

Financiamento da Educação, Salários e Carreiras

Docentes: construindo uma contribuição com base no PSPN e em parâmetros externos

Rubens Barbosa de Camargo¹

¹Universidade de São Paulo (USP), São Paulo/SP – Brasil

Resumo

Busca-se apresentar dados e análises sobre salários de docentes no Brasil, com base no PSPN e em parâmetros salariais de docentes em início, depois de 15 anos e o topo de “carreiras” de diferentes países da OCDE em três tipos de atendimento: Anos Iniciais do Ensino Fundamental, Anos Finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio. Tais comparações foram feitas em US\$PPP e apresentado o tempo necessário para atingir o topo. Houve diferenças salariais entre docentes dos três tipos de atendimento escolar, que aumentam conforme evolui a escolaridade. Além disso, quanto à amplitude (valores) e à dispersão (tempo) das “carreiras” docentes reconhece-se três características: curta, média e longa. O que possibilita a discussão das carreiras docentes do país. O PSPN teve grande impacto na condição salarial docente no Brasil, sendo tomado pelo MEC para envio de dados para a OCDE, mas seus valores, quando comparados com os de diferentes países e das médias da OCDE ficam ainda muito distantes.

Palavras-chave: **Financiamento da Educação. Salário Docente. Carreira Docente. PSPN. OCDE.**

Education Funding, Salaries and Teaching Careers: building a contribution based on the PSPN and external parameters

Abstract

It seeks to present data and analysis on teacher salaries in Brazil, based on the PSPN (National Professional Salary Floor for Teachers) and on salary parameters of teachers at the beginning, after 15 years and the top of “careers” of different OECD countries in three types of service: Primary, Lower Secondary and Upper Secondary. Such comparisons were made in US\$PPP (Purchasing Power Parity) and presented the time needed to reach the top. There were salary differences between teachers of the three types of school attendance, which increased as schooling evolved. In addition, regarding the breadth (values) and extension (time) of teaching “careers”, three characteristics are recognized: short, medium and long. Suggesting the possibility of discussion in the country's teaching careers. The PSPN had a great impact on the salary condition of teachers in Brazil, being taken over by the MEC to send data to the OECD, but its values, when compared with those of different countries and the OECD averages, are still very distant.

Keywords: **Education Funding. Teacher Salary. Teaching Career. PSPN. OECD.**

Financiamento de la Educación, Salarios y Carreras Docentes: construyendo una contribución basada en el PSPN y en parámetros externos

Resumen

Se busca presentar datos y análisis sobre los salarios de docentes en Brasil, con base en el PSPN (Piso Salarial Profesional Nacional para el Magisterio) y en parámetros salariales de docentes al inicio de sus carreras, después de 15 años y en la cima de las "carreras" de diferentes países de la OCDE, en tres niveles de enseñanza: Años Iniciales de la Enseñanza Fundamental, Años Finales de la Enseñanza Fundamental y Enseñanza Media. Dichas comparaciones se realizaron en US\$ PPA (Paridad de Poder Adquisitivo), y también se presentó el tiempo necesario para alcanzar la cima. Se observaron diferencias salariales entre docentes de los tres niveles de enseñanza, las cuales aumentan a medida que avanza el nivel educativo. Además, en cuanto a la amplitud (valores) y la dispersión (tiempo) de las "carreras" docentes, se reconocen tres características: corta, media y larga. Esto posibilita la discusión sobre las carreras docentes en el país. El PSPN tuvo un gran impacto en la condición salarial docente en Brasil, siendo utilizado por el MEC para el envío de datos a la OCDE, pero sus valores, cuando se comparan con los de diferentes países y con los promedios de la OCDE, aún se encuentran muy lejanos.

Palabras clave: **Financiamento de la Educación. Salario Docente. Carrera Docente. PSPN. OCDE.**

Introdução

Como se tem visto ultimamente em revistas especializadas e na grande imprensa, é crescente o interesse e a investigação sobre diferentes aspectos do financiamento da educação no país. No entanto, há muita desinformação sobre o financiamento da educação, os salários e as carreiras docentes do Brasil na chamada grande imprensa, nas declarações de governantes, nas de políticos, de "entendidos no assunto" entre outros, que tentam moldar a chamada "opinião pública" brasileira. Várias delas, por motivos políticos, ideológicos, sociais ou econômicos parecem querer levar as pessoas a pensar que o "Brasil já gasta em educação tanto quanto os países altamente avançados" que "a educação do país precisa é de uma melhor gestão"; "que os professores no Brasil ganham mais que os pais de seus alunos" etc.

Entretanto, quando qualquer pessoa visualiza a realidade, se depara com as condições do cotidiano das escolas públicas, encontra a penúria à qual a maioria destas e de seus profissionais estão submetidos. Nesta condição, esse cidadão pode ser levado a perceber que verdadeiramente faltam recursos financeiros, estruturais, institucionais, pedagógicos e de pessoal para a garantia de uma educação pública de qualidade à maioria da população.

Como superar este paradoxo? Quanto ganha um professor no Brasil? Quanto ganha em outros países? Qual a distância salarial docente entre o Brasil e países que têm sistemas de ensino público com qualidade?

São questões importantes e merecem ainda muitas contribuições para sua elucidação.

Várias dessas são encontradas em excelentes estudos sobre o financiamento da educação como os de Amaral (2015), Gouveia *et al.* (2024), Morduchoviczs (2003), FINEDUCA (Nota Técnica, 2025), Fanfani (2007), Alarcón-Leiva *et al.* (2022) entre muitos outros, como veremos brevemente a seguir.

Destaque-se que em documentos oficiais, ou seja, na própria lei do Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024), no Documento Final da Conferência Nacional de Educação de 2024 (CONAE 2024) e ainda na proposta do novo PNE (2026-2036) há claras análises e informações de como superar tais questões por meio de propostas mais adequadas de financiamento da educação pública em todos os níveis e modalidades para o nosso país.

No exercício realizado busca-se apresentar informações, dados e análises sobre os salários docentes e, por inferência, às “carreiras” docentes associadas, a partir das publicações “Education at a Glance” da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)¹. A unidade utilizada para comparações entre os valores salariais foi o dólar com Poder de Paridade de Compra (US\$PPC em português ou US\$PPP em inglês) também usada por diferentes organismos internacionais. Aqui se compara salários estatutários de nove (9) países pertencentes à OCDE (em ordem alfabética) – Austrália, Chile, Coreia, Dinamarca, Estados Unidos, Finlândia, França, México e Portugal, tomando como base os anos de 2008 e de 2022.

Os salários de docentes foram os adotados no início da carreira, depois de 15 anos e seus valores máximos em três níveis de atendimento: “*Primary*”, “*Lower Secondary*”, “*Upper Secondary*” (em organização própria da OCDE para comparações internacionais), os quais foram tomados como equivalentes no Brasil aos “Anos Iniciais do Ensino Fundamental”, aos “Anos Finais do Ensino Fundamental” e ao “Ensino Médio”. O Brasil, por não enviar muitos dados para a OCDE, aparentemente teve como parâmetro o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) convertido na unidade US\$ PPP para algumas comparações.

Este trabalho está dividido em quatro partes, sem considerar a introdução e as considerações finais. Na primeira delas apresenta-se uma brevíssima incursão teórica sobre as questões dos salários e carreiras docentes e as nossas necessidades financeiras para se alcançar parâmetros melhores de atendimento e qualidade; na segunda são tratadas as questões do levantamento e do método de tratamento das fontes e dos dados sobre salários docentes apresentados. A terceira explicita alguns dados e análises sobre salários docentes e o tempo de duração para se alcançar o valor máximo da carreira de nove países pertencentes à OCDE, aos quais se acrescenta os dados do Brasil, o valor médio dos salários docentes da OCDE e o valor médio de 19 países pertencentes à União Europeia (EU19). Na quarta parte são apresentados os dados sobre o PSPN do Brasil e os cálculos que permitem sua comparação com os países selecionados. Nas considerações finais é feita uma síntese das questões e das análises apresentadas.

