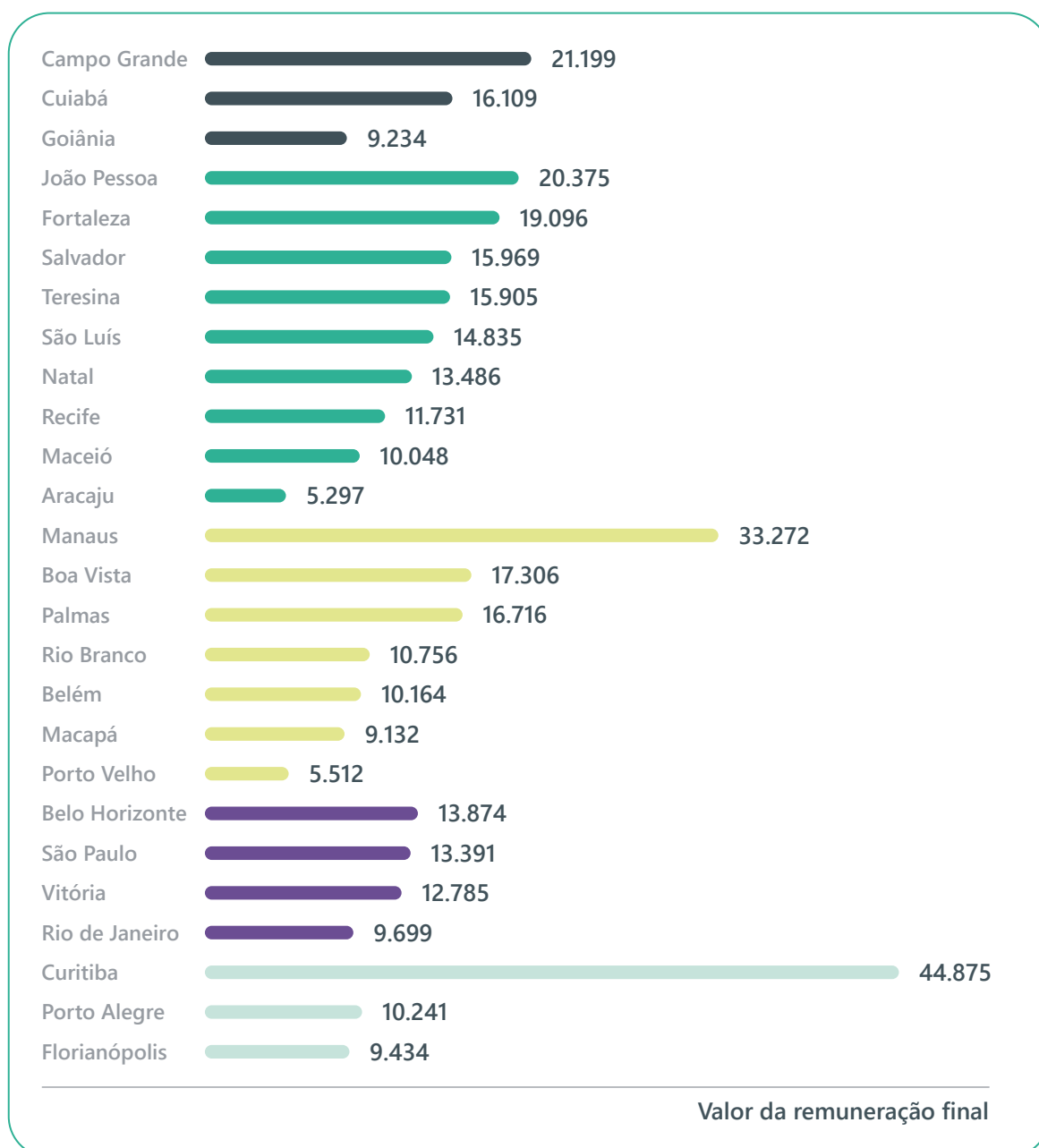
São Luís

LEI Nº 4.615, DE 19 DE JUNHO DE 2006
LEI Nº 4.749, DE 03 DE JANEIRO DE 2007
LEI Nº 4.931, DE 07 DE ABRIL DE 2008
DECRETO Nº 47.331, DE 02 DE SETEMBRO DE 2015
LEI Nº 7.578, DE 16 DE FEVEREIRO DE 2024
LEI Nº 7.644, DE 17 DE MAIO DE 2024
LEI Nº 7.727, DE 10 DE FEVEREIRO DE 2025
DECRETO Nº 36.043, DE 05 DE DEZEMBRO DE 2008

