



<http://10.5380/jpe.v20i0.101173>

ARTIGO

A valorização da remuneração e da carreira dos professores da Rede Estadual de Ensino de Santa Catarina: um estudo a partir da Relação Anual de Informações Sociais de 2008 a 2021

The valuation of teachers' remuneration and careers in the Santa Catarina State Education Network: a study based on the Annual Social Information Report from 2008 to 2021

La valoración de la remuneración y la carrera profesional de los docentes de la Red Estatal de Enseñanza de Santa Catarina: un estudio basado en el Informe Anual de Información Social de 2008 a 2021

*Mateus Testoni Carvalho¹
Solange Aparecida Zotti²*

Citação: CARVALHO, Mateus Testoni; ZOTTI, Solange Aparecida. A valorização da remuneração e da carreira dos professores da Rede Estadual de Ensino de Santa Catarina: um estudo a partir da Relação Anual de Informações Sociais de 2008 a 2021. *Jornal de Políticas Educacionais*, v. 20, e101141. Junho 2026.

Submetido em: 08 setembro de 2025
Aprovado em: 02 dezembro de 2025

Resumo: Este artigo tem como objetivo analisar os efeitos das políticas públicas de valorização da remuneração e da carreira dos professores da Rede Estadual de Ensino de Santa Catarina (REESC), com base nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no período de 2008 a 2021. A metodologia

¹ Mestre em Educação. Professor de Geografia da Rede Estadual de Ensino de Geografia. Concórdia/SC/Brasil. Orcid:<https://orcid.org/0000-0003-2994-8295>. E-mail: testoni.carvalho@outlook.com

² Doutora em Educação. Professora do Instituto Federal Catarinense - IFC. Concórdia/SC/Brasil. Orcid:<https://orcid.org/0000-0002-3788-5514>. E-mail: solange.zotti@ifc.edu.br

foi construída com base em INEP (2020) e Alves e Sonobe (2018) e, para a coleta de dados na RAIS, consideramos as variáveis: ano; número de professores por ocupação; natureza jurídica do estabelecimento; quantidade de horas contratadas; valor da remuneração média nominal; tipo de vínculo; e escolaridade. Também comparamos a média da remuneração nominal dos professores com o salário mínimo necessário estabelecido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Os resultados indicam uma diminuição no número de professores efetivos, enquanto o de não efetivos aumentou. O aumento da remuneração foi maior para os efetivos, enquanto os não efetivos ficaram com salário abaixo do mínimo necessário. A diferença de remuneração por escolaridade diminuiu ao longo do período considerado. A implementação do Piso Salarial Profissional Nacional impactou diretamente os vencimentos, especialmente após 2011. Na REESC, os efeitos do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração de 2015 e da Emenda Constitucional nº 83/2021 foram visíveis na remuneração, mas também contribuíram para o achatamento da carreira.

Palavras-chave: Trabalho docente; Valorização; Políticas públicas; Relação Anual de Informações Sociais.

Abstract: This article aims to analyze the effects of public policies on the remuneration and career advancement of teachers in the Santa Catarina State Education Network (REESC), based on data from the Annual Social Information Report (RAIS) for the period from 2008 to 2021. The methodology was developed based on INEP (2020) and Alves and Sonobe (2018), and for data collection in the RAIS, we considered the following variables: year; number of teachers by occupation; legal nature of the establishment; number of hours contracted; average nominal remuneration; type of employment relationship; and education level. We also compared the average nominal remuneration of teachers with the minimum wage established by the Inter-Union Department of Statistics and Socioeconomic Studies (DIEESE). The results indicate a decrease in the number of permanent teachers, while the number of non-permanent teachers increased. The increase in remuneration was greater for permanent teachers, while non-permanent teachers remained below the minimum wage. The difference in remuneration by education level decreased over the period considered. The implementation of the National Professional Salary Floor had a direct impact on salaries, especially after 2011. At REESC, the effects of the 2015 Position, Career, and Remuneration Plan and Constitutional Amendment No. 83/2021 were visible in remuneration, but also contributed to career flattening.

Keywords: Teaching work; Valuation; Public policies; Annual Social Information Report.

Resumen: El objetivo de este artículo es analizar los efectos de las políticas públicas de valorización de la remuneración y la carrera de los docentes de la Red Estatal de Enseñanza de Santa Catarina (REESC), basándose en los datos del Informe Anual de Información Social (RAIS), en el período comprendido entre 2008 y 2021. La metodología se elaboró basándose en INEP (2020) y Alves y Sonobe (2018) y, para la recopilación de datos en la RAIS, se tuvieron en cuenta las siguientes variables: año; número de docentes por ocupación; naturaleza jurídica del establecimiento; número de horas contratadas; valor de la remuneración media nominal; tipo de vínculo; y nivel de estudios. También comparamos el promedio de la remuneración nominal de los docentes con el salario mínimo necesario establecido por el Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (DIEESE). Los resultados indican una disminución en el número de docentes titulares, mientras que el de no titulares aumentó. El aumento de la remuneración fue mayor para los titulares, mientras que los no titulares quedaron con un salario por debajo del mínimo necesario. La diferencia de remuneración por nivel educativo disminuyó a lo largo del período considerado. La implementación del Salario Mínimo Profesional Nacional tuvo un impacto directo en los salarios, especialmente después de 2011. En la REESC, los efectos del Plan de Puestos, Carreras y Remuneración de 2015 y de la Enmienda Constitucional n.º 83/2021 fueron visibles en la remuneración, pero también contribuyeron al aplanamiento de la carrera.

Palabras clave: Trabajo docente; Valorización; Políticas públicas; Relación Anual de Información Social.

Introdução

A valorização dos professores é um dos principais pontos das lutas da categoria docente, pautada nas discussões sindicais, em movimentos grevistas e no cotidiano da

escola, sendo um processo caracterizado por diferentes elementos, como: a formação intelectual e ética, condição essencial para a realização de um processo educativo que promova a qualidade da aprendizagem; a constituição de uma identidade profissional que perpassa os professores em seus diferentes níveis, redes de ensino e localidades; e a remuneração adequada, não sendo menor que um piso estabelecido nacionalmente, com tempo para planejamento e dedicação exclusiva em uma unidade escolar (Monlevade, 2000).

Assim, ainda que o salário não seja determinante para a valorização profissional, ele é fundamental, pois “expressa, simboliza, manifesta como que um grau de valorização” (Monlevade, 2000, p. 269), sustentando-a materialmente. Masson (2016) argumenta que, nesse contexto, a carreira é outro aspecto fundamental de valorização dos professores, na medida em que explicita a valorização do profissional ao longo do tempo e conforme o grau de formação, sendo fundamental para a permanência na área. Saviani (2014) corrobora com o indicado pela autora, agregando salário, carreira e tempo de planejamento no quesito condições de trabalho docente.

No dia a dia das escolas, essas condições de trabalho são constantemente questionadas pelos profissionais da educação. As críticas recaem sobre as políticas públicas de valorização da remuneração e da carreira docente, encabeçadas pelo Estado — seja em nível federal, estadual ou municipal —, apontadas como insuficientes para atender os anseios da categoria, quando não regressivas em relação aos direitos já conquistados.

Deste modo, é importante examinar como as redes estaduais e municipais encaram a valorização dos professores, considerando a relação com as políticas públicas federais e as transformações no mundo do trabalho, mas também as particularidades de cada território. Neste artigo, portanto, o objetivo foi analisar os efeitos das políticas públicas de valorização da remuneração e da carreira dos professores da Rede Estadual de Ensino de Santa Catarina (REESC), com base nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no período de 2008 a 2021.

