

ENCERRAMENTO DA META 17 DO PNE 2014-2024: UMA ANÁLISE DA VALORIZAÇÃO DOCENTE EM MATO GROSSO DO SUL

Beatriz Hiromi Miura ¹

RESUMO

Este artigo dá continuidade à análise sobre a valorização do profissional docente da rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul, com foco na Meta 17 do Plano Nacional de Educação (PNE) 2014-2024, que previa a equiparação do rendimento médio do magistério das redes públicas de educação básica ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente. Retomando os resultados do estudo anterior (2007-2017), amplia-se a investigação até o encerramento da vigência do plano. A pesquisa adota abordagem crítica dialética, com metodologia documental e comparativa, utilizando fontes oficiais como Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul (FETEMS) e legislações estadual e federal. A análise evidencia que, embora tenham ocorrido avanços pontuais na remuneração média e nos indicadores locais, a meta não foi plenamente cumprida. Persistem entraves estruturais como o uso do piso salarial como teto, a ausência de valorização da carreira e o distanciamento entre políticas públicas e a realidade docente. Conclui-se que, ao final do decênio, a Meta 17 não se efetivou como previsto, e que o caso sul-mato-grossense, ao reproduzir as diretrizes nacionais sem aprofundamento local, pouco avançou no enfrentamento das desigualdades salariais na carreira docente. Por fim, discute-se a ausência da publicação do novo PNE, alertando para a lacuna crítica na formulação de políticas educacionais para a próxima década.

Palavras-chave: Valorização docente, Plano Nacional de Educação, Meta 17, Mato Grosso do Sul, Políticas educacionais.

INTRODUÇÃO

O Plano Nacional de Educação (PNE) 2014–2024 instituiu 20 metas voltadas à melhoria da qualidade e equidade do ensino brasileiro. Entre elas, a Meta 17 estabeleceu a equiparação do rendimento médio dos profissionais do magistério público da educação básica ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente até o sexto ano de vigência do plano (BRASIL, 2014). Tal meta representa um dos eixos centrais da valorização docente, compreendida não apenas como remuneração justa, mas como condição essencial à dignificação da carreira e à qualidade da educação (CAMARGO; JACOMINI, 2011).

¹ Mestre em Educação pela Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, beatrizhmiura@gmail.com;



O presente artigo examina o grau de materialização da Meta 17 no estado de Mato Grosso do Sul, a partir da análise dos dispositivos legais e dados empíricos de vencimento docente entre 2007 e 2024. Parte-se da hipótese de que, apesar de avanços, a política de valorização do magistério não conseguiu romper a histórica defasagem salarial frente a outras categorias de nível superior, evidenciando limites na estrutura federativa e no financiamento educacional.

A Meta 17 pretende em seu cerne “Valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE” (BRASIL, 2014). Neste sentido, Miura (2019, p.17) afirma que:

[...] por meio da efetivação da Meta 17 e suas estratégias, busca-se um caminho eficaz para assegurar e orientar os rumos da educação, tanto em âmbito nacional como estadual, que em seu conjunto significam conquistas e avanços para a educação brasileira.

A pesquisa está ancorada nos resultados obtidos na dissertação “A valorização docente no contexto do planejamento educacional: um estudo sobre o caso do Estado de Mato Grosso do Sul” (MIURA, 2019), ampliada aqui à luz do encerramento do PNE 2014–2024.

A delimitação geográfica da pesquisa justificou-se pelo fato, já apresentado, de Mato Grosso do Sul ter cumprido com o prescrito pelo PNE, estabelecendo o PEE, com o devido apoio do poder público estatal, ainda no ano de 2014.

METODOLOGIA

A pesquisa adota abordagem qualitativa e fundamentação crítico-dialética, partindo das categorias marxianas de totalidade, historicidade e contradição (LUKÁCS, 2010; MARX, 2013). O método histórico-dialético permite compreender a valorização docente como fenômeno social complexo, inserido nas relações de produção e nas contradições entre capital e trabalho, refletidas nas políticas educacionais.