| UF | Legislação Municipal |
|-----------|---|
| São Paulo | LEI Nº 11.229, DE 26 DE JUNHO DE 1992 LEI Nº 11.434, DE 12 DE NOVEMBRO DE 1993 LEI Nº 12.396, DE 2 DE JULHO DE 1997 LEI Nº 13.168, DE 6 DE JULHO DE 2001 LEI Nº 13.255, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2001 LEI Nº 13.500, DE 8 DE JANEIRO DE 2003 LEI Nº 13.574, DE 12 DE MAIO DE 2003 LEI Nº 13.695, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2003 LEI Nº 14.660, DE 26 DE DEZEMBRO DE 2007 LEI Nº 17.841, DE 19 DE AGOSTO DE 2022 LEI Nº 17.969, DE 23 DE JUNHO DE 2023 LEI Nº 18.064, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2023 LEI Nº 18.098, DE 26 DE MARÇO DE 2024 LEI Nº 18.221, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2024 LEI Nº 18.235, DE 8 DE MAIO DE 2025 LEI Nº 18.235, DE 8 DE MAIO DE 2025 INSTRUÇÃO NORMATIVA SME Nº 36, DE 03 DE DEZEMBRO DE 2024 |
| Teresina | LEI Nº 2.138, DE 21 DE JULHO DE 1992 LEI Nº 2.972, DE 17 DE JANEIRO DE 2001 LEI COMPLEMENTAR Nº 3.951, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2009 LEI Nº 4.123, DE 2011 LEI Nº 4.252, DE 4 DE ABRIL DE 2012 LEI Nº 4.270, DE 2012 LEI COMPLEMENTAR Nº 5.703, DE 24 DE FEVEREIRO DE 2022 LEI COMPLEMENTAR Nº 5.981, DE 24 DE AGOSTO DE 2023 LEI COMPLEMENTAR Nº 6.081, DE 5 DE ABRIL DE 2024 LEI COMPLEMENTAR Nº 6.179, DE 19 DE FEVEREIRO DE 2025 LEI MUNICIPAL Nº 4.123, DE 26 DE MAIO DE 2011 LEI COMPLEMENTAR Nº 4.270, DE 4 DE MAIO DE 2012. PORTARIA SEMEC Nº 116, DE 19 DE MAIO DE 2025 DECRETO Nº 6.835, DE 6 DE JULHO DE 2006 |
| Vitória | LEI Nº 2.994, DE 17 DE DEZEMBRO DE 1982 LEI Nº 6.754, DE 16 DE NOVEMBRO DE 2006 LEI Nº 7.860, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2009 DECRETO Nº 14.682, DE 01 DE JUNHO DE 2010 DECRETO Nº 14.716, DE 25 DE JUNHO DE 2010 LEI Nº 9.857, DE 06 DE JULHO DE 2022 LEI Nº 9.954, DE 05 DE JULHO DE 2023 LEI Nº 10.043, DE 20 DE MARÇO DE 2024 PORTARIA Nº 96/2022, DE 14 DE JULHO DE 2022 |

