

Planos de Carreira e Remuneração do Magistério Redes Públicas Estaduais - 2025





**Planos de Carreira
e Remuneração do
Magistério**
Redes Públicas
Estaduais - 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 da 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



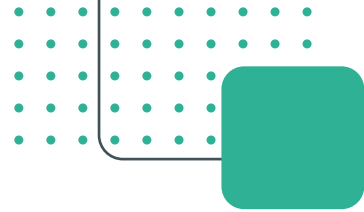
Sumário Executivo

Este estudo apresenta uma atualização abrangente sobre a estrutura das carreiras docentes das redes estaduais e do Distrito Federal, considerando legislações, normativos infralegais e reajustes remuneratórios vigentes até novembro de 2025. Com base em pesquisa legislativa detalhada e em validação de dados realizada por 20 secretarias estaduais de educação, foram reunidas evidências que permitem identificar avanços, desafios e oportunidades para o fortalecimento das carreiras docentes no Brasil.

O documento analisa informações sobre organização das jornadas de trabalho dos professores, estrutura de progressão e remuneração das carreiras, permitindo uma visão comparada da organização das carreiras docentes das redes estaduais do país.

As principais conclusões do estudo foram:

- **Jornada de trabalho:** Ao todo, 63% das redes mantêm duas jornadas de trabalho, sendo mais comuns as de 20, 30 e 40 horas semanais.
- **Dedicação integral:** Observa-se que 74% das redes têm jornada de 40 horas, o que facilita a dedicação integral dos professores à profissão.
- **Hora-atividade:** Todas as redes cumprem o mínimo de um terço ($\frac{1}{3}$) 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 55% 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 quatro estados (AM, CE, ES e PE), 100% desse tempo é cumprido totalmente na escola.
- **Organização da hora-atividade para planejamento coletivo e formação continuada:** Apenas nove redes estaduais organizam o $\frac{1}{3}$ por área de conhecimento, por disciplina ou etapa em dias fixos na semana para viabilizar o tempo de planejamento coletivo, a formação continuada e a troca entre pares (AL, AM, BA, CE, DF, ES, GO, PI e PR). As redes que se destacam no uso efetivo desse tempo para a realização de formação continuada são Ceará, Espírito Santo e Paraná.
- **Critérios de progressão:** Com relação à progressão na carreira, o critério mais utilizado é a titulação, adotado por 25 redes estaduais, seguido pela avaliação de desempenho, adotada por 22 redes estaduais.



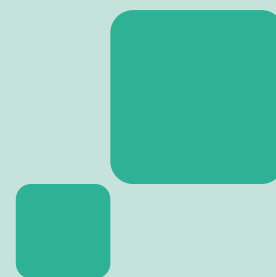
- **Avaliação de desempenho:** Das 22 redes estaduais que preveem avaliação de desempenho nos planos de carreira, apenas 12 redes de fato a implementam, utilizando principalmente formulários padronizados (avaliações realizadas pela chefia imediata ou comissão) e resultados educacionais como instrumentos.
- **Remuneração inicial:** A remuneração inicial média das carreiras do magistério das redes estaduais em 2025 foi de R\$ 6.212,36 (sem gratificações e/ou vantagens pecuniárias). Esse valor corresponde a 4,09 salários mínimos e a 128% do Piso Nacional. Já considerando gratificações extensíveis a todos os professores, o valor da remuneração inicial média foi de R\$ 6.599,46. 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.
- **Remuneração em tempo integral:** Dezesseis redes estaduais pagam o mesmo salário para professores que atuam em escolas de tempo parcial e de tempo integral. Onze redes estaduais pagam gratificações de dedicação exclusiva ou de tempo integral, resultando em uma remuneração inicial média de R\$ 7.296,41.
- **Vantagens Pecuniárias:** O estudo mapeou 180 diferentes vantagens pecuniárias (gratificações, adicionais, entre outras) pagas pelas redes estaduais de ensino. 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:** Seis redes adotam remuneração por subsídio (AL, ES, MT, MS, RS e SP), 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 em 2025 foi de 25 anos, sendo o Amapá o estado com maior amplitude (36 anos) e o Piauí com a menor (12 anos).
- **Amplitude remuneratória:** A amplitude remuneratória média das redes estaduais, sem gratificações e/ou vantagens pecuniárias, foi de 49% em 2025.

De forma geral, o estudo indica que as redes avançaram no cumprimento da parcela da jornada destinada à hora-atividade (mínimo de $\frac{1}{3}$ da jornada) e na valorização da remuneração inicial docente. Entretanto, ainda enfrentam 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 continuada e práticas de ensino efetivas. Os estados 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 contribui, portanto, para o debate público sobre a valorização do magistério e oferece subsídios para decisões estratégicas dos estados 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 $\frac{1}{3}$ da jornada)	14
3.4. Local de cumprimento da hora-atividade (mínimo de $\frac{1}{3}$ da jornada)	16
3.5. Organização da hora-atividade ($\frac{1}{3}$ da jornada) para planeamento 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	27
5.1. Regimes de Remuneração	27
5.2. Remuneração inicial das carreiras	30
5.3. Remuneração final das carreiras	34
5.4. Vantagens pecuniárias (adicionais, gratificações e afins)	38
6. Amplitudes das carreiras.	46
6.1. Amplitude remuneratória (sem gratificações)	46
6.2. Amplitude remuneratória (com gratificações)	48
6.3. Amplitude remuneratória dos primeiros 15 anos.	50
6.4. Amplitude temporal das carreiras	52
7. Piso nacional do magistério e meta 17 do PNE: avanços na melhoria da remuneração dos professores	55
7.1. Evolução do Piso Nacional do Magistério e do IPCA (2009-2025) – sem gratificações	55
7.2. Evolução do Piso Nacional do Magistério e do IPCA (2009-2025) – com gratificações	57
7.3. Meta 17 do Plano Nacional de Educação (PNE)	58
Considerações finais	61
Referências	62
Anexo I	83

1

Introdução

Este texto apresenta a atualização do estudo “Planos de carreira e salários do Magistério Público Estadual”, publicado em 2022 pelo Movimento Profissão Docente, considerando alterações legislativas, reajustes remuneratórios vigentes até novembro de 2025. Além disso, foram incorporadas novas análises sobre a implementação do $\frac{1}{3}$ da jornada do professor e dos critérios de progressão na carreira, a partir de análise da legislação infralegal. Essa atualização permite uma análise comparativa da evolução das carreiras docentes no período recente.

Os dados aqui apresentados foram obtidos por meio de pesquisa legislativa, abrangendo estatutos do magistério, planos de carreira, leis específicas e normativos infralegais, bem como da consulta e verificação de algumas informações junto aos estados e ao Distrito Federal.

As análises contribuem para o diagnóstico das carreiras do magistério nas redes estaduais e para o aprimoramento das políticas docentes, bem como fortalecem o debate público sobre a valorização e a profissionalização do professor. O Movimento Profissão Docente permanece à disposição para compartilhar os dados completos e mais informações do estudo com os interessados no tema.





2

Métodos

O estudo foi desenvolvido a partir de pesquisa legislativa sobre a carreira docente nos 26 estados e no Distrito Federal, com especial atenção aos estatutos do magistério, planos de carreira, legislações específicas e normativos infralegais aprovados ou reformados entre **2019 e novembro de 2025**. Com base nesse levantamento, foram atualizados os seguintes itens, já contemplados no estudo de Prado (2019) e na edição anterior do 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 do professor);
- Formas de progressão;
- Regimes de remuneração (vencimento ou subsídio);
- Remuneração inicial (com gratificações extensíveis a todos os professores);
- Remuneração final de docentes com licenciatura plena (com gratificações extensíveis a todos os professores);
- Vantagens pecuniárias (gratificações, adicionais por tempo de serviço e afins);
- Gratificação de dedicação exclusiva (tempo integral);
- Amplitude remuneratória (com gratificações extensíveis a todos os professores);
- Amplitude temporal das carreiras.

Além dos itens elencados acima, a presente análise incorporou seis novas informações:

- Organização da hora-atividade ($\frac{1}{3}$ da jornada) para planejamento coletivo, formação continuada e troca entre pares;
- Implementação da avaliação de desempenho;
- Remuneração inicial (sem gratificações);
- Remuneração final de docentes com licenciatura plena (sem gratificações);
- Amplitude remuneratória (sem gratificações);
- Amplitude remuneratória nos 15 primeiros anos da carreira.

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 estaduais de educação para que os dados fossem validados por elas. Das 27 secretarias, 20 redes (AC, AL, AM, AP, BA, CE, DF, ES, GO, MG, MS, MT, PA, PE, PI, PR, RN, RS, SE e TO) 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, pois estes são oriundos de leis e normativos estaduais. De qualquer modo, caso qualquer secretaria identifique alguma inconsistência e nos comunique, 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 estadual de ensino 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 disciplinas com maior quantidade de aulas, como Língua Portuguesa e Matemática.

No caso das redes estaduais que promoveram reformas profundas em seus planos de carreira entre 2019 e 2025, foram consideradas apenas as jornadas de trabalho previstas na nova legislação.

Gráfico 1: Número de jornadas de trabalho da carreira docente (2025)



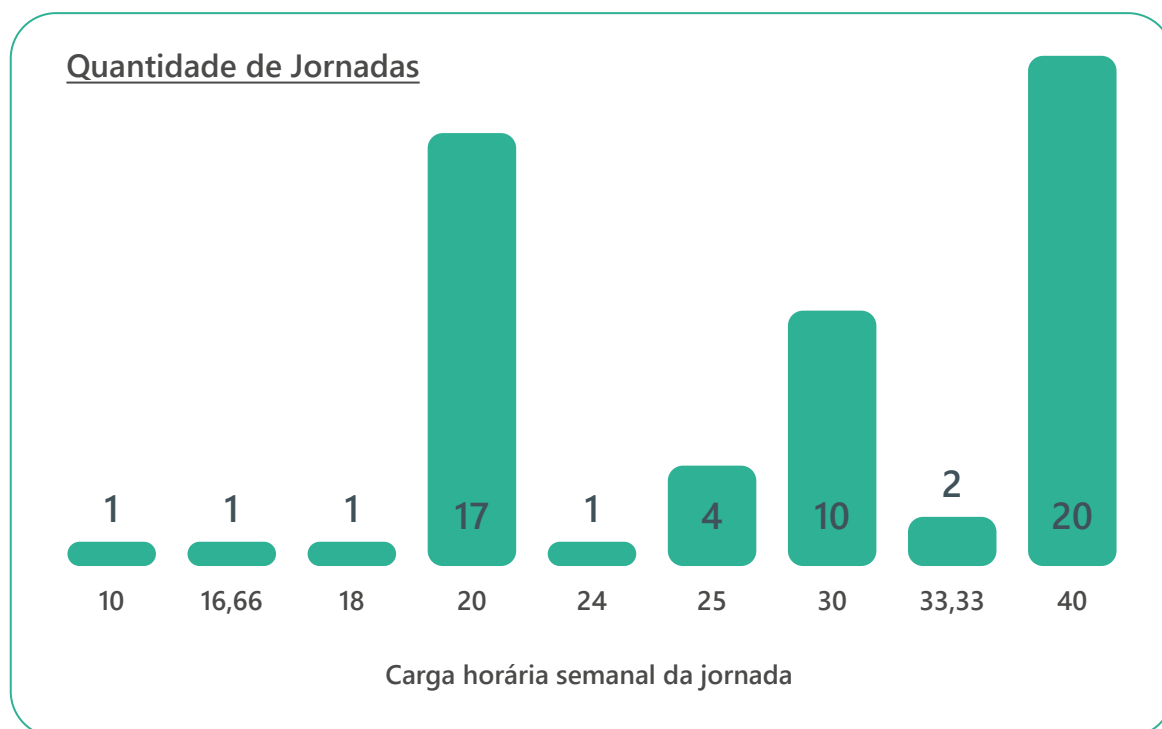
Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações estaduais.

O gráfico acima indica que, das 27 redes estaduais de ensino, quatro possuem apenas uma jornada de trabalho para os professores, enquanto 17 têm duas, quatro possuem três e duas redes preveem quatro jornadas distintas. O que se observa nestes dados é a predominância de redes com uma ou duas jornadas de trabalho, que respondem por mais de 77% do total. Em relação a 2022, três redes alteraram a quantidade de jornadas de trabalho: a Paraíba e Sergipe aumentaram a quantidade de jornadas de uma para duas, e o Mato Grosso alterou de uma para três.

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 estadual 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 docentes (2025)



Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações estaduais.

Mais de um terço das jornadas existentes são de 40 horas semanais de trabalho, enquanto cerca de 30% são de 20 horas e aproximadamente 18% são de 30 horas semanais. Essas três cargas horárias somadas respondem por mais de 80% das jornadas de trabalho docente das redes estaduais de ensino.

Ainda há um número expressivo de jornadas inferiores a 40 horas semanais, o que interfere na remuneração do professor e na dedicação à profissão, situação que não se alterou desde 2022. Atualmente, sete redes estaduais não preveem a jornada de 40 horas em seus planos de carreira, embora, em relação a 2022, a Paraíba tenha avançado ao instituir essa jornada.

A partir da análise dos dois gráficos apresentados, observa-se que 63% das redes possuem duas jornadas de trabalho, e 74% adotam a jornada de 40 horas semanais, o que facilita a dedicação integral dos professores à profissão.

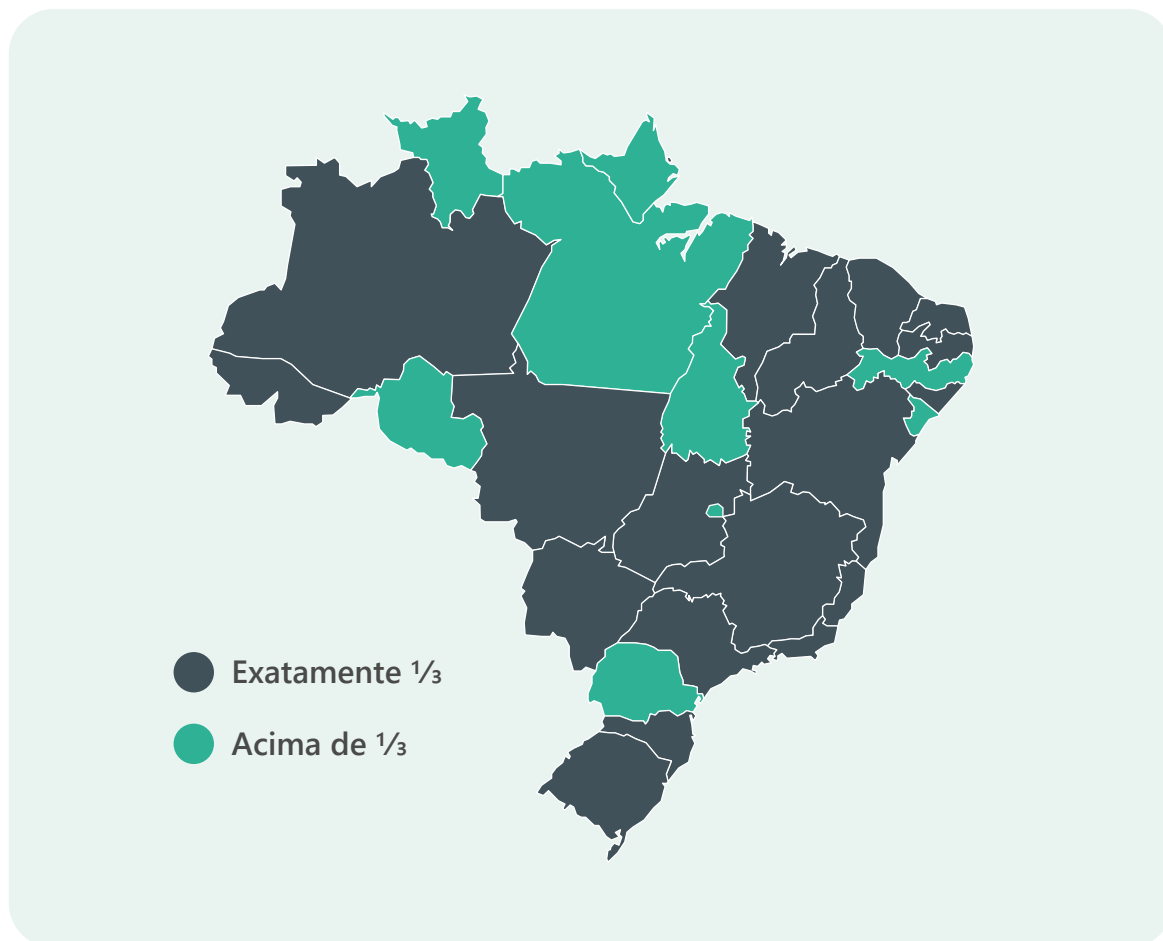
3.3. Parcela da jornada destinada à hora-atividade (mínimo de $\frac{1}{3}$ da jornada)

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 estaduais 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 destinada à hora-atividade (2025)



Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações estaduais.

O mapa indica que todas as redes estaduais destinam pelo menos $\frac{1}{3}$ da jornada dos professores à hora-atividade. Em 18 redes, as jornadas básicas estaduais reservam para hora-atividade dos professores exatamente o mínimo exigido pela Lei do Piso, enquanto nove redes já garantem um percentual maior de hora-atividade.

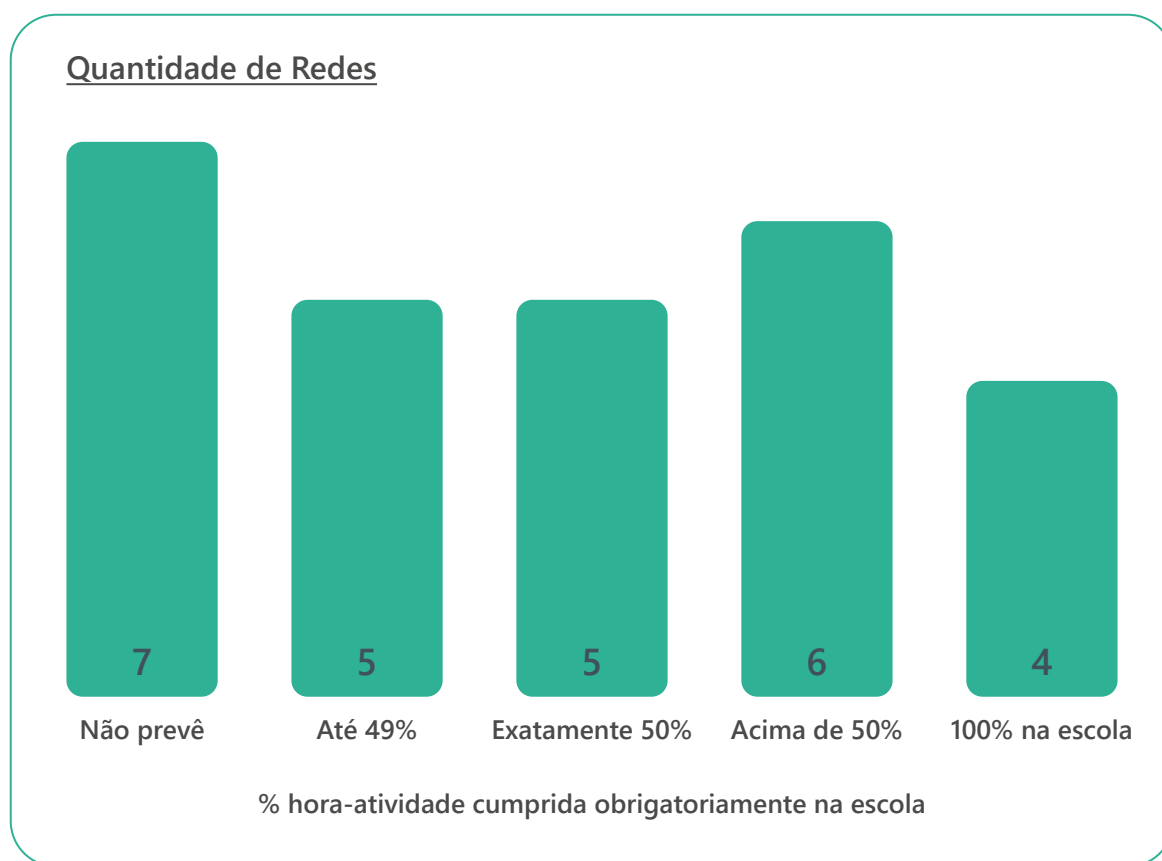
O cumprimento do terço, previsto na Lei do Piso, é importante para garantir que os professores possam dispor de tempo suficiente para a correção de provas e atividades, preparação de aulas e, principalmente, para a troca e colaboração entre pares, planejamento coletivo da escola e para ações de formação 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, o que pode fomentar o desenvolvimento de formação continuada em serviço e a troca entre os professores. Visto que essa parcela é 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 estaduais de ensino¹ por percentual da hora-atividade cumprido obrigatoriamente na escola:

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



Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações estaduais.