O texto está dividido em duas partes, além desta introdução e das considerações finais. A primeira se refere à metodologia, com detalhamento dos procedimentos de coleta, tratamento e análise dos dados adotados na pesquisa. A segunda, por sua vez, é caracterizada pela apresentação dos dados obtidos, com uso de gráficos, e discussão dos

resultados a partir das políticas públicas de valorização da remuneração dos professores, tanto em nível estadual, quanto federal.

Metodologia

A coleta de dados teve como base a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), mantida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que é um sistema federal, de natureza censitária e que compreende, ao menos em tese, todos os profissionais formais do Brasil. Isso permite uma precisão maior dos dados, sobretudo em escalas geográficas menores (como estados e municípios), do que pesquisas de natureza amostral, como é o caso da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), desenvolvida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Comparada com a PNADC e a análise dos planos de carreira, a RAIS é uma base de dados ainda pouco utilizada em pesquisas sobre a remuneração docente. A partir da revisão bibliográfica empreendida para este trabalho, encontramos duas teses que partem da RAIS para coleta de dados: Quibao Neto (2020) analisou a variação da remuneração dos professores da educação básica privada do município de São Paulo/SP entre os anos de 2007 e 2018; e Faria (2010) analisou a forma como o trabalho dos professores do ensino médio e fundamental da rede pública do estado de São Paulo é organizado, considerando a jornada, os diferentes contratos e os conflitos entre as esferas da família e da escola.

Ambos os autores destacaram a relevância da RAIS em pesquisas sobre o perfil do trabalho docente, com uma ampla gama de informações disponíveis e grande cobertura populacional. No entanto, Faria (2010) explica as limitações da plataforma, sendo os possíveis problemas de preenchimento pelos estabelecimentos, o cadastro por vínculo em vez de CPF e a retratação apenas dos trabalhadores formais. Considerando que os docentes, sobretudo aqueles que são temporários, muitas vezes trabalham em mais de uma Unidade Escolar ou instituição, é possível assumir que os dados encontrados na RAIS quanto ao trabalho no magistério podem ser superestimados, na medida que um mesmo trabalhador pode assumir múltiplos vínculos. Outras pesquisas sobre remuneração docente que se apoiaram na RAIS foram compiladas no livro “Remuneração de

professores da educação básica das redes estaduais de ensino no contexto do Fundeb e do PSPN: volume 1”, organizado por Fernandes *et al.* (2018).

Destacamos, ainda, o trabalho de Alves e Sonobe (2018), que conta com uma extensa análise da utilização da RAIS no contexto da remuneração docente, e a pesquisa realizada pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) entre 2012 e 2018 (INEP, 2020) sobre a remuneração média dos docentes do Brasil. Essas duas pesquisas foram utilizadas como base para a construção da metodologia deste artigo, com as devidas adaptações realizadas frente às especificidades da nossa temática, pois descrevem de forma detalhada o processo de coleta e análise dos dados, com aprofundada discussão sobre a escolha das variáveis, dos filtros de pesquisa e do tratamento das informações. As informações da RAIS são divulgadas pelo MTE através do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET), com duas formas de acessar os dados: através das sínteses estatísticas, possíveis de serem verificadas pelo sistema *DardoWEB*, que é uma ferramenta *on-line* utilizada por alguns órgãos governamentais do Brasil para a disposição de dados sob demanda para o usuário; e através de microdados (Brasil, 2022b).

As sínteses estatísticas disponíveis através do sistema *DardoWEB* possibilitam relacionar variáveis de forma rápida e eficaz. No entanto, por ser uma síntese, não é possível verificar registro por registro da RAIS, o que impede que erros, informações incompletas e *outliers* sejam verificados. Apesar dessas limitações, optamos por trabalhar com as sínteses estatísticas ao invés dos microdados, devido ao escopo da pesquisa e às limitações técnicas e de tempo.

Apesar da Relação Anual de Informações Sociais ser sensível a irregularidades no registro por parte dos estabelecimentos empregadores, conforme indicado por Faria (2010), o INEP (2020b) destaca que, ao comparar a quantidade de professores da educação básica de Santa Catarina, levantados pelo Censo Escolar, com os professores cadastrados na RAIS, o Instituto notou que havia uma alta correspondência entre o número de trabalhadores cadastrados nas duas bases de dados. Em 2012, 99,2% dos professores cadastrados na RAIS estavam cadastrados no Censo Escolar; em 2013 esse valor era de 99,5%; em 2014, 99,6%; em 2015, 99,7%; em 2016, 97,2%; e em 2017, 96,2% (INEP, 2020). Desde 2019, no entanto, a RAIS passa por uma transição na forma de captação das suas informações, de modo que em 2022 houve a maior cobertura do

emprego formal em sua história. Por este motivo, o MTE não recomenda a comparação dos dados de 2022 com o período anterior (Brasil, 2024).

Assim, o recorte temporal da pesquisa foi definido como de 2008 a 2021, tendo em vista essa mudança dos dados em 2022, bem como pela aprovação de legislações que impactaram a remuneração e a carreira docente: em 2008 foi promulgada a Lei nº 11.738/2008, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), com sua adoção parcial em Santa Catarina através da Lei Complementar nº 455/2009; em 2021 foi aprovada em Santa Catarina a EC nº 83/2021, que criou o dispositivo da remuneração mínima para os integrantes da carreira do magistério público estadual. No Quadro 1, abaixo, estão organizadas as variáveis selecionadas para a pesquisa, bem como os códigos³ das categorias escolhidas em cada variável.

Quadro 1 - Variáveis e filtros selecionados para proceder a coleta de dados dos professores das redes estaduais a partir da RAIS

Variável	Descrição	Código
Ano	Ano corrente	2008 a 2021
UF	Unidade da Federação	42
Natureza Jurídica	Natureza jurídica do estabelecimento	1082, 1112, 1147, 1171, 1058, 1023
Tipo Vínculo	Tipo de vínculo empregatício do trabalhador	Efetivos: 30, 31 Não efetivos: 10, 15, 20, 25, 35, 50, 60, 65, 70, 75, 90, 95, 96
Escolaridade após 2005	Exibe totalização de mestrado e doutorado individualmente, assim como as outras nomenclaturas adotadas após 2005.	7, 8, 9, 10, 11
CBO Ocupação 2002	Ocupação específica do requerente, segundo codificação da CBO 2002. É igual a variável CBO 2002, mas sem os militares.	231105, 231110, 231205, 231210, 231305, 231310, 231315, 231320, 231325, 231330, 231335, 231340, 232105, 232110, 232115, 232120, 232125, 232130, 232135, 232140, 232145,

³Todas as categorias de cada variável na RAIS são codificadas, com cada número representando algo diferente.

		232150, 232155, 232160, 232165, 232170, 233105, 233110, 233115, 233120, 233125, 233130, 233135, 239205, 239210, 239215, 239220, 239225, 239420, 331105, 331205, 331305, 332105, 332205
Qtd Hora Contr	Quantidade de horas contratuais de trabalho por semana	Igual ou maior que 20 horas e igual ou menor que 40 horas
VI Remun Média Nominal	Remuneração média do ano em valor nominal, com duas casas decimais.	Igual ou maior que o salário mínimo nominal para cada ano e igual ou menor que o teto do funcionalismo público para cada ano.