Breve incursão teórica sobre a complexidade do trabalho docente, sua remuneração, sua carreira e a qualidade do ensino: aportes nacionais e internacionais

Antes de apresentar os dados e análises sobre os salários docentes e suas carreiras neste trabalho, de modo brevíssimo, é necessário deixar claro a complexidade do assunto, porque esses envolvem as condições educacionais do Brasil, a natureza do próprio trabalho

¹ OCDE - Organismo internacional criado em 1960 para fomentar o desenvolvimento econômico, social e a boa governança através da cooperação entre 38 países membros atualmente.

docente, a qualidade da educação, as formas de contratação, as proximidades e diferenças entre países em sua educação, entre muitos outros fatores.

De início é bom lembrar, com Gatti e Barreto (2009, p. 238), ao se tratar de salários e carreiras de docentes que há “no país 5.561 municípios, 26 estados e um Distrito Federal, cada qual com seus sistemas de ensino e regulamentações próprias. A situação é bastante heterogênea e complexa nos aspectos referentes à carreira e salário de professores, entre estados e entre municípios”. E que isso ainda se reflete em amplas “opções diversificadas”, em cada ente federativo, de formas de incorporação de professores aos sistemas e em carreiras próprias.

De modo geral, alerta Alarcon e Leiva *et al.* (2022, 3) que para a realização do trabalho docente visando um ensino de qualidade é necessário a “oferta de conjunto de variáveis que possibilita o desenvolvimento da tarefa de ensinar, tais como plano de carreira, salário, jornada de trabalho, regime de contratação, número de estudantes por sala de aula e formação continuada”.

É de se lembrar que a contratação de docentes mais esperada seria aquela realizada por concurso público (que é constitucional) e que pelo processo de seleção e pelas condições oferecidas pelas carreiras, seria de se esperar um ensino organizado e com qualidade. No entanto, se convive permanentemente nas diferentes esferas administrativas do país com contratos de caráter temporário de docentes, o que acarreta salários diferenciados para o mesmo trabalho. Gouveia *et al.* (2006), em publicação do INEP/MEC de 2006, chamam a atenção para os impactos que isso causa para a escola e para os gastos municipais:

[...] o salário das funções docentes contratadas temporariamente é inferior ao das funções docentes efetivas, assim como tais profissionais normalmente dedicam-se a outras atividades profissionais, não havendo, portanto, neste caso, uma dedicação exclusiva à escola. A situação de contratação temporária de docentes, além de ter um impacto negativo na qualidade do ensino oferecido nas escolas, por haver sempre necessidade de novas contratações, pode estar articulada a uma estratégia de redução dos gastos por parte do município (Gouveia *et al.*, 2006, p. 261).

Essa deterioração salarial não envolve somente os professores temporários, mas também os efetivos, não é só percebida em nosso país. Fanfani (2007, p.18) destaca em seu estudo sobre a Argentina, o Brasil, o Peru e o Uruguai, que o mesmo acontece nestes países e que acarretam diferenças entre os docentes e também desprestígio social conforme se amplia as diferenças e desigualdades salariais:

El cuerpo docente no sólo es más heterogéneo sino que también adquiere grados crecientes de desigualdad (diferenciación vertical) según parámetros ordinales tales como el salario percibido, las condiciones de trabajo (selectividad, probabilidad de ascenso, posibilidades de perfeccionamiento, etc.) y otras ventajas simbólicas tales como el prestigio, reconocimiento, estatus ocupacional asociado con el trabajo. A las tendencias señaladas hasta aquí es preciso agregar un fuerte deterioro de las recompensas materiales y simbólicas asociadas con la actividad docente.

Neste sentido vão também as críticas de Morduchovics (2003, p. 38-39) quanto aos salários e às carreiras na América Latina, pois poderiam ser “sintetizadas em poucas palavras: não estimulam, promovem o igualitarismo e desanimam, por omissão, a iniciativa docente”. E que na falta de um maior incentivo, os docentes vão procurar aumentar sua jornada de trabalho ou tentar “desempenhar tarefas de administração escolar (secretário, diretor) mesmo

quando isto não é, nem conveniente para o sistema, nem atraente para o docente (além da simples questão monetária)”.

Tal percepção também é corroborada por Monlevade (2000, p. 254) quando, em sua tese de doutorado escreve:

Os diferenciais nos planos de carreira encontrados não mostram a possibilidade real de professores “subirem na carreira” sem deixar a sala de aula. Esta situação desmotiva bons candidatos a professor, e também os bons professores, que se sentem desvalorizados e acabam por procurar outra função fora da sala de aula para obter promoção significativa. Cria também a representação de que ficar na sala de aula não propicia uma carreira recompensadora social e financeiramente.

Para superarmos tais condições seriam necessários muito mais recursos do que são investidos hoje na educação no Brasil. Para se ter uma ideia, Nelson Cardoso Amaral, em texto de 2015, chamava a atenção de que o salário docente “brasileiro em 2010 foi de US\$/PPP 7.526,00, nota-se a grande distância existente entre esse valor e o valor médio dos membros da OCDE [US\$/PPP29.801 para prof. do *Lower Secondary*]”.

A FINEDUCA quando realizou os cálculos em Nota Técnica (2025, p.5) para o próximo PNE (2024-2034), apresentando diferentes formas de financiamento além daquelas utilizadas hoje, chamava a atenção da necessidade de serem ampliados os recursos por aluno ano de forma que ao seu final (em 2034 ou 2036) nos aproximarmos, mas ainda distantes, dos valores praticados pela OCDE. Nestas condições “o Brasil estaria aplicando cerca de US\$/PPC 6.540,00, mas ainda distante dos valores aplicados por Singapura (US\$/PPC 12.930, 90), pela Coreia do Sul (US\$/PPC 8.230,00), França (US\$/PPC 8.373,00), Finlândia (US\$/PPC 11.355,00) e Noruega (US\$/PPC 17.320,00)”.

A seguir será feito uma abordagem das fontes e dos dados a serem utilizados.

Levantamento e método de tratamento das fontes e dos dados sobre salários docentes

O financiamento da educação tem chamado a atenção de diferentes atores nacionais e internacionais, em especial, desde o final do século XX. Além dos organismos internacionais, dos governos nacionais e de alguns de seus entes subnacionais, que se dedicam ao tema, a questão atinge também pesquisadores, estudantes de pós-graduação, sindicatos, ONGs etc. Neste sentido, dados são levantados de modo sistemático, aprimorados, analisados, controlados por diferentes instâncias com diversos interesses.

Com a análise destes dados, sob o ponto de vista de seu financiamento, podem ser estabelecidos indicadores e realizadas comparações com o objetivo de tentar encontrar respostas e parâmetros para a causa de problemas educacionais.

Tal perspectiva encontra amparo nas áreas de Educação Comparada, da Economia da Educação, da Política Educacional e do Financiamento da Educação onde diferentes pesquisadores e pesquisadoras nacionais e internacionais têm utilizado e construído muitas interpretações, buscando dar conta das questões levantadas por eles/as de determinado problema educacional.

Para este estudo, foram utilizadas as bases de dados educacionais, publicados anualmente pela OCDE (e seus países convidados, entre eles o Brasil), por meio de sua

publicação “Education at a Glance” (EaG), recorrendo a alguns tipos de levantamentos e indicadores de diferentes países ali apresentados, em especial, por conta do tema do salário de docentes estatutários. Para que pudessem ser comparáveis, eles foram levantados com docentes com a qualificação mínima em cada situação, em cada etapa do ensino e em diferentes momentos de carreira, em geral da administração pública², em dólares equivalentes pelo poder de compra (US\$PPP), o que possibilita a comparação de valores entre eles.

