

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ROGÉRIO LOPES CRAVEIRO

REMUNERAÇÃO DOCENTE: ANÁLISE DA DESIGUALDADE ENTRE AS REDES
PÚBLICAS DE EDUCAÇÃO BÁSICA

CURITIBA

2022

ROGÉRIO LOPES CRAVEIRO

REMUNERAÇÃO DOCENTE: ANÁLISE DA DESIGUALDADE ENTRE AS REDES
PÚBLICAS DE EDUCAÇÃO BÁSICA

Tese apresentada ao curso de Pós-Graduação em Educação, linha de Políticas Educacionais, Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do grau de Doutor em Educação.

Orientador: Prof. Dr. Thiago Alves

CURITIBA

2022

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SISTEMA DE BIBLIOTECAS – BIBLIOTECA DO CAMPUS REBOUÇAS

Craveiro, Rogério Lopes.

Remuneração docente : análise da desigualdade entre as redes públicas de educação básica / Rogério Lopes Craveiro – Curitiba, 2022.

1 recurso on-line : PDF.

Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Educação. Programa de Pós-Graduação em Educação.

Orientador: Prof. Dr. Thiago Alves

1. Educação – Estudo e ensino. 2. Educação e Estado. 3. Professores – Salários, etc. 4. Professores – Escolas públicas. 5. Trabalho docente. I. Alves, Thiago. II. Universidade Federal do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Educação. III. Título.



MINISTERIO DA EDUCAÇÃO
SETOR DE EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EDUCAÇÃO -
40001016001P0

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação EDUCAÇÃO da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da tese de Doutorado de **ROGÉRIO LOPES CRAVEIRO** intitulada: **REMUNERAÇÃO DOCENTE: ANÁLISE DA DESIGUALDADE ENTRE AS REDES PÚBLICAS DE EDUCAÇÃO BÁSICA**, sob orientação do Prof. Dr. THIAGO ALVES, que após terem inquirido o aluno e realizada a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de doutor está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

CURITIBA, 30 de Setembro de 2022.

Assinatura Eletrônica

20/10/2022 15:47:14.0

THIAGO ALVES

Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica

20/10/2022 15:15:58.0

GABRIELA SCHNEIDER

Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica

20/10/2022 15:18:04.0

MARCOS EDGAR BASSI

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA)

Assinatura Eletrônica

20/10/2022 17:24:08.0

JOSÉ ROBERTO FREGA

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
(PPGOLD/UFPR))

Assinatura Eletrônica

21/10/2022 15:16:00.0

ELISANGELA ALVES DA SILVA SCAFF

Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Rockefeller nº 57 ? Rebouças - CURITIBA - Paraná - Brasil

CEP 80230-130 - Tel: (41) 3535-6255 - E-mail: ppge.academico@ufpr.br

Documento assinado eletronicamente de acordo com o disposto na legislação federal Decreto 8539 de 08 de outubro de 2015.

Gerado e autenticado pelo SIGA-UFPR, com a seguinte identificação única: 228979

Para autenticar este documento/assinatura, acesse <https://www.prppg.ufpr.br/siga/visitante/autenticacaoassinaturas.jsp>
e insira o código 228979

Dedico este trabalho a todos(as) os(as)
professores(as) brasileiros(as).

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente ao Divino Mestre pelo dom da vida e pela saúde.

Aos meus pais Orlando Craveiro (*in memoriam*) e Francisca das Chagas Craveiro pelos valores ensinados através dos exemplos de amor e honestidade.

Aos meus irmãos Nazareno, Orlean e Paulo pelo apoio em todos os momentos de minha vida.

Agradeço em especial à minha esposa Roquilene Craveiro e aos meus filhos Samiris, Elis e Roger pela compreensão na ausência durante esses quatro anos e meio. Tudo que faço é por Eles. Agradeço pelo amor, pelo carinho e por sempre acreditarem que eu seria capaz de vencer.

Agradeço aos amigos e irmãos da União do Vegetal. Sem eles nada disso seria possível.

Ao meu amigo Jânio Melo pelo incentivo em trilhar os caminhos da matemática.

Ao meu amigo Genivaldo Moreira pela amizade e apoio sempre que precisei.

Dedico um agradecimento especial ao meu orientador Thiago Alves, que além de um amigo, foi um irmão que tive o privilégio de conhecer nessa caminhada acadêmica. Sua dedicação é um exemplo para mim. Aprendi muito com seus conselhos. Agradeço pela confiança e incentivo em continuar. Espero um dia retribuir o que fez por mim.

Agradeço também ao Prof. Frega, que tive a honra de conhecer nas disciplinas de Estatística no setor de Administração da UFPR. Agradeço imensamente a atenção que teve comigo. Suas contribuições foram fundamentais para o resultado desta tese.

Agradeço ao professor Marcos Bassi pelas contribuições na qualificação e na defesa, com uma leitura atenta e sugestões construtivas para o trabalho.

Agradeço também a professora Andrea Gouveia pela valiosa contribuição na qualificação, suas observações foram fundamentais para a pesquisa.

Agraço às professoras Odisséia de Oliveira, Tânia Stoltz, Elisangela Scaff, Gláucia Brito, Araci Asinelle, Ângela Scalabrin, Veronica Branco, Adriana Dragone, Mônica Ribeiro e aos professores: Paulo Vinícius, Ângelo Ricardo, Marcos Ferraz (Mineiro) pela troca de experiências nas disciplinas, essenciais para minha formação como pesquisador.

Aos professores José Marcelino, Denise Carreira, Juca Gil, Gabriela Schneider, Nelson Amaral que tive o privilégio de conhecer nessa caminhada de estudos sobre políticas educacionais.

Agradeço a todos os professores, técnicos e discentes responsáveis pelo Laboratório de Dados Educacionais, que não medem esforços para disponibilizar dados e indicadores educacionais de maneira acessível para todos.

Agradeço também à Universidade Federal do Acre, na pessoa da Magnífica Reitora Guida Aquino, que na parceria firmada junto à Universidade Federal do Paraná, que tornou possível esse Doutorado.

Aos colegas professores do Campus Floresta da UFAC em Cruzeiro do Sul, pelo auxílio ministrando as disciplinas quando precisei me ausentar.

Aos colegas do Dinter Adriana, Aldenora, Geane, Girlane, Giseli, Graça, Nayra, Sônia e Valderi, que trilharam junto comigo essa estrada em busca do conhecimento.

Agradeço a todos os profissionais da educação responsáveis por minha formação escolar e acadêmica. Minha infinita gratidão a todos vocês. Me sinto muito feliz por estar concluindo mais uma etapa em minha vida, principalmente por trilhar esse caminho em escolas e universidades públicas.

RESUMO

O objetivo desse trabalho é analisar a desigualdade da remuneração docente entre as redes públicas de educação básica brasileiras, bem como identificar os fatores associados ao nível de remuneração. Os estudos sobre essa temática reforçam a importância de lançar luz sobre os aspectos da valorização do trabalho docente devido a centralidade que tem no processo educativo e na qualidade do ensino. A unidade de análise é a rede pública de ensino (estaduais e municipais). A fonte de dados sobre a remuneração docente é a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do ano de 2019. Outras fontes foram utilizadas para coletar informações sobre dados educacionais, financeiros e demográficos. As análises consideraram todas as redes públicas do Brasil. Este estudo utilizou uma abordagem quantitativa, com finalidades exploratórias, descritivas e explicativas sobre o objeto de estudo. A análise em âmbito nacional mostrou que a mediana da remuneração docente para profissionais com formação em nível superior e jornada de trabalho semanal padronizada para 40 horas nas redes estaduais era de R\$ 4.906 com coeficiente de variação (CV) de 47% para os vínculos estatutários e R\$ 3.018 com CV = 52% para os vínculos não estatutários. Os professores temporários recebiam o equivalente a 62% da remuneração dos professores com vínculos estáveis. Para as redes municipais, a mediana da remuneração dos docentes estatutários foi de R\$ 4.173 com CV = 33%, enquanto os docentes não estatutários recebiam R\$ 2.831 com CV = 45%. A remuneração dos professores não estatutários equivalia a 68% da remuneração dos professores estatutários. As variáveis explicativas selecionadas foram: tempo de emprego dos professores; percentual de vínculos estatutários na rede de ensino; PIB *per capita*; Indicador da Meta 17 do PNE; capacidade de financiamento da rede de ensino; nível socioeconômico dos alunos; percentual de matrículas de responsabilidade da rede de ensino; e porte populacional. O modelo de análise multivariada para os vínculos estatutários das redes municipais mostrou que 49% das mudanças que ocorreram na variação da remuneração docente, no período de estudo analisado, foram explicadas pelas seguintes variáveis: indicador da Meta 17 (19%), PIB *per capita* (16%), tempo de emprego (6%), porte populacional (6%) e capacidade de financiamento da rede de ensino (2%). Os 51% restantes são devidos à influência de fatores aleatórios que não foram captados pelo modelo. Entre os estados, o conjunto de variáveis independentes foi responsável por explicar entre 24% e 66% da desigualdade da remuneração. Para os vínculos não estatutários das redes municipais observou-se que o modelo conseguiu explicar 38% da variação da remuneração docente, utilizando seis variáveis explicativas: nível socioeconômico (19%), tempo de emprego (12%), indicador da Meta 17 (3%), PIB *per capita* (2%), porte populacional (1%) e capacidade de financiamento da rede (1%). Entre os estados, a equação estimada foi responsável por explicar entre 10% e 53% da variação do valor da remuneração docente. Os resultados da regressão múltipla indicaram que, apesar das limitações do banco de dados e da complexidade da análise dos fatores determinantes da desigualdade da remuneração docente em âmbito nacional, devido a heterogeneidade entre os estados e regiões, o modelo mostrou-se relevante. Dessa maneira, reforça-se a importância de um modelo que analise os determinantes da desigualdade da remuneração docente para subsidiar reformulações e avanços nas políticas educacionais.

Palavras-chave: Remuneração Docente. Valorização Docente. Desigualdades Educacionais. Políticas Educacionais.

ABSTRACT

The objective of this work is to analyze the inequality of the remuneration of the teachers among Brazilian public basic education system, as well as identify the factors associated with the level of remuneration. Studies on this topic reinforce the importance of shedding light on aspects of valuing teaching work due to its centrality in the educational process and in the quality of teaching. The unit of analysis is the public education network (state and municipal). The data source about Teacher remuneration is the Annual Report of Social Information (RAIS) for the year of 2019. Other sources were used to collect information about data financial and demographic. The analyzes were carried out nationwide, state and municipal. This study used methodology with a quantitative approach, with exploratory, descriptive and explanatory purposes about the object of study. The analysis at the national level showed that for state system, the median of teaching remuneration was R\$ 4,906 with a coefficient of variation of 47% for the statutory bonds, and R\$ 3,018 with a coefficient of variation of 52% for the non-statutory links. Temporary teachers received the equivalent of 62% of the remuneration of teachers with stable contracts. For municipal system, median remuneration of statutory professors was R\$ 4,173 with CV = 33%, while non-statutory professors received R\$ 2,831 with CV = 45%. The reason between the remuneration of non-statutory and statutory teachers was 0,68. At selected explanatory variables were: length of employment of teachers; percentage of statutory bonds in the education network; per capita GDP; indicator of Goal 17 of the PNE (Nacional Education Plan); funding capacity of the education system; level socioeconomic status of students; percentage of enrollments under the responsibility of the education system; and population size. The multivariate analysis model for links bylaws showed that 49% of the changes that occurred in the variation of teacher remuneration, in the analyzed study period, were explained by the following variables: Target 17 indicator (19%), GDP per capita (16%), time of employment (6%), population size (6%) and financing capacity of the teaching (2%). The remaining 51% are due to the influence of random factors that were not captured by the model. Among the states, the set of variables independents was responsible for explaining between 24% and 66% of inequality in remuneration. For non-statutory bonds, it was observed that the model managed to explain 38% of the variation in teacher remuneration, using six explanatory variables: socioeconomic level (19%), length of employment (12%), Target 17 indicator (3%), GDP per capita (2%), population size (1%) and network financing capacity (1%). Among the states, the estimated equation was responsible for explaining between 10% and 53% of the variation in the amount of remuneration teacher. The multiple regression results indicated that, despite the limitations of the database and the complexity of the analysis of the determining factors of the inequality in teacher remuneration at the national level, due to heterogeneity between states and regions, the model proved to be relevant. Therefore, it is reinforced the importance of a model that analyzes the determinants of inequality of teacher remuneration for educational policies.

Keywords: Teacher Remuneration. Teacher Appreciation. Educational Inequalities. Educational Policies.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – PERCENTUAL DE PROFESSORES DAS REDES ESTADUAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA POR UNIDADE FEDERATIVA E TIPO DE VÍNCULO, BRASIL, 2020	52
FIGURA 2 - PERCENTUAL DE PROFESSORES DAS REDES MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA POR UNIDADE FEDERATIVA E TIPO DE VÍNCULO, BRASIL, 2020	53
FIGURA 3 - ESTRUTURA DOS FILTROS APLICADOS AOS VÍNCULOS NA CLASSIFICAÇÃO DOS SUJEITOS DAS PESQUISA	95
FIGURA 4 - ESTRUTURA DA SELEÇÃO DAS REDES DE ENSINO ANALISADAS NO ESTUDO	97
FIGURA 5 - PAINEL DE HISTOGRAMAS DA VARIÁVEL REMUNERAÇÃO MÉDIA PADRONIZADA PARA 40 HORAS SEMANAIS DOS PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA EM ALGUMAS REDES MUNICIPAIS E DO DISTRITO FEDERAL, BRASIL, 2019.....	99
FIGURA 6 – ESQUEMA DAS VARIÁVEIS DO MODELO.....	103
FIGURA 7 - PAINEL DE HISTOGRAMAS DO INDICADOR DA REMUNERAÇÃO DOCENTE E TRANSFORMAÇÕES DAS DISTRIBUIÇÕES COM A APLICAÇÃO DO LOGARITMO NATURAL	114
FIGURA 8 - MAPA DE IDENTIFICAÇÃO ESPACIAL DOS NÍVEIS DO INDICADOR DE REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES COM VÍNCULOS ESTATUTÁRIOS DAS REDES PÚBLICAS ESTADUAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA, BRASIL, 2019	128
FIGURA 9 - MAPA DE IDENTIFICAÇÃO ESPACIAL DOS NÍVEIS DO INDICADOR DE REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES COM VÍNCULOS NÃO ESTATUTÁRIOS DAS REDES PÚBLICAS ESTADUAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA, BRASIL, 2019	130
FIGURA 10 - MAPA DE IDENTIFICAÇÃO ESPACIAL DOS NÍVEIS DO INDICADOR DE REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES COM VÍNCULOS ESTATUTÁRIOS DAS REDES PÚBLICAS MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA, BRASIL, 2019.....	131

FIGURA 11 - MAPA DE IDENTIFICAÇÃO ESPACIAL DOS NÍVEIS DO INDICADOR DE REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES COM VÍNCULOS NÃO ESTATUTÁRIOS DAS REDES PÚBLICAS MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA, BRASIL, 2019.....	132
FIGURA 12 - CORRELAÇÃO DE SPEARMAN ENTRE A MEDIANA DA REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES ESTATUTÁRIOS DAS REDES MUNICIPAIS E AS VARIÁVEIS EXPLICATIVAS, BRASIL, 2019.....	191
FIGURA 13 - CORRELAÇÃO DE SPEARMAN ENTRE A MEDIANA DA REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES NÃO ESTATUTÁRIOS DAS REDES MUNICIPAIS E AS VARIÁVEIS EXPLICATIVAS, BRASIL, 2019	192

LISTA DE GRÁFICOS

- GRÁFICO 1 - RELAÇÃO PERCENTUAL ENTRE O RENDIMENTO BRUTO MÉDIO MENSAL DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DAS REDES PÚBLICAS DA EDUCAÇÃO BÁSICA, COM NÍVEL SUPERIOR COMPLETO, E O RENDIMENTO BRUTO MÉDIO MENSAL DOS DEMAIS PROFISSIONAIS ASSALARIADOS, COM NÍVEL SUPERIOR, BRASIL, 2014-201926
- GRÁFICO 3 - DISTRIBUIÇÃO DOS VALORES DO INDICADOR DE REMUNERAÇÃO DAS REDES PÚBLICAS ESTADUAIS E MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA, BRASIL, 2019.....101

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - LINHAS TEMÁTICAS E ABORDAGENS DE TRABALHOS SOBRE REMUNERAÇÃO DOCENTE	69
QUADRO 2 - VARIÁVEIS EXPLICATIVAS E MÉTODOS ELENCADOS EM ESTUDOS SOBRE A REMUNERAÇÃO DOS DOCENTES DA REDE PÚBLICA DE EDUCAÇÃO BÁSICA NO BRASIL, 2020.....	80
QUADRO 3 - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS UTILIZADOS PARA ATINGIR OS OBJETIVOS ESPECÍFICOS DA PESQUISA.....	87
QUADRO 4 - LISTA DE VARIÁVEIS SELECIONADAS DA BASE DE DADOS DA RAIS - 2019.....	89
QUADRO 5 - VARIÁVEIS TRANSFORMADAS POR MEIO DE AGRUPAMENTO DE VALORES DAS VARIÁVEIS ORIGINAIS DA RAIS 2019.....	90

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - PANORAMA DO FEDERALISMO NA EDUCAÇÃO BÁSICA DO BRASIL - 2020	49
TABELA 2 - SALÁRIOS MÉDIOS ANUAIS (INCLUINDO BÔNUS E ABONOS) DE PROFESSORES DE ESCOLAS PÚBLICAS, PAÍSES SELECIONADO – VALORES EM DÓLARES PPC - 2020 ¹	63
TABELA 3 – ÍNDICE SALARIAL DOS PROFESSORES COM FORMAÇÃO EM NÍVEL SUPERIOR EM RELAÇÃO AO SALÁRIO DOS DEMAIS TRABALHADORES COM MESMO NÍVEL DE FORMAÇÃO EM ALGUNS PAÍSES DA OECD ¹ - 2020	65
TABELA 4 - NÚMERO DE PROFESSOR DA EDUCAÇÃO BÁSICA POR DEPENDÊNCIA ADMINISTRATIVA, BRASIL 2019	93
TABELA 6 - ANÁLISE DESCRITIVA DO INDICADOR DE REMUNERAÇÃO PADRONIZADO PARA 40 HORAS SEMANAIS, DOS DOCENTES COM VÍNCULOS ESTATUTÁRIOS E NÃO ESTATUTÁRIOS DAS REDES PÚBLICAS ESTADUAIS E MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA, BRASIL, 2019	117
TABELA 7 - MEDIANA DA REMUNERAÇÃO (JORNADA PADRONIZADA DE 40H) DOS DOCENTES COM VÍNCULOS ESTATUTÁRIOS, COM FORMAÇÃO EM NÍVEL SUPERIOR OU PÓS-GRADUAÇÃO DAS REDES ESTADUAL, MUNICIPAL DA CAPITAL E MUNICIPAIS DO INTERIOR, POR UF E REGIÃO, BRASIL, 2019	120
TABELA 8 - MEDIANA DA REMUNERAÇÃO (JORNADA PADRONIZADA DE 40H) DOS DOCENTES COM VÍNCULOS NÃO ESTATUTÁRIOS, COM FORMAÇÃO EM NÍVEL SUPERIOR OU PÓS-GRADUAÇÃO DAS REDES ESTADUAL, MUNICIPAL DA CAPITAL E MUNICIPAIS DO INTERIOR, POR UF E REGIÃO, BRASIL, 2019....	124
TABELA 9 - FREQUÊNCIA DO NÚMERO DE REDES PÚBLICAS DE EDUCAÇÃO BÁSICA POR NÍVEL DE REMUNERAÇÃO, BRASIL, 2019	127
TABELA 10 - ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DAS VARIÁVEIS EXPLICATIVAS...	134
TABELA 11 - REMUNERAÇÃO MÉDIA E RAZÃO ENTRE A REMUNERAÇÃO DE PROFESSORES E DEMAIS PROFISSIONAIS (TODOS OS	

VÍNCULOS) COM FORMAÇÃO EM NÍVEL SUPERIOR OU PÓS-GRADUAÇÃO E JORNADA DE 40 HORAS SEMANAIS, POR ESTADO, BRASIL, 2019	137
TABELA 12 - SITUAÇÃO DO INDICADOR DA META 17 EM ÂMBITO MUNICIPAL, BRASIL, 2019.....	138
TABELA 13 - CARACTERÍSTICAS DOS NÍVEIS DE REMUNERAÇÃO DOS DOCENTES COM VÍNCULOS ESTATUTÁRIOS DAS REDES ESTADUAIS E DISTRITAL DE EDUCAÇÃO BÁSICA, BRASIL, 2019	142
TABELA 14 - CARACTERÍSTICAS DOS NÍVEIS DE REMUNERAÇÃO DOS DOCENTES COM VÍNCULOS NÃO ESTATUTÁRIOS DAS REDES ESTADUAIS E DISTRITAL DE EDUCAÇÃO BÁSICA, BRASIL, 2019	143
TABELA 15 - CARACTERÍSTICAS DOS NÍVEIS DE REMUNERAÇÃO DOS DOCENTES COM VÍNCULOS ESTATUTÁRIOS DAS REDES MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA, BRASIL, 2019.....	144
TABELA 16 - CARACTERÍSTICAS DOS NÍVEIS DE REMUNERAÇÃO DOS DOCENTES COM VÍNCULOS NÃO ESTATUTÁRIOS DAS REDES MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA, BRASIL, 2019.....	146
TABELA 17 - COEFICIENTES DAS EQUAÇÕES DE REGRESSÃO MULTIPLA, VARIÁVEL DEPENDENTE: MEDIANA DA REMUNERAÇÃO PADRONIZADA EM 40H SEMANAIS DOS DOCENTES COM VÍNCULOS ESTATUTÁRIOS DAS REDES MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA, POR ESTADO E REGIÃO, BRASIL, 2019.....	154
TABELA 18 - COEFICIENTES DAS EQUAÇÕES DE REGRESSÃO MULTIPLA, VARIÁVEL DEPENDENTE: MEDIANA DA REMUNERAÇÃO PADRONIZADA EM 40H SEMANAIS DOS DOCENTES COM VÍNCULOS NÃO ESTATUTÁRIOS DAS REDES MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA, POR ESTADO E REGIÃO, BRASIL, 2019.....	162
TABELA 19 - LISTA DE CBO DOS PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA, RAIS 2019.....	182
TABELA 20 - CÓDIGOS UTILIZADOS PELO INEP QUE NÃO FORAM INCLUÍDOS NA PESQUISA – RAIS 2019.....	184

TABELA 21 - NÚMERO DE VÍNCULOS CLASSIFICADOS SEGUNDO CÓDIGOS CONSTANTES NA RAIS, BRASIL, 2019	185
TABELA 22 - FAIXA DE HORAS CONTRATUAIS SEMANAIS, PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA, BRASIL, 2019.....	187
TABELA 23 - CÓDIGOS DA VARIÁVEL NATUREZA JURÍDICA TRANSFORMADOS PARA DEPENDÊNCIA ADMINISTRATIVA, BRASIL, 2019.	188
TABELA 24 - LISTA DA VARIÁVEL ESCOLARIDADE DESCRITA NA RAIS 2019.	189

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	20
1 INTRODUÇÃO	23
2 MARCO LEGAL E REVISÃO DA LITERATURA	32
2.1 MARCO LEGAL VIGENTE	32
2.1.1 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E A LEI DE DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO NACIONAL	32
2.1.2 AS POLÍTICAS DE FUNDOS (FUNDEF, FUNDEB TRANSITÓRIO E FUNDEB PERMANENTE)	35
2.1.3 PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL (PSPN).....	41
2.1.4 PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (PNE)	43
2.2 REMUNERAÇÃO DOCENTE: ASPECTOS CONCEITUAIS E ESTRUTURANTES	46
2.2.1 FEDERALISMO EDUCACIONAL BRASILEIRO E REMUNERAÇÃO.....	47
2.2.2 TIPOS DE VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS	50
2.2.3 PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO	56
2.3 DADOS INTERNACIONAIS SOBRE REMUNERAÇÃO DOCENTE.....	62
2.4 PESQUISAS SOBRE REMUNERAÇÃO DOCENTE NO BRASIL	68
2.4.1 NÍVEL DE REMUNERAÇÃO DOCENTE	70
2.4.2 DESIGUALDADE DA REMUNERAÇÃO DOCENTE ENTRE AS REDES DE ENSINO.....	73
2.4.3 FATORES EXPLICATIVOS DA REMUNERAÇÃO DOCENTE	79
3 ASPECTOS METODOLÓGICOS	86
3.1 CONSTRUÇÃO DO INDICADOR DE REMUNERAÇÃO DOCENTE.....	88
3.1.1 SUJEITOS DA PESQUISA.....	88
3.1.2 FONTE DE DADOS E VARIÁVEIS UTILIZADAS NA CONSTRUÇÃO DO INDICADOR	88
3.1.3 CRITÉRIOS PARA RETIRADA DE VALORES DISCREPANTES	92
3.1.4 ESTATÍSTICA DO INDICADOR DO NÍVEL DE REMUNERAÇÃO DOCENTE	98
3.2 FATORES EXPLICATIVOS DA DESIGUALDADE DA REMUNERAÇÃO DOCENTE ENTRE AS REDES DE ENSINO.....	102
3.2.1 TEMPO DE EMPREGO.....	105
3.2.2 PERCENTUAL DE VÍNCULOS ESTATUTÁRIOS.....	106

3.2.3	PIB PER CAPITA.....	106
3.2.4	INDICADOR DA META 17	107
3.2.5	CAPACIDADE DE FINANCIAMENTO.....	108
3.2.6	NÍVEL SOCIOECONÔMICO DOS ALUNOS.....	109
3.2.7	PERCENTUAL DE MATRÍCULAS DE RESPONSABILIDADE DA REDE	109
3.2.8	PORTE POPULACIONAL	110
3.3	BANCO DE DADOS DA PESQUISA.....	111
3.4	MODELOS DE ANÁLISE DE DADOS.....	112
4	RESULTADOS	117
4.1	INDICADORES DA REMUNERAÇÃO DOCENTE.....	117
4.2	ANÁLISE DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS EXPLICATIVAS	133
4.2.1	TEMPO DE EMPREGO DOS PROFESSORES	135
4.2.2	PERCENTUAL DE VÍNCULOS ESTATUTÁRIOS.....	136
4.2.3	PIB PER CAPITA.....	136
4.2.4	INDICADOR DA META 17	137
4.2.5	CAPACIDADE DE FINANCIAMENTO.....	139
4.2.6	NÍVEL SOCIOECONÔMICO DOS ALUNOS.....	140
4.2.7	PERCENTUAL DE MATRÍCULAS DE RESPONSABILIDADE DA REDE	140
4.2.8	PORTE POPULACIONAL	141
4.3	MODELO DE ANÁLISE BIVARIADA DA REMUNERAÇÃO DOCENTE COM AS VARIÁVEIS EXPLICATIVAS.....	141
4.3.1	CORRELAÇÃO ENTRE O INDICADOR DE REMUNERAÇÃO DOCENTE E AS VARIÁVEIS EXPLICATIVAS	147
4.4	MODELO DE ANÁLISE MULTIVARIADA DA REMUNERAÇÃO DOCENTE COM AS VARIÁVEIS EXPLICATIVAS.....	149
4.4.1	MODELO DE ANÁLISE DA REMUNERAÇÃO DOS DOCENTES COM VÍNCULOS ESTATUTÁRIOS DAS REDES MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA.....	149
4.4.2	MODELO DE ANÁLISE DA REMUNERAÇÃO DOS DOCENTES COM VÍNCULOS NÃO ESTATUTÁRIOS DAS REDES MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA	159
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	167
	REFERÊNCIAS.....	173
	APÊNDICE METODOLÓGICO	182

ANEXO 1 - VARIÁVEIS DISPONÍVEIS NA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS - RAIS 2019	216
ANEXO 2 - VALORES QUE INTEGRAM A REMUNERAÇÃO MENSAL – RAIS 2019.....	218
ANEXO 3 - VALORES QUE NÃO DEVEM SER INFORMADOS COMO REMUNERAÇÕES MENSAIS NA RAIS	219

APRESENTAÇÃO

Chegamos ao ano de 2022, ainda emergindo da pandemia provocada pelo coronavírus (SARS-CoV-2) que atingiu o planeta em 2019 e se expandiu em 2020 e 2021, causando danos a saúde de milhões de pessoas e resultando na morte de centenas de milhares delas. No Brasil, a pandemia se fez presente a partir de fevereiro/março de 2020. Em abril de 2022, no Brasil, o coronavírus já havia contaminado mais de 30 milhões de pessoas e o número de mortes ultrapassava 663 mil.

Diante deste cenário é que escrevo esta tese, buscando vencer todas as dificuldades ocasionadas por esse período difícil, como a perda de meu pai por sequelas da Covid-19 em 2020, o que modificou minha rotina de estudos, por precisar dar mais atenção a minha mãe e irmãos. No entanto, procurei ver nas dificuldades uma oportunidade para chegar à vitória. Foi assim em alguns momentos de minha vida.

Nasci na cidade de Tarauacá, no interior do estado do Acre, em uma família simples de funcionários públicos (pessoal de apoio da Secretaria Estadual de Educação do Acre). Cursei todo o ensino fundamental e médio em escolas públicas. Concluí a educação básica com 16 anos, mas apenas com 21 anos tive a oportunidade de cursar uma faculdade (até hoje a cidade de Tarauacá não tem uma universidade pública), em um curso especial de formação de professores oferecido pela Universidade Federal do Acre em 2000. Concluí a Licenciatura em Matemática em 2004. No mesmo ano fui classificado em um processo seletivo para contratação de professores provisórios da Secretaria Estadual de Educação do Acre. Iniciei minha caminhada na docência ministrando aulas de matemática na Escola de Ensino Médio Dr. Djalma da Cunha Batista em Tarauacá/AC. Passei dois anos como professor provisório, dobrando jornadas de trabalho para aumentar um pouco o salário. De 2005 a 2006 trabalhei como técnico judiciário concursado no Tribunal de Justiça do Acre. Em 2006 fui aprovado no processo seletivo para professor permanente do estado, voltei a ministrar aulas de matemática para alunos do ensino médio. Lecionei em todas as séries do ensino médio, em todos os turnos, durante 6 anos. Após esse período, recebi um convite para trabalhar como professor formador do Gestar II, aplicando cursos de formação para professores de 6º a 9º ano e ensino

médio da rede estadual de ensino. Durante esse período tive mais um contrato como professor provisório pela Secretaria Municipal de Educação de Tarauacá.

Em 2013 fui coordenador de ensino no núcleo estadual de educação. Durante os 10 anos que ministrei aulas na rede pública de educação básica, sempre fui envolvido com o movimento sindical. Participei das reivindicações e dos movimentos de greve, na luta por melhores salários para a classe dos trabalhadores em educação. As desigualdades salariais sempre me incomodaram, pois vivi isso na prática como professor temporário e efetivo nas redes estadual e municipal em um município com menos de 40 mil habitantes.

Em 2013 tomei posse como professor do magistério superior da Universidade Federal do Acre (UFAC), campus Floresta na cidade de Cruzeiro do Sul/AC, na área de matemática e estatística. Após o ingresso na universidade tive a oportunidade de fazer uma especialização em tecnologias da informação e comunicação e, em seguida, fiz mestrado profissional em ensino de ciências e matemática pela Ufac, todos na área de tecnologias educacionais.

Em 2017 senti a alegria de ser selecionado no Doutorado Interinstitucional da Universidade Federal do Paraná em parceria com a Universidade Federal do Acre – (DINTER UFPR/UFAC), pelo Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE), na área de Políticas Educacionais. Com isso, vi a oportunidade de transformar minhas inquietações sobre a desigualdade salarial dos professores em um trabalho de pesquisa e contribuir de alguma forma para a melhoria das políticas educacionais brasileiras.

A troca de experiências com as professoras e professores do PPGE, que vieram a Cruzeiro do Sul em 2018, foi essencial para minha formação como pesquisador. Ainda no ano de 2018, participei do VI Encontro da Associação Nacional de Pesquisa em financiamento da Educação (FINEDUCA) na cidade de Campinas/SP. Foi um momento de aprendizado intenso, onde tive a oportunidade de conhecer várias pesquisadoras e pesquisadores que são referências na área de políticas educacionais, isso me inspirou ainda mais na pesquisa sobre a remuneração docente.

De março a outubro do 2019 estive em Curitiba/PR cursando as disciplinas obrigatória do PPGE e optativas no Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGADM). O contato com a cultura local, o ambiente acadêmico da UFPR no Campus Rebouças e no Campus Jardim Botânico, a troca de vivências com as

professoras e professores, tudo isso foi transformador para minha visão de sociedade e política, contribuindo para a escolha do tema desta tese. Pois, apesar de hoje atuar na educação superior, a maioria dos meus colegas da graduação ainda estão na educação básica. É por eles e por todos os/as professores/as brasileiros/as que escrevo sobre as políticas educacionais, na luta pela valorização dos docentes da rede pública de educação básica do Brasil no aspecto remuneratório.

1 INTRODUÇÃO

“Ninguém nega o valor da educação e que um bom professor é imprescindível. Mas, ainda que desejem bons professores para seus filhos, poucos pais desejam que seus filhos sejam professores. Isso nos mostra o reconhecimento que o trabalho de educar é duro, difícil e necessário, mas que permitimos que esses profissionais continuem sendo desvalorizados.”
(Paulo Freire)

Nas últimas décadas, o discurso sobre a qualidade da educação básica do Brasil tem ganhado espaço nas discussões acadêmicas sobre políticas públicas educacionais e no processo legislativo da área educacional do país. Alguns estudos como o de Pinto (2009, 2006) e Gatti e Barreto (2009) apontam o papel docente como elemento central na qualidade do ensino. Daí a importância da valorização dos professores das escolas públicas, que pode ser observada em aspectos estabelecidos em lei, como remuneração condigna; formação inicial e continuada para o exercício do magistério; ingresso na carreira exclusivamente por concurso público de provas e títulos; vínculo de emprego estável com garantia de direitos trabalhistas; progressão com base na titulação e avaliação de desempenho com critérios estabelecidos em estatuto ou plano de carreira; jornada adequada de trabalho (incluindo 1/3 para estudos, planejamento e avaliação sem interação com estudantes); condições adequadas de trabalho na escola (em quantidade e qualidade) em aspectos objetivos como o número de alunos por turma e a infraestrutura material das escolas (ALVES; SONOBE, 2018). Entre os aspectos supramencionados, esta pesquisa propôs-se analisar a valorização dos docentes da rede pública de educação básica do Brasil, com foco no aspecto remuneratório.

Camargo e Jacomini (2011) entendem que “há garantias jurídicas suficientes para que o professor tenha condições de trabalho, possibilidade de formação e remuneração mínima” (p. 159). Nesse sentido, é pressuposto que, no caso da lei, “se faz necessária também para que a sociedade se coloque frente a seus direitos, ou seja, as leis criam uma condição humana de disposição às lutas e

enfrentamentos, necessários para conquistas e avanços históricos” (GROCHOSKA, 2015, p. 51)..

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece que um dos princípios pelos quais o ensino será ministrado tem como base a valorização dos profissionais da educação escolar, que terão garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, similares aos das redes públicas (art. 206, V). A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) estabelece, em seu art. 67, que os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público, piso salarial profissional (art. 67, III). Outra importante conquista legal foi a implantação do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais da educação, aprovado pela Lei Federal n.º 11.738/2008, que define um valor mínimo a ser pago como vencimento inicial aos professores com formação em nível médio, para uma jornada de trabalho de 40 horas semanais.

A luta da categoria contribuiu para que os dispositivos legais estabelecessem a valorização dos profissionais da educação como um princípio. No entanto, em termos de carreira, salário e condições de trabalho, o país ainda não atingiu patamares considerados adequados. Mesmo com alguns avanços, setores da sociedade consideram a remuneração docente ainda muito aquém do aceitável para a valorização desses profissionais (JACOMINI; ALVES; CAMARGO, 2016).

Mas, será que aumentar o salário dos professores faz diferença para a qualidade do ensino? José Marcelino de Rezende Pinto, em estudo sobre a relação entre os investimentos financeiros nos sistemas de ensino e a qualidade da educação, focando especialmente a situação do Brasil no contexto mundial, concluiu, com base em indicadores internacionais de gastos por aluno e de desempenho dos estudantes em testes padronizados e nos dados comparativos entre os gastos por aluno da rede pública e as mensalidades cobradas nas escolas privadas – que, em especial para os países de baixo investimento por aluno, como o Brasil, um incremento, desde que significativo, nos gastos educacionais pode, sim, fazer diferença na qualidade, particularmente através da melhoria da infraestrutura e na oferta de equipamentos das escolas, bem como na atratividade e retenção de bons professores. Ou seja, “dinheiro faz, sim, diferença na qualidade do ensino, mesmo quando se usa como critério apenas o desempenho dos alunos em testes

padronizados” (PINTO, 2014). Sobre isso, Pinto (2008, p. 63) destaca que “[...] os países ricos, e mesmo aqueles não tão ricos assim, não abrem mão de investir somas significativas por aluno para buscar assegurar um ensino de qualidade”. Ainda completa: “Se mais dinheiro por si só não traz qualidade¹, sem ele tampouco a teremos” (PINTO, 2008, p. 63).

Desde o final dos anos 1970, a desvalorização docente, estabelecida por um cenário de aumento da jornada de trabalho, baixas remunerações e condições precárias de funcionamento das escolas, vem sendo enfrentada pela categoria com mobilizações e greves (LOURENÇO, 2011). Apesar das lutas, o país avançou pouco, concretamente na perspectiva da valorização do professor, “embora já exista, hoje, uma consciência generalizada de que os professores são mal pagos, o tema ainda é controverso, em especial na mídia ou em algumas abordagens acadêmicas, nas quais se busca demonstrar que os professores não são tão mal pagos quanto se diz” (PINTO, 2009).

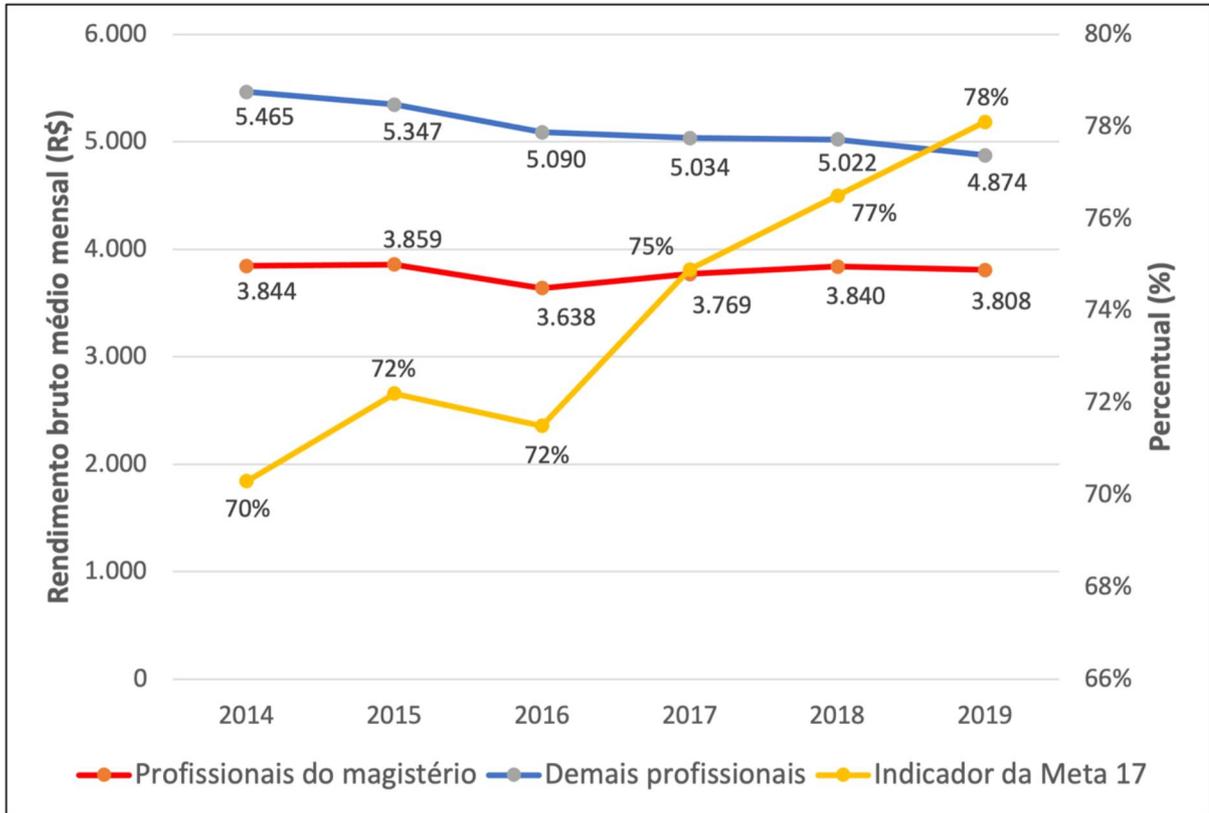
Nesse sentido, o Plano Nacional de Educação aponta como uma de suas diretrizes a “valorização dos profissionais da educação” (art. 2º, inciso IX) e, especificamente, a meta 17, que projeta “valorizar os profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE”, ou seja, até 2020.

O dispositivo legal que estabelece a valorização dos profissionais da educação através da equalização de seus rendimentos é corroborado por pesquisas que evidenciam que os profissionais do magistério ainda têm seus rendimentos médios abaixo da média dos demais profissionais com escolaridade equivalente (MORICONI, 2008; BRITTO; WALTENBERG, 2014; JACOMINI; ALVES; CAMARGO, 2016).

O relatório do terceiro ciclo de monitoramento das metas do PNE (BRASIL, 2020) analisa o indicador que estabelece a relação percentual entre o rendimento dos profissionais do magistério e o rendimento dos demais profissionais com a mesma escolaridade. Esse indicador evidenciou a situação da meta 17 de 2014 (ano de implantação do PNE) até 2019, confirmando a baixa remuneração dos professores em relação aos demais trabalhadores com formação equivalente.

¹ No artigo, o autor usa o termo ‘felicidade’ metaforicamente para se referir a educação de qualidade.

GRÁFICO 1 - RELAÇÃO PERCENTUAL ENTRE O RENDIMENTO BRUTO MÉDIO MENSAL DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DAS REDES PÚBLICAS DA EDUCAÇÃO BÁSICA, COM NÍVEL SUPERIOR COMPLETO, E O RENDIMENTO BRUTO MÉDIO MENSAL DOS DEMAIS PROFISSIONAIS ASSALARIADOS, COM NÍVEL SUPERIOR, BRASIL, 2014-2019



FONTE: Relatório do terceiro ciclo de monitoramento das metas do PNE (INEP, 2020).

Nota: Valores corrigidos pela variação do IPCA/IBGE a preços de maio de 2019.

Os números do gráfico evidenciam que houve um avanço no indicador da meta 17 entre os anos de 2016 a 2019. No entanto, observa-se que esse avanço não se deu devido a uma política de valorização da remuneração docente, mas sim, pelo motivo da média salarial dos demais profissionais ter diminuído.

Segundo o relatório anual *Education at a Glance 2021*, publicado pela Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OECD, 2021), a média dos salários dos professores brasileiros corresponde a apenas 55% da média salarial dos professores nos países da OCDE, usando-se o salário médio anual convertido em dólares por paridade de poder de compra (PPC)². A média da remuneração dos professores brasileiros também está abaixo de países como Chile e Costa Rica, classificando-se entre os países de mais baixa remuneração docente.

² Em inglês utiliza-se o termo *purchasing power parity* (PPP). O cálculo do dólar PPC considera a moeda de cada país, fazendo uma ponderação com relação ao PIB *per capita*. Ver mais informações sobre a metodologia de cálculo em: https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2021_b35a14e5-en.

Políticas de fundos, como o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), Lei nº 14.113/2020, objetivam promover a redistribuição dos recursos vinculados à educação para diminuir as desigualdades regionais existentes. No entanto, em relação à remuneração docente, é sempre chocante a comparação da nossa situação com o que ocorre em outros países, onde, além de mais dignos, os salários não apresentam a disparidade entre os níveis de ensino e as regiões do país, como acontece aqui (LÜDKE; BOING, 2004).

O sistema federativo brasileiro descentraliza a administração do sistema educacional; reunindo estados, municípios e DF, podemos dizer que temos, aproximadamente, 5.600 distintas redes públicas de ensino (1 Distrital, 5.568 municipais e 26 estaduais) e a mesma quantidade de carreiras do magistério público. Para Oliveira (2011), esta multiplicidade de carreiras não seria um problema se o país apresentasse maior equilíbrio entre seus estados e municípios, tanto no que diz respeito à distribuição populacional (71% dos municípios brasileiros têm uma população de até 20 mil habitantes) quanto no que tange à capacidade de arrecadação dos estados e municípios e distribuição de renda no país.

No livro *Professores do Brasil: impasses e desafios*, Bernadete Gatti e Elba Barretto apontam a questão da desigualdade da remuneração docente entre as redes de ensino. O estudo evidencia a grande diferença entre municípios e estados quanto à estruturação da carreira e na remuneração dos professores.

A situação é bastante heterogênea e complexa nos aspectos referentes à carreira e salário de professores, entre estados e entre municípios (conforme região, características da população, sistema produtivo regional e local, capacidade financeira própria, repasses federais ou estaduais, tradições políticas e culturais etc.) (GATTI; BARRETTO, 2009, p. 237).

Camargo *et al.* (2009), em análise do relatório do Grupo de Trabalho sobre Financiamento da Educação, constituído pelo INEP em 2003, evidenciam que os professores brasileiros ganham menos que outros profissionais do setor público do país, bem menos que seus colegas de outros países de renda *per capita* equivalente; possuem uma estrutura de carreira pouco estimulante a permanecer na profissão e constata-se uma grande discrepância salarial entre estados da federação e entre redes de ensino (INEP, 2003). A Sinopse do Censo dos Profissionais do

Magistério da Educação Básica, de 2003, também deixa clara a imensa discrepância salarial entre as regiões do país (INEP, 2006).

A grande variação dos salários dos professores no Brasil foi observada na pesquisa de Camargo *et al.* (2005), ao levantar os indicadores de qualidade da educação escolar brasileira.

A variação regional do salário bruto foi bastante considerável, evidenciando, principalmente, as necessidades de aportes suplementares para as redes de ensino dos estados localizados nas regiões mais pobres do país, como condição indispensável para o alcance efetivo de condições de oferta de qualidade. Em geral, a pesquisa revelou que as redes de ensino municipal e estadual dos estados nordestinos, Piauí e Ceará, apresentam um salário médio bruto mensal equivalente a 1/3 do salário bruto médio mensal percebido pelos docentes das regiões Sul e Sudeste do país, nos estados de São Paulo e Rio Grande do Sul (CAMARGO *et al.*, 2005, p. 212).

Mas qual o problema da desigualdade na remuneração docente entre as redes de ensino? Segundo o Censo Escolar, em 2020, havia 1,7 milhões de professores em mais de 138 mil escolas públicas, responsáveis pela educação de 38,5 milhões de alunos nas redes públicas de educação básica brasileira. Diante destes números, promover a equidade remuneratória aos docentes e, com isso, garantir condições de oferta de uma educação de qualidade para todos os alunos, em todas as regiões do Brasil, é uma questão de justiça social, evitando a extrema exploração do trabalho docente.

Compreender os fatores relacionados à desigualdade da remuneração docente entre as redes de ensino pode subsidiar a formulação de políticas para corrigir tais distorções, para proporcionar uma remuneração condigna a todos os profissionais do magistério público, independentemente da localidade ou dependência administrativa em que trabalhe. Dessa forma, existe a necessidade de aprofundamento dos estudos que captem as condições reais da remuneração dos professores, de forma a subsidiar definições nacionais mais precisas, tendo em vista os seus impactos nas condições de qualidade do ensino (CAMARGO *et al.*, 2009).

Por não haver muitos estudos como os de Silva (2019) e Silva, Duarte e Jesus (2012), que buscam explicar as diferenças remuneratórias existentes entre as redes de ensino, este trabalho, ao analisar os determinantes relacionados com a desigualdade da remuneração docente entre as redes públicas de educação básica, utilizando métodos de estatística explicativa, pretende contribuir com as pesquisas da área de políticas educacionais, sobre valorização do professor, especificamente

relacionadas à remuneração docente, no intuito de ampliar o conhecimento sobre o tema.

Esta tese preocupa-se com as condições da remuneração ao tratar da centralidade dos docentes no processo educativo. O tema deste estudo compreende os determinantes da variação da remuneração dos docentes das redes públicas de educação básica. A questão que norteou esta pesquisa foi a seguinte: que fatores explicam a variação no nível de remuneração dos docentes entre as redes públicas de educação básica? O objetivo geral desta tese é analisar a desigualdade da remuneração entre as redes públicas de educação básica brasileiras, bem como identificar os fatores associados ao nível de remuneração docente. Deste, surgiram os seguintes objetivos específicos: medir o nível de remuneração dos docentes das redes públicas de educação básica; descrever a desigualdade (variação) da remuneração docente entre redes públicas de educação; e identificar os possíveis fatores (variáveis) relacionados à remuneração docente.

Para atingir os objetivos propostos, este estudo utiliza abordagem quantitativa, com finalidades exploratórias, descritivas e explicativas sobre o objeto em análise. No primeiro momento, aplica-se a estatística descritiva para apresentação da situação remuneratória do professor brasileiro, mensurando a desigualdade existente entre as redes de ensino. Em seguida, utilizam-se métodos bivariados e multivariados à procura de relações entre variáveis explicativas e a remuneração docente.

A fonte de dados sobre a remuneração docente é a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do ano de 2019. Um estudo pioneiro no uso da RAIS para verificar informações sobre a remuneração dos professores foi o trabalho de Fernandes, Gouveia e Benini (2012), que verificou os efeitos das políticas de fundos no período de 1996 e 2008 sobre a remuneração dos professores do ensino médio nas capitais brasileiras. Pela sua regularidade e por ser um levantamento específico para captar informações dos vínculos de empregos formais em âmbito nacional, a RAIS é uma fonte com grande potencial para os estudos sobre a remuneração docente. A RAIS tem algumas vantagens em relação à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), por permitir acesso aos dados de forma desagregada. Ainda que não capte alguns detalhes presentes nas folhas de pagamento, para a comparação entre redes, a RAIS apresenta mais vantagem comparativas. Outras fontes como o Censo Demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

(IBGE), o Censo Escolar e os relatórios do Sistema de Informações Sobre Orçamento Público em Educação (SIOPE) serão utilizadas para coletar informações sobre dados financeiros e demográficos.