¹ A legislação das redes estaduais 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 sete das 27 redes estaduais (AC, AP, MA, MT, PA, PI e RJ) não indiquem, em sua legislação, o percentual de cumprimento da hora-atividade em local definido — seja na escola, seja em local de livre escolha — a maioria das redes estaduais (55%) prevê que os docentes cumpram ao menos 50% desse tempo na unidade escolar. Dessas redes, quatro (AM, CE, ES e PE) 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.

Em relação a 2022, São Paulo e Paraná alteraram o local de cumprimento da hora-atividade, que deixou de ocorrer integralmente na escola. Na rede paulista, o professor pode escolher onde cumprir 68,75% da carga horária destinada à hora-atividade. Já no Paraná, onde 44,4% da jornada sem interação com os educandos é realizada fora da escola, os docentes devem participar de um programa de formação continuada, realizado por meio de encontros virtuais síncronos em grupo, denominado Formadores em Ação. O programa se destaca por promover uma formação continuada eficaz, centrada na prática pedagógica e realizada entre pares, com metodologias ativas e materiais alinhados às políticas da rede. Sua implementação e resultados são detalhados no estudo *A Política de Formação Continuada do Paraná – formação entre pares e tecnologia*, publicado em 2023 pelo Movimento Profissão Docente.

Para Mourshed, Chijioko & 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 integral², a hora-atividade é cumprida, necessariamente, 100% no ambiente escolar.

² 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.



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.

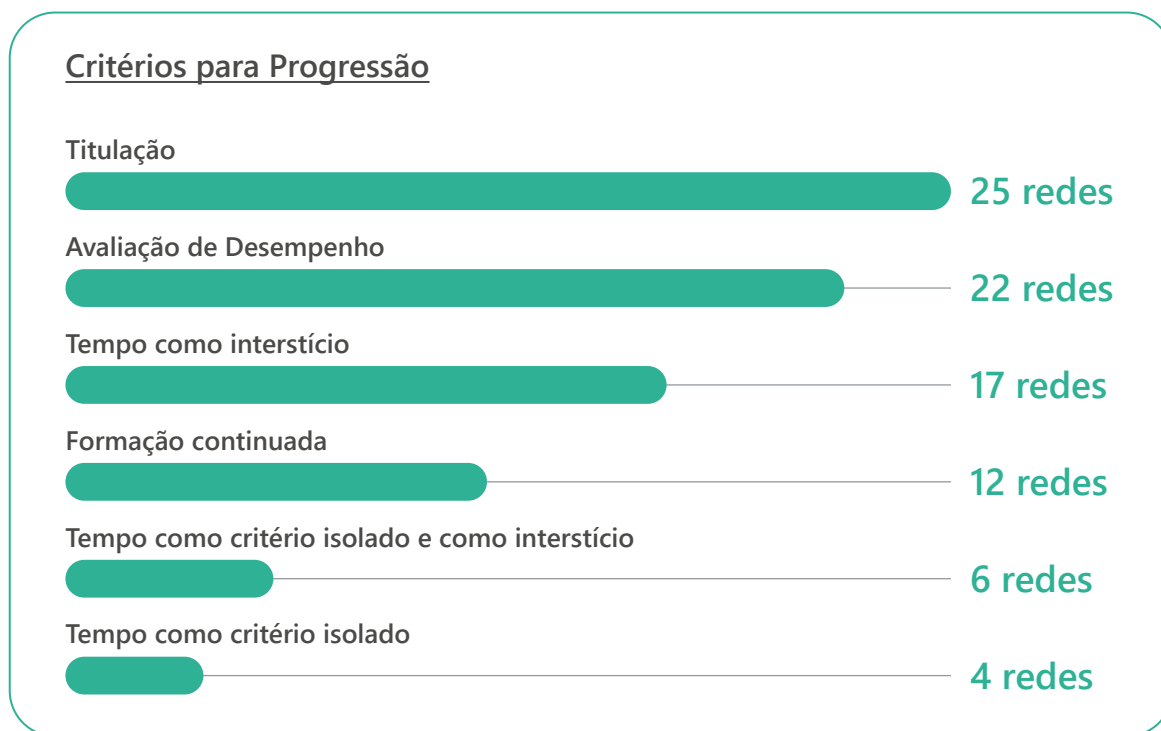
4.1. Critérios de Progressão

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 estaduais de ensino.



Gráfico 4: Critérios de progressão das carreiras do magistério dos 26 estados e Distrito Federal (2025)



Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações estaduais.

O critério mais utilizado para crescimento na carreira do professor é a titulação acadêmica (especialização, mestrado e doutorado), adotado por 25 redes, embora pesquisas indiquem que o impacto da titulação acadêmica dos professores no nível de aprendizagem dos estudantes é praticamente nulo (CLOTFELTER *et al.*, 2007, 2010b; ARONSON *et al.*, 2007; COENEN *et al.*, 2018). 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 12 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.

Quatro redes ainda 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; ARONSON *et al.*, 2007; COENEN *et al.*, 2018), 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.*, 2018). 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 (22) para progressão na carreira é a avaliação de desempenho. Em relação a 2022, quatro redes instituíram o critério de avaliação de desempenho (BA, PA, RR e SE), enquanto uma rede (GO), infelizmente, o retirou de seus critérios de progressão. Além de GO, outras quatro redes (DF, ES, RJ e SC) não preveem a avaliação de desempenho em suas legislações. Das 22 redes que preveem avaliação de desempenho nos planos de carreira, apenas 12 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.

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

22 redes de ensino já preveem a avaliação de desempenho em suas legislações, restando institucionalizar apenas nas redes de DF, ES, GO, RJ e SC, sendo que Goiás revogou esta possibilidade em 2024. 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. As redes estaduais do Paraná, de Minas Gerais e do município do Rio de Janeiro desenvolvem experiências inovadoras de avaliação de desempenho com os professores ingressantes no estágio probatório.

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 estaduais que a regulamentaram.

Gráfico 5: Instrumentos de avaliação de desempenho (2025) adotados em 12 redes estaduais



Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações estaduais.

Das 22 redes que preveem a avaliação de desempenho como critério para crescimento na carreira do professor no plano de carreira, 12 redes regulamentam em normativos infra-legais os instrumentos utilizados no processo avaliativo. Entre essas redes, 11 adotam formulário padronizado (avaliação realizada pela chefia imediata ou comissão); em seis casos, esse formulário é combinado com outros instrumentos de avaliação, enquanto cinco redes utilizam exclusivamente esse instrumento.

Os instrumentos de avaliação adotados pelas 12 redes que regulamentaram a avaliação de desempenho na carreira não avaliam a prática do professor, tampouco fornecem insumos para orientar políticas de formação continuada, a melhoria das práticas de ensino e do sistema de ensino como um todo. A prova de conhecimentos adotada por duas redes avalia conhecimentos e não a prática de ensino e/ou a capacidade do professor de mobilizar e aplicar conhecimentos 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 o fazer docente e a prática, observando-se que, na maioria das vezes, todos os servidores recebem nota máxima.

A adoção de instrumentos válidos e confiáveis como, por exemplo, gravação de aula e portfólio, que reúnem um conjunto de evidências sobre a prática docente, permite identificar pontos fortes e fragilidades 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.



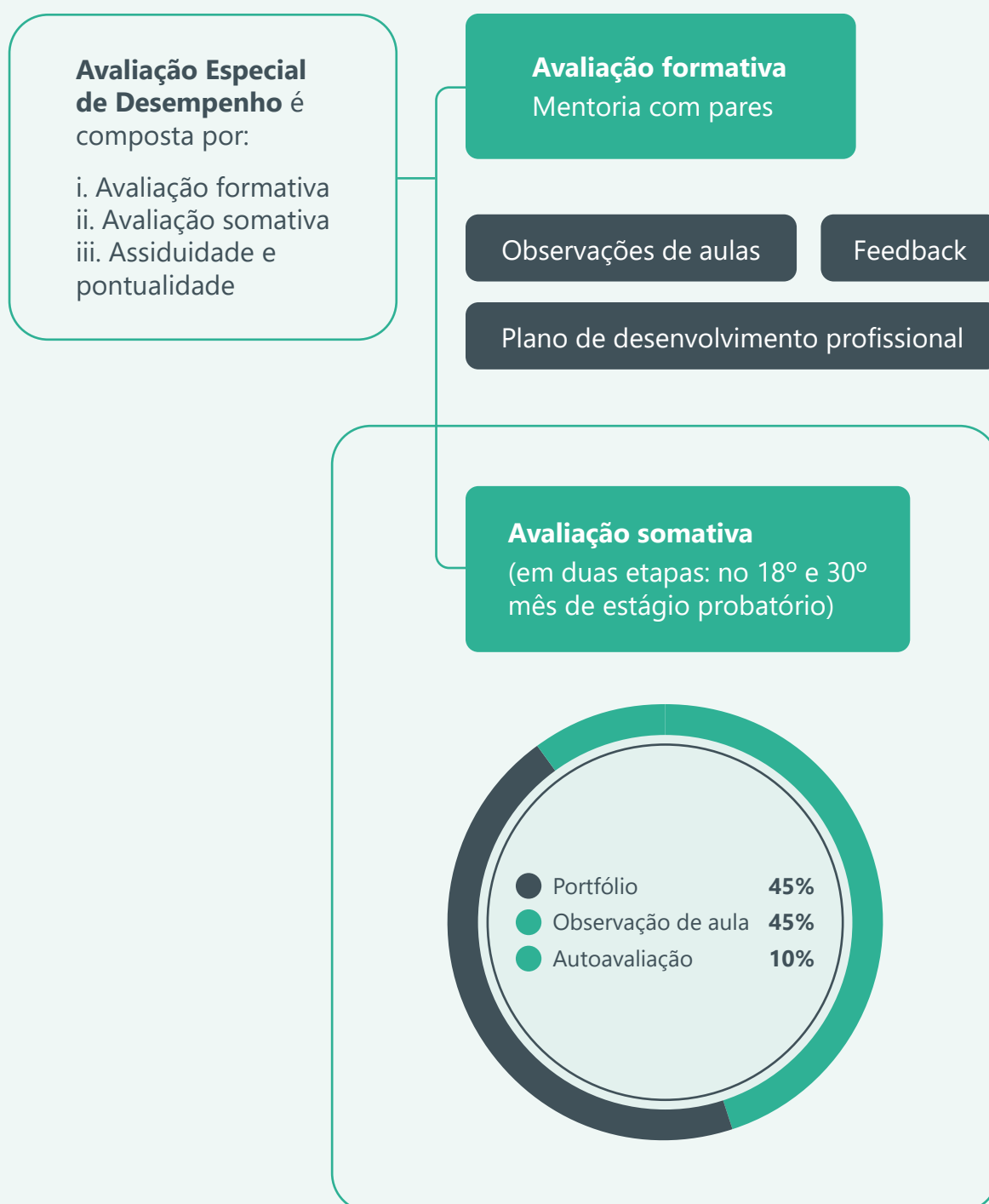
A avaliação de desempenho deve servir para melhorar o ensino e desenvolver ações de suporte para o desenvolvimento profissional docente. Carreiras de qualidade devem ser indutoras da melhoria das práticas de ensino e da aprendizagem dos estudantes, sendo coerentes com as demais políticas implementadas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

Além disso, entre as 20 redes que responderam ao formulário de validação das informações do estudo, sete informaram que, embora prevista em norma, a avaliação de desempenho não é aplicada na prática.

Vale destacar que a rede estadual do Paraná está implementando uma experiência relevante de avaliação de desempenho no estágio probatório, inspirada em melhores práticas internacionais. O modelo adotado combina avaliação formativa e somativa, com ênfase no acompanhamento pedagógico, na mentoria e em critérios alinhados às prioridades da rede, inspirando iniciativas semelhantes na rede estadual de Minas Gerais e no município do Rio de Janeiro.

Estágio Probatório do Paraná

O estágio probatório foi estruturado em dois eixos: i) a formação dos professores ingressantes com uso da avaliação formativa; e ii) a avaliação somativa que embasará a avaliação especial de desempenho, conforme detalhado na figura abaixo:



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 públicas estaduais de educação 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.

Importante destacar que, para o professor, é vantajoso que sua remuneração seja consolidada em parcela única como subsídio, pois, após a Reforma da Previdência de 2019, a Constituição Federal estabelece que “é vedada a incorporação de vantagens de caráter temporário ou vinculadas ao exercício de função de confiança ou de cargo em comissão à remuneração do cargo efetivo” (BRASIL, Constituição Federal, art. 39, § 9º).

O mapa abaixo apresenta as redes estaduais pelo regime de remuneração que adotam:

Mapa 3: Regime de remuneração (2025) das carreiras docentes dos 26 estados e Distrito Federal



Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações estaduais.

Desde a adoção do subsídio pelo estado de Mato Grosso, em 1998, outros cinco estados implementaram esse regime de remuneração em suas redes: Alagoas, Espírito Santo, Mato Grosso do Sul, Rio Grande do Sul e São Paulo. Esse modelo de remuneração garante maior transparência tanto para os integrantes das carreiras quanto para a sociedade, além de promover a atratividade da profissão ao permitir a publicização da real remuneração inicial que o professor vai receber ao ingressar na rede de ensino.

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 públicas estaduais de ensino, todos os valores foram ajustados para jornadas de trabalho de 40 horas semanais (hora-relógio). Considerou-se como 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.”

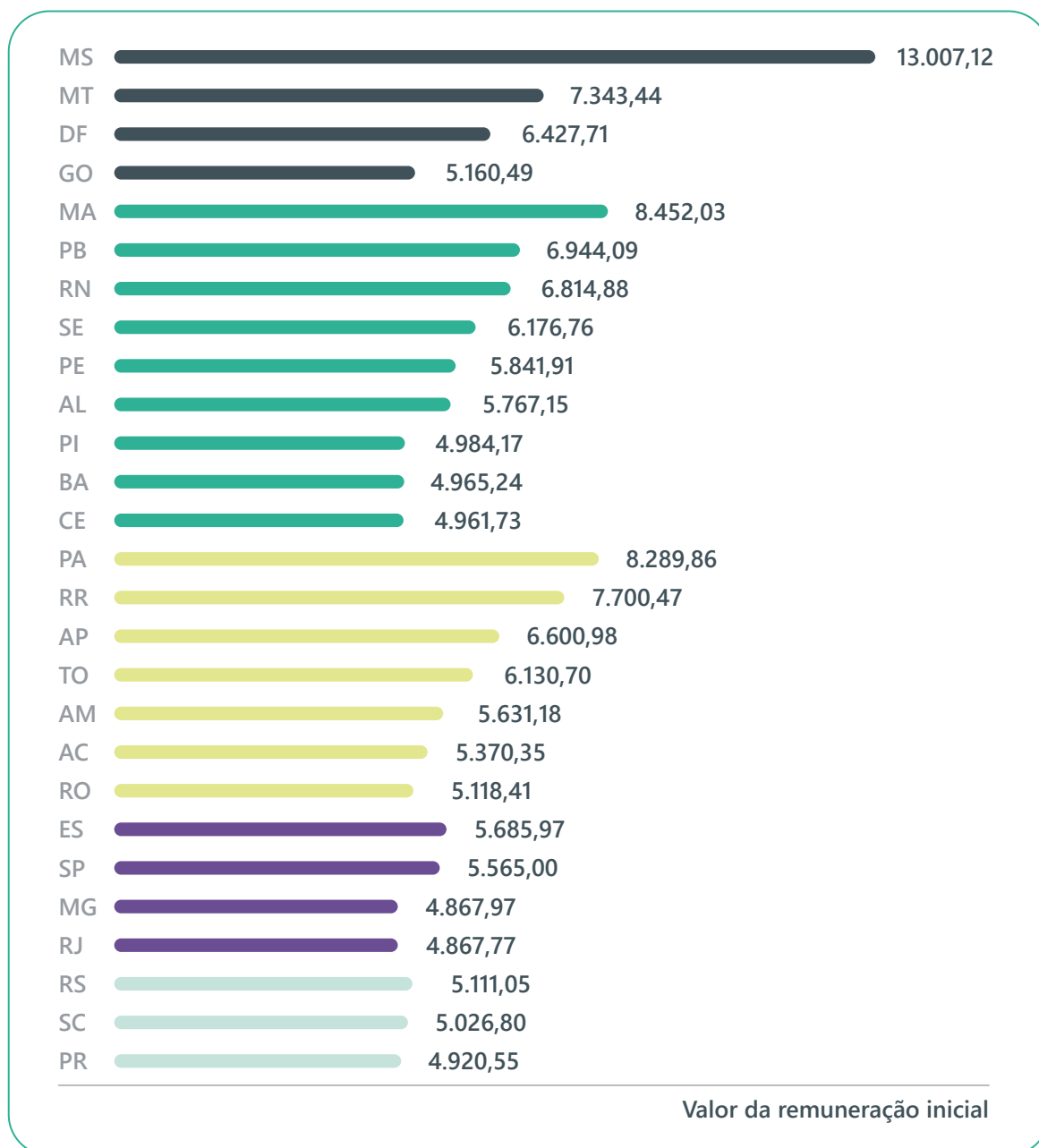
5.2.1. Remuneração inicial – Licenciatura (sem gratificações e com abonos para cumprimento do piso nacional do magistério)

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 estados e do Distrito Federal, incorporando eventuais reajustes vigentes até novembro de 2025, bem como abonos destinados ao cumprimento do piso nacional do magistério. Nos estados do Pará³ e Maranhão⁴, a Gratificação de Escolaridade e a Gratificação de Atividade de Magistério, respectivamente, são consideradas para fins de cumprimento do piso do magistério, mediante decisões judiciais que estabelecem a exceção, uma vez que a Lei do Piso define o valor para o vencimento inicial das carreiras, não sendo consideradas gratificações ou outras vantagens. Não foram considerados valores referentes a 1/3 de férias, 13º salário, auxílio-alimentação, auxílio-refeição, auxílio-transporte, dentre outras vantagens concernentes a todo o funcionalismo estadual e do Distrito Federal.

³ Superior Tribunal Federal. Recurso Especial n. 136.285; Rel. Min. Alexandre de Moraes, julgado em 27 de maio de 2022.

⁴ Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão. Processo 08551977-83.2016.8.10.0001; Sentença; Juiz Marcelo Elias Matos e Oka, julgado em 21 de outubro de 2020.

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



Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações estaduais.

A remuneração inicial média sem gratificações de um professor da rede pública estadual de ensino no Brasil é de R\$ 6.212,36, representando um crescimento de 6,22% em relação a 2024⁵. Esse valor corresponde a 4,09 salários mínimos e a 128% do Piso Nacional do Magistério.

⁵ A remuneração inicial média (sem gratificações e com abonos) em 2024 era de R\$ 5.848,41.