Uma pequena digressão sobre esse aspecto metodológico. Para efeito dessa comparação é importante perceber que a PPP (Paridade do Poder de Compra – PPC em português) ajusta diferenças de preços entre países, permitindo comparar valores (como PIB ou qualquer consumo) em termos de quantidades equivalentes de bens e serviços nos Estados Unidos. Ou seja, o “fator de conversão” PPP indica quantos Reais (R\$), no caso do Brasil, são necessários para comprar o mesmo que 1 dólar americano (1US\$) compraria nos Estados Unidos da América (EUA).

O valor do fator muda de ano para ano conforme as diferenças de preços entre os países e os preços internos dos EUA mudam, e em função disso são atualizados. Organizações como o Banco Mundial (BM), OCDE entre outros publicam séries históricas de fatores PPP por ano. Estes fatores são calculados com base em preços gerais de bens e serviços (nível do PIB), segundo o *International Comparison Program* (ICP) do Banco Mundial. Os valores da série deste estudo, levantados no BM, serão apresentados quando for tratada a questão do PSPN na terceira parte.

Voltando à questão do salário docente, com os dados apresentados dos diferentes países nas publicações de 2010 e 2024 da EaG da OCDE, tentou-se fazer comparações entre os anos de 2008 (ano de criação do PSPN no Brasil) e o de 2022 (último ano obtido na publicação de 2024). Para tal comparação foram escolhidos 2 países da Europa (França e Portugal); 2 países da América Latina (México e Chile); 2 países nórdicos (Dinamarca e Finlândia)³; 1 país da Ásia e 1 da Oceania (Coreia e Austrália), 1 país muito rico (Estados Unidos), todos participantes como membros da OCDE, o Brasil (que é membro convidado da OCDE para alguns estudos), bem como os valores da média dos salários docentes da OCDE e da média de 19 países pertencentes à União Europeia (EU19) em cada caso.

Tais valores de salários, foram tomados de docentes com a mínima qualificação apropriada em cada situação apresentada, em três momentos diferentes das “carreiras docentes”, isto é, no início de sua atuação, depois de 15 anos e ao final ou o topo (ou valor máximo) da “carreira”. Eles também foram selecionados segundo o nível do atendimento escolar, ou seja, de professores que trabalham, segundo a publicação EaG, no *Primary*, no *Lower Secondary* e no *Upper Secondary*, que foram tomados como equivalentes no Brasil, respectivamente, aos Anos Iniciais do Ensino Fundamental, aos Anos Finais do Ensino Fundamental e ao Ensino Médio, que compõem a educação básica segundo a nossa LDB.

Aqui mais uma observação importante. Foi indicado no parágrafo anterior o termo “carreira docente” entre aspas, pois para este estudo compreende-se que as expressões

² Em alguns países da OCDE há o recolhimento dos dados relativos também ao setor privado estrito senso e principalmente ao setor privado subsidiado pelo Estado. Na seleção escolhida, os dados são do setor público, mas o país que mais apresentou condição subsidiada foi o Chile. O que não impede as análises aqui apresentadas.

³ Pelo relativo “sucesso” na educação escolar, segundo parâmetros da própria OCDE.

“salários docentes” e “carreiras docentes” são fenômenos (administrativos, econômicos, sociais, políticos e científicos) muito mais complexos, como demonstram inúmeros trabalhos quando tratam do assunto [Camargo e Jacomini (2015 e 2016), Gouveia (2024), Bassi, Fernandes & Rolim (2022), Fanfani (2007), Choi (2004), Farenzena (2006) etc.] que não serão tratados aqui.

Neste sentido, é importante registrar que em cada espaço territorial (país, estado, distrito ou município ou outras formas de regiões administrativas de Estado) podem existir diferentes formas de contratação docente, jornadas diferenciadas, tipos de trabalho docente, diversas formas de valorização, características de atendimento, de locais ou de turnos escolares e de pagamentos do trabalho docente. Muitas vezes até na mesma região administrativa (município, estado ou país), convivem diferentes tipos de vínculos (temporários ou efetivos), diferentes jornadas padrão (com durações, em geral, de 20h, 30h e 40h), diferentes tipos de trabalho (por exemplo, quando uma professora é responsável por uma turma inteira e outra realiza trabalho por disciplinas e matérias), diferentes tipos de docentes (segundo o atendimento especializado a estudantes com algum tipo de deficiência), diferentes tipos de escolas (rurais ou urbanas) e diferentes formas de estruturação das carreiras e dos pagamentos de docentes (na forma de remuneração com base em vencimentos e diferentes tipos de vantagens, mas também nas formas de subsídios, pagamento por função ou por hora trabalhada etc.). Isso tudo quando, apesar de existirem carreiras docentes previstas em legislação específica, mas que não são cumpridas na realidade, utilizando-se de diversas prerrogativas, por parte das autoridades responsáveis.

No entanto, para efeito de comparação, foi feita a suposição de que os dados da OCDE tratam de valores de salários de docentes que corresponderiam a uma espécie de “evolução” em uma carreira com aumento progressivo de valores, à semelhança do que ocorre em várias carreiras públicas do Brasil, as quais são baseadas numa escala (ou tabela) de vencimentos que têm um valor inicial e um valor final e seus valores vão aumentando nessa direção. Em nosso país, em geral, o valor correspondente a cada vencimento de docente depende da forma e das condições objetivas que as carreiras foram construídas, sinalizando que os docentes poderiam se movimentar dentro delas. É de se lembrar ainda que além dos valores dos vencimentos dos docentes pode haver complementações de outras vantagens (fixas ou variáveis) a serem somadas e que servirão para compor a remuneração docente final a cada mês.

Neste exercício não foram considerados descontos nos valores salariais apresentados para efeito de recolhimento de questões trabalhistas ou previdenciárias.

Para os docentes do *Lower Secondary* da OCDE, tomado como equivalente aos professores dos Anos Finais do Ensino Fundamental do Brasil, na Tabela 2, há também a apresentação do tempo necessário para o docente sair da posição inicial e atingir o valor máximo “da carreira”. O que permite comparações de dispersão temporal.

Os dados apresentados dos salários docentes, como se lê nas questões metodológicas das publicações, foram ajustados em países onde essa jornada não exista, para uma condição de trabalho em tempo integral (*full time*, entendida aqui como equivalente a uma jornada de 40 horas semanais). São salários de docentes de redes públicas, embora existam países com atendimento privado subsidiado nesta condição (Chile). Nestes salários não estão considerados obrigações trabalhistas e previdenciárias. São salários de docentes que têm a

formação mínima para atuar em cada um dos atendimentos, em alguns países a exigência é a formação em nível de graduação (bacharelados ou licenciaturas) e em outros a exigência mínima é o mestrado, em geral para o Ensino Médio. Alguns países realizam exames de proficiência centralizados (concursos públicos) nos ministérios para a contratação de docentes, enquanto outros são as autoridades locais (chegando até a escola, em alguns casos) que o realizam. Há nos países diferentes escalas salariais, algumas centralizadas, outras de acordo com as regiões internas (em geral os estados, províncias ou distritos) e, portanto, os valores devem ser considerados como uma espécie de média das informações recebidas pela OCDE. A própria OCDE afirma que sua metodologia de recolhimento dos dados salariais foi alterada em 2017 e que comparações com dados de anos anteriores seriam temerários. No entanto, sem outra alternativa e sem a pretensão de estabelecer uma normativa a esse respeito resolveu-se arriscar.

Com essas observações metodológicas iniciais, pode-se partir para a segunda parte, que trata da apresentação e análise dos dados.