Fonte: Elaborado pelos autores com base nas informações de Alves e Sonobe (2018), INEP (2020) e Brasil (2022a).

Em relação à variável “Ano corrente”, as categorias escolhidas são 2008 a 2021, conforme o recorte temporal escolhido. Já na variável “Unidade da Federação”, selecionamos Santa Catarina, para os dados dos professores da REESC.

As categorias estabelecidas para a “Natureza jurídica do estabelecimento” servem para filtrar o poder público estadual. Nas referências bibliográficas tidas como base para esse trabalho (Alves; Sonobe, 2018; INEP, 2020) há a seleção de todos os tipos de natureza jurídica relacionados ao poder público estadual, ainda que, normalmente, não estejam diretamente ligados à contratação de docentes na REESC, como é o caso do código 1082, *Órgão Público do Poder Judiciário Estadual*; 1058, *Órgão Público do Poder Legislativo Estadual ou do Distrito Federal*; 1112, *Autarquia Estadual ou Distrito Federal*; 1147, *Fundação Estadual ou Distrito Federal*; 1171, *Órgão Público Autônomo Estadual ou Distrito Federal*. Como a soma do número de vínculos de todas as seis naturezas jurídicas descritas na tabela é muito similar aos da natureza jurídica 1023, *Poder Executivo Estadual ou Distrito Federal*, optamos por seguir o caminho metodológico dos autores citados.

Já em relação ao “Tipo de vínculo empregatício do trabalhador”, como são diversos tipos de vínculos e cada rede estadual de ensino registra seus servidores de formas distintas, optamos por agrupar os estatutários como *efetivos* e os demais tipos de vínculos como *não efetivos*, facilitando o processo de análise dos dados.

Em relação à variável “Escaridade após 2005⁴”, selecionamos aquelas que dizem respeito aos professores: *Médio Completo*, *Superior Incompleto*, *Superior Completo*, *Mestrado* e *Doutorado*. Na RAIS não é possível discriminar os profissionais com especialização, de modo que esse nível de formação está contido no *Superior Completo*. Assim, mesmo que nos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) a especialização faça parte da promoção na carreira dos efetivos, ela não será considerada nesta pesquisa. Para selecionar apenas os professores dentre os trabalhadores que fazem parte do funcionalismo público estadual, utilizamos a variável “CBO Ocupação 2002”⁵ e as categorias escolhidas foram todas aquelas que contivessem o termo *professor* vinculado a alguma etapa da educação básica. Os professores do ensino técnico também foram considerados, pois além de serem levados em conta nas referências bibliográficas de base, eles também fazem parte das despesas executadas pela Secretaria de Estado da Educação de Santa Catarina, fazendo jus à mesma remuneração dos demais docentes que atuam na REESC.

Em relação à “Quantidade de horas contratuais de trabalho por semana”, colocamos o piso de 20 horas semanais em nossa pesquisa e o teto de 40 horas semanais, que é o máximo para um vínculo na maior parte das redes públicas de ensino, seguindo a diretriz disponível desde 1997, com a Resolução CNE/CEB nº 3 (Brasil, 1997). Naturalmente, a escolha desses filtros fez com que nem todos os professores fossem captados, diminuindo o total que faz parte da população da pesquisa. Essa variável foi utilizada para padronizar a remuneração média dos professores para uma jornada de 40 horas semanais.

A última variável considerada foi a “Remuneração média do ano em valor nominal”, que é o fundamento da análise dos dados deste artigo. A opção pelos valores salariais nominais (número inteiro, em vez de salário mínimo), permite enxergar com mais detalhes as variações de remuneração. Cabe destacar que, no caso dos contratos temporários que não duram um ano inteiro, a média é dos meses trabalhados. Em relação aos filtros aplicados, o valor mínimo foi o salário mínimo de cada ano, como utilizado em

⁴Se chama “Escaridade após 2005” pois antes de 2005 a nomenclatura utilizada para as categorias era outra, sendo uma variável diferente.

⁵A CBO Ocupação 2002 é a atualização da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2002 para classificar as ocupações no país, utilizando-se de um sistema de códigos numéricos para isso.

Alves e Sonobe (2018), evitando números muito baixos, que influenciassem na média; o valor máximo foi o teto do funcionalismo público⁶ de cada ano, evitando valores muito elevados, como empregado pelo INEP (2020).

Optamos pelo filtro utilizado pelo INEP devido à nossa pesquisa ter como base as sínteses estatísticas disponibilizadas pelo PDET, o que inviabilizou certos procedimentos da estatística descritiva, como a limitação dos dados à seis vezes o intervalo interquartil como limite superior, utilizado por Alves e Sonobe (2018).

Para evidenciar o poder de compra do salário dos professores, realizamos a comparação da média da remuneração nominal com o salário mínimo necessário estabelecido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), através da Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos (DIEESE, 2025). Optamos por considerar o mês de janeiro do ano seguinte para cada um dos anos do nosso recorte temporal.

Destacamos que a variável “Tempo do Emprego do Trabalhador” não foi considerada devido às limitações de escopo da pesquisa, ainda que ela fosse importante para analisar de forma mais precisa a diferença de remuneração entre efetivos com diferentes tempos de carreira. Sendo assim, este é um interessante caminho para futuras pesquisas.

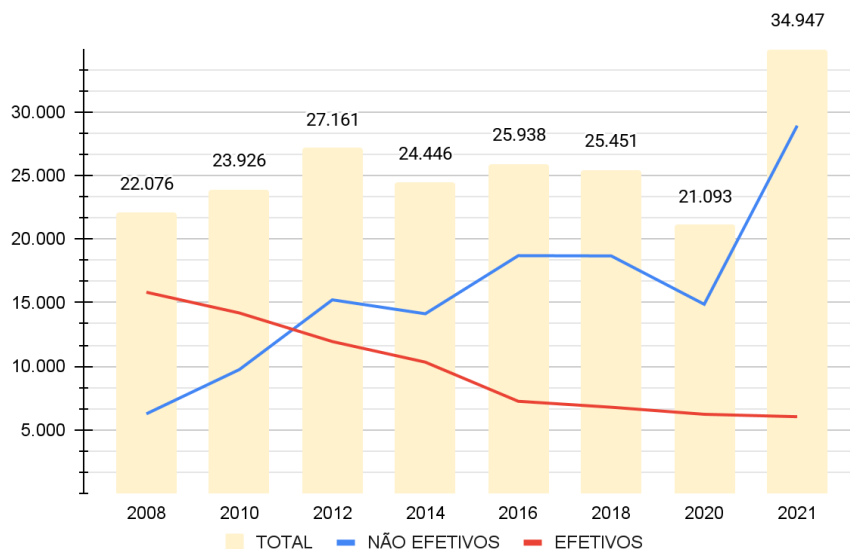
Valorização da remuneração dos professores: achatamento da carreira e disparidade entre efetivos e não efetivos

Nesta seção apresentamos os resultados obtidos através da metodologia proposta, começando por um panorama do número de efetivos e não efetivos na REESC, seguidos da evolução da remuneração, comparando-a com o salário mínimo necessário e, por fim, uma análise da dispersão salarial⁷ dos efetivos, por grau de escolaridade. Na Figura 1, abaixo, consta o número de vínculos docentes na educação básica, por tipo de vínculo na REESC, com dados obtidos a partir da RAIS.