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

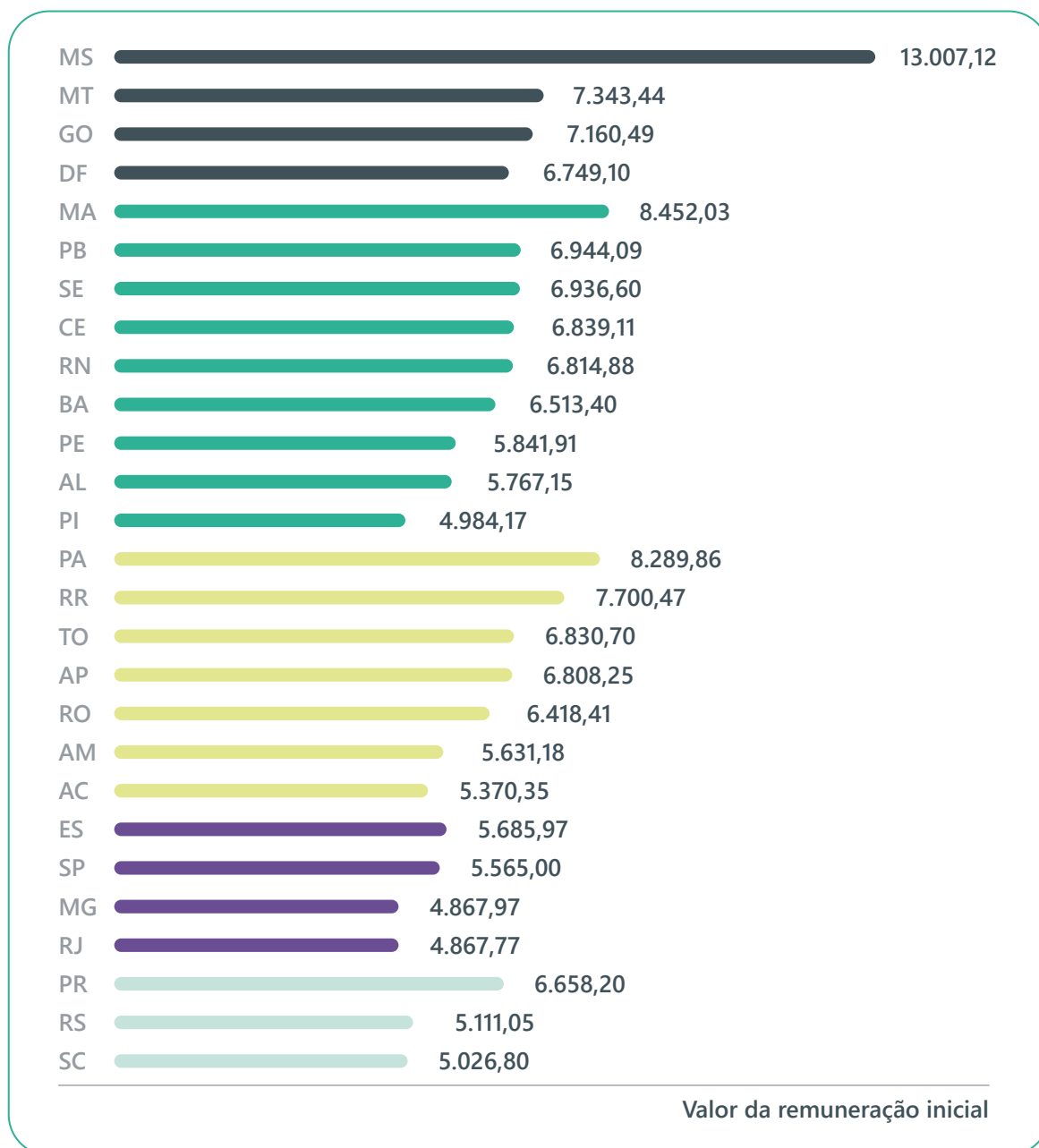
A remuneração inicial aqui apresentada considera o valor da primeira referência do vencimento ou subsídio da tabela de remuneração para professores com licenciatura plena somado a eventuais vantagens pecuniárias extensíveis a todos os docentes em regência de classe, tais como Gratificação de Regência, Gratificação Pedagógica, Gratificação de Atividade Magistério, entre outras. Contudo, gratificações e adicionais não podem mais ser incorporados à remuneração após a Reforma da Previdência de 2019 (§ 9º, art. 39, Constituição Federal), de modo que o professor não incorpora o valor à 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 do próprio estado. Não foram considerados valores referentes a 1/3 de férias, 13º salário, auxílio-alimentação, auxílio-refeição, auxílio-transporte, dentre outras vantagens concernentes a todo o funcionalismo estadual e do Distrito Federal.

Os valores do gráfico a seguir consideram as tabelas de vencimento básico ou subsídio constantes na legislação do estado ou do Distrito Federal, 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 nove estados (AP, BA, CE, DF, GO, PR, RO, SE e TO), são pagas diversas vantagens pecuniárias, as quais são consideradas nesta análise.



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



Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações estaduais.

A remuneração inicial média (com gratificações extensíveis a todos os professores) de um professor da rede pública estadual de ensino no Brasil é de R\$ 6.599,46, representando um crescimento de 6,28% em relação a 2024⁶. Esse valor corresponde a 4,35 salários mínimos⁷ e a 136% do Piso Nacional do Magistério.⁸

⁶ A remuneração inicial média (com gratificações) em 2024 era de R\$ 6.209,43.

⁷ O valor do salário-mínimo, em 2025, é de R\$ 1.518,00. ⁸ O valor do Piso Nacional do Magistério, em 2025, é de R\$ 4.867,77.

A remuneração inicial com gratificações dos professores nas redes estaduais varia entre R\$ 4.867,77 (RJ) e R\$ 13.007,12 (MS).

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 estaduais, todos os valores foram padronizados para jornadas de 40 horas semanais (hora-relógio).

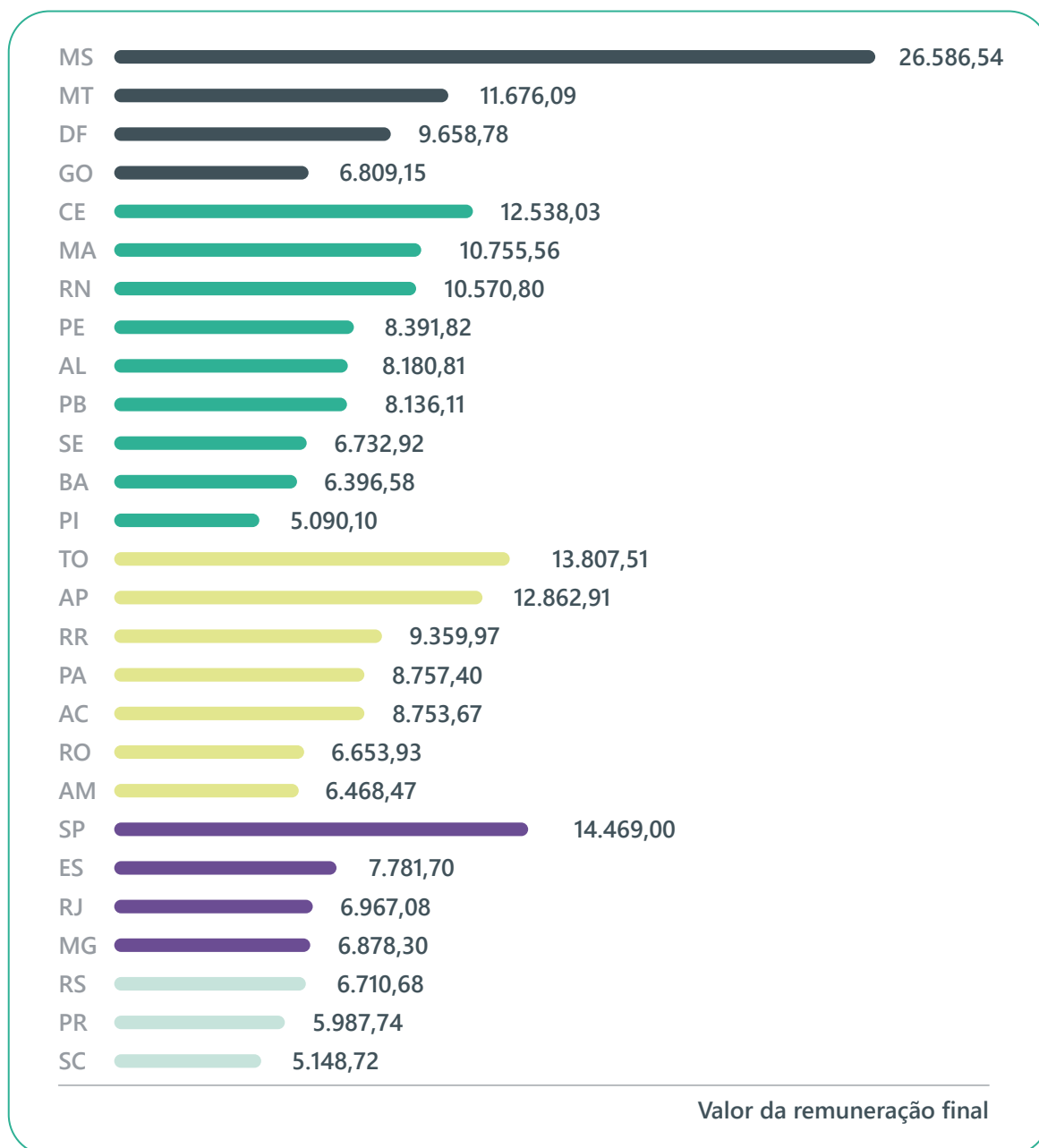
Os adicionais por tempo de serviço não foram considerados no cômputo das remunerações finais das carreiras por serem concedidos de forma específica e pessoal a cada servidor público a partir da contagem do tempo de efetivo exercício e remuneração atual. Além disso, do ponto de vista metodológico, o mapeamento dos valores de anuênios, triênios, quinquênios e outros adicionais por tempo de serviço referentes a cada etapa da carreira de cada um dos estados que contam 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 estado. Vale ressaltar que não foram considerados valores referentes a 1/3 de férias, 13º salário, auxílio-alimentação, auxílio-refeição, auxílio-transporte, dentre outras vantagens concernentes a todo o funcionalismo estadual, 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 estado ou do Distrito Federal, incorporando 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 unidade federativa e regiões do país em R\$⁹



Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações estaduais.

⁹ Os governos de 11 estados — AC, AP, BA, DF, MA, MG, PA, PR, RN, SC e SE — concedem aos servidores adicionais por tempo de serviço ao longo da carreira. Como indicado no texto, esses valores não foram considerados na composição da remuneração final constante no Gráfico 8, uma vez que o impacto desses adicionais depende da trajetória específica de cada professor e estes não são necessariamente atrelados às referências da carreira, variando em termos de lógica de concessão tanto dentro de determinada rede como entre os estados.

A remuneração final média sem gratificações de um professor da rede pública estadual de ensino no Brasil é de R\$ 9.338,16. Entre os estados, os valores variam de R\$ 5.090,10 (PI) a R\$ 26.586,54 (MS).

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

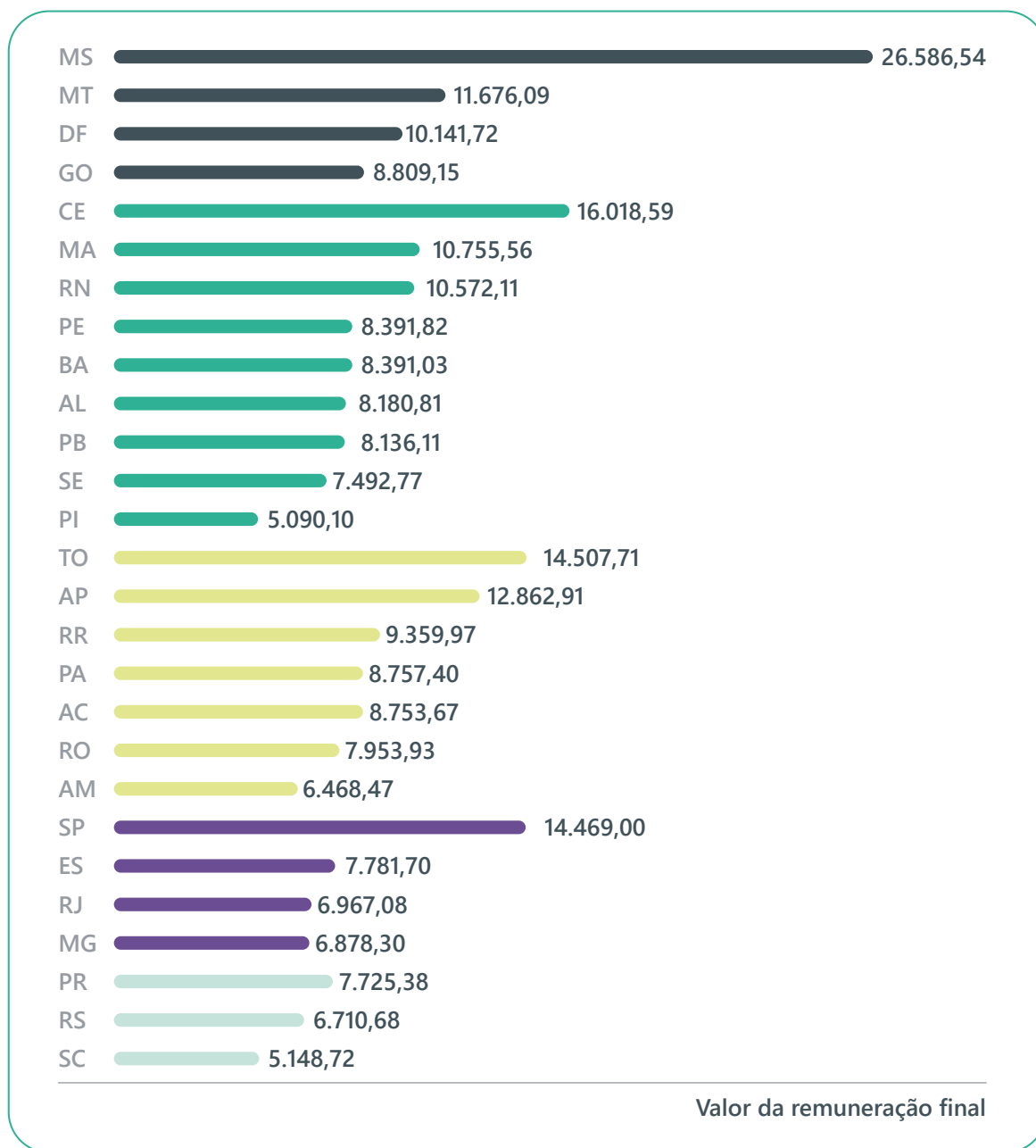
A remuneração final considera o valor da última referência da tabela de remuneração para professores com licenciatura plena somado a eventuais vantagens pecuniárias extensíveis a todos os docentes em regência de classe, tais como Gratificação de Regência, Gratificação Pedagógica, Gratificação de Atividade Magistério, entre outras, que, no entanto, não podem ser incorporadas ao vencimento e nem aos proventos de aposentadoria. Também foram considerados abonos para atingimento do piso nacional do magistério ou mesmo do piso de remuneração definido no âmbito do próprio estado. Não foram considerados valores referentes a $\frac{1}{3}$ de férias, 13º salário, auxílio-alimentação, auxílio-refeição, auxílio-transporte, dentre outras vantagens concernentes a todo o funcionalismo estadual e do Distrito Federal, bem como adicionais por tempo de serviço (anuênios, triênios, quinquênios e afins).

Em oito estados (BA, CE, DF, GO, PR, RO, SE e TO), 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 do estado ou do Distrito Federal, incorporando eventuais reajustes até novembro de 2025, somados às vantagens pecuniárias extensíveis a todos os docentes em regência de classe das respectivas redes de ensino, com as exceções indicadas acima.



Gráfico 9: Remuneração final com gratificações de professores com licenciatura plena ajustada para jornada de 40 horas semanais (2025) por unidade federativa e regiões do país¹⁰



Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações estaduais.

¹⁰ Os governos de 11 estados — AC, AP, BA, DF, MA, MG, PA, PR, RN, SC e SE — concedem aos servidores adicionais por tempo de serviço ao longo da carreira. Como indicado no texto, esses valores não foram considerados na composição da remuneração final constante no Gráfico 9, uma vez que o impacto desses adicionais depende da trajetória específica de cada professor e estes não são necessariamente atrelados às referências da carreira, variando em termos de lógica de concessão tanto dentro de determinada rede como entre os estados.

A remuneração final média com gratificações extensíveis a todos os professores de um professor da rede pública estadual de ensino no Brasil é de R\$ 9.799,53. Entre os estados, os valores também variam de R\$ 5.090,10 (PI) a R\$ 26.586,54 (MS).

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 estaduais constam no Anexo I.

5.4. Vantagens pecuniárias (adicionais, gratificações e afins)

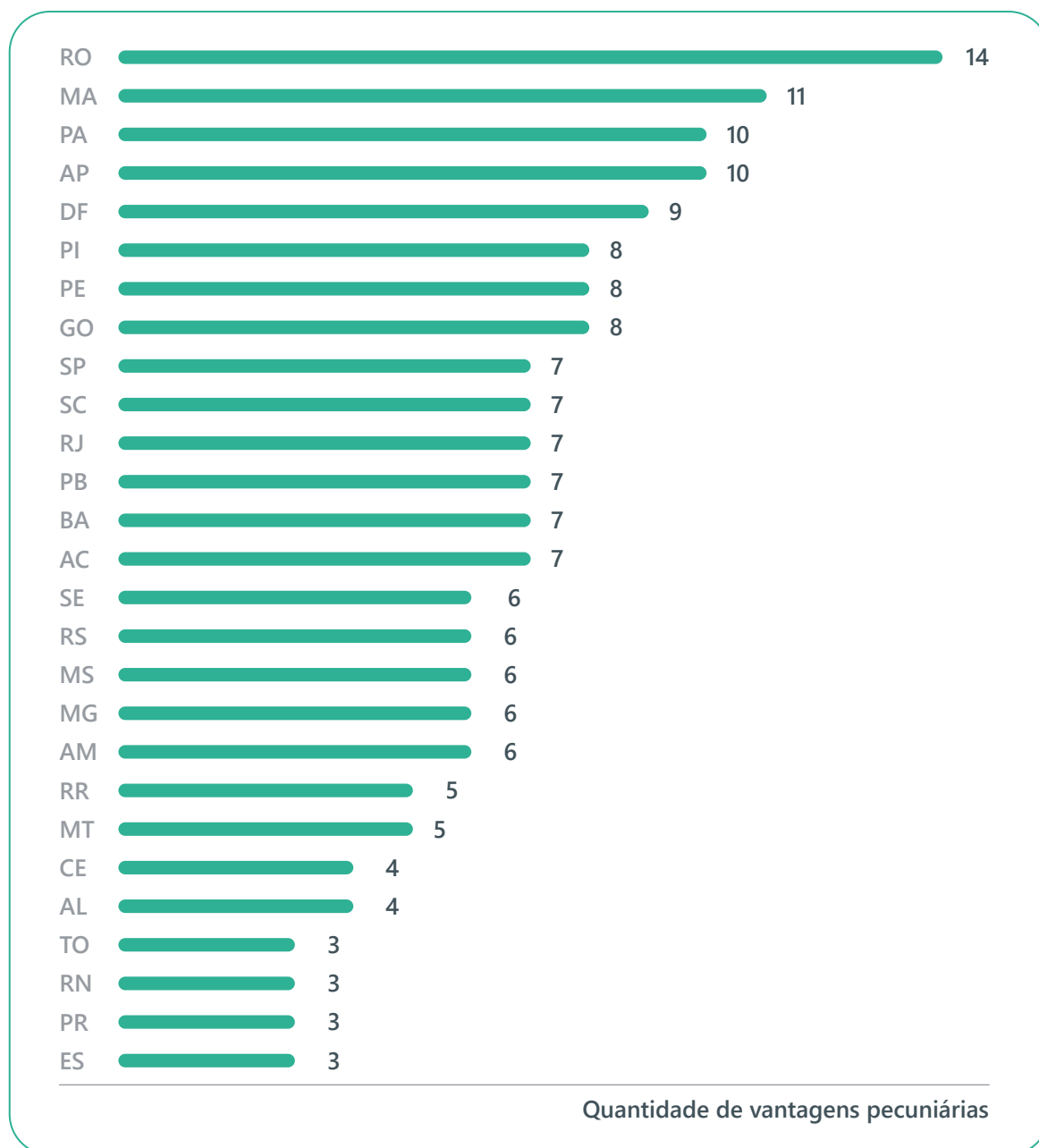
A remuneração do professor, muitas vezes, não se limita ao valor previsto na tabela de vencimentos, sendo composta por diversas vantagens pecuniárias, como gratificações e adicionais. Essa variedade de rubricas resulta em comprovantes de pagamento complexos, com muitos códigos e parcelas distintas. Dessa 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 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 específica. Exemplos desse caso são as gratificações de local de exercício ou as gratificações de representação de gabinete. Elas também podem ser concedidas como ajuda aos professores que reúnam as condições pessoais que a lei específica, 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 gratificações pagas para professores nas redes estaduais de ensino quanto os fatos geradores dessas vantagens pecuniárias. O gráfico a seguir apresenta o número de gratificações existentes em cada rede, enquanto o Gráfico 11 sistematiza os respectivos fatos geradores dessas parcelas remuneratórias.