Salários e “carreiras” de docentes estatutários em países da OCDE

Nesta segunda parte do artigo são explicitados alguns dados dos salários docentes dos anos de 2008, pois foi o ano de criação do PSPN no Brasil e o de 2022, último ano disponível na publicação de 2024, sobre nove países pertencentes à OCDE: França e Portugal (Europa), México e Chile (América Latina), Dinamarca e Finlândia (Nórdicos), Coréia e Austrália (Ásia e Oceania), os Estados Unidos (país muito rico) e onde se acrescentaram os dados do Brasil, do valor médio dos salários docentes da OCDE e da média dos salários de 19 países pertencentes à União Europeia (EU19).

Como já dito, serão comparados dados de valores de salários de docentes, com a mínima qualificação estabelecida em cada país, em três momentos diferentes das “carreiras docentes”, isto é, no início da atuação docente, depois de 15 anos e ao final ou o topo (ou valor máximo) da “carreira”, em atendimentos escolares que são tomados como equivalentes no Brasil aos Anos Iniciais do Ensino Fundamental, aos Anos Finais do Ensino Fundamental e ao Ensino Médio, previstos conforme a educação básica em nossa LDB.

Na Tabela 1 são apresentados os dados de salários de docentes que atuam no Primary, ou no equivalente em nosso país aos Anos Iniciais do Ensino Fundamental em três momentos de suas “carreiras”.

Tabela 1 – Salários estatutários de docentes do Primary ou dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental com mínima qualificação: início, 15 anos e topo da carreira - comparações 2008-2022 (US\$PPP)

Países	Primary education			Primary education			Primary education			
	Salary 2008			Salary 2022			Comparações 2008 e 2022			
	Initial	15 years	Maximum	Starting salary	Salary after 15 years of experience	Salary at top of scale	Diferença do salário inicial em 2022 e 2008 em %	Diferença do salário máximo em 2022 e 2008 em %	Diferença na carreira em 2008 (%)	Diferença na carreira em 2022 (%)
Australia	33 153	46 096	46 096	47 991	69 513	75 486	44,76	63,76	39, 04	57,29
Chile	..	..	..	25 575	38 394	47 335				85,08
Denmark	37 449	42 308	42 308	53 364	61 473	61 473	42,50	45,30	12, 97	15,20
Finland	29 386	38 217	47 976	37 407	45 888	48 642	27,29	1,39	63, 26	30,04
France	23 735	31 927	47 108	34 611	40 683	58 751	45,82	24,72	98, 47	69,75
Korea	31 532	54 569	87 452	33 615	59 346	94 489	6,61	8,05	177, 34	181,09
Mexico	14 552	19 072	31 557	21 802	34 047	42 694	49,82	35,29	116, 86	95,82
Portugal	21 677	35 486	55 654	34 311	44 277	73 978	58,28	32,93	156, 74	115,61
United States	35 999	44 172	50 922	44 992	66 251	78 190	24,98	53,55	41, 45	73,79
OECD - Total	28 949	39 426	48 022	36 367	49 968	61 075	25,62	27,18	65, 88	67,94
EU19	28 628	38 582	46 977	35 175	46 894	58 742	22,87	25,05	64, 09	67,00
Brazil	..	..	..	20 261	..	..				

Fonte: Autor com base em Education at a Glance 2010 e 2024: OECD Indicators.

Em 2008, o menor salário, para os professores em início de “carreira” foi encontrado no México (destacado em rosa)⁴ com US\$PPP 14.552 e o maior foi o da Dinamarca (destacado em azul) com US\$PPP 37.449, o que significa 2,5 vezes maior. A média total da OCDE foi US\$PPP 28.949 e dos 19 países da Europa da OCDE (EU) foi bem próximo US\$PPP 28.628, o dobro do México e cerca de ¾ do valor da Dinamarca. No mesmo ano, professores com 15 anos de exercício também apresentaram salários menores no México US\$PPP 19.072, mas o maior foi o da Coreia com US\$PPP 54.569, o que significa uma maior variação dos valores no mesmo tempo para os professores coreanos. As médias da OCDE e da EU19 foram US\$PPP 39.426 e US\$PPP 38.582, respectivamente. Tais valores correspondem a duas vezes ao do México e cerca de 70% do valor da Coreia. Quanto aos maiores pagamentos de professores no ano de 2008, encontra-se o no México com US\$PPP 31.557 (o menor) e o maior foi novamente a Coreia com US\$PPP 87.452, quase três vezes o valor do menor (2,8).

⁴ Para uma melhor visualização utilizaram-se cores como demarcação. Rosa para os menores valores, Azul, Claro para maiores valores e verde para indicar uma variação positiva. O Azul mais escuro indica os valores da média da OCDE e da média dos 19 países europeus da OCDE.

Os valores da média da OCDE e da EU19 foram cerca de US\$PPP 48 e 47 mil. O Brasil não apresentou dados para qualquer situação no ano de 2008.

Em 2022, o menor salário em início de “carreira” foi o do México US\$PPP 21.802 e o maior foi o da Dinamarca com US\$PPP 53.364 que fica quase 2,5 vezes maior. A média da OCDE foi de US\$PPP 36.367 e o da EU19 foi US\$PPP 35.175. Uma diferença entre elas de apenas US\$PPP 192. No mesmo ano, docentes com 15 anos de trabalho tinham o seu menor valor no México US\$PPP 34.047 e o maior foi o dos docentes da Austrália com US\$PPP 69.513, pouco mais de duas vezes superior. A média da OCDE foi US\$PPP 49.968 e dos EU19 foi US\$PPP 46.894, com uma diferença entre elas de US\$PPP 3.074. Finalmente, os valores máximos dos salários docentes em 2022 foram: o menor de US\$PPP 42.694 no México e o maior de US\$PPP 94.489 na Coreia (2,2 vezes superior). As médias da OCDE e dos EU19 foram: US\$PPP 61.075 e 58.742, o que gera a diferença de US\$PPP 2.333. Neste ano o Brasil apresentou o dado relativo ao valor do salário docente em início de carreira, que foi de US\$PPP 20.261.

Na Tabela 1 também pode-se observar outros fatos. O percentual de variação dos valores salariais entre o mínimo e o máximo em cada país e no mesmo ano, isto é, em 2008 e 2022, o que indica o quanto representa a extensão (ou amplitude) da “carreira” num mesmo ano. Bem como pode-se observar a diferença entre salários iniciais e finais entre os anos levantados de 2008 e 2022. Isto é, a diferença dos valores apresentados no intervalo de tempo para cada situação do docente, ou ainda, o quanto que se modificaram no tempo os valores relativos a salários docentes na mesma condição de tempo de trabalho.

A maior diferença percentual na “carreira” (diferença percentual entre o valor máximo e o valor inicial) em 2008 foi o da Coreia com 177,34% e o menor foi o da Dinamarca com 12,97%. Em 2022, o maior percentual continua na Coreia com 181,09% e o menor ocorreu também na Dinamarca de 15,20%.

Tais valores podem representar diferentes concepções de “carreiras”. Uma que supõe valores de entrada menores e os “de saída” ou “do topo” com grande diferença em relação ao que está proposto inicialmente (muito mais do que o dobro), entendendo-se assim que é ao final da carreira que os docentes mais precisam de recursos (em relação ao início). Outra cuja concepção se estrutura com valores de entrada relativamente altos e que a diferença para o “valor final” ou “máximo” ou “topo” é pequena (de 12 a 15%), o que pode dar a entender que o valor do tempo de trabalho docente não deve ser muito diferente entre o início e o “final” ou “máximo”, levando também um menor intervalo de tempo para se atingir o valor máximo. Em geral, a primeira concepção é muito aplicada aqui no Brasil, enquanto que a segunda por aqui é muito rara. Percebe-se também nos dados da tabela 1 que 4 países (destacados em verde) entre 2008 e 2022 tiveram um aumento nesta diferença de percentual (Austrália, Dinamarca, Coreia e Estados Unidos) em diferentes magnitudes, enquanto que em outros 4 houve uma redução dessa diferença percentual (Finlândia, França, México e Portugal), indicando diferentes movimentos no trato com relação à valorização nas “carreiras docentes”. O Chile só apresentou o dado de 85,5% em 2022 e o Brasil não dispôs dado percentual algum. Nas médias da OCDE e da EU19 percebe-se um pequeno aumento. A média da OCDE, em 2008 tinha uma extensão de 65,88% e a de 2022 foi de 67,94%. A EU19 tinha 64,09% em 2008 e 67,00% em 2022.