⁶O teto do funcionalismo público é o valor máximo que pode ser recebido por um servidor público como remuneração. Ele equivale ao valor do subsídio dos ministros do Supremo Tribunal Federal.

⁷Dispersão salarial consiste na diferença da remuneração entre os estágios de uma carreira. No caso dos professores da REESC, a carreira é composta pelo tempo de serviço e pela titulação do efetivo (Bollmann; Bassi, 2015).

Figura 1 - Número de vínculos docentes na educação básica, por tipo de vínculo - Rede Estadual de Ensino de Santa Catarina



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados de Brasil (2022a).

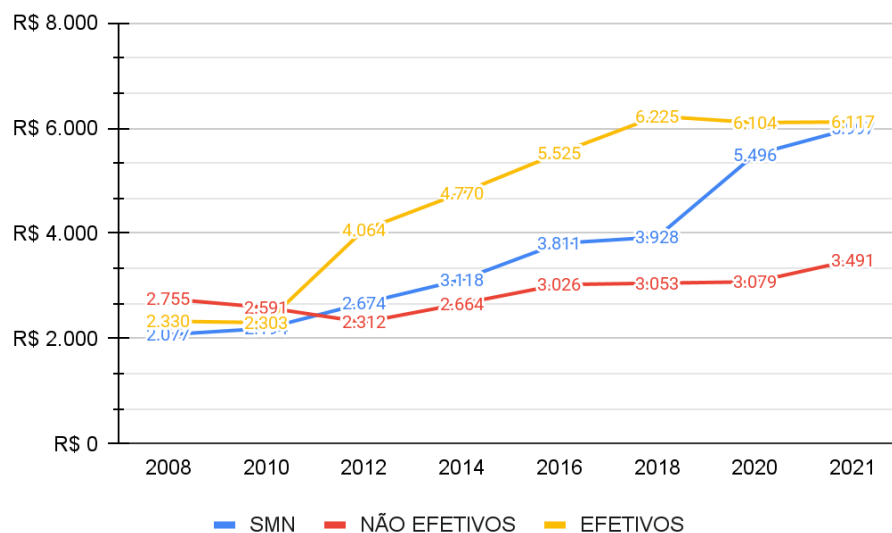
Há uma mudança significativa no perfil dos tipos de vínculos na REESC ao longo dos 14 anos de análise: em 2008, 28% dos vínculos eram de não efetivos e 72% eram de efetivos; já em 2021, 83% dos vínculos eram de não efetivos e 17% eram de efetivos. Assim, é nítido um processo de precarização do trabalho docente, distanciando-se dos 80% de vínculos estáveis almejados no Plano Estadual de Educação (PEE) para 2024 (Santa Catarina, 2015a). Essa mudança na estrutura dos vínculos da REESC veio a se tornar uma das suas principais características, que é o alto número de profissionais temporários, o que segue a lógica neoliberal da cartilha da reforma do Estado brasileiro, visando enxugar os gastos públicos. Em Santa Catarina, os contratados nesse regime não fazem jus à carreira, ao nível de formação que possuem e ao tempo de trabalho do professor, representando, assim, economia para os cofres do governo do estado. A instabilidade dos seus vínculos também afeta a sua participação em greves, pois o medo de perderem o trabalho dificulta o engajamento nas lutas da categoria (Souza, 2014).

É interessante notar que mesmo havendo concurso para ingresso no magistério estadual em 2012 e 2017, a diminuição dos efetivos não cessa, ainda que haja uma freada a partir de 2016. Esse fenômeno pode estar atrelado a dois aspectos: os docentes efetivos se aposentam e a vaga fica vacante, denotando os poucos concursos, ou poucas vagas disponibilizadas neles, ao longo do período; ou os profissionais desistem da carreira antes de completar o interstício aposentatório, o que demonstra uma baixa atratividade do

Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) e das condições de trabalho. Em qualquer um dos dois casos, o processo de desvalorização é constante.

Quando consideramos os não efetivos, que em Santa Catarina são chamados de Admitidos em Caráter Temporário (ACT), é notável uma flutuação ao longo do período, o que denota a própria instabilidade desse tipo de contrato, reforçado pelo regime horista implementado em 2015 (Santa Catarina, 2015c). Além disso, eventuais aposentadorias, chamadas de concurso, licenças, fechamento de turmas ou de escolas, mudanças curriculares e na carga horária de disciplinas implicam na variação do número de ACT em cada ano. Outro ponto a se considerar é que os profissionais efetivos podem, conforme o PCCR, assumir aulas excedentes ou continuar trabalhando após o interstício aposentatório (Santa Catarina, 1992; 2015b), influenciando na disponibilidade de vagas. Esse cenário de precarização é ainda mais evidente quando consideramos a questão da remuneração, destacada na Figura 2, que apresenta os dados por tipo de vínculo na REESC, comparados com o salário mínimo necessário (SMN), estabelecido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2025).

Figura 2 - Remuneração para uma jornada de 40 horas, por tipo de vínculo, com comparação com o salário mínimo necessário (SMN) - Rede Estadual de Ensino de Santa Catarina



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados de Brasil (2022a) e DIEESE (2025).

O desenho da evolução remuneratória para os dois tipos de vínculos apresenta similaridade entre 2012 e 2021, ainda que a taxa de crescimento para os efetivos seja significativamente maior. Entre 2008 e 2012, no entanto, há diferenças, com os não

efetivos mantendo uma remuneração maior em 2008 e 2010, com R\$ 425,00 e R\$ 288,00 a mais, respectivamente. A remuneração dos ACT apresenta, assim, diminuição até 2012, quando atinge o menor valor da série. Os efetivos, por sua vez, apresentam praticamente a mesma remuneração em 2008 e 2010, mas em 2012 há um salto, ultrapassando de forma significativa os não efetivos.

Essa diferença entre os dois tipos de vínculos em 2008 e 2010 não parece ter relação com as políticas públicas implementadas no período, sendo mais provável que haja alguma implicação do processo de escalonamento da remuneração para as 40 horas, ou dos filtros escolhidos, ou do próprio preenchimento dos dados por parte da Secretaria de Estado da Educação de Santa Catarina (SED/SC).

A proximidade entre a remuneração dos efetivos e dos não efetivos em 2010, por outro lado, está relacionada com a implementação do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) na REESC. Em 2009 foi sancionada a Lei Complementar (LC) nº 455/2009, em que um abono de R\$ 100,00, criado em 2004, foi incorporado ao vencimento dos membros do magistério público estadual, além de ter sido instituída a vantagem pecuniária chamada de Complemento ao Piso Nacional do Magistério (CPNM), que correspondente à diferença entre o valor total da remuneração e o valor do Piso Nacional do Magistério (Santa Catarina, 2009a). Em 2009, devido à Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4.167/2008⁸ (STF, 2011), que o governo de Santa Catarina era signatário, o PSPN referia-se à remuneração global, e não ao vencimento inicial, com o CPNM tendo pouca implicação salarial de fato.