As análises aqui desenvolvidas sustentam a tese de que existe uma desigualdade na remuneração docente entre redes públicas de educação básica brasileiras e essa desigualdade pode ser explicada, em partes, por determinantes como: o tempo de emprego do professor e a capacidade de financiamento da rede de ensino. Além disso, fatores como: a vulnerabilidade econômica do município onde a rede de ensino está inserida; o nível de pobreza dos alunos e o tamanho da população do município também estão relacionados a variabilidade da remuneração. Esses determinantes podem ser diferentes entre os tipos de vínculos e não são necessariamente os mesmos em todas as redes. No entanto, entende-se que as mudanças que ocorrem na variação da remuneração docente que não podem ser explicadas pelo modelo estatístico estão, em sua maioria, relacionadas as decisões políticas dos atores da política educacional em âmbito nacional, estadual e municipal, na (des)alocação dos recursos para a educação básica e na (des)valorização da carreira docente em seu aspecto remuneratório.

As observações realizadas neste estudo pretendem examinar o problema da baixa remuneração dos professores do Brasil, utilizando várias bases de dados, através de um modelo de análise estatística dos possíveis determinantes da desigualdade da remuneração docentes entre as redes públicas brasileiras. No entanto, sabe-se que não é possível por meio de um modelo estatístico captar todas as relações existentes, considerando que a remuneração dos professores se dá em uma esfera política de disputa local, regional e nacional.

Neste sentido, há várias disputas entre diferentes projetos de escola pública; diferentes entendimentos sobre a importância do professor na garantia do direito à educação pública em condições de qualidade; sobre o fundo público que será ou não destinado à educação pública; e sobre o modelo de contratação dos professores, uma vez que, em lugares onde há uma visão de fortalecimento de Estado versus Estado mínimo, nessa segunda vertente, tenta-se contratar apenas professores temporários, pois é mais fácil enxugar o quadro de funcionários em momentos de restrição fiscal.

Há muitas disputas, seja de visão de Estado, seja de visão da importância da escola pública, seja de reconhecimento do trabalho do professor, seja de

destinação do fundo público. Todas essas lutas são travadas na arena política, resultando em políticas públicas que podem levar a uma “melhor” ou “pior” remuneração docente. Dessa forma, esta tese considera que o nível de remuneração docente é, em grande medida, resultado da política, ou seja, da disputa de projetos de poder, com raízes históricas, marcas culturais locais, da ação dos “donos de poder”, de enfrentamento entre os diversos atores da política educacional (ex. poder público, sindicatos, profissionais da educação, agentes do legislativo, pais e alunos etc.). Ou seja, a arena política não segue uma lógica racional, por isso, um modelo estatístico não consegue captar todos os fatores que incidem sobre a desigualdade da remuneração docente. Pretende-se investigar o quanto as características do trabalho docente, da rede de ensino e do contexto local podem explicar a complexidade do fenômeno da desigualdade da remuneração docente entre as redes públicas de educação básica, com a finalidade de diagnóstico, para subsidiar políticas públicas de valorização do professor, em âmbito local, regional e nacional. Assim, é preciso considerar que a parte não explicada pelas variáveis inseridas no modelo estatístico, deve-se à política e suas variáveis subjetivas que não podem ser objetivamente captadas (observadas e medidas) sob a forma de variáveis quantitativas.

Após esta introdução, o capítulo seguinte ocupa-se em descrever os dispositivos legais relacionados à valorização docente, que têm consequências na remuneração do professor. Em seguida, apresentam-se alguns estudos sobre os aspectos conceituais e estruturantes da remuneração dos profissionais do magistério público. Posteriormente são expostos alguns dados internacionais relacionados à remuneração docente. No capítulo seguinte, analisam-se algumas pesquisas sobre a remuneração docente no Brasil, com foco nos fatores explicativos da variação entre as redes, identificando os principais apontamentos, os métodos e resultados obtidos e as lacunas existentes nos trabalhos, norteando os objetivos e a perspectiva de análise deste estudo. Os aspectos metodológicos fundamentaram os resultados obtidos em função dos dados analisados, dando suporte às discussões sobre o tema e embasando as conclusões obtidas nas considerações finais.

2 MARCO LEGAL E REVISÃO DA LITERATURA

2.1 MARCO LEGAL VIGENTE

Ao analisar a trajetória da construção da profissão docente, fica evidente a importância da mobilização dos trabalhadores em educação para a garantia de seus direitos e em defesa da escola pública. A luta da categoria contribuiu para gerar um marco legal para os profissionais da educação, na conquista de dispositivos que têm como princípio a sua valorização e que estabelecem o direito à uma remuneração condigna, bem como as estratégias de manutenção dos recursos financeiros para estes fins.

2.1.1 A Constituição Federal de 1988 e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

Os problemas na qualidade dos serviços educacionais gerados pela significativa expansão do número de matrículas na segunda metade do século XX e as diversas lutas travadas pelos trabalhadores da educação contribuíram para a criação de uma certa consciência social, fazendo com que os constituintes eleitos em 1986, quando se reuniram para a elaboração do capítulo relativo à educação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, expressassem os valores de universalidade, qualidade e equidade na oferta da educação.

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:
V - valorização dos profissionais do ensino, garantido, na forma da lei, **plano de carreira** para o magistério público, com **piso salarial profissional** e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, assegurado regime jurídico único para todas as instituições mantidas pela União (BRASIL, 1988).

O texto original da CF de 1988 se referia a plano de carreira, no singular, que remete a um sistema nacional de educação, supondo maior protagonismo da União, principalmente no que diz respeito ao financiamento. As emendas constitucionais posteriores (EC nº 19/1998 e EC nº 53/2006) convertem a ideia a

planos de carreira³, no plural, expandindo a ideia de descentralização (BRASIL, 1998, 2006).

O texto constitucional reconhece que a qualidade das escolas públicas só pode ser garantida com a valorização docente. Por isso, prevê planos de carreira, que presumem estabilidade e progressão; piso salarial profissional; proteção e valorização remuneratória; e ingresso exclusivamente por concurso público, o que sugere uma titulação acadêmica de qualidade para habilitar o docente à aprovação em exames de ingresso.

Para o cumprimento dos princípios constitucionais de oferta, permanência e qualidade do ensino, o artigo 212 da CF regula a vinculação de parte das receitas de impostos à Manutenção e ao Desenvolvimento do Ensino (MDE), dispondo que:

Art. 212. A União aplicará, anualmente, nunca menos de dezoito, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios vinte e cinco por cento, no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino (BRASIL, 1988).

O caput do artigo 212 estabelece um piso mínimo que deve ser aplicado pela União, estados e municípios em MDE, sendo 18% pela União e 25% pelos estados e municípios. A vinculação corresponde à receita de impostos e não à totalidade da receita orçamentária do ente federado.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei nº 9.394/1996, em seu artigo 70, regulamentou as despesas que podem ser computadas como de MDE.

Art. 70. Considerar-se-ão como de manutenção e desenvolvimento do ensino as despesas realizadas com vistas à consecução dos objetivos básicos das instituições educacionais de todos os níveis, compreendendo as que se destinam a:

- I - remuneração e aperfeiçoamento do pessoal docente e demais profissionais da educação;
- II - aquisição, manutenção, construção e conservação de instalações e equipamentos necessários ao ensino;
- III - uso e manutenção de bens e serviços vinculados ao ensino;
- IV - levantamentos estatísticos, estudos e pesquisas visando precipuamente ao aprimoramento da qualidade e à expansão do ensino;
- V - realização de atividades-meio necessárias ao funcionamento dos sistemas de ensino;

³ A EC nº 53/2006 apresenta a seguinte redação para a inciso V da CF: “valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas.” (BRASIL, 2006).

- VI - concessão de bolsas de estudo a alunos de escolas públicas e privadas;
- VII - amortização e custeio de operações de crédito destinadas a atender ao disposto nos incisos deste artigo;
- VIII - aquisição de material didático-escolar e manutenção de programas de transporte escolar (BRASIL, 1996a).

Além de regular as despesas com MDE, esse artigo da LDB trouxe dispositivos importantes para a delimitação da aplicação dos recursos dos fundos contábeis (que serão analisados posteriormente), uma vez que constituem recursos subvinculados, isto é, são um subconjunto daqueles vinculados pelo Art. 212 da Constituição Federal (MARTINS, 2009).

Sobre a valorização docente, a LDB estabeleceu, em seu artigo 67, que os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

- I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III - piso salarial profissional;
- IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- VI - condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996a).

A valorização docente está presente na LDB reafirmando o que versa a Constituição; compreende aspectos como formação inicial e continuada para o exercício do magistério; ingresso na carreira exclusivamente por concurso público de provas e títulos; vínculo de emprego estável com garantia de direitos trabalhistas; progressão com base na titulação e avaliação de desempenho com critérios estabelecidos em estatuto ou plano de carreira; jornada adequada de trabalho (incluindo 1/3 para estudos, planejamento e avaliação sem interação com estudantes); condições adequadas de trabalho na escola (em quantidade e qualidade), em aspectos objetivos como o número de alunos por turma e a infraestrutura material das escolas (ALVES; SONOBE, 2018).

A LDB reconhece os profissionais da educação da seguinte forma:

Art. 61. Consideram-se profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, são:

I – professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio;

II – trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas

III – trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim.

IV - profissionais com notório saber reconhecido pelos respectivos sistemas de ensino, para ministrar conteúdos de áreas afins à sua formação ou experiência profissional, atestados por titulação específica ou prática de ensino em unidades educacionais da rede pública ou privada ou das corporações privadas em que tenham atuado, exclusivamente para atender ao inciso V do caput do art. 36;

V - profissionais graduados que tenham feito complementação pedagógica, conforme disposto pelo Conselho Nacional de Educação (BRASIL, 1996a).

Na descrição da LDB, profissionais de educação são todos aqueles com formação profissional na área educacional, exceto os profissionais com notório saber reconhecido pelos respectivos sistemas de ensino, ou seja, o que define a profissão é a formação e não o envolvimento com o trabalho; nessa perspectiva, professores, gestores, coordenadores, técnicos em áreas pedagógicas ou afins e funcionários dos serviços de apoio são considerados como tal, desde de que estejam devidamente habilitados com formação em cursos específicos. Apesar da notável importância de cada um desses profissionais para a manutenção e qualidade do ensino, os sujeitos desta pesquisa são os profissionais do magistério, ou seja, os professores da rede pública de educação básica que atuam diretamente na sala de aula.

Segundo a LDB, os professores são profissionais em efetivo exercício, habilitados para a docência, formados em cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação (MEC). Essa formação é um dos pré-requisitos para o ingresso na carreira por concurso público. Esta definição legal é necessária para filtrar os elementos estruturantes da pesquisa, lançando olhares sobre a valorização docente.

2.1.2 As Políticas de Fundos (Fundef, Fundeb transitório e Fundeb permanente)

As políticas de fundos, apesar de não serem políticas específicas de remuneração, por não terem regras definidas para este fim, são necessárias para assegurar a manutenção e o desenvolvimento da educação básica e a valorização

salarial dos professores, redistribuindo recursos da vinculação, de acordo com a responsabilidade pelas matrículas da educação básica.

As principais fontes de financiamento da educação básica, de onde se originam os recursos para a remuneração dos profissionais da educação e do magistério, estão definidas na Constituição Federal de 1988. São elas: (1) a vinculação de parte da receita líquida de impostos próprios da União (18%), dos estados e do Distrito Federal (25%) e dos municípios (25%), assim como a receita proveniente de transferências que tenham como origem o recolhimento de impostos; (2) a contribuição social do salário-educação⁴. Com isso, os recursos condicionam-se às oscilações da economia nacional, regional e local e das políticas fiscais adotadas pelos governos, apesar de garantir aporte significativo de recursos para a educação de modo seguro e constante. No entanto, essa dinâmica prejudica o planejamento e a execução orçamentários quando há presença de fatores como estagnação ou recessão econômica, renúncia fiscal ou mecanismos que restringem a base de incidência dos percentuais mínimos do setor educacional (FARENZENA, 2006).

A Lei nº 9.424/1996 – que regulamentou a Emenda Constitucional nº 14/96, a qual criou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental (Fundef), com vigência de 1996 a 2006 –, em seu art. 2º versava que “os recursos do Fundo serão aplicados na manutenção e desenvolvimento do ensino fundamental público, e na **valorização de seu Magistério**” (BRASIL, 1996b).

Sobre a valorização remuneratória do magistério, a referida lei determinava em seu artigo sétimo que:

Os recursos do Fundo, incluída a complementação da União, quando for o caso, serão utilizados pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, assegurados, pelo menos, 60% (sessenta por cento) para a remuneração dos profissionais do Magistério, em efetivo exercício de suas atividades no ensino fundamental público.

⁴ O salário-educação foi criado em 1964, por meio da Lei n.º 4.440, como contribuição social destinada às despesas com o ensino primário e, posteriormente, com o ensino de 1º grau, podendo-se dizer que surgiu como corolário do preceito da responsabilidade das empresas com o ensino elementar de empregados e filhos destes, presente já na Constituição de 1946 (FARENZENA, 2006). Em 2007 o salário-educação recebe nova alteração e passa a ser distribuído para toda a educação básica.

Apesar de este dispositivo ter proporcionado um certo avanço para a valorização do magistério, João Monlevade, em reunião de audiência pública da Comissão de Educação em 23/11/99, salientava que:

A valorização do magistério, sem dúvida nenhuma, acontece com o Fundef nas regiões onde os salários eram considerados esmolas: pagavam-se 30, 50 reais. Hoje se paga salário-mínimo. Houve um aumento, claro. Mas ele poderia ter sido pago com recursos anteriores. Era só uma questão de fiscalização. Depois, esse foi um aumento mínimo legal e não direcionado a valorização do magistério. Nós, do Conselho Nacional de Educação não consideramos que pagar 150 ou 200 reais signifique valorizar o magistério. Este salário ainda é ínfimo, e de forma nenhuma insere o professor numa perspectiva de valorização.

Ainda sobre a destinação de 60% dos recursos do Fundef para o pagamento de professores, Arelaro (1999, p. 34) foi ainda mais incisiva:

[...] a remuneração do magistério público brasileiro que, historicamente, já onerava mais de 60% dos recursos da educação em pagamento de pessoal, em qualquer de suas esferas, dificilmente seria aumentada significativamente pós-Fundef, a não ser em cidades e regiões em que se gastava muito pouco e, provavelmente, de forma ilegal, em salários.

O Fundef também estabeleceu prazo para que estados, municípios e Distrito Federal elaborassem novos planos de carreira para o magistério.

Art. 9º - Os Estados, o Distrito Federal e os municípios deverão, no prazo de seis meses da vigência desta Lei, dispor de novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, de modo a assegurar:

- I- a **remuneração condigna dos professores** do ensino fundamental público, em efetivo exercício no Magistério;
- II- o estímulo ao trabalho em sala de aula;
- III- a melhoria da qualidade do ensino.

§ 1º - Os novos planos de carreira e remuneração do Magistério deverão contemplar investimentos na capacitação dos professores leigos, os quais passarão a integrar quadro em extinção, de duração de cinco anos.

§ 2º - Aos professores leigos é assegurado prazo de cinco anos para a obtenção da habilitação necessária ao exercício das atividades docentes.

§ 3º - A habilitação a que se refere o parágrafo anterior é condição para ingresso no quadro permanente da carreira conforme os novos planos de carreira e remuneração (BRASIL, 1996b, grifo nosso).

O artigo 10 da lei do Fundef estabelecia que “Os Estados, o Distrito Federal e os municípios deverão comprovar: [...] II- apresentação de Plano de Carreira e Remuneração do Magistério, de acordo com as diretrizes emanadas do Conselho Nacional de Educação, no prazo referido no artigo anterior [...]”. Esta lei foi ajustada pelo Parecer n. 10/1997 e posteriormente pela Resolução n. 3/1997 da Câmara de

Educação Básica do Conselho Nacional de Educação (CNE/CEB) (BRASIL, 1997), que fixou as diretrizes para os Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

A Lei 11.494/2007, que regulou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), criado pela Emenda Constitucional nº 53 de 2006, com vigência de 2007 a 2020, foi fruto de muita mobilização e surgiu como um fundo de maior abrangência, atendendo não só ao ensino fundamental, mas também ao ensino infantil, ensino médio, educação de jovens e adultos e todas as demais modalidades; pretendia superar as limitações do Fundef, apontando caminhos para a valorização salarial dos professores. O texto do art. 2º enunciava que “Os Fundos destinam-se à manutenção e ao desenvolvimento da educação básica pública e à **valorização dos trabalhadores em educação, incluindo sua condigna remuneração.**” (BRASIL, 2007, grifo nosso). O Fundeb foi regulamentado pelo Parecer n. 9/2009 do CNE/CEB (BRASIL, 2009b) e pela Resolução n. 2/2009 do CNE/CEB (BRASIL, 2009c), que fixaram as novas diretrizes para os planos de carreira e remuneração, trazendo dispositivos e determinações para o pagamento e para a carreira dos profissionais do magistério da educação básica.

Com relação à carreira e ao piso dos profissionais da educação, o dispositivo estabelecia que:

Art. 40. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da educação básica, de modo a assegurar:

I - a remuneração condigna dos profissionais na educação básica da rede pública;

II - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;

III - a melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.

Parágrafo único. Os Planos de Carreira deverão contemplar capacitação profissional especialmente voltada à formação continuada com vistas à melhoria da qualidade do ensino.

Art. 41. O poder público deverá fixar, em Lei específica, até 31 de agosto de 2007, piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica (BRASIL, 2007).

Sobre o financiamento, o Fundeb ampliou para 20% a subvinculação de impostos e transferências, aumentou a quantidade de tributos redistribuídos, fundamentado na captação de recursos de estados e municípios, além da complementação da União. A redistribuição dos recursos, no âmbito dos estados e

municípios, dava-se de acordo com o número de matrículas da educação básica, contadas apenas as matrículas presenciais. Segundo sua regulamentação, o Fundeb buscava promover a equalização, pela distribuição de recursos da educação, entre os estados e seus municípios, garantindo investimentos que assegurassem a qualidade do ensino e a valorização dos profissionais da educação (CARVALHO, 2012b).

O Fundeb apresentou alguns avanços em relação à sistemática anterior, mas ainda distante de ser o ideal para uma justa distribuição dos recursos, devido ao seu caráter provisório – com prazo de vigência de 14 anos – e pela insuficiência de recursos aportados pela União na complementação financeira. Além disso, a redistribuição dos recursos do fundo ocorria – e ainda ocorre – conforme o valor-aluno-ano, ou seja, a divisão depende da quantidade de matrículas, desconsiderando as desigualdades econômicas entre estados e regiões.

A Emenda Constitucional nº. 108/2020 deu origem à Lei nº 14.113/2020, que tornou permanente o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), reforçando, entre seus objetivos, a valorização de seus profissionais.

O novo texto modificou o termo “trabalhadores em educação” da lei anterior para “profissionais da educação”.

Art. 2º Os Fundos destinam-se à manutenção e ao desenvolvimento da educação básica pública e à **valorização dos profissionais da educação**, incluída sua condigna remuneração, observado o disposto nesta Lei (BRASIL, 2020a).

O art. 26 da Lei do Fundeb permanente define os profissionais da educação.

Parágrafo único. Para os fins do disposto no caput deste artigo, considera-se:

II - profissionais da educação básica: aqueles definidos nos termos do art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, bem como aqueles profissionais referidos no art. 1º da Lei nº 13.935, de 11 de dezembro de 2019, em efetivo exercício nas redes escolares de educação básica (BRASIL, 2020a).

A Lei 14.113/2020 também inclui entre os profissionais da educação os referidos na Lei 13.935/2019, ou seja, psicólogos e assistentes sociais, em efetivo exercício nas redes públicas de educação básica. Essa questão ainda precisa ser debatida por haver divergência em sua interpretação.

A nova lei ampliou, de 60% para 70%, o mínimo que cada rede de ensino deve destinar para o pagamento dos profissionais da educação básica.

Art. 26. Excluídos os recursos de que trata o inciso III do caput do art. 5º desta Lei, proporção não inferior a 70% (setenta por cento) dos recursos anuais totais dos Fundos referidos no art. 1º desta Lei será destinada ao pagamento, em cada rede de ensino, da remuneração dos profissionais da educação básica em efetivo exercício (BRASIL, 2020a).

Uma das conquistas importantes do novo Fundeb foi o aumento da complementação da União, que passou de 10% para 23% da contribuição total do Distrito Federal, dos estados e municípios para os fundos contábeis que reúnem parcelas de impostos estaduais e municipais.

Além do critério de redistribuição pelo Valor Aluno Ano Fundeb (VAAF), correspondente a 10% da complementação da União – calculado pela razão entre os recursos recebidos relativos às receitas definidas da cesta Fundeb pelo número de alunos matriculados nas respectivas redes de ensino e que já era aplicado no Fundeb transitório –, o novo Fundeb inclui mais dois critérios, o Valor Aluno Ano Total (VAAT) e o Valor Aluno Ano Resultado (VAAR) (CASTIONI; CERQUEIRA; CARDOSO, 2021).

O VAAT representa mais 10,5% de complementação da União; compreende todas as redes estaduais e municipais de educação do Brasil, o que difere do VAAF, que se baseava no valor aluno por estado. O Valor Aluno Ano Resultado (VAAR) definiu parâmetros para os 2,5% da complementação da União, que vinculam os repasses ao cumprimento de condicionalidades relativas à melhoria de indicadores educacionais que ainda precisam ser adequadamente regulados, sob pena de implicar resultado inverso ao desejado, ou seja, de contribuir para aumentar as desigualdades em lugar de promover equidade na oferta da educação escolar (CASTIONI; CERQUEIRA; CARDOSO, 2021).

Pesquisas como a de Amaral et al. (2021) destacam que a Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação (Fineduca) e a Campanha Nacional pelo Direito à Educação reconhecem como avanços os seguintes pontos:

- O aumento da complementação da União de 10% para 23%, com recursos novos preservando o Salário-Educação;
- A constitucionalização do Custo Aluno-Qualidade (CAQ), como parâmetro para qualidade adequada da educação e como mecanismo de controle

social, melhoria da gestão, segurança jurídica, fazendo avançar a justiça federativa no Brasil;

- A incorporação do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica (Sinaeb) como política de avaliação que inclui, mas supera as avaliações de larga escala;
- Sua distribuição pelo sistema híbrido – por meio do Valor Aluno Ano dos Fundos (VAAF) e Valor Aluno Ano Total (VAAT) – sendo mais equitativo, mas sem desestruturar grandes redes públicas do Norte e Nordeste do país;
- A destinação de pelo menos 70% dos recursos à remuneração dos profissionais da educação básica, de forma a valorizar todos os profissionais da educação;
- Proibição do desvio dos recursos de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino para o pagamento de aposentadorias; e
- Uso do recurso público exclusivamente para a educação pública (FINEDUCA; CAMPANHA, 2020).

Apesar das conquistas alcançadas com a nova lei, o dispositivo ainda traz pontos que restringem o direito a uma educação de qualidade para todos: a complementação ainda é insuficiente para a implantação do Custo Aluno-Qualidade (CAQ); define um prazo muito longo (até 2026) para a implantação de seus objetivos, impedindo o cumprimento das metas do PNE (2014-2024); e ao condicionar os recursos à melhoria de gestão, aprendizagem e evolução em indicadores (AMARAL et al., 2021).

2.1.3 Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN)

Desde a CF de 1988, assegura-se aos trabalhadores, do ponto de vista formal da lei, um piso salarial, de acordo com a complexidade e extensão do trabalho. No entanto, sem uma estrutura de distribuição de responsabilidades e de financiamento que possibilitasse aos estados e municípios o pagamento de salários dignos aos profissionais da educação, era ineficaz fixar um piso salarial nacional para estes trabalhadores (ABICALIL, 2008).

Com a aprovação da LDB em 1996, além de assegurar os direitos da valorização dentro de planos de carreira, se propôs um mecanismo de financiamento que poderia viabilizar o piso salarial profissional. Com o Artigo 69 da LDB, que disciplina os percentuais de impostos vinculados à manutenção e ao desenvolvimento do ensino (MDE) e o custo-aluno-qualidade, estaria garantida não somente a implantação dos planos de carreira, mas, também, a instituição do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN). Contudo a ferramenta mais próxima da prescrição legal se deu no âmbito do Fundef, que destinou, por dez anos, 60% dos

recursos de MDE estaduais e municipais ao ensino fundamental. Esse dispositivo poderia viabilizar os planos de carreira balizados por um PSPN. Prevaleceu, entretanto, outro critério: o da redistribuição aritmética entre cada administração estadual e a administração dos municípios pelo número de matrículas (ABICALIL, 2008).

O Fundef foi um avanço, garantindo um custo aluno médio básico dentro de cada estado, para o ensino fundamental. Porém, não se constituiu em um mecanismo que assegurasse o PSPN. Essa foi uma das tarefas do Fundeb, configurada na Emenda Constitucional de número 53 (EC 53) (BRASIL, 2006).

Um dos dispositivos mais eficazes da EC 53 para efetivação do PSPN deu-se na alínea “e” do inciso III do caput do artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), especificamente o criador do Fundeb. Diz a Constituição que a lei que regulamentou a EC 53 deve: “[...] e) dizer o prazo para fixar, em lei específica, piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica; [...]” (BRASIL, 1988) (ABICALIL, 2008).

A EC 53/2006 (BRASIL, 2006) realoca a garantia do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais da educação escolar pública para um novo inciso no Artigo 208, que até então estava redigido em inciso anterior em conjunto com outra garantia formal. Mas, somente em 2008, os professores da educação básica foram contemplados com o PSPN, criado pela Lei 11.738/2008, a legislação que afeta diretamente a remuneração docente.

§ 1º O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais.
[...] § 4º Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos (BRASIL, 2008).

Além de garantir um piso salarial para os profissionais do magistério, o PSPN também regula a jornada de trabalho; estipula o máximo de quarenta horas semanais, fator que afeta diretamente os salários, por haver variação no valor pago nos contratos, de acordo com a carga horária de trabalho. A lei do piso salarial também dispõe sobre o limite máximo de 2/3 da carga horária de interação com os alunos, um avanço significativo para a valorização do professor.

Após a sanção do presidente, os governadores dos estados do Rio Grande do Sul, Paraná, Santa Catarina, Mato Grosso do Sul e Ceará, com o apoio dos governadores de São Paulo e Minas Gerais, entraram com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) junto ao Supremo Tribunal Federal. Somente em abril de 2011, após o julgamento de sua constitucionalidade, foi que a Lei do PSPN teve sua validade formalmente estabelecida. O piso foi estabelecido para docentes com formação em nível médio em início de carreira. Um problema recorrente é que, em algumas redes de ensino, o mínimo tem sido considerado como o máximo, pois muitos professores iniciam na carreira com nível superior, mas recebem somente o piso equivalente ao nível médio.

2.1.4 Plano Nacional de Educação (PNE)

A nova redação do artigo 214 da Constituição Federal de 1988, dada pela Emenda Constitucional n. 59, de 11 de novembro de 2009 (BRASIL, 2009a), fornece subsídios para o novo Plano Nacional de Educação 2014-2024 (PNE), regulado pela Lei n.º 13.005, de 25 de junho de 2014 (BRASIL, 2014). O PNE já estava previsto desde a CF de 1988, no entanto, ganhou relevância com a exigência constitucional, fruto das reivindicações dos educadores em eventos nacionais como a Conferência Nacional da Educação Básica (CONEB), realizada em 2008 e a Conferência Nacional da Educação (CONAE), realizada em 2010 e 2014.

O plano está composto por 10 diretrizes e 20 metas nacionais que devem ser cumpridas em prazos determinados, com várias estratégias de ação. Tem como foco ampliar o acesso a todos os níveis de ensino, do infantil ao superior, à população em geral; melhorar a qualidade da educação pública brasileira; e valorizar o magistério público brasileiro, mediante políticas salariais e programas de formação profissional e continuada de professores (PEREIRA; ALVES, 2015).

Da mesma forma que a valorização dos profissionais da educação é fundamental para a melhoria do ensino – firmando-se como um princípio constitucional, também estabelecido na LDB – a dificuldade em garantir essa valorização é tão evidente que o legislador, reconhecendo isso, aponta como uma das diretrizes do PNE a “valorização dos(as) profissionais da educação” (BRASIL, 1996a, art. 2º, inciso IX), estabelecendo algumas metas que tratam especificamente dessa matéria.

A meta 15 objetiva garantir que todos os professores da educação básica tenham formação específica de nível superior, adquirida em cursos de licenciatura na área de conhecimento em que trabalham, estipulando o prazo de um ano para o cumprimento de suas ações, ou seja, até 2015. O governo federal, em parceria com os estados, o Distrito Federal e os municípios, realizou algumas ações para o cumprimento dessa meta, como o Plano Nacional de Formação de Professores da Educação Básica (PARFOR), a Universidade Aberta do Brasil (UAB), o Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência (Pibid), o Programa de Residência Pedagógica e programas internacionais de desenvolvimento profissional, todos estes de responsabilidade da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Mesmo assim, a meta não foi cumprida no prazo estabelecido.

A garantia de formação continuada para todos os profissionais da educação escolar básica está disposta na meta 16, que se destina também a promover a formação de 50% dos professores da educação básica em nível de pós-graduação até 2024. Além dos programas destinados à formação de professores, os governos, em regime de colaboração, vêm desenvolvendo programas destinados à formação dos funcionários das redes públicas de ensino, como a Rede Nacional de Formação de Profissionais da Educação (Renafor), a Formação pela Escola, entre outros. Os impactos dessas iniciativas estão sendo monitorados pelo INEP, para acompanhar o cumprimento dessa meta até o último ano de vigência do PNE.

A meta 18 refere-se a planos de carreira e piso salarial para os profissionais da educação pública, estipulando um prazo até 2016 para o seu cumprimento. As estratégias apresentadas no PNE para o alcance da meta 18 não apresentam muitas inovações; a maioria das ações estão presentes em outros dispositivos legais que apresentamos anteriormente. No entanto, esse direito, garantido desde a Constituição de 1988 para o magistério público, não está sendo cumprido em muitas redes de ensino público do país.

Especificamente, a meta 17 dispõe sobre o aspecto da remuneração como subsídio para a valorização dos profissionais do magistério, reconhecendo, em termos salariais, a desvalorização histórica da profissão docente.

Meta 17 - 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, 2014b).

O PNE define algumas estratégias para o acompanhamento da evolução salarial. A estratégia 17.1, que remete à criação e/ou consolidação de fóruns estaduais e municipais para o acompanhamento de dados e índices, não parece bem definida, pois apresenta de forma genérica os procedimentos para sua execução. A PNAD é mencionada na estratégia 17.2 como fonte de dados para a realização do cálculo da média do rendimento dos profissionais em estudo. Os planos de carreira são mencionados novamente na estratégia 17.3, que implementa também a jornada de trabalho em um único estabelecimento escolar. No entanto, essa estratégia parece alongar o cumprimento da Lei n. 11.738/2008, quando versa sobre a implementação gradual da jornada. Por fim, a estratégia 17.4 projeta ampliar a assistência financeira da União aos entes federados para efetivação de políticas de valorização salarial, como o PSPN.

O monitoramento da meta 17 é realizado através de um indicador que estabelece a relação percentual entre o rendimento dos profissionais do magistério e o dos demais profissionais com a mesma escolaridade.

Indicador 17A: Relação percentual entre o rendimento bruto médio mensal dos profissionais do magistério das redes públicas da educação básica, com nível superior completo, e o rendimento bruto médio mensal dos demais profissionais assalariados, com o mesmo nível de escolaridade (BRASIL, 2020b).

O relatório do 3º ciclo de monitoramento das metas do PNE, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), apontou que, em 2019, esse percentual era de apenas 78,1%. Para que seja alcançada a meta 17, essa relação percentual deveria atingir 100% em 2020 (BRASIL, 2020b).

Mesmo com esse conjunto de leis, decretos, resoluções e pareceres que tecem o marco legal de valorização dos profissionais da educação, na prática, o país ainda está longe de valorizar seus professores em termos de salário e carreira docente. A verdade é que a existência da lei não garante a execução de sua ação. Ainda assim, aponta caminhos para que os profissionais do magistério continuem lutando pelos seus direitos.

2.2 REMUNERAÇÃO DOCENTE: ASPECTOS CONCEITUAIS E ESTRUTURANTES

Na literatura educacional, os termos salário, vencimento e remuneração são usados com frequência para referir-se ao valor mensal recebido pelos docentes. No entanto, há uma diferença importante apontada por Rubens Camargo (2010), que deve ser considerada.

O “salário” é definido juridicamente como o montante ou retribuição paga diretamente pelo empregador ao empregado pelo tempo de trabalho realizado – em geral, em relação ao número de horas-aula – nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Já o termo “vencimento” é definido legalmente (Lei no 8.112 de 11/12/90, art. 40) como “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. **O conceito de “remuneração”, por sua vez, pode ser definido como o montante de dinheiro e/ou de bens pagos pelo serviço prestado (por exemplo, cestas básicas), incluindo valores pagos por terceiros. A “remuneração” é a soma dos benefícios financeiros, dentre eles, o “salário” ou “vencimento”, acordada por um contrato assinado entre empregado e empregador, tendo como base uma jornada de trabalho definida em horas-aula.** O “salário” ou “vencimento” são, assim, uma parte da “remuneração”. No caso do magistério público, a “remuneração” é composta pelos “vencimentos” do cargo, acrescida de vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, em outras palavras, o vencimento básico mais as vantagens temporais, as gratificações, o auxílio transporte, etc. (CAMARGO, 2010, p. 3, grifo nosso).

Dessa forma, o conceito de “remuneração”, utilizado neste estudo, pode ser definido como o montante de recursos que compõem a retribuição pecuniária pelo trabalho do professor. A remuneração é composta e, geralmente, discriminada no contracheque/holerite dos professores, em itens como vencimento, adicionais, gratificações, bonificações e outras previstas em leis e decretos (CAMARGO, 2010).

Para a análise da remuneração dos docentes das redes públicas de educação básica do Brasil, é fundamental aprofundar o entendimento sobre os elementos que a estruturam, observando sua composição e consequências para a atual situação salarial dos professores. A seguir serão apresentados alguns dos principais debates sobre tópicos como federalismo educacional; tipo de vínculo empregatício; planos de carreira do magistério; nível de formação do professor; carga horária de trabalho e composição da remuneração. São estes elementos que influenciam diretamente na variação da remuneração docente entre as redes

públicas de educação básica. A maioria dos trabalhos aqui analisados foram coletados no site do Observatório da Remuneração Docente (PORD), uma plataforma que acomoda a produção de duas pesquisas: Remuneração de professores de escolas públicas da Educação Básica: configurações, impactos, impasses e perspectivas e Remuneração de professores de escolas públicas de educação básica no contexto do Fundeb e do PSPN. As pesquisas reuniram vários pesquisadores para investigar os impactos do Fundef, Fundeb e do PSPN na estrutura da remuneração dos professores de escolas públicas de educação básica nos estados do Rio Grande do Norte, Paraíba, Piauí, Pará, Roraima, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, São Paulo, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e suas respectivas capitais.

2.2.1 Federalismo educacional brasileiro e remuneração

Para entender o modelo atual da remuneração do magistério público, é fundamental compreender a dinâmica federativa, seus efeitos para as políticas educacionais e seu impacto na profissão docente. Faz-se necessário analisar a relação mais específica da educação com a história do federalismo brasileiro, expondo seus pontos mais importantes. No entanto, para este trabalho realizou-se apenas uma breve análise sobre os impactos diretos do federalismo educacional na remuneração do professor.

Na tese *Município, federação e educação: história das instituições e das ideias políticas no Brasil*, Gilda Cardoso de Araújo apresenta a seguinte caracterização de federalismo:

O federalismo pode ser caracterizado como o pacto de um determinado número de unidades territoriais autônomas para finalidades comuns. Trata-se de uma organização político-territorial do poder cuja base é a dupla soberania: a dos entes federados (governo subnacionais) e a do governo central (União). Os primeiros têm autonomia para gerir questões políticas e econômicas locais, e o segundo tem a finalidade de representar e fazer valer os interesses de toda a população do País (ARAÚJO, 2005, p. 78-79).

Dessa maneira, o federalismo é uma forma de organização territorial do Estado, em que predominam os princípios da autonomia dos governos subnacionais e o compartilhamento das decisões com legitimidade entre os entes federados. Essa autonomia não é irrestrita, visto que o modo organizacional se caracteriza pela

existência de poder constituinte decorrente, para compatibilizar os interesses locais com os interesses nacionais (ARAÚJO, 2005).

A diversidade cultural, política, econômica e geográfica do Brasil gerou as condições para que esse regime político-territorial fosse adotado. As desigualdades geradas por essa diversidade fizeram do regime federativo o principal mecanismo para lidar com esse dinamismo (ABRUCIO, 2010, p. 43).

Após a Independência do Brasil em 1822, adotou-se a forma unitarista, com as províncias e municipalidades subordinadas a um governo central, com concentração dos tributos no governo central e com o imperador escolhendo os presidentes de província, que eram os governadores da época. Com a Proclamação da República, nasce a federação brasileira, com o argumento de repasse do poder de autogoverno para os estados, pois os municípios ainda eram muito frágeis e dependentes dos governos estaduais. A estrutura assimétrica do federalismo provocou um aumento da desigualdade entre os estados ao longo do período, resultando no quase abandono da política educacional por vários governos estaduais e o aumento das diferenças entre eles (ABRUCIO, 2010, p. 43).

O principal mote do novo federalismo inaugurado pela Constituição de 1988 foi a descentralização. Processo que significava não só passar mais recursos e poder aos governos subnacionais, mas, principalmente, tinha como palavra de ordem a municipalização. Nessa linha, o Brasil se tornou uma das pouquíssimas federações do mundo a dar *status* de ente federativo aos municípios (ABRUCIO, 2010, p. 46).

A divisão das responsabilidades educacionais foi firmada na Constituição Federal de 1988, que instituiu o regime de colaboração entre as três esferas da administração na organização dos sistemas de ensino.

Art. 211. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios organizarão em regime de colaboração seus sistemas de ensino.

§ 1º A União organizará o sistema federal de ensino e o dos Territórios, financiará as instituições de ensino públicas federais e exercerá, em matéria educacional, função redistributiva e supletiva, de forma a garantir equalização de oportunidades educacionais e padrão mínimo de qualidade do ensino mediante assistência técnica e financeira aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios;

§ 2º Os Municípios atuarão prioritariamente no ensino fundamental e na educação infantil.

§ 3º Os Estados e o Distrito Federal atuarão prioritariamente no ensino fundamental e médio (BRASIL, 1988).

A política financeira no âmbito educacional foi prescrita no Art. 212 da Constituição, garantindo que a União aplicará, anualmente, nunca menos de dezoito, e os estados, o Distrito Federal e os municípios, vinte e cinco por cento, no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino.

Atualmente a autonomia político-administrativa proporcionada pelo regime federativo faz com que no Brasil haja uma rede federal, vinte e seis redes estaduais, uma rede distrital e cinco mil quinhentas e sessenta e oito redes municipais, todas autônomas. Ainda que a Constituição aponte horizontes para as políticas educacionais locais, é de responsabilidade de cada ente federado a criação de suas legislações educacionais, como os planos de educação. Dessa forma, cada governo local tem autonomia para valorizar seus profissionais de educação da forma que achar adequada.

A tabela 1 serve de base para o entendimento da atual desigualdade contida no federalismo. Essa excessiva fragmentação tem consequências diretas na desvalorização remuneratória dos professores, como já exposto anteriormente.

TABELA 1 - PANORAMA DO FEDERALISMO NA EDUCAÇÃO BÁSICA DO BRASIL - 2020

Dependência Administrativa	n° de redes de ensino	n° de matrículas	%	n° de professores	%	n° de escolas	%
Federal	1	405.997	0,9%	36.925	1,6%	700	0,4%
Estadual*	27	15.199.500	32,1%	638.974	27,0%	29.888	16,6%
Municipal	5570	22.898.611	48,4%	1.133.264	47,9%	107.899	60,1%
Privado**	-	8.791.186	18,6%	557.916	23,6%	41.046	22,9%
Total	5.599	47.295.294	100%	2.367.079	100%	179.533	100%

FONTE: Elaborada pelo autor com base nos dados do Censo Escolar 2020 disponibilizados pelo Laboratório de Dados Educacionais [<https://www.dadoseducacionais.c3sl.ufpr.br/#/>].

NOTAS:

(*) O Distrito Federal foi considerado junto com os estados.

(**) O setor privado não constitui uma rede comparável às redes públicas, uma vez que é constituído por um conjunto diverso de instituições privadas mantenedoras de unidades de ensino.

Por tanto, é preciso considerar o federalismo como forma de organização do Estado brasileiro, para evitar equívocos na caracterização da análise das políticas educacionais. Pois, há competências próprias e responsabilidades legais, em matéria de educação escolar, que cabem aos sistemas de ensino dos estados, municípios e Distrito Federal. Além das responsabilidades legislativas e normativas, há a divisão das responsabilidades materiais e financeiras própria da vinculação de

impostos para o financiamento da educação. Por isso, a análise de políticas educacionais não deve ignorar as responsabilidades que esse regime impõe à União, aos estados, aos municípios e ao Distrito Federal com suas características diferenciais no que se refere a políticas educacionais (CURY, 2010, p. 152).

2.2.2 Tipos de vínculos empregatícios

O tipo de vínculo profissional do docente indica o regime de trabalho dos professores, ou seja, se eles pertencem ao quadro efetivo ou são contratados temporariamente; geralmente, o salário das funções docentes contratadas temporariamente é inferior ao das funções docentes efetivas (GOUVEIA et al., 2006).

Os docentes contratados temporariamente podem receber várias denominações como, por exemplo, professores temporários, professores provisórios, professores interinos, professores designados, docentes não concursados, entre outros. As contratações temporárias também recebem denominações como: contrato provisório, contrato precário, contrato interino etc. Neste trabalho, utiliza-se o termo professores temporários para aludir aos professores não estatutários (sem contratos estáveis).

A CF determina a valorização dos(as) profissionais do ensino, garantindo, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e *ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos*, assegurado regime jurídico único para todas as instituições mantidas pela União (art. 206, V). A LDB, que orienta os sistemas de ensino dos estados e municípios, também enfatiza sobre a valorização dos profissionais da educação, com *ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos* (art. 67, inciso I).

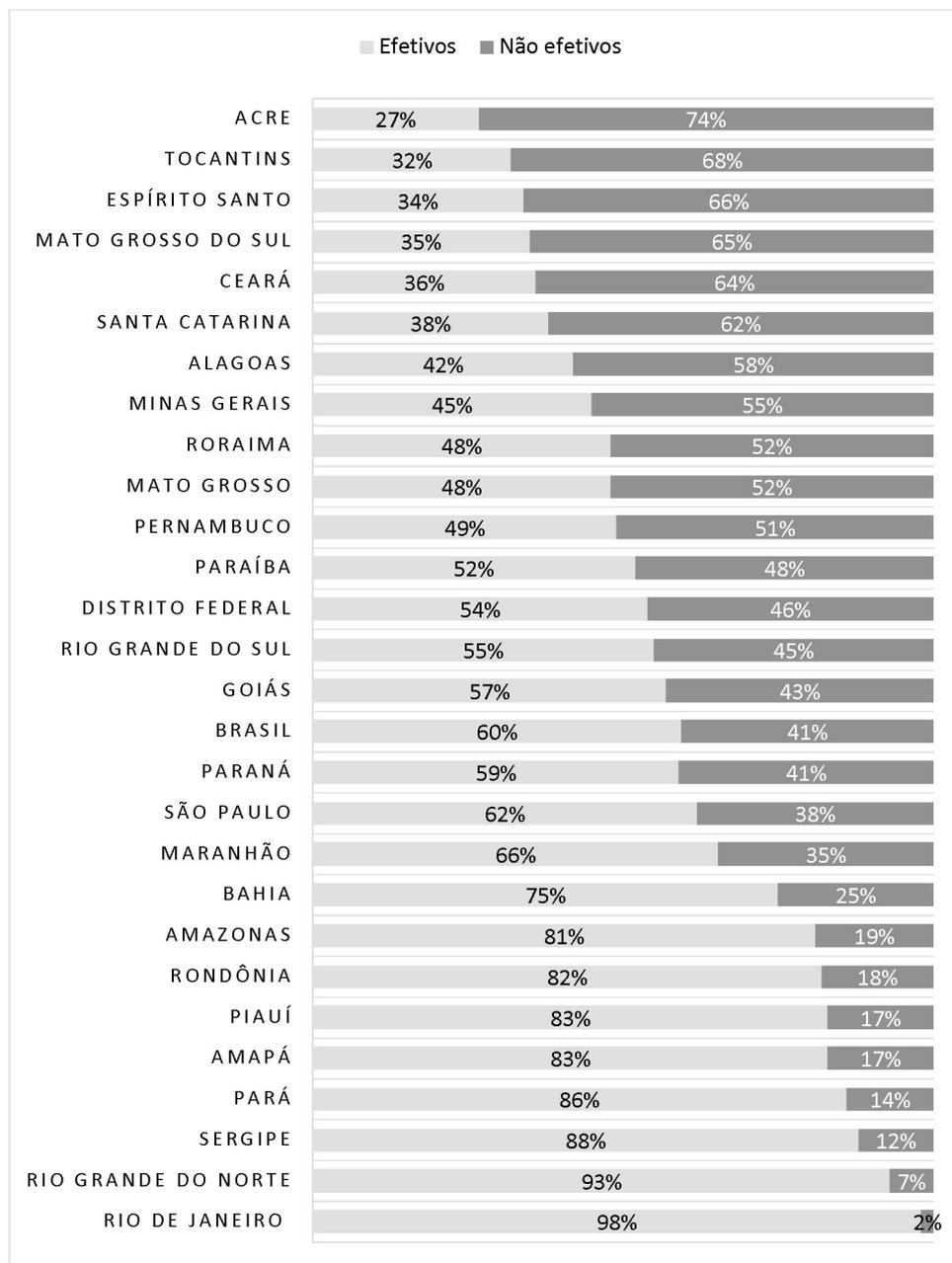
Apesar dos dispositivos legais regularem o tipo de vínculo ideal para os professores, a realidade é bem diferente. Segundo dados do Censo Escolar, em 2020, mais de 1 milhão de professores da educação básica do Brasil trabalhavam, sem ter a certeza da continuidade de suas atividades.

Os professores temporários formam uma massa de trabalhadores permanentemente colocados na escola, sujeita, certamente, a uma série quase infinita de fragilidades sociais, políticas e laborais. Se como categoria contratual, é imprescindível para o funcionamento da escola, tanto do ponto de vista dos interesses políticos quanto da vida escolar; como indivíduo está

em constante ameaça de perda das condições de manutenção da vida (SEKI et al., 2017).

Os contratos temporários, que deveriam ser uma exceção, passaram a ser a maioria em algumas redes estaduais brasileiras como: Acre, Tocantins, Espírito Santo, Mato Grosso do Sul, Ceará, Santa Catarina, Alagoas, Minas Gerais, Roraima, Mato Grosso e Pernambuco que, segundo o Censo Escolar/INEP 2020, possuíam mais da metade de seu quadro de professores das redes estaduais com contratos temporários. O percentual médio de professores com vínculos não efetivos em âmbito nacional era de 41%.

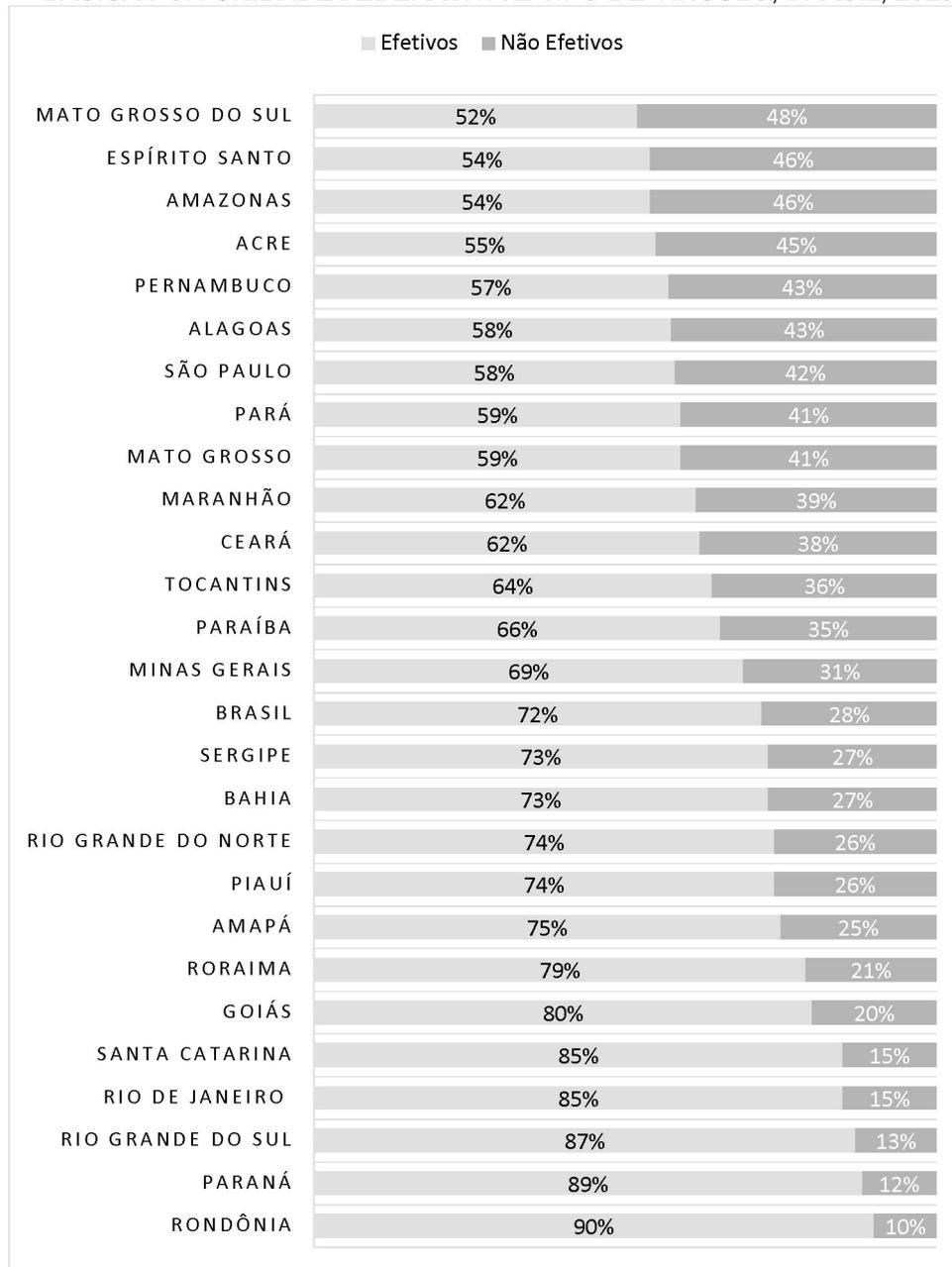
FIGURA 1 – PERCENTUAL DE PROFESSORES DAS REDES ESTADUAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA POR UNIDADE FEDERATIVA E TIPO DE VÍNCULO, BRASIL, 2020



FONTE: Elaborada pelo autor com base nos dados do Censo Escolar 2020 disponibilizados pelo Laboratório de Dados Educacionais [<https://www.dadoseducacionais.c3sl.ufpr.br/#/>].