Na Tabela 1 também se pode perceber a diferença percentual salarial nas condições iniciais e “finais” ou de “topo” da “carreira” dos docentes nos anos de 2008 e de 2022. Isso

pode indicar quanto foi valorizado (em maior ou menor magnitude) os salários iniciais e “finais” depois de 14 anos. O país que mais valorizou percentualmente o salário inicial entre 2008 e 2022 foi Portugal, com 58,28% e o que menos valorizou o salário inicial entre 2008 e 2022 foi a Coreia com 7,22%. Quatro (4) países valorizaram o “valor máximo” da “carreira” docente entre 2008 e 2022, isto é, entre os valores máximos apresentaram diferenças percentuais maiores do que os valores iniciais, indicando uma “ampliação” de valores na “carreira”. Foram eles a Austrália, Dinamarca, Coreia e Estados Unidos; enquanto que outros quatro (4) países tiveram diminuição percentual em relação aos percentuais dos salários iniciais, indicando um “achatamento” dos mesmos, foram eles: Finlândia, França, México e Portugal. O menor valor é o da Finlândia 1,39% e o maior é o da Austrália com 63,76%. As duas médias da OCDE e da EU19 também aumentaram. 27,18% e 25,15% respectivamente. O que pode indicar que os maiores salários foram, em média nestes grupos, mais valorizados do que os salários iniciais os anos de 2008 e 2022.

A Tabela 2 apresenta uma organização semelhante com a Tabela 1, com valores distintos e há uma coluna com o tempo necessário para se atingir o “topo da carreira”.

Tabela 2 – Salários estatutários de docentes do Lower Secondary ou dos Anos Finais do Ensino Fundamental com mínima qualificação: início, 15 anos e topo da carreira - comparações 2008-2022 (US\$PPP)

Países	Lower secondary education			Lower secondary education			Lower secondary education				
	Salary 2008			Salary 2022			Comparações 2008 e 2022				
	Starting salary	Salary after 15 years of experience	Salary at top of scale	Starting salary	Salary after 15 years of experience	Salary at top of scale	Diferença do salário inicial em 2022 e 2008 em %	Diferença do salário máximo em 2022 e 2008 em %	Diferença na carreira em 2008 (%)	Diferença na carreira em 2022 (%)	Years to top salary
Australia	33 336	46 908	46 908	47 990	69 369	75 603	43,96	61,17	40, 71	57,54	9
Chile	..	..	..	25 575	38 394	47 335				85,08	..
Denmark	37 449	42 308	42 308	53 598	61 968	61 968	43,12	46,47	12, 97	15,62	8
Finland	32 513	40 953	51 512	40 182	49 294	52 251	23,59	1,44	58, 44	30,04	16
France	26 123	34 316	49 607	37 720	43 792	62 169	44,39	25,32	89, 9	64,82	34
Korea	31 407	54 444	87 327	33 675	59 406	94 549	7,22	8,27	178, 05	180,77	37
Mexico	18 620	24 261	40 094	27 655	43 456	53 919	48,52	34,48	115, 33	94,97	14
Portugal	21 677	35 486	55 654	34 311	44 277	73 978	58,28	32,93	156, 74	115,61	31
United States	35 915	44 000	53 972	46 018	69 439	79 031	28,13	46,43	50, 28	71,74	..
OECD - Total	30 750	41 927	50 649	37 628	51 613	63 332	22,37	25,04	64, 71	68,31	24
EU19	30 731	41 519	49 700	36 446	48 606	61 090	18,60	22,92	61, 73	67,62	25
Brazil	..	..	..	20 261							..

Fonte: Autor com base em Education at a Glance 2010 e 2024: OECD Indicators.

Ela informa os valores correspondentes aos salários de docentes do *Lower Secondary* ou o equivalente aos Anos Finais do Ensino Fundamental no Brasil tal como a tabela anterior, com valores diferentes. Outra diferença é que ela agrega a informação do tempo necessário (em anos) para um docente atingir o valor máximo em cada país. Neste sentido, o país com o menor tempo exigido para isso acontecer é a Dinamarca com 8 anos e o com o maior tempo é a Coreia com 37 anos. Estes valores servem como limites (superior e inferior) da característica da dispersão (no tempo) para percorrer as “carreiras” docentes. Embora não apresentados aqui, os menores tempos são encontrados em países nórdicos ou de origem anglo-saxã. A média dos países da OCDE indica que 24 anos são necessários para tal situação acontecer e a média dos EU19 de 25 anos. No Brasil, conforme estudos já levantados anteriormente, estes valores variam de 25 a 35 anos.

Da mesma forma que a análise realizada anteriormente, percebe-se que quanto aos salários dos docentes do *Lower Secondary* ou Anos Finais do Ensino Fundamental, encontra-se (destacados em rosa) o México com os menores valores anuais em 2008 e em 2022 em todas as posições temporais da “carreira”, com exceção do maior valor do ano de 2022, pois a Finlândia com US\$PPP 52.251 teve um menor salário de “topo”. Quanto aos maiores valores nas respectivas posições (destacados em azul claro), eles variaram, mas quase repetiram a distribuição anterior. Foi a Dinamarca que em 2008 e em 2022 tinha o menor salário inicial US\$PPP 37.449 e US\$PPP 53.598. Aos 15 anos de “carreira”, em 2008, a Coreia apresentou US\$PPP 54.444 e os Estados Unidos US\$PPP 69.439. Os maiores valores em 2008 e 2022 foram da Coreia com US\$PPP 87.327 e US\$PPP 94.549. As médias da OCDE e da EU19 para 2008 passaram de US\$PPP 30.750 e US\$ 30.731 (criando uma diferença entre elas de apenas 19) para US\$ 50.649 e 49.700, estabelecendo uma diferença entre elas de US\$PPP 949, respectivamente. Enquanto em 2022 as médias da OCDE e da EU19 foram de US\$PPP 37.628 e US\$PPP 36.446 (US\$PPP 1.182 de diferença) para US\$PPP 63.332 e US\$PPP 61.090 (diferença igual a US\$PPP 2.242). Isso indica que, em média, houve um aumento da diferença que foi maior entre os docentes que estão no topo das “carreiras” do que os que estão no início delas (quase o dobro da diferença).

As diferenças percentuais entre os valores salariais de docentes em início de “carreira” em 2008 e em 2022 foi de apenas 7,22% na Coreia e o maior foi de 58,28% em Portugal. Os valores do topo de “carreira” entre 2008 e 2022 variaram de 1,44% na Finlândia a 61,17% na Austrália. As médias da OCDE e do EU19 para estas variações ficaram em 22,37% e 18,60% para os docentes iniciantes e de 25,04% e 22,92% para os docentes no “topo da carreira”.

A menor amplitude ou extensão percentual de valores salariais da “carreira” tanto em 2008 como em 2022 foi a da Dinamarca com 12,97% e 15,62%, enquanto a maior encontra-se na Coreia com 178,05% e 180,77%. Também se observou na tabela 2 uma tendência de subida dos percentuais de 2022 dos maiores valores pois quatro países, bem como as médias da OCDE e da EU19 aumentaram os percentuais para os valores salariais do topo das “carreiras” acima do praticado com os valores de 2008, enquanto que outros quatro (4) países, embora tenham aumentado seus percentuais o fizeram abaixo dos percentuais de 2008. O Chile apresentou o dado de 85,57 % entre os salários do topo e o Brasil não apresentou dados a esse respeito.