Com a definição da constitucionalidade do PSPN, em 2011, pelo Supremo Tribunal Federal (STF) e a dificuldade de estabelecer um acordo entre a SED/SC e o Sindicato dos Trabalhadores em Educação na Rede Pública de Ensino do Estado de Santa Catarina (SINTE/SC), o sindicato declarou greve em 18 de maio de 2011. Com o fim da greve, após 62 dias de movimentação, o governo do estado promulgou a LC nº 539/2011, que alterou o PCCR, incidindo sobre a LC nº 1.139/1992 (Santa Catarina, 1992; 2011). Essa Lei criou um novo valor para o vencimento dos profissionais da educação e ampliou

⁸Os governadores dos estados do Mato Grosso do Sul, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Ceará entraram com a ADI nº 4.167, em 2008, no Supremo Tribunal Federal (STF), alegando dificuldades orçamentárias para a execução do PSPN e que a definição da jornada de trabalho dos professores era atribuição dos governos municipais e estaduais, e não do governo federal (Carneiro, 2012).

o percentual de algumas gratificações, como a regência de classe. O CPNM foi absorvido e a integralização dessas alterações na remuneração ocorreu em 2012.

Com efeito, os valores apresentados na Figura 2 denotam um expressivo aumento na remuneração dos efetivos entre 2010 e 2012, na faixa de 76%, em decorrência da alteração do vencimento e das vantagens pecuniárias, que incidem sobre o vencimento. Para os não efetivos, a média de remuneração em 2012 representa uma queda de 11% em relação a 2010. Isso pode ter a ver com inconsistências da base escolhida, pelo menos nesse período entre 2008 e 2012, mas também ao fato de que as gratificações alteradas pela LC nº 539/2011 são exclusivas para os efetivos, e ao de que o CPNM foi incluído no vencimento, sem alterações na remuneração.

Em uma avaliação que pode parecer contraditória ao apresentado no gráfico anterior, Bollmann e Bassi (2015, p. 207) indicam que

o total de despesas com os vencimentos do magistério que vinha sendo mantido próximo dos R\$40 milhões até 2010, salta para perto de R\$65 milhões de 2011 em diante. Nesse aumento, as despesas com o vencimento dos ACT cresceu 206% passando a ocupar 33% do total das despesas em 2011 diante dos 26% até o ano anterior, enquanto a soma dos vencimentos dos efetivos cresceu 49%, reduzindo sua participação na despesa total de 74 para 67%.

Ao analisar o aumento das despesas com o vencimento do pessoal da SED/SC, os autores argumentam que muitos dos efetivos já ganhavam acima do valor do piso, de modo que o efeito da implementação da LC nº 539/2011 foi menor para eles, afetando, sobretudo, os profissionais em início de carreira. Cabe destacar que os dados trazidos pelos autores não computam as vantagens pecuniárias (Bollmann; Bassi, 2015).

As despesas com o vencimento dos ACT, no entanto, tiveram um crescimento significativo, na faixa de 206% entre 2010 e 2011. Isso se deve ao fato de que o CPNM foi incluído no vencimento, sem que houvesse mudança na remuneração. Cabe lembrar que, como apresentado na Figura 1, 2008 a 2012 é um dos períodos com o maior aumento do número de temporários na REESC, o que também incide na ampliação das despesas. Na prática, como observado, esse expressivo aumento nos gastos com os não efetivos não representa qualquer tipo de valorização da remuneração, apenas transformou as vantagens pecuniárias em vencimento.

Já entre 2013 e 2014 houve outras alterações no vencimento dos profissionais do magistério público estadual, através da LC nº 592/2013 e da Lei nº 16.360/2014, incidindo sobre a ampliação da remuneração registrada na Figura 2 no período (Santa Catarina, 2013; 2014). Em 2015, por sua vez, houve outra greve declarada pelo SINTE/SC, que durou 72 dias (Valverde, 2018). Com o fim do movimento, o governo publicou um novo PCCR, a LC nº 668/2015, que alterou a estrutura da carreira, modificou o vencimento e absorveu ou extinguiu a maior parte das vantagens pecuniárias, como a regência e a gratificação por ministração de aulas (Santa Catarina, 2015b). Para os efetivos, a LC dá continuidade ao aumento contínuo da remuneração iniciado em 2010. Para os não efetivos, ainda que haja aumento da remuneração, os efeitos são mais discretos, sobretudo pelo não acesso à progressão de carreira⁹, às aulas excedentes, aos triênios e outras eventuais vantagens pecuniárias. A LC nº 668/2015 foi alterada até 2018, com pequenos aumentos progressivos no vencimento, de modo a alcançar o valor objetivado por ela.

Ainda em 2015, foi publicada a Lei nº 16.861/2015, que instituiu o regime horista para os ACT, permitindo a contratação para cargas horárias que variam de 2 a 32 aulas semanais em um mesmo contrato. Considerando que a metodologia adotada exclui os vínculos com menos de 20 horas semanais, é possível que grande parte dos contratos firmados sob este regime não tenha sido contemplada na base analisada, o que pode impactar a média geral da remuneração após 2015 (Santa Catarina, 2015c).

Em 2020, há uma pequena diminuição da média da remuneração para os efetivos e um leve aumento da remuneração para os não efetivos. Como as variações foram pouco significativas, podemos afirmar que os valores se mantiveram estáveis em relação a 2018.

Em 2021, observa-se um aumento de aproximadamente 13% na remuneração dos profissionais não efetivos em relação a 2020. Esse acréscimo está relacionado à Emenda Constitucional nº 83/2021, que instituiu uma vantagem pecuniária como complemento remuneratório, assegurando o pagamento de um valor mínimo aos integrantes da carreira do magistério público estadual — incluindo servidores ativos, inativos, pensionistas e professores ACT. O valor da complementação é proporcional à

⁹ A progressão de carreira dos efetivos da REESC pode ser dividida de duas formas: promoção, também chamada de progressão horizontal ou progressão por tempo de serviço, que é a passagem do titular do cargo à referência superior à que pertence, o que ocorre a cada três anos; ascensão funcional, também chamada de progressão vertical ou progressão escolaridade, que é a passagem do titular do cargo para um nível de titulação superior (Santa Catarina, 2015b).

diferença entre a remuneração recebida e os pisos estabelecidos: R\$ 3.500,00 para quem possui diploma de ensino médio na modalidade normal; R\$ 4.000,00 para licenciatura curta; e R\$ 5.000,00 para licenciatura plena ou curso de pedagogia. Esses valores são para uma jornada de 40 horas semanais, sendo proporcional às demais cargas horárias (Santa Catarina, 2021).

Apesar de representar um alívio momentâneo para parte da categoria, trata-se de uma medida com caráter compensatório, que não altera a estrutura da carreira nem garante a valorização salarial em médio e longo prazo. Além disso, ao incidir apenas sobre a diferença até o piso, beneficia-se especialmente os que estão nas faixas mais baixas de remuneração. Por esse motivo, para os efetivos o impacto da EC foi irrelevante.

Ao longo dos 14 anos analisados, houve uma diminuição significativa do número de professores efetivos, reflexo da negligência na realização regular de concursos públicos para a carreira docente. Desse modo, entendemos que os profissionais que permaneceram na carreira já possuíam tempo considerável de atuação, com acúmulo de triênios e progressão por tempo de serviço e/ou por elevação do nível de escolaridade. Os efetivos também podem assumir aulas excedentes, ampliando a remuneração sem alteração de carga horária, além de poderem continuar trabalhando após o interstício aposentatório. Em decorrência disso, o impacto da EC nº 83/2021 sobre os efetivos foi pouco significativo.