O estudo caracteriza-se como pesquisa documental e bibliográfica. Foram analisadas as legislações federais e estaduais que tratam da valorização docente: Lei nº 11.738/2008 (PSPN), Lei nº 13.005/2014 (PNE) e Lei Estadual nº 4.621/2014 (PEE/MS), além de dados do INEP, IBGE, Fundeb e relatórios da FETEMS.

O recorte temporal compreende o período de 2008 (instituição do Piso Salarial Profissional Nacional) a 2024 (encerramento do PNE). As informações foram



sistematizadas em categorias analíticas: a) valorização docente; b) políticas educacionais; c) vencimento e equiparação salarial.

Por *vencimento* compreende-se a “retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei. Os vencimentos dos cargos efetivos são irredutíveis e, para cargos de mesma atribuição ou de atribuição semelhante na mesma esfera administrativa, é garantida sua isonomia” (CAMARGO, et al., 2009, p.341-363). Nesta vertente, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) (2015) destaca que não basta somente o piso elevado, a estrutura da carreira é fundamental para fazer repercutir a valorização do vencimento inicial para todos os profissionais.

REFERENCIAL TEÓRICO

A valorização docente, conforme a Constituição Federal de 1988, constitui princípio da educação nacional (art. 206, V), sendo reafirmada pela LDB nº 9.394/1996 e pelos Planos Nacional e Estaduais de Educação. Para Delmondes (2014, p. 5), ela envolve dimensões que vão “[...] do ingresso, formação e progressão na carreira e composição da remuneração de acordo com os planos de carreira e remuneração do magistério”.

Camargo et al. (2009) conceituam o vencimento como retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, garantida por lei e associada à isonomia. No entanto, o reconhecimento legal nem sempre se traduz em condições materiais de valorização. Segundo Fernandes (2013), a efetividade das políticas depende da cooperação federativa, uma vez que a União, estados e municípios compartilham responsabilidades e recursos.

A criação do Piso Salarial Profissional Nacional (Lei nº 11.738/2008) foi um marco histórico, mas sua implementação enfrentou resistências estaduais, ações judiciais e interpretações diversas. Por meio desta lei, ficou estabelecido o valor abaixo do qual nenhum professor na modalidade Normal pode ser remunerado na forma de vencimento para uma jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais.

Para Abicalil (2008), o PSPN é identificado como o valor mínimo abaixo do qual não pode ser fixada a remuneração de início de carreira de um determinado profissional. Monlevade (2000) configura o PSPN como o “salário mínimo” do



professor público, garantido por mecanismos legais e financeiros como pagamento possível por todos os estados e municípios.

No campo teórico, Marx (2013) ressalta que toda valorização do trabalho está vinculada à dinâmica histórica da luta de classes. Assim, a valorização docente não se limita ao aspecto financeiro, mas traduz o reconhecimento social do trabalho educativo como força transformadora da sociedade.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos dados evidencia que, em Mato Grosso do Sul, houve avanços normativos e salariais significativos a partir de 2011, quando o Supremo Tribunal Federal declarou constitucional a Lei nº 11.738/2008, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN). Entre 2008 e 2018, o valor do piso nacional acumulou crescimento nominal de aproximadamente 116%, entretanto o vencimento inicial dos professores da rede estadual não acompanhou integralmente esse ritmo (MIURA, 2019, p. 67).

Em 2007, o vencimento inicial dos docentes com licenciatura plena em Mato Grosso do Sul era de R\$1.250,00, alcançando R\$3.412,00 em 2018, valor ainda inferior à média nacional e distante da equiparação com outras carreiras de nível superior (IBGE, 2018). A partir de 2021, o estado iniciou um ciclo de reajustes expressivos, impulsionado pela valorização do magistério e pela reestruturação da carreira.

Segundo dados oficiais da Secretaria de Estado de Educação (SED/MS), o vencimento inicial para 40 horas semanais passou de cerca de R\$ 8.381,63 em 2022 para R\$ 10.318,18 em 2023, atingindo R\$ 11.395,00 em 2024 (FETEMS, 2024). Esses valores colocam o estado entre os que praticam remuneração mais elevada na rede pública, superando o piso nacional fixado em R\$ 4.580,57 para o mesmo ano (MEC, 2024).