A Tabela 3, tal qual as anteriores, apresenta os dados relativos aos salários de docentes do Upper Secondary ou o equivalente ao Ensino Médio da nossa educação básica.

Tabela 3 – Salários estatutários de docentes do UPPer Secondary – Ensino Médio com mínima qualificação: Início, 15 anos e topo da carreira - comparações 2008-2022 (US\$PPP)

Países	Upper secondary, general programmes			Upper secondary, general programmes			Upper secondary, general programmes			
	Salary 2008			Salary 2022			Comparações 2008 e 2022			
	Starting salary	Salary after 15 years of experience	Salary at top of scale	Starting salary	Salary after 15 years of experience	Salary at top of scale	Diferença do salário inicial em 2022 e 2008 em %	Diferença do salário máximo em 2022 e 2008 em %	Diferença na carreira em 2008 (%)	Diferença na carreira em 2022 (%)
Australia	33 336	46 908	46 908	47 990	69 369	75 603	43,96	61,17	40, 71	57,54
Chile	..	..	..	26 446	39 729	49 077				85,57
Denmark	39 085	51 034	51 034	50 444	65 555	65 555	29,06	28,45	30, 57	29,96
Finland	32 731	44 919	57 925	42 191	53 189	56 380	28,90	-2,67	76, 97	33,63
France	26 400	34 593	49 912	37 720	43 792	62 169	42,88	24,56	89, 06	64,82
Korea	31 407	54 444	87 327	33 675	59 406	94 549	7,22	8,27	178, 05	180,77
Mexico	..	..	..	51 010	62 681	62 681				22,88
Portugal	21 677	35 486	55 654	34 311	44 277	73 978	58,28	32,93	156, 74	115,61
United States	36 398	47 317	53 913	48 187	69 641	75 988	32,39	40,95	48, 12	57,70
OECD - Total	32 563	45 850	54 717	39 274	53 456	65 658	20,61	20,00	68, 03	67,18
EU19	32 059	45 043	54 009	36 985	50 082	63 474	15,37	17,52	68, 47	71,62
Brazil	..	..	..	20 261						

Fonte: Autor com base em Education at a Glance 2010 e 2024: OECD Indicators.

O México, o Chile e o Brasil não apresentaram dados para os salários iniciais de docentes do Ensino Médio em 2008. O maior para docentes em início de carreira em 2008 (destacado em azul claro) foi o da Dinamarca com US\$PPP 39.085 e o menor (destacado em rosa) foi Portugal com US\$PPP 21.677. Ainda em 2008, para os docentes no topo da “carreira” o maior valor foi o da Coreia com US\$PPP 87.327 e o menor para o topo foi o da Dinamarca com US\$PPP 51.034. Os valores das médias da OCDE e EU19 para o topo das carreiras em 2008 foram de US\$PPP 54.717 e US\$PPP 54.009, respectivamente.

Em 2022, a representação dos países se altera, pois o Chile, em todas as posições da “carreira” (início, 15 anos e topo), apresentou sempre os menores valores, respectivamente, US\$PPP 26.446, US\$PPP 39.729 e US\$PPP 49.077. O maior, para a posição do início das carreiras foi o México com US\$PPP 51.010. Os Estados Unidos têm o melhor salário para os docentes com 15 anos de exercício: US\$PPP 69.641; e a Coreia apresenta o maior dos salário do topo em 2022 com US\$PPP 94.549. As médias do topo das carreiras da OCDE e da EU19 em 2022 foram US\$PPP 65.658 e US\$PPP 63.474. O Brasil só apresentou o salário inicial de US\$PPP 20.261 (aliás, o mesmo valor dos demais docentes em outros atendimentos).

Nas diferenças percentuais há algumas repetições de situações anteriores, o que leva a pensar numa espécie de tratamento isonômico quanto ao comportamento das “carreiras” nos três níveis de atendimento aqui apresentado. Mas há também novas observações

interessantes. A Coreia com 7,22% e Portugal com 58,28% continuaram a apresentar o menor e o maior percentual de diferença entre os valores de salários docentes na situação inicial da “carreira” entre 2008 e 2022. No entanto, com relação aos valores das diferenças percentuais do topo da “carreira” foi encontrado um valor negativo -2,67% para a Finlândia e o maior valor percentual foi o da Austrália de 61,17%.

As diferenças percentuais para as “carreiras” em 2008 foram as seguintes: a menor amplitude foi da Dinamarca (30,57%) e a maior para a Coreia (178,05%), enquanto em 2022 a menor amplitude ou extensão da “carreira” foi de 22,88% no México e a maior de 180,77% para a Coreia. Mas, desta vez o número de países que aumentaram seus percentuais foram 3 (Austrália, Coreia e Estados Unidos) e os que os diminuíram com relação ao ano de 2008 foram 4 (Dinamarca, Finlândia, França e Portugal). A própria média da OCDE teve uma leve diminuição percentual, pois passou de 68,03% para 67,18%, denotando uma espécie de “achatamento” dos valores das carreiras. A EU19 seguiu aumentando, passando de 68,47% para 71,62%.

Antes de partir para uma discussão sobre o Brasil, é importante ressaltar um fenômeno percebido na Tabela 4, pois nela estão apresentados dados salariais iniciais da média dos países da OCDE e da média de 19 países da Europa pertencentes à OCDE em três tipos de atendimento (*Primary*, *Lower Secondary* e *Upper Secondary*) em 2008 e 2022 e os dados do Brasil que aparecem no ano de 2022.

Tabela 4 – Valores salariais iniciais da média da OCDE e da média da EU19 em três tipos de atendimento em 2008 e 2022 (US\$PPP)

	Primary 2008	Primary 2022	Lower Secondary 2008	Lower Secondary 2022	Upper Sencunary 2008	Upper Secondary 2022
OECD - Total	28 949	36 367	30 750	37 628	32 563	39 274
EU19	28 628	35 175	30 731	36 446	32 059	36 985
Brasil		20 261		20 261		20 261

Fonte: Autor, com base em Education at a Glance 2010 e 2023.

Na Tabela 4 é possível notar que o valor da média salarial inicial da OCDE e da EU19 aumentam no tempo, como já comentado, mas aumentam também conforme o tipo de atendimento aqui apresentado, seja para o ano de 2008 seja para 2022. Ao se tomar a média da OCDE percebe-se que, em 2008, o valor da média do salário docente do *Primary* é de US\$PPP 28.949 o do *Lower Secondary* é de US\$PPP 30.750 e o do *Upper Secondary* é US\$PPP 32.563; em 2022, esta “escalada” continua, apresentado os valores de US\$PPP 36.367, US\$PPP 37.628 e US\$PPP 39.274. Para os 19 países europeus o mesmo fenômeno ocorre, nos mesmo anos, com valores pouco menores. Isso significa que os salários docentes, em geral, aumentam conforme cresce a criança e o adolescente atendido, embora existam países em que isso não ocorra.

Uma discussão sobre o PSPN e sua conversão para US\$PPP para efeito de comparação

Sem entrar na discussão mais aprofundada sobre salários e carreiras docentes no Brasil, é importante ressaltar que existem vários marcos legais que consolidam a necessidade de valorização profissional do pessoal do magistério no país. A Constituição Federal de 1988,

a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) de 1996, o Plano Nacional de Educação (PNE) de 2001 e de 2014, Planos Estaduais e Municipais de Educação, antigos e novos Planos de Cargos e Carreiras e Remuneração (PCCR), Estatutos do Magistério (Estaduais e municipais), Leis do Fundef e dos Fundeb (por tempo determinado e o agora permanente), a Lei do Piso (PSPN) e as normativas estabelecidas pelo MEC e Ministério da Fazenda para a concepção e reajustes anuais, bem como os entendimentos estabelecidos pelo STF de sua validade em todo território nacional, que em seu todo evidenciam que a valorização docente é reconhecida normativamente como condição para a qualidade educacional.