Em relação ao salário mínimo necessário (SMN), estabelecido pelo DIEESE, há uma variação, de 2008 a 2021, de 189%, com o valor passando de R\$ 2.077,00 para R\$ 5.997,00. A análise da remuneração em comparação com o SMN demonstra que, sistematicamente, os professores com vínculos não efetivos receberam uma remuneração inferior ao necessário, exceto nos primeiros anos do período analisado. Na REESC, identificamos um afastamento crescente da remuneração dos ACT em relação ao SMN, com déficit de 14% em 2012, chegando a 44% em 2020 e 42% em 2021. No caso dos efetivos, por sua vez, é notável que a remuneração se mantém acima do SMN na REESC ao longo do período, mas com uma diminuição significativa dessa diferença em 2020 e 2021.

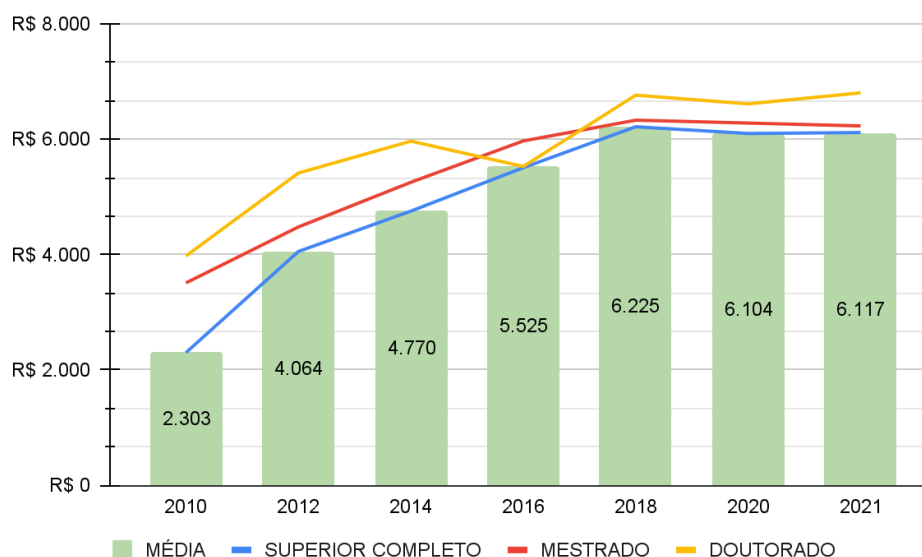
Nesse sentido, é relevante considerar que essa ampliação da precarização para os professores pode implicar na necessidade dos mesmos ampliarem sua carga horária de trabalho. Isso muitas vezes implica lecionar em mais de uma rede de ensino e assumir jornadas extenuantes de 60 horas semanais ou até mais. Nestes casos, temas como o

adoecimento docente se fazem presentes, sobretudo quando se considera o agravante da instabilidade do trabalho, com rescisão dos contratos ao final de cada ano letivo.

Para finalizar a análise dos resultados obtidos a partir da metodologia adotada, tecemos uma discussão acerca da evolução da remuneração dos docentes efetivos por nível de escolaridade, considerando os efeitos pecuniários da progressão vertical na carreira do magistério. Não houve registros de mestres e/ou doutores na Rede Estadual de Ensino de Santa Catarina em 2008, de modo que não consideramos esse ano na análise. Enfatizamos, ainda, que, devido à baixa representatividade de mestres e doutores (362 mestres e 45 doutores de um total de 6.032 efetivos em 2021 em Santa Catarina; 14.665 mestres e 1.140 doutores de um total de 355.949 efetivos em 2021 no conjunto das redes estaduais do Brasil) no contexto da pesquisa, a média de remuneração para esses grupos é muito sensível a qualquer diferença na remuneração registrada na RAIS, sobretudo na REESC.

A partir dessas constatações, é essencial analisar de que maneira a titulação influencia a valorização docente, notadamente nos impactos salariais associados à progressão vertical na carreira. A Figura 3 apresenta a evolução da remuneração dos docentes efetivos, por grau de escolaridade, na REESC, o que possibilita verificar se o avanço na formação acadêmica tem, de fato, se refletido em remuneração mais elevada.

Figura 3 - Remuneração dos efetivos para uma jornada de 40 horas, por grau de escolaridade - Rede Estadual de Ensino de Santa Catarina



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados de Brasil (2022a).

Em 2010, a remuneração dos docentes com formação em nível de mestrado era 53% maior à daqueles com ensino superior completo. Do mestrado para o doutorado, essa diferença era de 13%. Em 2012, a distância entre o mestrado e o superior completo era de 10%; e do mestrado para o doutorado de 21%. Em 2014, os mestres ganhavam 11% a mais que os de nível superior; e os doutores 14% a mais que os mestres. Em 2016, a diferença entre os mestres e os de nível superior era de 8% e os doutores apresentavam uma remuneração 7% menor que os mestres, destoando do padrão existente desde 2010. Por isso, acreditamos que há irregularidade nos dados dos doutores no ano de 2016.

Em 2018, os mestres ganhavam apenas 2% a mais que os de nível superior, enquanto os doutores recebiam 7% a mais que os mestres. Em 2020, a dispersão entre os mestres e os de nível superior era de apenas 3%, e entre doutores e mestres, 5%. Por fim, em 2021 a diferença entre mestres e os professores de nível superior era de 2%, enquanto entre os doutores e mestres era de 9%.

Os dados apresentados indicam que, ao longo do período analisado, ocorreu uma aproximação nas remunerações dos professores de diferentes níveis de escolaridade, especialmente entre os com ensino superior completo e os com mestrado. Essa convergência sugere possíveis mudanças estruturais no PCCR que reduziram os incentivos para a diferenciação salarial baseada na formação. Assim, apesar do avanço na qualificação acadêmica dos docentes, o retorno financeiro dessa progressão parece ter se tornado menos expressivo, o que pode impactar negativamente a motivação para a busca de níveis superiores de titulação.

O processo de achatamento da carreira¹⁰, presente a partir de 2012, está relacionado com a promulgação da LC nº 539/2011, que criou um valor para o vencimento dos professores, respeitando a Lei nº 11.738/2008, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional (Brasil, 2008; Santa Catarina, 2011). A sua adoção teve efeitos na base da carreira, sem que os outros níveis fossem revisados proporcionalmente. Quando o novo PCCR foi instituído por meio LC nº 668/2015 na REESC, o achatamento da carreira tornou-se mais evidente, com um percentual de dispersão pouco significativo entre os níveis. Esperávamos, entretanto, que, em 2021, a diferença remuneratória fosse ainda menor, em função da Emenda Constitucional nº 83/2021 e da adoção da vantagem

¹⁰Achatamento da carreira é a aproximação da remuneração entre os seus diferentes níveis. Uma carreira achatada significa que a dispersão salarial é, também, baixa (Bollmann; Bassi, 2015).

pecuniária do complemento remuneratório. Contudo, a dispersão aumentou ao longo do período, o que pode ter ocorrido em razão da sensibilidade da média da remuneração dos mestres e, sobretudo dos doutores, que representam uma parcela reduzida do total. Ainda assim, o achatamento da carreira permanece evidente, o qual seria ainda mais perceptível se fosse possível discriminar os dados dos professores com pós-graduação *lato sensu*.

A fragilidade observada na estrutura salarial demonstra limitações na efetividade das políticas de valorização baseadas na titulação acadêmica. Por isso, torna-se imprescindível o desenvolvimento de políticas mais específicas e detalhadas, capazes de valorizar de forma coerente todos os níveis de formação, promovendo uma valorização profissional mais equilibrada, a fim de incentivar o aprimoramento contínuo da carreira docente.