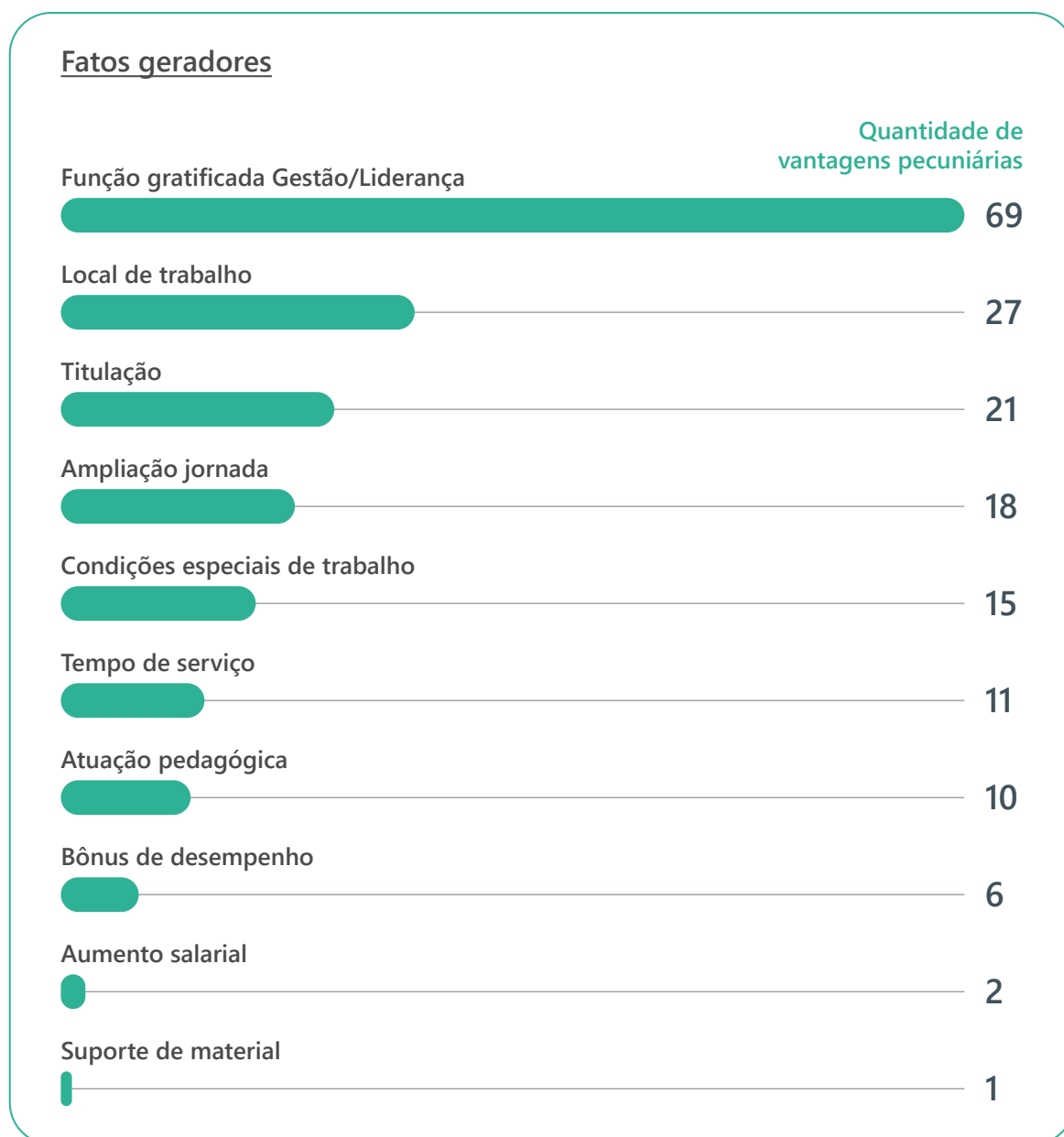
Gráfico 10: Quantidade de vantagens pecuniárias das carreiras dos docentes (2025) por unidade federativa



Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações estaduais.

O estudo mapeou 180 vantagens pecuniárias pagas aos docentes das redes estaduais, o que dificulta a transparência remuneratória. Em 78% das redes (21), existem cinco ou mais vantagens pecuniárias, sendo que, em quatro dessas redes, há mais de dez gratificações que acrescem ao vencimento do docente. Além de dificultar a gestão da folha de pagamento, esse modelo remuneratório, baseado na soma de gratificações ao vencimento, não favorece o professor, uma vez que, após a Reforma da Previdência de 2019 (§ 9º do art. 39 da Constituição Federal), essas parcelas passaram a não repercutir na aposentadoria.

Gráfico 11: Quantidade de vantagens pecuniárias (2025) das carreiras docentes dos 26 estados e Distrito Federal por fatos geradores



Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações estaduais.

O gráfico evidencia uma concentração expressiva das gratificações associadas a funções de gestão e liderança, que correspondem a 38% do total identificado. Observa-se também a presença significativa de gratificações vinculadas à titulação, que, além de constituírem critério de progressão na carreira em 25 redes, configuram-se igualmente como mecanismo de incremento remuneratório.

Outro fato gerador relevante de análise refere-se à atuação pedagógica, que compreende dez gratificações instituídas. Por remunerar uma atividade inerente ao próprio cargo docente, 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.

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 exigido (1 ano, 3 anos, 5 anos e afins) quanto ao percentual do adicional (1%, 5% etc.) ou ao 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 nos 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 das redes estaduais:

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



Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações estaduais.

Mais da metade (60%) das redes estaduais não possui adicionais por tempo de serviço, enquanto 11% (3) preveem anuênio, 11% (3) possuem triênio e 15% (4) garantem quinquênio aos professores. Apenas uma rede concede adicional após 20 anos de exercício.

Apesar de ainda constarem em 11 redes estaduais, duas redes extinguiram esses aumentos em relação a 2022: Goiás e Rio de Janeiro. Essa decisão dialoga com as limitações associadas aos adicionais por tempo de serviço, por não serem eficientes para a promoção do desenvolvimento profissional dos docentes, na medida em que premiam de igual forma, apenas pelo tempo decorrido como servidor do estado, professores com performances e resultados muito discrepantes. Além disso, por serem, em geral, percentuais calculados sobre o vencimento básico, esses adicionais criam problemas fiscais aos estados no longo prazo, já que reajustes nas tabelas de remuneração passam a ter impacto também nas rubricas relativas aos adicionais.

5.4.2. Gratificação de dedicação exclusiva (tempo integral)

Das 27 redes estaduais de ensino do Brasil, 11 pagam uma Gratificação de Dedicação Exclusiva¹¹ aos professores que atuam em escolas de tempo integral. De modo geral, os docentes que recebem esse benefício devem cumprir 40 horas de jornada semanal de trabalho em uma única escola dessa modalidade na rede.

Essa vantagem pecuniária exclusiva aos professores que atuam em escolas de tempo integral é importante por diversos motivos. Como se sabe, a Constituição Federal, em seu artigo art. 37, inciso XVI, permite que professores tenham dois vínculos empregatícios, desde que haja compatibilidade de horários entre as ocupações. Dessa forma, é muito comum que docentes tenham dois vínculos com redes públicas de ensino — um vínculo de 40 horas e outro de 20 horas, por exemplo — e exerçam suas atividades de docência em várias escolas e em três turnos.

Ao garantir uma gratificação de dedicação exclusiva aos professores que atuam em uma única escola de tempo integral, a rede de ensino estimula que o professor abra mão de um segundo vínculo empregatício e se dedique integralmente a uma unidade de ensino específica. O pagamento dessa gratificação, portanto, traz vantagens tanto para o professor como para a rede de ensino e, por conseguinte, para os alunos.

Além da vantagem financeira, os professores com dedicação exclusiva a escolas de tempo integral trabalham em dois turnos — sem prejudicar seu tempo de descanso em um vínculo empregatício noturno — com as mesmas turmas de alunos. Já docentes com dois vínculos trabalham em três turnos, geralmente em duas, três ou mais escolas e com o dobro ou o triplo de turmas. Afora o tempo de deslocamento entre as unidades de ensino em que lecionam, professores com mais de um vínculo têm menos tempo para dedicar a seus alunos e maior dificuldade para criar vínculos com a comunidade escolar.

Do ponto de vista da rede, professores que lecionam exclusivamente em uma escola de tempo integral podem se integrar de forma efetiva a toda a equipe escolar e têm um tempo garantido — e adequado — para realizar o trabalho coletivo e colaborativo com seus pares na própria escola. Além disso, este docente possui mais incentivos para executar tarefas relacionadas ao seu desenvolvimento profissional e à formação continuada, além de poder dedicar mais tempo aos estudantes, fortalecendo a aprendizagem dos alunos.

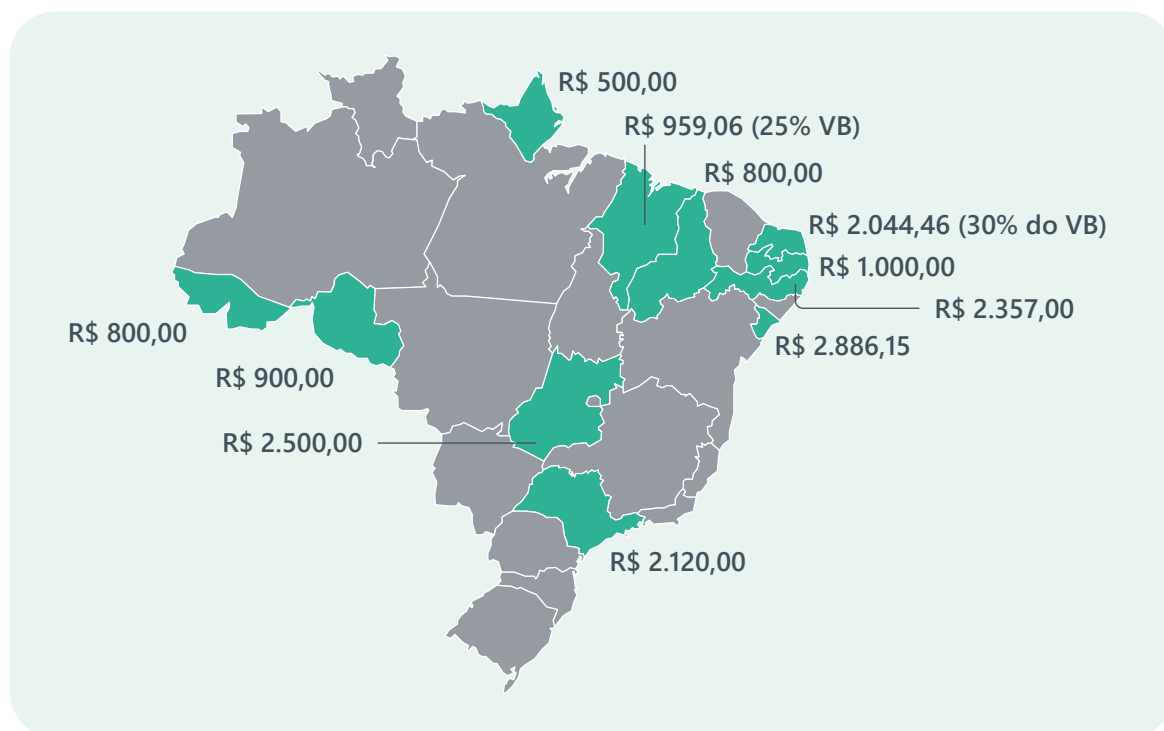
¹¹ A denominação dessa gratificação pode variar de estado para estado. Em alguns casos ela é chamada de Gratificação por Atividade de Tempo Integral, Gratificação de Tempo Integral, entre outras.

Em termos legais, essa gratificação também se justifica pelas atividades extras que o professor atuante em escolas de tempo integral precisa desenvolver, tais como a tutoria de estudantes e a regência de aulas na parte diversificada do currículo. Diferentemente dos docentes de escolas de ensino regular, os professores que lecionam em escolas de tempo integral atuam como tutores dos alunos, auxiliando-os no desenvolvimento de seus projetos de vida; ainda, esses docentes são responsáveis por lecionar disciplinas que não constam na parte comum do currículo escolar, e sim na diversificada, o que faz com que eles tenham que planejar e dar aulas de temas distintos dos de sua formação inicial.


Em resumo, as gratificações de dedicação exclusiva a escolas de tempo integral são um importante instrumento não apenas para promover essa modalidade de ensino na rede e compensar os docentes por atividades adicionais às suas atribuições usuais, mas sobretudo para permitir a dedicação integral dos professores a uma única escola, com impactos positivos sobre seu desenvolvimento profissional e sobre a melhoria da aprendizagem dos estudantes.

O mapa a seguir apresenta as redes que possuem gratificações de dedicação exclusiva para escolas de tempo integral e as vantagens pecuniárias por atividade em escola de tempo integral das respectivas redes de ensino.

Mapa 5: Redes que possuem gratificações de dedicação exclusiva para escolas de tempo integral com as vantagens pecuniárias por atividade em escola de tempo integral (2025)



Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações estaduais



Como se vê no mapa acima, 11 redes estaduais pagam algum tipo de gratificação, bolsa ou adicional aos professores que lecionam em escolas de ensino em tempo integral. Essas redes (AC, AP, GO, MA, PB, PE, PI, RN, RO, SE e SP) concentram 61% das matrículas em tempo integral nos estados do país, conforme dados da *Sinopse Estatística da Educação Básica 2024*.

Duas dessas redes (MA e RN) utilizam percentuais do vencimento básico para definir o valor da gratificação. Em Sergipe, há uma tabela específica com dez níveis de Gratificação por Atividade em Tempo Integral, vinculados à avaliação de desempenho. No entanto, 16 redes estaduais ainda pagam o mesmo salário para professores que atuam em escolas de tempo parcial e de tempo integral.

As 11 redes de ensino que concedem **Gratificação de Dedicção Exclusiva para trabalho em uma única escola** concentram 61% 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.



6

Amplitudes das carreiras

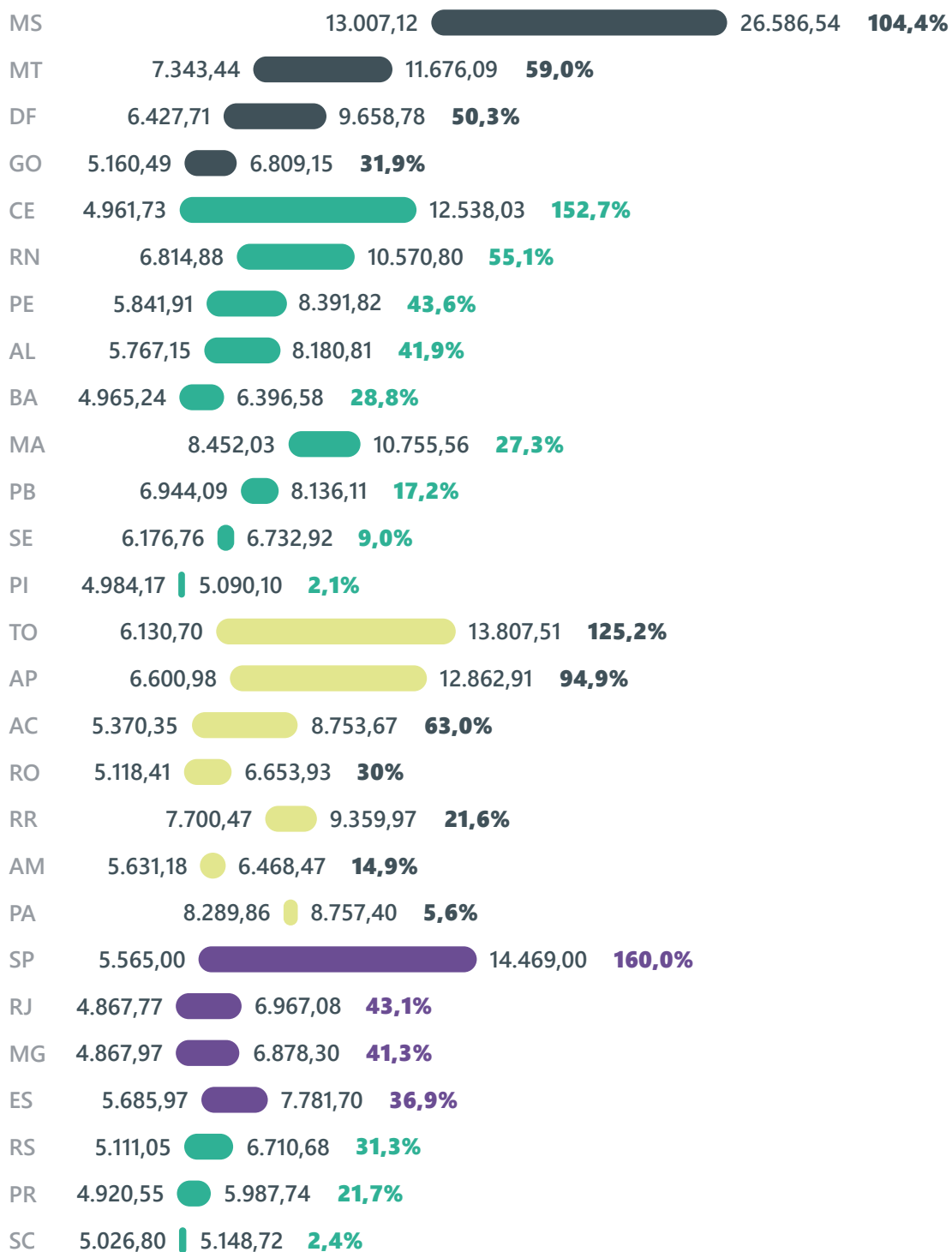
A amplitude remuneratória corresponde à diferença percentual entre a remuneração inicial e a remuneração final de uma carreira, representando o quanto o professor pode evoluir em termos de valores remuneratórios ao longo do tempo. Esse conceito se articula diretamente com a amplitude temporal da carreira, 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 estaduais, 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 abaixo.



Gráfico 12: Amplitude remuneratória sem gratificações, (2025), por unidade federativa e regiões do país



Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações estaduais

Dois estados (PI e SC) apresentam amplitude remuneratória inferior a 3%, de modo que a remuneração do professor com licenciatura plena permanece praticamente a mesma até o final da carreira, uma vez que a grande maioria dos professores não obterá o título de doutorado, que, por sua vez, não é preditor da eficácia docente¹². Outros 8 estados apresentam amplitudes inferiores a 25%, o que faz com que os professores se sintam desestimulados a se desenvolverem profissionalmente para progredirem em suas carreiras.

A amplitude remuneratória média das redes estaduais é de 49%, três pontos percentuais maior que o valor de 2022. Vale destacar duas redes (AP e MS) que possuem amplitudes próximas ao intervalo de 70% a 100%, percentuais próximos de referências internacionais. Segundo estatísticas educacionais 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.

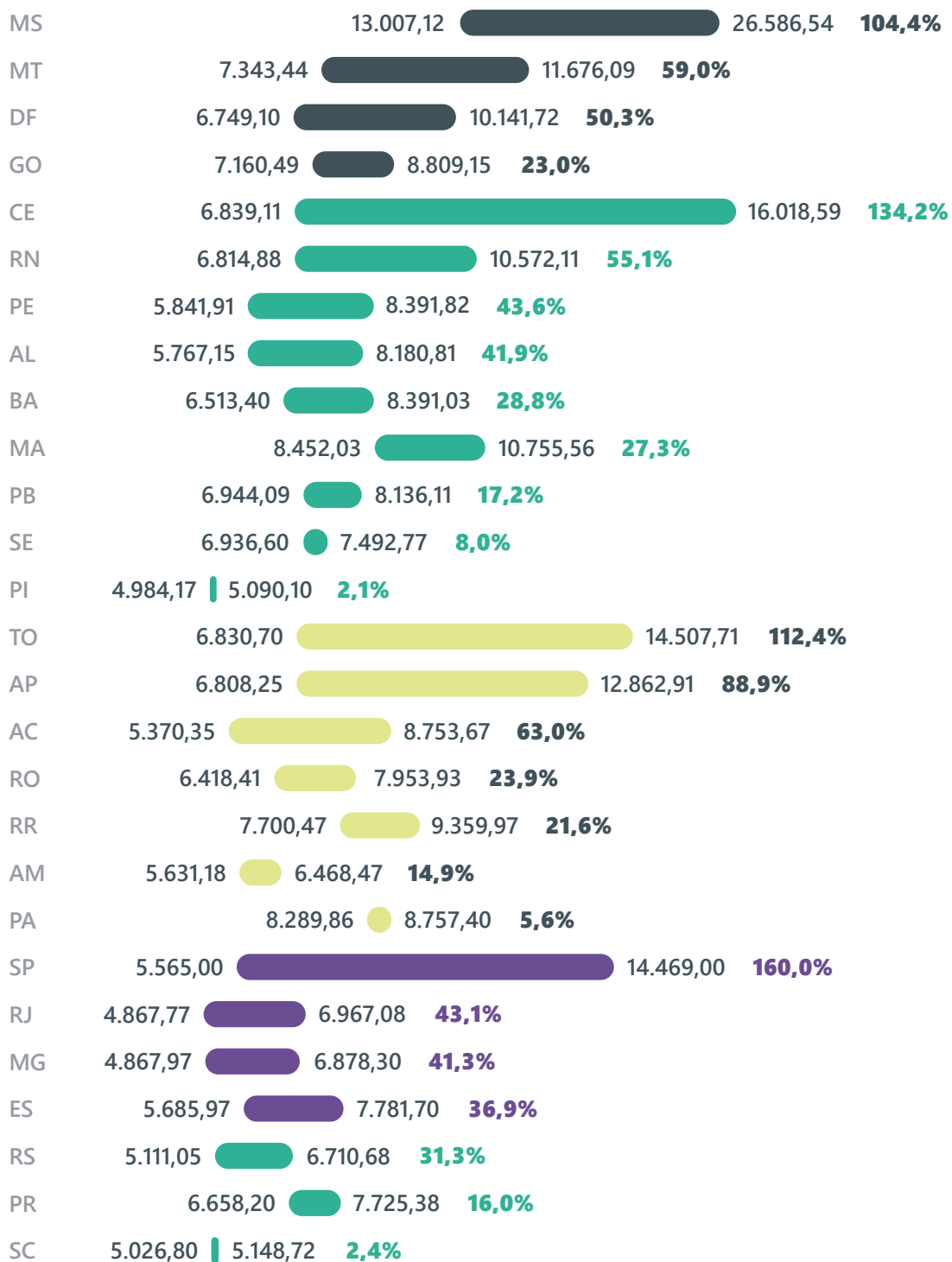
6.2. Amplitude remuneratória (com gratificações)

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 estadual, 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 unidade da federação em valores em reais (R\$), bem como em termos percentuais.