O Censo Escolar/INEP 2020 revelou que, nas redes municipais, o percentual de professores da educação básica com contratos não efetivos era de 28% em âmbito nacional. Os estados de Mato Grosso do Sul, Espírito Santo, Amazônia e Acre apresentavam percentuais maiores ou iguais a 45% de professores com esse tipo de vínculo.

FIGURA 2 - PERCENTUAL DE PROFESSORES DAS REDES MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA POR UNIDADE FEDERATIVA E TIPO DE VÍNCULO, BRASIL, 2020



FONTE: Elaborada pelo autor com base nos dados do Censo Escolar 2020 disponibilizados pelo Laboratório de Dados Educacionais [<https://www.dadoseducacionais.c3sl.ufpr.br/#/>].

No estudo de Neto e Pinto (2016), que analisa o perfil dos docentes não concursados na rede estadual de ensino de São Paulo, o objetivo foi comparar o perfil de docentes com condições contratuais diferentes. Utilizaram-se os microdados do Censo Escolar de 2011 a 2013 – INEP/MEC como fonte de dados e constatou-se que as diferenças significativas entre docentes efetivos/estáveis e temporários se dão em grande parte pela faixa etária e, com menos intensidade, pela raça/cor dos docentes. Em contraste, os professores efetivos/estáveis e

temporários possuem um perfil parecido nas outras variáveis observadas: gênero, escolaridade e tipo de instituição de ensino superior. Nesse estudo, não se levou em consideração a remuneração dos professores.

O trabalho de Santos (2017) apresentou uma análise dos recursos destinados à função educação relativa ao governo do Estado de São Paulo durante o período de 2006 a 2013. Relacionou a dinâmica observada em tais recursos com a política de pessoal desenvolvida pela respectiva administração pública que, segundo o autor, está voltada à precarização dos docentes ativos da rede estadual de ensino. A pesquisa utilizou folhas de pagamento da rede estadual de ensino de São Paulo (REE-SP), os dados de execução orçamentária levantados junto à Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo e os dados do Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação – SIOPE. O estudo constatou a diminuição da relação percentual entre despesas com pessoal e encargos e a despesa total da secretaria, de maneira que a racionalização da folha de pagamento está baseada em uma política de ampliação de professores temporários, considerando que estes têm remuneração média menor do que a de um professor efetivo.

A pesquisa de Gurgel e Junior (2014) comparou as mudanças na remuneração e carreira do magistério público da educação básica, ocorridas na transição dos Estatutos do Magistério na década de 1980 para os Planos de Carreira e Remuneração, definidos a partir de 1996. O estudo foi realizado nas capitais dos estados do Rio Grande do Norte e da Paraíba. Foram utilizados como fonte de dados o Estatuto do Magistério e o Planos de Carreira e Remuneração. Os autores concluíram que havia uma precarização do trabalho e da carreira docente nos estados pesquisados, pelas formas de contratação temporária que ainda persistem, por implicarem redução dos salários a serem pagos a esses professores.

No estudo de Nascimento, Medina e Camargo (2014), que analisaram o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) do magistério público estadual de São Paulo, utilizaram-se os Estatutos do Magistério, os Planos de Carreira e Remuneração, o Censo da Educação 2010 – INEP/MEC, os dados do site da Secretaria Estadual de Educação de São Paulo (SEE/SP) e a folha de pagamento da SEE/SP como fontes de pesquisa. O estudo concluiu que 48% dos docentes eram contratados em caráter temporário; observou-se a inexistência de concurso público no período pesquisado e a existência de professores “eventuais” sem nenhum vínculo com a rede estadual de ensino. Tudo isso agregado a uma

remuneração inferior ao aceitável, de acordo com o salário-mínimo necessário do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIESSE).

A pesquisa de Ribeiro, Figueiredo, Lancelotti (2014), sobre a valorização do magistério e remuneração dos professores da educação básica em Mato Grosso, que pretendia detectar avanços, limites e desafios da valorização dos profissionais da educação, usando para tanto pesquisa documental dos dispositivos normativos (leis federais, estaduais e municipais), concluiu, entre outros aspectos, que a contratação de profissionais temporários restringe as vantagens em termos de jornada de trabalho, pois o professor efetivo é remunerado com 1/3 de horas de trabalho pedagógico (sem contato com alunos), ao passo que o professor temporário é contratado precariamente, remunerado apenas pelas horas de trabalho em sala de aula, diretamente com alunos.

O estudo de Gurgel e Junior (2013) propôs-se analisar os tipos de ingresso na atividade docente e a precarização da profissão, considerando categorias como: tipos de admissão/ingresso, acesso e precarização; critérios de ascensão na carreira; licença para formação continuada; distribuição da jornada de trabalho e composição da remuneração. O estudo realizou-se através de pesquisa documental dos dispositivos normativos (leis federais, estaduais e municipais) e verificou um crescimento de formas de contratação precária em detrimento do concurso público.

O trabalho de Godoy (2013) verificou o vencimento inicial, média de vencimentos e carreira dos profissionais do magistério no estado do Paraná durante o Fundeb (2007-2012), com a intenção de analisar a valorização, o vencimento e a carreira docente através das folhas de pagamento disponibilizadas pela Secretaria Estadual de Educação do Paraná (SEED) e do mecanismo de consulta online *Seed em números*, concluiu que houve um aumento do número de professores contratados temporariamente, como também a existência de diferença salarial entre professores estatutários e temporários.

Na pesquisa de Almeida, Cunha e Araújo (2009), que se propõe verificar, através de uma amostra de municípios baianos, como se estão configurando as novas orientações e as novas práticas do planejamento, gestão e execução das políticas educacionais com foco nas instâncias municipais, foi utilizado o método de pesquisa qualitativa. Por meio de entrevistas, observações e técnica de grupo focal com profissionais técnico-pedagógicos e gestores educacionais, detectou-se a precarização do exercício do magistério em decorrência do estabelecimento de

contratos temporários de prestação de serviços; observou-se que a base para o valor pago aos professores contratados para lecionar em escolas públicas municipais, em geral, tem sido o salário-mínimo. O estudo verificou também que os contratos temporários são cedidos por determinação do gestor municipal e, por vezes, são utilizados como forma de atendimento a acordos políticos.

Através da breve revisão da literatura apresentada, verifica-se que, com exceção da pesquisa de Neto e Pinto (2016), que não levou em consideração a remuneração docente, as conclusões dos trabalhos analisados apontam para duas vertentes: (a) o aumento do número de professores contratados temporariamente e (b) a existência de diferença salarial em desfavor dos professores temporários. Estas conclusões mostram que o tipo de vínculo empregatício tem consequências diretas na remuneração docente, uma vez que os professores com contratos provisórios em média trabalham mais e recebem menos que os com contratos efetivos. O elevado número de professores com contratos temporários é um fator preocupante, se levarmos em consideração a legislação educacional, que define o contrato temporário como uma exceção, em casos pontuais, de maneira que se torna evidente o verdadeiro descaso com a valorização docente.

2.2.3 Plano de Carreira do Magistério

O conceito de plano de carreira do magistério, adotado nesta tese, tem como base o entendimento de Júnior et al. (2000), que é semelhante ao conceito geralmente presente nas normas legais federais e/ou comumente referido pelo direito administrativo.

O plano de carreira é instrumento de administração de recursos humanos voltado essencialmente para a profissionalização. Nessa condição, considera de forma especial algumas variáveis essenciais à sua finalidade, quais sejam, o desempenho do servidor no exercício de suas atribuições, os programas de desenvolvimento de recursos humanos, a estrutura de classes e o sistema de remuneração (JÚNIOR et al., 2000, p. 204).

A Constituição aponta a garantia dos planos de carreira para os profissionais da educação como um dos princípios para sua valorização (Art. 206).

V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas⁵ (BRASIL, 1988).

O PNE propõe que todos os estados e municípios brasileiros deveriam garantir planos de carreira aos profissionais da educação até 2016 (Lei n. 13.005/2014).

Meta 18 - Assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos (as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal (BRASIL, 2014b).

Apesar de os dispositivos legais estabelecerem a obrigatoriedade dos planos de carreira para os profissionais de educação, algumas redes ainda não implantaram seus planos, o que ressalta a permanência das desigualdades. Certas questões nortearam a revisão dos trabalhos sobre os planos de cargos, carreira e remuneração docente para os profissionais da educação básica, como: quais as consequências de não ter um plano de carreira? O que caracteriza ter um bom plano de carreira? Para responder a essas questões, buscou-se nos trabalhos analisados considerar os seguintes aspectos, relativos aos planos de carreira: tipo de admissão/ingresso e acesso; formas de progressão na carreira; jornada de trabalho e composição da remuneração.

Na pesquisa de Jacomini, Nascimento e Imbó. (2020a), a composição da remuneração docente é estudada com base nos Planos de Cargo, Carreira e Remuneração (PCCR). Para analisar a movimentação na carreira, com a respectiva diferenciação no vencimento-base e as vantagens pecuniárias permanentes e transitórias que compõem a remuneração dos professores, os pesquisadores investigaram os planos de carreira de redes de ensino de 12 estados brasileiros, em vigor no ano de 2014. O estudo considerou os valores do vencimento-base – de acordo com a progressão na carreira por formação acadêmica, tempo de serviço, formação continuada e avaliação de desempenho – e as vantagens pecuniárias permanentes e transitórias conforme os planos de carreira.

⁵ Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006.

Em todos os planos analisados está prevista diferenciação no vencimento-base por nível de formação. No entanto, há variações em relação aos percentuais e à forma como ela é especificada nas leis. Apesar de a diferença no vencimento por formação ser um incentivo para que o professor busque qualificar-se, o mais interessante é incentivar a formação em nível superior e pós-graduação *lato sensu* em cursos vinculados à atuação profissional, que são mais próximos à realidade da maioria dos professores (JACOMINI; NASCIMENTO; IMBÓ, 2020a).

Nos planos foram encontrados termos como promoção, progressão e evolução funcional, para indicar os níveis de diferenciação no vencimento-base por formação continuada, tempo de serviço e avaliação de desempenho. Os termos nem sempre tinham significados idênticos, mas todos indicavam movimentação horizontal ou vertical na carreira. De acordo com os planos, também é bastante variado o percentual entre níveis, classes, referências, graus, entre outras denominações (JACOMINI; NASCIMENTO; IMBÓ, 2020a).

Entre as vantagens pecuniárias permanentes que compõem a remuneração docente, encontradas nos PCCRs analisados, destaca-se a gratificação natalina ou 13º salário, de pagamento obrigatório garantido em lei. Alguns estados pagavam quinquênio a cada cinco anos de trabalho (PA, PB, PR, RN e SP). Outros estados incorporavam a sexta-parte (SP), adicional de titulação (PA) e adicional de produtividade (SC). Além das vantagens pecuniárias permanentes, também foram encontrados adicionais, gratificações, abonos e auxílios pagos por situações específicas e que não são incorporados à aposentadoria, aqui denominados vantagens pecuniárias temporárias. Embora algumas dessas vantagens sejam importantes por representarem garantia constitucional, o mais significativo na composição da remuneração é o professor ter um vencimento-base inicial que represente a maior parte da remuneração, que seja compatível com as necessidades econômicas regionais e valorize a importância social da profissão (JACOMINI; NASCIMENTO; IMBÓ, 2020a).

Na maioria dos planos analisados há diferença entre o vencimento do professor com formação em nível médio e superior. Em alguns planos observou-se a grande valorização atribuída à formação em nível de mestrado e doutorado. No que se refere à movimentação na carreira, os planos observados indicavam movimentação por formação acadêmica, tempo de serviço, formação continuada e avaliação de desempenho, com diferença percentual de 0,5% a 10,5% no

vencimento entre os níveis. Em relação às vantagens pecuniárias permanentes, na maioria dos planos, o percentual desses adicionais sobre o vencimento-base era de 5%. Havia grande diversidade de vantagens pecuniárias transitórias nos planos de carreira; foram encontrados 41 tipos. Nos planos de carreira analisados há três formas de pagamento das vantagens pecuniárias: percentual sobre o vencimento-base do professor, considerando a progressão na carreira; percentual sobre o vencimento-base inicial da carreira e valor fixo (JACOMINI; NASCIMENTO; IMBÓ, 2020a).

Os planos de carreira das redes municipais de educação foram analisados na pesquisa de Jacomini, Nascimento e Imbó (2020b). A partir de estudos documentais e bibliográficos verificou-se como estava organizada a composição da remuneração dos professores da educação básica nas redes de ensino das seguintes capitais: Belo Horizonte, Campo Grande, Cuiabá, Belém, Natal, Boa Vista, Florianópolis, São Paulo, Curitiba, Teresina, Porto Alegre, João Pessoa. O objetivo foi investigar a composição da remuneração docente através da movimentação na carreira por titulação, tempo de serviço, formação continuada e avaliação de desempenho e as vantagens pecuniárias permanentes e transitórias. Observou-se que em alguns planos não eram especificados os percentuais que diferenciavam o vencimento-base do professor que tinha formação em nível médio daquele formado em nível superior (licenciatura), e do professor licenciado e aquele com pós-graduação. Nas capitais em que havia diferença entre a formação em nível médio e superior, ela variava de 15% a 55% (Florianópolis e Porto Alegre respectivamente).

Além da diferenciação nos vencimentos-base por titulação, cada carreira apresentava sua possibilidade de movimentação, na qual os seus participantes passavam de níveis ou classes, de forma vertical e/ou horizontal, seguindo critérios como tempo de serviço, formação continuada e avaliação de desempenho. Observou-se o uso de terminologias distintas para se referir à movimentação horizontal e vertical. Na maior parte dos planos, a diferença entre níveis, classes e referências era de 5% ou mais. A quantidade de níveis, referências, graus ou classes (denominações atribuídas às movimentações nos planos) variava de 5 a 44. As vantagens pecuniárias permanentes mais frequentes eram décimo terceiro salarial, anuênio, triênio, quinquênio e sexta parte. Foram encontrados 55 diferentes tipos de vantagens pecuniárias transitórias, sendo as mais frequentes o auxílio transporte, a gratificação por trabalho em local de difícil acesso e pelo trabalho

noturno e 1/3 de férias. A pesquisa constatou que o salário do professor é determinado por um conjunto de fatores relacionados à progressão na carreira e às políticas relativas à concessão de vantagens pecuniárias permanentes e transitórias, indicando que não existe uma padronização acerca da carreira docente no país (JACOMINI; NASCIMENTO; IMBÓ, 2020b).

O estudo de Jacomini, Minhoto e Camargo (2012) realizou uma análise comparativa sobre o vencimento-base dos professores, em diferentes estados e suas capitais, no que toca às diferenças por formação acadêmica, formação continuada, tempo de serviço e avaliação de desempenho, destacando também as diferentes vantagens pecuniárias que compõem a remuneração.

A remuneração docente é definida em cada esfera administrativa por fatores como: a vontade política de governantes; a força política organizada (ou não) dos trabalhadores da Educação; as dimensões, características e responsabilidades do atendimento educacional local; a capacidade de arrecadação e de execução orçamentária e financeira local; bem como à destinação de recursos orçamentários que constituem todo o rol de despesas com a Educação (JACOMINI; MINHOTO; CAMARGO, 2012).

Alguns elementos adicionais também podem interferir na variação da remuneração docente entre as redes, como a demarcação legal dos planos de cargos e carreiras em que estão definidos os direitos, as tabelas de vencimentos, os benefícios, as vantagens permanentes e transitórias, entre outros itens, que visam à manutenção dos profissionais concursados – por meio de uma remuneração crescente – na respectiva rede de ensino, em função de seu trabalho (JACOMINI; MINHOTO; CAMARGO, 2012).

Nos planos de carreira, o vencimento-base costuma se caracterizar de acordo com os seguintes fatores: formação acadêmica, tempo de serviço na rede, participação em atividades e em cursos de formação continuada, avaliação de desempenho e etapa de ensino. A remuneração varia também segundo gratificações, auxílios, indenizações, abonos, prêmios e outros, estabelecidos em cada rede de ensino. Depende, fundamentalmente, da implantação efetiva das leis que regem as carreiras docentes, o que nem sempre ocorre. Além da pressão dos docentes da educação básica e da vontade política dos gestores locais para a definição dos valores remuneratórios, a retribuição está atrelada também ao percentual mínimo estabelecido pela vinculação constitucional de impostos, como à capacidade de arrecadação e gestão dos recursos das administrações públicas

locais. Seria preciso um aumento considerável no montante de recursos destinados à educação para que houvesse um salto expressivo no patamar remuneratório dos professores brasileiros (JACOMINI; MINHOTO; CAMARGO, 2012).

Nos trabalhos analisados sobre a composição da remuneração, as fontes de dados são os PCCRs; apesar de essenciais para os estudos de caso, dificultam uma análise nacional, pelo volume de planos que precisariam ser analisados individualmente, com terminologias diferentes e um conjunto de vantagens pecuniárias permanentes e transitórias bastante diversificadas. Além disso, há fatores relacionados à progressão na carreira e às políticas relativas à concessão dessas vantagens que precisariam ser levados em consideração, por não haver uma padronização na carreira do professor no país.

Observou-se que os planos de carreira preveem diferenças no vencimento-base de acordo com o nível de formação, tempo de serviço, formação continuada e avaliação de desempenho, e que o conjunto de vantagens pecuniárias é bastante diversificado. Observou-se ainda que o salário do professor é determinado por um conjunto de fatores relacionados à progressão na carreira e às políticas relativas à concessão de vantagens pecuniárias permanentes e transitórias. Há diferenças nas terminologias utilizadas para se referir às movimentações verticais e horizontais, passando pela quantidade de mudanças de níveis e pela diferença percentual entre eles, até a progressão na carreira, o que indica que não existe uma padronização da carreira docente no Brasil. Esta revisão ressalta as profundas e persistentes desigualdades existentes entre os entes federados em múltiplas formas.

2.3 DADOS INTERNACIONAIS SOBRE REMUNERAÇÃO DOCENTE

A discussão sobre a valorização da remuneração dos professores é um tema relevante em vários países. A verificação do nível de remuneração dos professores e a comparação com as demais profissões tornou-se uma estatística educacional mundial. Nesse tópico serão apresentados dados sobre remuneração (incluindo gratificações e outros itens de composição) e vencimentos de professores, tendo como referência as informações fornecidas pelo relatório anual *Education at a Glance 2021*, publicado pela Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE).

Para uma melhor referência ao comparar números de outros países, usa-se o salário médio anual convertido em dólares por paridade de poder de compra (PPC)⁶. Este parâmetro é um indicador objetivo de comparação da remuneração docente entre países. A OCDE busca com esse indicador fazer uma harmonização dos dados para permitir comparações internacionais em moeda com mesmo poder de compra (ou seja, sem a influência das diferenças cambiais). A tabela 2 foi adaptada do relatório anual *Education at a Glance 2021* (OECD, 2021).

⁶ Em inglês utiliza-se o termo *purchasing power parity* (PPP). O cálculo do dólar PPC considera a moeda de cada país, fazendo uma ponderação com relação ao PIB *per capita*. Ver mais informações sobre a metodologia de cálculo em: https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2021_b35a14e5-en.

TABELA 2 - SALÁRIOS MÉDIOS ANUAIS (INCLUINDO BÔNUS E ABONOS) DE PROFESSORES DE ESCOLAS PÚBLICAS, PAÍSES SELECIONADO – VALORES EM DÓLARES PPC - 2020¹

Classif.	País	Etapas de ensino				MÉDIA ⁹
		Pré-escola	EF - anos iniciais	EF - anos finais	Ensino médio	
1°	Alemanha	-	76 997	84 869	89 816	83 894
2°	Países Baixos	65 416	65 416	76 004	76 004	70 710
3°	Áustria ²	-	61 955	69 868	78 945	70 256
4°	Dinamarca	50 866	61 746	62 156	73 277	62 011
5°	Austrália	64 840	60 082	61 098	59 834	61 464
6°	Irlanda	-	59 204	61 652	61 652	60 836
7°	Estados Unidos	54 934	55 980	58 625	61 162	57 675
8°	Noruega	49 638	54 796	54 796	59 446	54 669
9°	Finlândia ⁴	37 235	49 025	54 541	61 609	50 603
10°	Islândia	42 265	46 497	46 497	62 337	49 399
11°	Nova Zelândia ³	-	47 560	48 055	51 644	49 086
12°	Portugal ³	50 207	45 600	45 192	48 686	47 421
13°	França ⁵	43 978	42 837	48 310	54 186	47 328
14°	Suécia ^{2, 3}	41 292	46 830	48 719	49 629	46 618
-	Média OCDE	40 707	45 687	47 988	51 749	46 533
15°	Costa Rica	39 003	40 892	49 182	49 182	44 565
16°	Israel	40 605	41 952	44 754	47 706	43 754
17°	Itália	38 978	38 978	41 800	44 464	41 055
18°	Eslovênia ³	33 355	40 066	41 124	43 348	39 473
19°	Lituânia ⁷	37 389	37 389	37 389	37 389	37 389
20°	República Tcheca ³	27 336	32 928	32 715	33 915	31 724
21°	Chile ³	29 505	29 331	29 981	31 567	30 096
22°	Estônia	23 605	30 892	30 892	30 892	29 070
23°	Grécia ^{2, 6}	27 297	27 297	29 178	29 178	28 238
24°	Hungria	24 647	25 728	25 728	27 979	26 021
25°	Letônia	21 089	27 047	26 678	29 209	26 006
26°	Brasil	25 030	25 366	25 740	26 724	25 715
27°	República Eslovaca ^{2, 8}	18 937	24 354	24 354	25 356	23 250

FONTE: *Education at a Glance*, 2021. Tabela D3.3 (Adaptada pelo autor)

1 – Onde o ano de referência para os rendimentos dos trabalhadores com ensino superior e os salários dos professores diferem, os rendimentos dos trabalhadores com ensino superior foram ajustados usando deflatores para despesas de consumo final privado. Consulte as seções Definições e Metodologia para obter mais informações. Dados disponíveis em: <http://stats.oecd.org>, *Education at a Glance Database*.

2 – Inclui professores que trabalham em programas profissionais no nível secundário superior (na Suécia, inclui apenas os professores que ensinam disciplinas gerais em programas profissionais).

3 – Ano de referência 2019.

4 – Inclui dados sobre a maioria, ou seja, professores de jardim de infância apenas para a educação pré-escolar.

5 – Ano de referência 2018.

6 – Nos níveis pré-primário e primário, os salários reais referem-se a todos os professores/diretores de escolas nesses níveis de ensino combinados, incluindo educação para necessidades especiais.

Nos níveis secundário inferior e superior, os salários reais referem-se a todos os professores/diretores de escolas nesses níveis de ensino combinados, incluindo ensino profissional e ensino especial.

7 – Inclui professores não qualificados.

8 – Inclui salários de diretores de escolas e professores.

9 – Parâmetro referente à média salarial considerando todas as etapas de ensino. Esta variável foi inserida na tabela para possibilitar a classificação dos países.

Os dados da tabela 1 mostram que a maioria dos países acima da média da OCDE são europeus. Os professores brasileiros ganham 44,7% a menos que a média dos países da OCDE. A Alemanha, país com a melhor média remuneratória entre os analisados, paga em média 3,3 vezes mais aos seus profissionais do magistério que o Brasil. Nos Estados Unidos, a média da remuneração dos professores chega a mais que o dobro dos valores pagos para os professores brasileiros, ou seja, os professores da educação básica do Brasil têm menos da metade do poder de compra que professores estadunidenses em etapas de ensino equivalentes. A média da remuneração dos professores brasileiros também está abaixo de países da América Latina, como Chile, por exemplo. Verifica-se que, entre os 27 países analisados pela OCDE, o Brasil se classifica entre os de mais baixa remuneração docente, acima apenas da República Eslovaca. Isso evidencia que os professores brasileiros são mal remunerados em comparação com os outros países analisados.

A tabela 3 apresenta a proporção de salário, usando salários médios anuais (incluindo bônus e abonos) de professores com nível superior, em tempo integral de escolas em instituições públicas em relação aos ganhos de trabalhadores com o mesmo nível de formação. Apesar do relatório da OCDE não apresentar dados sobre o Brasil⁷ referente a esse indicador, a tabela auxilia na compreensão da valorização remuneratória do professor em relação aos demais trabalhadores em outros países. É importante destacar que este não é um indicador de comparação entre países, mas um indicador da situação da remuneração do professor em relação às demais profissões dentro de cada país. Foi neste tipo de indicador que o legislador se inspirou para a construção da meta 17 do PNE 2014-2024.

⁷ O relatório do 3º ciclo de monitoramento das metas do PNE, realizado pelo INEP em 2019, estimou a razão entre a remuneração dos professores da educação básica com nível superior e os demais profissionais com mesmo nível de formação em 0,78.

TABELA 3 – ÍNDICE SALARIAL DOS PROFESSORES COM FORMAÇÃO EM NÍVEL SUPERIOR EM RELAÇÃO AO SALÁRIO DOS DEMAIS TRABALHADORES COM MESMO NÍVEL DE FORMAÇÃO EM ALGUNS PAÍSES DA OECD¹ - 2020

País	Ano ²	Etapas de ensino				MÉDIA ⁶
		Pré-escola	EF - anos iniciais	EF - anos finais	Ensino médio	
Portugal ³	2018	1,48	1,34	1,33	1,43	1,40
Costa Rica	2019	1,16	1,22	1,46	1,46	1,33
Letônia	2019	1,07	1,37	1,35	1,48	1,32
Lituânia	2018	1,19	1,19	1,19	1,19	1,19
Alemanha	2019	-	0,92	1,02	1,08	1,01
Finlândia	2018	0,67	0,88	0,98	1,11	0,91
Israel	2018	0,85	0,87	0,93	0,99	0,91
Austrália	2019	0,95	0,88	0,89	0,88	0,90
Estônia	2019	0,73	0,95	0,95	0,95	0,90
Nova Zelândia	2019	-	0,85	0,86	0,92	0,88
França ⁴	2017	0,8	0,78	0,88	0,99	0,86
Áustria	2019	-	0,75	0,85	0,96	0,85
Eslovênia	2019	0,72	0,86	0,88	0,93	0,85
Dinamarca	2019	0,69	0,83	0,84	0,99	0,84
Países Baixos	2019	0,76	0,76	0,88	0,88	0,82
Chile ³	2017	0,79	0,78	0,8	0,84	0,80
Suécia	2019	0,71	0,8	0,83	0,85	0,80
Grécia ⁵	2018	0,75	0,75	0,8	0,8	0,78
Noruega	2019	0,69	0,76	0,76	0,83	0,76
República Tcheca ³	2018	0,61	0,74	0,73	0,76	0,71
Itália	2017	0,66	0,66	0,71	0,76	0,70
República Eslovaca	2019	0,56	0,72	0,72	0,75	0,69
Estados Unidos	2019	0,59	0,61	0,63	0,66	0,62
Hungria	2019	0,58	0,61	0,61	0,66	0,62
Média OECD	-	0,81	0,86	0,9	0,96	0,88

FONTE: *Education at a Glance*, 2021. Tabela D3.2 (Adaptada pelo autor)

Nota: Quando o ano de referência para os rendimentos dos trabalhadores com ensino superior e os salários dos professores diferem, os rendimentos dos trabalhadores com ensino superior foram ajustados ao ano de referência utilizado para os salários dos professores, utilizando deflatores para despesas de consumo final privado. Consulte as seções Definições e Metodologia para obter mais informações. Dados disponíveis em: <http://stats.oecd.org>, *Education at a Glance Database*.

1 – Índices: 1 = equivalência salarial com outras profissões; < 1 = salário inferior; > 1 = salário superior.

2 – Ano de referência dos últimos dados disponíveis sobre rendimentos de trabalhadores com ensino superior.

3 – Ano de referência 2019 para salários de professores.

4 – Ano de referência 2018 para salários de professores.

5 – Nos níveis pré-escola e fundamental anos iniciais, os salários reais referem-se a todos os professores nesses níveis de ensino combinados, incluindo educação especial. Nos níveis ensino fundamental anos finais e ensino médio, os salários reais referem-se a todos os professores de escolas nesses níveis de ensino combinados, incluindo ensino profissionalizante e educação especial.

6 – Parâmetro referente à média do índice salarial considerando todas as etapas de ensino. Esta variável foi inserida na tabela para possibilitar a classificação dos países.

Sempre que a relação for 1 significa mesmo salário médio, se o indicador for maior que 1 significa que os docentes ganham salário médio acima das demais profissões; menor que 1 significa o contrário.

Observa-se na tabela 3 que o salário dos professores de pré-escola⁸ são, em geral, menores que o salário de professores do ensino fundamental anos iniciais⁹, anos finais¹⁰ e ensino médio¹¹ e são também, em geral, inferiores ao salário dos demais profissionais. Dos 36 países analisados, os professores de pré-escola ganham mais que os demais profissionais em apenas quatro países.

Na média da OECD, os salários dos professores que trabalham na pré-escola correspondem a 81% dos demais trabalhadores com nível superior; os rendimentos dos professores que trabalham com os anos iniciais do ensino fundamental representam 86%; esta relação chega a 90% entre os docentes que atuam nos anos finais do ensino fundamental e chega 96% entre os do ensino médio (OECD, 2021).

A razão entre os salários dos professores e dos demais profissionais é menor que um em 18 dos 24 países analisados na tabela 3. Isso indica que os professores recebem menores salários que os demais profissionais com mesmo nível de formação e jornada de trabalho na maioria dos países. Em Portugal, os professores de pré-escola ganham 48% a mais que a média dos demais profissionais. Por outro lado, a maior discrepância foi observada na República Eslovaca, onde os professores de pré-escola recebem apenas 56% da remuneração média dos demais trabalhadores.

Ao analisar os números da tabela 3, deve-se ter o cuidado para não se chegar a conclusões equivocadas, considerando que a situação remuneratória atual dos professores brasileiros é semelhante à de outros países desenvolvidos e que a meta 17 do PNE não é importante para a valorização docente. Deve-se considerar as diferenças em relação ao custo de vida e ao nível de desigualdade socioeconômica dos trabalhadores de cada país. Ou seja, os números da tabela 3 não revelam o nível salarial e o poder de compra da remuneração docente em cada

⁸ Na tabela original são identificados como “*pre-primary*”.

⁹ Na tabela original são identificados como “*primary*”.

¹⁰ Na tabela original são identificados como “*lower secondary*”.

¹¹ Na tabela original são identificados como “*upper secondary*”.

país, mas mostram a paridade em relação aos demais profissionais com mesmo nível de formação.

Ganhar 70% da remuneração dos demais profissionais nos Estados Unidos não é a mesma coisa que no Brasil. Ou seja, não significa que a remuneração dos professores consegue garantir um padrão de vida equivalente (alimentação; transporte; habitação; acesso a lazer e cultura; assistência médica para família; e educação de qualidade para os filhos etc.) nos diferentes países (JACOMINI; ALVES; CAMARGO, 2016). Contudo, observa-se que a situação da desvalorização do magistério é um problema internacional e que, mesmo em outros países, os professores são mal remunerados.

2.4 PESQUISAS SOBRE REMUNERAÇÃO DOCENTE NO BRASIL

A remuneração dos professores é um tema recorrente em pesquisas relacionadas ao trabalho docente no Brasil. Mas por que a remuneração docente é uma questão a ser estudada? A remuneração docente é um aspecto importante para a garantia do direito à educação em condições de qualidade? Uma remuneração condigna é importante para o processo de ensino-aprendizagem nas escolas? Os professores públicos brasileiros realmente são mal remunerados? Para responder a estas questões pode-se, inicialmente, dizer que o professor ganha em média menos que outras profissões com escolaridade equivalente. Esta questão está presente no PNE 2014-2024, no qual o legislador reconhece a desvalorização remuneratória do magistério público, criando uma meta específica que busca equiparar os rendimentos dos professores com os demais trabalhadores nas mesmas condições (meta 17). No entanto, o legislador não inventou esse indicador, a OCDE já o utilizava como parâmetro para análise do salário do professor em outros países. Estudos anteriores ao PNE 2014-2024 já constatavam que o professor ganhava menos que outras profissões, como o de Alves e Pinto (2011). Por este motivo, a remuneração docente é um tema que precisa ser estudado a fundo, sob as mais diversas perspectivas, buscando criar subsídios às lutas da classe dos trabalhadores em educação.

Os trabalhos sobre remuneração docente abordam o tema por diversas linhas temáticas; esses estudos podem ser agrupados em diferentes perspectivas, sob diversos enfoques. O quadro 1 apresenta uma classificação, segundo Jacomini, Alves e Camargo (2016), dos diversos olhares sobre a remuneração docente. A última linha foi inserida com estudos mais recentes sobre a linha temática da valorização docente, com abordagem direcionada a remuneração docente.

QUADRO 1 - LINHAS TEMÁTICAS E ABORDAGENS DE TRABALHOS SOBRE REMUNERAÇÃO DOCENTE

Linha Temática	Abordagem	Temas Específicos	Autor/Data
Condições de trabalho docente.	<ul style="list-style-type: none"> - Direito do trabalhador; - Aspecto fundamental para a profissionalização docente; - Inserção/manutenção do professor no mercado de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> - Trajetória histórica da profissionalização docente no Brasil; - Reivindicações dos sindicatos; - Carreira e atividade docente no contexto da reestruturação produtiva e reformas educacionais na América Latina. 	<p>Gatti e Barreto, 2009; Monlevade, 2000.</p> <p>Gouveia e Ferraz, 2013; Vieira, 2014.</p> <p>Morduchowicz, 2003; Oliveira, 2004, 2007.</p>
Impactos da remuneração no financiamento do sistema público de ensino.	Consequências das políticas de financiamento na remuneração.	- Impactos da melhoria da remuneração nos mecanismos de financiamento e no cálculo do custo-aluno-qualidade.	Verhine, 2006; Barbosa, 2014; Camargo, Gouveia, Gil e Minhoto, 2009; Carvalho, 2015; Pinto, 2014; Alves, 2012; Cara e Araújo, 2011; Carreira e Pinto, 2007.
Equiparação salarial dos professores com os demais trabalhadores de mesmo nível de formação.	Aspecto fundamental para a valorização da profissão docente no contexto social e em relação às demais ocupações no mercado de trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneração como aspecto importante para a atratividade da profissão docente; - Verificação de quão próximo ou distante está o nível da remuneração dos professores em relação às outras profissões. 	<p>Gatti, Tartuce, Nunes, Almeida, 2010; Louzano, Rocha, Moriconi e Oliveira, 2010.</p> <p>Alves e Pinto, 2011; Barbosa, 2014; Barbosa-Filho, Pessôa e Afonso, 2009; Barbosa-Filho e Pessôa, 2011; Felício, 2013; Liang, 1999; Limarino, 2005; Moriconi, 2008; Sampaio, Sousa, Santos, Pereira, Pinto, Oliveira, Mello e Néspoli, 2002.</p>
Valorização docente.	Remuneração docente.	<ul style="list-style-type: none"> - Nível de remuneração docente; - Desigualdade da remuneração docente entre as redes de ensino; - Fatores explicativos da remuneração docente. 	<p>Camargo, Alves e Bollmann, 2018; Oliveira, 2016; Verçosa, 2016; Santos, 2016.</p> <p>Alves e Pinto, 2011; Carvalho, 2012; Jacomini, Alves e Camargo, 2016; Alves e Sonobe, 2018; Silva, 2019.</p> <p>Silva, 2020; Silva 2020a; Gouveia, 2019; Britto e Waltenberg, 2014; Silva, Duarte e Jesus, 2012; Camargo, Gouveia, Gil e Minhoto, 2009.</p>

FONTE: Adaptada de JACOMINI, ALVES e CAMARGO (2016).

Esta tese preocupa-se com a qualidade da educação, buscando problematizar as condições de trabalho e remuneração ao tratar da centralidade dos docentes no processo educativo. Dessa forma, dos enfoques apontados no quadro 1, este estudo se assemelha à linha temática sobre valorização docente, com abordagem na remuneração dos professores da rede pública da educação básica, especificamente sobre os fatores explicativos da desigualdade da remuneração docente entre as redes de ensino. Contudo, os estudos que analisam o nível de remuneração também são de interesse. Diante disso, a revisão da literatura realizada a seguir buscou investigar apenas os trabalhos inseridos em abordagens semelhantes à desta tese.

Com relação à metodologia de análise, esta tese se insere nos trabalhos que buscam criar um indicador da remuneração dos professores das redes públicas de educação básica para comparar as redes de ensino segundo o nível de remuneração, buscando, com isso, construir um modelo que explique a desigualdade da remuneração docente entre as redes.

Os trabalhos analisados a seguir são de suma importância para fundamentar as escolhas metodológicas desta pesquisa; geram suporte para apresentação dos aspectos metodológicos, construindo um indicador para comparar a remuneração docente entre as redes de ensino e apontando variáveis explicativas da variação da remuneração. Além disso, servem de base para a discussão dos resultados obtidos, verificando se houve diálogo ou não com pesquisas anteriores.

2.4.1 Nível de remuneração docente

Camargo, Alves e Bollmann (2018) analisaram a dinâmica do vencimento e da remuneração dos professores da Educação Básica de 10 redes estaduais (Pará, Piauí, Rio Grande do Norte, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, São Paulo, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul) no período de 2006 a 2014. As fontes de dados utilizadas foram: as tabelas de vencimentos das redes estaduais, coletadas via pesquisa documental; e os microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), disponibilizados no sítio eletrônico do Ministério do Trabalho. Os vencimentos e a remuneração média foram padronizados para uma jornada de trabalho docente de 40 horas semanais. Para permitir a comparação do poder de compra dos vencimentos nos diferentes anos, todos os valores foram

corrigidos do mês de outubro de cada ano para dezembro de 2014 pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

A pesquisa permitiu a análise das diferentes fontes de dados que contêm informações sobre a remuneração dos professores (PNAD, RAIS, Folhas de pagamentos e Tabelas de vencimentos). Apesar dos microdados da folha de pagamento serem a fonte mais fidedigna para análise da remuneração docente, em geral os governos não permitem acesso a eles (CAMARGO; ALVES; BOLLMANN, 2018).

[...] cada folha de pagamento revela informações de apenas uma rede. Tratá-las de modo a permitir comparações entre redes não seria uma tarefa simples. Nesse ponto, a RAIS é uma fonte muito valiosa, por se tratar de um levantamento em âmbito nacional. No quesito comparação entre redes, a RAIS supera a folha de pagamento em vantagens comparativas (ainda que não capte vários detalhes que só são possíveis nas folhas) (pg. 432).

Os dados analisados mostraram que houve crescimento real na remuneração média dos professores das 10 redes estaduais analisadas, apesar de bastante variável entre as redes (de 10% a 143%). No período 2009-2014, o crescimento foi menos expressivo (variou de 3% a 63% nas redes analisadas) e negativo (-3%) em São Paulo (CAMARGO; ALVES; BOLLMANN, 2018).

Oliveira (2016) analisou a política remuneratória dos professores da rede pública do município de Rio Branco/Acre e a forma como ela interfere na valorização do magistério público em uma série histórica compreendida entre 2007 e 2015. Como recurso metodológico, utilizou a pesquisa qualitativa e aspectos da quantitativa para inferir considerações a respeito da remuneração dos docentes da rede municipal, comparando com indicadores econômicos como salário-mínimo, despesas em Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE), inflação e o PSPN. As técnicas de estudo adotadas foram de natureza bibliográfica e documental, utilizando como fontes principais de coleta de dados o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) dos Servidores Municipais e os dados informados pela administração municipal junto ao Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), referente às receitas e despesas da área da educação no município, no período delimitado na série histórica. Os aspectos conclusivos da pesquisa deram conta de informar que a trajetória salarial dos professores com formação em nível

superior e jornada de trabalho de 25 horas semanais da rede pública municipal de Rio Branco/AC esteve, ao longo do período analisado, em queda constante, apresentando em todos os anos reajuste salariais abaixo da inflação, o que evidencia uma situação de perda salarial, perda do poder de compra, desvalorização da carreira via componente remuneratório e desprestígio social do professor com rebaixamento da posição social em relação a critérios utilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) ao longo da série histórica.

Na pesquisa de Verçosa (2016), o objetivo geral foi analisar o desempenho da remuneração do magistério público da rede estadual de ensino do Acre dentro da conjuntura constituída a partir da política de fundos, FUNDEF/FUNDEB. A metodologia desenvolvida na pesquisa com vista à realização das análises foi o estudo de estatísticas educacionais, de dados financeiros e orçamentários, de tabelas de vencimentos e de documentos relacionados à legislação e aos planos de carreira, entre outros. Para tanto, foi construída uma base de dados composta por informações do censo escolar, especialmente das sinopses estatísticas; demonstrativos do FUNDEF/FUNDEB; legislação sobre o PCCR; tabelas de vencimento; balanços do governo do estado do Acre; e os resumos das folhas de pagamento do período de 2006 a 2014, contendo os valores de todos os meses de cada ano acrescidos do 13º salário. A busca por informações relacionadas aos dados e às estatísticas educacionais foi desenvolvida no sítio eletrônico do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), especificamente as sinopses estatísticas do Censo Escolar e de indicadores educacionais. Do Fundo Nacional de Desenvolvimento Educacional (FNDE), foram utilizados relatórios sobre o financiamento da educação, produzidos e arquivados no domínio do Sistema de Informação sobre Orçamentos Públicos em Educação (SIOPE), além de outros documentos financeiros obtidos na Secretaria do Tesouro Nacional (STN). O estudo concluiu que o início de um processo de desvalorização do vencimento inicial do professor nível médio - PI coincide com o processo de formação inicial e a progressão vertical dos professores para nível superior – PII. Em 2007, o Prêmio anual de valorização e desenvolvimento (VDP) foi introduzido como forma de bonificação ou premiação dos profissionais do magistério, o que parece ter sido utilizado pelo governo estadual em lugar da não reposição das perdas inflacionárias, assim como para cumprir com os acordos não efetivados durante os momentos de implantação das novas tabelas salariais e de crescimento dos

vencimentos. Com isso, os vencimentos dos professores de nível superior começaram a perder valor em relação aos de nível médio, que foram “valorizados” com a lei do piso. Assim sendo, o que se percebe é que a valorização dos professores PII no início do período das análises passou por movimento de achatamento, ao passo que o PSPN elevou a valorização dos de nível médio.

Santos (2016) investigou a política de pessoal docente da rede de ensino de educação básica do estado de São Paulo - REE-SP, tendo como foco os professores temporários que nela atuam. Pretendeu-se identificar as possíveis relações entre a política de pessoal, no período de 2006 a 2013, e o orçamento destinado à função educação, especificamente no que diz respeito à remuneração do professor e os tipos de contratação que o vinculam à REE-SP. A investigação teve como base um estudo bibliográfico e documental e desenvolveu análises quanti-qualitativas. Nesse sentido, o estudo relaciona dados de número de professores, tipos de contratação e de remuneração, além de dados orçamentários, com o propósito de identificar os motivos que levam à existência de um excessivo contingente de professores temporários. Foram analisadas folhas de pagamento da REE-SP, referentes ao magistério, por meio do programa estatístico SPSS, assim como foram analisados dados orçamentários levantados junto ao Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (SIOPE) e na Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo. No âmbito do estado de São Paulo, especificamente quanto à política de pessoal docente, o estudo verificou o estabelecimento de formas precárias de contratação na REE-SP, a diminuição dos gastos em educação e a manutenção de um excessivo número de docentes temporários, de forma que uma gestão regulada da folha de pagamento impacte menos no gasto do estado, em detrimento dos direitos relativos ao trabalho–seguridade e proteção social.

2.4.2 Desigualdade da remuneração docente entre as redes de ensino

O artigo de Alves e Pinto (2011) descreve algumas características do trabalho docente e compara a remuneração dos professores à de outras profissões com mesmo nível de formação. Os dados foram obtidos através dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios e do Censo Escolar de 2009. Para evidenciar principalmente os fatores que podem intervir no salário docente como

etapa de ensino, rede escolar e região do país, foram utilizados apenas os dados de professores que exerciam a docência como ocupação principal, com uma jornada de pelo menos 30 horas semanais. A remuneração média dos professores foi comparada entre etapas de atuação, educação, níveis de formação, redes de ensino, regiões, unidades federativas e ocupações. Foram apresentadas as médias dos rendimentos e, na comparação entre as ocupações, utilizou-se a análise de variância – Anova –, para testar se a média do rendimento dos professores era significativamente diferente das demais ocupações. Os resultados mostraram que, para as ocupações de nível superior, há diferenças significativas entre o rendimento médio dos professores e de outros profissionais como médicos, professores do ensino superior, engenheiros civis, advogados, contadores e auditores, cirurgiões-dentistas, analistas de sistemas, economistas, administradores, arquitetos e agrônomos. Na análise do rendimento médio dos professores da educação básica entre as redes estaduais, municipais e privadas, as maiores remunerações observadas eram dos professores com vínculos nas redes estaduais. Na comparação por região e dependência administrativa, a região norte apresentou a maior média remuneratória entre os professores da educação básica. O estudo concluiu que, para os rendimentos dos professores se aproximarem daqueles recebidos por profissionais com nível de formação equivalente, teria praticamente que dobrar os salários médios da profissão, o que implicaria ampliar de forma significativa os gastos públicos com educação no país.

A tese de Carvalho (2012) analisou as repercussões geradas pelo FUNDEF e pelo FUNDEB na valorização dos profissionais do magistério, especificamente no que se refere à remuneração inicial, à carreira e à formação/qualificação dos professores da rede estadual de ensino de educação básica do Pará, no período de 1996 a 2009. A pesquisa foi organizada de modo a articular informações quanti-qualitativas dos indicadores de remuneração docente, carreira e formação dos professores. Para análise da diferença salarial entre as profissões e a profissão docente, foram utilizados os microdados da PNAD/IBGE, referentes aos anos de 1996, 2001, 2004, 2007 e 2009. Para análise dos dados, foram considerados os valores de média e mediana, sendo que, em termos estatísticos e, tratando-se de valores de remuneração, é sempre mais seguro levar em conta os valores da mediana, pois os mesmos, diferente da média, não sofrem influência dos valores extremos da amostra. Foi possível constatar que o professor da educação infantil

recebe remuneração menor que o professor do ensino fundamental e do ensino médio em quase todos os anos da série histórica analisada (exceto em 1996). O professor da educação básica, com apenas o ensino médio, recebe menos que os cabos e soldados da Polícia Militar, do que os técnicos em contabilidade e programação, do que os técnicos e fiscais de tributação e arrecadação e até mesmo do que motoristas em praticamente todos os anos estudados. Quando comparada a jornada de trabalho praticada pela maioria dos professores da educação básica com nível superior, com a jornada de trabalho das demais profissões ao longo dos anos analisados, percebe-se que eles trabalham tanto quanto médicos, delegados, advogados, arquitetos e engenheiros. No entanto, recebem remuneração média menor que estes profissionais. Também foram utilizados os dados do Censo Escolar (1997) para analisar a remuneração docente a nível nacional, por dependência administrativa. Constatou-se que os professores com formação em nível superior ou mais, com vínculo nas redes municipais, recebiam 5% a menos que os professores das redes estaduais. Os professores da região norte com formação em nível superior e vínculos estaduais tinham remunerações 7% maiores que a média nacional. O estudo confirmou o que já revelavam as pesquisas da área sobre a situação do professor no Brasil em termos de remuneração. A remuneração do professor no Pará também é baixa, tanto em relação aos profissionais com ensino médio, quanto em relação às profissões de maior prestígio social no estado e no Brasil.

Jacomini, Alves e Camargo (2016) apresentam uma proposta metodológica para o cálculo dos rendimentos médios dos professores e comparação com os rendimentos dos demais profissionais. Com o objetivo de contribuir com a discussão sobre os parâmetros pertinentes para o monitoramento da meta 17 do Plano Nacional de Educação (PNE) 2014/2024, os resultados foram gerados a partir de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) de 2013, entre outras fontes. Os autores esclarecem que os dados da PNAD são oriundos de uma amostra representativa de domicílios e que não foi idealizada para captar as características de nenhuma categoria profissional específica como, por exemplo, professores. A pesquisa comparou a PNAD com outras fontes que contêm dados sobre docentes como a EducaCenso (INEP), a Prova Brasil (INEP) e a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho (MTE). Por ter um caráter censitário e regular na apresentação das informações e por permitir acesso

aos dados desagregados, a RAIS é uma fonte com grande potencial para estudos sobre ocupações, inclusive sobre os docentes da rede pública. O indicador utilizado foi a média da remuneração, que foi padronizada para uma jornada de 40 horas semanais. Os grupos foram divididos por nível de formação, tipo de ocupação e setor de emprego. A amplitude interquartil (AIQ) foi utilizada como medida para detecção de valores extremos. De acordo com a orientação do IBGE para análise da variável rendimento no Censo demográfico 2010 (IBGE, 2012), valores seis vezes o intervalo interquartil, acima do terceiro quartil, foram considerados extremos e foram retirados da análise. Da mesma forma, valores abaixo de um salário-mínimo vigente em setembro/2013 foram considerados impertinentes para o cálculo da remuneração média. Os resultados mostraram, entre outros aspectos, que os professores da rede pública com formação em nível superior recebiam 61,2% da remuneração dos demais profissionais de nível superior para uma jornada padronizada em 40 horas. A situação piora quando os servidores públicos são tomados como grupo de referência para a comparação; a remuneração dos professores representava apenas 54,7% da remuneração média dos servidores públicos. Os dados revelaram ainda que a desigualdade da remuneração média entre os docentes da rede pública de educação básica com nível superior era maior do que entre os demais profissionais. O Distrito Federal, que apresentava melhor situação (DF = R\$ 5.274), tinha média 2,8 vezes maior do que o estado do Ceará (R\$ 1.881). Acre, Rio de Janeiro, Paraná e Goiânia tiveram coeficientes de variação acima de 60%, indicando uma alta variabilidade dos valores da remuneração entre as redes de educação básica nesses estados. A necessária equiparação verificada neste artigo indica que o cumprimento da meta 17 exigirá esforços em relação ao aumento dos recursos para a educação.