Esse cenário de achatamento reforça o que foi indicado por Bollmann e Bassi (2015) de que um dos grandes problemas da Lei nº 11.738/2008, que estabeleceu o PSPN, foi não ter estabelecido um percentual mínimo de dispersão da carreira, o que também não correu com a Resolução CNE/CEB nº 2/2009 (Brasil, 2009). Nesse sentido, como a diferença entre os graus de escolaridade foi diminuindo ao longo do período, possivelmente indicando uma tendência para os próximos anos, pode ser que os professores não invistam mais tempo e recursos no seu processo formativo, o que está intimamente ligado ao valor social da profissão, como indicado por Saviani (2014).

Ademais, caso a progressão horizontal também seja achatada, o que não é possível de identificar com a metodologia proposta, dificilmente os docentes encontrarão motivos para continuar na carreira. Essa desvalorização da carreira, marcada por aumentos mais significativos apenas nos estágios iniciais, reflete a influência da ideologia neoliberal de contenção dos gastos públicos e abre espaço para o avanço de mecanismos meritocráticos de aumento salarial, como a progressão por desempenho e a vinculação da remuneração ao sucesso dos estudantes em avaliações de larga escala.

Considerações finais

Considerando o objetivo deste trabalho de analisar os efeitos das políticas públicas de valorização da remuneração e da carreira dos professores da Rede Estadual de Ensino de Santa Catarina (REESC), com base nos dados da Relação Anual de

Informações Sociais (RAIS), no período de 2008 a 2021, podemos argumentar que os dados apresentados evidenciam a importância de considerar os diferentes tipos de vínculo: mesmo que o número de profissionais não efetivos tenha aumentado dramaticamente de 2008 a 2021 na REESC, esses profissionais não fazem jus à mesma remuneração e aos mesmos direitos que os vínculos efetivos, que diminuiriam.

Assim, apesar da garantia da carreira para os professores desde 1992, ela se aplica a percentual limitado de profissionais da rede, pois os temporários não fazem jus a esse direito. Esse cenário demonstra que os concursos públicos, que são indicados como um dos componentes da valorização dos professores, não ocorreram de forma contínua e constante ao longo do recorte da pesquisa.

Em relação à remuneração, ainda que tenha havido aumento nominal ao longo dos anos, os reajustes não acompanharam a elevação do custo de vida no país, resultando em perdas reais no poder de compra dos docentes. Ao observarmos o caso dos efetivos na REESC, verificamos uma evolução que manteve a remuneração acima do salário mínimo necessário, estabelecido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), ao longo de quase todo o período, ainda que com uma diferença cada vez menor entre os dois com o passar dos anos. Para os não efetivos, no entanto, a situação se inverte, com a média da remuneração abaixo desse mínimo. No que tange à carreira do magistério na REESC, especificamente, foi achatada, com pouca variação de remuneração conforme a titulação.

Cabe destacar, nesse sentido, que a luta dos professores é fundamental para o avanço das políticas públicas de valorização docente, fazendo-se cumprir as determinações federais na rede estadual e pautando melhorias para a carreira, como ocorreu nas greves de 2011 e 2015 na REESC.

É importante frisar que, apesar da metodologia e os resultados obtidos terem demonstrado relevância na análise de dados relacionados à remuneração e carreira docente, houve questões no desenvolvimento da pesquisa em decorrência das problemáticas que envolvem a própria RAIS, com irregularidades, como a diminuição da remuneração dos não efetivos no período entre 2008 e 2012, ainda que a legislação denotasse um outro padrão salarial, e diferenças no número de professores em relação ao que é disponibilizado no Censo Escolar. Em relação a esse último aspecto, cabe reforçar que o filtro de carga horária do profissional, de 20 a 40 horas, também implicou nesse

cenário. Esses elementos podem levar a considerações equivocadas sobre a realidade dos docentes da REESC.

Em síntese, os achados da pesquisa convergem com o processo de precarização observado em outras redes de ensino público do Brasil e se vinculam ao mesmo movimento enfrentado pela classe trabalhadora no geral (Antunes, 2008; Saviani, 2014). Compreendemos que o grande dilema que transpassa as políticas públicas de valorização dos professores é o fiscal, que condiciona os limites de investimentos públicos a partir da Reforma do Estado, fortemente impulsionada pelos grupos empresariais nacionais e internacionais, organizações multilaterais e as nações do centro do sistema capitalista, que reitera a posição de subdesenvolvimento do Brasil e sua posição na Divisão Internacional do Trabalho (Fernandes, 1972). E sem que haja uma mudança quantitativa robusta no investimento em educação, não haverá um salto de qualidade, tanto para o ensino em si, quanto para as condições de trabalho dos professores (Saviani, 2014). Os dados obtidos a partir da RAIS e a análise das políticas públicas estaduais de Santa Catarina evidenciam a relação entre remuneração, carreira e financiamento público.

Referências

- ALVES, Thiago; SONOBE, Aline Kazuko. Remuneração média como indicador da valorização docente no mercado de trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 48, n. 168, p. 446–476, 2018. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/4798>. Acesso em: 7 jun. 2024.
- ANTUNES, Ricardo. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? **Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho**, São Paulo, 28 e 29 de novembro de 2008.
- BOLLMANN, Maria da Graça Nóbrega; BASSI, Marcos Edgar. O piso salarial profissional nacional, a política de fundos e o vencimento dos profissionais do magistério público estadual de educação básica de Santa Catarina. **Jornal de Políticas Educacionais**, v. 9, n. 17-18, p. 198-210, jan./jun. 2015. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/jpe/article/viewFile/46816/28147>. Acesso em: 18 set. 2024.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 jun. 2023.

BRASIL. Resolução nº 3, de 8 de outubro de 1997. Fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 13 out. 1997. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0397.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2023.

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. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 17 jul. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm. Acesso em: 13 jun. 2023.

BRASIL. Resolução nº 2, DE 28 DE MAIO DE 2009. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 29 maio 2009. Disponível em: https://normativasconselhos.mec.gov.br/normativa/view/CNE_resolucaoecneceb002_09.pdf?query=atos%20autorizativos. Acesso em: 28 jun. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais - RAIS**: Vínculos, 1985 - 2022. Brasília, 2022a. Disponível em: https://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_rais_vinculo_id/caged_rais_vinculo_basico_tab.php. Acesso em: 09 jun. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. **Microdados RAIS e CAGED**. Brasília, 2022b. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/microdados-rais-e-caged>. Acesso em: 16 maio 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NOTA TÉCNICA**: Relação Anual de Informações Sociais, ano-base 2022. Brasília: MTE-STRAB-SEE-CGEET, 2024.

CARNEIRO, Flávio Henrique Rodrigues. **O piso salarial nacional**: a valorização do professor na Constituição de 1988. 2012. Dissertação (mestrado em Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/13936>. Acesso em: 21 ago. 2023.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Pesquisa nacional da Cesta Básica de Alimentos**: Salário mínimo nominal e necessário. São Paulo, 2025. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>. Acesso em: 12 maio 2025.

FARIA, Graciela Santujá Soares. **Organização do trabalho do professor**: jornada, contrato e conflitos trabalho-família. 2010. Tese (doutorado em Engenharia de Produção) - Centro de Ciências Exatas e de Tecnologia, Universidade Federal de São

CARVALHO, Mateus Testoni. ZOTTI, Solange Aparecida. A valorização da remuneração e da carreira dos professores da Rede Estadual de Ensino de Santa Catarina: um estudo a partir da Relação Anual de Informações Sociais de 2008 a 2021

Carlos, 2010. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/3352>. Acesso em: 21 ago. 2023.