¹² Esses dados não consideram eventuais adicionais por tempo de serviço.

Gráfico 13: Amplitude remuneratória com gratificações (2025), por unidade federativa e regiões do país



Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações estaduais

A amplitude remuneratória média das redes estaduais é de 47%, um ponto percentual menor que o valor de 2022, cuja média era de 48%. Dois estados (PI e SC) registram amplitude remuneratória inferior a 3%, para professores com licenciatura plena.¹³ Dez estados apresentam amplitudes inferiores a 25%. Já MS e AP mantêm amplitudes remuneratórias próximas ao intervalo de 70% a 100%, incentivando o desenvolvimento profissional ao longo da carreira.

6.3. Amplitude remuneratória dos primeiros 15 anos

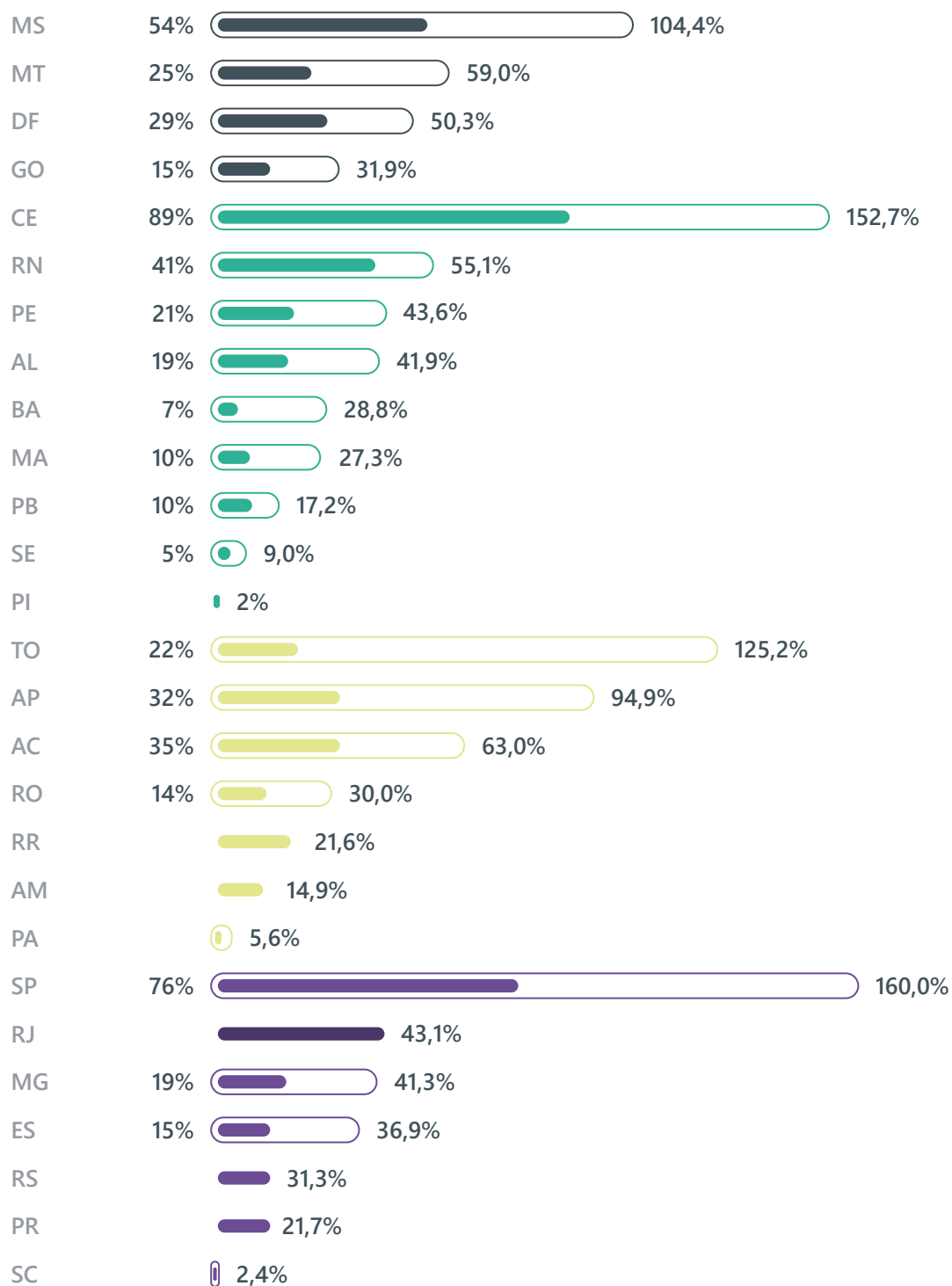
O crescimento remuneratório mais acentuado nos primeiros anos da carreira docente é um elemento central para aumentar a atratividade da profissão e favorecer a retenção de professores qualificados. Evidências indicam que a decisão de ingressar na docência está mais fortemente associada ao valor da remuneração inicial do que aos ganhos concentrados apenas no final da carreira (McKinsey, 2007). Uma curva salarial mais íngreme no início 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.



¹³ 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 unidade federativa e regiões do país



Amplitude remuneratória nos primeiros 15 anos e Amplitude remuneratória total

Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações estaduais

Das redes estaduais de ensino, quatro redes (CE, MS, RN e SP) apresentam crescimento remuneratório mais acentuado nos primeiros 15 anos da carreira (acima de 40%). Em contraste, três redes (PI, RJ e SC) registram amplitude inferior a 3% nesse mesmo período, com destaque para o Rio de Janeiro, que apresenta crescimento nulo nos primeiros 15 anos. Por sua vez, em cinco redes (PI, RR, AM, RS e PR), a amplitude remuneratória acumulada nos 15 primeiros anos equivale 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.

6.4. Amplitude temporal das carreiras

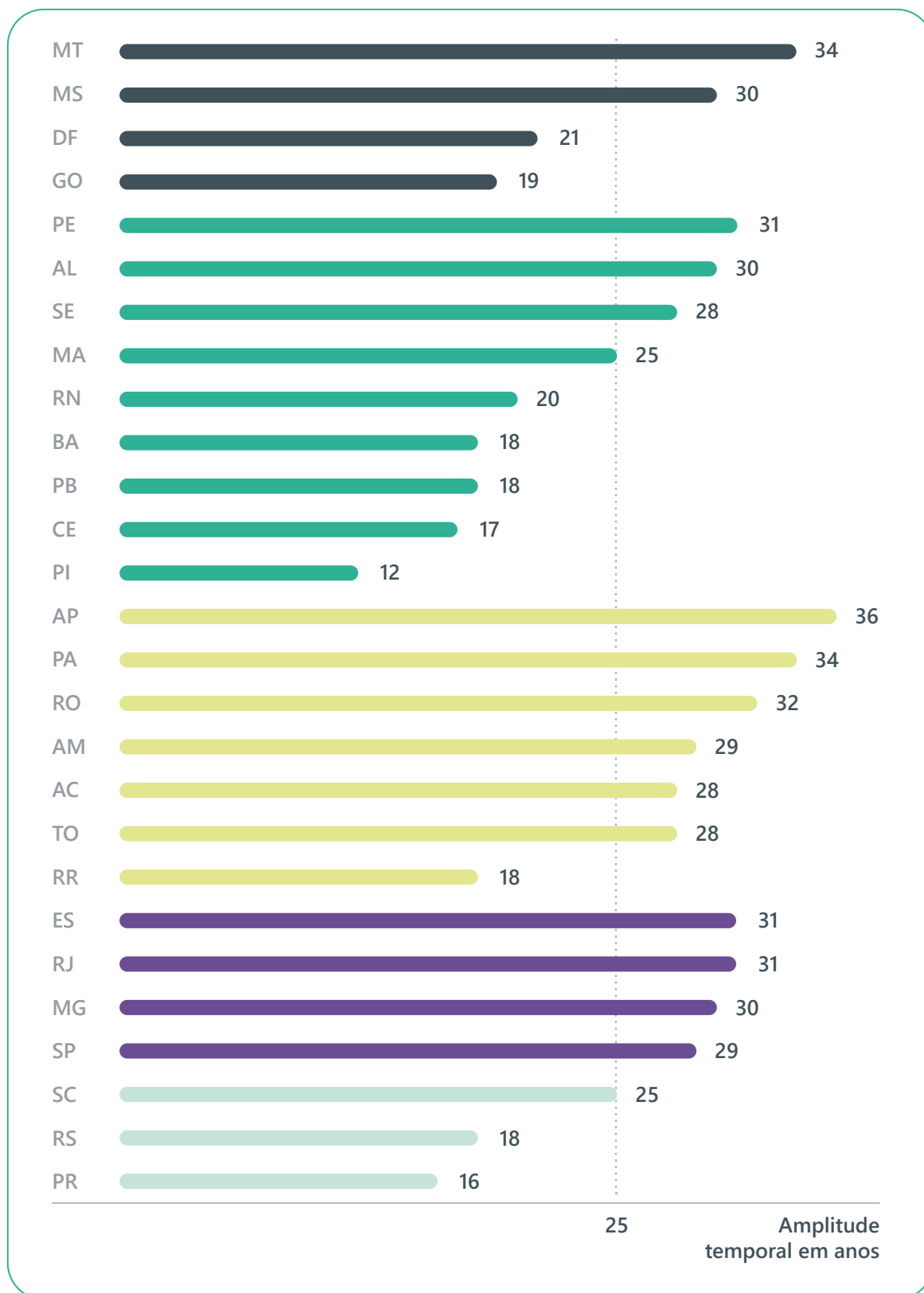
Considera-se amplitude temporal o tempo que um professor leva para chegar ao topo da carreira, isto é, para percorrer da primeira à última referência da tabela remuneratória.

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 estado 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 estados —, 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 estaduais.

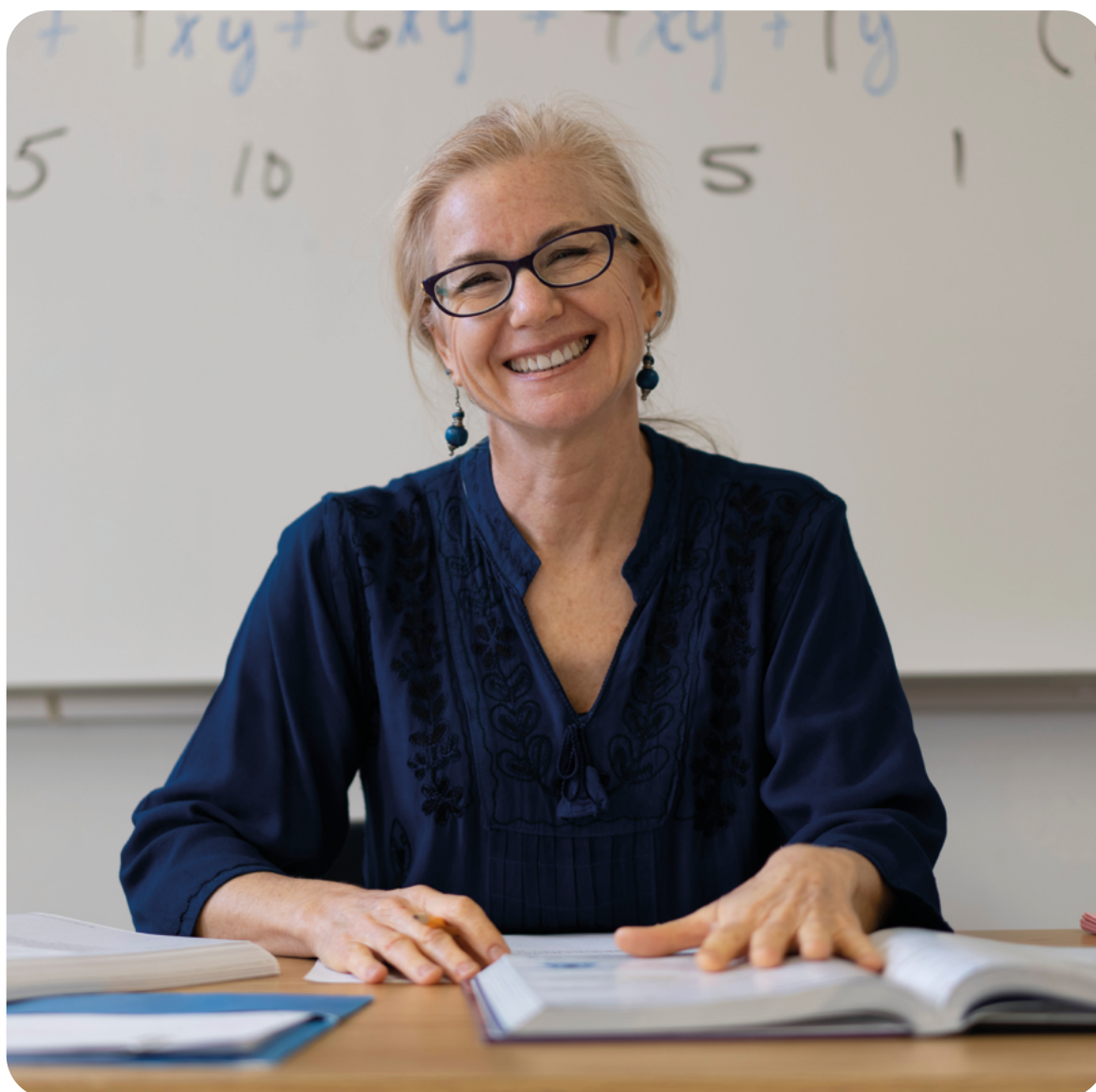
Gráfico 15: Amplitude temporal da carreira por unidade federativa e regiões do país



Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente a partir do levantamento de legislações estaduais.

Aproximadamente 37% (10) das redes estaduais possuem carreiras docentes com amplitude temporal de até 24 anos, cerca de 52% (14) com amplitude entre 25 e 32 anos, e cerca de 11% (3) com estruturas de carreira em que um professor leva de 34 a 36 anos. A amplitude temporal das carreiras varia de 12 a 36 anos, com média de 25 anos.

Nas oito redes com amplitude temporal inferior a 19 anos, observa-se que, conforme o Gráfico 14, quatro delas (PI, RR, SC e RS) apresentam amplitude remuneratória nos primeiros 15 anos equivalente à registrada até os anos finais da carreira. Nas demais redes, há diferenças entre a amplitude remuneratória dos anos iniciais e a dos anos finais, variando de 7% a 63%. Destaca-se o caso do Ceará, que, apesar de apresentar uma amplitude temporal relativamente reduzida, registra uma diferença de 63% entre o crescimento remuneratório nos primeiros anos e aquele observado ao final da carreira.



7

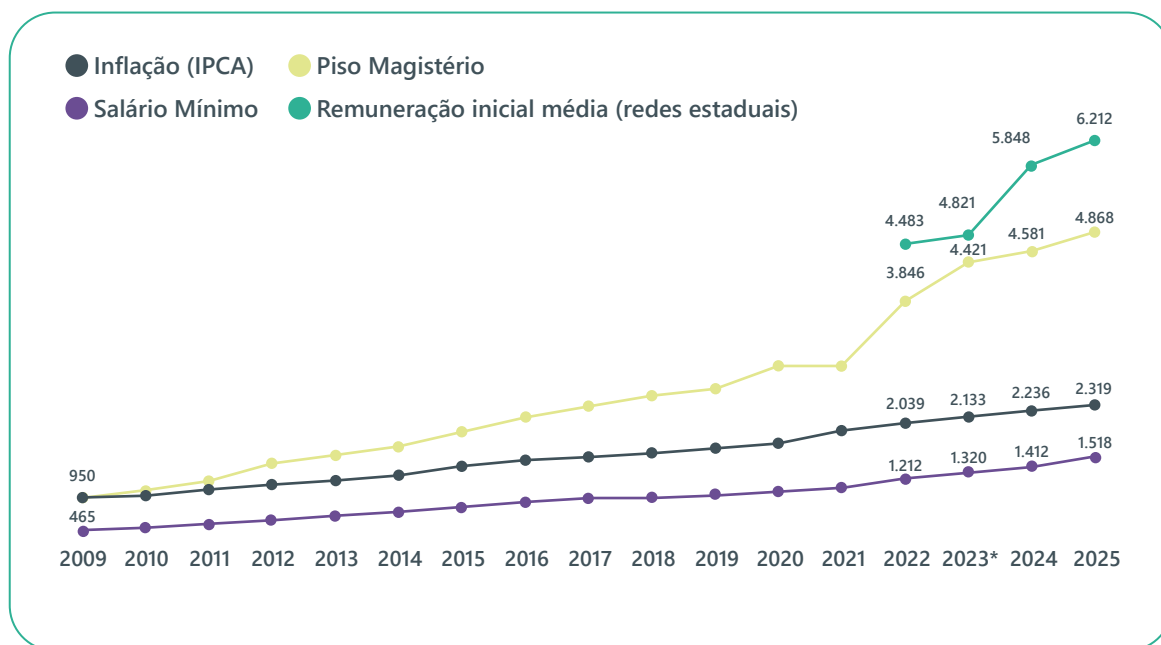
Piso nacional do magistério e meta 17 do PNE: avanços na melhoria da remuneração dos professores

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 estaduais, 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 estaduais de ensino 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.

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 mínimos¹⁴; em 2025, os R\$ 4.867,77 atuais correspondem a 3,21 salários mínimos, uma variação de 57,4%.

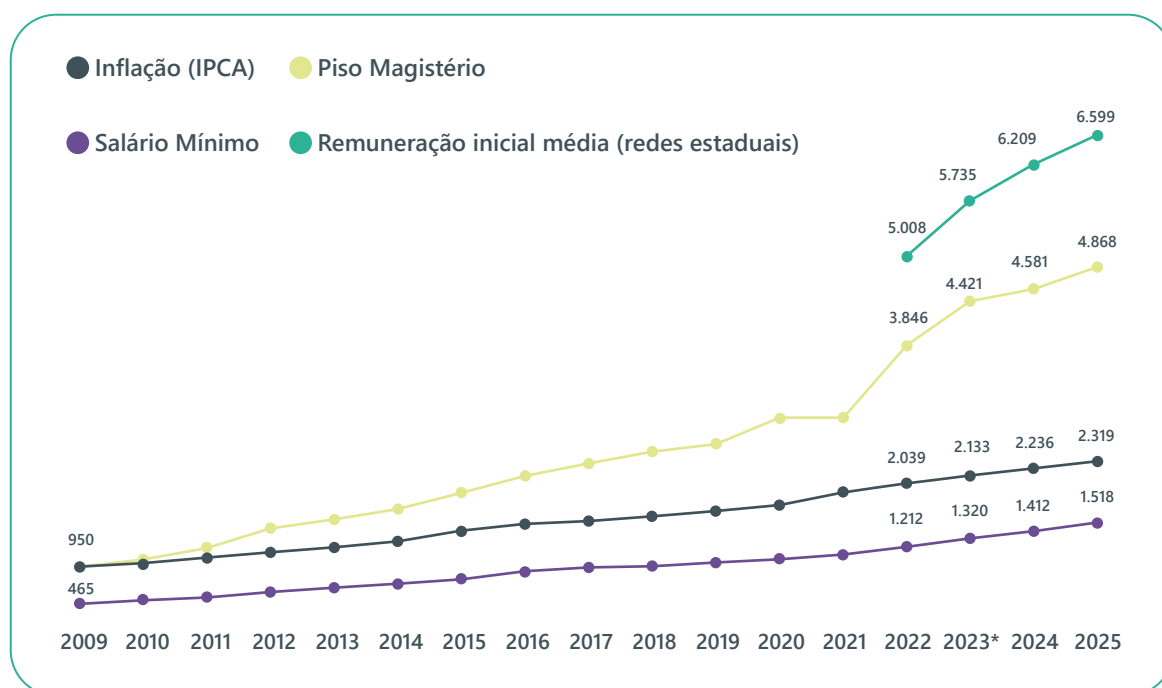
Levando-se em consideração o valor da remuneração inicial média das carreiras docentes dos estados, sem gratificações, (R\$ 6.212,36), ele é 28% superior ao piso salarial definido para 2025 e corresponde a 4,09 salários mínimos.