Tabela 1: Mato Grosso do Sul: Vencimento inicial e final dos docentes, com formação em nível superior com Jornada de 40 semanais, com vínculo estatutário, em comparação com Salário Mínimo (2009-2024)

Ano	Vencimento inicial (R\$)	Proporção em salário mínimo (Inicial)	Vencimento final (R\$)	Proporção em salário mínimo (Final)
2009	3.348,56	7,2	5.391,18	11,59
2010	5.635,71	11,05	9.678,37	18,98



2011	5.640,57	10,35	9.081,33	16,66
2012	5.737,91	9,22	9.237,72	14,85
2013	5.846,45	8,62	9.412,79	13,88
2014	5.997,33	8,28	9.655,71	13,34
2015	6.796,94	8,63	10.899,61	13,83
2016	7.215,20	8,2	11.616,47	13,2
2017	6.987,90	7,46	11.250,53	12,01
2018	8.005,13	8,39	12.888,25	13,51
2019	8.181,06	8,2	13.171,51	13,2
2020	9.061,16	8,67	12.685,62	12,14
2021	8.871,41	8,06	12.419,97	11,29
2022	8.866,49	7,32	13.661,98	11,27
2023	10.318,00	7,82	14.800,00	11,21
2024	11.935,00	8,45	15.500,00	10,98

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados obtidos nas tabelas salariais da FETEMS (2009-2024)

*Os dados correspondem aos valores corrigidos pelo IPCA/IBGE.

Apesar dos avanços, o Relatório de Monitoramento do PNE (INEP, 2023) indica que o rendimento médio dos professores da educação básica no país corresponde a apenas 76% da média dos demais profissionais com escolaridade equivalente, e em Mato Grosso do Sul esse percentual é estimado em 78%. Isso significa que, embora o estado tenha reajustado seus vencimentos iniciais, a equiparação salarial plena, núcleo da Meta 17 do PNE, ainda não foi alcançada.

A permanência dessa defasagem reflete a influência de fatores políticos e financeiros. Fernandes e Fernandes (2016) observam que o Plano Estadual de Educação de Mato Grosso do Sul, aprovado em 2014, reproduziu as estratégias da Meta 17 do PNE sem adaptações às especificidades locais, o que reduziu sua eficácia. Além disso, a lógica de austeridade fiscal, somada às limitações estruturais do Fundeb, restringiu o espaço orçamentário para políticas contínuas de valorização docente (BRITO, 2015).

A análise documental também demonstra que a valorização docente no estado tem sido marcada por negociações periódicas entre governo e sindicato da categoria, evidenciando conquistas pontuais, mas não estruturais. O Pacto de Valorização e Modernização do Estatuto dos Profissionais da Educação, implementado em 2014, representou um avanço institucional, porém não corrigiu integralmente o descompasso entre o magistério e as demais profissões de nível superior.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados revelam a confirmação do que a literatura tem evidenciado: a limitação de alcance da Lei do Piso, uma vez que, não raro, o “piso” tem se transformado em “teto salarial”, conforme a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE, 2015), posição também compartilhada por Arelaro e Fernandes (2015) e Rolim e Gutierrez (2015). Dessa forma, verificou-se que esses resultados de dispersão não garantem atratividade à carreira docente:

A valorização docente requer mais do que políticas de piso: exige reestruturação das carreiras, cumprimento das leis e fortalecimento do regime de colaboração federativa. Isso posto, há que se atentar ao fato de que, para que essa valorização profissional se materialize, toda uma estrutura deve ser construída na historicidade de



forma objetiva e subjetiva, uma vez que, conforme Fernandes e Fernandes (2013, p. 181), “[...] no caso da força de trabalho docente, sobressai-se a concepção de Estado vigente, decorrente dela a política educacional e, sobretudo, o grau de organização dessa força de trabalho.”