FERNANDES, Florestan. **Capitalismo dependente: e classes sociais na América Latina**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1972.

FERNANDES, Maria Dilneia Espíndola; BASSI, Marcos Edgar; ROLIM, Rosana Maria Gemaque. Remuneração docente no Brasil sob a ótica da disputa pelo fundo público (2008–2020). **Arquivos Analíticos de Políticas Educativas**, v. 30, n. 48, abr. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.14507/epaa.30.6751>. Acesso em: 18 set. 2024.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Nota Técnica nº 10/2020/CGCQTI/DEED**. Brasília, 2020. Disponível em: https://download.inep.gov.br/dados_abertos/indicadores_educacionais/nota_tecnica_remuneracao_media_docentes_educacao_basica.pdf. Acesso em: 28 jun. 2023.

MASSON, Gisele. A valorização dos professores e a educação básica nos estados. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 10, n. 18, p. 157-174, jan./jun. 2016. Disponível em: <https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/656>. Acesso em: 18 set. 2024.

MONLEVADE, João Antonio Cabral de. **Valorização salarial dos professores: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores de Educação Básica Pública**. 2000. Tese. (doutorado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, 2000. Disponível em: <https://repositorio.unicamp.br/Acervo/Detalhe/204217>. Acesso em: 12 abr. 2024.

QUIBAO NETO, José. **Remuneração dos professores da rede privada de educação básica na cidade de São Paulo**. 2020. Tese (doutorado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-01102020-104513/pt-br.php>. Acesso em: 21 ago. 2023.

SANTA CATARINA. Lei Complementar nº 1.139, de 28 de outubro de 1992. Dispõe sobre cargos e carreiras do Magistério Público Estadual estabelecem nova sistemática de vencimentos, institui gratificações e dá outras providências. **Diário Oficial**: Florianópolis, SC, 29 out. 1992. Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/1992/1139_1992_Lei.html. Acesso em: 27 jun. 2023.

SANTA CATARINA. Lei Complementar nº 455, de 11 de agosto de 2009. Incorpora o abono concedido pela Lei Promulgada nº 13.135, de 2004, ao vencimento dos membros do Magistério Público Estadual e institui o Complemento ao Piso Nacional do Magistério - CPNM, e adota outras providências. **Diário Oficial**: Florianópolis, SC, 11 ago. 2009a. Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2009/455_2009_Lei_complementar.html#:~:text=Incorpora%20o%20abono%20concedido%20pela%20Lei%20Promulgada%20n,do%20Magist%C3%A9rio%20-

%20CPNM%2C%20e%20adota%20outras%20provid%3%AAncias. Acesso em: 23 jan. 2024.

SANTA CATARINA. Lei Complementar nº 539, de 18 de julho de 2011. Modifica o valor de vencimento, altera gratificações, absorve e extingue vantagens pecuniárias dos membros do Magistério Público Estadual, ativos e inativos, e estabelece outras providências. **Diário Oficial**: Florianópolis, SC, 19 jul. 2011. Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2011/539_2011_Lei_complementar.html. Acesso em: 29 ago. 2023.

SANTA CATARINA. Lei Complementar nº 592, de 20 de março de 2013. Modifica o valor de vencimento dos membros do Magistério Público Estadual, ativos e inativos, e estabelece outras providências. **Diário Oficial**: Florianópolis, SC, 21 mar. 2013. Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2013/592_2013_Lei_complementar.html. Acesso em: 29 ago. 2023.

SANTA CATARINA. Lei nº 16.360, de 16 de abril de 2014. Fixa os valores de vencimento dos membros do Magistério Público Estadual e estabelece outras providências. **Diário Oficial**: Florianópolis, SC, 16 abr. 2014. Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2014/16360_2014_Lei.html#:~:text=Fixa%20os%20valores%20de%20vencimento%20dos%20membros%20do,LEGISLATIVA%20DO%20ESTADO%20DE%20SANTA%20CATARINA%2C%20EM%20EXERC%3%8DCIO. Acesso em: 29 ago. 2023.

SANTA CATARINA. Lei nº 16.794, de 14 de dezembro de 2015. Aprova o Plano Estadual de Educação (PEE) para o decênio 2015-2024 e estabelece outras providências. **Diário Oficial**: Florianópolis, SC, 15 dez. 2015a. Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2015/16794_2015_Lei.html. Acesso em: 29 ago. 2023.

SANTA CATARINA. Lei Complementar nº 668, de 28 de dezembro de 2015. Dispõe sobre o Quadro de Pessoal do Magistério Público Estadual, instituído pela Lei Complementar nº 1.139, de 1992, e estabelece outras providências. **Diário Oficial**: Florianópolis, SC, 28 dez. 2015b. Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2015/668_2015_Lei_complementar.html. Acesso em: 27 jun. 2023.

SANTA CATARINA. Lei nº 16.861, de 28 de dezembro de 2015. Disciplina a admissão de pessoal por prazo determinado no âmbito do Magistério Público Estadual, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, sob regime administrativo especial, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição da República. **Diário Oficial**: Florianópolis, SC, 28 dez. 2015c. Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2015/16861_2015_Lei.html. Acesso em: 27 jun. 2023.

SANTA CATARINA. Emenda Constitucional nº 83, de 12 de agosto de 2021. Altera a Constituição do Estado para estabelecer a remuneração mínima garantida devida aos integrantes da carreira do magistério público estadual e estabelece outras providências. **Diário Oficial**: Florianópolis, SC, 12 ago. 2021. Disponível em:

CARVALHO, Mateus Testoni. ZOTTI, Solange Aparecida. A valorização da remuneração e da carreira dos professores da Rede Estadual de Ensino de Santa Catarina: um estudo a partir da Relação Anual de Informações Sociais de 2008 a 2021

http://leis.alesc.sc.gov.br/html/Emenda_Constitucional/2021/83_2021.html. Acesso em: 09 maio. 2024.

SOUZA, Jéssica Ignácio de. **Política de remuneração e carreira dos professores da rede estadual de ensino de Santa Catarina (2011-2014):** a parcialidade na implementação do piso nacional e a (des)valorização docente. 2014. Dissertação (mestrado em Educação) - Centro de Ciências da Educação, Universidade Federal de Santa Catarina, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/129184>. Acesso em: 21 ago. 2023.

SAVIANI, Dermeval. **Sistema Nacional de Educação e Plano Nacional de Educação:** significado, controvérsias e perspectivas. Campinas: Autores Associados, 2014.

STF. Supremo Tribunal Federal. **Supremo Tribunal Federal STF - AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE:** ADI 4167 DF. Brasília, 2011. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/20627435>. Acesso em: 26 abr. 2024.

VALVERDE, Raphael Sansonetti. **O novo plano de carreira e a contratação temporária horista na rede estadual de ensino de Santa Catarina (2015-2017):** valorização ou desmonte do trabalho do magistério? 2018. Dissertação (mestrado em Sociologia Política) - Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/198298>. Acesso em: 21 ago. 2023.

Licença: Copyright é retido pelo/a autor/a (ou primeiro/a co-autor/a) que outorga o direito da primeira publicação ao Jornal de Políticas Educacionais. Mais informações da Licença Creative Commons encontram-se em https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0. Qualquer outro uso deve ser aprovado em conjunto pelo/a/s autor/a/es/as e pelo periódico.