¹⁴ 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 17 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 estaduais, 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 estaduais de ensino 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 dos estados, com gratificações, (R\$ 6.599,46), ele é 36% superior ao piso salarial definido para 2025 e corresponde a 4,35 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 Nacional¹⁵, 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 profissionais¹⁶, 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.

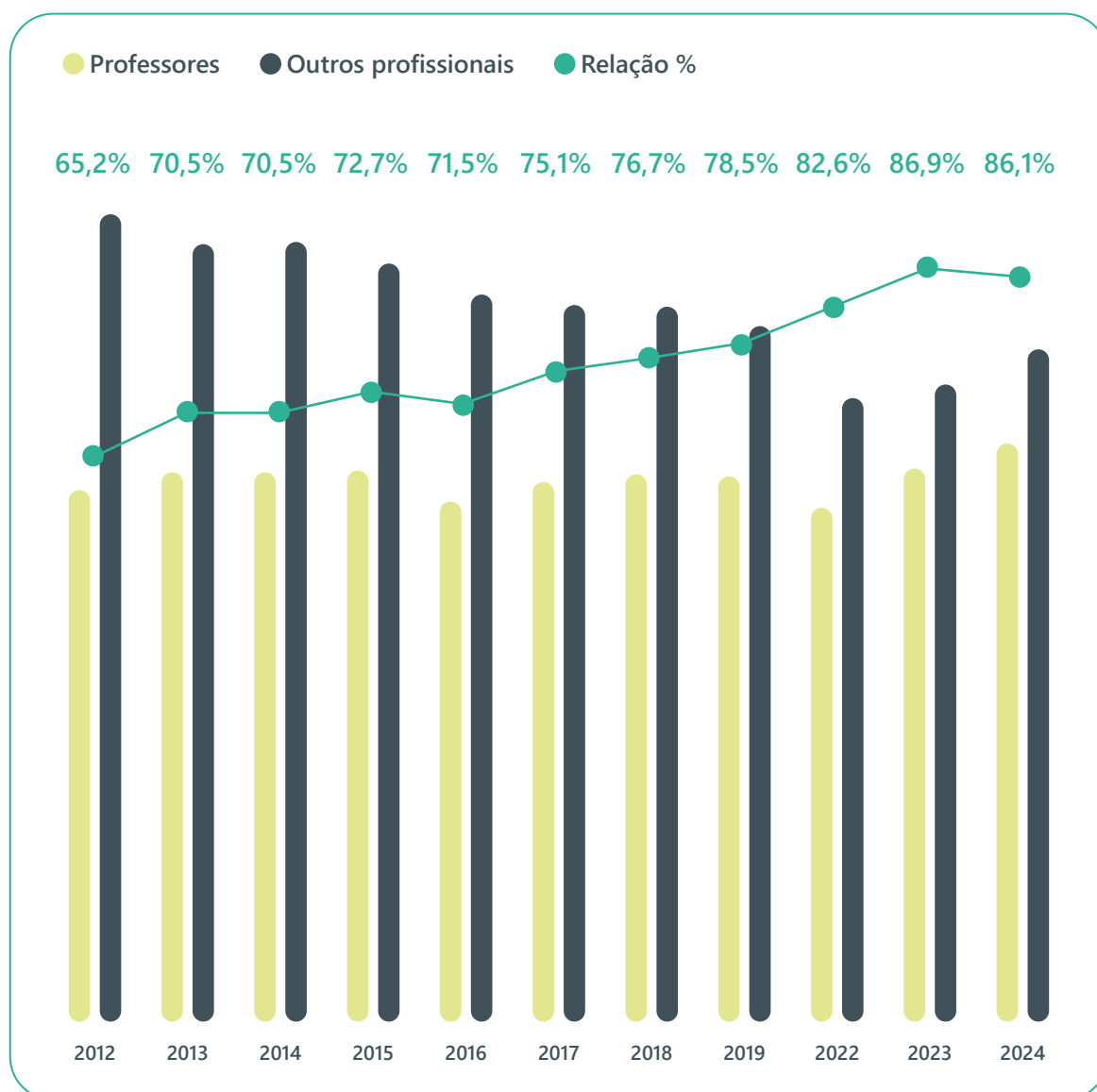


¹⁵ O novo Plano Nacional de Educação (PNE), Projeto de Lei nº 2.614/2024, foi aprovado pela Câmara dos Deputados em dezembro de 2025 e encontra-se em tramitação no Senado Federal.

¹⁶ 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.

O Gráfico 18 apresenta a evolução dos rendimentos e da relação percentual entre 2012 e 2025, no país:

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



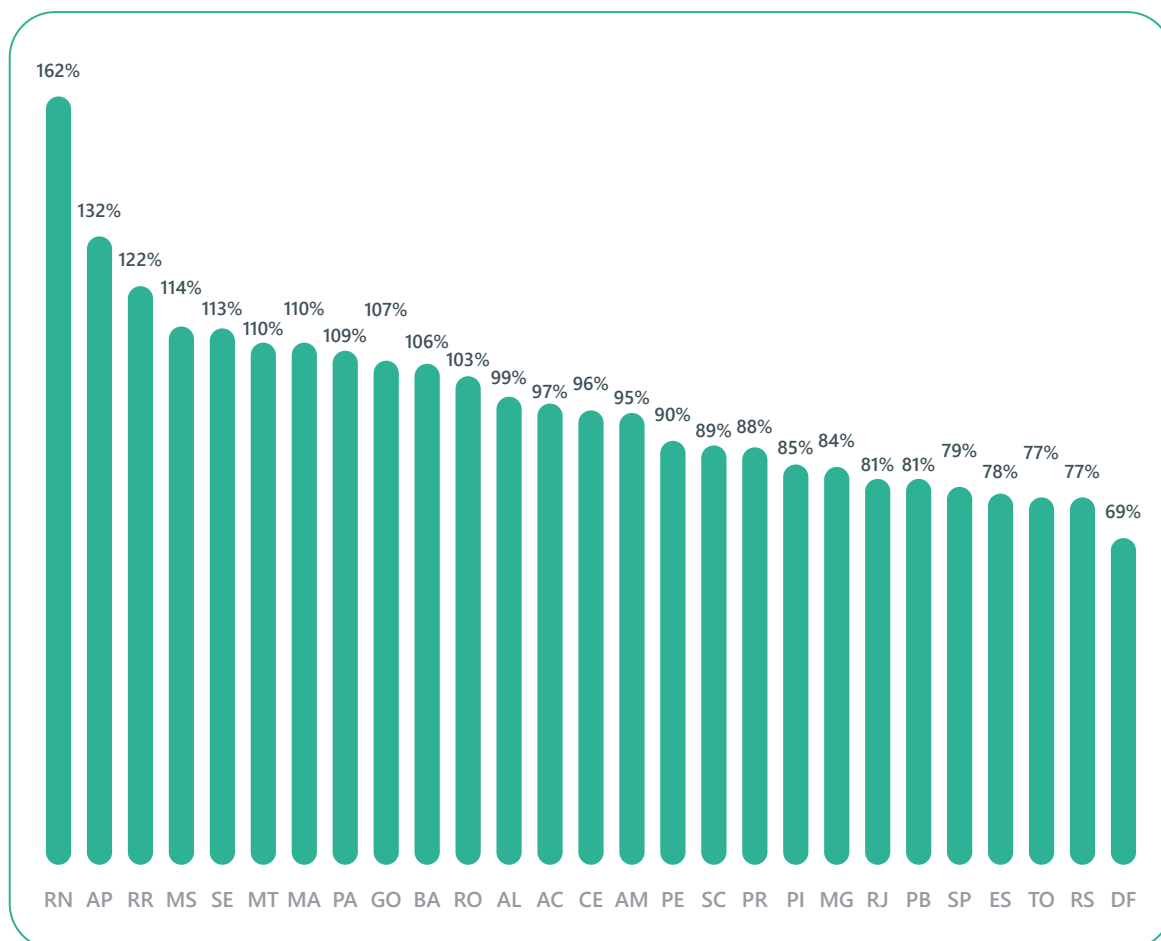
Fonte: Elaborado pelo Movimento Profissão Docente com base no Painel de Monitoramento do PNE (INEP).

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 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 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).

Considerações finais

Que esse estudo inspire lideranças, gestores e servidores públicos que queiram aprimorar as carreiras do magistério de seus estados. 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 que o professor ingressa em uma rede pública por meio de um concurso público até a aposentadoria.

As carreiras são o instrumento de política pública educacional mais potente para atrair, engajar e desenvolver os professores dos quais 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, 2021).

Esse diagnóstico mostra que há muitos desafios e oportunidades de melhoria nas carreiras do magistério das redes estaduais. As carreiras devem promover a valorização e a profissionalização docente com sustentabilidade fiscal, e há muitos caminhos para isso, como discutido no documento de 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 o 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.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Recurso Especial nº 136.285**. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Julgado em: 27 maio 2022.

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 SECRETÁRIOS DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO (CONSAD). **Temas estratégicos para as carreiras do magistério: relatório**. [S. l.]: Consed: Consad, 2021. Disponível em: <https://www.consed.org.br/storage/products/fcmkvja3eid4f8c0j-dh8015d3xh3zk.pdf>. Acesso em: 17 dez. 2025.

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

INEP (INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA). **Painel de Monitoramento do PNE**. Brasília, DF: Inep, [20--]. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiNmY1ZGM1YmItMjNjOS00NjY0LWEyO-DAtYTAxN2U1OTM0YTk2IiwidCI6IjI2ZjczODk3LWWM4YWWMtNGlXZS05NzhmLW-VhNGMwNzc0MzRiZiJ9>. Acesso em: 17 dez. 2025.



INEP (INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA). **Sinopse Estatística da Educação Básica 2024**. Brasília, DF: Inep, [20--]. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-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.

MARANHÃO. Tribunal de Justiça. **Processo nº 08551977-83.2016.8.10.0001**. Sentença. Juiz Marcelo Elias Matos e Oka. Julgado em: 21 out. 2020.

MCKINSEY & COMPANY. **How the World's Best-Performing School Systems Come out on Top**. [S. l.]: McKinsey & Company, 2007. Disponível em: <https://mck.co/3g-1cR5D>. Acesso em: 17 dez. 2025.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2015. p. 590-613.

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

MOVIMENTO PROFESSÃO DOCENTE. **A Política de Formação Continuada do Paraná: formação entre pares e tecnologia**. [S. l.]: Movimento Profissão Docente, 2023. Disponível em: <https://www.profissaodocente.org.br/post/a-politica-de-formacao-continuada-do-parana-formacao-entre-pares-e-tecnologia>. Acesso em: 17 dez. 2025.

MOVIMENTO PROFESSÃO DOCENTE. **Planos de carreira e salários do magistério público estadual**. [S. l.]: Movimento Profissão Docente, 2022. Disponível em: <https://www.profissaodocente.org.br/post/c%C3%B3pia-de-c%C3%B3pia-de-estudo-carreira>. 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://www.profissaodocente.org.br/post/reestruturacao-de-carreiras-docentes-elementos-para-reflexao-e-acao>. Acesso em: 17 dez. 2025.

MOVIMENTO PROFISSÃO DOCENTE. **O Estágio Probatório na Rede Estadual do Paraná:** Parte I - O desenvolvimento profissional dos professores ingressantes. [S. l.]: Movimento Profissão Docente, 2025. Disponível em: <https://www.profissaodocente.org.br/post/o-estagio-probatatorio-na-rede-estadual-do-parana>. Acesso em: 17 dez. 2025.

OECD. **Teachers' salaries (indicator).** Paris: OECD Publishing, 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


Legislação Federal

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.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.

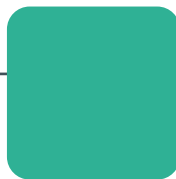
BRASIL. **Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008.** Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Brasília, DF: Presidência 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://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2024/lei-14817-16-janeiro-2024-795254-publicacaooriginal-170860-pl.html>. 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. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2262083>. Acesso em: 17 dez. 2025.



UF Legislação Estadual

AC

LEI COMPLEMENTAR Nº 39, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1993
LEI COMPLEMENTAR Nº 67, DE 29 DE JUNHO DE 1999
LEI COMPLEMENTAR Nº 143, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2004
LEI COMPLEMENTAR Nº 274, DE 09 DE JANEIRO DE 2014
DECRETO Nº 7.449, DE 23 DE ABRIL DE 2014
INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 03, DE 20 DE FEVEREIRO DE 2014
INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 04, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2014
LEI COMPLEMENTAR Nº 330, DE 06 DE MARÇO DE 2017
LEI COMPLEMENTAR Nº 396, DE 01 DE ABRIL DE 2022
LEI COMPLEMENTAR Nº 429, DE 16 DE MARÇO DE 2023
LEI Nº 4.098, DE 27 DE ABRIL DE 2023
LEI COMPLEMENTAR Nº 14, DE 18 DE NOVEMBRO DE 1987

AL

LEI COMPLEMENTAR Nº 25, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2007
LEI Nº 5.247, DE 26 DE JULHO DE 1991
LEI Nº 6.196, DE 26 DE SETEMBRO DE 2000
LEI Nº 6.197, DE 26 DE SETEMBRO DE 2000
LEI Nº 6.589, DE 5 DE ABRIL DE 2005
LEI Nº 6.726, DE 4 DE ABRIL DE 2006
LEI Nº 6.907, DE 3 DE JANEIRO DE 2008
LEI Nº 7.174, DE 9 DE JULHO DE 2010
LEI Nº 7.184, DE 27 DE JULHO DE 2010
LEI Nº 7.801, DE 1 DE JUNHO DE 2016
LEI Nº 7.892, DE 23 JUNHO DE 2017
LEI Nº 8.533, DE 28 DE OUTUBRO DE 2021
LEI Nº 8.649, DE 31 DE MARÇO DE 2022
LEI Nº 8.947, DE 24 DE AGOSTO DE 2023
LEI Nº 9.125, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2023
LEI Nº 9.254, DE 28 DE MAIO DE 2024
LEI Nº 9.551, DE 28 DE MAIO DE 2025
PORTARIA SEDUC Nº 3.795, 30 DE JANEIRO DE 2023
INSTRUÇÃO NORMATIVA SEPLAG Nº 05, DE 04 DE OUTUBRO DE 2022
INSTRUÇÃO NORMATIVA SEDUC Nº 002, DE 10 DE OUTUBRO DE 2024

UF Legislação Estadual

AM

LEI Nº 1.762, DE 14 DE NOVEMBRO DE 1986
LEI Nº 1.778, DE 08 DE JANEIRO DE 1987
LEI Nº 2.531, DE 16 DE ABRIL DE 1999
LEI Nº 2.860, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2003
LEI N.º 3.279, DE 22 DE JULHO DE 2008
LEI Nº 3.951, DE 04 DE NOVEMBRO DE 2013
LEI Nº 4.043, DE 29 DE MAIO DE 2014
DECRETO Nº 28.164, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2008
DECRETO N.º 31.488, DE 02 DE AGOSTO DE 2011
DECRETO Nº 33.732, DE 10 DE JULHO DE 2013
DECRETO N.º 35.983, DE 26 DE JUNHO DE 2015
INSTRUÇÃO NORMATIVA SEDUC Nº 003, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2015
LEI Nº 5.524, DE 7 DE JULHO DE 2021
LEI Nº 5.770, DE 10 DE JANEIRO DE 2022
LEI Nº 6.261, DE 20 DE JUNHO DE 2023
LEI Nº 7.014, DE 19 DE AGOSTO DE 2024
LEI Nº 4.168, DE 09 DE MARÇO DE 2015
LEI Nº 4.836, DE 24 DE MAIO DE 2019
LEI Nº 7.836, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2025
DECRETO Nº 51.369, DE 17 DE MARÇO DE 2025

AP

LEI Nº 66, DE 03 DE MAIO DE 1993
LEI Nº 811, DE 20 DE FEVEREIRO DE 2004
LEI Nº 949, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2005
LEI Nº 984, DE 19 DE ABRIL DE 2006
LEI 1.742, DE 26 DE ABRIL DE 2013
LEI Nº 1.814, DE 07 DE ABRIL DE 2014
LEI Nº 1.896, DE 25 DE MAIO DE 2015
INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 009, DE 12 DE NOVEMBRO DE 2015
LEI Nº 2.227, DE 21 DE SETEMBRO DE 2017
LEI Nº 2.278, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2017
LEI Nº 2.257, DE 05 DE DEZEMBRO DE 2017
PORTARIA SEAD Nº 513, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2017
LEI Nº 2.321, DE 9 DE ABRIL DE 2018
LEI Nº 2.322, DE 9 DE ABRIL DE 2018
LEI Nº 2.394, DE 14 DE MARÇO DE 2019
LEI Nº 2.678, DE 2 DE ABRIL DE 2022
LEI Nº 2.831 DE 28 DE ABRIL DE 2023
LEI Nº 3.037, DE 11 DE ABRIL DE 2024
LEI Nº 3.038, DE 11 DE ABRIL DE 2024
LEI Nº 3.191, DE 22 DE ABRIL DE 2025
INSTRUÇÃO NORMATIVA INDGP Nº 003, DE 03 DE FEVEREIRO DE 2025
DECRETO Nº 533, DE 12 DE FEVEREIRO DE 2020

UF Legislação Estadual

	LEI Nº 6.677, DE 26 DE SETEMBRO DE 1994
	LEI Nº 8.261, DE 29 DE MAIO DE 2002
	LEI Nº 10.962, DE 16 DE ABRIL DE 2008
	LEI Nº 10.963, DE 16 DE ABRIL DE 2008
	LEI Nº 12.046, DE 04 DE JANEIRO DE 2011
	LEI Nº 12.603, DE 03 DE DEZEMBRO DE 2012
	LEI Nº 12.904 DE 17 DE SETEMBRO DE 2013
	LEI Nº 13.185, DE 01 DE JULHO DE 2014
	LEI Nº 13.343, DE 07 DE MAIO DE 2015
	LEI Nº 13.569, DE 18 DE AGOSTO DE 2016
BA	LEI Nº 13.595, DE 01 DE DEZEMBRO DE 2016
	LEI Nº 13.809, DE 04 DE DEZEMBRO DE 2017
	DECRETO Nº 11.594, DE 26 DE JUNHO DE 2009
	DECRETO Nº 12.007, DE 15 DE MARÇO DE 2010
	DECRETO Nº 17.522, DE 23 DE MARÇO DE 2017
	LEI Nº 14.406, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2021
	LEI Nº 14.467, DE 02 DE ABRIL DE 2022
	LEI Nº 14.569, DE 17 DE MAIO DE 2023
	LEI Nº 14.725 DE 28 DE MAIO DE 2024
	LEI Nº 14.880 DE 25 DE MARÇO DE 2025
	DECRETO Nº 12.664 DE 02 DE MARÇO DE 2011