No artigo *Remuneração média como indicador da valorização docente no mercado de trabalho*, Alves e Sonobe (2018) visaram analisar a remuneração média dos professores da rede pública de educação básica e a razão entre a remuneração média desses com a dos demais profissionais com formação equivalente. As fontes de dados foram os microdados da RAIS de 2013. O estudo comparou os achados da RAIS com a PNAD. A RAIS tem algumas vantagens comparativas em relação à PNAD, uma vez que é um levantamento específico para captar informações dos vínculos e estabelecimentos de empregos formais e, desse modo, consegue apreender especificidades que fogem ao escopo da PNAD. Além disso, os

indicadores calculados a partir da RAIS são destacados quanto à cobertura populacional e desagregabilidade territorial, graças ao caráter censitário do levantamento do Ministério do Trabalho. A metodologia classificou os grupos de trabalhadores com os seguintes perfis: (a) professores da educação básica – redes públicas (federal, estadual e municipal), com formação em nível superior (incluindo pós-graduação); (b) demais profissionais: setor público e privado, com formação em nível superior (incluindo pós-graduação). A remuneração média foi calculada para uma jornada semanal padronizada em 40 horas. O cálculo da remuneração média considerou o tipo de ocupação, nível de formação do trabalhador, vínculo de emprego, quantidade de horas contratuais por semana e dependência administrativa. O critério utilizado para o tratamento de valores discrepantes teve como referência o procedimento do IBGE para análise da variável rendimento no Censo demográfico 2010 (IBGE, 2012), que classificou valores em seis intervalos interquartílicos acima do terceiro quartil como atípicos e os retirou da análise. Segundo a RAIS 2013, a remuneração média dos professores para uma jornada padronizada em 40 horas semanais era de R\$ 3.576,00. Os autores alertam que esse número precisa ser analisado com cautela, uma vez que se trata da média nacional de uma carreira extremamente descentralizada, em quase 6.000 redes públicas com contextos locais, trajetórias e planos de carreira (ou ausência deles) próprios. Na análise da remuneração média dos professores da educação básica com formação em nível superior por unidade federativa, os dados da RAIS 2013 indicaram que o Distrito Federal, com a melhor situação (DF = R\$ 7.620), tinha média 3,3 vezes maior do que o estado da Paraíba (PB = R\$ 2.278), evidenciando a grande desigualdade da remuneração docente entre as redes de ensino. O estudo concluiu que a remuneração média dos professores era equivalente a 68% da média dos demais profissionais, apontando para a mesma conclusão de outros estudos: os professores das escolas públicas com formação em nível superior percebem uma remuneração significativamente menor do que os demais profissionais com o mesmo nível de formação.

A tese de Silva (2019) teve como objetivo geral compreender o panorama da valorização (ou não) da remuneração docente no âmbito municipal a partir do movimento da alocação do fundo público para a educação e pagamento de professores e o posicionamento político dos partidos dos prefeitos, delimitando como período de análise os anos de 2008, 2010, 2012, 2014 e 2016. Dois contextos são

considerados no problema da remuneração do professor municipal: a) o fundo público e sua importância por financiar a remuneração destes profissionais, e; b) a autonomia federativa dos municípios na decisão política da alocação dos recursos. Na análise da alocação do fundo público, foram exploradas as informações de execução orçamentária no financiamento da educação, disponíveis no site do Sistema de Informações de Orçamentos Públicos para Educação (SIOPE), administrado pelo Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE) e do Sistema de Informações Contábeis e Fiscais do Setor Público Brasileiro (SICONFI). Para a construção de dados da remuneração média por hora, utilizou-se a RAIS, base disponibilizada pelo Ministério do Trabalho. Os dados do Censo Escolar também foram consultados para as matrículas. A metodologia do estudo utilizou em sua maioria análises da estatística descritiva, correlacionando as variáveis ao longo de séries históricas. A variável dependente foi a remuneração média por hora dos professores públicos municipais com formação em nível médio superior ou pós-graduação, com as seguintes variáveis explicativas da remuneração: arrecadação per capita municipal; gasto por aluno; regionalidade; grupos por perfil de movimentação de ampliação (ou não) de investimento em educação e remuneração docente; posicionamento ideológico dos partidos políticos; vínculos dos docentes por etapa/modalidade; contratos de trabalho; e escolaridade. A observação inicial evidenciou uma evolução real da média de remuneração por hora de professores públicos municipais no Brasil, durante a série histórica em praticamente todas as categorias analisadas. O panorama nacional de evolução da remuneração docente apresentou nuances de influência do posicionamento ideológico dos partidos dos prefeitos; nas administrações de esquerda houve maior valorização, bem como as maiores médias remuneratórias ao final da série histórica, particularmente na consideração dos municípios que tiveram continuidade de ideologia partidária durante as duas administrações analisadas. Os professores estatutários tenderam a maior valorização no período histórico analisado, principalmente nas gestões de esquerda. Com relação à escolaridade, a tendência apresentada foi que, na medida em que aumenta a escolarização, a remuneração também é maior. Sobre o aspecto da regionalidade ficou evidente que municípios do Centro-Oeste, Norte e, principalmente do Nordeste, tiveram maior ampliação percentual da média remuneratória por hora. Os estados do Pará, São Paulo e Rio Grande do Sul apresentaram a maior média de remuneração na série histórica

analisada. As menores médias remuneratórias foram observadas no Maranhão, Rio Grande do Norte e Pernambuco. Houve diminuição da desigualdade remuneratória, reduzindo o coeficiente de variação na comparação com os municípios de estados com maior desenvolvimento econômico historicamente construído. Todavia, a desigualdade ainda é perceptível, particularmente na consideração das médias de remuneração por hora dos municípios nordestinos e nortistas em relação ao restante do país. Os municípios com menor potencial de investimento tenderam a apresentar maior esforço na ampliação real da remuneração docente. O estudo indica algumas questões específicas para estudos posteriores como: o potencial de investimento que, apesar de a pesquisa apresentar tendências, acredita-se que um estudo com uma redução de casos possa trazer mais esclarecimentos acerca dessa variável e sua influência na valorização da remuneração docente. É possível afirmar que, em relação ao objetivo proposto na pesquisa, a alocação de recursos considerando a educação como prioridade é fundamental para que a evolução da remuneração docente seja efetivada.

Os estudos analisados até aqui contribuíram significativamente com esta tese, emanando luz sobre as principais linhas temáticas e abordagem relacionadas à remuneração docente. Evidenciam o conceito de remuneração, as fontes de dados mais utilizadas e as metodologias adotadas nos trabalhos que se debruçam sobre o tema. Os trabalhos que comparam a remuneração docente com outras profissões foram importantes – apesar de esta tese não ser especificamente sobre a meta 17 do PNE – por conta de suas conclusões, que reforçam a importância de estudos sobre remuneração, destacando a importância da meta 17 para a luta da valorização da remuneração dos professores. A revisão também serviu para identificar as lacunas existentes nos trabalhos, norteados os objetivos e a perspectiva de análise deste estudo.

2.4.3 Fatores explicativos da remuneração docente

A seguir serão analisados trabalhos que utilizaram variáveis para explicar a remuneração dos docentes da rede pública de educação básica. A função desse tópico é construir um banco com variáveis analisadas em outros estudos para, em seguida, selecionar as que serão utilizadas para cumprir o objetivo específico de identificar os possíveis fatores relacionados à remuneração docente.

Observou-se a carência de pesquisas em periódicos da área de educação que investigassem o objeto proposto neste estudo. Os trabalhos que se assemelham foram encontrados em periódicos da área de economia que, em sua maioria, analisam dados sob uma perspectiva quantitativa, sem levar em conta aspectos como o contexto e as peculiaridades do trabalho docente.

QUADRO 2 - VARIÁVEIS EXPLICATIVAS E MÉTODOS ELENCADOS EM ESTUDOS SOBRE A REMUNERAÇÃO DOS DOCENTES DA REDE PÚBLICA DE EDUCAÇÃO BÁSICA NO BRASIL, 2020.

Autor/Ano	Variáveis Explicativas	Método de Análise
Silva, 2020.	UF, etapa/modalidade, vínculo trabalhista, escolaridade.	Descritivo
Camargo et al., 2009	Valores mínimos aluno-ano do Fundef, variação (1997 a 2007) do salário-mínimo.	Descritivo
Silva, 2020a	Gasto por aluno, arrecadação <i>per capita</i> .	Descritivo
Gouveia, 2019.	Tipo de organização sindical, tamanho da população, PIB <i>per capita</i> , PIB total corrente no município.	Descritivo
Britto e Waltenberg, 2014.	Idade, idade ao quadrado, experiência nesse trabalho, experiência nesse trabalho ao quadrado, anos de estudo, <i>dummies</i> para cor, gênero, grandes regiões brasileiras e filiação sindical.	Decomposição Oaxaca–Blinder; decomposição de Ñopo
Silva, Duarte e Jesus, 2012.	Etapa de ensino, rede de ensino, raça, sexo, situação do domicílio (rural/urbana), vínculo, tempo de trabalho, educação (anos de estudo).	Regressão múltipla; equação Minceriana de salários

FONTE: O autor (2022).

A discussão sobre a teoria do trabalho, de Silva (2020), transitou no conceito da remuneração docente como resultado da política pública, em que a alocação de recursos na administração pública é uma decisão política e o posicionamento do governo federal parece ser determinante na indução à valorização docente. O período analisado foi de 2008 a 2016, usando como fonte os dados da RAIS. As variáveis foram enunciadas individualmente, analisadas em função do tempo, através do método descritivo. Foi perceptível um aumento na média de remuneração docente no período analisado. A disparidade da remuneração dos professores da educação infantil para as demais etapas/modalidades – já observada em outros estudos – foi mantida durante a série histórica. Os professores contratados temporariamente tinham menores salários quando comparados com estatutários e celetistas. A escolaridade seguiu como elemento diferencial na remuneração dos professores. Esse cenário foi atribuído, em grande medida, às ações do governo federal a partir de 2006, com a regulação e efetividade do Fundeb. Com ele, ampliou-se o aporte financeiro para o investimento em educação e vinculou-se parte deste recurso para pagamento de profissionais do magistério; estabeleceu-se um piso salarial profissional nacional e as orientações para a construção de planos de carreira, cargos e remuneração.

O artigo de Camargo et al. (2009) analisou relações entre dados do Fundef, indicadores econômicos e remuneração docente em 12 redes estaduais, utilizando como fonte os dados da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), nos anos de 1997 a 2007. Os sujeitos da pesquisa foram professores da educação básica estadual, com licenciatura plena e em início de carreira. A pesquisa analisou os valores mínimos aluno-ano do Fundef no início de sua vigência, em 1998, até o seu final, em 2006, verificando que os decretos presidenciais que estipularam seus montantes não acompanharam, nas mesmas proporções, o crescimento da arrecadação de impostos dos entes federados, mesmo os dos mais pobres. Foram selecionados os seguintes indicadores: o índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC/ IBGE); o índice Geral de Preços – Disponibilidade Interna (IGP-DI/FGV); o índice de Custo de Vida (ICV/Dieese) e o salário-mínimo (SM), com o objetivo de fundamentar a análise da variação dos salários docentes praticados no período de 1997 a 2007. A análise dos dados indicou que a variação da hora salarial base (HSB) dos professores foi superior à variação do ICV e do INPC em todos os estados; observou-se que a variação salarial de cada unidade da federação

expressa um padrão específico e próprio, além da acentuada assimetria entre a variação dos índices e o comportamento dos salários base. Na análise descritiva realizada, percebe-se que há várias tendências diferentes, com questões difíceis de serem respondidas de imediato.

Ainda que não tenha sido possível identificar movimentos da hora-salário-base ou da hora-remuneração consistentemente relacionados aos movimentos do valor aluno Fundef, também não foi possível refutar completamente tal relação, já indicada em outros trabalhos da área. Os dados demonstraram que a política salarial de cada ente federativo, apesar de seguir diferentes diretrizes do governo federal, tem características próprias e autonomia no que toca à definição das remunerações dos professores. Como consequência, há grande variação na remuneração docente nas diversas administrações, que pode ser enfatizada devido às desigualdades econômicas e sociais entre as regiões brasileiras. Os dados indicaram que o Fundef não impactou de modo eficiente as desigualdades regionais brasileiras no que tange aos recursos educacionais disponíveis.

O trabalho de Silva (2020a) analisou descritivamente a relação entre o potencial de investimentos e a remuneração docente entre os anos de 2008 a 2016. O ponto de partida utilizado foi a categorização dos entes federados em relação à sua arrecadação per capita no início da série histórica. O potencial de investimento, mensurado pela arrecadação *per capita* com base no ano de 2008, se mostrou uma variável de contexto interessante para alguns apontamentos, mas não determinante para o universo de casos. Os municípios com menor potencial de investimento tenderam a apresentar maior esforço na ampliação real da remuneração docente, enquanto os casos com maior potencial de investimento tiveram valorização, mas em escala percentual reduzida.

Gouveia (2019) partiu do pressuposto de que as condições de remuneração dos professores têm relação com a capacidade financeira dos municípios brasileiros, mas não se explicam exclusivamente por tal relação. A autora usa o tipo de organização sindical presente no município como uma variável independente, que pode ajudar a compreender o contexto da remuneração nas redes municipais paranaenses. Outros indicadores são utilizados para tentar explicar a remuneração, no entanto, nenhum deles, isoladamente, explicou a variação na remuneração, usando a hipótese de que essa variação é resultante das condições objetivas de desenvolvimento econômico e da variação de contextos políticos nas diferentes

realidades locais. Reafirma-se a tese de que a variação se explica, em parte, por fatores econômicos, mas há componentes políticos que burlam as expectativas mais lineares de relação entre riqueza e maior remuneração docente. O tamanho da população não foi uma variável explicativa na variação das remunerações do estado. Não houve evidências de uma variável explicativa forte na distribuição dos municípios por PIB *per capita*. Também não houve uma explicação definitiva sobre as condições de remuneração no elemento político da organização sindical que proporcionasse inferências de causa e consequência.

A atratividade da ocupação de professor do ensino médio foi avaliada no artigo de Britto e Waltenberg (2014), que utilizaram a decomposição de Oaxaca-Blinder (1973), em paralelo com a decomposição de Ñopo (2008), com dados da PNAD 2006 e 2009, para analisar o diferencial do logaritmo do rendimento-hora do trabalho principal entre três grupos de comparação: (i) empregados nas demais ocupações do setor público, (ii) empregados nas demais ocupações do setor privado e (iii) profissionais das ciências e das artes. Os resultados mostraram que variáveis como escolaridade, experiência e idade não apresentam forte poder de explicação sobre o salário dos professores. O impacto da localização reforça o aspecto negativo com relação aos professores que atuam na região Nordeste, cujos docentes recebem menores salários. O diferencial de remuneração é sempre desfavorável aos professores, e parece seguir tendência de aumento. O diferencial salarial deve-se, em grande medida, a diferenças em características não observáveis.

O estudo de Silva, Duarte e Jesus (2012) apresentou, à luz de dados nacionais da PNAD 2009, aspectos relativos à remuneração docente, refletindo sobre uma segmentação nestes ganhos por região e etapa de ensino em que atua o docente da educação básica pública no Brasil. O método utilizou um modelo de regressão, baseado na equação de salário, para verificar o efeito das variáveis independentes sobre a variação do salário docente. Os resultados mostraram que a diferença entre os ganhos salariais dos profissionais do magistério que atuam no Nordeste em relação àqueles que atuam no Centro-Oeste chegava a quase o dobro, evidenciando o aspecto regional como determinante da remuneração docente. Em todas as regiões do país, mesmo controlando-se as outras variáveis, os profissionais da educação infantil percebiam um salário inferior aos docentes das demais etapas. Através das análises explicativas do modelo de regressão proposto, verificou-se que a equação estimada foi capaz de responder entre 17% e 35% da variação do

vencimento percebido (dependendo da região brasileira), indicando que o conjunto de variáveis independentes utilizadas para estimar o salário do profissional docente foi responsável por uma variação entre 17% e 35% do valor do salário-hora percebido pelo indivíduo. O tempo de trabalho na educação foi a principal variável explicativa em três regiões (Nordeste, Sudeste e Sul). A escolaridade apareceu em todas as regiões entre as principais variáveis explicativas do modelo, sendo que em quatro regiões ela foi a segunda maior (Norte, Sudeste, Sul e Centro-Oeste). O tipo de vínculo foi uma importante variável dentro da explicação do salário docente, aparecendo em quatro das regiões que têm maior poder explicativo.

Após a análise dos estudos selecionados, verificou-se que a maioria dos pesquisadores optou por utilizar o método descritivo, onde as variáveis são comparadas individualmente com a remuneração docente, sem observar os efeitos das variáveis em grupos. O trabalho de Gouveia (2019), por exemplo, utilizou algumas variáveis para tentar explicar a remuneração docente, no entanto, o método descritivo utilizado não foi capaz de identificar as relações entre as variáveis independentes e nem o poder de explicação de cada uma delas sobre a remuneração dos professores. Em sua maioria, os trabalhos se dedicam à análise de estudo de caso, impossibilitando uma comparação a nível nacional.

Os trabalhos que utilizaram métodos estatísticos, com variáveis explicativas, se propuseram a investigar apenas um estado ou no máximo realizar comparações por região. Variáveis como porte do município e região do estado em que o indivíduo reside foram citadas como as que mais explicam a diferença remuneratória. No entanto, não foi citado o percentual de explicação dessas variáveis quando comparadas individualmente com a variável dependente e em conjunto com outras variáveis, impossibilitando conclusões mais específicas. Investigações a nível nacional podem revelar quais variáveis são mais significativas para explicar a remuneração docente.

Britto e Waltenberg (2014) utilizaram a decomposição do Oaxaca-Blinder e uma alternativa não paramétrica proposta por Nopo (2008), para comparar os salários de professores do ensino médio e três grupos de comparação de demais ocupações do setor público e privado. A limitação deste estudo em investigar apenas professores do ensino médio impossibilita uma visão mais ampla sobre a remuneração dos professores da educação básica do Brasil.

O estudo que mais se assemelha com a proposta apresentada nesta tese é o trabalho de Silva, Duarte e Jesus (2012), que traçou um modelo de regressão, baseado na equação de salários, para verificar o efeito das variáveis independentes sobre a variação do salário docente. No entanto, o trabalho comparou apenas a média salarial por região e etapa de ensino da educação básica, utilizando dados da PNAD 2009. Nossa proposta vai além, pois visa comparar a média da remuneração docente por ente federado, buscando captar a desigualdade entre os estados e entre os municípios, para uma melhor análise dos fatores que explicam a desigualdade da remuneração docente.

O detalhamento das variáveis utilizadas nos trabalhos analisados e a justificativa da escolha de cada uma delas será apresentada na sessão seguinte. No mais, os trabalhos contribuíram em grande parte para a construção conceitual e metodológica deste estudo.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa. O recorte temporal é o ano de 2019. A unidade de análise é a rede de ensino (estadual ou municipal) em que o docente está vinculado. Será realizada uma pesquisa em âmbito nacional.

Os procedimentos metodológicos a serem realizados são característicos da abordagem quantitativa, com finalidades descritivas e explicativas sobre o fenômeno analisado. Enfatiza-se que indicadores e testes estatísticos por si só nada dizem, o esforço teórico do pesquisador é que concede significado aos resultados. Todavia, as análises produzidas por dados numéricos podem ser de grande valia no entendimento de vários problemas educacionais, além de contribuir para a elaboração de políticas educacionais (GATTI, 2004). A seguir, são apresentados os procedimentos metodológicos realizados para atingir os objetivos específicos deste estudo.

QUADRO 3 - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS UTILIZADOS PARA ATINGIR OS OBJETIVOS ESPECÍFICOS DA PESQUISA.

Objetivos Específicos	Procedimentos metodológicos
<p>1. Medir o nível de remuneração dos docentes das redes públicas de educação básica;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Construção do indicador de remuneração docente; • Definição dos sujeitos da pesquisa; • Organização do banco de dados da RAIS 2019; • Escolha das variáveis que constituirão o estudo; • Seleção dos registros de vínculos referentes a professores da educação básica na CBO; • Descrição da variável tipo de vínculo empregatício; • Descrição da variável dependência administrativa de vínculo do professor; • Descrição da variável nível de formação do professor; • Construção da variável remuneração média padronizada; • Critérios para retirada de valores discrepantes; • Estatística do indicador do nível de remuneração docente por rede de ensino; • Análise descritiva do nível de remuneração.
<p>2. Descrever a desigualdade (variação) da remuneração docente entre redes públicas de ensino;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Classificação das redes por nível de remuneração docente; • Apresentação da variabilidade em mapas, para observar as diferenças no território brasileiro.
<p>3. Identificar os possíveis fatores (variáveis) relacionados à remuneração;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seleção teórica das possíveis variáveis explicativas da variação da remuneração docente; • Análise descritiva das variáveis explicativas; • Análise estatística bivariada utilizando os níveis de remuneração (teste de correlação de Spearman e teste de Kruskal-Wallis) • Análise de regressão múltipla para identificar as variáveis com poder explicativo da variação da remuneração docente entre redes públicas de ensino.

FONTE: O autor (2022).

3.1 CONSTRUÇÃO DO INDICADOR DE REMUNERAÇÃO DOCENTE

3.1.1 Sujeitos da pesquisa

Para atingir os objetivos desse estudo é preciso ter clareza de quem são os sujeitos da pesquisa, ou seja, quais os docentes das redes públicas de educação básica estão sendo considerados. Isso é necessário para dar profundidade a análise, pois essa denominação “docentes da rede pública de educação básica” é muito abrangente, com muitos perfis possíveis e com vários fatores que podem estar relacionados a variação da remuneração, tais como a dependência administrativa que o professor é vinculado, sua formação e tipo de vínculo. Por não ser possível uma análise com todos os grupos possíveis de professores, optou-se por selecionar os grupos com maior expressividade numérica, ou seja, observar o “típico professor brasileiro”. Para isso, recorreu-se ao Censo Escolar 2019¹² no qual foram observadas as seguintes características: quantidade de professores por dependência administrativa e tipo de formação.

Segundo o Censo Escolar 2019, 74,8% dos professores da educação básica eram das redes municipais (47,5%) e estaduais (27,3%). Destes, 87,8% tinham formação em nível superior ou pós-graduação. Com isso, definiu-se os sujeitos desta pesquisa que são os professores das redes públicas estaduais e municipais de educação básica com formação em nível superior ou pós-graduação. A partir dessa definição, todos os procedimentos metodológicos de escolhas de códigos e agrupamentos serão na busca de tentar caracterizar esses sujeitos.

3.1.2 Fonte de dados e variáveis utilizadas na construção do indicador

Como já mencionado anteriormente, a fonte de dados utilizada nesta pesquisa é a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) no ano de 2019. Instituída pelo Decreto nº 79.900, de 23 de dezembro de 1975, a RAIS é de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), tendo como objetivos: controlar as atividades trabalhistas do país, coletar dados para a elaboração de estatísticas e a disponibilização de informações trabalhistas às entidades

¹² Os dados do Censo Escolar foram coletados através do Laboratório de dados Educacionais (LDE), disponível em: <https://www.dadoseducacionais.c3sl.ufpr.br/#/>

governamentais. Como todas as pessoas jurídicas e órgãos devem obrigatoriamente declarar informações à RAIS, esse instrumento tem potencial para apresentar informações sobre o trabalho docente de todos as redes de ensino. No entanto, em certas variáveis os valores podem divergir do censo escolar, devido as informações dos empregados serem prestadas para cada vínculo de emprego, dessa forma, um trabalhador pode constar na RAIS mais de uma vez.

A descrição das variáveis que irão compor o estudo é de fundamental importância, pois elas irão definir os resultados da pesquisa. Nesta etapa, os esforços metodológicos foram no sentido de expor os procedimentos utilizados em cada etapa, com o objetivo de possibilitar possíveis replicações deste estudo posteriormente. A seguir serão apresentados os procedimentos para definir as variáveis, seus conceitos, composições, escalas e padronizações.

A base de dados da RAIS, também denominada de microdados, inclui as informações de todos os empregos registrados no período selecionado, disponibilizando 62 variáveis (colunas), apresentadas no anexo I, com informações sobre os vínculos empregatícios. Os arquivos do ano de 2019 foram disponibilizados no site do MTE¹³ por região administrativa, as regiões foram agregadas para formar o banco de dados com os vínculos de todo o Brasil. Cada linha representa um vínculo de emprego. No total são 66.667.417 linhas. No Quadro 4 estão as variáveis selecionadas do banco de dados da RAIS 2019 na descrição das características e estatísticas do trabalho docente.

QUADRO 4 - LISTA DE VARIÁVEIS SELECIONADAS DA BASE DE DADOS DA RAIS - 2019

Variáveis	Descrição
CBOOcupação2002	Classificação Brasileira de Ocupações, criada em 2002 - atualizada em 23/08/2004
Escolaridadeapós2005	Grau de instrução
QtdHoraContr	Quantidade de horas contratuais por semana
Município	Município de localização do estabelecimento
NaturezaJurídica	Natureza Jurídica (CONCLA/2002) - a partir da RAIS 2008
TempoEmprego	Tempo de emprego do trabalhador (quando acumulada representa a soma dos meses)
TipoVínculo	Tipo de vínculo empregatício
VIRemunMédiaNom	Remuneração média do trabalhador (valor nominal) a partir de 1999

FONTE: O autor (2022).

¹³ <ftp://ftp.mtps.gov.br/pdet/microdados/RAIS/>

O Quadro 5 mostra o resumo das variáveis transformadas por meio de agrupamentos de valores das variáveis originais da RAIS 2019. A descrição completa dos códigos das variáveis e o número de vínculos de cada uma delas podem ser encontrados no apêndice metodológico.

QUADRO 5 - VARIÁVEIS TRANSFORMADAS POR MEIO DE AGRUPAMENTO DE VALORES DAS VARIÁVEIS ORIGINAIS DA RAIS 2019

Variável Transformada	Categorias de Análise
Professores da educação básica [CBOOcupação2002]	1 - Sim
	0 - Não
Tipo de vínculo empregatício [TipoVínculo]	1 - Celetista
	2 - Estatutário
	3 - Serv. não efetivo
	4 - Temporário
	5 - Aprendiz
	6 - Sem vínculo
	7 - Outros contratos
Dependência administrativa [NaturezaJurídica]	1 - Federal
	2 - Estadual
	3 - Municipal
	4 - Pública
	5 - Privada
Nível de formação [Escolaridadeapós2005]	1 - Ensino fundamental incompleto
	2 - Ensino fundamental completo
	3 - Ensino médio completo
	4 - Ensino superior completo
	5 - Mestrado
	6 - Doutorado
Remuneração média padronizada para 40h semanais [VIRemunMédiaNom]	Valor calculado por = (valor da remuneração média nominal/quantidade de horas contratadas) x 40

FONTE: Adaptado de ALVES; SONOBE (2018).

Foram selecionados na CBO os códigos relacionados aos profissionais da educação que atuam nas etapas/modalidades de creche, pré-escola, ensino fundamental, ensino médio e profissionalizante, educação especial e educação de jovens e adultos. Para esta seleção observou-se as famílias de ocupações, que são constituídas por um conjunto de ocupações similares correspondente a um domínio de trabalho mais amplo que aquele da ocupação (BRASIL, 2010).

A variável tipo de vínculo empregatício foi agrupada em sete categorias, no entanto, na análise comparativa serão considerados apenas dois grupos: estatutários e não estatutários. Para dependência administrativa serão analisadas apenas as redes estaduais e municipais. Apenas os professores com formação em nível superior completo, mestrado ou doutorado serão considerados na análise.

A variável “Remuneração média do trabalhador (valor nominal)” [VIRemunMédiaNom], presente no banco de dados da RAIS 2019, é a variável utilizada para descrever a remuneração dos professores das redes públicas, como também, à dos demais trabalhadores. Essa variável é gerada pelo cálculo da média aritmética dos valores da remuneração informados nos 12 meses do ano correspondente. Nos valores mensais, estão inseridos os ganhos que compõem a remuneração como: salários, vencimentos, vantagens, gratificações e outros. A lista completa com os valores que devem integrar a remuneração mensal na RAIS está no Anexo II. Do mesmo modo, os valores que não devem ser informados na remuneração mensal estão no Anexo III.

O adicional de férias correspondente a 1/3 do salário base é informado no mês em que o trabalhador o recebe, com isso, há um aumento de 2,78% na média da remuneração, e conseqüentemente no valor habitual recebido nos outros meses do ano.

O 13º salário não está incluso no cálculo da remuneração média, conforme consta no Manual de Orientações da RAIS 2019 (BRASIL, 2019). Dessa forma, o valor da média da remuneração recebida por ano parece distorcer para menos, na ordem de 8,33%. Esse valor não será acrescido na análise, para facilitar ao leitor comparações com a remuneração recebida habitualmente pelos professores em onze dos doze meses do ano.

Ao verificar os microdados, observou-se que em 46.598 casos a variável remuneração média apresentou valores iguais a zero, indicando não haver informações sobre os rendimentos desses vínculos, dessa forma, decidiu-se por retirar esses casos da análise, para que não afetassem as medidas de tendência central utilizadas posteriormente.

Há varias formas de apresentar os resultados da remuneração docente com os microdados da RAIS, alguns estudos como o de Silva (2017), utilizam a remuneração média por hora, que é obtida dividindo a remuneração média pelo produto das horas contratuais semanais pela média de dias de trabalho por mês. No

entanto, optou-se por utilizar a remuneração mensal, por ser um parâmetro mais usual entre os trabalhadores brasileiros, e com isso, prover uma melhor compreensão do fenômeno estudado.

Uma das dificuldades em comparar a remuneração docente entre as diferentes redes é a diversidade das jornadas de horas semanais presentes nos contratos de trabalho, decorrentes das regulamentações próprias de cada ente federado. Para resolver esse problema, a remuneração média foi padronizada para uma jornada de 40 horas semanais, já que nas redes de educação pública os contratos mais comuns são os iguais ou maiores que 40 horas semanais (41%), conforme apresentado na tabela 21. Além disso, outros trabalhos como os de Alves e Sonobe (2018), INEP (2020) e INEP (2017) que analisaram a remuneração docente também utilizaram essa padronização, por facilitar a comparação entre grupos.

Assim, para o cálculo dessa nova variável o valor da remuneração média nominal [VIRemunMédiaNom] foi dividido pela quantidade de horas contratuais por semana [QtdHoraContr], em seguida, o resultado foi multiplicado por 40, obtendo assim a variável que denominamos de *Remuneração Média Padronizada para 40 Horas Semanais*. Essas operações são descritas conforme a equação abaixo:

$$RP_{40h} = \left[\frac{R_m}{Q_h} \times 40 \right]$$

Onde:

RP_{40h} = Remuneração média padronizada para 40 horas semanais

R_m = Remuneração média do trabalhador (variável original = VIRemunMédiaNom)

Q_h = quantidade de horas contratuais por semana (variável original = QtdHoraContr)

3.1.3 Critérios para retirada de valores discrepantes

Para evitar a possibilidade de indução ao erro por valores extremos (*outliers*), decidiu-se por omitir esses valores do estudo. A metodologia utilizada teve como referência o procedimento do IBGE para análise da variável *rendimento* no Censo Demográfico 2010 (BRASIL, 2013), também utilizada por INEP (BRASIL, 2020c) e Alves e Sonobe (2018), que consideraram como valores atípicos os

maiores que seis vezes o intervalo interquartilico acima do terceiro quartil. De forma adicional, também foram considerados atípicos os valores abaixo de um salário mínimo (R\$ 998,00), para uma jornada de 40h, por ser um direito constitucional do trabalhador (Artº 7. IV.). Esse critério de seleção de *outlier* foi realizado para cada município separadamente, retirando os valores incomuns em cada um deles. Alguns problemas foram identificados com essa metodologia, um deles é que em alguns municípios o terceiro quartil não foi calculado, devido ao número de vínculos encontrados ser igual a 2 ou 3, o que impossibilita o cálculo do terceiro quartil. A solução foi ajustar os *outlier* para os maiores valores da remuneração média padronizada encontrados entre os vínculos registrados, isso não altera significativamente os resultados, pois os maiores valores nesses municípios não superavam a média da remuneração do grupo.

Após a aplicação dos filtros na busca da caracterização dos sujeitos da pesquisa o percentual de vínculos das redes estaduais e municipais encontrados na RAIS 2019 se assemelha ao do número de professores obtidos através do Censo Escolar 2019, conforme observado na tabela 4.

TABELA 4 - NÚMERO DE PROFESSOR DA EDUCAÇÃO BÁSICA POR DEPENDÊNCIA ADMINISTRATIVA, BRASIL 2019

Dependência Administrativa	RAIS		Censo Escolar	
	Nº de vínculos ¹	%	Nº funções docentes	%
Federal	95.318	2,8%	36.829	1,5%
Estadual	846.353	24,5%	656.006	27,3%
Municipal	1.929.638	53,0%	1.139.452	47,5%
Pública	1.427	0,0%		0,0%
Privada	678.596	19,7%	566.627	23,6%
Total	3.450.332	100,0%	2.398.914	100,0%

FONTE: Elaborada pelo autor com base nos dados do Censo Escolar 2020 disponibilizados pelo Laboratório de Dados Educacionais [<https://www.dadoseducacionais.c3sl.ufpr.br/#/>] e da RAIS 2019.
1 – Após aplicados os filtros 1 e 2.

Ao analisar as redes individualmente, verificamos que em algumas delas, tanto estaduais quanto municipais, o número de vínculos coletados pela RAIS 2019 foi muito inferior ao apresentado no Censo Escolar 2019. Por esse motivo, decidiu-se utilizar o critério do número mínimo de vínculos para que a rede participasse do estudo. Esse critério utiliza uma equação estatística que indica o número mínimo de casos necessário para que uma amostra seja representativa da população. Para

tanto, foi utilizado o modelo de Cochran (1965), denominado amostragem aleatória simples e dado por:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * (1 - p)}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * p * (1 - p)}$$

Onde:

n: Estimativa do tamanho da amostra

N: Tamanho da população

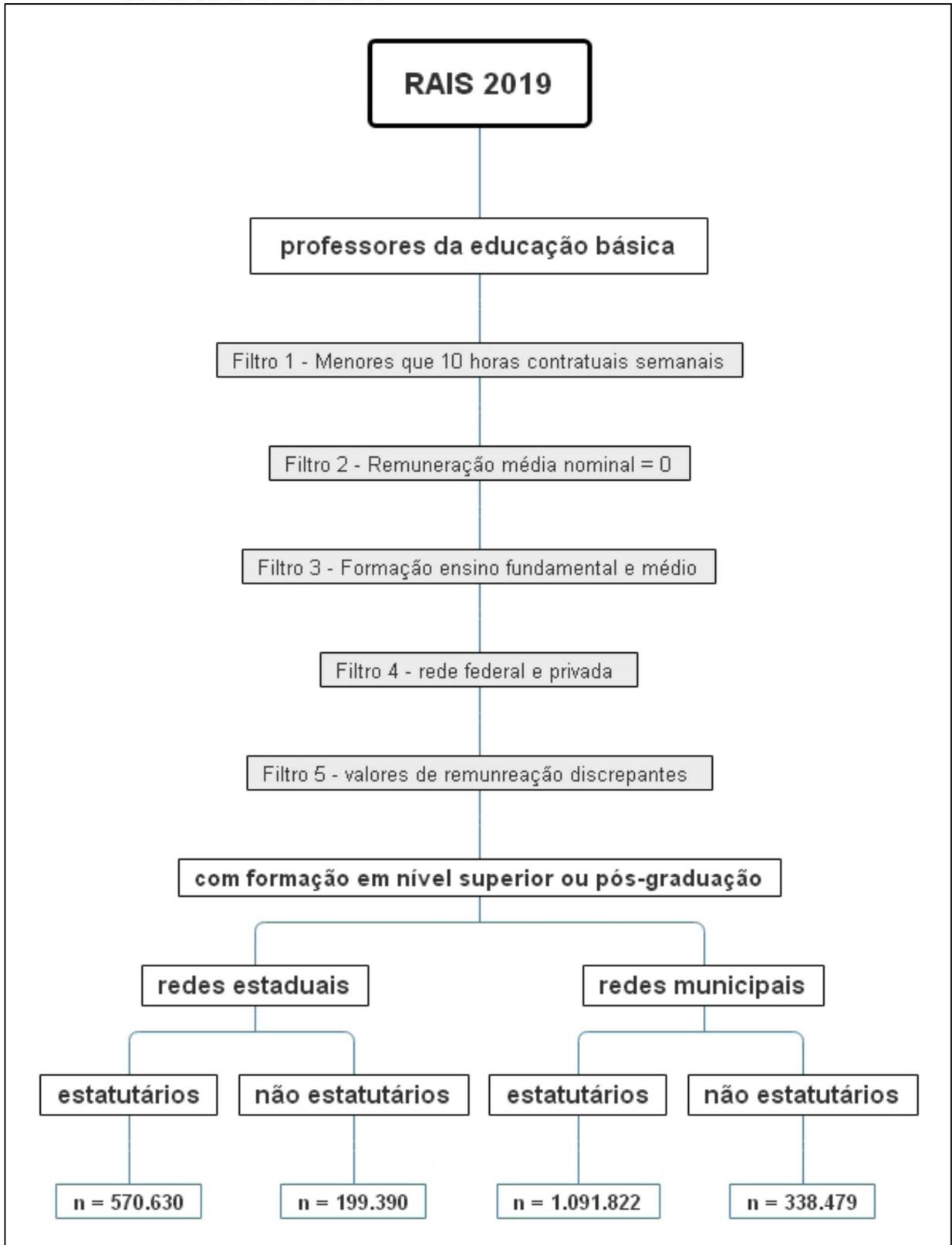
Z: Desvio do valor médio na curva normal padrão

p: Estimativa da proporção

e: Erro amostral

Ao valor de **N** foi atribuído o número de professores informado pelo Censo Escolar 2019 para cada ente federado individualmente. Para **Z** foi utilizado o valor de 1,96, correspondente ao desvio do valor médio na curva normal padronizada para um nível de confiança de 95%. Para o valor de **p**, como não se tem nenhuma informação sobre o valor esperado, utilizou-se o valor de 50%, considerando o cenário mais criterioso, ou seja, o maior número de amostras necessário para que o ente federado participe do estudo. O valor de **e** corresponde a margem de erro máximo que será admitido, no caso 5%.

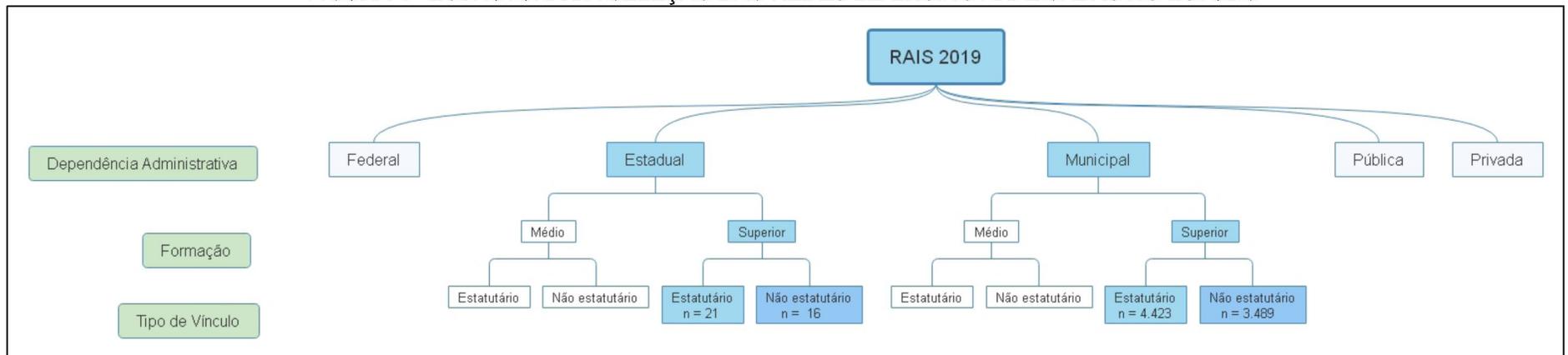
FIGURA 3 - ESTRUTURA DOS FILTROS APLICADOS AOS VÍNCULOS NA CLASSIFICAÇÃO DOS SUJEITOS DAS PESQUISA



FONTE: O autor (2022).

Apesar de alguns vínculos com contratos temporários terem jornadas de trabalho semanal com menos de 10 horas, optou-se, no filtro 1, por utilizar o critério de retirada dos vínculos com menos de 10 horas contratuais semanais, para que erros no preenchimento deste item não influenciassem o valor da remuneração padronizada. O filtro 2 foi aplicado com o mesmo propósito, pois vínculos com remuneração igual a zero não serão considerados na análise. O filtro 3 retirou os professores com formação em ensino fundamental e médio da análise. O filtro 4 retirou os vínculos das redes federais e privadas. Por fim, o filtro 5 retirou os vínculos com valores da remuneração discrepantes, utilizando os critérios já expostos anteriormente.

FIGURA 4 - ESTRUTURA DA SELEÇÃO DAS REDES DE ENSINO ANALISADAS NO ESTUDO



FONTE: O autor (2021).

3.1.4 Estatística do indicador do nível de remuneração docente

Desde a década de 1990, os indicadores sociais deixaram de figurar apenas nos diagnósticos e relatórios governamentais, ganhando importância no cenário de discussão político-social da sociedade brasileira, o maior acesso as fontes de informação pela sociedade, o surgimento de organizações sociais mais compromissadas, a pressão popular por maior transparência nos gastos públicos foram alguns dos fatores que contribuíram para esse fenômeno. (JANNUZZI, 2001)

Segundo Jannuzzi (2001), um Indicador Social é “uma medida em geral quantitativa, dotada de significado social substantivo, usada para substituir, quantificar ou operacionalizar um conceito social abstrato”. Na pesquisa acadêmica o indicador ajuda na compreensão da teoria, como também contribui de forma programática na formulação de políticas.

Os indicadores são recursos metodológicos, para informar algo sobre uma característica da realidade social ou sobre suas mudanças. O indicador é um elo entre o modelo explicativo da Teoria Social e a evidência empírica dos fenômenos sociais observados. (JANNUZZI, 2001)

Na pesquisa ora apresentada, utilizou-se indicadores como instrumentos operacionais para o monitoramento da realidade sobre a valorização dos professores da educação básica, para uma possível formulação e reformulação de políticas educacionais, buscando traduzir em cifras tangíveis e operacionais a discussão sobre o tema.

As qualidades de um bom indicador social são:

Qualidades Principais

Relevância social;

Validade de constructo (grau de aproximação entre o conceito e a medida);

Confiabilidade (qualidade do levantamento dos dados usados no seu cálculo).

Qualidades Secundários

Grau de cobertura adequado (preferencialmente censos);

Sensível (capacidade em refletir mudanças significativas se as condições que afetam a dimensão social referida se alteram);

Específico (refletir as alterações ligadas as mudanças relacionadas a dimensão social de interesse);

Reprodutível (transparência da metodologia de construção do indicador);

Comunicável (compreensível a todas as pessoas);

Atualizável periodicamente, a custos factíveis (o custo e o tempo para a obtenção do indicador têm que ser compatível com as necessidades e usos que se faz do mesmo);

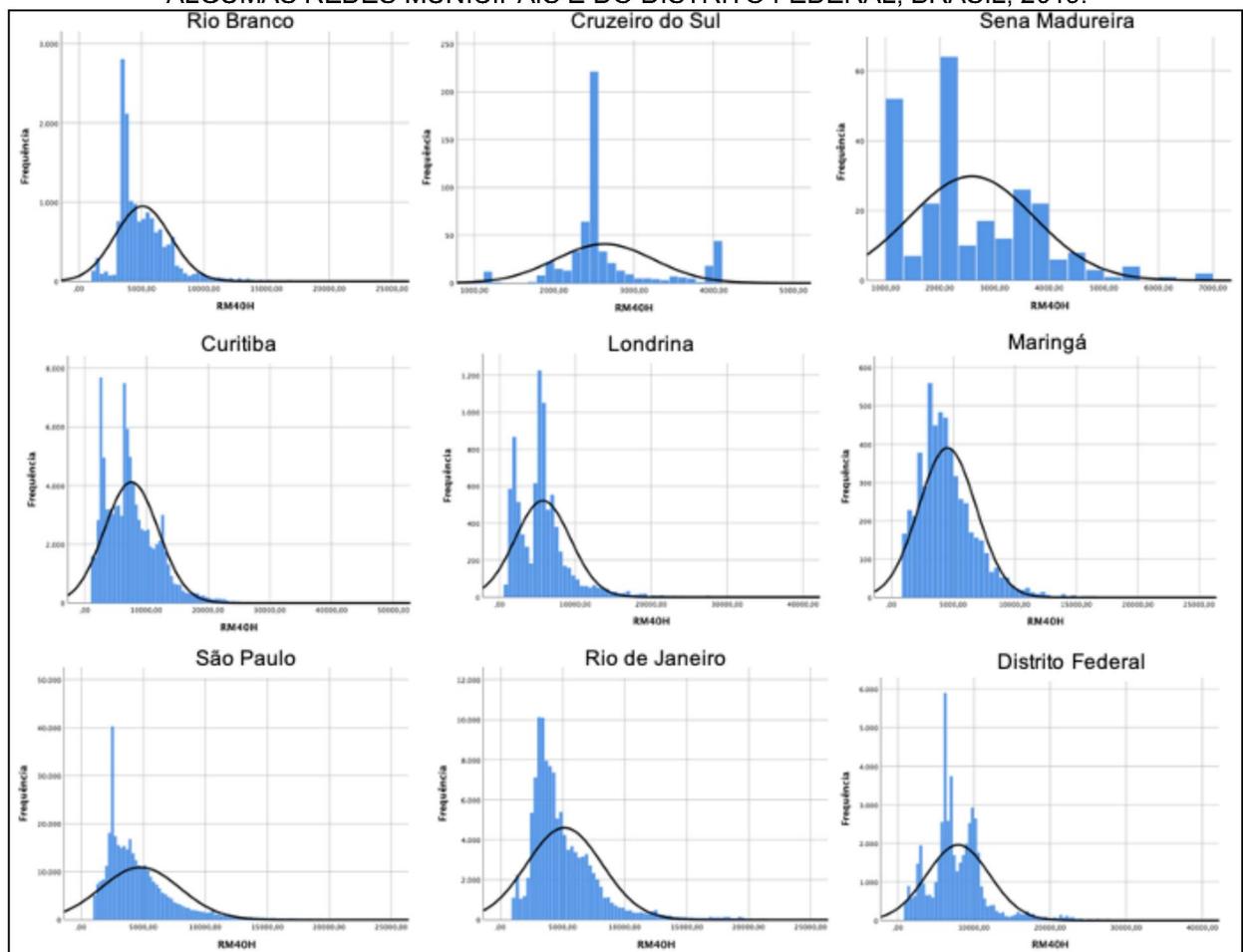
Ser amplamente desagregável em termos geográficos, sociodemográficos e socioeconômicos;

Gozar certa historicidade (dispor de séries históricas extensas e comparáveis). (JANNUZZI, 2001, p. 26)

Além dessas qualidades, um bom indicador deve: garantir que existe uma relação recíproca entre o conceito e o indicador, ou seja, é fundamental garantir a validade dos indicadores usados e certificar-se da confiabilidade das cifras calculadas (JANNUZZI, 2001).

Diante disso, passamos a definir o parâmetro utilizado para análise da variável remuneração, ou seja, a medida adotada como indicador de valorização da remuneração docente. A média aritmética é uma medida estatística frequentemente utilizada para a descrição das características da remuneração dos professores, por exemplo, o PNE propõe na Meta 17 equiparar o “rendimento médio” dos profissionais do magistério com o dos demais profissionais com mesmo nível de formação (BRASIL, 2014a). Porém, a média aritmética é uma medida de tendência central mais adequada quando os dados do fenômeno observado distribuem-se de forma simétrica (FREUND, 2006).

FIGURA 5 - PAINEL DE HISTOGRAMAS DA VARIÁVEL REMUNERAÇÃO MÉDIA PADRONIZADA PARA 40 HORAS SEMANAIS DOS PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA EM ALGUMAS REDES MUNICIPAIS E DO DISTRITO FEDERAL, BRASIL, 2019.



Fonte: O autor (2022).

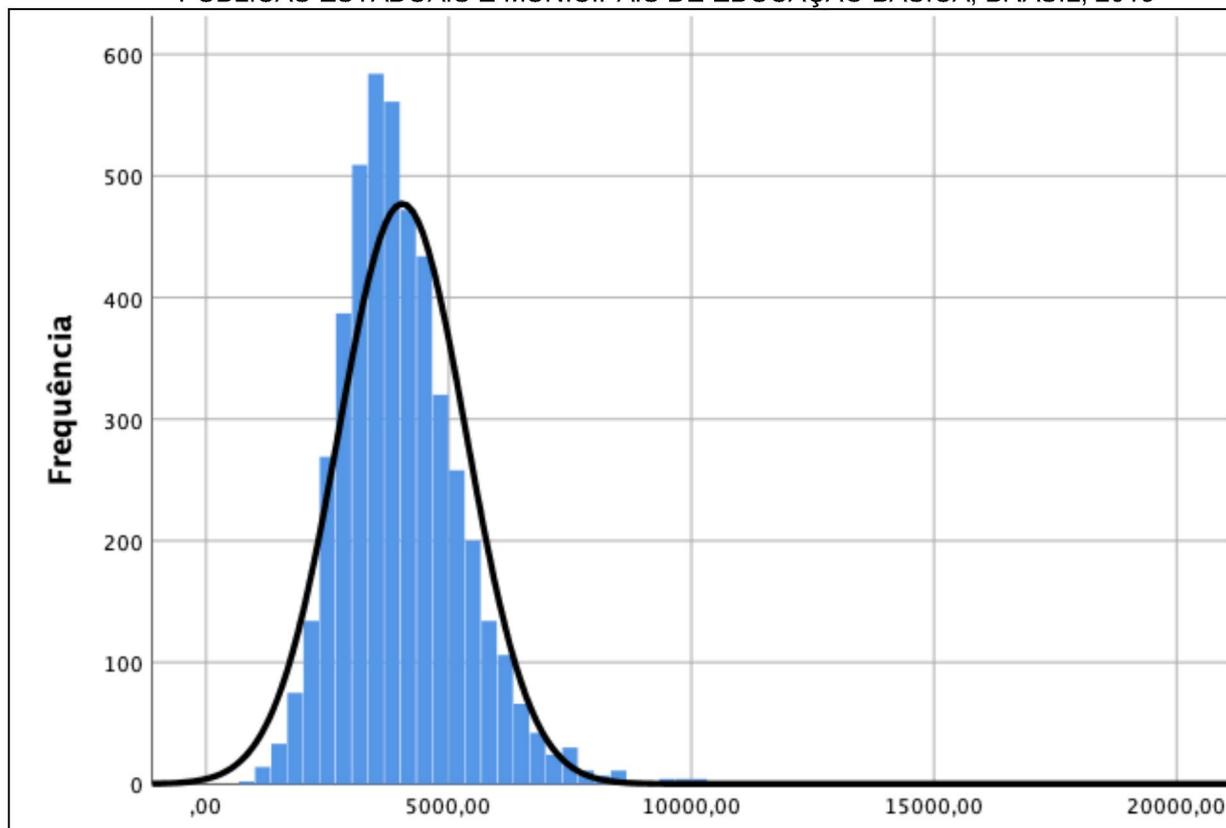
Como a variável remuneração média padronizada gera uma distribuição assimétrica dentro de cada rede, conforme observado na figura 5, que é uma característica da variável renda, já observada em estudos anteriores (BRASIL, 2013), a média pode não ser a medida mais indicada para representar o fenômeno em estudo. Outro aspecto a ser considerado é que quando a distribuição é assimétrica, a média é fortemente afetada por mudanças distantes na calda da distribuição, por exemplo, se for adicionado o rendimento de algum professor que recebeu uma causa judicial em um determinado mês, a média aritmética tende a aumentar consideravelmente, mesmo que a remuneração típica do professor não mude.