O novo PNE (2024–2034) deverá incorporar estratégias de correção de distorções, vinculando o financiamento educacional a indicadores de valorização efetiva e à implementação de planos de carreira atrativos e sustentáveis.

A pesquisa reforça que a valorização docente é condição essencial para a qualidade da educação e para o cumprimento do direito social à aprendizagem. Em termos práticos, recomenda-se a ampliação de investimentos, o aperfeiçoamento dos mecanismos de monitoramento das metas e o reconhecimento da docência como profissão estratégica para o desenvolvimento nacional.

Afim de assegurar a conquista e legitimação de direitos já adquiridos, como o PSPN e a materialização dos planos, será definitivo o nível de adesão, organização e mobilização da categoria docente junto a setores da sociedade, no sentido de acompanhar o desenrolar deste processo, o seu alinhamento e os fatores que podem impulsionar as reformas necessárias para seja garantida aos brasileiros a sobrevivência a mais essa tormenta em sua história.

REFERÊNCIAS

ABICALIL, C. *O Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério Público*. Brasília: MEC, 2008.

BRASIL. *Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008*. Institui o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Diário Oficial da União, Brasília, 17 jul. 2008.

BRASIL. *Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014*. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 26 jun. 2014.

BRITO, C. *A reforma da gestão pública e a remuneração docente*. Anais da 37ª Reunião da ANPED, Florianópolis, 2015.

CAMARGO, R. A. et al. *Vencimentos e políticas de valorização docente*. Curitiba: UFPR, 2009.

CAMARGO, R.; JACOMINI, M. A. *Valorização docente e políticas públicas: dilemas e desafios*. Revista Brasileira de Educação, v. 16, n. 46, p. 25–43, 2011.



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO (CNTE). Piso e Carreira andam juntos para valorizar os profissionais da educação básica pública. 2015. Disponível em: <http://www.cnte.org.br/images/stories/publicacoes/cartilha_piso_e_carreira_andam_juntos.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2025.

DELMONDES, V. *O vencimento salarial dos professores da rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul (2006–2013)*. Dissertação (Mestrado em Educação) – UFMS, Campo Grande, 2014.

DUTRA JÚNIOR, A. F. et al. Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público. In: DUTRA JÚNIOR, Ademar Ferreira et al. **Plano de carreira e remuneração do Magistério Público**: LDB, FUNDEF, diretrizes nacionais e nova concepção de carreira. Brasília: MEC, FUNDESCOLA, 2000. p. 125-136.

FERNANDES, M. D. E. *Planejamento educacional e regime de colaboração*. Educação e Sociedade, v. 34, n. 125, p. 151–168, 2013.

FERNANDES, M. D. E. Em tempos de valorização dos profissionais da educação. **Jornal de políticas educacionais**, Curitiba, n. 16, p. 47–58, jul./dez. 2014.

FERNANDES, M. D. E.; FERNANDES, G. *Planos de Educação: convergências e desafios da Meta 17*. Campo Grande: UFMS, 2016.

IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: 2018*. Rio de Janeiro: IBGE, 2018.

INEP. *Relatório de Monitoramento do PNE – 2023*. Brasília: MEC/INEP, 2023.

LUKÁCS, G. *Para uma Ontologia do Ser Social*. São Paulo: Boitempo, 2010.

MARX, K. *O Capital*. São Paulo: Boitempo, 2013.

MIURA, B. H. *A valorização docente no contexto do planejamento educacional: um estudo sobre o caso do Estado de Mato Grosso do Sul*. Dissertação (Mestrado em Educação) – UFMS, Campo Grande, 2019.

MONLEVADE, J. *O Piso Salarial Nacional do Magistério: história e desafios*. Brasília: CNTE, 2000.

ROLIM, R. M. G.; GUTIERRES, D. V. G. Planos de carreira e remuneração do magistério da educação básica pública no contexto das relações federativas brasileiras. In: GOUVEIA, A. B.; PINTO, J. M. de R.; FERNANDES, M. D. E. **Financiamento da Educação no Brasil**: os desafios de gastar 10% do PIB em dez anos. Campo Grande, MS: Oeste, 2015. p. 199-224.