No entanto, no país não se tem um levantamento oficial pelo Ministério da Educação (MEC) sobre Planos de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) dos docentes das redes públicas, mas há vários estudos que trabalham com diversas bases de dados seja aquelas provenientes do IBGE, operando com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), seja do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), onde se encontram algumas perspectivas de aproximação com médias de salários e carreiras docentes em seus contextos. Mesmo assim o assunto é muito complexo, pois há vários vínculos diferentes de trabalho docente em cada local do país; as posições nas carreiras variam muito legalmente e formalmente; as jornadas, as horas de trabalho, os locais de trabalho, os turnos e as vantagens recebidas são muito diferenciados uns dos outros, o que dificulta muito a apreensão dos valores das condições salariais e das carreiras dos docentes em nosso país.

Contudo, com o objetivo de se ter alguma possibilidade de comparação com os dados apresentados nas tabelas anteriores foi construída a tabela 5 onde foi tomado como referência o Piso Salarial Profissional Nacional em série histórica e onde se apresentam os valores do PSPN de 2009 a 2024 e sua variação percentual anual; os valores do Valor Aluno Ano Mínimo Nacional praticado (a partir de 2007) e o do VAAF a partir de 2021; o valor anual do PSPN, com seu valor multiplicado por 13,3, correspondendo a 12 meses, o 13º. Salário e 1/3 de Férias (foi considerado que os direitos trabalhistas e previdenciários estão dentro do valor do PSPN); os fatores de conversão de Reais (R\$) em US\$PPP, obtido no site do Banco Mundial (BM) e, na última coluna, o valor convertido em US\$PPP do PSPN ano a ano.

Tabela 5 – O valor do PSPN, o Valor Aluno Ano Mínimo Nacional praticado e o VAAF e a conversão em US\$PPP (2009-2024)

Ano	Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) (R\$)	Variação Anual (%)	Valor Aluno Ano Fundeb Mínimo e VAAF (R\$)	Valor Anual do PSPN com 12 meses, 13o. e Férias (R\$)	Fator Anual de Conversão de R\$ em US\$PPP (BM)	Valor PSPN em US\$PPP
2007	nsa		946,29	13,3		
2008	nsa		1.132,34			
2009	950,00		1.350,09	12.635,00	1,296	9.749,23
2010	1.024,67	7,86%	1.414,85	13.628,11	1,388	9.818,52
2011	1.187,14	15,86%	1.722,05	15.788,96	1,473	10.718,92
2012	1.451,00	22,23%	1.867,15	19.298,30	1,609	11.993,97
2013	1.567,00	7,99%	2.022,51	20.841,10	1,709	12.194,91
2014	1.697,00	8,30%	2.285,67	22.570,10	1,825	12.367,18

2015	1.917,78	13,01%	2.545,31	25.506,47	2,006	12.715,09
2016	2.135,64	11,36%	2.739,87	28.404,01	2,156	13.174,40
2017	2.298,80	7,64%	2.926,56	30.574,04	2,210	13.834,41
2018	2.455,35	6,81%	3.016,67	32.656,16	2,198	14.857,21
2019	2.557,74	4,17%	3.238,52	34.017,94	2,216	15.351,06
2020	2.886,24	12,84%	3.643,16	38.386,99	2,265	16.947,90
2021 Novo Fundeb	2.886,24	0,00%	3.755,59	38.386,99	2,379	16.135,77
2022	3.845,63	33,24%	4.677,07	51.146,88	2,411	21.213,97
2023	4.420,55	14,95%	5.315,56	58.793,32	2,448	24.016,88
2024	4.580,57	3,62%	5.361,92	60.921,58	2,481	24.555,25

Fonte: Autor com base em dados de legislação nacional (PSPN) e do Banco Mundial (BM).

Na Tabela 5 pode-se perceber o quanto cresceram os valores nominais do PSPN. De 2009, cujo valor foi de R\$ 950,00 para R\$ 4.580,57 em 2024, registrando um crescimento percentual de 382,2%. O Valor Aluno Ano Mínimo Nacional do Fundeb (VAAMN) e do Valor Aluno Ano do Fundeb (VAAF) estabelecidos pela União (assim denominado a partir de 2021) no mesmo período, quando passou de R\$1.121,34 em 2009 para R\$5.356,57, provocando uma variação percentual de 377,7%, ambos muito acima da evolução do índice de inflação nacional captado pelo INPC que foi de 144,9%, o que representou uma real valorização. Porém há muitos municípios e estados em que existem sérios problemas quanto à sua implantação, por diferentes motivos.

Destaca-se que os valores calculados para conversão em US\$PPP passaram de US\$PPP9.749,23 em 2009 para US\$PPP24.555,25 em 2024, revelando um crescimento de 151,9%.

Para comparação com os dados da OCDE anteriores, é de se lembrar que ao ser criado o PSPN em 2008, projetou o valor de R\$950,00 para o ano de 2009. Para este ano e para o ano de 2022, encontra-se, respectivamente, US\$PPP9.749 e US\$PPP21.214. Estes números revelam que o Brasil apresentaria os menores valores salariais iniciais em qualquer dos tipos de atendimento. Em relação aos dados da OCDE do ano 2008, ficaria abaixo do México, para o *Primary* (ou Anos Iniciais do Ensino Fundamental), cujo valor salarial foi de US\$PPP14.552, ou seja, apresentaria uma diferença de US\$PPP 4.803. Em 2022, com a implementação paulatina do PSPN, esta diferença diminuiu, pois o México apresentou US\$PPP21.802 e o Brasil US\$PPP20.261 (enviado à OCDE) ou US\$PPP 21.214, aqui calculado, o que ocasionou uma diferença menor: US\$PPP 1541 e US\$PPP 588, dependendo do valor utilizado para nosso país.

Para os docentes do *Lower Secondary* ou dos Anos Finais do Ensino Fundamental os mesmos valores do Brasil precisam ser comparados com o do México tanto em 2008 quanto em 2022, quando seus valores corresponderam a US\$PPP18.620 e US\$PPP27.655, revelando uma diferença de US\$PPP8.871 no primeiro caso e de US\$PPP7.349 ou US\$PPP 6.441 no segundo. Quanto aos salários dos docentes do *Upper Secondary* ou do Ensino Médio o menor valor em 2008 para o início da “carreira” foi de Portugal com US\$PPP21.677 e em 2022 o menor foi do Chile com US\$PPP26.446. Quando comparados com os do Brasil encontra-se uma diferença de US\$PPP11.928 em 2008 e algo entre US\$PPP6.185 e US\$PPP5.232 em 2022. Diferenças muito significativas.

Considerações Finais

Tratar de remunerações e carreiras docentes de redes públicas em nosso país não é uma tarefa fácil, pois existem muitas variações entre elas. Ao se tratar destes assuntos em nível internacional, esta complexidade aumenta ainda mais, por conta de várias distinções entre os diferentes países. Estas podem ser de tipos de vínculos, de escalas e tabelas de vencimentos, de jornadas de trabalho, de locais de atendimento, de tipo de atendimento, entre muitas outras diferenças.

Neste artigo foram feitas muitas suposições e simplificações buscando tentar realizar algumas comparações entre os dados salariais de docentes de diferentes países selecionados da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE): Austrália, Chile, Coréia, Dinamarca, Finlândia, França, México, Portugal e Estados Unidos, tomados da publicação anual da OCDE – *Education at a Glance* dos anos de 2010 e de 2023 com os dados relativos aos anos de 2008 e 2022. A estes foram acrescentados os dados da média dos países da OCDE e da média de 19 países europeus (EU19) integrantes da organização. O Brasil, como convidado da OCDE para participar de diversos estudos aparece muito timidamente. Todos os salários estão convertidos em US\$PPP para que se possa estabelecer comparações.