Nos estudos de Gatti e Barreto (2009) e Moser e Rubenstein (2002), o indicador utilizado para análise é a mediana, que é uma medida de tendência central que não é fortemente afetada por valores extremos, refletindo mais proximamente o centro de distribuições assimétricas. O cálculo da mediana da variável remuneração média padronizada em 40 horas semanais mostra o valor da remuneração em que 50% dos professores da rede de ensino estão abaixo ou acima.

Alguns casos do banco de dados da RAIS 2019 apresentavam valores de remuneração muito pequenos ou muito grandes, tão afastados do corpo central dos dados que se questionou a conveniência de incluí-los no estudo. Tais valores podem ter sido incluídos por erros no registro dos dados ou por outros fatores não identificados. De toda forma, se tais valores fossem considerados junto com os demais valores, poderiam afetar a medida de centralidade, não fornecendo uma descrição útil do “meio” dos dados (FREUND, 2006, p. 60). Por esse motivo, nesta tese optou-se por utilizar a mediana como indicador da remuneração docente das redes públicas (estaduais e municipais) de educação básica.

A análise remuneratória de todos os tipos de vínculos observada pela distância entre a mediana e a média juntamente com a verificação da assimetria positiva (1,6) da distribuição dos valores da remuneração entorno da média, indicam que há mais valores da remuneração abaixo da média, o que pode ser observado no gráfico a seguir. Isso reforça a utilização da mediana como medida de tendência central mais indicada para o estudo da remuneração docente entre as redes de educação básica.

GRÁFICO 2 - DISTRIBUIÇÃO DOS VALORES DO INDICADOR DE REMUNERAÇÃO DAS REDES PÚBLICAS ESTADUAIS E MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA, BRASIL, 2019



FONTE: O autor (2022).

Nesta tese serão utilizados dois indicadores para mensurar a remuneração docente das redes públicas de educação básica, descritos a seguir:

IR1: Mediana da remuneração dos professores da rede pública de educação básica com formação em nível superior ou pós-graduação com vínculos estatutários.

IR2: Mediana da remuneração dos professores da rede pública de educação básica com formação em nível superior ou pós-graduação com vínculos não estatutários.

Os indicadores foram gerados através da remuneração média anual de cada vínculo obtidos através da variável “Remuneração Nominal” na RAIS 2019. Em seguida, calculou-se os indicadores separadamente, dentro de cada rede e esfera administrativa. Esse cálculo gera o indicador de remuneração para cada rede. A análise comparativa utiliza como parâmetro a mediana dos indicadores, ou seja, a mediana da mediana da remuneração docente de cada rede. Com isso, pretende-se chegar a um valor aproximado da remuneração real que as redes públicas pagam aos docentes da educação básica.

3.2 FATORES EXPLICATIVOS DA DESIGUALDADE DA REMUNERAÇÃO DOCENTE ENTRE AS REDES DE ENSINO

Muitos fatores podem influenciar a variação da remuneração docente entre as redes, como por exemplo, dependência administrativa em que o professor é vinculado (estadual ou municipal), tipo de vínculo empregatício (estatutário ou não estatutário), nível de formação docente (médio, superior ou pós-graduação) e quantidade de horas contratuais. Os procedimentos metodológicos utilizados na construção dos indicadores foram no sentido de controlar os efeitos dessas variáveis na análise, priorizando outros fatores que podem explicar a desigualdade da remuneração docente entre as redes de educação básica.

Dessa forma, a variável nível de formação docente será constante, pois considerou-se apenas os professores com formação em nível superior ou pós-graduação. A quantidade de horas contratuais foi controlada com a padronização da remuneração para 40 horas semanais. A análise do tipo de vínculo empregatício será realizada entre dois grupos: professores com vínculos estatutários e professores com vínculos não estatutários, com o objetivo de verificar os efeitos das variáveis explicativas na remuneração dos docentes de cada grupo separadamente. A dependência administrativa não será analisada como variável explicativa da remuneração docente, e sim como variável de controle, mostrando o contexto das remunerações das redes estaduais e municipais separadamente.

As variáveis explicativas observadas em estudos anteriores, listadas no Quadro 2, são bastante diversificadas, alguns estudos apresentam terminologias diferentes para uma mesma variável observada. Algumas dessas variáveis não serão usadas neste estudo por não fazerem sentido para uma análise da remuneração de professores de escolas públicas, como é o caso das variáveis: raça, cor e sexo, pois a legislação brasileira não permite que homens e mulheres que façam o mesmo trabalho recebam salários diferentes, ou seja, não deve haver discriminação de raça/cor ou gênero no serviço público. Outras variáveis não foram inseridas no estudo por não constarem em fontes de dados nacionais utilizadas nesta pesquisa, como é o caso do tipo de organização sindical e filiação sindical do docente.

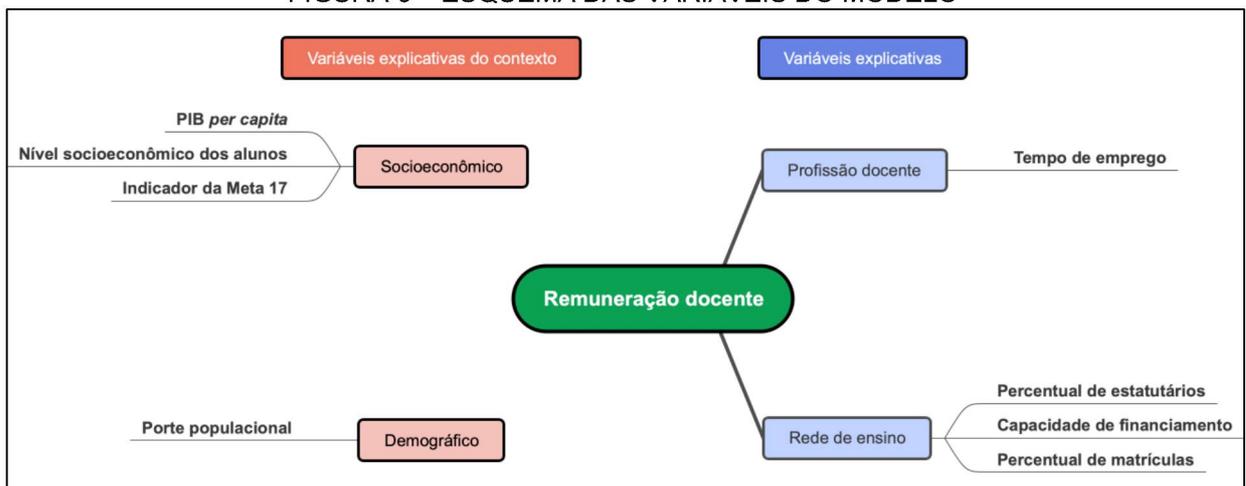
As variáveis explicativas selecionadas nos trabalhos analisados no quadro 2 da seção 2.5 para identificar os possíveis fatores relacionados a desigualdade da remuneração docente foram: (1) tempo de emprego; (2) vínculo trabalhista (que será

medido pelo percentual de vínculos estatutários na rede); (3) PIB *per capita*; e (4) indicador da Meta 17. Estas variáveis foram escolhidas pela suposição da capacidade de explicação da variância da remuneração docente.

Além destas, foram incluídas algumas variáveis explicativas inéditas (até o momento desta tese) em estudos que utilizaram a remuneração do magistério como variável dependente, são elas: (1) capacidade de financiamento da rede; (2) nível socioeconômico dos alunos; (3) percentual de matrículas da educação básica de responsabilidade da rede e (4) porte populacional. Supõe-se que estas variáveis tenham algum efeito na variação do nível de remuneração docente entre as redes públicas de educação básica.

A seleção das variáveis priorizou os indicadores que expressassem as características: (a) da profissão docente (tempo de emprego); (b) da rede de ensino (percentual de estatutários, capacidade de financiamento e percentual de matrículas de responsabilidade da rede); (c) socioeconômicas (PIB *per capita*, nível socioeconômico dos alunos e Indicador da Meta 17); e demográfica (porte populacional). Esses indicadores serão considerados no modelo de análise como variáveis explicativas do contexto em que a rede está inserida e variáveis explicativas diretamente relacionadas a profissão docente e a rede de ensino, pois supõe-se que suas influências geram efeitos na variabilidade da remuneração docente entre as redes de educação básica.

FIGURA 6 – ESQUEMA DAS VARIÁVEIS DO MODELO



FONTE: O autor (2022).

Algumas variáveis têm um comportamento teórico esperado, em razão da própria estrutura da profissão docente ou do contexto em que a rede de ensino está inserida. Para a variável tempo de emprego, devido aos planos de carreira, que estimam um aumento salarial à medida em que o professor adquire maior tempo de serviço, espera-se que a remuneração docente seja maior em redes com os maiores valores no indicador. Sobre o vínculo empregatício, estudos anteriores apontam que geralmente, o salário dos docentes contratados temporariamente é inferior ao dos docentes com contratos efetivos (GOUVEIA *et al.*, 2006). Com isso, espera-se que redes com maiores percentuais de vínculos estatutários tenham maiores remunerações. O PIB *per capita* é uma variável que indica o contexto econômico em que a rede está posta. Dessa forma, supõe-se que os docentes das redes de ensino em localidades com maior nível de riqueza tenham as maiores remunerações. Quanto ao indicador da Meta 17, que mede a relação entre a remuneração docente e a remuneração dos demais profissionais, também se espera uma relação crescente, devido a dinâmica do mercado de trabalho, ou seja, quanto maior o percentual do indicador na rede de ensino, em tese, a remuneração docente também será maior. Apesar da variável 'capacidade de financiamento da rede' ainda ser pouco explorada em estudos sobre remuneração docente, esperasse um comportamento semelhante ao dos indicadores econômicos, ou seja, a remuneração docente será maior em redes com maior receita potencial mínima vinculada a educação básica. Para o percentual de matrículas de responsabilidade da rede, pode haver um comportamento oposto ao das demais variáveis analisadas, pois se uma rede de ensino assume um maior número de matrículas, os recursos financeiros dessa rede serão divididos com um maior número de alunos. Em tese, a rede precisaria de mais turmas e mais professores. Isso poderia diminuir a capacidade de financiamento da rede de ensino, resultando em menores remunerações aos professores. Mesmo com a estimação do comportamento teórico dessas variáveis, pretende-se observar, através dos dados obtidos, se elas são realmente significativas para o modelo de análise e, em que medida explicam a desigualdade da remuneração docente entre as redes de educação básica.

Algumas variáveis não têm um comportamento teórico esperado, por não influenciarem diretamente na remuneração docente. É o caso da variável nível socioeconômico dos alunos. Não se espera que o percentual de alunos beneficiários do programa bolsa família na rede de ensino interfira diretamente na remuneração

docente. No entanto, é de interesse saber, se professores com maior ou menor remuneração, trabalham em um contexto com maior ou menor vulnerabilidade econômica e social. Ou seja, o indicador do nível socioeconômico dos alunos é uma variável de explicação de locus político. Da mesma forma, o porte populacional, que é uma característica demográfica, não faz parte diretamente de um modelo explicativo da remuneração docente, e sim de uma análise contextual.

Em síntese, estima-se que a remuneração docente pode ser explicada por variáveis com características do professor e da rede de ensino. No entanto, isso ocorre num contexto social, econômico, demográfico e político, mensurado por indicadores como: PIB *per capita*; remuneração dos demais profissionais (medido pelo indicador da Meta 17); nível socioeconômico dos alunos e porte populacional.

A seguir, será realizada uma descrição das variáveis selecionadas nos estudos anteriores, como também das variáveis inéditas, especificando as fontes onde os dados foram coletados e os cálculos utilizados para se chegar aos indicadores.

3.2.1 Tempo de emprego

A variável tempo de emprego do trabalhador, disponibilizada pela RAIS 2019, não é encontrada comumente em bancos de dados disponíveis sobre o trabalho docente. A falta de informações sobre o tempo de emprego na PNAD, por exemplo, tem feito com que alguns estudos como os de Moriconi (2008) e Britto e Waltenberg (2014) utilizem a faixa etária como variável *proxy* (SONOBE; ALVES; PINTO, 2013). O tempo de serviço pode ter efeito na remuneração docente, pois espera-se que devido aos planos de cargos, carreira e remuneração das redes de ensino, quanto maior o tempo de emprego do professor, maior seja a sua remuneração, por conta dos adicionais por tempo de serviço (quinquênios) e critérios de progressão. Se isso não for verificado, pode haver um indício de desvalorização da carreira docente.

O tempo de emprego foi dividido em duas variáveis, uma para os professores com vínculos estatutários e outra para os não estatutários. A escolha em dividir o tempo de serviço em duas variáveis se deu pelo motivo dos contratos não estatutários não terem sua remuneração associada a uma carreira, permanecendo estáveis em um padrão inicial de remuneração. Ou seja, o elevado percentual de temporários em uma rede poderia comprometer a análise do tempo de emprego. Utilizou-se a

mediana do tempo de serviço dos docentes com formação em nível superior ou pós-graduação na rede pública de educação básica ao qual o professor é vinculado.

$$x_{md} = x_{\left(\frac{n+1}{2}\right)} \text{ se } n \text{ ímpar ou } x_{md} = \frac{x_{\left(\frac{n}{2}\right)} + x_{\left(\frac{n}{2}+1\right)}}{2} \text{ se } n \text{ par}$$

Onde:

x : lista ordenada de valores no conjunto de dados

n : número de valores do conjunto de dados

3.2.2 Percentual de vínculos estatutários

O vínculo empregatício do docente indica o regime de trabalho dos professores, ou seja, se eles pertencem ao quadro efetivo ou são contratados temporariamente. Se a rede apresentar um baixo índice de estatutários pode haver indícios de desvalorização da carreira docente.

O indicador do vínculo empregatício foi calculado através do percentual de professores com vínculos estatutários na rede. A fonte de dados foi o Censo Escolar 2019, obtida através do Laboratório de Dados Educacionais. O Cálculo do índice utilizou a seguinte equação:

$$PVE = \frac{NVE}{NTV}$$

Onde:

PVE: percentual de vínculos estatutários

NVE: número de vínculos estatutários na rede

NTV: número total de vínculos na rede

3.2.3 PIB *per capita*

O PIB *per capita* é um indicador econômico, que mede o valor total de bens e serviços finais produzidos internamente na economia local relativamente ao tamanho da sua população. Os dados foram coletados do sítio do Instituto Brasileiro de

Geografia e Estatística (IBGE), para o ano de 2019¹⁴. Este indicador será utilizado na busca de medir a riqueza do município ou estado em que a rede de educação está inserida.

$$\text{PIB per capita} = \frac{\text{PIB total corrente}}{\text{número de habitantes}}$$

3.2.4 Indicador da Meta 17

A Meta 17 do PNE almeja equiparar os rendimentos médios dos professores aos dos demais profissionais com escolaridade equivalente. Para o monitoramento dessa meta, aplica-se um indicador que estabelece a relação percentual entre a remuneração dos profissionais do magistério e a remuneração dos demais profissionais com mesma escolaridade. Para a determinação desse indicador, calculou-se a remuneração média padronizada para 40 horas semanais, dos professores com formação em nível superior ou pós-graduação por estado e município. Não foi adotada nenhuma restrição ou opção quanto às características relacionadas: ao tipo de vínculo empregatício; ao tempo de serviço dos trabalhadores; e a dependência administrativa dos vínculos. A fonte de dados utilizada para o cálculo foi a RAIS 2019. Também se calculou a remuneração média padronizada para 40 horas semanais dos trabalhadores do setor público ou privado, com formação em nível superior (incluindo pós-graduação). Foi utilizado o mesmo critério de retirada de valores discrepantes empregado para os docentes. Também não foi adotada nenhuma restrição ou opção quanto às características relacionadas: ao tipo de vínculo empregatício; ao tempo de serviço dos trabalhadores; e aos tipos de ocupação que compõem o grupo dos demais profissionais. A equação para o cálculo é a seguinte:

$$M17 = \frac{RM_{prof}}{RM_{demais}}$$

¹⁴ https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/contas-nacionais/9088-produto-interno-bruto-dos-municipios.html?=&t=piB-por-municipio&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=piB

Onde:

$M17$: indicador da Meta 17;

RM_{prof} : remuneração média dos docentes com nível superior ou pós-graduação;

RM_{demais} : remuneração média dos demais profissionais com nível superior ou pós-graduação.

3.2.5 Capacidade de financiamento

A capacidade de financiamento é um indicador da Receita Potencial Mínima vinculada para a Educação Básica por aluno (RPEB), conforme apresentado por Alves e Pinto (2020). Como os valores das variáveis mediana da remuneração e potencial de recursos vinculados à educação apresentam grandezas distintas, dificultando assim uma análise de correlação, preferiu-se trabalhar o conceito de *receita vinculada por alunos ao mês*, que é a razão entre o potencial de recursos vinculados à educação e o número de matrículas na educação básica da rede municipal dividida por 12. Deste modo, tem-se (RPEB aluno-mês). O potencial de recursos vinculados à educação representa o valor total por aluno (equivalente ao mês) de recursos disponíveis para investimentos na área educacional. Os dados das receitas de impostos e transferências correntes foram obtidos na plataforma Finanças do Brasil (Finbra/STN); as receitas do Fundeb foram obtidas na plataforma Transferências Constitucionais da Secretaria do Tesouro Nacional (STN) e as receitas dos programas do FNDE foram fornecidas pelo próprio FNDE mediante solicitação para a realização da pesquisa. Calculou-se o potencial de recursos vinculado à educação para cada município através da seguinte equação (POLENA, 2022).

$$RPeb_aluno_mes = \frac{(RLI \times 25\%) - RdF + RrF + SE + PFNDE + COUN}{Matric * 12}$$

Onde:

$RPeb_aluno_mes$ = Receita Potencial Mínima Vinculada à Educação Básica por aluno ao mês

RLI = Receita Líquida dos impostos

RdF = Receitas destinadas ao Fundeb

RrF = Receitas recebidas do Fundeb

SE = Salário Educação (cota municipal)

$PFNDE$ = Programas do FNDE

$COUN$ = Complementação da União ao Fundeb

$Matric$ = total de matrículas da rede municipal (todas as etapas e modalidades)

3.2.6 Nível socioeconômico dos alunos

O nível sócio econômico dos alunos é um indicador que descreve a situação de pobreza dos alunos no território municipal. Os dados foram coletados no Sistema Presença do MEC¹⁵. O indicador analisa o nível de pobreza dos alunos medido pelo número de estudantes beneficiários do programa bolsa família em relação ao total de matrículas da educação básica de 6 a 17 anos, das escolas públicas e privadas, calculado através da seguinte equação:

$$PBF = \frac{BBF}{MEB}$$

Onde:

PBF: percentual de estudantes beneficiários do programa bolsa família

BBF: número de estudantes beneficiários do programa bolsa família no município

MEB: número de matrículas da educação básica de 6 a 17 anos

Este indicador ainda é pouco explorado em estudos anteriores sobre remuneração docente. Será utilizado com o objetivo de analisar em que medida o contexto onde a rede de ensino está inserida pode explicar a variação da remuneração docente.

3.2.7 Percentual de matrículas de responsabilidade da rede

O Percentual de matrículas da educação básica de responsabilidade da rede é um indicador que mede o compromisso da rede de ensino com as matrículas da educação básica de sua responsabilidade, conforme versa a legislação. O percentual de matrículas da rede estadual foi calculado através da razão entre o número de matrículas dos anos finais do ensino fundamental, do ensino médio, EJA ensino fundamental e EJA ensino médio, de responsabilidade da rede estadual pelo número de matrículas total das mesmas etapas/modalidades de todas as dependências administrativas.

¹⁵ <http://presenca.inep.gov.br/seb/>

$$PRE = \frac{RE}{TM}$$

Onde:

PRE: percentual de matrículas de responsabilidade da rede estadual

RE: número de matrículas no estado dos anos finais do ensino fundamental, do ensino médio, da EJA ensino fundamental e da EJA ensino médio

TM: total de matrículas no estado dos anos finais do ensino fundamental, do ensino médio, da EJA ensino fundamental e da EJA ensino médio de todas as dependências administrativas.

Conforme o artigo 211, § 2º da Constituição Federal, os Municípios atuarão prioritariamente no ensino fundamental e na educação infantil. Com isso, os Municípios são responsáveis por fornecer a educação de base, qual seja, creches, pré-escolas e o ensino fundamental. O indicador foi calculado com base nos dados do Censo Escolar 2019, disponibilizados pelo Laboratório de Dados Educacionais, através da equação a seguir:

$$PRM = \frac{RM}{TM}$$

Onde:

PRM: percentual de matrículas da rede municipal

RM: número de matrículas até os anos finais do ensino fundamental da rede municipal

TM: total de matrículas no município até os anos finais do ensino fundamental de todas as dependências administrativas.

3.2.8 Porte populacional

O porte populacional definido pelo IBGE divide os municípios brasileiros pelo tamanho de sua população. Foi considerado como fator específico na identificação dos grupos homogêneos para análise das características demográficas da localidade onde a rede de educação básica está inserida.

Portes populacionais definidos pelo IBGE: 1 = até 5.000 habitantes; 2 = de 5.001 a 10.000; 3 = de 10.001 a 20.000; 4 = de 20.001 a 50.000; 5 = de 50.001 a 100.000; 6 = de 100.001 a 500.000; e 7 = mais de 500.000 habitantes.

3.3 BANCO DE DADOS DA PESQUISA

O banco de dados é um conjunto organizado de informações estruturadas, que tem por objetivo sistematizar os dados coletados para a realização das análises necessárias, para se chegar aos resultados da pesquisa. Nesta pesquisa, o banco de dados foi organizado em linhas (contendo as redes de educação básica) e colunas (contendo as variáveis). A seguir apresentamos a estrutura do banco de dados utilizado nesta tese, com a descrição das variáveis, as fontes de dados, o ano de coleta e as referências de estudos anteriores que às utilizaram.

QUADRO 6 - DESCRIÇÃO DO BANCO DE DADOS DA PESQUISA

Variável	Descrição	FONTE/ANO	Referência
Nível de remuneração dos estatutários	Mediana da remuneração dos professores com vínculos estatutários.	RAIS/2019	Inédita
Nível de remuneração dos não estatutários	Mediana da remuneração dos professores com vínculos não estatutários.	RAIS/2019	Inédita
Tempo de emprego estatutários	Mediana do tempo de emprego em meses dos professores da rede pública com vínculos estatutários.	RAIS/2019	Silva, Duarte e Jesus, 2012
Tempo de emprego não estatutários	Mediana do tempo de emprego em meses dos professores da rede pública com vínculos não estatutários.	RAIS/2019	Silva, Duarte e Jesus, 2012
Percentual de vínculos estatutários	Percentual de professores com contratos estatutários.	Censo Escolar/INEP 2019, disponibilizado pelo LDE	Silva, 2020; Silva, Duarte e Jesus, 2012
PIB per capita	PIB per capita do município.	IBGE/2019	Gouveia, 2019.
Indicador da Meta 17	Relação percentual entre a remuneração média dos professores com nível superior ou pós-graduação e a remuneração média dos demais profissionais com escolaridade equivalente.	RAIS/2019	Alves e Pinto, 2011; Carvalho, 2012; Jacomini, Alves e Camargo, 2016; Alves e Sonobe, 2018; Silva, 2019.
Capacidade de financiamento	Receita Potencial mínima vinculada para a educação básica por aluno ao mês.	RREO/Finbra/STN 2019, Censo Escolar/Inep 2019 e Plataforma de dados sobre Transferências Constitucionais/STN 2019	Alves e Pinto, 2020; Polena, 2022.
Nível sócio econômico dos alunos	Nível de pobreza dos alunos medido pelo percentual de estudantes beneficiários do bolsa família em relação ao total de estudantes de 6 a 17 anos, das escolas públicas e privadas	Sistema Presença, fornecidos pelo Ministério da Educação referente ao ano 2019	Inédita

Percentual de matrículas da rede	Razão entre o número de matrículas assumidas pela rede de ensino e o total de matrículas das mesmas etapas/ modalidades de todas as dependências administrativas.	Censo Escolar/INEP 2019, disponibilizado pelo LDE	Inédita
Porte populacional	Porte populacional do município onde a rede está inserida	IBGE/2019	Inédita

FONTE: O autor (2022).

NOTAS: Link de acesso ao banco de dados da pesquisa:

https://drive.google.com/drive/folders/1gX_Dxp3oM5c7ty_Pd91YTfmzEw3kYIfu?usp=sharing

Com o banco de dados da pesquisa estruturado, serão apresentados a seguir, os modelos de análises estatísticas utilizados para expor os níveis de remuneração docente, como também, descrever a desigualdade entre as redes e identificar os possíveis fatores relacionados a desigualdade da remuneração docente entre as redes públicas de educação básica.

3.4 MODELOS DE ANÁLISE DE DADOS

Os modelos de análise de dados utilizados neste estudo usam medidas quantitativas para identificar significados sociais substantivos, buscando verificar conceitos sociais abstratos, como a desigualdade da remuneração docente e os determinantes dessa desigualdade. Inicialmente, serão realizadas análises descritivas das variáveis em estudo, seguidas de análises bivariadas, multivariadas e análises de agrupamentos.

Na análise descritiva dos indicadores usa-se a mediana, que é uma medida de tendência central mais indicada para distribuições assimétricas. A mediana mostra que 50% dos casos estão abaixo ou acima do seu valor. A assimetria das distribuições é considerada para a análise do grau de afastamento da normalidade. A análise do coeficiente de variação classifica os grupos pelo nível de dispersão dos dados: baixa dispersão (menor ou igual a 15%); média dispersão (entre 15% e 30%) e alta dispersão (maior que 30%). Quanto maior o percentual do coeficiente de variação, mais heterogêneo são os dados, ou seja, maior o nível de desigualdade entre os grupos.

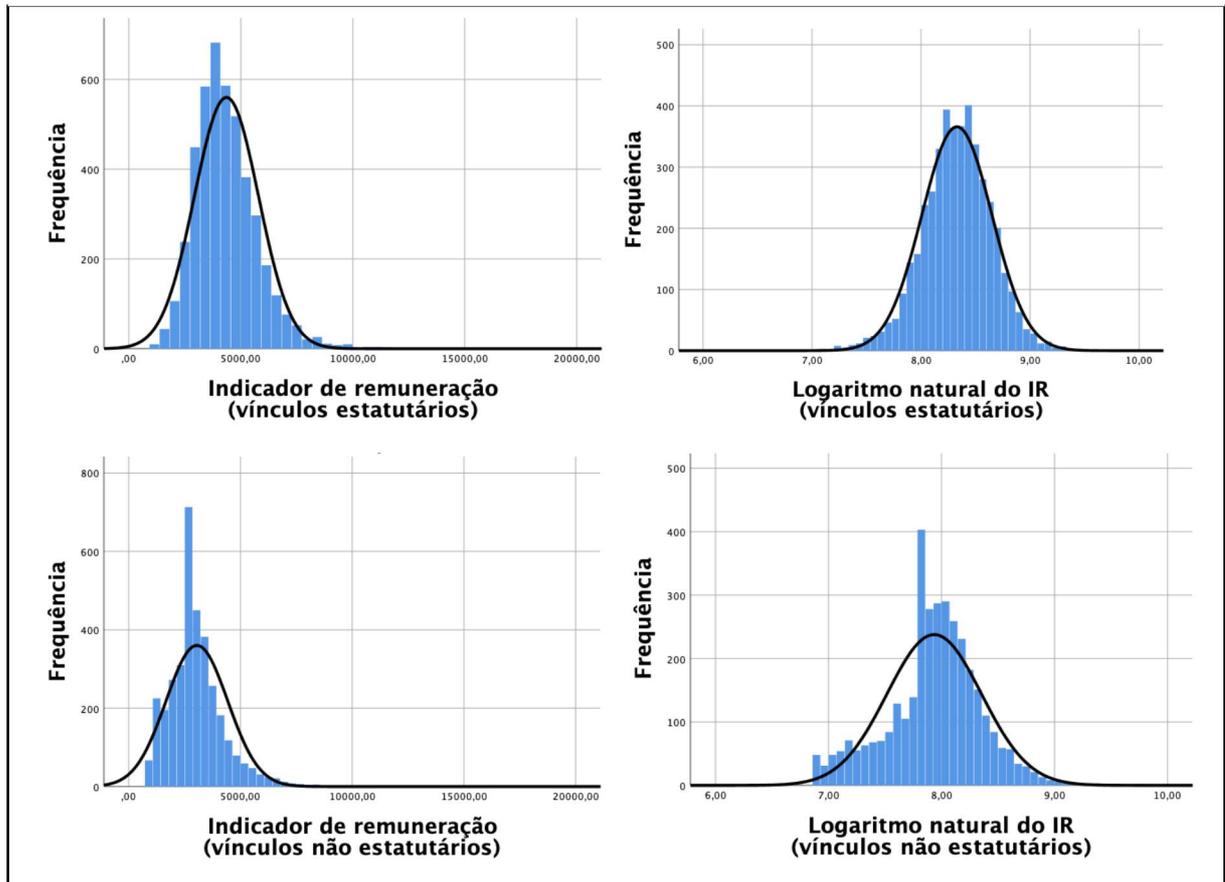
A análise estatística bivariada permite observar o comportamento de duas variáveis, verificando se há potencial interferência de um fenômeno no outro. Para essa análise, no primeiro momento, a mediana da remuneração docentes foi

agrupada por níveis. Em seguida, verificou-se a diferença entre os níveis das variáveis explicativas através do teste de Kruskal-Wallis. O teste de Kruskal-Wallis é indicado para verificar a igualdade entre medianas em dados com distribuições de frequência não normais, como é o caso das variáveis analisadas. Os valores de significância do teste foram ajustados pela correção de Bonferroni, com nível de significância de 1%. Para a análise de correlação entre as variáveis, foi utilizado o teste de Spearman, que é uma medida não paramétrica de correlação que se baseia na atribuição de postos às observações. O nível de significância para o teste de correlação de Spearman também foi de 1%.

A análise de regressão é uma técnica estatística utilizada para estimar o comportamento de uma variável dependente a partir do conhecimento de uma ou mais variáveis independentes. A interpretação dos resultados é essencial para o entendimento dos principais fatores que incidem sobre a desigualdade da remuneração docente entre as redes públicas de educação básica.

O modelo utiliza como variável dependente o logaritmo natural (\ln) do indicador da remuneração docente, também usado por Silva et al. (2012). O uso da função logarítmica justifica-se em razão da distribuição da variável remuneração docente ser assimétrica, chegando próxima da normalidade quando aplicado o logaritmo natural.

FIGURA 7 - PAINEL DE HISTOGRAMAS DO INDICADOR DA REMUNERAÇÃO DOCENTE E TRANSFORMAÇÕES DAS DISTRIBUIÇÕES COM A APLICAÇÃO DO LOGARITMO NATURAL



FONTE: O autor (2022).

Para que o modelo de regressão possa ter uma melhor estimativa da variável dependente, deve atender a três pressupostos principais: normalidade dos resíduos; ausência de heterocedasticidade; e utilidade funcional. No entanto, se os pressupostos da normalidade dos resíduos e da ausência de heterocedasticidade não forem atendidos, este problema pode ser resolvido através do processo de *bootstrap*. O método de *bootstrap* foi introduzido por Efron e Tibshirani (1993), é uma técnica estatística que realiza várias regressões com subamostras e compara os coeficientes das regressões obtidas das subamostras com os da regressão original, com toda a amostra. A literatura recomenda duas mil replicações, independente do número de amostras (DAVIDSON; MACKINNON, 2000). Se a distribuição dos coeficientes, calculada pelo *bootstrap*, é uma distribuição normal e se a média desses coeficientes

está próxima dos valores que foram calculados na regressão original, com toda a amostra, garante-se que o modelo tem estabilidade.

O pressuposto da utilidade funcional determina a relação entre a variável dependente e as variáveis independentes. Se o gráfico de dispersão entre a variável dependente e independente assemelha-se a uma linha reta, provavelmente uma relação linear pode ser aplicada. Se algumas variáveis tiverem utilidades crescentes ou decrescentes em forma de parábola, acrescenta-se o quadrado das variáveis para melhorar a forma funcional.

Na análise dos dados desta tese, o diagrama de dispersão mostrou uma relação curvilínea entre a variável dependente (remuneração docente) e a variável tempo de emprego. Com isso, utilizou-se um ajuste ao modelo polinomial de grau 2 aos dados. Apesar de não corrigir completamente, o modelo quadrático teve uma melhor adequação que o modelo linear para a variável explicativa.

A análise de regressão múltipla é usada para analisar a relação entre a variável dependente e o conjunto de variáveis explicativas. O modelo baseia-se na estimação de uma relação entre o indicador da remuneração docente (mediana da remuneração dos professores com vínculos estatutários e mediana da remuneração dos professores com vínculos não estatutários) e o conjunto de variáveis explicativas que inferem sobre as características do trabalho docente (tempo de emprego) da rede onde o professor é vinculado (capacidade de financiamento e percentual de matrículas de responsabilidade da rede) e do contexto em que as redes estão inseridas (PIB *per capita*, indicador da Meta 17, nível socioeconômico dos alunos e porte populacional). Estima-se o modelo por meio desse conjunto de variáveis independentes que podem ser influentes para a explicação da desigualdade da remuneração docente entre as redes públicas de educação básica brasileiras. Aplicou-se um ajuste ao modelo polinomial do segundo grau aos dados. A equação da análise de regressão múltipla para o modelo é a seguinte:

$$Y_v = \beta_0 + \beta_1 V_1 + \beta_2 V_1^2 + \beta_3 V_2 + \beta_4 V_3 + \beta_5 V_4 + \beta_6 V_5 + \beta_7 V_6 + \beta_8 V_7$$

Onde:

Y = logaritmo natural do indicador de remuneração docente

v = tipo de vínculo: vínculos estatutários = 1; vínculos não estatutários = 2

β_0 = intercepto

β = coeficientes das variáveis explicativas (varia de 1 a 8)

V_1 = tempo de emprego

V_2 = PIB *per capita*

V_3 = indicador da Meta 17

V_4 = porte populacional

V_5 = capacidade de financiamento da rede de ensino

V_6 = nível socioeconômico dos alunos

No modelo de regressão com o uso do logaritmo natural na variável dependente, a interpretação do coeficiente angular das variáveis explicativas é feita como: a variação percentual da remuneração docente, dada uma variação de uma unidade na variável explicativa. Para determinar o poder explicativo da equação de regressão no indicador de remuneração docente, utiliza-se o coeficiente de determinação (R^2). O R^2 da regressão corresponde à parcela da variância do logaritmo natural da remuneração docente explicada pelo conjunto de variáveis, ou seja, estabelece a porcentagem da variação total da desigualdade explicada pelas variáveis do modelo.

4 RESULTADOS

4.1 INDICADORES DA REMUNERAÇÃO DOCENTE

A análise descritiva da variável remuneração média padronizada para 40 horas semanais de todos os vínculos de modo agregado é fundamental para uma visão nacional do nível de remuneração dos professores com formação em nível superior ou pós-graduação das redes públicas de educação básica do Brasil. Apesar desse indicador ter limitações enquanto medida da situação remuneratória de cada localidade, pode auxiliar na identificação das desigualdades (no sentido de variabilidade) existentes na remuneração dos profissionais do magistério público entre as redes de educação básica.

TABELA 5 - ANÁLISE DESCRITIVA DO INDICADOR DE REMUNERAÇÃO PADRONIZADO PARA 40 HORAS SEMANAIS, DOS DOCENTES COM VÍNCULOS ESTATUTÁRIOS E NÃO ESTATUTÁRIOS DAS REDES PÚBLICAS ESTADUAIS E MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA, BRASIL, 2019

Estatísticas Descritivas	Redes Estaduais			Rede Municipal		
	Estatut.	Não estatut.	Razão não estatut./estatut.	Estatut.	Não estatut.	Razão não estatut./estatut.
Nº de redes	21	16		4.423	3.489	
(%)	78%	59%		79%	62%	
Nº de vínculos	570.630	199.390		1.091.822	338.479	
(%)	74%	26%		76%	24%	
Média (R\$)	5.711	3.462	0,58	4.356	3.048	0,70
Mediana (R\$)	4.906	3.018	0,62	4.173	2.831	0,68
Desvio-padrão	2.358	1.811		1.431	1.380	
CV (%)	41%	52%		33%	45%	
Menor	3.718	1.393		998	998	
5% menores	3.719	1.393	0,28	2.448	1.256	0,51
25% menores	3.986	2.431	0,57	3.401	2.310	0,68
25% maiores	7.352	3.770	0,51	5.101	3.575	0,70
5% maiores	12.585	-	0,55	6.827	5.389	0,79
Maior	12.966	8.802		19.164	17.486	
Assimetria	1,71	2,04		1,40	2,55	

FONTE: O autor (2022).

Devido a falta de envio das informações à RAIS pelos empregadores, não conseguimos dados suficientes de todas as 5.595 redes públicas de educação básica brasileiras. No entanto, foram analisados 770.020 vínculos das redes estaduais e 1.430.301 vínculos de 79% das redes municipais com vínculos estatutários; e 62% das redes municipais com vínculos não estatutários.

A tabela 5 apresenta uma análise descritiva da remuneração padronizada para 40 horas semanais dos professores com formação em nível superior ou pós-graduação por dependência administrativa e tipo de vínculo. Nas redes estaduais, 74% dos professores tinham vínculos estatutários. A mediana da remuneração para esse grupo foi de R\$ 4.906. O coeficiente de variação apresentou valor de 41%, indicando uma alta variabilidade dos valores da remuneração entre as redes. Isso também pode ser observado nos percentis que indicaram que 90% das redes estaduais tinham remunerações variando de R\$ 3.719 a R\$ 12.585. A assimetria de 1,71 mostrou que a distribuição dos dados é assimétrica positiva, com mais redes com remunerações abaixo da mediana. Os vínculos não estatutários representavam 26% do total de vínculos das redes estaduais analisadas, com mediana de R\$ 3.018 em âmbito nacional, valor 38% menor que os vínculos estatutários. A variabilidade de 52%, medida pelo coeficiente de variação, indicou a mais alta dispersão dos dados entre os grupos analisados. A assimetria positiva de 2,04 mostrou que a distribuição também é enviesada a direita. Os percentis indicaram que 25% das redes estaduais tinham remunerações de R\$ 2.431, valor 12% abaixo do PSPN em 2019.

Para as redes municipais a tabela 5 mostrou que os vínculos estatutários representavam 76% do total de vínculos da rede, com mediana da remuneração de R\$ 4.173, valor 15% menor que mediana da remuneração das redes estaduais, considerando o mesmo tipo de vínculo. Uma alta variabilidade (33%) também pode ser observada entre as redes municipais. Apesar da análise considerar apenas os vínculos estáveis, os percentis indicaram que 221 redes tinham mediana da remuneração de R\$ 2.448, ou seja, metade dos professores com vínculos estatutários dessas redes, recebiam valores abaixo do PSPN em 2019. Quando analisados os vínculos não estatutários das redes municipais, que correspondiam a 24% dos vínculos, a situação é bastante desfavorável. A mediana da remuneração foi de R\$ 2.831, valor 32% menor que a remuneração dos vínculos estatutários nas redes municipais. Foi o grupo que apresentou a maior variabilidade da remuneração entre

as redes (45%), como também a maior assimetria (2,55). A maior mediana calculada para os vínculos não estatutários entre as redes municipais (R\$ 17.486) é mais de 17 vezes maior que menor mediana (R\$ 988). Isso auxilia a evidenciar a grande dispersão dos valores remuneratórios entre as redes municipais com vínculos não estatutários.

Pode-se afirmar, com base nos dados analisados, que há uma desigualdade expressiva nos valores da remuneração docente entre as redes de educação básica, fenômeno já observado por Camargo et al. (2009). Isso pode ser um indicativo que as políticas de valorização docente existentes, apesar de necessárias, não são suficientes para reduzir as desigualdades remuneratórias entre as redes públicas de educação básica. Os dados revelaram ainda que os professores com vínculos não estatutários tinham menores remunerações quando comparados com os estatutários. Dados semelhantes aos encontrados por Silva (2020). Isso mostra que os contratos temporários são uma forma de precarização do trabalho docente, evidenciando a importância do vínculo permanente, conforme estabelece a LDB. Pois quando a rede de ensino contrata por concurso público, o professor tende a ter uma legislação que normatize os planos de carreira. A estabilidade dos contratos também proporciona uma menor rotatividade, possibilitando movimentos de sindicalização que podem resultar em melhorias salariais para os profissionais do magistério.

A seguir realiza-se um estudo mais detalhado sobre o nível de remuneração e as desigualdades entre as redes estaduais, municipal da capital e municipais do interior, com o objetivo de expor as discrepâncias existentes entre as redes, dentro de cada estado da federação. A análise da situação remuneratória de cada rede de ensino é fundamental para o entendimento dos fatores que estão associados à desigualdade.

TABELA 6 - MEDIANA DA REMUNERAÇÃO (JORNADA PADRONIZADA DE 40H) DOS DOCENTES COM VÍNCULOS ESTATUTÁRIOS, COM FORMAÇÃO EM NÍVEL SUPERIOR OU PÓS-GRADUAÇÃO DAS REDES ESTADUAL, MUNICIPAL DA CAPITAL E MUNICIPAIS DO INTERIOR, POR UF E REGIÃO, BRASIL, 2019

Região	UF	Rede estadual		Rede municipal da capital		Redes municipais do interior				Inter./capit.
		Nº de vínculos	Md.	Nº de vínculos	Md.	Nº de vínculos	Nº de redes	Md.	CV	
Norte	AC	5.499	5.980	1.349	4.995	1.826	8	3.085	26%	0,62
	AM*	15.781	3.997	9.988	3.969	12.929	42	3.591	35%	0,90
	AP	-	-	1.170	4.057	611	5	3.008	30%	0,74
	PA*	18.315	12.966	2.979	6.858	38.901	116	4.651	45%	0,68
	RO	-	-	2.970	3.792	6.376	48	3.742	15%	0,99
	RR	2.080	6.799	1.196	4.383	1.019	13	3.456	33%	0,79
	TO	6.928	5.081	1.678	6.452	6.798	107	3.326	29%	0,52
Região		48.603	5.980	21.330	4.383	68.460	339	3.695	41%	0,84
Nordeste	AL*	-	-	-	-	15.177	81	4.528	27%	-
	BA*	23.056	7.949	-	-	57.687	272	4.795	34%	-
	CE*	-	-	8.475	5.990	49.365	163	3.667	21%	0,61
	MA*	-	-	9.724	7.223	49.715	165	4.791	29%	0,66
	PB*	1.526	3.729	1.973	4.284	19.090	162	3.161	47%	0,74
	PE*	21.433	4.220	5.763	5.302	32.505	136	3.816	37%	0,72
	PI*	12.291	3.942	2.808	5.442	19.358	173	3.573	26%	0,66
	RN	10.208	4.261	-	-	14.307	122	4.534	25%	-
SE	8.714	4.906	1.734	3.754	8.137	52	5.235	29%	1,39	
Região		77.228	4.241	30.477	5.372	265.341	1.326	4.074	34%	0,76
Sudeste	ES	6.018	4.612	3.338	5.900	17.970	68	4.080	24%	0,69
	MG	1.451	3.974	13.722	5.848	86.937	740	3.710	32%	0,63
	RJ	60.871	3.858	31.229	5.870	53.451	84	4.807	32%	0,82
	SP	210.985	3.718	63.506	6.125	142.637	434	3.967	33%	0,65
Região		279.325	3.916	111.795	5.885	300.995	1.326	3.850	33%	0,65
Sul	PR	51.662	8.083	13.475	7.064	75.600	329	4.426	25%	0,63
	RS	41.367	4.054	2.947	10.756	69.065	455	5.020	25%	0,47
	SC	15.655	7.905	2.638	5.602	45.146	264	3.802	24%	0,68
Região		108.684	7.905	19.060	7.064	189.811	1.048	4.537	27%	0,64
Centro-Oeste	DF	20.706	9.158	-	-	-	-	-	-	-
	GO	20.192	5.390	12.854	8.327	26.095	165	4.717	29%	0,57
	MS	-	-	14.582	6.709	15.669	72	5.454	26%	0,81
	MT	15.892	5.349	1.698	7.207	13.655	124	5.155	21%	0,72
Região		56.790	5.390	29.134	7.207	55.419	361	5.023	26%	0,70
BRASIL		570.630	4.906	211.796	5.870	880.026	4.400	4.169	33%	0,71
		CV = 41%		CV = 28%		CV = 33%				

FONTE: O autor (2022).

(*) Estados que receberam complementação da União ao Fundeb no ano analisado.

A tabela 6 mostra os valores da mediana da remuneração dos professores com vínculos estatutários das redes estaduais, municipais das capitais e municipais do interior, por estado e região demográfica. Esses valores precisam ser analisados com cautela, uma vez que se trata de um indicador nacional de uma carreira extremamente descentralizada. Logo, esses números devem ser vistos como indicadores com potencial de apontar, aproximar, revelar ou sintetizar o fenômeno da remuneração docente (JANNUZZI, 2005).

Para as redes estaduais, não foram encontrados vínculos nos estados do Ceará e Alagoas nos microdados da RAIS 2019. Alguns estados tiveram poucos registros de vínculos como: Rondônia (19), Amapá (1), Maranhão (20) e Mato Grosso do Sul (151). Por não expressarem um número significativo de vínculos e para não haver viés na análise em âmbito nacional, esses estados não participaram da análise.

As regiões Sul e Norte tiveram as maiores remunerações entre as redes estaduais. As menores remunerações estiveram entre as regiões sudeste e nordeste. Apesar da maioria dos estados da região nordeste ter recebido complementação da União em 2019, a região ainda permaneceu dentre as menores remunerações nas redes estaduais. Outros estudos que analisaram o impacto da localidade sobre a remuneração docente, mesmo utilizando metodologias diferentes e outras fontes de dados também mostraram o aspecto negativo com relação aos professores que atuam na região Nordeste, cujos docentes recebem menores salários (SILVA; DUARTE; JESUS, 2012; BRITTO; WALTENBERG, 2014).

A rede estadual de São Paulo apresentou a menor mediana da remuneração (R\$ 3.718), 24% menor que o indicador nacional. Em uma análise mais detalhada das características dessa rede, pode-se obter informações mais precisas sobre as particularidades que influenciaram este resultado.

O estado do Pará foi o que apresentou a maior mediana da remuneração (R\$ 12.966). No entanto, esse valor precisa ser analisado cuidadosamente, para que não seja interpretado erroneamente. Um importante ponto a ser considerado é que para esta análise a remuneração foi padronizada para uma jornada de 40 horas semanais. Como já foi dito, isso possibilita investigar a desigualdade entre as regiões e os estados brasileiros, resolvendo o problema das multijornadas, comum na maioria dos estados. Contudo, com essa escolha metodológica, corre-se o risco de superestimar a remuneração dos professores em estados onde a maioria dos vínculos possui carga

horária contratual de 20 horas semanais, dobrando os valores da remuneração docente. É o que acontece com o estado do Pará, onde 96% dos vínculos de professores da rede estadual têm jornada contratual de 20 horas semanais. Dessa forma, observa-se que a mediana da remuneração dos docentes da rede estadual de ensino do estado do Pará foi de R\$ 6.483 para uma jornada de 20 horas semanais. Essa observação é necessária para que o leitor possa verificar o indicador de remuneração, segundo a jornada de trabalho mais comum no estado. Isso possibilita ter uma visão mais clara sobre a real situação remuneratória dos professores, sem superestimar valores por conta da padronização.

A análise da remuneração dos professores das redes públicas municipais em âmbito nacional é bastante complexa, devido a heterogeneidade existente entre as redes de ensino. Isso gera uma grande variação no indicador de remuneração, tanto entre os estados como dentro as redes de cada estado, revelando poucas informações específicas sobre a real situação remuneratória dos professores com vínculos estatutários. No entanto, a investigação comparativa das redes municipais das capitais e das redes municipais do interior pode contribuir para sinalizar aspectos característicos do cenário relativo à desigualdade.

Com relação as redes públicas municipais das capitais dos estados brasileiros, com dados analisados no estudo, observou-se que a mediana da remuneração dos docentes com vínculos estatutários em âmbito nacional foi de R\$ 5.870. As regiões norte e nordeste tiveram as menores remunerações desse grupo.

A rede municipal de educação da cidade de Porto Alegre, capital do estado do Rio Grande do Sul, apresentou a maior mediana (R\$ 10.756) entre as redes municipais das capitais do Brasil, quase o dobro do indicador nacional. A cidade de Aracajú, capital do Sergipe, teve o menor valor da remuneração registrado (R\$ 3.754) entre as redes das capitais. Observa-se que os professores da rede municipal da capital gaúcha ganhavam quase três vezes mais que seus colegas da rede municipal da capital sergipana.

A situação remuneratória dos professores com vínculos estatutários das redes municipais do interior é de certa forma preocupante na grande maioria dos estados brasileiros (apenas o estado de Sergipe teve maior remuneração nas redes municipais do interior que na capital). O indicador de remuneração para as redes municipais do interior foi de R\$ 4.169 em âmbito nacional, apenas 71% do valor pago nas redes municipais das capitais. As regiões norte e sudeste tiveram os menores

indicadores da remuneração nesse grupo. O estado do Rio Grande do Sul apresentou a maior distância do indicador de remuneração entre as redes municipais do interior e da capital. Nesse estado, as redes municipais do interior pagavam menos da metade do valor pago na rede municipal da capital gaúcha. A discrepância remuneratória entre as redes do interior e da capital foi visível também nos estados do Tocantins e Goiás, onde as redes do interior praticaram remunerações no mínimo 40% menores que a rede municipal das capitais dos respectivos estados.