UF Legislação Estadual

	LEI Nº 9.826, DE 14 DE MAIO DE 1974
	LEI Nº 10.884, DE 02 DE FEVEREIRO DE 1984
	LEI Nº 12.066, DE 13 DE JANEIRO DE 1993
	LEI Nº 12.386, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1994
	LEI Nº 12.502, DE 31 DE OUTUBRO DE 1995
	LEI Nº 14.404, DE 07 DE JULHO DE 2009
	LEI Nº 14.431, DE 31 DE JULHO DE 2009
	LEI Nº 15.135, DE 09 DE ABRIL DE 2012
	LEI Nº 15.451, DE 23 DE OUTUBRO DE 2013
	LEI Nº 15.901, DE 10 DE DEZEMBRO DE 2015
	LEI Nº 16.025, DE 30 DE MAIO DE 2016
	LEI Nº 16.104, DE 12 DE SETEMBRO DE 2016
	LEI Nº 16.206, DE 17 DE MARÇO DE 2017
	LEI Nº 16.285, DE 07 DE JULHO DE 2017
	DECRETO Nº 31.458, DE 01 DE ABRIL DE 2014
CE	DECRETO Nº 32.103, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2016
	DECRETO Nº 32.202, DE 20 DE ABRIL DE 2017
	DECRETO Nº 32.212, DE 25 DE ABRIL DE 2017
	INSTRUÇÃO NORMATIVA SEDUC Nº 1, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2016
	PORTARIA DA SEDUC Nº 1.065, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2015
	PORTARIA SEE Nº 5.650, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2016
	PORTARIA Nº 0435, DE 05 DE MAIO DE 2017
	PORTARIA Nº0455, DE 10 DE MAIO DE 2017
	LEI Nº 16.954, DE 26 DE AGOSTO DE 2019
	LEI Nº 17.939, DE 1º DE MARÇO DE 2022
	LEI Nº 18.353, DE 2 DE MAIO DE 2023
	LEI Nº 18.702, DE 20 DE MARÇO DE 2024
	LEI Nº 19.182, DE 28 DE FEVEREIRO DE 2025
	LEI Nº 15.575, DE 07 DE ABRIL DE 2014
	PORTARIA Nº 2906, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2024 – GAB/SEDUC
	INSTRUÇÃO NORMATIVA SEDUC Nº 002, DE 30 DE MAIO DE 2025

UF Legislação Estadual

DF

LEI COMPLEMENTAR Nº 840, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2011
LEI Nº 4.075, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2007
LEI Nº 5.105, DE 03 DE MAIO DE 2013
LEI Nº 5.106, DE 03 DE MAIO DE 2013
LEI Nº 5.326, DE 03 DE ABRIL DE 2014
PORTARIA N.º 259, DE 15 DE OUTUBRO DE 2013
LEI Nº 7.090, DE 1º DE ABRIL DE 2022
LEI Nº 7.109, DE 2 DE ABRIL DE 2022
LEI Nº 7.253, DE 02 DE MAIO DE 2023
LEI Nº 7.316, DE 04 DE SETEMBRO DE 2023

ES

LEI COMPLEMENTAR Nº 46, DE 31 DE JANEIRO DE 1994
LEI COMPLEMENTAR Nº 115, DE 13 DE JANEIRO DE 1998
LEI COMPLEMENTAR Nº 428, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2007
LEI COMPLEMENTAR Nº 504, DE 23 DE NOVEMBRO DE 2009
LEI COMPLEMENTAR Nº 725, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2013
LEI COMPLEMENTAR Nº 799, DE 15 DE JUNHO DE 2015
LEI Nº 10.460, DE 22 DE FEVEREIRO DE 1988
LEI Nº 5.580, DE 13 DE JANEIRO DE 1998
LEI Nº 10.185, DE 31 DE MARÇO DE 2014
DECRETO N º 2761-R, DE 31 DE MAIO DE 2011
DECRETO Nº 3046-R, DE 09 DE JULHO DE 2012
DECRETO Nº 3133-R, DE 19 DE OUTUBRO DE 2012
DECRETO Nº 3949-R, DE 26 DE FEVEREIRO DE 2016
PORTARIA Nº. 7-R, DE 06 DE MAIO DE 2014
PORTARIA Nº 059-R, DE 18 DE MAIO DE 2016
PORTARIA Nº 070-R, DE 14 DE JUNHO DE 2017
PORTARIA Nº 093-R, DE 02 DE AGOSTO DE 2017
LEI COMPLEMENTAR Nº 982, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2021
LEI Nº 11.525, DE 22 DE FEVEREIRO DE 2022
LEI Nº 11.796, DE 31 DE MARÇO DE 2023
LEI Nº 12.108, DE 9 DE MAIO DE 2024
LEI Nº 12.406, DE 9 DE MAIO DE 2025
LEI Nº 12.607, DE 21 DE OUTUBRO DE 2025
LEI Nº 9.770, DE 26 DE DEZEMBRO DE 2011
PORTARIA SEDU Nº 279-R, DE 27 DE OUTUBRO DE 2021
PORTARIA SEDU Nº 280-R, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2024
PORTARIA Nº 290-R, DE 15 DE JANEIRO DE 2025
DECRETO Nº 4.215-R, DE 18 DE JULHO DE 2018

UF Legislação Estadual

GO

LEI Nº 10.460, DE 22 DE FEVEREIRO DE 1988
LEI Nº 13.909, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001
LEI Nº 13.910, DE 25 DE SETEMBRO DE 2001
LEI Nº 17.257, DE 25 DE JANEIRO DE 2011
LEI Nº 19.427, DE 19 DE AGOSTO DE 2016
LEI Nº 20.917 , DE 21 DE DEZEMBRO DE 2020
LEI Nº 19.692, DE 22 DE JUNHO DE 2016
LEI Nº 19.843, DE 21 DE SETEMBRO DE 2017
DECRETO Nº 8.940, DE 17 DE ABRIL DE 2017
LEI Nº 20.757, DE 28 DE JANEIRO DE 2020
LEI Nº 21.085, DE 13 DE SETEMBRO DE 2021
LEI Nº 21.249, DE 18 DE MARÇO DE 2022
LEI Nº 21.316, DE 4 DE MAIO DE 2022
LEI Nº 21.959, DE 25 DE MAIO DE 2023
LEI Nº 21.793, DE 17 DE FEVEREIRO DE 2023
LEI Nº 22.693, DE 15 DE MAIO DE 2024
LEI Nº 23.068, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2024
LEI Nº 23.234, DE 16 DE JANEIRO DE 2025

MA

LEI Nº 6.107, DE 27 DE JULHO DE 1994
LEI Nº 6.110, DE 15 DE AGOSTO DE 1994
LEI Nº 8.903, DE 10 DE DEZEMBRO DE 2008
LEI Nº 9.860, DE 1º DE JULHO DE 2013
LEI Nº 10.216, DE 16 DE MARÇO DE 2015
MEDIDA PROVISÓRIA Nº 011, DE 28 DE JUNHO DE 2006
MEDIDA PROVISÓRIA Nº 230, DE 9 DE FEVEREIRO DE 2017
DECRETO Nº 20.829, DE 19 DE OUTUBRO DE 2004
DECRETO Nº 21.818, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2005
PORTARIA Nº 1.463, DE 5 DE DEZEMBRO DE 2013
PORTARIA Nº 695, DE 30 DE MAIO DE 2016
PORTARIA Nº 430, DE 07 DE MARÇO DE 2017
EDITAL Nº 055/2017-SEDUC
MEDIDA PROVISÓRIA Nº 373, DE 10 DE DEZEMBRO DE 2021
LEI Nº 11.917, DE 20 DE ABRIL DE 2023
LEI Nº 12.222, DE 7 DE MARÇO DE 2024
LEI Nº 12.493, DE 12 DE MARÇO DE 2025
PORTARIA SEDUC Nº 184, DE 28 DE ABRIL DE 2023

UF Legislação Estadual

	CONSTITUIÇÃO ESTADUAL DE 1989
	LEI Nº 869, DE 05 DE JULHO DE 1952
	LEI Nº 7.109, DE 13 DE OUTUBRO DE 1977
	LEI Nº 15.293, DE 5 DE AGOSTO DE 2004
	LEI Nº 19.837, DE 02 DE DEZEMBRO DE 2011
	LEI Nº 21.170, DE 30 DE JUNHO DE 2015
	LEI Nº 22.062, DE 20 DE ABRIL DE 2016
	LEI Nº 22.257, DE 27 DE JULHO DE 2016
	DECRETO Nº 44.559, DE 29 DE JUNHO DE 2007
	DECRETO Nº 45.274, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2009
	DECRETO Nº 45.851, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2011
	DECRETO Nº 47.070, DE 26 DE OUTUBRO DE 2016
MG	RESOLUÇÃO SEPLAG/SEE Nº 7.110, DE 06 DE JULHO DE 2009
	RESOLUÇÃO SEPLAG Nº 67, DE 18 DE OUTUBRO DE 2010
	RESOLUÇÃO SEE Nº 2.388, DE 21 DE AGOSTO DE 2013
	RESOLUÇÃO SEE Nº 3.660, DE 1 DE DEZEMBRO DE 2017
	LEI Nº 24.035, DE 4 de ABRIL DE 2022
	LEI Nº 24.383, DE 6 DE JULHO DE 2023
	LEI Nº 24.838, DE 27 DE JUNHO DE 2024
	LEI Nº 25.245, DE 16 DE MAIO DE 2025
	LEI Nº 20.592, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2012
	DECRETO Nº 46.125, DE 04 DE JANEIRO DE 2013
	RESOLUÇÃO SEE Nº 5.210, DE 15 DE JANEIRO DE 2025
	RESOLUÇÃO SEE Nº 2.784, DE 19 DE JUNHO DE 2015
	DECRETO Nº 48.187, DE 05 DE JANEIRO DE 2021

UF Legislação Estadual

MS

LEI COMPLEMENTAR Nº 87, DE 31 DE JANEIRO DE 2000
LEI Nº 1.102, DE 10 DE OUTUBRO DE 1990
LEI Nº 4.973, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2016
DECRETO Nº 13.770, DE 19 DE SETEMBRO DE 2013
DECRETO Nº 12.799, DE 12 DE AGOSTO DE 2009
DECRETO Nº 12.800, DE 12 DE AGOSTO DE 2009
DECRETO Nº 14.591, DE 31 DE OUTUBRO DE 2016
RESOLUÇÃO/SED Nº 3.009, DE 28 DE JANEIRO DE 2016
RESOLUÇÃO/SED Nº 3.209, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2017
LEI COMPLEMENTAR Nº 286, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2021
RESOLUÇÃO CONJUNTA SAD/SED Nº 5, DE 30 DE MARÇO DE 2022
DECRETO Nº 16.095, DE 1 DE FEVEREIRO DE 2023
LEI COMPLEMENTAR Nº 318, DE 20 DE OUTUBRO DE 2023
LEI Nº 6.245, DE 21 DE MAIO DE 2024
LEI Nº 6.409, DE 15 DE MAIO DE 2025
RESOLUÇÃO SED Nº 2.799, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2013
RESOLUÇÃO SED Nº 3.064, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2016
DECRETO Nº 14.719, DE 18 DE ABRIL DE 2017
DECRETO Nº 10.089, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2000
DECRETO Nº 14.719, DE 18 DE ABRIL DE 2017
DECRETO Nº 10.089, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2000

MT

CONSTITUIÇÃO ESTADUAL DO MT/1989
LEI COMPLEMENTAR Nº 50, DE 1º DE OUTUBRO DE 1998
LEI COMPLEMENTAR Nº 442, DE 04 DE NOVEMBRO DE 2011
LEI Nº 10.572, DE 04 DE AGOSTO DE 2017
LEI Nº 11.639, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2021
LEI Nº 12.007, DE 12 DE JANEIRO DE 2023
LEI COMPLEMENTAR Nº 756, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2023
LEI Nº 12.410, DE 12 DE JANEIRO DE 2024
LEI Nº 12.793, DE 22 DE JANEIRO DE 2025
LEI COMPLEMENTAR Nº 822, DE 19 DE JUNHO DE 2025
PORTARIA Nº 688, DE 25 DE JULHO DE 2025/SEDUC/MT
DECRETO Nº 1.303, DE 22 DE MARÇO DE 2022
INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 15, DE 10 DE AGOSTO DE 2022/SEPLAG
DECRETO Nº 323, DE 14 DE JUNHO DE 2023
INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 004, DE 05 DE MAIO DE 2025/GS/SEDUC/MT
INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 019, DE 20 DE OUTUBRO DE 2023/SEPLAG
PORTARIA CONJUNTA Nº 010, DE 12 DE SETEMBRO DE 2025/SEPLAG/SEDUC
PORTARIA Nº 464, DE 30 DE NOVEMBRO DE 2025/GS/SEDUC/MT

UF	Legislação Estadual
PA	<p>LEI Nº 5.351, DE 21 DE NOVEMBRO DE 1986 LEI Nº 5.810, DE 28 DE JANEIRO DE 1994 LEI Nº 7.107, DE 12 DE FEVEREIRO DE 2008 LEI Nº 7.442, DE 2 DE JULHO DE 2010 LEI Nº 8.030, DE 21 DE JULHO DE 2014 LEI Nº 8.200, DE 1º DE JULHO DE 2015 INSTRUÇÃO NORMATIVA SEDUC Nº 3, DE 1 DE MARÇO DE 2016 INSTRUÇÃO NORMATIVA SEDUC Nº 2, DE 6 DE MARÇO DE 2017 INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 2, DE 3 DE FEVEREIRO DE 2020 LEI Nº 9.322, DE 6 DE OUTUBRO DE 2021 LEI Nº 9.500, DE 28 DE MARÇO DE 2022 LEI Nº 9.890, DE 13 DE ABRIL DE 2023 LEI Nº 9.891, DE 13 DE ABRIL DE 2023 LEI Nº 10.455, DE 10 DE ABRIL DE 2024 LEI Nº 10.820, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2024 LEI Nº 10.853, DE 13 DE FEVEREIRO DE 2025 INSTRUÇÃO NORMATIVA SEDUC Nº 32, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2023</p>
PB	<p>LEI COMPLEMENTAR Nº 58, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003 LEI Nº 7.419, DE 15 DE OUTUBRO DE 2003 LEI Nº 8.186, DE 16 DE MARÇO DE 2007 LEI Nº 10.460, DE 1 DE MAIO DE 2015 LEI Nº 10.920, DE 21 DE JUNHO DE 2017 DECRETO Nº 32.160, DE 26 DE MAIO DE 2011 DECRETO Nº 36.408, DE 30 DE NOVEMBRO DE 2015 DECRETO Nº 37.393, DE 22 DE MAIO DE 2017 PORTARIA SEED Nº 617, DE 25 DE MAIO DE 2017 LEI Nº 11.691, DE 13 DE MAIO DE 2020 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 304, DE 29 DE MARÇO DE 2022 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 315, DE 13 DE JANEIRO DE 2023 LEI Nº 13.258, DE 16 DE MAIO DE 2024 LEI Nº 13.533, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2024 LEI Nº 13.644, DE 24 DE ABRIL DE 2025 PORTARIA SEE-PB Nº 039, DE 10 DE JANEIRO DE 2025</p>

UF Legislação Estadual

LEI COMPLEMENTAR Nº 25, DE 14 DE OUTUBRO DE 1999
LEI COMPLEMENTAR Nº 85, DE 31 DE MARÇO DE 2006
LEI COMPLEMENTAR Nº 154, DE 26 DE MARÇO DE 2010
LEI COMPLEMENTAR Nº 179, DE 11 DE JULHO DE 2011
LEI COMPLEMENTAR Nº 268, DE 3 DE ABRIL 2014
LEI COMPLEMENTAR Nº 367, DE 12 DE SETEMBRO DE 2017
LEI Nº 6.123, DE 20 DE JULHO DE 1968
LEI Nº 6.656, DE 31 DE DEZEMBRO DE 1973
LEI Nº 9.013, DE 29 DE JUNHO DE 1982
LEI Nº 10.335, DE 16 DE OUTUBRO DE 1989
LEI Nº 11.329, DE 16 DE JANEIRO DE 1996
LEI Nº 11.559, DE 10 DE JUNHO DE 1998
LEI Nº 12.242, DE 28 DE JUNHO DE 2002
LEI Nº 12.642, DE 15 DE JULHO DE 2004
LEI Nº 12.944, DE 16 DE DEZEMBRO DE 2005
LEI Nº 13.486, DE 1º DE JULHO DE 2008
PE LEI COMPLEMENTAR Nº 125, DE 10 DE JULHO DE 2008
LEI Nº 15.973, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2016
DECRETO Nº 43.742, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2016
DECRETO Nº 43.991, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2016
DECRETO Nº 45.507, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2017
PORTARIA SEE Nº 5.650, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2016
INSTRUÇÃO DE SERVIÇO Nº 13, DE 24 DE AGOSTO DE 2012
LEI COMPLEMENTAR Nº 443, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2020
LEI COMPLEMENTAR Nº 484, DE 31 DE MARÇO DE 2022
LEI COMPLEMENTAR Nº 485, DE 31 DE MARÇO DE 2022
DECRETO Nº 54.406, DE 24 DE JANEIRO DE 2023
INSTRUÇÃO NORMATIVA SEE Nº 004/2023
LEI COMPLEMENTAR Nº 519, DE 30 DE JUNHO DE 2023
LEI COMPLEMENTAR Nº 539, DE 27 DE JUNHO DE 2024
LEI COMPLEMENTAR Nº 559, DE 16 DE JUNHO DE 2025
INSTRUÇÃO NORMATIVA SEE Nº 10, DE 08 DE JANEIRO DE 2025
INSTRUÇÃO NORMATIVA SEE Nº 001, DE 15 DE JANEIRO DE 2024

UF Legislação Estadual

LEI COMPLEMENTAR Nº 13, DE 3 DE JANEIRO DE 1994
LEI COMPLEMENTAR Nº 57, DE 07 DE NOVEMBRO DE 2005
LEI COMPLEMENTAR Nº 71, DE 26 DE JULHO DE 2006
LEI COMPLEMENTAR Nº 152, DE 23 DE MARÇO DE 2010
LEI 4.761, DE 31 DE MAIO DE 1995
LEI Nº 5.589, DE 26 DE JULHO DE 2006
LEI Nº 5.820, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2008
LEI 6.215, DE 1 DE JUNHO DE 2012
LEI Nº 6.239, DE 11 DE JULHO DE 2012
PI LEI Nº 6.733, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2015
LEI Nº 6.900, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2016
DECRETO 15.299, DE 12 DE AGOSTO DE 2013
RESOLUÇÃO Nº 01, DE 18 DE MARÇO DE 2011
LEI Nº 7.766, DE 30 DE MARÇO DE 2022
LEI Nº 8.001, DE 16 DE MARÇO DE 2023
LEI Nº 8.370, DE 01 DE MAIO DE 2024
LEI Nº 8.670, DE 02 DE MAIO DE 2025
PORTARIA SEDUC-PI/GSE Nº 810, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2023
PORTARIA SEDUC-PI/GSE Nº 83, DE 15 DE JANEIRO DE 2025

LEI COMPLEMENTAR Nº 7, DE 22 DE DEZEMBRO DE 1976
LEI COMPLEMENTAR Nº 103, DE 15 DE MARÇO DE 2004
LEI COMPLEMENTAR Nº 123, DE 09 DE SETEMBRO DE 2008
LEI Nº 18.493, DE 24 DE JUNHO DE 2015
DECRETO Nº 3.956, DE 15 DE FEVEREIRO DE 1998
RESOLUÇÃO SEED N.º 4603, DE 22 DE OUTUBRO DE 2013
RESOLUÇÃO SEED Nº 1.434, DE 4 DE ABRIL DE 2016
RESOLUÇÃO SEED Nº 1.023, DE 22 MARÇO DE 2017
RESOLUÇÃO SEED Nº 1.024, DE 22 DE MARÇO DE 2017
LEI COMPLEMENTAR Nº 242, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2021
PR DECRETO Nº 10.209, DE 4 DE FEVEREIRO DE 2022
LEI Nº 21.586, DE 14 DE JULHO DE 2023
LEI COMPLEMENTAR Nº 281, DE 24 DE JUNHO DE 2025
LEI COMPLEMENTAR Nº 106, DE 05 DE JULHO DE 2004
LEI COMPLEMENTAR Nº 130, DE 20 DE JULHO DE 2010
LEI COMPLEMENTAR Nº 155, DE 15 DE OUTUBRO DE 2013
LEI COMPLEMENTAR Nº 174, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2014
INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 004, DE 12 DE AGOSTO DE 2022
RESOLUÇÃO Nº 8.232, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2022 – GS/SEED
RESOLUÇÃO Nº 7.863, DE 18 DE JUNHO DE 2024 – GS/SEED
INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 001, DE 10 DE JANEIRO DE 2025 – DEDUC/SEED