Os dados salariais são referentes a três momentos da “carreira” docente: ao início, depois de 15 anos e ao “valor final” ou ao “topo da carreira” docente, em três tipos de atendimentos de crianças e adolescentes, qual seja, o equivalente no Brasil aos Anos Iniciais do Ensino Fundamental (*Primary*), aos Anos Finais do Ensino Fundamental (*Lower Secondary*) e ao Ensino Médio (*Upper Secondary*).

Como primeira observação sobre os dados, encontra-se a situação em que os salários docentes, tanto em 2008 quanto em 2022, aumentam conforme o tipo de atendimento das crianças e adolescentes, ou seja, em geral, os professores do *Primary* recebem menos que os do *Lower Secondary*, que recebem menos que os do *Upper Secondary*, conforme dados analisados na Tabela 4.

Foi possível perceber com relação à amplitude ou extensão da “carreira”, ou seja, à diferença entre valores percentuais salariais entre a posição inicial e a posição final ou do “topo da carreira”, que três (3) características foram identificadas: curta, média e longa. Denominou-se “curta” quando a diferença percentual entre valores ficou entre 12,97% (Dinamarca, 2008) e 33,63% (Finlândia, 2022); como “média” entre pouco acima deste valor (33,73%) e 89,06% (França, 2008) e “longa” para todos que praticaram valores acima de 89,07%, chegando ao máximo de 181,09% como o caso da Coréia em 2008.

Houve também a percepção quanto à dispersão da “carreira” tomada aqui como o tempo para sair da posição inicial e atingir o topo da “carreira”. Ou seja, pode-se dizer que também foram identificados três (3) tipos de dispersão: curta, média e longa. Com base na tabela 2, denominou-se de “curta” o período de duração de 9 (Austrália) até 14 anos (México); “média” a de 15 a 24 anos (como aquela detectada na média da OCDE); e “alta” dispersão nas “carreiras” que passam de 25 anos (na EU19) e atingem até 37 anos na Coréia, e que são, em geral, as mais praticadas no Brasil.

Como também ressaltado na Tabela 5, o PSPN teve um grande impacto na valorização docente no período de 2009 a 2024, com um crescimento nominal de 382,2%. Muito acima

do índice do INPC, que foi de 144,9%. A ponto de os órgãos responsáveis do Brasil informarem a OCDE do seu valor como demarcador de salário inicial para comparações internacionais no ano de 2022. No entanto, e isso é significativo, seu valor quando comparado com os países da amostra sempre foi menor. Mesmo assim, há inúmeras denúncias de que estados e municípios não vêm cumprindo o PSPN e todas suas condições (seu valor, sua correção, sua jornada, formação mínima etc.).

Isso demonstra a necessidade do país de produzir muito mais pesquisas e estudos sobre as condições salariais e de carreiras docentes de redes públicas de modo institucional, seja nas universidades, seja nas secretarias de educação, seja no Ministério da Educação.

Por fim, com base no estudo aqui apresentado, ao se operar sobre modelos de carreiras docentes para o país (ou para seus entes federativos), poderia se levantar a questão: os docentes brasileiros gostariam de possibilidades curtas, médias ou longas quanto à dispersão e à extensão de suas carreiras?

Certamente uma boa, profunda e calorosa discussão entre todos os interessados.

Referências

ALARCÓN-LEIVA, J. A.; CARISSIMI, A. V.; CARDOSO, C. A valorização profissional docente a partir de condições de trabalho no cargo público: estudo de caso Brasil e Chile. **Revista de Financiamento da Educação – FINEDUCA**, Porto Alegre, v. 12, n. 31, 2022.

AMARAL, N. C. O Fundeb em uma perspectiva comparada com o financiamento da educação básica nos países da OCDE e do BRICS. **Em Aberto**, Brasília, v. 28, n. 93, p. 67-83, jan./jun. 2015.

ARELARO, L. R. G.; CAMARGO, R. B. Dossiê sobre carreiras de docentes da educação básica do Brasil: aportes de pesquisa. **Educação em Foco**, Belo Horizonte, UEMG, 2012.

BASILIO, J. R.; ALMEIDA, A. M. F. Contratos de trabalho de professores e resultados escolares. **Rev. Bras. Educ.**, Rio de Janeiro, v. 23, 2018.

BASSI, M.; FERNANDES, M. D. E.; ROLIM, R. M. G. (Org.). **Remuneração de Professores da Educação Básica** – Incursões teórico-metodológicas e alguns achados. Curitiba: Appris, 2022.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 53 de 2006. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2006.

BRASIL. Lei do Piso Salarial Profissional Nacional – Lei 11.738/08. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2008.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1996.

CAMARGO, R. B.; JACOMINI, M. A. (Org.). **Vencimento e remuneração docente no Brasil**: resultados de pesquisa. São Paulo: Xamã. 2015.

CAMARGO, R. B.; JACOMINI, M. A. Carreiras e salário do pessoal docente da Educação Básica: algumas demarcações legais. **Educação em Foco**, Belo Horizonte, UEMG, v. 14, n. 17, 2011.

CAMARGO, R. B.; SANTOS, J. B. S. dos; NETO, J. Q. Estudo sobre os vencimentos de professores da rede estadual de São Paulo (1996-2014). **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação - ANPAE**, v. 33, n. 1, 2017.

CARREIRA, D.; PINTO, J. M. R. **Custo aluno-qualidade inicial, rumo à educação pública de qualidade no Brasil**. São Paulo: Global: Campanha Nacional pelo Direito à Educação, 2007.

CHOI, S.-H. Financiamento da Educação Infantil: Perspectiva Internacional. In: COELHO, R. C.; BARRETO, Â. R. (Org.). **Financiamento da Educação Infantil**: perspectivas em debate. Brasília: UNESCO, 2004.

FANFANI, E. T. **La condicion docente**: análisis comparado de la Argentina, Brasil, Perú y Uruguay. Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina, 2007.

FARENZENA, N. **A Política de Financiamento da Educação Básica**: rumos da Legislação Brasileira. Porto Alegre: Ed UFRGS, 2006.

FINEDUCA. **Custo Aluno Qualidade Inicial (CAQi) de 2025**: educação com equidade e condições de qualidade para todos/as no contexto do novo PNE. Nota Técnica da Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação (Fineduca), Campanha Nacional pelo Direito à Educação e Laboratório de Dados Educacionais. 2025.

GATTI, B. A.; BARRETO, E. S. de S. **Professores do Brasil**: impasses e desafios. Brasília: UNESCO. 2009.

GOUVEIA, A. B.; CRUZ, R. E.; CAMARGO, R. B.; OLIVEIRA, J. Condições de trabalho docente, ensino de qualidade e custo-aluno ano. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v. 22, 2006.

MELCHIOR, J. C. A. Administração Financeira e Contábil da Educação. **Revista da Faculdade de Educação**, São Paulo, FEUSP, n. 12 (v. 1/2), p. 41-75, jan./dez. 1986.

MONLEVADE, J. A. C. de. **Valorização salarial dos professores**: o papel do Piso Salarial Profissional Nacional como instrumento de valorização dos professores da educação básica pública. 2000. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

MORDUCHOWICZ, A. **Carreiras, Incentivos e Estruturas Salariais Docentes**. PREAL. 2003.

OECD. **Education at a Glance 2020 e 2024**: OECD Indicators, Paris: OECD Publishing, 2020 e 2024.

Rubens Barbosa de Camargo é Professor Associado Sênior do Departamento de Administração Escolar e Economia da Educação, pesquisador da área de financiamento da educação, políticas educacionais, gestão de sistemas e unidades escolares, controle social, processos participativos em educação.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1988-2934>

E-mail: rubensbc@usp.br

Recebido em 28 de janeiro de 2026

Aprovado em 06 de abril de 2026

Editora responsável: Theresa Adrião