Entre as redes municipais das capitais, o indicador de variação foi de 28%. Já as redes municipais do interior apresentaram uma alta dispersão dos valores remuneratórios (33%) em termos nacionais, permanecendo em níveis muito altos nos estados do Pará e Paraíba. As regiões norte e nordeste tiveram as maiores variações dos valores remuneratórios entre as redes municipais do interior.

Os dados analisados mostraram novamente o problema da desigualdade remuneratória dos docentes com vínculos estatutários das redes de educação básica dentro de cada estado, mesmo quando controladas variáveis como dependência administrativa, tipo de vínculo e quantidade de horas contratuais. Essa análise em âmbito nacional pode auxiliar a entender a dispersão entre os níveis de remuneração, apontando a necessidade de observações mais específicas nas redes, o que será feito a diante.

TABELA 7 - MEDIANA DA REMUNERAÇÃO (JORNADA PADRONIZADA DE 40H) DOS DOCENTES COM VÍNCULOS NÃO ESTATUTÁRIOS, COM FORMAÇÃO EM NÍVEL SUPERIOR OU PÓS-GRADUAÇÃO DAS REDES ESTADUAL, MUNICIPAL DA CAPITAL E MUNICIPAIS DO INTERIOR, POR UF E REGIÃO, BRASIL, 2019

Região	UF	Rede estadual		Rede municipal da capital		Redes municipais do interior				Inter./capit.
		Nº de vínculos	Md.	Nº de vínculos	Md.	Nº de vínculos	Nº de redes	Md.	CV	
Norte	AC	7.541	3.826	491	3.769	1.363	15	2.454	34%	0,65
	AM*	6.283	2.958	1.918	5.668	5.611	29	3.082	34%	0,54
	AP	-	-	58	1.602	167	5	2.100	19%	1,31
	PA*	6.087	8.802	786	3.789	18.424	88	3.089	60%	0,82
	RO	-	-	282	2.702	1.099	33	2.674	32%	0,99
	RR	-	-	-	-	1.076	13	1.919	32%	-
	TO	5.003	3.600	508	4.083	3.585	92	2.595	32%	0,64
Região		24.914	3.713	4.043	3.779	31.325	275	2.707	50%	0,72
Nordeste	AL*	-	-	-	-	3.099	46	2.022	39%	-
	BA*	1.034	3.077	-	-	13.019	225	2.660	50%	-
	CE*	-	-	4.240	5.618	22.704	134	2.558	31%	0,46
	MA*	-	-	1.183	2.808	9.951	112	2.472	48%	0,88
	PB*	-	-	971	2.111	4.375	132	1.546	60%	0,73
	PE*	15.455	2.006	1.370	4.085	13.405	100	1.782	46%	0,44
	PI*	-	-	759	3.278	4.384	99	2.117	43%	0,65
	RN	-	-	-	-	2.798	93	1.891	46%	-
SE	715	4.142	39	5.460	3.262	48	1.511	52%	0,28	
Região		17.204	3.077	8.562	3.681	76.997	989	2.193	50%	0,60
Sudeste	ES	10.218	3.558	1.691	3.851	16.913	64	3.077	20%	0,80
	MG	1.640	2.730	28	11.623	45.088	593	2.772	29%	0,24
	RJ	-	-	82	2.771	11.529	71	3.178	46%	1,15
	SP	8.495	1.393	-	-	66.962	504	3.324	40%	-
Região		20.353	2.730	1.801	3.851	140.492	1.232	3.001	38%	0,78
Sul	PR	16.581	2.832	199	2.472	11.510	200	2.671	40%	1,08
	RS	18.369	2.388	219	5.114	9.907	366	3.344	40%	0,65
	SC	39.662	3.136	2.446	4.179	22.476	164	3.293	40%	0,79
Região		74.612	2.832	2.864	4.179	43.893	730	3.188	41%	0,76
Centro-Oeste	DF	13.007	6.339	-	-	-	-	-	-	-
	GO	18.686	2.052	1.371	4.111	3.934	85	2.800	58%	0,68
	MS	-	-	183	2.186	15.458	57	4.104	25%	1,88
	MT	30.614	2.558	1.192	2.355	6.364	100	3.851	30%	1,64
Região		62.307	2.558	2.746	2.355	25.756	242	3.730	40%	1,58
BRASIL		199.390	3.018	20.016	3.789	318.463	3.468	2.830	45%	0,75
		CV = 52%		CV = 53%		CV = 45%				

FONTE: O autor (2022).

(*) Estados que receberam complementação da União ao Fundeb no ano analisado.

Os dados da tabela 7 mostram as medianas da remuneração dos docentes com vínculos não estatutários. Além dos estados do Amapá, Rondônia, Alagoas, Ceará, Maranhão e Mato Grosso do Sul que não registraram vínculos não estatutário para as redes estaduais, alguns estados tiveram poucos registros como: Roraima (1), Piauí (13), Rio Grande do Norte (3), Paraíba (19) e Rio de Janeiro (37). Esses estados foram retirados da análise das redes estaduais por não apresentarem um número significativo de vínculos.

O Pará teve o maior valor registradas entre as redes estaduais, com mediana da remuneração docente de R\$ 8.802 para os vínculos não estatutários. A rede estadual de São Paulo registrou um valor de apenas R\$ 1.393. A diferença da remuneração entre as redes estaduais do Pará e de São Paulo é de mais de seis vezes. A região Centro-oeste teve os menores valores remuneratório entre as redes estaduais para os vínculos não estatutários (R\$ 2.558). Observou-se divergências no aspecto regional como determinante da remuneração dependendo do tipo de vínculo, pois a região Centro-oeste esteve acima da média nacional quando analisados os vínculos estatutários das redes estaduais na tabela 7. Essa expressiva variabilidade entre as redes estaduais é confirmada pelo percentual de 52% do coeficiente de variação.

Algumas capitais brasileiras não declararam vínculos não estatutários para as redes municipais, foram elas: Boa Vista/RR, Maceió/AL, Salvador/BA, Natal/RN e São Paulo/SP. A mediana da remuneração entre as demais capitais foi de R\$ 3.789. O município de Belo Horizonte/MG, só registrou 28 vínculos não estatutários. O indicador para a capital mineira foi de R\$ 11.623, maior valor entre as capitais analisadas. Pode ser que o reduzido número de vínculos tenha tendenciado o resultado. O município de Macapá/AP com apenas 58 vínculos não estatutários obteve a menor remuneração entre as capitais (R\$ 1.602). A região Centro-oeste teve a menor mediana entre as regiões para as redes municipais das capitais. A região Sul ficou entre as maiores remuneração, semelhante ao observado na análise dos vínculos estatutários. O coeficiente de variação permaneceu alto (53%) dentre as redes municipais da capital.

Entre as redes municipais do interior, o indicador em âmbito nacional foi de R\$ 2.830, valor 25% menor que o praticado pelas redes municipais das capitais. A tabela 7, mostrou que 663 redes municipais de dez estados brasileiros indicaram valores da mediana da remuneração dos docentes com vínculos não estatutários

abaixo do PSPN em 2019. As regiões norte e nordeste tiveram as piores remunerações desse grupo. Os resultados mostraram que a diferença entre a menor remuneração entre as redes do Nordeste e a maior remuneração entre as redes do Centro-oeste chegava a quase três vezes. Resultados ainda mais alarmantes que os encontrados por Silva *et al.* (2012), que encontrou diferenças entre essas regiões de quase o dobro. A variabilidade dentre as regiões variou de 38% a 50%, mostrando a alta dispersão dos valores remuneratórios entre as redes municipais.

Alguns estudos de caso que analisaram o vencimento dos professores em séries históricas, utilizando como fonte de dados os PCCRs e/ou folhas de pagamentos (OLIVEIRA, 2016; VERÇOSA, 2016; SANTOS, 2016) usaram a média salarial para comparação entre os valores. Outros trabalhos também empenharam esforços na criação de indicadores da remuneração docente com os dados da RAIS (JACOMINI; ALVES E CAMARGO, 2016; CAMARGO; ALVES e BOLLMANN, 2018; ALVES E SONOBE, 2018), utilizando a média da remuneração como indicador. Esta tese apresenta uma nova alternativa de indicador para o nível de remuneração docente, empregando a mediana como parâmetro de comparação entre as redes de educação básica, devido a distribuição dos dados ser assimétrica. O indicador revelou que há uma expressiva variabilidade na remuneração docente entre as redes estaduais e municipais de educação básica, como também entre as redes municipais da capital e do interior. Essa achados, reforçam a necessidade de investigar até que ponto essa diferença é aceitável, em uma análise mais detalhada das características das redes de educação básica brasileiras.

Os procedimentos até aqui apresentados visam atender ao objetivo específico 1, criando um indicador para medir o nível de remuneração dos docentes das redes públicas de educação básica. A seguir, serão apresentados os procedimentos para atingir o objetivo específico 2, que é descrever a desigualdade (variação) da remuneração docente entre as redes públicas de ensino.

Para uma melhor visualização da desigualdade da remuneração entre as redes públicas, optou-se por classificá-las em quatro níveis. Para esta classificação foram utilizados alguns parâmetros como: o salário mínimo, devendo ser o valor mínimo pago mensalmente ao trabalhador, garantido constitucionalmente (Artº 7. IV.); O PSPN, direito que também está estabelecido em lei como sendo o menor valor pago aos profissionais do magistério com formação em nível médio e jornada de, no máximo, 40 horas semanais (Lei 11.738/2008); e, o parâmetro da meta 17 do PNE,

que projeta equiparar os rendimentos médios dos professores aos dos demais profissionais com escolaridade equivalente (BRASIL, 2014b). Com relação ao parâmetro da meta 17, utilizou-se o valor da remuneração média dos professores com formação em nível superior e o valor da remuneração média dos demais profissionais com formação equivalente, ambos calculados pelo INEP em 2019 (BRASIL, 2020b).

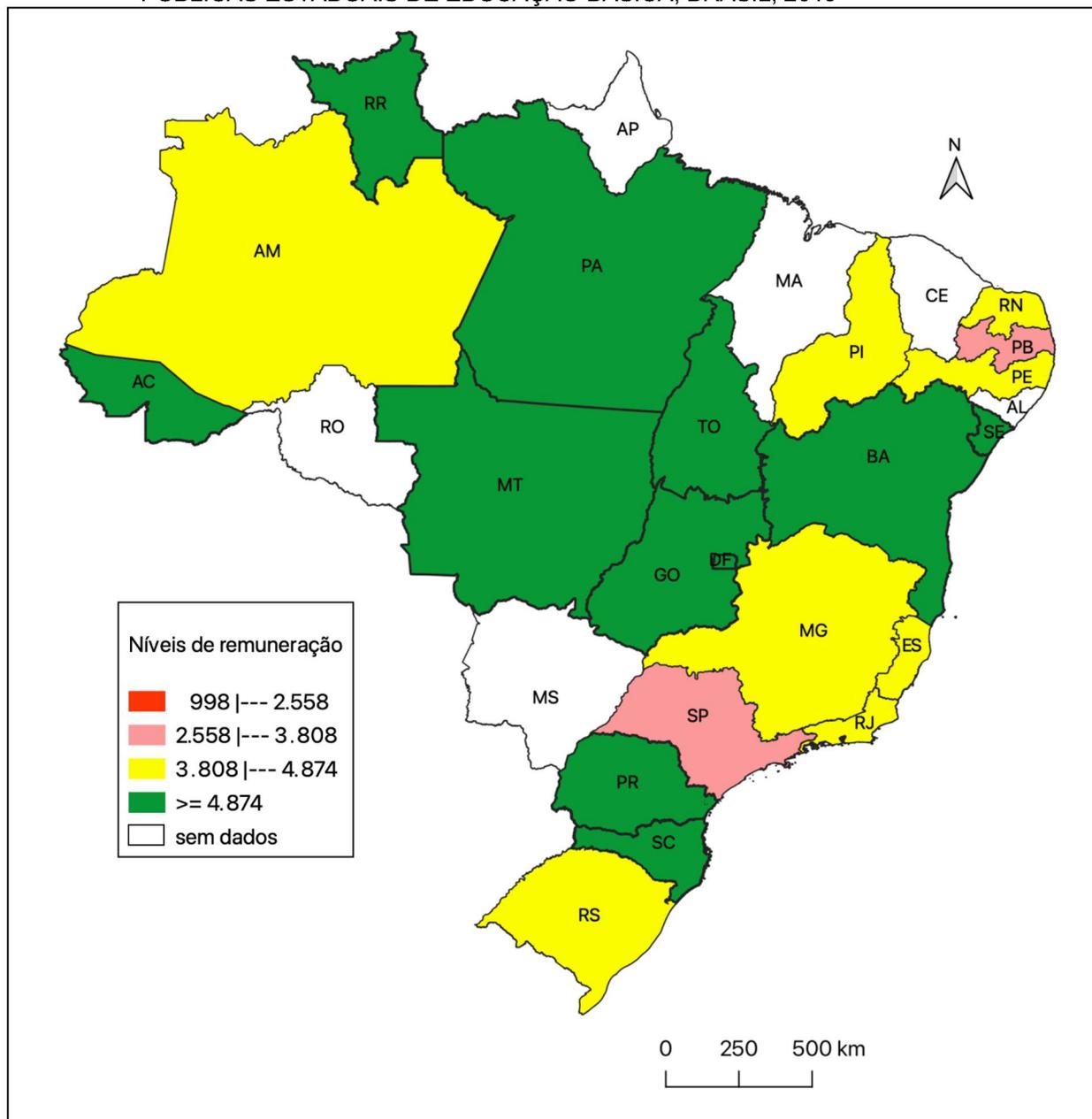
TABELA 8 - FREQUÊNCIA DO NÚMERO DE REDES PÚBLICAS DE EDUCAÇÃO BÁSICA POR NÍVEL DE REMUNERAÇÃO, BRASIL, 2019

Níveis de remuneração (R\$)	Redes Estaduais				Redes Municipais			
	Estatutários		Não Estatutários		Estatutários		Não Estatutários	
	N	%	N	%	N	%	N	%
998 --- 2.558	0	0%	4	15%	276	5%	1.287	23%
2.558 --- 3.808	2	7%	8	30%	1.407	25%	1.506	27%
3.808 --- 4.874	8	30%	2	7%	1.418	25%	438	8%
>= 4.874	11	41%	2	7%	1.322	24%	258	5%
sem dados	6	22%	11	41%	1.147	21%	2.081	37%
Total	27	100%	27	100%	5.570	100%	5.570	100%

FONTE: O autor (2022).

Os grupos foram organizados em ordem crescente de acordo com o valor da mediana da remuneração. Em branco estão as redes que não informaram dados na RAIS 2019 ou não atenderam ao critério do valor mínimo de vínculos para participar da análise; a cor em vermelho indica o grupo com gastos entre um salário mínimo (R\$ 998) e o valor do PSPN em 2019 (R\$ 2.558); em rosa, valores entre o PSPN e 78,1% do valor da remuneração média dos demais profissionais com formação em nível superior (R\$ 3.808), calculado pelo INEP em 2019 (BRASIL, 2020b); em amarelo, o grupo com valores entre 78,1% a 100% da remuneração média dos demais profissionais com formação equivalente (meta 17); e, em verde o grupo com valores maiores ou iguais a meta 17 (R\$ 4.874). As cores possibilitam a localização espacial dos municípios classificados em cada grupo no território nacional.

FIGURA 8 - MAPA DE IDENTIFICAÇÃO ESPACIAL DOS NÍVEIS DO INDICADOR DE REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES COM VÍNCULOS ESTATUTÁRIOS DAS REDES PÚBLICAS ESTADUAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA, BRASIL, 2019



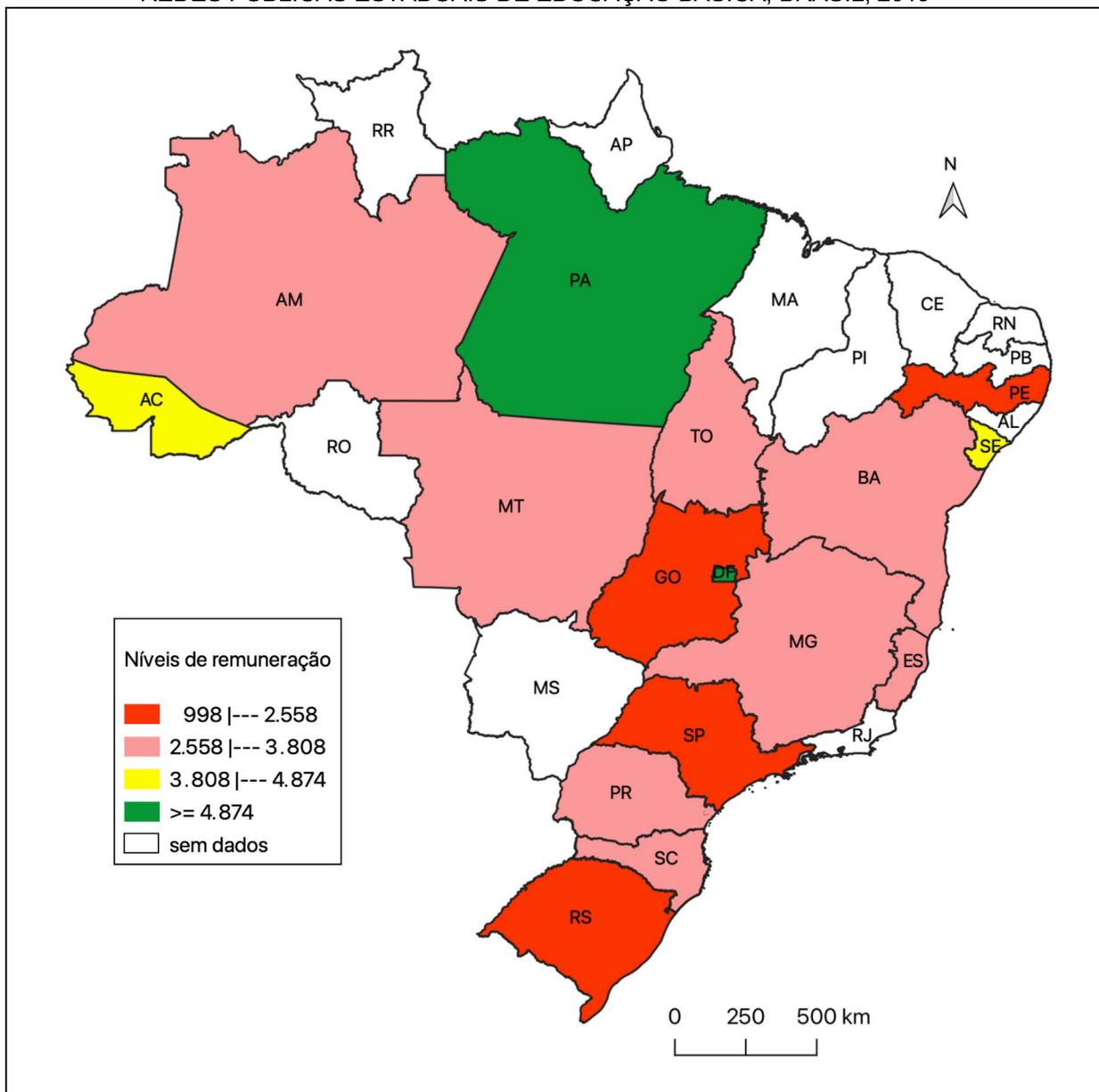
FONTE: O autor (2022).

Foram analisadas 21 redes estaduais, correspondendo a 78% do total. Os estados do Amapá, Rondônia, Maranhão, Ceará, Alagoas e Mato Grosso do Sul não participaram da análise pois não atenderam ao critério do número mínimo de vínculos. Os dados da RAIS 2019 revelaram que 52% das redes estaduais analisadas apresentavam o indicador de remuneração docente para os vínculos estatutários maiores ou iguais a média da remuneração dos demais profissionais com formação em nível superior. No entanto, Estados como Paraíba e São Paulo indicaram valores

abaixo da média dos professores em âmbito nacional. Mesmo a análise sendo realizada nas redes estaduais e apenas com vínculos estáveis, 48% das redes analisadas ainda não alcançaram a média da remuneração dos demais profissionais com mesma formação.

Camargo *et al* (2018), utilizaram os dados da RAIS 2014 para analisar a dinâmica da remuneração dos professores da educação básica com vínculos estatutários em 10 redes estaduais, os resultados indicaram que as maiores remunerações estavam entre os estados do Pará, Mato Grosso do Sul e Paraná. Esses achados foram semelhantes aos resultados encontrados nesta tese, onde os referidos estados foram classificados no nível com as maiores remunerações. O estudo de Camargo *et al* (2018) apontou ainda que as redes estaduais do Mato Grosso, Rio Grande do Norte e Piauí estavam entre as piores médias da remuneração. Os resultados encontrados nesta tese, com dados da RAIS 2019, indicaram resultados diferentes. As piores remunerações estavam nas redes estaduais de São Paulo (R\$ 3.718) e Paraíba (R\$ 3.729). A rede estadual de São Paulo estar entre as piores remunerações é um dado que surpreende, pois espera-se que estados com maior capacidade econômica tenham as melhores remunerações.

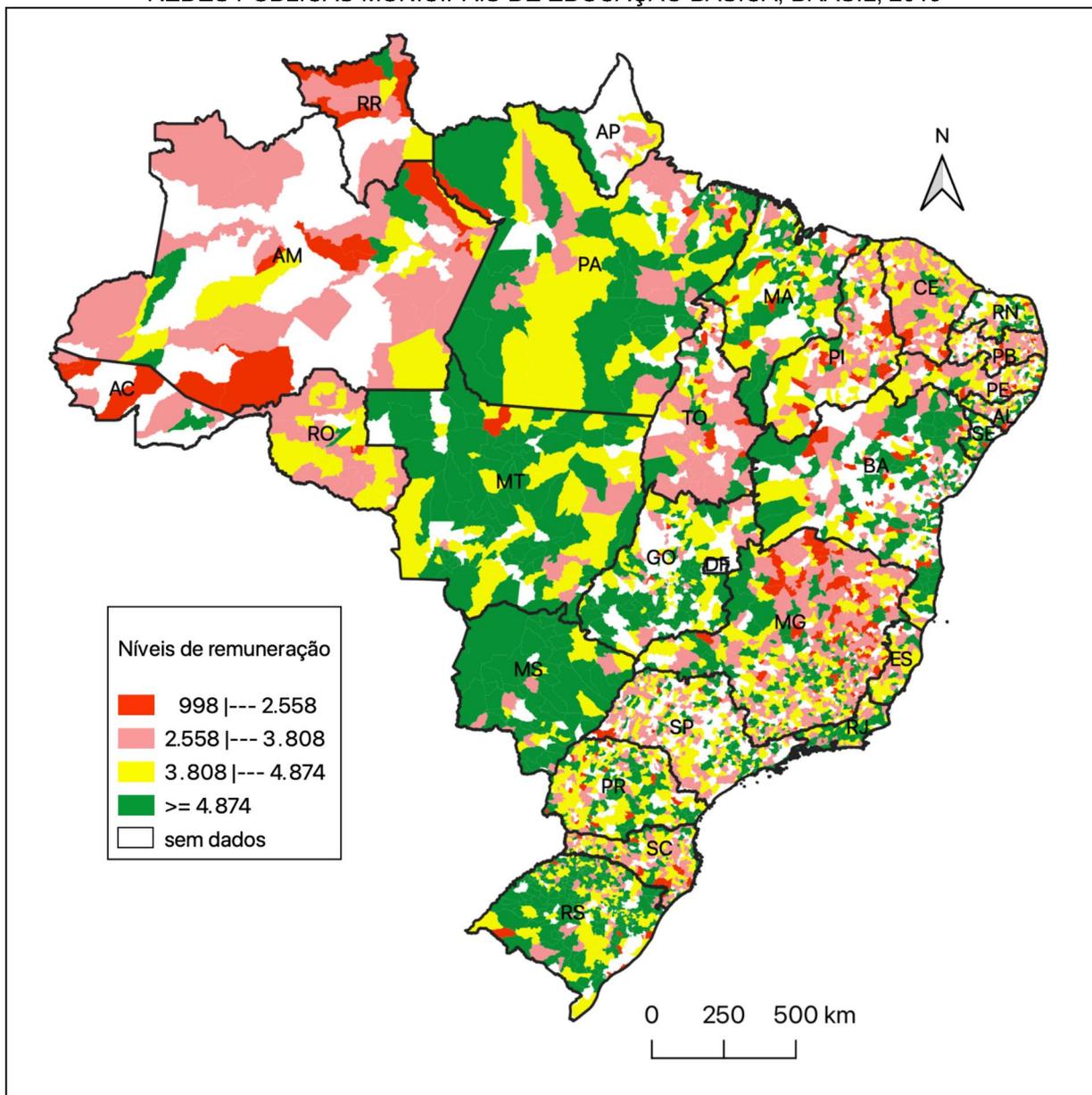
FIGURA 9 - MAPA DE IDENTIFICAÇÃO ESPACIAL DOS NÍVEIS DO INDICADOR DE REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES COM VÍNCULOS NÃO ESTATUTÁRIOS DAS REDES PÚBLICAS ESTADUAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA, BRASIL, 2019



FONTE: O autor (2022).

Para os vínculos não estatutários a situação é preocupante, apenas o estado do Pará e o Distrito Federal apresentaram mediana da remuneração acima de R\$ 4.874. As redes estaduais de Goiânia, Pernambuco, São Paulo e Rio Grande do Sul tinham a metade de seus professores com vínculos não estatutários ganhando abaixo do PSPN, uma situação preocupante, tendo em vista que o piso salarial é um direito adquirido em lei que está sendo descumprido pelos agentes políticos dessas redes de ensino.

FIGURA 10 - MAPA DE IDENTIFICAÇÃO ESPACIAL DOS NÍVEIS DO INDICADOR DE REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES COM VÍNCULOS ESTATUTÁRIOS DAS REDES PÚBLICAS MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA, BRASIL, 2019

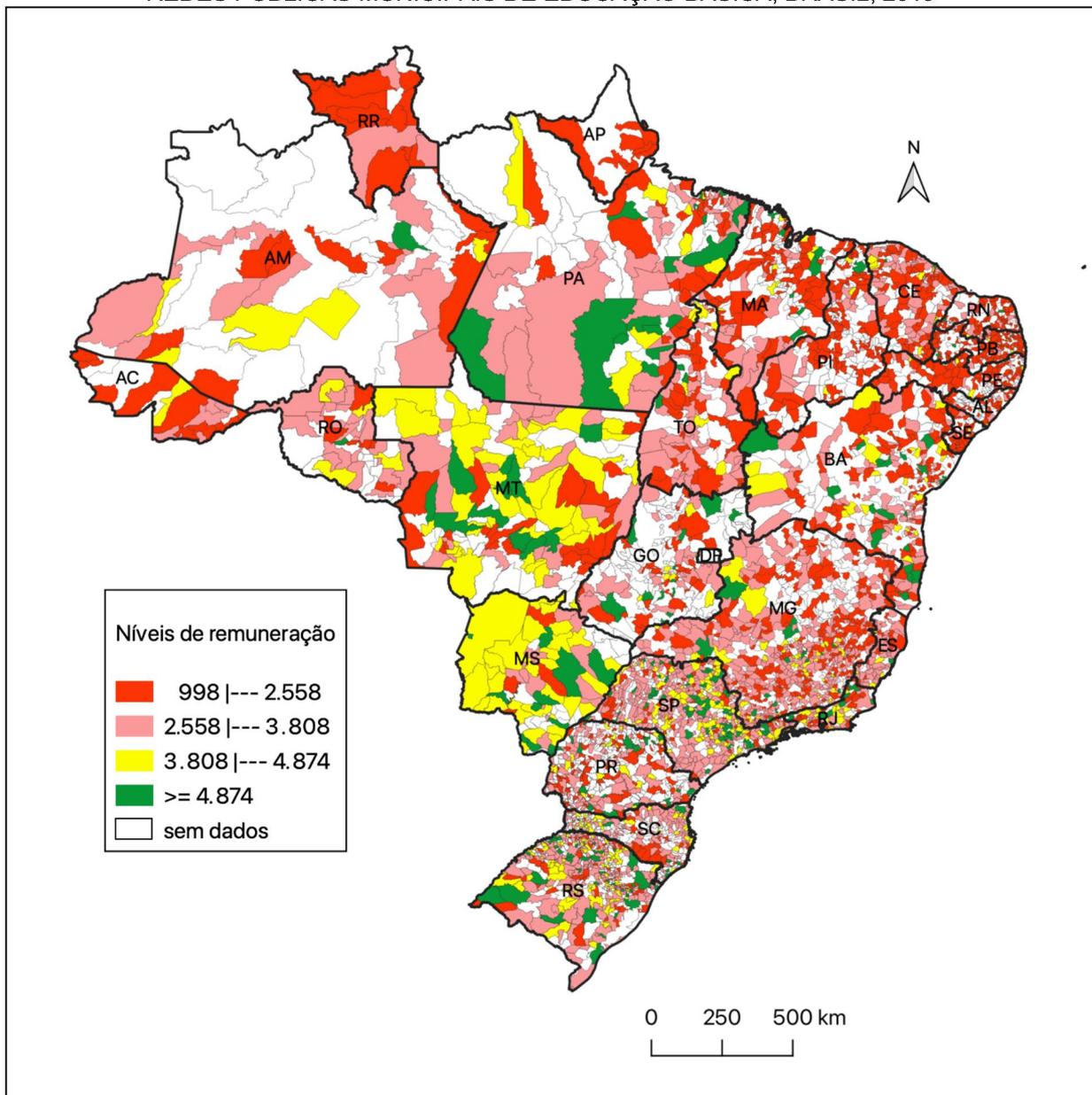


FONTE: O autor (2022).

A análise dos vínculos estatutários das redes municipais identificou que 30% das redes analisadas tinham o indicador de remuneração maior ou igual a R\$ 4.874 (média da remuneração dos demais profissionais com formação em nível superior). As maiores medianas estavam entre as regiões Centro-Oeste e Sul do Brasil, por outro lado, as regiões Norte e Nordeste continham as redes municipais com as menores medianas, fato já observado em estudos anteriores como os de Camargo et al. (2009) e Silva et al. (2012). No entanto, um achado deste estudo foi que mesmo estados ricos como Minas Gerais, São Paulo e Santa Catarina indicaram um alto

número de redes municipais com indicador de remuneração entre o primeiro e o segundo nível.

FIGURA 11 - MAPA DE IDENTIFICAÇÃO ESPACIAL DOS NÍVEIS DO INDICADOR DE REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES COM VÍNCULOS NÃO ESTATUTÁRIOS DAS REDES PÚBLICAS MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA, BRASIL, 2019



FONTE: O autor (2022).

Quando analisados os vínculos não estatutários das redes municipais, a situação é ainda mais preocupante, 1.287 redes tiveram o indicador de remuneração abaixo do PSPN. Entre as redes que participaram da análise 56% estavam entre os níveis 2 e 3. Apenas 7% das redes indicaram medianas da remuneração maiores ou iguais a R\$ 4.874.

Os resultados apresentados, revelam a necessidade de investigações mais específicas nas redes públicas de educação básica brasileiras, na busca de identificar possíveis fatores que expliquem a desigualdade da remuneração docente encontrada entre as redes. Os dados indicaram que a remuneração não é a mesma para estatutários e não estatutários, assim como o observado em outros estudos (GOUVEIA; CRUZ; OLIVEIRA; CAMARGO, 2006; SILVA, 2020), apontando a necessidade de análises contextuais sobre o fenômeno.

As investigações realizadas até aqui descrevem a desigualdade (variação) da remuneração docente entre redes públicas de ensino, que é o objetivo específico 2 desta tese. Os procedimentos realizados a seguir visam atender ao objetivo específico 3, identificando os possíveis fatores (variáveis) relacionados à desigualdade da remuneração.

4.2 ANÁLISE DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS EXPLICATIVAS

As variáveis explicativas foram analisadas individualmente na tabela 10, que resumiu as informações contidas em cada uma delas. O processo foi realizado através de medidas de estatística descritiva, tais como as medidas de tendência central (média e mediana), de posição (percentis), forma da distribuição (medida de assimetria) e de dispersão (coeficiente de variação).

TABELA 9 - ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DAS VARIÁVEIS EXPLICATIVAS.

Variáveis	Número de redes	Média	Mediana	CV	5% menores	25% menores	25% maiores	5% maiores	Assimetria
Mediana do tempo de emprego dos estatutários (em anos)									
Redes estaduais	21	14,79	13,72	0,41	5,27	9,11	17,84	30,77	0,83
Redes municipais	4.423	12,60	12,58	0,49	1,57	8,02	17,67	21,91	0,04
Mediana do tempo de emprego dos não-estatutários (em anos)									
Redes estaduais	21	5,00	1,36	0,52	0,35	0,85	4,10	33,68	2,78
Redes municipais	3.489	3,16	0,85	0,50	0,33	0,69	1,82	16,50	3,51
Percentual de vínculos estatutários (%)									
Redes estaduais	27	60,4%	60,2%	0,37	25,6%	38,6%	78,4%	97,3%	0,11
Redes municipais	5.568	76,3%	80,0%	0,25	40,5%	63,9%	92,1%	100,0%	-0,81
PIB per capita (R\$)									
Redes municipais	5.570	24.547	18.182	1,04	7.361	10.514	29.891	58.810	6,22
Indicador da Meta 17									
Redes estaduais	21	0,85	0,82	0,17	0,63	0,72	0,98	1,06	0,25
Redes municipais	4.686	1,17	1,10	0,35	0,68	0,91	1,35	1,90	1,90
Capacidade financeira (R\$ por aluno-mês)									
Redes estaduais	27	608	594	0,13	502	552	643	797	1,19
Redes municipais	5.568	512	487	0,29	354	400	587	757	3,33
Nível socioeconômico dos alunos (%)									
Redes municipais	5.570	45,9%	42,3%	0,57	9,5%	23,4%	69,2%	86,4%	0,19
Percentual de matrículas da rede (%)									
Redes estaduais	27	60,1%	58,5%	0,30	33,7%	45,0%	75,8%	88,7%	0,17
Redes municipais	5.568	72,7%	70,3%	0,25	42,4%	59,7%	89,3%	100,0%	-0,11
Porte populacional									
Redes municipais	5.570	2,83	3	0,51	1	2	4	6	0,52

FONTE: O autor (2022).

4.2.1 Tempo de emprego dos professores

A variável tempo de emprego dos professores com vínculos estatutários é um indicador que possibilita a verificação da mediana do tempo de serviço dos professores com vínculos estáveis nas redes de educação básica. Em âmbito nacional, verificou-se que 50% das redes estaduais tinham a metade de seus professores com até 13 anos de vínculo estável. As redes com a metade dos professores com maior tempo de emprego foram: Paraíba (acima de 31 anos), Acre (acima de 21 anos) e Goiânia (acima de 20 anos). As que apresentaram os menores indicadores foram: Minas Gerais, Rio Grande do Norte e Amazonas, todas com mediana abaixo de 8 anos de tempo de emprego.

Nas redes municipais, a mediana em âmbito nacional indicou que até 50% das redes tinham metade de seus professores com até 12 anos de contratos efetivos. O coeficiente de variação de 49% indica uma alta variabilidade nos dados. Isso significa que as redes municipais têm uma grande variação no tempo de emprego de seus professores. Os estados onde as redes municipais apresentaram as maiores medianas do tempo de serviço foram: Sergipe (acima de 20 anos), Rio Grande do Norte (acima de 19 anos) e Alagoas (acima de 18 anos). As redes municipais dos estados de Santa Catarina (até 4 anos), Roraima (até 7 anos) e Acre (até 7 anos) foram as que apresentaram as menores medianas.

A variável tempo de emprego dos professores com vínculos não estatutários foi incluída no estudo para que os vínculos contratuais temporários fossem analisados separadamente, evitando que eles afetassem a análise de correlação com a remuneração docente em redes com um alto índice de contratos não estatutários. O indicador do tempo de emprego dos professores com vínculos não estatutários em âmbito nacional apresentou valores abaixo de 2 anos para as redes estaduais. Nas redes municipais a mediana do tempo de emprego ficou abaixo de um ano. O coeficiente de variação para as redes estaduais ficou acima de 52% e para as redes municipais em torno de 50%. Isso indica uma alta variabilidade no período contratual dos professores nas redes analisadas. Em redes com um alto índice de professores temporários o efeito do tempo de emprego sobre a remuneração docente pode não ser observado, devido a remuneração dos professores com contratos não estatutários ser inferior à dos estatutários.

4.2.2 Percentual de vínculos estatutários

O percentual de vínculos estatutários é um indicador que revela a situação das redes quanto aos contratos de trabalho. Quanto maior o percentual de estatutários, maior o esforço da rede em contratar professor com vínculos estáveis. Para as redes estaduais o indicador mostrou que metade das redes analisadas tinham até 60% de seu quadro docente com vínculos estatutários. No entanto, estados como Acre (78%), Tocantins (63%), Minas Gerais (69%) e Espírito Santo (65%) apresentaram um alto percentual de professores não estatutários.

Nas redes municipais, o indicador expressou que 2.784 redes tinham até 80% de seus professores com vínculos estáveis. Observou-se ainda que 278 redes municipais tinham todos os seus professores com vínculos estatutários. O coeficiente de variação para as redes municipais foi de 25%. Em comparação com as redes estaduais, o indicador apontou que as redes municipais apresentam um melhor resultado no tocante a valorização docente sobre a ótica dos vínculos estáveis. Os dados com o percentual por estado das redes estaduais e municipais podem ser encontrados nas figuras 1 e 2, no tópico sobre os aspectos conceituais e estruturantes da remuneração docente.

4.2.3 PIB *per capita*

O PIB *per capita* indica o desenvolvimento econômico, possibilitando a comparação do nível de riqueza econômica local entre os municípios. Foi a variável que apresentou a maior variabilidade em relação à média, com coeficiente de variação de 104%, evidenciando a grande diferença econômica entre os municípios brasileiros. Mesmo com o valor da mediana em âmbito nacional de R\$ 18.182, nota-se que 25% dos municípios analisados indicaram valores abaixo de R\$ 10.514, por outro lado 25% dos municípios indicaram valores acima de R\$ 58.810. Pretende-se analisar se essa alta variabilidade pode ter influências na remuneração docente, como fez Gouveia (2019), ao investigar a organização sindical como componente político para a compreensão da variação da remuneração docente. Apesar do PIB *per capita* não expressar fatores importantes como a distribuição de renda ou qualidade de vida, serve como um indicador síntese da economia local.

4.2.4 Indicador da Meta 17

O indicador da Meta 17 foi analisado em vários estudos (ALVES; PINTO, 2011; CARVALHO, 2012; JACOMINI; ALVES; CAMARGO, 2016; ALVES; SONOBE, 2018; SILVA, 2019). Apesar desta pesquisa utilizar o indicador da Meta 17 sobretudo como fator de explicação da variabilidade da remuneração docente, a seguir, serão realizadas algumas análises sobre a situação do indicador em âmbito nacional, estadual e municipal.

TABELA 10 - REMUNERAÇÃO MÉDIA E RAZÃO ENTRE A REMUNERAÇÃO DE PROFESSORES E DEMAIS PROFISSIONAIS (TODOS OS VÍNCULOS) COM FORMAÇÃO EM NÍVEL SUPERIOR OU PÓS-GRADUAÇÃO E JORNADA DE 40 HORAS SEMANAIS, POR ESTADO, BRASIL, 2019

UF	Demais profissionais				Professores da educação básica				Meta 17 (% em relação a média)
	nº de vínculos	média	mediana	CV	nº de vínculos	média	mediana	CV	
AC	25.691	5.823	4.423	0,91	19.186	4.686	4.030	0,48	80,5%
AM	105.323	7.232	4.550	1,07	59.020	4.544	3.744	0,58	62,8%
AP	53.879	6.232	5.495	0,84	5.153	5.794	5.143	0,58	93,0%
PA	174.295	6.654	4.356	1,11	97.690	6.885	5.366	0,69	103,5%
RO	60.777	5.159	3.048	1,01	14.730	4.614	3.857	0,63	89,4%
RR	29.013	5.292	4.009	0,91	7.268	5.591	4.886	0,67	105,6%
TO	59.078	6.290	3.997	1,02	27.857	4.375	3.604	0,52	69,5%
AL	95.164	5.071	3.626	0,91	23.748	4.344	3.922	0,62	85,7%
BA	337.071	5.874	3.821	1,04	122.991	5.543	4.945	0,59	94,4%
CE	267.001	5.425	3.443	1,03	104.552	4.192	3.609	0,68	77,3%
MA	136.987	6.264	4.246	0,98	80.733	5.009	4.789	0,50	80,0%
PB	123.202	4.307	2.825	1,01	40.162	4.591	3.284	0,95	106,6%
PE	311.980	5.502	3.267	1,15	109.804	3.794	3.237	0,68	69,0%
PI	89.897	5.336	2.827	1,20	47.882	4.087	3.860	0,52	76,6%
RN	113.860	5.663	3.605	1,06	38.485	5.061	4.261	0,70	89,4%
SE	65.118	6.040	3.588	1,12	30.236	5.037	4.528	0,67	83,4%
ES	182.521	5.531	3.674	1,02	65.602	4.478	3.823	0,56	81,0%
MG	951.018	5.634	3.838	0,97	198.159	5.205	4.075	0,74	92,4%
RJ	822.203	7.923	5.130	1,00	209.188	5.185	4.223	0,65	65,4%
SP	3.038.575	6.627	4.545	0,94	664.281	4.858	4.078	0,64	73,3%
PR	629.315	5.768	3.887	0,97	206.546	6.122	5.177	0,63	106,1%
RS	521.344	6.564	4.427	0,97	174.517	5.369	4.441	0,66	81,8%
SC	463.251	5.554	3.887	0,95	150.128	4.911	3.670	0,73	88,4%
DF	376.778	11.083	8.201	0,86	50.901	7.912	7.024	0,52	71,4%
GO	266.986	5.200	3.086	1,09	103.184	5.279	4.665	0,66	101,5%
MS	154.047	7.020	4.988	0,98	52.770	6.102	5.269	0,56	86,9%
MT	160.405	6.060	4.061	0,98	78.127	4.416	4.306	0,57	72,9%
BR	9.614.779	6.453	4.229	1,00	2.782.900	5.121	4.216	0,67	79,4%

FONTE: O autor (2022).

A tabela 10 mostra que a média da remuneração padronizada para 40 horas semanais dos professores com formação em nível superior ou pós-graduação, considerando todos os vínculos foi de R\$ 5.121. Esse valor corresponde a 79,4% da remuneração média dos demais profissionais com formação equivalente (R\$ 6.453). Com isso, os dados revelaram que o indicador da Meta 17 do PNE não foi atingido em âmbito nacional em 2019¹⁶. Constatou-se que 2.145.971 vínculos de professores da educação básica (77%) ainda recebiam valores remuneratórios abaixo da remuneração média dos demais profissionais com mesma formação no contexto nacional. A média da remuneração dos professores era 26% menor que a dos demais profissionais. Se houvesse um aumento desse valor percentual sobre a remuneração de cada vínculo docente, ainda assim, 64% dos vínculos de professores ficariam com média remuneratória abaixo dos demais trabalhadores com mesma formação. Isso mostra a precarização do trabalho docente, com desprestígio social e menor poder de compra em comparação com outros profissionais com nível superior.

Para as UFs, verifica-se que o indicador da Meta 17 apresentou grande desigualdade na remuneração média mensal dos profissionais do magistério e dos demais profissionais nas diferentes regiões do Brasil. Os dados indicaram que cinco estados atingiram o indicador da Meta 17 em 2019, foram eles: Pará, Roraima, Paraíba, Paraná e Goiânia. Percebe-se que o estado da Paraíba apesar de estar entre os que atingiram o indicador, teve remuneração docente 12% abaixo da média nacional. O estado do Amazonas foi o que apresentou valor percentual mais distante da meta estabelecida (62,8%). Na perspectiva dos vínculos, apenas 16% dos vínculos docentes estavam em estados que superaram a meta estipulada.

TABELA 11 - SITUAÇÃO DO INDICADOR DA META 17 EM ÂMBITO MUNICIPAL, BRASIL, 2019

Situação do indicador da Meta 17	Nº de município		Nº de vínculos	
		%		%
Municípios que atingiram	3.265	60%	1.043.431	37%
Municípios que não atingiram	2.152	40%	1.739.469	63%
Total	5.417	100%	2.782.900	100%

FONTE: O autor (2022).

Em razão da grande dispersão econômica entre os municípios, já evidenciada em análise ao PIB *per capita*, quando o indicador da Meta 17 é analisado em âmbito municipal, observa-se que mais da metade dos municípios analisados tinham

¹⁶ O indicador da Meta 17 deveria atingir 100% até 2020.

equiparado a remuneração dos profissionais do magistério à dos demais profissionais com escolaridade equivalente. No entanto, o que ocorre é que em vários municípios do Brasil a situação econômica é tão precária que a remuneração dos professores, mesmo que esteja abaixo da média nacional, pode estar entre as “melhores” remunerações do município. Portanto, se a análise for realizada na perspectiva dos vínculos, constata-se a real situação dos professores. Ou seja, 63% dos contratos docentes estão em municípios onde o poder de compra dos profissionais do magistério ainda é inferior aos dos demais profissionais com formação equivalente. Dessa forma, a análise do indicador da Meta 17 deve ser feita de forma contextual para evitar possíveis erros de análise.

Apesar das conquistas alcançadas com o Plano Nacional de Educação, fruto de muitas lutas e reivindicações dos educadores que buscaram fixar metas para a valorização da remuneração docente, o dispositivo ainda traz pontos que limitam os direitos dos profissionais do magistério. O indicador da Meta 17 pode não garantir um aumento real na remuneração dos professores, por estar relacionado a remuneração dos demais profissionais. Ou seja, se por algum motivo, como por exemplo, recessão econômica, houver uma diminuição nos rendimentos brutos dos demais profissionais, mesmo que a remuneração docente permaneça estável, o indicador tende a aumentar. Foi o que aconteceu entre os anos de 2014 e 2019 em que houve crescimento no indicador da Meta 17. No entanto, esse avanço não se deu devido a uma política de valorização da remuneração docente, mas sim, pelo motivo da média salarial dos demais profissionais ter decrescido (INEP, 2019).

Ao utilizar o indicador da Meta 17 nesta tese, busca-se verificar se a variabilidade da remuneração dos demais profissionais em cada estado e município tem relação com a variabilidade da remuneração docente. Ou seja, em que medida o contexto do mercado de trabalho onde a rede de ensino está inserida tem consequências no salário do professor.

4.2.5 Capacidade de financiamento

A capacidade de financiamento da rede indica a receita potencial mínima vinculada para a educação básica por aluno ao mês. Para as redes estaduais o indicador em âmbito nacional apontou que metade das redes analisadas tem valores

abaixo de R\$ 594 por aluno/mês. Em 90% dos estados seu valor variava entre R\$ 502 e R\$ 797 por mês.

Nas redes municipais os valores foram ainda menores, 2.784 redes receberam valores abaixo de R\$ 487 por aluno/mês. Os valores variaram de R\$ 354 a R\$ 757 em 90% das redes municipais. O valor da mediana corresponde a menos da metade da mensalidade de uma escola privada frequentada pela classe média e muito menos que o gasto por aluno dos países desenvolvidos. Apesar da existência de mecanismo que atua na redução das desigualdades (FUNDEB), esses valores mostram a desigualdade de condições das redes municípios para financiar a educação básica. (ALVES; PINTO, 2020)

4.2.6 Nível socioeconômico dos alunos

O nível socioeconômico é um indicador que mede a situação de pobreza dos alunos em cada município, pelo número de estudantes beneficiários do programa bolsa família em relação ao total de estudantes de 6 a 17 anos, das escolas públicas e privadas. Das 5.570 redes analisadas, metade tinha até 42% dos alunos beneficiários do programa. Um dado que chama atenção é que 5% dos municípios mostraram valores acima de 86%, indicando a situação de pobreza de grande parte das crianças e jovens desses localidades. Houve uma alta variabilidade dos valores do índice, apontado pelo coeficiente de variação de 57%. Este indicador pode auxiliar na análise da desigualdade da remuneração docente por manifestar um significado social, possibilitando a observação das condições de vida dos alunos.

4.2.7 Percentual de matrículas de responsabilidade da rede

O percentual de matrículas de responsabilidade da rede, mede a proporção de matrículas que as redes públicas estaduais e municipais de educação básica assumem em relação as outras dependências administrativas, gerando um índice de oferta de educação pública para cada ente federado. Em âmbito nacional, metade das redes públicas estaduais tinham até 59% das matrículas dos anos finais do ensino fundamental, do ensino médio, EJA ensino fundamental e EJA ensino médio sobre sua responsabilidade. Já as redes públicas municipais acolhiam 70% das matrículas de creche até os anos finais do ensino fundamental. A análise revelou que as redes

públicas municipais têm o maior percentual de matrículas em relação as demais esferas administrativas.

4.2.8 Porte populacional

A tabela 9 apresenta algumas características dos municípios brasileiros, segundo o porte populacional em 2019. De acordo com Alves e Pinto (2020) a questão do porte populacional ainda é pouco explorada nos estudos educacionais e o intenso processo de municipalização da oferta potencializou seu efeito. Com isso, esse fenômeno pode ter consequências na remuneração docente.

O coeficiente de variação de 52% indicou a expressiva variabilidade entre o tamanho da população dos municípios brasileiros. Os dados do IBGE de 2019 mostraram que mais de dois terços dos municípios (68,4%) tinham menos de 20 mil habitantes e, 88,1%, menos de cinquenta mil. Apenas 4,9% possuíam mais de 100 mil habitantes. A análise da remuneração em âmbito nacional busca captar aspectos dos municípios que não são analisados pelos estudos de casos existentes, que em sua maioria são realizados nas maiores cidades ou capitais, que têm uma estrutura financeira e administrativa que não condiz com a realidade da grande maioria dos municípios brasileiros.

4.3 MODELO DE ANÁLISE BIVARIADA DA REMUNERAÇÃO DOCENTE COM AS VARIÁVEIS EXPLICATIVAS

As análises realizadas a seguir buscam avaliar a relação entre as variáveis explicativas e a remuneração docente, em uma perspectiva bivariada, a fim de verificar se há associação de um fenômeno com o outro. Com isso, pretende-se identificar os fatores relacionados à desigualdade da remuneração docente, através da análise descritiva das variáveis.