UF**Legislação Estadual**

RJ

LEI Nº 1.522, DE 13 DE SETEMBRO DE 1989
LEI Nº 1.614, DE 24 DE JANEIRO DE 1990
LEI Nº 4.802, DE 29 DE JUNHO DE 2006
LEI Nº 5.539, DE 10 DE SETEMBRO DE 2009
LEI Nº 6.027, DE 29 DE AGOSTO DE 2011
LEI Nº 14.184, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2012
LEI Nº 6.834, DE 30 DE JUNHO DE 2014
LEI Nº 7.483, DE 08 DE NOVEMBRO DE 2016
DECRETO-LEI Nº 220, DE 18 DE JULHO DE 1975
DECRETO Nº 2.479, DE 08 DE MARÇO DE 1979
DECRETO Nº 42.883, DE 17 DE MARÇO DE 2011
DECRETO Nº 42.926, DE 12 DE ABRIL DE 2011
DECRETO Nº 43.299, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2011
DECRETO Nº 43.384, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2011
DECRETO Nº 44.710, DE 04 DE ABRIL DE 2014
DECRETO Nº 44.711, DE 04 DE ABRIL DE 2014
DECRETO Nº 44.716, DE 07 DE ABRIL DE 2014
RESOLUÇÃO SEEDUC Nº 5.096, DE 09 DE MAIO DE 2014
LEI COMPLEMENTAR Nº 194, DE 05 DE OUTUBRO DE 2021
LEI Nº 9.436, DE 14 DE OUTUBRO DE 2021
LEI Nº 9.761, DE 30 DE JUNHO DE 2022
LEI Nº 9.952, DE 4 DE JANEIRO DE 2023
DECRETO Nº 48.521, DE 26 DE MAIO DE 2023
DECRETO Nº 49.028 DE 03 DE ABRIL DE 2024
DECRETO Nº 49.525 DE 21 DE FEVEREIRO DE 2025
DECRETO Nº 49.026, DE 08 DE JANEIRO DE 2024
DECRETO Nº 44.912, DE 06 DE JANEIRO DE 2014
DECRETO Nº 45.152, DE 04 DE MAIO DE 2015

UF	Legislação Estadual
RN	<p>LEI COMPLEMENTAR Nº 122, DE 30 DE JUNHO DE 1994 LEI COMPLEMENTAR Nº 322, DE 11 DE JANEIRO DE 2006 LEI COMPLEMENTAR Nº 25, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2007 LEI COMPLEMENTAR Nº 504, DE 27 DE MARÇO DE 2014 LEI COMPLEMENTAR Nº 507, DE 28 DE MARÇO DE 2014 LEI COMPLEMENTAR Nº 522, DE 03 DE JULHO DE 2014 LEI COMPLEMENTAR Nº 585, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2016 LEI COMPLEMENTAR Nº 592, DE 22 DE FEVEREIRO DE 2017 DECRETO Nº 25.257, DE 05 DE JUNHO DE 2015 DECRETO Nº 25.587, DE 15 DE OUTUBRO DE 2015 DECRETO Nº 26.867, DE 17 DE MAIO DE 2017 LEI COMPLEMENTAR Nº 671, DE 29 DE MAIO DE 2020 LEI COMPLEMENTAR Nº 701, DE 30 DE MARÇO DE 2022 LEI COMPLEMENTAR Nº 737, DE 06 DE JUNHO DE 2023 LEI Nº 11.696, DE 03 DE ABRIL DE 2024 LEI COMPLEMENTAR Nº 782, DE 15 DE ABRIL DE 2025 PORTARIA-SEI Nº 2.788, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2023</p>
RO	<p>LEI COMPLEMENTAR Nº 68, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1992 LEI COMPLEMENTAR Nº 680, DE 07 DE SETEMBRO DE 2012 LEI COMPLEMENTAR Nº 867, DE 12 DE ABRIL DE 2016 LEI COMPLEMENTAR Nº 940, DE 10 DE ABRIL DE 2017 LEI Nº 1.068, DE 19 DE ABRIL DE 2002 LEI COMPLEMENTAR Nº 1.036, DE 18 DE SETEMBRO DE 2019 LEI COMPLEMENTAR Nº 1.040, DE 30 DE OUTUBRO DE 2019 DECRETO Nº 25.296, DE 13 DE AGOSTO DE 2020 DECRETO Nº 27.008, DE 30 DE MARÇO DE 2022 DECRETO Nº 28.128, DE 15 DE MAIO DE 2023 DECRETO Nº 29.029, DE 8 DE ABRIL DE 2024 LEI COMPLEMENTAR Nº 1.246, DE 31 DE JULHO DE 2024 DECRETO Nº 30.185, DE 23 DE ABRIL DE 2025 LEI COMPLEMENTAR Nº 887, DE 01 DE JULHO DE 2016 PORTARIA SEDUC Nº 2.310, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2016</p>

UF Legislação Estadual

RR

LEI Nº 111, DE 21 DE DEZEMBRO DE 1995
LEI COMPLEMENTAR N.º 053, DE 31 DE DEZEMBRO DE 2001
LEI Nº 892, DE 25 DE JANEIRO DE 2013
LEI Nº 1.030, DE 21 DE JANEIRO DE 2016
DECRETO Nº 19.112-E, DE 7 DE JULHO DE 2015
LEI Nº 1.662, DE 1º DE ABRIL DE 2022
LEI Nº 1.830, DE 31 DE MAIO DE 2023
LEI Nº 1.843, DE 12 DE JULHO DE 2023
LEI Nº 2.058, DE 26 DE SETEMBRO DE 2024
LEI Nº 1.672, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2022
DECRETO Nº 25.383-E, DE 19 DE JUNHO DE 2018

RS

LEI COMPLEMENTAR Nº 10.098, DE 3 DE FEVEREIRO DE 1994
LEI Nº 6.672, DE 22 DE ABRIL DE 1974
LEI Nº 8.112, DE 24 DE DEZEMBRO DE 1985
LEI Nº 8.747, DE 21 DE NOVEMBRO DE 1988
LEI Nº 11.672, DE 26 DE SETEMBRO DE 2001
LEI Nº 14.184, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2012
DECRETO Nº 34.252, DE 01 DE ABRIL DE 1992
DECRETO Nº 34.488, DE 29 DE SETEMBRO DE 1992
DECRETO Nº 40.504, DE 08 DE DEZEMBRO DE 2000
DECRETO Nº 40.854, DE 28 DE JUNHO DE 2001
DECRETO Nº 48.724, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2011
DECRETO Nº 48.743, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2011
DECRETO Nº 49.448, DE 8 DE AGOSTO DE 2012
DECRETO Nº 52.921, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2016
LEI ORDINÁRIA Nº 15.451, DE 17 DE FEVEREIRO DE 2020
LEI ORDINÁRIA Nº 15.783, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2021
LEI Nº 15.837, DE 18 DE MAIO DE 2022
LEI Nº 15.935, DE 1 DE JANEIRO DE 2023
LEI Nº 15.960, DE 10 DE ABRIL DE 2023
LEI Nº 16.108, DE 9 DE ABRIL DE 2024
LEI Nº 16.268, DE 18 DE FEVEREIRO DE 2025
DECRETO Nº 58.287, DE 24 DE JULHO DE 2025
PORTARIA SEDUC Nº 643, DE 29 DE JULHO DE 2025

UF	Legislação Estadual
SC	<p>LEI COMPLEMENTAR Nº 36, DE 18 DE ABRIL DE 1991 LEI COMPLEMENTAR Nº 668, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2015 LEI Nº 6.844, DE 29 DE JULHO DE 1986 LEI Nº 6.745, DE 28 DE DEZEMBRO DE 1985 LEI Nº 13.761, DE 22 DE MAIO DE 2006 LEI Nº 18.280, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2021 EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 83, DE 12 DE AGOSTO DE 2021 LEI Nº 19.091, DE 7 DE NOVEMBRO DE 2024 LEI COMPLEMENTAR Nº 862, DE 20 DE NOVEMBRO DE 2024 LEI Nº 19.378, DE 18 DE JULHO DE 2025 DECRETO Nº 1.659, DE 19 DE JULHO DE 2021 PORTARIA SED Nº 3.247, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2024</p>
SE	<p>LEI COMPLEMENTAR Nº 16, DE 28 DE DEZEMBRO DE 1994 LEI COMPLEMENTAR Nº 23, DE 07 DE NOVEMBRO DE 1995 LEI COMPLEMENTAR Nº 61, DE 16 DE JULHO DE 2001 LEI COMPLEMENTAR Nº 163, DE 18 DE JUNHO DE 2009 LEI COMPLEMENTAR Nº 179, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2009 LEI COMPLEMENTAR Nº 186, DE 14 DE JUNHO DE 2010 LEI COMPLEMENTAR Nº 250, DE 02 DE JULHO DE 2014 LEI Nº 2.148, DE 21 DE DEZEMBRO DE 1977 LEI Nº 7.871, DE 02 DE JULHO DE 2014 DECRETO Nº 30.505, DE 07 DE FEVEREIRO DE 2017 INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 001, DE 3 DE MARÇO DE 2008 LEI COMPLEMENTAR Nº 312, DE 05 DE JULHO DE 2018 LEI COMPLEMENTAR Nº 364, DE 30 DE MARÇO DE 2022 LEI COMPLEMENTAR Nº 365, DE 30 DE MARÇO DE 2022 LEI Nº 9.203, DE 09 DE MAIO DE 2023 LEI Nº 9.206, DE 10 DE MAIO DE 2023 LEI Nº 9.351, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2023 LEI COMPLEMENTAR Nº 431 DE 17 DE JANEIRO DE 2025</p>

UF**Legislação Estadual**

SP

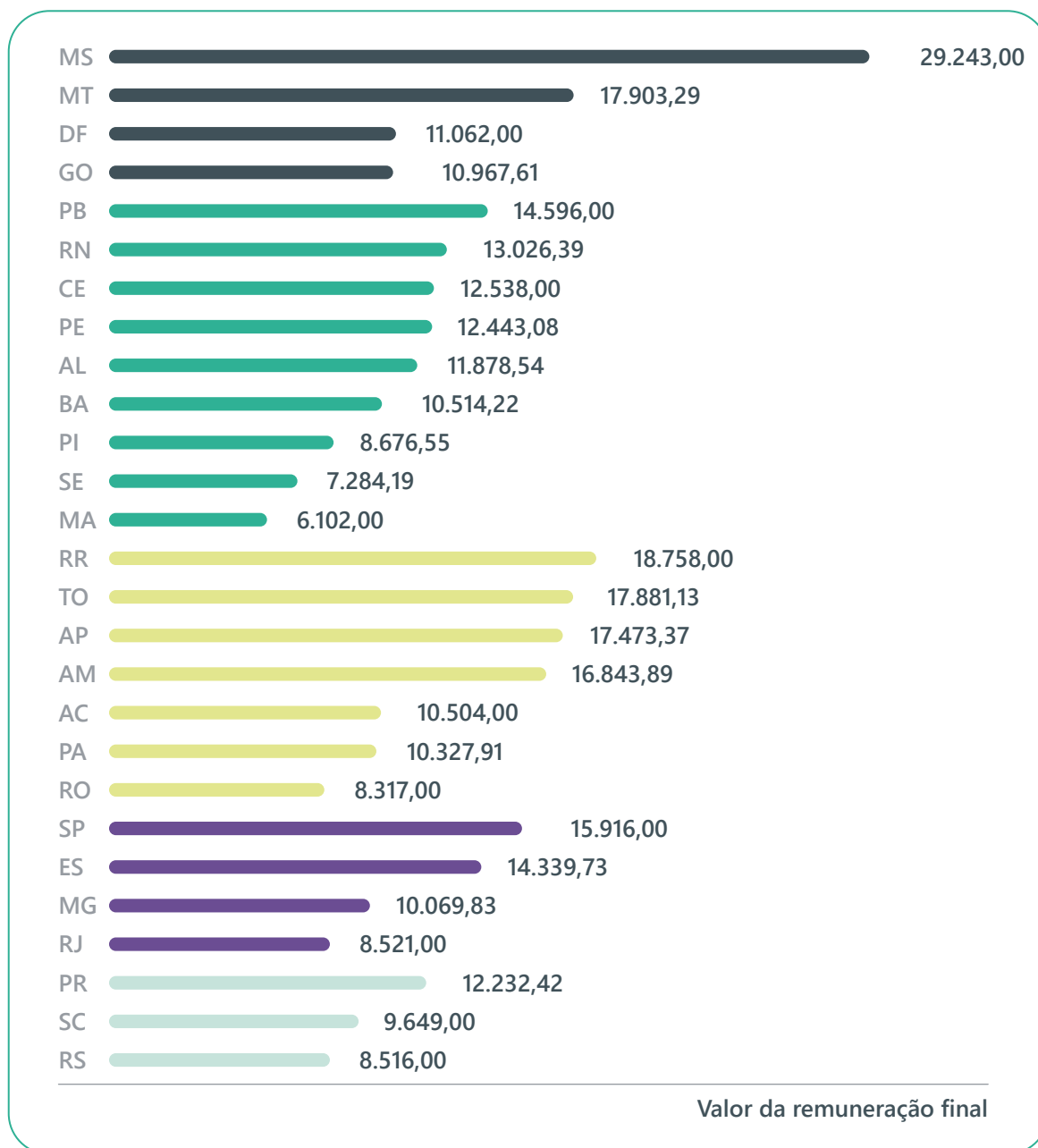
LEI COMPLEMENTAR Nº 669, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1991
LEI COMPLEMENTAR Nº 444, DE 27 DE DEZEMBRO DE 1985
LEI COMPLEMENTAR Nº 836, DE 30 DE DEZEMBRO DE 1997
LEI COMPLEMENTAR Nº 1.018, DE 15 DE OUTUBRO DE 2007
LEI COMPLEMENTAR Nº 1.078, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2008
LEI COMPLEMENTAR Nº 1.080, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2008
LEI COMPLEMENTAR Nº 1.097, DE 27 DE OUTUBRO DE 2009
LEI COMPLEMENTAR Nº 1.144, DE 11 DE JULHO DE 2011
LEI COMPLEMENTAR Nº 1.164, DE 04 DE JANEIRO DE 2012
LEI COMPLEMENTAR Nº 1.204, DE 01 DE JULHO DE 2013
LEI Nº 10.261, DE 28 DE OUTUBRO DE 1968
DECRETO Nº 49.394, DE 22 DE FEVEREIRO DE 2005
DECRETO Nº 49.893, DE 18 DE AGOSTO DE 2005
DECRETO Nº 55.217, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2009
DECRETO Nº 62.500, DE 06 DE MARÇO DE 2017
DECRETO Nº 52.674, DE 29 DE JANEIRO DE 2008
DECRETO Nº 59.957, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2013
DECRETO Nº 63.017, DE 06 DE DEZEMBRO DE 2017
RESOLUÇÃO SE Nº 08, DE 19 DE JANEIRO DE 2012
RESOLUÇÃO SE Nº 36, DE 1 DE JULHO DE 2014
RESOLUÇÃO SE Nº 75, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2014
LEI COMPLEMENTAR Nº 1.317, DE 21 DE MARÇO DE 2018
LEI COMPLEMENTAR Nº 1.374, DE 30 DE MARÇO DE 2022
LEI COMPLEMENTAR Nº 1.388, DE 11 DE JULHO DE 2023
LEI COMPLEMENTAR Nº 1.396, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2023
LEI COMPLEMENTAR Nº 1.425, DE 02 DE JUNHO DE 2025
RESOLUÇÃO SEDUC Nº 105, DE 29 DE NOVEMBRO DE 2024
DECRETO Nº 69.046, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2024
RESOLUÇÃO SEDUC Nº 36, DE 26 DE FEVEREIRO DE 2025
RESOLUÇÃO SEDUC Nº 98, DE 26 DE JUNHO DE 2025
RESOLUÇÃO SEDUC Nº 112, DE 31 DE JULHO DE 2025
RESOLUÇÃO SEDUC Nº 133, DE 09 DE OUTUBRO DE 2025

UF Legislação Estadual

	LEI Nº 1.050, DE 10 DE FEVEREIRO DE 1999
	LEI Nº 1060, DE 26 DE MARÇO DE 1999
	LEI Nº 1.063, DE 15 DE ABRIL DE 1999
	LEI Nº 1.818, DE 23 DE AGOSTO DE 2007
	LEI Nº 2.859, DE 30 DE ABRIL DE 2014
	LEI Nº 3.071, DE 11 DE JANEIRO DE 2016
	LEI Nº 3.174, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2016
	LEI Nº 3.175, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2016
TO	LEI Nº 3.190, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2017
	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 4, DE 8 DE JANEIRO DE 2014
	PORTARIA 4.397, DE 26 DE DEZEMBRO DE 2017
	INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 009, DE 12 DE NOVEMBRO DE 2015
	INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 002, DE 26 DE SETEMBRO DE 2017
	LEI Nº 3.371, DE 11 DE JULHO DE 2018
	MEDIDA PROVISÓRIA Nº 10, DE 28 DE ABRIL DE 2023
	LEI Nº 4.189, DE 18 DE JULHO DE 2023
	LEI Nº 4.220, DE 28 DE AGOSTO DE 2023

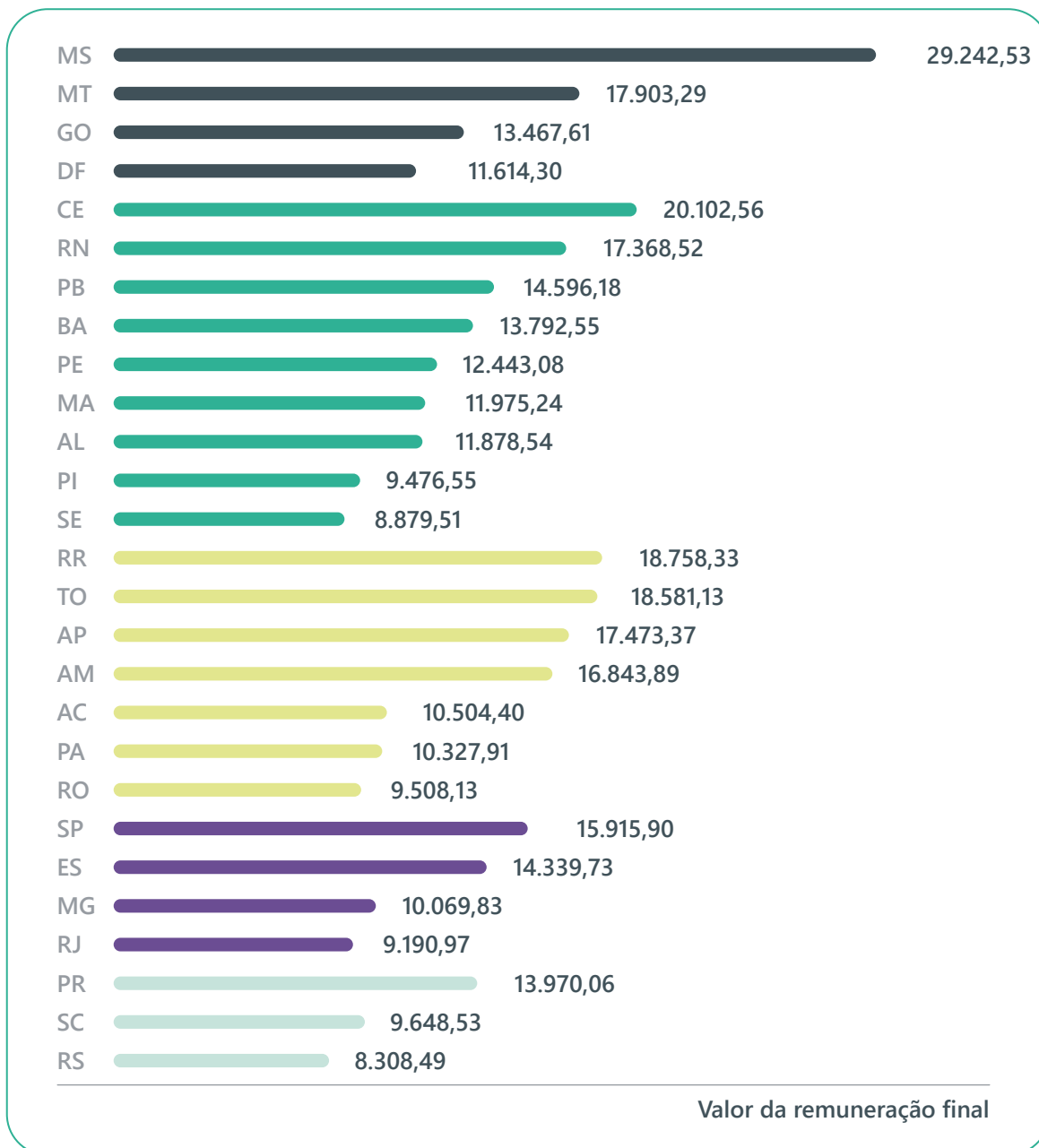
Anexo I

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



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

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



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



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

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