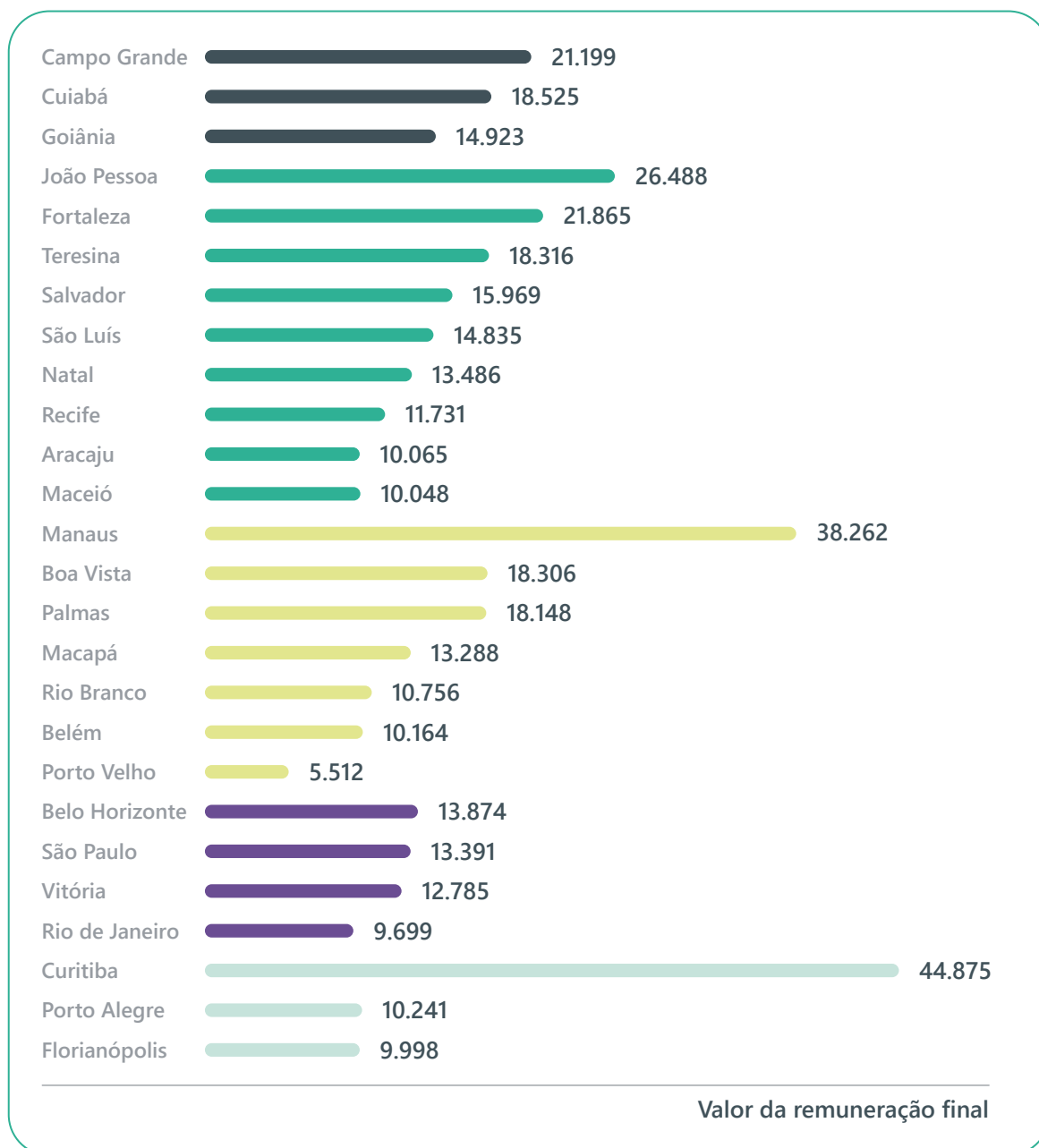
Anexo I

Gráfico 1: Remuneração final de professores com Doutorado e sem gratificações ajustado para jornada de 40 horas semanais hora-relógio (2025) por capital e regiões do país



Fonte: Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações municipais publicadas até novembro de 2025.

Gráfico 2: Remuneração final de professores com Doutorado e gratificações ajustado para jornada de 40 horas semanais hora-relógio (2025) por capital e regiões do país



Fonte: Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações municipais publicadas até novembro de 2025.



Há muitos caminhos para
transformar a educação, todos
eles passam pelos professores!

Conheça mais sobre a nossa agenda
em profissaodocente.org.br