Foram utilizados quatro modelos de apresentação dos dados para a análise dos fatores, com as seguintes variáveis de resposta: 1) nível de remuneração dos professores com formação em nível superior ou pós-graduação da rede pública estadual com vínculos estatutários; 2) nível de remuneração dos professores com formação em nível superior ou pós-graduação da rede pública estadual com vínculos não estatutários; 3) nível de remuneração dos professores com formação em nível

superior ou pós-graduação da rede pública municipal com vínculos estatutários; e 4) nível de remuneração dos professores com formação em nível superior ou pós-graduação da rede pública municipal com vínculos não estatutários.

Os níveis de remuneração aqui apresentados são os mesmos utilizados na tabela 8, classificados de 1 a 4, sendo $R\$ 988 \leq \text{nível } 1 < R\$ 2.558$; $R\$ 2.558 \leq \text{nível } 2 < R\$ 3.808$; $R\$ 3.808 \leq \text{nível } 3 < R\$ 4.874$; e $\text{nível } 4 \geq R\$ 4.874$. Foram retiradas da análise das variáveis explicativas as redes que não atenderam ao critério do número mínimo de vínculos na RAIS. Dessa forma, confronta-se os dados das variáveis explicativas apenas com as redes com dados expressivos da remuneração docente para a análise.

TABELA 12 - CARACTERÍSTICAS DOS NÍVEIS DE REMUNERAÇÃO DOS DOCENTES COM VÍNCULOS ESTATUTÁRIOS DAS REDES ESTADUAIS E DISTRITAL DE EDUCAÇÃO BÁSICA, BRASIL, 2019

Nível	Nº de redes	Rem. Estat. (R\$)	Tempo de emprego estatutários ¹ (anos)	% vínculo estatutário ²	Meta 17 ³ (%)	Capacidade financeira aluno/mês ⁴ (R\$)	% Matrículas ⁵
1	0	-	-	-	-	-	-
2	2	3.724	20	60%	90%	598	56%
3	8	4.025	11	63%	79%	569	51%
4	11	6.799	17	58%	88%	605	75%

FONTE: O autor (2022).

NOTAS:

- (1) mediana do tempo de emprego dos professores estatutários na rede;
- (2) mediana do percentual de professores com vínculos estatutários na rede;
- (3) mediana do percentual do indicador da Meta 17;
- (4) mediana da receita potencial vinculada para a educação básica por aluno ao mês;
- (5) mediana do percentual de matrículas de responsabilidade da rede.

Nenhuma das redes estaduais analisadas na tabela 12 foi classificada no nível 1, onde estão as redes com remunerações abaixo de R\$ 2.558. Apenas duas redes foram consideradas no nível 2 (Paraíba e São Paulo), com mediana da remuneração igual a R\$ 3.742. O nível 2 teve o maior tempo de emprego entre os níveis, por motivo do estado da Paraíba ter a maior mediana do tempo de emprego entre as redes (31 anos), elevando o valor do indicador. Ao considerar apenas os níveis 3 e 4, pode-se observar uma tendência de crescimento entre as variáveis remuneração docente e tempo de emprego, ou seja, quanto maior o tempo de emprego maior o nível de remuneração, isso pode ser em razão da existência de planos de carreira para os professores estatutários nessas redes. O maior percentual

de vínculos estatutário esteve entre as 8 redes classificadas no nível 3, a maioria nas regiões nordeste e sudeste. O maior percentual do indicador da Meta 17 foi observado nas redes onde a remuneração docente é a menor entre os estados. Isso indica que, mesmo nos estados onde a remuneração dos professores está próxima da remuneração dos demais profissionais com formação equivalente, os professores ainda recebiam as menores remunerações em comparação com as demais redes estaduais.

O nível 4 agrupou 11 redes, com mediana da remuneração de R\$ 6.799. A verificação de igualdade de medianas, realizado por meio do teste de Kruskal-Wallis com os dados da tabela 12 mostrou que, o nível com as maiores remunerações apresentou uma diferença significativa entre todos os outros níveis quanto a remuneração docente. O nível 4 também indicou a maior receita potencial vinculada para a educação básica por aluno ao mês (R\$ 605 por aluno/mês). Isto significa que, as maiores remunerações estavam nas redes que tinham as maiores receitas vinculadas para a educação básica. Um indicador que o maior volume de recursos para a educação básica colabora, em certa medida, para os melhores níveis de remuneração docente.

TABELA 13 - CARACTERÍSTICAS DOS NÍVEIS DE REMUNERAÇÃO DOS DOCENTES COM VÍNCULOS NÃO ESTATUTÁRIOS DAS REDES ESTADUAIS E DISTRITAL DE EDUCAÇÃO BÁSICA, BRASIL, 2019

Nível	Nº de redes	Rem. não estat. (R\$)	Tempo de emprego não estatutários ¹ (anos)	% vínculo estatutário ²	Meta 17 ³ (%)	Capacidade financeira aluno/mês ⁴ (R\$)	% Matrículas ⁵
1	4	2.029	3,1	58%	78%	606	62%
2	8	3.018	0,9	39%	85%	595	68%
3	2	3.984	1,1	56%	82%	610	66%
4	2	7.570	1,5	73%	87%	677	61%

FONTE: O autor (2022).

NOTAS:

(1) mediana do tempo de emprego dos professores não estatutários na rede;

(2) mediana do percentual de professores com vínculos estatutários na rede;

(3) mediana do percentual indicador da Meta 17;

(4) mediana da receita potencial vinculada para a educação básica por aluno ao mês;

(5) mediana do percentual de matrículas de responsabilidade da rede.

A tabela 13 mostra as características das redes estaduais de educação básica, agrupadas por nível de remuneração dos professores com vínculos não estatutários. O nível 1 reuniu 4 redes, com mediana da remuneração de apenas R\$

2.029. De acordo com os resultados do teste de Kruskal-Wallis, o nível 1 apresentou uma diferença significativa entre os níveis 3 e 4 nos valores da variável remuneração docente. As demais variáveis não apresentaram diferença significativa entre os níveis. O tempo de emprego foi de menos de 1 a 3 anos entre os níveis. O nível 2 apresentou o maior percentual de matrículas de responsabilidade da rede. Isso pode indicar que redes estaduais com maior percentual de matrículas em relação as outras dependências administrativas pagam menores salários aos professores com vínculos não estatutários. O percentual do indicador da Meta 17 teve o maior valor nas redes com as maiores remunerações, diferentemente do fenômeno observado entre os vínculos estatutários. Isso evidencia a distinção da relação entre as variáveis, dependendo dos vínculos de emprego. A receita potencial mínima vinculada para a educação básica por aluno ao mês apresentou o maior valor no nível 4. Mesmo fenômeno observado na tabela 13. Ou seja, as redes com maior capacidade financeira também tendem a pagar maiores salários aos docentes com vínculos não estatutários.

TABELA 14 - CARACTERÍSTICAS DOS NÍVEIS DE REMUNERAÇÃO DOS DOCENTES COM VÍNCULOS ESTATUTÁRIOS DAS REDES MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA, BRASIL, 2019

Nível	Nº de redes	Rem. Estat. (R\$)	tempo de emprego estat. ¹ (anos)	% vínculo estat. ²	PIB per capita ³	Meta 17 ⁴ (%)	Cap. finan. aluno/mês ⁵ (R\$)	% PBF ⁶	% Matric. ⁷
1	276	2.203	10,7	76%	11.402	83%	451	62%	72%
2	1.407	3.289	11,8	78%	15.123	99%	478	48%	70%
3	1.418	4.321	12,3	81%	21.115	112%	495	35%	69%
4	1.322	5.695	13,9	79%	25.334	130%	519	33%	69%

FONTE: O autor (2022).

NOTAS:

- (1) mediana do tempo de emprego dos professores estatutários na rede;
- (2) mediana do percentual de professores com vínculos estatutários na rede;
- (3) mediana do PIB *per capita* dos municípios;
- (4) mediana do percentual do indicador da Meta 17;
- (5) mediana da receita potencial vinculada para a educação básica por aluno ao mês;
- (6) mediana do percentual de alunos beneficiários do bolsa família no município;
- (7) mediana do percentual de matrículas de responsabilidade da rede.

As características das redes municipais segundo o nível de remuneração dos professores com vínculos estatutários foram analisadas na tabela 14. O teste não paramétrico de Kruskal-Wallis mostrou que há diferença significativa entre todos os níveis de remuneração para as variáveis: PIB *per capita*, indicador da Meta 17 e

capacidade de financiamento da rede. Isso indica um possível efeito desses fatores na desigualdade da remuneração dos docentes com vínculos estatutários entre as redes.

No que se refere ao tempo de emprego dos professores estatutários, não foram observadas diferenças significativas entre os níveis 1 (10,7 anos) e o nível 2 (11,8 anos). Há diferença significativa entre todos os outros níveis. Quanto ao percentual de professores com vínculos estatutários nas redes municipais, a mediana do grupo 3 (81%) é significativamente diferente dos demais níveis. As diferenças não são significativas entre os demais níveis. Em relação ao percentual de alunos beneficiários do programa bolsa família, não há diferença significativa entre os níveis 4 (33%) e o nível 3 (35%). As diferenças são significativas entre os demais níveis. Acerca do percentual de matrículas de responsabilidade da rede, há diferença significativa apenas entre o nível 4 (69%) e o nível 2 (70%).

O percentual de professores com vínculos estatutários não apresentou uma tendência em relação aos níveis de remuneração. As variáveis tempo de emprego, PIB *per capita*, indicador da Meta 17 e receita potencial mínima vinculada para a educação básica demonstraram uma associação crescente com os maiores níveis de remuneração. Julga-se adequado, investigar a significância da correlação entre esses fatores e a variável resposta. O PIB *per capita* indica que há uma tendência das redes localizadas em municípios com um maior desenvolvimento econômico terem melhores remunerações. Apesar de não haver evidências de um direcionamento intencional da receita vinculada a educação básica para a remuneração docente, os dados mostram que a capacidade financeira da rede colabora, em certa medida, para os melhores níveis de remuneração. Também vale notar a tendência da variável nível socioeconômico dos alunos, que aponta uma relação negativa com os melhores níveis de remuneração, ou seja, quanto maior o percentual de alunos beneficiados no bolsa família na rede, menor é o nível de remuneração dos professores. Os dados fazem sentido na prática, uma vez que a tendência é que redes com muitos alunos em situação de pobreza estejam em municípios com menor potencial econômico e, conseqüentemente, menores níveis de remuneração. Quanto ao percentual de matrículas de responsabilidade da rede, observa-se uma tendência semelhante à do nível socioeconômico dos alunos.

TABELA 15 - CARACTERÍSTICAS DOS NÍVEIS DE REMUNERAÇÃO DOS DOCENTES COM VÍNCULOS NÃO ESTATUTÁRIOS DAS REDES MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA, BRASIL, 2019

Nível	Nº de redes	Rem. não estat. (R\$)	tempo de emprego não estat. ¹ (anos)	vínculo estat. ² (%)	PIB per capita ³ (R\$)	Meta 17 ⁴ (%)	Cap. finan. aluno/mês ⁵ (R\$)	PBF ⁶ (%)	Matric. ⁷ (%)
1	1.287	1.996	0,8	79%	12.720	106%	423	61%	75%
2	1.506	3.069	0,8	76%	22.648	104%	530	30%	68%
3	438	4.179	0,9	79%	28.272	115%	569	26%	67%
4	258	5.766	9,8	86%	30.260	125%	569	25%	65%

FONTE: O autor (2022).

NOTAS:

- (1) mediana do tempo de emprego dos professores não estatutários na rede;
- (2) mediana do percentual de professores com vínculos estatutários na rede;
- (3) mediana do PIB *per capita* dos municípios;
- (4) mediana do percentual do indicador da Meta 17;
- (5) mediana da receita potencial vinculada para a educação básica por aluno ao mês;
- (6) mediana do percentual de alunos beneficiários do bolsa família no município;
- (7) mediana do percentual de matrículas de responsabilidade da rede.

A tabela 15, referente aos níveis de remuneração dos professores com contratos não estatutários das redes municipais, também mostra que há diferenças nas características das redes entre os níveis. A comparação de medianas por meio do teste de Kruskal-Wallis dos quatro níveis de remuneração mostrou que, há diferença significativa entre todos os níveis quanto ao tempo de emprego dos professores. No que se refere ao percentual de professores com vínculos estatutários há diferença significativa entre o nível 4 (86%) e todos os outros níveis.

As diferenças não são significativas entre os níveis 3 e 4 no PIB *per capita*, no percentual de alunos beneficiário do programa bolsa família, na capacidade financeira da rede e no percentual de matrículas de reponsabilidade da rede (que também não mostrou diferença significativa entre os níveis 3 e 2). Entre os demais níveis há diferença significativa em todas essas variáveis citadas anteriormente.

O indicador da meta 17 não apresentou diferença significativa entre os níveis 1 e 2. Há diferença significativa entre todos os outros níveis. Observou-se que mesmo entre os níveis mais baixos de remuneração dos docentes com vínculos não estatutários, metade das redes atingiram o indicador da Meta 17. No entanto, ao considerar a riqueza econômica (medida pelo PIB *per capita*) dos municípios agrupados entre os níveis 1 e 2, verifica-se que o valor percentual ultrapassou a meta estabelecida por motivo dos baixos valores da remuneração bruta dos demais profissionais nesses municípios. Enquanto o nível com as “melhores” remunerações tem mediana do PIB *per capita* de R\$ 30.260, o nível com as “piores” remunerações

tem PIB *per capita* de R\$ 12.720. Uma diferença de 58% em desfavor das redes classificadas no primeiro nível.

Os dados da tabela 15 sugerem fenômeno análogo ao da tabela 14. As variáveis tempo de emprego, PIB *per capita* e receita potencial vinculada para a educação básica sugerem uma possível relação com a remuneração docente, ou seja, docentes com maior tempo de emprego, trabalhando em municípios com maior desenvolvimento econômico, em redes com maior receita potencial vinculada a educação, mesmo com vínculos não estatutários, tendem a ter as “melhores” remunerações. O nível socioeconômico dos alunos, calculado pelo percentual de alunos beneficiários do programa bolsa família, tem uma relação negativa com os níveis de remuneração, assim como o percentual de matrículas de responsabilidade da rede municipal, assinalando uma tendência das redes com maior percentual de alunos em situação de pobreza e que assumem o maior percentual de matrículas na rede pública municipal terem baixa remuneração.

As análises seguintes, serão realizadas com as 4.423 redes municipais com vínculos estatutários e as 3.489 redes municipais com vínculos não estatutários. As redes estaduais não serão analisadas devido o baixo número de casos (26 redes estaduais e uma distrital) impossibilitar conclusões confiável nos métodos estatísticos utilizados.

4.3.1 Correlação entre o indicador de remuneração docente e as variáveis explicativas

Ao correlacionar a remuneração dos docentes com vínculos estatutários das redes municipais com as variáveis explicativas observou-se que, o percentual de vínculos estatutários na rede e o percentual de matrículas de responsabilidade da rede não apresentaram correlação significativa ao nível de significância de 1%. O indicador da Meta 17 foi o fator que indicou a maior correlação significativa positiva (0,44), seguida do PIB *per capita* (0,29), tempo de emprego (0,21), porte do município (0,21) e capacidade de financiamento da rede (0,14). O nível socioeconômico dos alunos apresentou significância negativa (-0,18).

Apesar dos “baixos” valores de correlações observados entre as variáveis, devido a complexidade da análise da remuneração docente, com diversos fatores sociais e políticos que afetam a variabilidade dos dados, o critério mais observado neste estudo é a significância do teste (p -valor $< 0,01$). Dessa forma, um valor de correlação igual a 0,44, por exemplo, por mais que seja pequeno (sob o ponto de vista estatístico), para a análise das políticas educacionais pode ser considerado como “forte”, pois é o que melhor explica a relação entre a remuneração docente e outra variável.

As correlações entre as variáveis explicativas indicam alguns comportamentos teóricos esperados. A correlação entre o PIB *per capita* e a capacidade de financiamento da rede (0,69), confirma que municípios com maior nível de riqueza econômica têm as maiores receitas potenciais mínimas vinculada para a educação básica por aluno ao mês. Ao correlacionar o PIB *per capita* com o nível socioeconômico dos alunos verifica-se uma alta correlação negativa (-0,79), isso confirma que, os maiores percentuais de alunos beneficiários do programa bolsa família estão em município mais pobres.

No entanto, algumas variáveis revelaram fenômenos pouco observados em estudos anteriores. A correlação negativa entre o PIB *per capita* e o indicador da Meta 17 (-0,21), mostra que a razão entre a remuneração docente e a remuneração dos demais profissionais com mesma formação atinge os maiores valores em municípios mais vulneráveis economicamente, ou seja, onde a remuneração dos demais profissionais é mais baixa. Na análise da correlação entre o PIB *per capita* e o percentual de matrículas de responsabilidade da rede, também se nota uma correlação negativa (-0,36), sugerindo que as redes municipais que assumem o maior percentual de matrículas estão nos municípios com menor desenvolvimento econômico. Conseqüentemente essas redes que assumem um maior número de matrículas têm menor capacidade de financiamento (-0,50).

O teste de correlação de Spearman mostrou que para a mediana da remuneração dos professores das redes municipais com vínculos não estatutários apenas a variável ‘percentual de vínculos estatutários na rede’ não mostrou correlação significativa. As variáveis PIB *per capita* (0,42), capacidade de financiamento das redes (0,38), tempo de emprego (0,24), porte populacional (0,13) e indicador da Meta 17 (0,09) indicaram correlação significativa positiva, ao nível de significância de 1%. O nível socioeconômico dos alunos apresentou o maior valor de

correlação negativa (-0,44), seguido do percentual de matrículas de responsabilidade da rede (-0,17).

Os valores do teste de correlação de Spearman indicaram fenômeno semelhante ao observado nas análises bivariadas da sessão anterior. O poder explicativo de cada uma das variáveis será analisado nas sessões seguintes. Como o percentual de vínculos estatutário na rede de ensino não apresentou correlação significativa com a remuneração docente em nenhum dos dois grupos analisados, essa variável não foi inserida no modelo de regressão.

4.4 MODELO DE ANÁLISE MULTIVARIADA DA REMUNERAÇÃO DOCENTE COM AS VARIÁVEIS EXPLICATIVAS

A análise de regressão múltipla foi realizada no intuito de compreender a variação da remuneração docente (variável dependente) entre as redes municipais de educação básica, considerando o impacto das variáveis explicativas conjuntamente. Esse tipo de análise permite verificar quais variáveis são importantes, verificando o impacto de cada uma delas na remuneração docente. As análises foram realizadas entre dois grupos, com as seguintes variáveis dependentes: logaritmo natural da mediana da remuneração dos professores com vínculos estatutários (Y_1); e logaritmo natural da mediana da remuneração dos docentes com vínculos não estatutários (Y_2). Verificou-se os efeitos lineares e curvilíneos de cada uma das variáveis, identificando qual deles se ajustava melhor ao modelo. Foi acrescentada uma componente não linear apenas à variável tempo de emprego dos professores com vínculos estatutários. As variáveis explicativas PIB *per capita*, indicador da Meta 17 e capacidade de financiamento da rede foram transformadas pelo logaritmo natural, para melhorar o ajuste e a interpretação dos resultados do modelo. Com essa transformação, considera-se a taxa de variação em percentual, ou seja, a variação percentual da variável dependente dada uma variação percentual da variável explicativa.

4.4.1 Modelo de análise da remuneração dos docentes com vínculos estatutários das redes municipais de educação básica

O modelo de regressão múltipla com o melhor ajuste utilizou dados de 4.423 redes municipais e conseguiu explicar 49% da variação da remuneração docente com cinco variáveis explicativas (tempo de emprego, PIB *per capita*, indicador da Meta 17, capacidade de financiamento e porte populacional). A variável 'percentual de matrículas de responsabilidade da rede' não foi significativa, ao nível de significância de 1%. A variável 'nível socioeconômico dos alunos' apresentou baixo poder explicativo (0,01%) da desigualdade da remuneração docente, devido o fenômeno observado por essa variável já ser captado pelo PIB *per capita*.

O método *bootstrap* de reamostragem foi aplicado utilizando o software R. Realizou-se duas mil replicações para cada modelo. Os coeficientes da regressão apresentaram uma distribuição normal, a média desses coeficientes esteve próxima dos valores que foram calculados na regressão original com toda a amostra. Os *outliers* não influenciaram de maneira significativa o comportamento da regressão. Com isso, garantiu-se que o modelo teve estabilidade. O modelo gerou a seguinte equação de regressão:

$$Y_1 = 4,78 + 2,86 \times 10^{-2}V_1 - 5,86 \times 10^{-4}V_1^2 + 0,17V_2 + 0,53V_3 + 0,06V_4 + 0,23V_5$$

Onde:

Y_1 = logaritmo natural do indicador de remuneração docente (vínculos estatutários)

V_1 = mediana do tempo de emprego

V_2 = logaritmo natural do PIB *per capita*

V_3 = logaritmo natural do indicador da Meta 17

V_4 = porte populacional

V_5 = logaritmo natural da capacidade de financiamento da rede

A variável tempo de emprego com o ajuste curvilíneo foi capaz de explicar 6% da variância da remuneração docente. Os resultados diferem dos achados por Silva et al. (2012), que apontaram o tempo de trabalho na educação como a principal variável explicativa em três regiões brasileiras (Nordeste, Sudeste e Sul). Verifica-se que houve um aumento na remuneração docente à medida que o tempo de emprego avançou. O termo polinomial de segundo grau aplicado à variável tempo de emprego na equação de regressão proporcionou um melhor ajuste do modelo. Para se obter a taxa de variação da equação de regressão utiliza-se a derivada de Y_1 em função de

V_1 , que indica a variação de Y_1 em cada ponto V_1 da função. Multiplica-se por 100 para obter o valor percentual.

$$\frac{dY_1}{dV_1} = 2,86 - 0,12V_1$$

Onde:

$\frac{dY}{dV_1}$ = derivada de Y em função de V_1

V_1 = mediana do tempo de emprego

A taxa de variação da variável tempo de emprego indicou que no início da carreira docente há um crescimento remuneratório de 2,86%. No entanto, ao longo da carreira essa taxa de crescimento tende a diminuir 0,12% a cada ano. Após 23 anos de tempo de emprego, observa-se uma estagnação no crescimento da remuneração. O modelo é coerente com a realidade, pois em uma estrutura hipotética de carreira de pelo menos 25 anos, os professores com mais de 20 anos já estão no final da carreira, dessa forma, em redes de ensino com planos de cargo, carreira e remuneração, supõe-se que esses professores já atingiram o teto remuneratório.

O PIB *per capita* é uma variável com características do contexto do município onde a rede está inserida. Esse indicador teve um poder explicativo de 16% da variância da remuneração docente. Seu coeficiente indica que em âmbito nacional, quanto maior é o PIB *per capita* do município onde a rede de ensino está inserida maior é a remuneração dos docentes com vínculos estatutários. A cada 1% de aumento no PIB *per capita* do município onde a rede de ensino está posta, há um crescimento de 0,17% na mediana da remuneração dos professores com vínculos estatutários da rede municipal. Ou seja, uma diferença de 1% a mais no indicador econômico entre os municípios gera uma diferença de 0,17% a mais na remuneração docente entre as redes municipais.

O indicador da Meta 17 do PNE foi a variável com maior poder explicativo da desigualdade da remuneração docente (19%). O coeficiente da variável mostrou que houve um crescimento no indicador da remuneração docente a medida em que o indicador da Meta 17 aumentou. A equação de regressão sugere que a cada 1% de aumento no indicador da meta 17, a remuneração docente tende a ter um acréscimo de 0,53%. Observa-se que a diferença da relação percentual entre o rendimento

médio dos profissionais do magistério e o rendimento médio dos demais profissionais com a mesma escolaridade impactou positivamente na remuneração docente entre as redes de educação básica em 2019.

O porte populacional também é uma variável de contexto, que indica o tamanho da população do município onde a rede esta posta. O indicador foi capaz de explicar 6% da desigualdade da remuneração docente entre as redes de ensino. A equação de regressão indicou que a medida em que aumenta o tamanho da população em um porte, há um aumento de 6% na remuneração docente. Isso indica que o tamanho da população tende a impactar na remuneração docente. Esses resultados revelam que professores de municípios com mais de 500 mil habitantes tendem a ter remunerações 36% maiores que seus colegas que trabalham em municípios com até 5 mil habitantes.

A variável capacidade de financiamento da rede de ensino, mede a receita potencial mínima vinculada a educação básica por aluno (por mês). O indicador explicou 2% da variação da remuneração docente. O coeficiente da equação de regressão mostrou que cada 1% de incremento na receita por aluno (por mês), tende a gerar um aumento de 0,23% na remuneração docente.

Os valores da equação de regressão para o conjunto de dados dos municípios analisados trazem alguns indicativos que merecem atenção. Apesar do indicador da Meta 17 ter o maior efeito explicativo no modelo em âmbito nacional, verifica-se que o aumento percentual no indicador tem pouco impacto no aumento da remuneração docente. A razão entre a rendimento médio dos professores e o dos demais profissionais com mesma formação capta características tanto da remuneração docente quanto do contexto econômico local, pois a remuneração média dos demais profissionais é um indicador do mercado de trabalho. Dessa forma, apesar dos maiores valores do indicador estarem nas redes com as maiores remunerações, um aumento percentual no indicador não garante um aumento na remuneração docente, pois esse aumento percentual pode estar relacionado a redução do rendimento médio dos demais profissionais. As redes com as maiores remunerações estão em municípios com os maiores valores das variáveis PIB *per capita* e porte populacional. Isso indica que além do efeito do indicador econômico, trabalhar em municípios com mais de 500 mil habitantes está associado a maiores remunerações para os professores das redes municipais de educação básica. O tempo de emprego é uma variável que impacta diretamente na melhoria da

remuneração docente, apesar da taxa de crescimento ainda ser baixa, se comparada com o reajuste do salário-mínimo. Os efeitos da variável capacidade de financiamento da rede de ensino reforçam o entendimento de que, o aumento da receita vinculada a educação básica tem consequências diretas na melhoria da remuneração docente.

TABELA 16 - COEFICIENTES DAS EQUAÇÕES DE REGRESSÃO MULTIPLA, VARIÁVEL DEPENDENTE: MEDIANA DA REMUNERAÇÃO PADRONIZADA EM 40H SEMANAIS DOS DOCENTES COM VÍNCULOS ESTATUTÁRIOS DAS REDES MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA, POR ESTADO E REGIÃO, BRASIL, 2019

Região	UF	Nº de redes	R ²	Intercepto	Variáveis explicativas					
					V1	V1 ²	V2	V3	V4	V5
Norte	AC	9	-	-	-	-	-	-	-	-
	AM	43	61%	-	0,09	-0,0037	-	0,73	-	1,50
	AP	6	-	-	-	-	-	-	-	-
	PA	117	66%	5,71	0,01	-	0,22	0,79	0,09	-
	RO	49	41%	7,70	0,05	-0,0014	-	0,48	0,05	-
	RR	14	-	-	-	-	-	-	-	-
	TO	108	36%	7,84	-	-	-	0,48	0,14	-
	Reg.	346	57%	6,26	0,02	-0,0007	0,14	0,72	0,12	-
Nordeste	AL	81	24%	7,59	0,02	-	-	0,32	0,11	-
	BA	272	50%	6,28	0,01	-	0,15	0,65	0,10	-
	CE	164	32%	5,33	0,02	-	0,22	0,37	0,06	-
	MA	166	40%	5,80	0,09	-0,0025	0,17	0,43	0,06	-
	PB	163	37%	7,89	-	-	-	0,56	0,06	-
	PE	137	39%	7,22	0,07	-0,0016	-	-	0,09	-
	PI	174	54%	6,00	0,02	-	0,16	0,54	0,10	-
	RN	122	49%	6,27	0,05	-0,0010	0,15	0,37	0,05	-
	SE	53	26%	7,73	0,08	-0,0018	-	0,22	-	-
Reg.	1.332	42%	5,88	0,04	-0,0009	0,17	0,51	0,08	-	
Sudeste	ES	69	25%	6,55	-	-	0,18	0,29	-	-
	MG	741	57%	5,93	0,02	-	0,20	0,57	0,04	-
	RJ	85	54%	3,51	0,02	-	0,17	0,55	-	0,49
	SP	435	60%	5,38	0,02	-	0,14	0,54	0,05	0,18
	Reg.	1.330	57%	5,26	0,02	-	0,19	0,56	0,05	0,12
Sul	PR	330	55%	5,87	0,06	-0,0016	0,06	0,64	0,04	0,22
	RS	456	41%	5,84	0,02	-	0,11	0,47	0,03	0,18
	SC	265	58%	5,32	0,04	-0,0011	0,11	0,52	0,03	0,24
	Reg.	1.051	54%	5,03	0,04	-0,0009	0,09	0,57	0,03	0,32
Centro-Oeste	GO	166	55%	4,78	0,01	-	0,19	0,49	0,10	0,19
	MS	73	35%	8,24	-	-	-	0,53	0,08	-
	MT	125	60%	5,75	0,05	-0,0016	0,10	0,37	0,04	0,19
	Reg.	364	42%	5,03	0,03	-0,0007	0,13	0,33	0,08	0,25
BRASIL	4.423	49%	4,78	0,03	-0,0006	0,17	0,53	0,06	0,23	

FONTE: O autor (2022).

NOTAS:

V1 = mediana do tempo de emprego

V2 = logaritmo natural do PIB *per capita*

V3 = logaritmo natural do indicador da Meta 17

V4 = porte populacional

V5 = logaritmo natural da capacidade de financiamento da rede

Nível de significância de 5%.

A tabela 16 mostra os coeficientes das variáveis explicativas que foram significativas para o modelo de análise por estado e região, ao nível de significância de 5%. Sobre o tamanho da amostra, a literatura recomenda uma razão mínima de observações por variável explicativa de 5 para 1, ou seja, 5 observações para cada variável explicativa. A razão preferida é de 15 para 1 ou 20 para 1 (Hair Jr. et al., 2007, p. 172). Como o tamanho da amostra tem um impacto direto sobre a adequação e o poder estatístico da regressão múltipla, amostras pequenas não são apropriadas para esse modelo de análise (Hair Jr. et al., 2007, p. 167). Por isso, as redes municipais dos estados do Acre, Amapá e Roraima não indicaram significância estatística para as variáveis do modelo.

Ao interpretar os resultados para a região Norte observou-se que o modelo foi capaz de explicar 57% da desigualdade da remuneração docente entre as redes municipais de educação básica. O indicador da Meta 17 foi a variável com maior poder explicativo, com coeficiente de determinação de 29%, seguida do porte populacional (20%), do PIB *per capita* (5%) e do tempo de emprego (3%). A variável 'capacidade de financiamento da rede de ensino' não foi significativa para essa região. Os coeficientes da variável tempo de emprego indicaram que no início da carreira docente há um crescimento de 2,46% na remuneração. No entanto, a cada ano há uma diminuição de 0,14% nesse crescimento. O modelo sugere que após 17 anos de profissão a remuneração dos professores municipais da região Norte tende a estagnar. Cada 1% de acréscimo no indicador da Meta 17 tende a gerar um aumento de 0,72% na remuneração docente. Municípios com 1% a mais no PIB *per capita* tendem a ter redes de ensino com remunerações 0,14% maiores. Na medida que aumenta o tamanho da população em um porte populacional, há um aumento de 11% na remuneração docente.

Para a região Nordeste, o modelo explicou 42% da variância da remuneração docente. A equação de regressão indicou que as variáveis com maior poder explicativo foram as seguintes: indicador da Meta 17 ($R^2 = 19\%$), porte populacional ($R^2 = 10\%$), tempo de emprego ($R^2 = 8\%$) e PIB *per capita* ($R^2 = 1\%$). O efeito curvilíneo da variável tempo de emprego mostrou que no início da carreira docente observa-se um crescimento de 4,22% na remuneração dos professores. Cada ano a mais no tempo de emprego tende a diminuir 0,18% desse crescimento. Após 23 anos de vínculo estatutário a remuneração docente tende a permanecer estática. Uma

diferença de 1% a mais no PIB *per capita* entre os municípios, tende a gerar uma diferença de 0,17% a mais na remuneração docente entre as redes de ensino. O aumento de 1% no indicador da Meta 17 tende a gerar um aumento de 0,51% na remuneração docente. Há um aumento de 8% na remuneração do professor a medida em que aumenta o tamanho da população do município em um porte.

Para a região Sudeste, o modelo de análise teve um poder de explicação de 57%. Os coeficientes de determinação das variáveis foram os seguintes: PIB per capita ($R^2 = 24\%$), indicador da Meta 17 ($R^2 = 21\%$), tempo de emprego ($R^2 = 6\%$), porte populacional ($R^2 = 5\%$) e Capacidade de financiamento da rede de ensino ($R^2 = 1\%$). O PIB *per capita* foi a variável com maior efeito para a região Sudeste, uma diferença de 1% a mais no indicador econômico entre os municípios tende a gerar uma diferença de 0,19% a mais na remuneração docente. O segundo maior efeito encontrado foi no indicador da Meta 17, 1% de aumento nesse indicador proporciona um aumento de 0,56% na remuneração docente. O tempo de emprego aparece em seguida, cada ano a mais de serviço apresenta um incremento de 2% na remuneração docente. O efeito curvilíneo da variável tempo de emprego não foi significativo para a região Sudeste. Em seguida, tem-se o porte populacional, que indica uma diferença de 5% a mais na remuneração docente a medida em que a população do município onde a rede está inserida aumenta em um porte. A capacidade de financiamento da rede também teve efeito explicativo sobre a remuneração docente na região Sudeste, cada 1% de aumento na receita mínima vinculada a educação básica por aluno (por mês) tende a gerar um incremento de 0,12% na remuneração docente.

O modelo explicou 54% da desigualdade da remuneração docente na região Sul. O indicador da Meta 17 apresentou o maior efeito na remuneração ($R^2 = 31\%$), o coeficiente da regressão indicou que o aumento de 1% no indicador, acarreta á remuneração do professor um aumento de 0,57%. O segundo maior efeito encontrado foi no tempo de emprego ($R^2 = 12\%$). No início da carreira observa-se uma tendência de crescimento de 3,58% na remuneração docente. No entanto, ao longo da carreira essa taxa de crescimento tende a diminuir 0,18% a cada ano. Após os 19 anos de vínculo estatutário a remuneração tende a estagnar. O PIB *per capita* aparece em seguida ($R^2 = 5\%$), uma diferença de 1% nesse indicador entre os municípios tende a gerar uma diferença de 0,09% a mais na remuneração docente. A capacidade de financiamento da rede de ensino também teve influência positiva no modelo de

análise para a região Sul ($R^2 = 3\%$), cada 1% de aumento na receita vinculada para a educação básica por aluno (por mês) implica um aumento remuneratório de 0,32%. O porte populacional também apresentou um efeito na remuneração ($R^2 = 3\%$), a medida em que aumenta o tamanho da população em um porte, há um aumento de 3% na remuneração docente.

A análise dos resultados para a região Centro-Oeste indicou que o modelo foi capaz de explicar 42% da desigualdade de remuneração docente. O porte populacional foi a variável com maior efeito ($R^2 = 15\%$). Há um aumento de 8% na remuneração a medida em que aumenta o tamanho da população em um porte. A segunda variável com maior efeito para a região Centro-Oeste foi o indicador da Meta 17 ($R^2 = 9\%$). Um aumento de 1% no indicador implica em um aumento remuneratório de 0,33% para os professores. O indicador econômico PIB *per capita* apareceu como a terceira variável com maior efeito ($R^2 = 8\%$) na análise. Quando o PIB *per capita* sofre uma variação de 1% para mais entre os municípios, a mediana da remuneração docente da rede municipal sofre um acréscimo de 0,13%. A variável tempo de emprego também gerou um efeito sobre a remuneração docente ($R^2 = 7\%$). O efeito quadrático desse indicador mostrou que no início da carreira docente há uma tendência de crescimento de 2,97% na remuneração docente. Ao longo da carreira esse crescimento tende a diminuir 0,14% a cada ano. Com isso, observa-se que após 21 anos de emprego a remuneração dos docentes das redes municipais com vínculos estatutários tende a permanecer sem crescimento. A capacidade de financiamento gerou um efeito positivo na explicação da remuneração docente ($R^2 = 2\%$). O aumento de 1% na receita potencial vinculada para a educação básica por alunos (por mês) acarreta à remuneração dos professores das redes municipais da região Centro-Oeste um aumento de 0,25%.

As variáveis 'tempo de emprego' e 'capacidade de financiamento da rede de ensino' apresentaram os maiores efeitos explicativos da desigualdade da remuneração docente nas regiões Sul e Centro-Oeste. Verifica-se que essas regiões contemplam as redes municipais com as maiores remunerações. Isso indica que o efeito do tempo de emprego e da capacidade de financiamento da rede de ensino, que são variáveis com características da profissão docente e da rede de ensino, podem ser determinantes para a explicação da desigualdade entre as redes com as maiores remunerações. O indicador da Meta 17 foi a variável que melhor explicou a desigualdade da remuneração docente na região Sul. As variáveis PIB *per capita* e

porte populacional, que são características do contexto em que as redes estão postas, indicaram os maiores efeitos explicativos da remuneração docente na região Norte. Além do que, a região Norte teve a maior variação da remuneração docente na medida em que aumenta o tamanho da população em um porte. Observa-se que a região Norte apresentou as menores remunerações para os professores das redes municipais. Isso indica que as variáveis de contexto são determinantes na explicação da desigualdade entre as redes com as menores remunerações.

O estado do Pará apresentou o maior efeito explicativo da desigualdade da remuneração docente entre os estados (66%). O indicador da Meta 17 explicou 39% da variação da remuneração. A cada 1% de aumento no indicador, implica em um aumento de 0,79% na remuneração docente. O PIB *per capita* explicou 16% da desigualdade remuneratória entre os docentes. A cada variação de 1% para mais no PIB *per capita* entre os municípios, a mediana da remuneração docente da rede municipal sofre um acréscimo de 0,22%. O porte populacional explicou 7% do efeito do modelo. A medida em que a população aumenta em um porte a um acréscimo de 9% na remuneração docente. O efeito curvilíneo da variável tempo de emprego não foi significativo para o estado do Pará. Dessa forma, o efeito linear dessa variável explicou 4% da variância da remuneração docente. Cada ano a mais de emprego eleva a remuneração em 1%. Observa-se que esse reajuste é insuficiente se levarmos em consideração o reajuste do salário-mínimo que variou de 3% a 10% entre os anos de 2019 e 2022.

Para o estado do Paraná o modelo explicou 55% da desigualdade da remuneração docente. A equação de regressão indicou que as variáveis com maior poder explicativo foram as seguintes: indicador da Meta 17 (37%), tempo de emprego (10%), porte populacional (5%), capacidade de financiamento da rede de ensino (2%) e PIB *per capita* (1%). A cada 1% de aumento no indicador da Meta 17, há um aumento de 0,64% na remuneração docente. O efeito quadrático da variável tempo de emprego indicou que no primeiro ano de carreira a remuneração tende a ter um aumento de 6%. Entretanto, a cada ano a taxa de crescimento diminui 0,32%. O modelo sugere que os professores das redes municipais paranaenses atingem o teto remuneratório após 18 anos de tempo de emprego. O aumento de um porte na população gera uma diferença de 4% a mais na remuneração docente. Dessa forma, o modelo aponta que os professores da rede municipal de Curitiba e Londrina tendem a receber em média 24% a mais que os professores das redes municipais de 81

municípios paranaenses com menos de cinco mil habitantes. O coeficiente da variável capacidade de financiamento da rede de ensino indicou que o aumento de 1% na receita potencial vinculada à educação básica por aluno (por mês) gera um acréscimo de 0,22% na remuneração docente. A taxa de variação do PIB *per capita* mostrou que uma diferença de 1% a mais no indicador econômico gera uma diferença de 0,06% a mais na remuneração docente. Os dados diferem dos achados por Gouveia (2019), ao observar que a remuneração dos professores de educação básica nas redes municipais de ensino no estado do Paraná em 2008 e em 2016 tiveram as maiores médias nos municípios com menor PIB *per capita*. O modelo de análise para o estado do Paraná apresentou características semelhantes aos modelos observados nas regiões com as maiores remunerações. As variáveis com características da profissão docente e da rede de ensino indicaram maior efeito explicativo que as variáveis com características do contexto local onde a rede está inserida.

Os resultados da regressão múltipla para os vínculos estatutários indicaram que, apesar da complexidade da análise dos fatores determinantes da desigualdade da remuneração docente em âmbito nacional, devido a heterogeneidade entre os estados e regiões, o modelo mostrou-se relevante. A equação estimada foi capaz de responder entre 42% e 57% da variação da remuneração docente, conforme a região brasileira. Entre os estados, o conjunto de variáveis independentes foi responsável por explicar entre 24% e 66% da desigualdade da remuneração. Dessa maneira, reforça-se a importância de um modelo que analise os determinantes da desigualdade da remuneração docente para as políticas educacionais.

4.4.2 Modelo de análise da remuneração dos docentes com vínculos não estatutários das redes municipais de educação básica

Para os vínculos não estatutários o modelo que melhor se ajustou utilizou dados de 3.489 redes municipais e conseguiu explicar 38% da variação da remuneração docente utilizando seis variáveis explicativas (tempo de emprego, PIB *per capita*, indicador da Meta 17, nível socioeconômico dos alunos, porte populacional e capacidade de financiamento da rede). A variável 'percentual de matrículas de responsabilidade da rede' também não foi significativa para os vínculos não estatutários, ao nível de significância de 1%.

Os coeficientes da regressão calculados pelo método *bootstrap* (com duas mil replicações) apresentaram uma distribuição normal. A média desses coeficientes também esteve próxima dos valores calculados na regressão com toda a amostra. O comportamento da regressão não foi influenciado significativamente pelos *outliers*. Dessa forma, assegura-se que o modelo tem estabilidade. O modelo gerou a seguinte equação de regressão:

$$Y_2 = 5,64 + 0,02V_1 + 0,09V_2 + 0,27V_3 + 0,04V_4 - 0,43V_5 + 0,22V_6$$

Onde:

Y_1 = logaritmo natural do indicador de remuneração docente (vínculos não estatutários)

V_1 = mediana do tempo de emprego

V_2 = logaritmo natural do PIB *per capita*

V_3 = logaritmo natural do indicador da Meta 17

V_4 = porte populacional

V_5 = nível socioeconômico dos alunos

V_6 = logaritmo natural da capacidade de financiamento da rede

O nível socioeconômico dos alunos, medido pela razão do número de alunos beneficiários do programa Bolsa Família em relação ao total de matrículas nas redes de educação básica, foi a variável com maior poder explicativo da desigualdade da remuneração dos professores com vínculos não estatutários (19%). É um indicador do contexto socioeconômico do município onde a rede está posta. Quanto maior o valor desse indicador maior o índice de pobreza do município. A equação de regressão indicou que uma diferença de 1% a mais no indicador do nível socioeconômico tende a apresentar uma diferença de 0,43% a menos na remuneração docente.

A equação de regressão indicou que a variável tempo de emprego dos professores com vínculos não estatutários explicou 12% da desigualdade da remuneração docente. O efeito curvilíneo não foi significativo para esse tipo de vínculo. A taxa de variação indicou que a cada ano a mais de tempo de emprego implica em uma diferença de 2% a mais na remuneração docente. A análise da variável tempo de emprego para esse tipo de vínculo se difere dos vínculos estatutários. Por não haver uma estabilidade na carreira para os professores com vínculos não estatutários, pelo motivo dos planos de cargo, carreira e remuneração não contemplarem esse tipo de vínculo, não existem garantias de uma progressão

remuneratório relacionada ao tempo de emprego. Dessa forma, apesar do modelo ter captado o fenômeno de que as maiores remunerações estão nas redes com as maiores medianas do tempo de emprego, isso não assegura que à medida que o professor avança no tempo de emprego terá um aumento na remuneração. Ainda assim, o modelo indicou que há uma variabilidade na remuneração a medida que o professor avança no tempo de emprego. Isso é um elemento importante que valida a relevância desse modelo de análise.

O indicador da Meta 17 explicou 3% da desigualdade da remuneração entre os vínculos não estatutários em âmbito nacional. A taxa de variação dessa variável indicou que 1% de aumento no percentual do indicador da Meta 17 implica em um acréscimo de 0,27% na remuneração docente.

A variável PIB *per capita* explicou 2% da variabilidade da remuneração docente. A equação de regressão indicou que uma diferença de 1% de aumento no PIB *per capita* do município tende a gerar uma diferença de 0,09% a mais na remuneração docente. O impacto desse indicador econômico entre os vínculos estatutários é quase duas vezes maior que nos vínculos não estatutários.

O porte populacional teve um poder de explicação de 1% sobre a variância da remuneração. Seu coeficiente indicou que a medida em que aumenta o tamanho da população do município onde a rede está inserida em um porte, há uma diferença de 3% a mais na remuneração dos docentes com vínculos não estatutários. Observa-se uma tendência de professores que atuam em municípios com mais de 500 mil habitantes terem remunerações 18% maiores que professores que trabalham em municípios com até 5 mil habitantes.

O indicador da capacidade de financiamento da rede conseguiu explicar 1% da variabilidade da remuneração nesse modelo de análise. A taxa de variação indicou que cada 1% de acréscimo na receita mínima vinculada a educação básica por aluno (por mês) tende a gerar um aumento de 0,22% na remuneração dos professores com vínculos não estatutários. Isso indica que mesmo os professores sem vínculos estáveis são beneficiados se houver um maior aporte financeiro para a educação básica.

TABELA 17 - COEFICIENTES DAS EQUAÇÕES DE REGRESSÃO MULTIPLA, VARIÁVEL DEPENDENTE: MEDIANA DA REMUNERAÇÃO PADRONIZADA EM 40H SEMANAIS DOS DOCENTES COM VÍNCULOS NÃO ESTATUTÁRIOS DAS REDES MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA, POR ESTADO E REGIÃO, BRASIL, 2019

Região	UF	Nº de redes	R ²	Intercepto	Variáveis explicativas					
					V1	V2	V3	V4	V5	V6
Norte	AC	16	-	-	-	-	-	-	-	-
	AM	30	-	-	-	-	-	-	-	-
	AP	6	-	-	-	-	-	-	-	-
	PA	89	53%	4,73	0,03	0,33	0,88	-	-	-
	RO	34	-	-	-	-	-	-	-	-
	RR	13	-	-	-	-	-	-	-	-
	TO	93	10%	7,66	-	-	0,34	0,09	-	-
Reg.	281	26%	6,07	0,01	0,16	0,61	0,07	-	-	
Nordeste	AL	46	29%	8,22	0,04	-	-	-	-1,10	-
	BA	225	31%	6,90	0,03	0,13	0,41	-	-0,69	-
	CE	135	18%	-	0,03	-	0,24	0,06	-	1,00
	MA	113	34%	6,08	0,04	0,16	0,23	-	-	-
	PB	133	10%	-	0,03	-	0,23	-	-	0,87
	PE	101	23%	8,11	0,05	-	-	-	-0,90	-
	PI	100	28%	5,72	0,04	0,17	0,22	-	-	-
	RN	93	20%	7,42	0,05	-	-	-	-	-
SE	49	34%	-	0,06	-	-	-	-	1,32	
Reg.	995	24%	6,77	0,04	0,09	0,23	0,06	-0,41	-	
Sudeste	ES	65	24%	3,96	-	0,10	0,23	-	-	0,50
	MG	594	40%	6,96	0,02	0,10	0,42	0,03	-0,21	-
	RJ	72	31%	5,27	0,02	0,26	0,39	-	-	-
	SP	504	51%	6,41	0,02	0,14	0,58	0,04	-	-
	Reg.	1.235	47%	5,66	0,02	0,12	0,45	0,03	-0,19	0,18
Sul	PR	201	22%	7,79	0,02	-	-	0,04	-	-
	RS	367	38%	6,08	0,02	-	0,33	0,03	-	0,28
	SC	165	40%	6,07	0,03	0,19	0,51	-	-	-
	Reg.	733	32%	6,20	0,02	-	0,27	0,03	-0,25	0,28
Centro-Oeste	GO	86	37%	7,78	0,04	-	-	-	-	-
	MS	58	16%	8,21	-	-	0,52	-	-	-
	MT	101	17%	6,40	-	0,16	0,33	-	-	-
	Reg.	245	18%	6,20	0,02	0,17	-	0,04	-	-
BRASIL	3.489	38%	5,64	0,02	0,09	0,27	0,04	-0,43	0,22	

FONTE: Elaborada pelo autor.

NOTAS:

V1 = mediana do tempo de emprego

V2 = logaritmo natural do PIB *per capita*

V3 = logaritmo natural do indicador da Meta 17

V4 = porte populacional

V5 = nível socioeconômico dos alunos

V6 = logaritmo natural da capacidade de financiamento da rede

Nível de significância de 5%.

A tabela 17 mostra os coeficientes das variáveis explicativas por estado e região. Como o modelo de análise de regressão múltipla da remuneração dos docentes com vínculos não estatutários utilizou seis variáveis explicativas, amostras com menos de 30 observações não são adequadas para esse modelo. Consequentemente, estados como: Acre, Amazonas, Amapá, Rondônia e Roraima, não indicaram significância para as variáveis explicativas, ao nível de significância de 5%.

Na região Norte, foram analisadas 281 redes de ensino. O modelo teve um efeito explicativo da variação da remuneração docente de 26%. Quatro variáveis foram significativas: indicador da Meta 17 ($R^2 = 12\%$), porte populacional ($R^2 = 7\%$), PIB *per capita* ($R^2 = 4\%$) e tempo de emprego ($R^2 = 3\%$). A equação de regressão indicou que cada 1% de acréscimo no indicador da Meta 17 constitui uma diferença de 0,61% a mais na remuneração docente. Na medida que a população aumenta em um porte a um incremento de 7% na remuneração do professor. Uma diferença de 1% a mais no PIB *per capita* tende a gerar uma diferença de 0,16% para mais na remuneração docente. Um ano a mais de tempo de emprego pode proporcionar um aumento de 1% na remuneração. As variáveis 'nível socioeconômico' e 'capacidade de financiamento da rede de ensino' não foram significativas para essa região.

O efeito explicativo do modelo para a região Nordeste foi de 24%. Foram analisadas 995 redes. As variáveis significativas para o modelo foram as seguintes: tempo de emprego ($R^2 = 16\%$), PIB *per capita* ($R^2 = 3\%$), indicador da Meta 17 ($R^2 = 2\%$), porte populacional ($R^2 = 2\%$) e nível socioeconômico dos alunos ($R^2 = 1\%$). O modelo indica que cada ano a mais no tempo de emprego sugere um aumento de 4% na remuneração. Uma diferença de 1% a mais no PIB *per capita* entre as redes tende a gerar uma diferença de 0,09% a mais na remuneração docente. Cada 1% de crescimento no indicador da Meta 17 tende a gerar um aumento de 0,23% na remuneração docente. Na medida que aumenta o tamanho da população em um porte populacional, gera uma diferença de 6% a mais na remuneração docente. Uma diferença de 1% a mais no indicador do nível socioeconômico tende a apresentar uma diferença de 0,41% a menos na remuneração docente.

A análise dos resultados para a região Sudeste mostrou que o modelo foi capaz de explicar 47% das mudanças ocorridas na variação da remuneração docente.

Os coeficientes de determinação das variáveis explicativas apresentaram os seguintes resultados: tempo de emprego ($R^2 = 19\%$), PIB *per capita* (13%), indicador da Meta 17 ($R^2 = 11\%$), porte populacional ($R^2 = 2\%$), capacidade de financiamento da rede de ensino ($R^2 = 1\%$) e nível socioeconômico dos alunos ($R^2 = 1\%$). Os coeficientes da equação de regressão indicaram que cada ano a mais no tempo de emprego gera um aumento de aproximadamente 2% na remuneração docente. Para mudanças de 1% nas variáveis PIB *per capita*, indicador da Meta 17 e capacidade de financiamento da rede de ensino a remuneração docente tende a variar respectivamente (0,12%), (0,45%) e (0,18%) na mesma direção. Quando há variações de 1% no nível socioeconômico dos alunos, a remuneração docente tende a variar 0,19% em sentido contrário. O coeficiente da variável porte populacional indicou uma tendência de haver um acréscimo de 3% na remuneração a medida que a população do município aumenta em um porte.

Para a região Sul, o modelo explicou 32% da variância da remuneração docente. Foram analisadas 733 redes municipais de ensino. Os coeficientes de determinação indicaram que as variáveis com maior poder explicativo foram as seguintes: tempo de emprego ($R^2 = 24\%$), indicador da Meta 17 ($R^2 = 3\%$), nível socioeconômico ($R^2 = 2\%$), porte populacional ($R^2 = 2\%$) e capacidade de financiamento da rede de ensino ($R^2 = 1\%$). Os coeficientes da equação de regressão indicaram que o aumento de um ano no tempo de emprego tende a elevar a remuneração docente em 2%. Diante de uma variação de 1% no indicador da Meta 17, a proporção da remuneração docente sobre alteração de 0,27%. A cada aumento de 1% no nível socioeconômico dos alunos, a remuneração docente tende a diminuir 0,25%. A remuneração docente tende a apresentar uma diferença de 3% para mais na medida em que a população aumenta em um porte. Quando a capacidade de financiamento da rede de ensino cresce em 1% a remuneração docente sofre um acréscimo de 0,28%.

Para a região Centro-Oeste o poder explicativo do modelo foi de 18%. Três variáveis foram significativas: tempo de emprego ($R^2 = 9\%$), PIB *per capita* ($R^2 = 6\%$) e porte populacional ($R^2 = 3\%$). 245 redes municipais foram analisadas nessa região. Os coeficientes da equação de regressão indicaram que cada ano a mais no tempo de emprego gera um aumento de aproximadamente 2% na remuneração docente. Quando o PIB *per capita* varia em 1% a remuneração docente sofre uma variação de

0,17% na mesma direção. Quando a população aumenta em um porte, há um aumento de aproximadamente 4% na remuneração docente.

No estado do Paraná foram analisadas 201 redes municipais. O modelo foi capaz de explicar 22% das mudanças ocorridas na variação da remuneração dos docentes. Apenas duas variáveis foram significativas para esse estado: tempo de emprego (19%) e porte populacional (3%). O modelo sugere que um ano a mais no tempo de emprego gera uma diferença de aproximadamente 2% a mais na remuneração. O coeficiente da variável porte populacional indicou uma tendência de haver um acréscimo de 4% na remuneração à medida que a população do município aumenta em um porte.

O modelo de análise da remuneração dos docentes não estatutário teve o maior efeito explicativo no estado do Pará (53%). As variáveis significativas para esse estado foram: indicador da Meta 17 (27%), PIB *per capita* (19%) e tempo de emprego (7%). No estado de São Paulo o modelo indicou um efeito explicativo de 51%. Os coeficientes de determinação apontaram que o indicador da Meta 17 também foi a variável com maior poder explicativo (21%), seguida pelo tempo de emprego (15%), PIB *per capita* (11%) e porte populacional (3%). Observa-se que entre os estados onde o modelo teve os maiores percentuais de explicação, o indicador da Meta 17 foi a variável que melhor explicou a desigualdade remuneratória. Isso já era esperado, uma vez que esse indicador está diretamente relacionado à remuneração docente.

Em alguns estados como: Maranhão, Piauí, Ceará, Rio Grande do Norte, Alagoas, Sergipe, Bahia, Rio de Janeiro, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, o tempo de emprego aparece entre as principais variáveis explicativas. A significância estatística da variável tempo de emprego marca a ocorrência de um fenômeno. Mesmo que os professores não estatutários não tenham vínculos estáveis e recebam menores remunerações, o fator tempo de emprego é explicativo na variação da remuneração. Observa-se que mesmo que o tempo médio de permanência na rede de ensino desses professores seja baixo, há um efeito dessa variável na explicação da variação da remuneração docente. No entanto, o impacto dessa variável não deve ser considerado como determinante para a melhoria da remuneração docente. Uma vez que a legislação não garante para esse tipo de vínculo um aumento remuneratório à medida que o professor avança no tempo de emprego. A condição de contrato não estatutário, não conduz a certa estabilidade e progressão profissional, gerando nas redes problemas que afetam a própria profissionalização docente.

Os resultados da análise de regressão múltipla para os vínculos não estatutários indicaram uma situação bastante heterogênea e complexa relacionada aos fatores determinantes da desigualdade da remuneração docente. O conjunto de variáveis explicativas do modelo foi capaz de responder entre 18% e 47% da variação da remuneração docente, conforme a região brasileira. Entre os estados a equação estimada foi responsável por uma variação entre 10% e 53% do valor da remuneração docente. Isso indica que a desigualdade da remuneração dos professores com vínculos não estatutários das redes municipais é explicada em sua maioria por fatores que não puderam ser observados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta tese se propõe a entender melhor os fenômenos que incidem na desigualdade da remuneração docente entre as redes de ensino brasileiras, para contribuir com as políticas educacionais que buscam combater as distorções existentes, tanto em relação à valorização profissional quanto em relação às condições de qualidade para o ensino. A questão que norteou esta pesquisa foi: que fatores explicam a variação no nível de remuneração dos docentes entre as redes públicas de educação básica? O objetivo geral deste estudo foi analisar a desigualdade da remuneração entre as redes públicas de educação básica brasileiras, bem como identificar os fatores associados ao nível de remuneração docente.

Para atingir aos objetivos propostos, inicialmente, com os microdados da RAIS 2019, mediu-se o nível de remuneração dos docentes das redes públicas de educação básica. Utilizou-se como indicador da remuneração das redes de ensino a mediana da remuneração média padronizada em 40 horas semanais dos professores com formação em nível superior ou pós-graduação. Optou-se por realizar as análises separadamente entre os professores com vínculos estatutários e não estatutários. Os resultados para os vínculos estatutários foram apresentados para 21 redes estaduais e 4.423 redes municipais. Para os vínculos não estatutários foram analisadas 16 redes estaduais e 3.489 redes municipais.

A análise em âmbito nacional mostrou que para as redes estaduais o indicador apontou que a mediana da remuneração docente era de R\$ 4.906 com coeficiente de variação de 47% para os vínculos estatutários, e R\$ 3.018 com coeficiente de variação de 52% para os vínculos não estatutários. Os professores temporários recebiam o equivalente a 62% da remuneração dos professores com vínculos estáveis.

Para as redes municipais a mediana da remuneração dos docentes estatutários foi de R\$ 4.173 com CV = 33%, enquanto os docentes não estatutários recebiam R\$ 2.831 com CV = 45%. A razão entre a remuneração dos professores não estatutários e estatutário foi de 0,68. Isso evidencia a precarização do trabalho docente decorrente dos contratos temporários, com baixos salários e sem perspectivas de melhorias salariais. Reforça ainda a importância do vínculo permanente, conforme estabelece a LDB.

Para os vínculos estatutários das redes municipais, a remuneração observada entre as redes do interior (R\$ 4.169 e CV = 33%) foi equivalente a 71% do valor pago nas redes municipais das capitais em âmbito nacional (R\$ 5.870 e CV = 28%). Para os vínculos não estatutários das redes municipais, observou-se que entre as redes do interior (R\$ 2.830 e CV = 45%), o indicador em âmbito nacional teve um valor 25% menor que o praticado pelas redes municipais das capitais (R\$ 3.789 e CV = 53%).

Dessa forma, afirma-se a importância de compreender quais fatores explicam a desigualdade da remuneração entre as redes, identificando as características das que praticam níveis de remuneração diferentes, sobretudo aquelas que praticam níveis de remuneração mais baixos, pois na prática, essa diferença pode expressar um risco de haver diferenciação das condições do direito à educação em padrões de qualidade, devido o papel central do professor na qualidade do ensino, como também o não cumprimento do dever do Estado na garantia do direito à educação e aos direitos dos profissionais do magistério.

Para atingir ao objetivo específico de identificar os fatores relacionados à remuneração dos professores, primeiramente realizou-se a seleção teórica das possíveis variáveis explicativas da desigualdade remuneratória. As variáveis selecionadas foram: tempo de emprego dos professores; percentual de vínculos estatutários na rede de ensino; PIB *per capita*; Indicador da Meta 17 do PNE; capacidade de financiamento da rede de ensino; nível socioeconômico dos alunos; percentual de matrículas de responsabilidade da rede de ensino; e porte populacional.

Realizou-se uma análise sobre a situação do indicador da Meta em âmbito nacional, estadual e municipal. Os resultados indicaram que a remuneração média dos professores com formação em nível superior correspondeu a 79,4% da remuneração média dos demais profissionais com formação equivalente. Constatou-se que 77% dos vínculos de professores ainda recebiam valores remuneratórios abaixo da remuneração média dos demais profissionais com mesma formação no contexto nacional. Em âmbito estadual, apesar de cinco estados indicarem ter atingido razão maior que 1 no indicador, na perspectiva dos vínculos, apenas 16% dos professores atuavam em estados que superaram a meta estipulada. No contexto municipal, ainda que 60% dos municípios indicassem ter atingido a meta, no ponto de vista dos vínculos, 63% dos contratos docentes estavam em municípios onde a remuneração dos profissionais do magistério ainda era inferior aos dos demais profissionais com formação equivalente.

A regressão múltipla foi utilizada para identificar as variáveis com maior poder explicativo da desigualdade da remuneração docente entre as redes municipais de educação básica, como também observar o impacto de cada uma delas na variação da remuneração. A análise resultou em dois modelos. O primeiro considerando a remuneração dos docentes com vínculos estatutários e o segundo considerando a remuneração dos docentes com vínculos não estatutários.

O modelo de análise para os vínculos estatutários mostrou que 49% das mudanças que ocorreram na variação da remuneração docente, no período de estudo analisado, foram explicadas pelas seguintes variáveis: indicador da Meta 17 (19%), PIB *per capita* (16%), tempo de emprego (6%), porte populacional (6%) e capacidade de financiamento da rede de ensino (2%). Os 51% restantes são devidos à influência de fatores aleatórios que não foram captados pelo modelo. O modelo indicou que houve um aumento na remuneração docente à medida que o tempo de emprego avançou. Observou-se que ao longo da carreira a taxa de crescimento da remuneração tende a diminuir. O modelo captou ainda que os professores atingem o teto remuneratório com aproximadamente 23 anos de tempo de emprego. O efeito dessa variável sobre a remuneração mostra que os planos de cargo, carreira e remuneração das redes municipais são fundamentais para garantir aos professores estatutários uma progressão remuneratória à medida em que adquirem maior tempo de emprego. O modelo ainda indicou os seguintes fenômenos: quanto maior é o PIB *per capita* do município onde a rede de ensino está inserida maior é a remuneração dos docentes com vínculos estatutários; professores de municípios com mais de 500 mil habitantes tendem a ter remunerações 36% maiores que seus colegas que trabalham em municípios com até 5 mil habitantes; os efeitos da variável capacidade de financiamento da rede de ensino reforçam o entendimento de que, o aumento da receita vinculada para a educação básica tem consequências diretas na melhoria da remuneração docente; a análise realizada para cada estado da federação revelou que o conjunto de variáveis independentes conseguiu explicar de 24% a 66% da desigualdade da remuneração.

O modelo com o melhor ajuste para os vínculos não estatutários conseguiu explicar 38% da variação da remuneração docente, uma redução de 11% em relação aos estatutários, utilizando seis variáveis explicativas: nível socioeconômico (19%), tempo de emprego (12%), indicador da Meta 17 (3%), PIB *per capita* (2%), porte populacional (1%) e capacidade de financiamento da rede (1%). Observou-se que o

nível socioeconômico dos alunos, medido pela razão do número de alunos beneficiários do programa Bolsa Família em relação ao total de matrículas nas redes de educação básica, foi a variável com maior poder explicativo nesse modelo (19%). Essa variável indicou que os professores tinham as menores remunerações nos municípios com os maiores índices de pobreza entre os alunos. Mesmo entre os vínculos não estatutários, o modelo indicou que há uma variabilidade na remuneração à medida que o professor avança no tempo de emprego. Isso é um elemento importante que valida a relevância desse modelo de análise, uma vez que esse fenômeno não tem um comportamento teórico esperado. Os seguintes fenômenos também foram captados pelo modelo: as rede com as maiores remunerações estão nos municípios com maiores valores do PIB *per capita*; professores que trabalham em municípios com mais de 500 mil habitantes tendem a ter remunerações 18% maiores que professores que trabalham em municípios com até 5 mil habitantes; o aumento da capacidade de financiamento da rede tem consequências diretas na melhoria da remuneração docente; entre os estados a equação estimada foi responsável por explicar entre 10% e 53% da variação do valor da remuneração docente.

Esse estudo partiu do pressuposto de que não é possível por meio de um modelo estatístico captar toda a complexidade do fenômeno da desigualdade da remuneração docente, considerando que a remuneração docente se dá em uma esfera política de disputa local, regional e nacional. Ao considerar que o nível de remuneração docente é, em grande medida, resultado da política, entende-se que as mudanças que ocorreram na variação da remuneração docente que não foram explicadas pelo modelo estão, em sua maioria, relacionadas as decisões políticas dos atores da política educacional de cada localidade, na alocação dos recursos para a educação básica, com consequências no nível de remuneração docente.

Em resposta a questão sobre quais as características das redes que praticam os menores níveis de remuneração, o estudo indicou que as redes de ensino com as menores receitas vinculadas à educação, em municípios do interior, com pequeno porte e menor PIB *per capita*, tendem a ter as menores remunerações. Entender melhor esses fenômenos que incidem na desigualdade da remuneração docente entre as redes, pode contribuir para a melhoria das políticas educacionais.

A colaboração desta tese para as políticas educacionais vem no sentido de contribuir para as políticas que combatem as desigualdades regionais, através da apresentação de um modelo de análise, que permite entender quais os determinantes

da desigualdade da remuneração dos docentes entre as redes públicas de educação básica. Primeiramente acredita-se que o modelo de análise é útil para identificar o nível remuneratório das redes de educação básica, através do indicador de remuneração proposto. Além disso, o modelo pode contribuir para indicar quais os fatores (diferença entre a remuneração dos docentes e a dos demais profissionais com formação equivalente no mercado de trabalho local, vulnerabilidade econômica local, nível socioeconômico dos alunos, capacidade de financiamento da rede) com maior efeito sobre a variação do nível de remuneração. Os resultados podem servir como elementos para análise dos desafios de alocação dos orçamentos públicos e dos atores envolvidos no processo.

No tocante as limitações, a primeira refere-se a fonte de dados utilizada. Apesar da obrigatoriedade do envio das informações da RAIS para o Ministério do Trabalho, alguns entes federados não enviaram os dados referentes ao ano de 2019, impossibilitando a análise completa em âmbito nacional. Neste estudo também não foi possível realizar o pareamento entre a base da RAIS e do Censo escolar, para identificar somente os vínculos de professores. Esse procedimento é importante para verificar a qualidade da fonte de dados no quesito cobertura populacional. Dessa forma, corre-se o risco de outros profissionais estarem sendo considerados como professores por erro no preenchimento dos códigos. Outra questão relacionada a fonte de dados refere-se à correta identificação dos professores por meio dos códigos da CBO. A identificação dos professores na RAIS depende da forma como cada órgão os classifica dentro da extensa lista de códigos. A melhoria na precisão das informações sobre professores da educação básica prestadas na RAIS é fundamental para a correta análise do modelo.

O modelo de análise utilizado nesta tese também apresentou algumas limitações. Segundo Hair Jr. (2007), na análise de regressão múltipla, amostras muito grandes, de 1.000 observações ou mais, tornam os testes de significância estatística excessivamente sensíveis. Dessa forma, como o modelo em âmbito nacional considerou entre 3.489 e 4.423 redes, dependendo da esfera administrativa analisada, isso pode influenciar nos resultados do modelo, mesmo que o critério de significância prática tenha sido atendido. Além disso, o modelo pode ter deixado de captar fenômenos importantes para o entendimento da desigualdade da remuneração docente, devido a ausência de variáveis com características qualitativas.

Algumas perspectivas futuras foram motivadas a partir desse trabalho. Primeiramente, com o modelo de indicador de remuneração docente proposto, pode-se calcular o valor da remuneração de cada rede de ensino, desde o primeiro ano de registo da RAIS pelo Ministério do Trabalho e a cada ano seguinte, após a disponibilidade dos dados. A partir daí, é possível hospedar esses resultados em uma plataforma de dados, como o Laboratório de Dados Educacionais, para análise em séries históricas. Acredita-se que uma série de estudos poderia ser realizada utilizando recortes espaciais diferentes. A partir desses estudos, há a possibilidade de aperfeiçoar o modelo de análise multivariada, inserindo novas variáveis e aplicando-o em estudos de caso para subsidiar políticas de combates as desigualdades educacionais.

Este estudo pretende se juntar aos trabalhos que buscam contribuir para o aperfeiçoamento das políticas educacionais de valorização docente no aspecto remuneratório. Pois entende-se que a preocupação com as desigualdades educacionais precisa ser elemento central das políticas públicas de educação.

REFERÊNCIAS

ABICALIL, Carlos Augusto. Piso salarial: Constitucional, legítimo, fundamental. [s. l.], p. 67–80, 2008.

ABRUCIO, Fernando Luiz. A dinâmica federativa da educação brasileira: diagnóstico e propostas de aperfeiçoamento. *In*: OLIVEIRA, Romualdo Portela de; SANTANA, Wagner (org.). **Educação e federalismo no Brasil: combater as desigualdades, garantir a diversidade**. 1. ed. Brasília: UNESCO, 2010. p. 300.

ALMEIDA, Cristiane da Conceição Gomes de; CUNHA, Maria Couto; ARAÚJO, Rosemeire Barauna Meira de. Para além da formação: as políticas de valorização do magistério público municipal na Bahia. **32a Reunião Anual da ANPEd**, Caxambu, p. 1–15, 2009.

ALVES, THIAGO; SONOBE, Aline Kazuko. Remuneração média como indicador da valorização docente no mercado de trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, [s. l.], v. 48, p. 446–476, 2018.

ALVES, Thiago. **Desenvolvimento de um modelo de previsão de custos para planejamento de sistemas públicos de educação básica em condições de qualidade: uma aplicação a municípios de Goiás**. 37–39 f. 2012. - Universidade de São Paulo, [s. l.], 2012.

ALVES, Thiago; PINTO, José Marcelino de Rezende. As Múltiplas Realidades Educacionais dos Municípios no Contexto do Fundeb. **FINEDUCA – Revista de Financiamento da Educação**, [s. l.], v. 10, n. 10, p. 1–24, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.22491/fineduca-2236-5907-v10-104091>

ALVES, Thiago; PINTO, José Marcelino de Rezende. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. **Cadernos de Pesquisa**, [s. l.], v. 41, n. 143, p. 606–639, 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742011000200014&lng=en&tlng=en

AMARAL, Nelson Cardoso *et al.* O Fundeb permanente em tempos de desconstrução e desfazimento: mobilização e um basta veemente. **Educação & Sociedade**, [s. l.], v. 42, p. 1–11, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/es.247741>

ARAÚJO, Gilda Cordoso de. **Município, federação e educação: história das instituições e das idéias políticas no Brasil**. 1–333 f. 2005. - Universidade de São Paulo, [s. l.], 2005. Disponível em: <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:MUNICÍPIO,+FEDERAÇÃO+E+EDUCAÇÃO:+HISTÓRIA+DAS+INSTITUIÇÕES+E+DAS+IDÉIAS+POLÍTICAS+NO+BRASIL#0>

ARELARO, Lisete Regina Gomes. Financiamento e qualidade da educação brasileira: algumas reflexões sobre o documento “Balanço do primeiro ano do FUNDEF–Relatório MEC”. **Financiamento da educação básica**, Campinas, p. 27–46, 1999.

BARBOSA, Andreza. Salários docentes, financiamento e qualidade da educação no Brasil. **Educação & Realidade**, [s. l.], v. 39, n. 2, p. 511–532, 2014a. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S2175-62362014000200009>. Acesso em: 8 maio 2019.

BARBOSA, Andreza. Salários docentes, financiamento e qualidade da educação no Brasil TT - Teachers's salaries, financing and education quality in Brazil. **Educação & Realidade**, [s. l.], v. 39, n. 2, p. 511–532, 2014b. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-62362014000200009&lang=pt

BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda; PESSÔA, Samuel de abreu. A carreira de professor estadual no Brasil: os casos de São Paulo e Rio Grande do Sul. **Revista de Administração Pública**, [s. l.], v. 45, n. 4, p. 965–1001, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122011000400004>

BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda; PESSÔA, Samuel de Abreu; AFONSO, Luís Eduardo. Um estudo sobre os diferenciais de remuneração entre os professores das redes pública e privada de ensino. **Estudos Economicos**, [s. l.], v. 39, n. 3, p. 597–628, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0101-41612009000300006>

BRASIL. **Classificação Brasileira de Ocupações: CBO - 2010**. 3. ed. Brasília: MTE/SPPE, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Emenda Constitucional no. 53**. Brasil: Casa Civil, 2006.

BRASIL. **Emenda Constitucional no. 59**. Brasília, DF: Casa Civil, 2009a.

BRASIL. **Lei n. 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências**. Brasil: Casa Civil, 2014.

BRASIL. **Lei no. 11.494**. Brasil: Casa Civil, 2007.

BRASIL. **Lei no. 14.113**. Brasil: Casa Civil, 2020.

BRASIL, Ministério da Educação. Lei no. 9.394. **Diário Oficial da União**, [s. l.], p. 1–9, 1996a. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/lei9394_ldbn1.pdf

BRASIL. **Lei no. 9.424**. Brasil: Casa Civil, 1996b.

BRASIL. **Manual de Orientações da relação Anual de Informações sociais (RAIS): ano-base 2018**. Brasília, DF: ME/SEPT/ST/CGCIPE, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.3549973>

BRASIL. **Metodologia do Censo Demográfico 2010**. Rio de Janeiro: [s. n.], 2013. v. 28 Disponível em: <https://doi.org/978-85-240-4309-3>

BRASIL. **Parecer no. 9 do Conselho Nacional de Educação**. Brasil: Conselho Nacional de Educação, 2009b. Disponível em: [http://downloads.esri.com/archydro/archydro/Doc/Overview of Arc Hydro terrain preprocessing workflows.pdf](http://downloads.esri.com/archydro/archydro/Doc/Overview%20of%20Arc%20Hydro%20terrain%20preprocessing%20workflows.pdf)<https://doi.org/10.1016/j.jhydrol.2017.11.003><http://sites.tufts.edu/gis/files/2013/11/Watershed-and-Drainage-Delineation-by-Pour-Point.pdf>

BRASIL. **Relatório do 3 ciclo de monitoramento das metas do Plano Nacional de Educação - 2020**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2020b.

BRASIL. **Resolução no. 2**. Brasil: Conselho Nacional de Educação, 2009c.

BRASIL. **Resolução no. 3 do Conselho Nacional de Educação**. Brasil: Conselho Nacional de Educação, 1997.

BRITTO, Ariana Martins de; WALTENBERG, Fábio D. É atrativo tornar-se professor do Ensino Médio no Brasil?: Evidências com base em decomposições paramétricas e não paramétricas. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, [s. l.], v. 44, n. 1, p. 5–44, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-41612014000100001>

CAMARGO, Rubens Barbosa de *et al.* A qualidade na educação escolar: dimensões e indicadores em construção. *In*: MEC/INEP (org.). **Custos e condições de qualidade da educação em escolas públicas: apostes de estudos regionais**. Brasília: Nalú Farenzena (Org.), 2005. p. 1–6.

CAMARGO, Rubens Barbosa de. Salário docente. *In*: OLIVERIA, Dalila A.; DUARTE, Adriana M. C.; VIEIRA, Livia M. F. (org.). **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG / Faculdade de Educação, 2010. p. Não paginado.

CAMARGO, Rubens Barbosa de; ALVES, Thiago; BOLLMANN, Maria da Graça. Dinâmica dos vencimentos e da remuneração docente nas redes estaduais no contexto do Fundeb e do PSPN. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação - Periódico científico editado pela ANPAE**, [s. l.], v. 34, n. 2, p. 413, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.21573/vol34n22018.84109>

CARA, Daniel; ARAÚJO, Luiz. O financiamento da educação no PNE II. *In*: MANHAS, Cleomar (org.). **Quanto custa universalizar o direito à educação?** Brasília: Instituto de Estudos, 2011. p. 67–84.

CARREIRA, Denise; PINTO, José Marcelino de Rezende. **Custo aluno-qualidade inicial: Rumo à educação pública de qualidade no Brasil**. São Paulo: Global, 2007.

CARVALHO, Fabrício Aarão Freire. **Financiamento da educação: do Fundeb ao Fundeb - repercussões da política de fundos na valorização docente da rede estadual de ensino do Pará - 1996 a 2009**. 2012a. - Universidade de São Paulo - USP, [s. l.], 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.14507/epaa.v23.1741>

CARVALHO, Fabrício Aarão Freire. Repercussões do FUNDEF/FUNDEB na Remuneração Inicial dos Professores da Rede Estadual de Ensino do Pará. **Education Policy Analysis Archives**, [s. l.], v. 23, n. 0, p. 64, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.14507/epaa.v23.1741>. Acesso em: 11 maio 2019.

CASTIONI, Remi; CERQUEIRA, Leandro de Borja Reis; CARDOSO, Monica Aparecida Serafim. Novo Fundeb: aperfeiçoado e permanente para contribuir com os entes federados na oferta educacional. **Revista Educação e Política em Debate**, [s. l.], v. 10, p. 271–289, 2021.

COCHRAN, William Gemmell. **Técnicas de Amostragem**. Rio de Janeiro: Editora Fundo de Cultura, 1965.

CURY, Carlos Roberto Jamil. A questão federativa e a educação escolar. In: OLIVEIRA, Romualdo Portela de; SANTANA, Wagner (org.). **Educação e federalismo no Brasil: combater as desigualdades, garantir a diversidade**. Brasília, DF: UNESCO, 2010. p. 149–168.

DAVIDSON, Russell; MACKINNON, James G. Bootstrap tests: how many bootstraps? **Econometric Reviews**, [s. l.], v. 19, n. 1, p. 55–68, 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/07474930008800459>

DE CAMARGO, Rubens Barbosa *et al.* Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação - Periódico científico editado pela ANPAE**, Goiânia, v. 25, n. 2, p. 341–363, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.21573/vol25n22009.19501>

DE CAMARGO, Rubens Barbosa; JACOMINI, Márcia Aparecida. Carreira e salário do pessoal docente da Educação Básica: algumas demarcações legais. **Educação em Foco**, [s. l.], v. 14, n. 17, p. 129–167, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.24934/eef.v14i17.106>

EDUCAÇÃO, CAMPANHA NACIONAL PELO DIREITO A; FINEDUCA. **Nota Técnica. PL da Câmara sobre o Fundeb: retirando recursos de Estados, DF e Municípios e rasgando a Constituição**. São Paulo: Fineduca, 2020. Disponível em: https://fineduca.org.br/wp-content/uploads/2020/12/PautasPoliticas_Fundeb2020_NotaTecnica_2020_12_14_Campanha-Fineduca_final.pdf

EFRON, Bradley; TIBSHIRANI, Robert J. **An Introduction to the Bootstrap**. Boston, MA: Springer US, 1993. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-4541-9>

FARENZENA, Nalú. Bases conceituais do ordenamento do financiamento da educação no Brasil. In: A POLÍTICA DE FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO BÁSICA: RUMOS DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. [S. l.]: UFRGS Editora, 2006. p. 71–110.

FELÍCIO, F. **Evolução dos Salários de Professores da Educação Básica**. São Paulo: Rede Pública, 2013.

FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola; GOUVEIA, Andrea Barbosa; BENINI, Élcio

Gustavo. Remuneração de professores no Brasil: um olhar a partir da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). **Educação e Pesquisa**, [s. l.], v. 38, n. 2, p. 339–356, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1517-97022012000200005>

FREUND, John E. **Estatística aplicada: economia, administração e contabilidade**. 11. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

GATTI, Bernardete A. *et al.* **Atratividade da carreira docente no Brasil**. São Paulo: [s. n.], 2010.

GATTI, Bernardete A. **Estudos quantitativos em educação**. São Paulo: [s. n.], 2004.

GATTI, Bernardete A; BARRETTO, Elba Siqueira de Sá. **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília: UNESCO, 2009.

GODOY, Marina. Vencimentos inicial, média de vencimentos e carreira dos profissionais do magistério no estado do Paraná durante o Fundeb (2007-2012). **Revista de Financiamento da Educação - FINEDUCA**, Porto Alegre, v. 3, p. 1–16, 2013.

GOUVEIA, Andréa Barbosa. A organização sindical de professores das redes municipais de ensino do Paraná: Um mapa da relação entre representação sindical e a remuneração docente. **education policy analysis archives**, [s. l.], v. 27, p. 92, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.14507/epaa.27.4239>

GOUVEIA, Andréa Barbosa *et al.* Condições de trabalho docente, ensino de qualidade e custo-aluno-ano. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, [s. l.], v. 22, n. 2, p. 253–276, 2006.

GOUVEIA, Andrea Barbosa; FERRAZ, Marcos Alexandre dos Santos. Sindicalismo Docente e Política Educacional: Tensões e composições de interesses corporativos e qualidade da educação. **Educar Em Revista**, [s. l.], v. 48, p. 111–129, 2013.

GROCHOSKA, Marcia Andreia. **Políticas educacionais e a valorização do professor: carreira e qualidade de vida dos professores de educação básica do município de São José dos Pinhais/PR**. 271 f. 2015. - Universidade Federal do Paraná, [s. l.], 2015.

GURGEL, Rogério Fernandes; JUNIOR, Luiz de Souza. Do estatuto ao plano de carreira: a progressiva desvalorização do magistério público. **Revista de Financiamento da Educação - FINEDUCA**, Porto Alegre, v. 4, p. 1–25, 2014.

HAIR JR., Joseph F. *et al.* **Multivariate Data Analysis**. 7. ed. London: Pearson Education, 2007.

IBGE. Censo Demográfico 2010: Resultados gerais da amostra. Rio de Janeiro, 2012.

INEP. A remuneração média dos docentes em exercício na educação básica: pareamento das bases de dados do Censo da Educação Básica e da RAIS. [s. l.], p. 1–40, 2017.

INEP. Gastos com educação : Sumário Executivo. Relatório preliminar do grupo de trabalho sobre financiamento da educação. [s. l.], 2003.

INEP. **Sinopse do Censo dos Profissionais do Magistério da Educação Básica 2003**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2006.

JACOMINI, Márcia Aparecida; MINHOTO, Maria Angélica Pedra; DE CAMARGO, Rubens Barbosa. Financiamento da educação e remuneração docente na educação básica: uma abordagem a partir de planos de carreira, vencimentos e composição remuneratória em 2010. **Fineduca. Revista de Financiamento da Educação**, [s. l.], v. 2, n. 10, p. 1–36, 2012.

JACOMINI, Márcia Aparecida; NASCIMENTO, Ana Paula Santiago do; IMBÓ, Katia Aparecida dos Santos. Composição da remuneração de professores de redes de ensino estaduais. **EccoS – Revista Científica**, [s. l.], n. 52, p. e11159, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.5585/eccos.n52.11159>

JACOMINI, Márcia Aparecida; NASCIMENTO, Ana Paula Santiago do; KÁTIA APARECIDA DOS SANTOS IMBÓ. Composição da remuneração docente nos planos de carreira de capitais brasileiras: vencimento base e vantagens pecuniárias. **Revista de Pós-Graduação em Educação - Educação em Foco - UEMG**, [s. l.], v. 39, n. 23, p. 64–87, 2020.

JACOMINI, Márcia; ALVES, Thiago; CAMARGO, Rubens Barbosa de. Remuneração docente: desafios para o monitoramento da valorização dos professores brasileiros no contexto da meta 17 do plano nacional de educação. **Arquivos Analíticos de Políticas Educativas**, [s. l.], v. 24, p. 1–35, 2016.

JANNUZZI, Paulo de Martino. Indicadores para diagnóstico, monitoramento e avaliação de programas sociais no Brasil. **Revista do Serviço Público**, [s. l.], v. 56, n. 2, p. 137–160, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.21874/rsp.v56i2.222>

JANNUZZI, Paulo de Martino. **Indicadores sociais no Brasil: conceitos, fontes de dados e aplicações**. [S. l.]: Alínea Editora, 2001.

JÚNIOR, Adhemar F. Dutra *et al.* **Plano de carreira e remuneração do Magistério Público: LDB, FUNDEF, diretrizes nacionais e nova concepção de carreira**. Brasília: MEC, 2000.

LIANG, Xiaoyan. Teacher Pay in 12 Latin American Countries : How does teacher pay compare to other professions , what determines teacher pay , and who are the teachers ? **Human Development**, [s. l.], n. 49, p. 29, 1999.

LIMARINO, Werner Hernani. Are teachers well paid in LatinAmerica and Caribbean? Relative wages and structure of returns of teacher. *In*: VEGAS, Eduard (org.). **Incentives to improve teaching: lessons from Latin America**. Washington, DC: World Bank, 2005. p. 63–102.

LOURENÇO, Elaine. **Salários e greves: Memórias dos professores da escola pública paulista nas décadas de 1970 e 1980**. São Paulo: [s. n.], 2011.

LOUZANO, Paula *et al.* Quem quer ser professor? Atratividade, seleção e formação do docente no Brasil. **Estudos em Avaliação Educacional**, [s. l.], v. 21, n. 47, p. 543, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.18222/eae214720102463>

LÜDKE, Menga; BOING, Luiz Alberto. Caminhos da profissão e da profissionalidade docentes. **Educação & Sociedade**, [s. l.], v. 25, n. 89, p. 1159–1180, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-73302004000400005>

MARTINS, Paulo Sena. **O Financiamento da Educação Básica por Meio de Fundos Contábeis: Estratégias Políticas para e Equidade, a Autonomia e o Remime de Colaboração entre os Entes Federados**. 337 f. 2009. - Universidade de Brasília - UnB, [s. l.], 2009.

MONLEVADE, J. A. C. Valorização salarial dos professores: o papel do Piso Salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores da educação básica pública. [s. l.], p. 317, 2000.

MORDUCHOWICZ, Alejandro. **Carreira, Incentivos e Estruturas Salariais Docentes**. Santiago: Programa para Reforma Educacional na América Latina e Caribe, 2003.

MORICONI, Gabriela Miranda. **Os professores públicos são mal remunerados nas escolas brasileiras? Uma análise da atratividade da carreira do magistério sob o aspecto da remuneração**. 81 f. 2008. - Fundação Getúlio Vargas, [s. l.], 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

MOSER, Michele; RUBENSTEIN, Ross. The Equality of Public School District Funding in the United States: A National Status Report. **Public Administration Review**, [s. l.], v. 62, n. 1, p. 63–72, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/1540-6210.00155>

NASCIMENTO, Ana Paula Santiago do; MEDINA, Renata Rodrigues da Amorim; CAMARGO, Rubens Barbosa de. Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual de São Paulo em 2010: descrição e análises preliminares. **Revista de Financiamento da Educação - FINEDUCA**, Porto Alegre, v. 4, p. 1–36, 2014.

NETO, José Quibao; PINTO, José Marcelino de Rezende. O perfil dos docentes não concursados na rede estadual de ensino de São Paulo. **Revista de Financiamento da Educação - FINEDUCA**, Porto Alegre, v. 6, p. 1–16, 2016.

OECD. **Education at a Glance 2021: OECD Indicators**. Paris: [s. n.], 2021. *E-book*.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25, p. 1127–1144, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1103/PhysRevA.47.3951>

OLIVEIRA, Dalila Andrade. Política Educacional e a re-estruturação do trabalho

docente: reflexões sobre o contexto latino-americano. **Educação & Sociedade**, [s. l.], v. 28, p. 355–375, 2007.

OLIVEIRA, Victor Manoel Alab de. **Política de Remuneração do Magistério Público no Município de Rio Branco/Acre: repercussões na valorização docente**. Rio Branco - Acre: [s. n.], 2016.

PEREIRA, Greyce Lara; ALVES, Thiago. Contribuições da produção acadêmica recente sobre remuneração docente para discussão da Meta 17 do PNE. **Revista de Financiamento da Educação - FINEDUCA**, [s. l.], v. 5, p. 1–21, 2015.

PINTO, José Marcelino De Rezende. Remuneração adequada do professor: Desafio à educação brasileira. **Revista Retratos da Escola**, [s. l.], v. 3, n. 4, p. 51–67, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.22420/RDE.V3I4.101>

PINTO, José Marcelino de Rezende. Custo de uma educação de qualidade. In: CORREA, Bianca C.; GARCIA, Teise (org.). **Políticas educacionais e organização do trabalho na escola**. São Paulo: Xamã, 2008. p. 57–80.

PINTO, José Marcelino de Rezende. **Uma proposta de custo-aluno-qualidade na educação básica**. Porto Alegre: 2, 2006.

PINTO, José Marcelino de Rezende. Dinheiro traz felicidade? A relação entre insumos e qualidade na educação. **Arquivos Analíticos de Políticas Educativas**, [s. l.], v. 22, p. 1–17, 2014.

POLENA, Andrea. **Capacidade de financiamento das redes municipais de educação básica: uma análise do contexto e condições de oferta de ensino**. 2022. - UFPR, [s. l.], 2022.

RIBEIRO, Josete Maria Cangussú; FIGUEIREDO, Geni Conceição; LANCELOTTI, Fabiana Pareira Leite. Valorização do magistério e remuneração dos (as) professores (as) da educação básica em Mato Grosso. **Revista de Financiamento da Educação - FINEDUCA**, Porto Alegre, v. 4, p. 1–17, 2014.

SAMPAIO, Carlos Eduardo Moreno *et al.* Estatísticas dos professores no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, v. 83, n. 203-04–05, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.83i203-04-05.907>

SANTOS, João Batista Silva dos. Os recursos para a Educação do Estado de São Paulo: o sentido contrário ao da valorização docente. **Revista de Financiamento da Educação - FINEDUCA**, Porto Alegre, ano 7, 2017. p. 1–15.

SANTOS, João Batista Silva dos. **Professores Temporários da Rede Estadual de São Paulo: Análise da Política de Pessoal da Perspectiva Orçamentária**. Guarulhos - SP: [s. n.], 2016.

SEKI, Allan Kenji *et al.* Professor temporário: um passageiro permanente na Educação Básica brasileira. **Praxis Educativa**, [s. l.], v. 12, n. 3, p. 942–959, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.5212/praxeduc.v.12i3.014>

SILVA, Carlos alexandre Soares da; DUARTE, Alexandre Willian Barbosa; JESUS, Ana Maria Clementino de. Determinantes salariais da docência: uma análise dos fatores que influenciam a remuneração docente na educação básica pública no Brasil. *In:* , 2012. **IX Seminário da Rede ESTRADO**. [S. l.]: Políticas Educativas na América Latina: Praxis Docente e Transformação Social, 2012. p. 1–17.

SILVA, Marcus Quintanilha da. A remuneração de professores públicos municipais no Brasil entre 2008 e 2016: um estudo a partir da Rais. **Revista de Gestão e Avaliação Educacional**, [s. l.], v. 9, n. 18, p. 1, 2020a. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/2318133842084>

SILVA, Marcus Quintanilha da. **Condições de Qualidade das Redes Municipais de Ensino Fundamental no Brasil**. 2017. - Universidade Federal do Paraná - UFPR, Curitiba, 2017.

SILVA, Marcus Quintanilha da. Potencial de investimentos e remuneração docente: um estudo longitudinal a partir da arrecadação per capita dos municípios brasileiros (2008 - 2016). **Revista Educação e Políticas em Debate**, [s. l.], v. 9, n. 1, p. 228–245, 2020b.

SILVA, Marcus Quintanilha da. **Remuneração dos professores públicos municipais no Brasil: execução orçamentária, partidos políticos e valorização docente (2008-2016)**. 2019a. - Universidade Federal do Paraná, [s. l.], 2019.

SONOBE, Aline Kazuko; ALVES, Thiago; PINTO, José Marcelino de Rezende. Remuneração, plano de carreira e condições de trabalho dos docentes da rede municipal de Ribeirão Preto-SP. **Cadernos de Pesquisa: Pesamento Educacional**, [s. l.], v. 8, p. 88–106, 2013.

VERÇOSA, Pelegrino Santos. **Remuneração do Magistério Estadual da Educação Básica do Acre: implicações da política de fundos, do PSPN e de alterações na legislação local**. 1–218 f. 2016. - Universidade Federal do Paraná, Curitiba - PR, 2016.

VERHINE, Robert Evan. Quanto custa a educação básica de qualidade? **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, [s. l.], v. 22(2), p. 229–252, 2006.

VIEIRA, Juçara Dutra. Valorização dos profissionais: Carreira e salários. **Retratos Da Escola**, [s. l.], v. 8(15), p. 409–426, 2014.

APÊNDICE METODOLÓGICO

Seleção dos registros de vínculos referentes a professores da educação básica na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)

A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) foi regulamentada pelo Portaria Nº 397, de 09 de outubro de 2002 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), esse documento codifica, nomeia os títulos e descreve as características das ocupações do mercado de trabalho brasileiro. É utilizada pela RAIS e por outras atividades de registro como o Sistema Nacional de Empregos (SINE), Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) dentre outros.

Uma consideração deve ser feita em relação a família de ocupações descrita como “Programadores, Avaliadores e Orientadores de Ensino” (código 2394), neste estudo apenas a ocupação descrita como pedagogo (código 239415) foi considerada desta família, pois muitas redes podem classificar professores do ensino fundamental como pedagogos, dessa forma, a exclusão desse código poderia prejudicar a análise.

TABELA 18 - LISTA DE CBO DOS PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA, RAIS 2019.

Código	Descrição	Nº de vínculos	%
331205	Professor de Nível Médio no Ensino Fundamental	873.288	24,09%
231210	Professor de Nível Superior do Ensino Fundamental (Primeira a Quarta Série)	584.312	16,12%
231205	Professor da Educação de Jovens e Adultos do Ensino Fundamental (Primeira a Quarta Série)	440.592	12,16%
232115	Professor de Disciplinas Pedagógicas no Ensino Médio	388.605	10,72%
331105	Professor de Nível Médio na Educação Infantil	264.990	7,31%
331110	Auxiliar de Desenvolvimento Infantil	218.068	6,02%
231105	Professor de Nível Superior na Educação Infantil (Quatro a Seis Anos)	164.771	4,55%
231110	Professor de Nível Superior na Educação Infantil (Zero a Três Anos)	74.048	2,04%
231305	Professor de Ciências Exatas e Naturais do Ensino Fundamental	63.172	1,74%
239415	Pedagogo	58.665	1,62%
231315	Professor de Educação Física do Ensino Fundamental	45.433	1,25%
231335	Professor de Língua Portuguesa do Ensino Fundamental	39.185	1,08%
231310	Professor de Educação Artística do Ensino Fundamental	36.995	1,02%
332105	Professor Leigo no Ensino Fundamental	36.801	1,02%
233110	Professor de Desenho Técnico	35.484	0,98%
231340	Professor de Matemática do Ensino Fundamental	30.893	0,85%
232155	Professor de Matemática no Ensino Médio	20.346	0,56%

232105	Professor de Artes no Ensino Médio	19.187	0,53%
331305	Professor de Nível Médio no Ensino Profissionalizante	18.996	0,52%
231325	Professor de História do Ensino Fundamental	18.538	0,51%
232120	Professor de Educação Física no Ensino Médio	17.600	0,49%
232135	Professor de Geografia no Ensino Médio	15.273	0,42%
232140	Professor de História no Ensino Médio	15.267	0,42%
239220	Professor de Alunos com Deficiência Múltipla	15.014	0,41%
231320	Professor de Geografia do Ensino Fundamental	14.926	0,41%
232110	Professor de Biologia no Ensino Médio	14.138	0,39%
232150	Professor de Língua Estrangeira Moderna no Ensino Médio	11.647	0,32%
232165	Professor de Química no Ensino Médio	11.013	0,30%
232130	Professor de Física no Ensino Médio	10.982	0,30%
232145	Professor de Língua e Literatura Brasileira no Ensino Médio	10.836	0,30%
231330	Professor de Língua Estrangeira Moderna do Ensino Fundamental	9.556	0,26%
332205	Professor Prático no Ensino Profissionalizante	7.955	0,22%
239215	Professor de Alunos com Deficiência Mental	7.771	0,21%
233125	Professor de Técnicas de Enfermagem	6.014	0,17%
232125	Professor de Filosofia no Ensino Médio	5.919	0,16%
232170	Professor de Sociologia no Ensino Médio	3.385	0,09%
239205	Professor de Alunos com Deficiência Auditiva e Surdos	3.078	0,08%
233115	Professor de Técnicas Agrícolas	2.366	0,07%
239210	Professor de Alunos com Deficiência Física	2.363	0,07%
233135	Professor de Tecnologia e Cálculo Técnico	2.225	0,06%
233120	Professor de Técnicas Comerciais e Secretariais	1.605	0,04%
233105	Professor da Área de Meio Ambiente	1.490	0,04%
239225	Professor de Alunos com Deficiência Visual	819	0,02%
233130	Professor de Técnicas Industriais	432	0,01%
232160	Professor de Psicologia no Ensino Médio	358	0,01%
Total		3.624.401	100%

FONTE: Elaborada pelo autor a partir dos microdados da RAIS 2019 e da CBO.

1 – Recodificados para o código 1, os demais profissionais foram recodificados para o código 0.

As maiores frequências são dos códigos referentes a professor de nível médio no ensino fundamental (24%) e professores de nível superior no ensino fundamental (16%), esta observação indica a necessidade de análises entre esses dois grupos específicos.

Os códigos relacionados no Tabela 19 não foram inclusos neste estudo, diferentemente dos propostos pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP, que considerou os referidos códigos (INEP, 2017). Esta decisão metodológica foi tomada para reduzir erros como a superestimação da remuneração por gratificações decorrentes de cargos de gestão

escolar ou funções que não são características de professores da educação básica que estão em sala de aula, como por exemplo, professores de cursos livres. Com esta decisão foram retirados da análise 434.457 vínculos, 12% do total se eles fossem considerados.

TABELA 19 - CÓDIGOS UTILIZADOS PELO INEP QUE NÃO FORAM INCLUÍDOS NA PESQUISA – RAIS 2019.

Código	Descrição	Nº de vínculos	%
234520	Professor de Ensino Superior na Área de Prática de Ensino	105.008	24,2%
239405	Coordenador Pedagógico	100.127	23,0%
239410	Orientador Educacional	59.056	13,6%
333115	Professores de Cursos Livres	47.456	10,9%
239430	Supervisor de Ensino	41.554	9,6%
233210	Instrutor de Aprendizagem e Treinamento Industrial	26.765	6,2%
233225	Professor Instrutor de Ensino e Aprendizagem em Serviços	25.216	5,8%
233215	Professor de Aprendizagem e Treinamento Comercial	21.829	5,0%
239425	Psicopedagogo	3.146	0,7%
239435	Designer Educacional	1.804	0,4%
233205	Instrutor de Aprendizagem e Treinamento Agropecuário	1.163	0,3%
233220	Professor Instrutor de Ensino e Aprendizagem Agroflorestal	738	0,2%
239420	Professor de Técnicas e Recursos Audiovisuais	595	0,1%
Total		434.457,00	100,0%

FONTE: O autor (2022).

Apesar do esforço para reduzir os erros, ainda pode haver vários problemas no preenchimento dos formulários da RAIS, pois os códigos que classificam os trabalhadores são registrados por livre escolha do empregador. Espera-se que o aumento do número de estudos que utilizam a RAIS como fonte de dados mostre a importância de haver uma orientação no preenchimento ou uma validação dos dados, como uma auditoria do Ministério da Educação para o preenchimento dos códigos.

Tipo de vínculo empregatício

A variável tipo de vínculo empregatício [TipoVínculo], que indica o regime de trabalho do empregado, contém 18 códigos que foram agrupados e transformados em 7 categorias, descritas na Tabela 20. As características relacionadas ao tipo de vínculo serão essenciais para a caracterização dos sujeitos da pesquisa, como também para análise da situação do professor, ou seja, se eles pertencem ao quadro

efetivo ou são contratados temporariamente, pois em geral, o salário das funções docentes contratadas temporariamente é inferior ao das funções docentes efetivas (GOUVEIA, Andréa Barbosa *et al.*, 2006).

TABELA 20 - NÚMERO DE VÍNCULOS CLASSIFICADOS SEGUNDO CÓDIGOS CONSTANTES NA RAIS, BRASIL, 2019

Código	Descrição	Tipo de Vínculo ¹	Nº de Vínculos	% ²
10	Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado.	Celetista	861.988	23,78%
15	Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado.	Celetista	114	0,00%
20	Trabalhador rural vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/1973, por prazo indeterminado.	Celetista	571	0,02%
25	Trabalhador rural vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/1973, por prazo indeterminado.	Celetista	47	0,00%
60	Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela CLT, por tempo determinado ou obra certa.	Celetista	36.059	0,99%
70	Trabalhador rural vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/1973, por prazo determinado.	Celetista	56	0,00%
		Total	898.835	24,80%
30	Servidor regido pelo Regime Jurídico Único (federal, estadual e municipal) e Militar, vinculado a Regime Próprio de Previdência.	Estatutário	1.675.963	46,24%
31	Servidor regido pelo Regime Jurídico Único (federal, estadual e municipal) e militar, vinculado ao Regime Geral de Previdência Social.	Estatutário	391.943	10,81%
		Total	2.067.906	57,06%
35	Servidor público não-efetivo (demissível ad nutum ou admitido por meio de legislação especial, não-regido pela CLT).	Serv. Não Efetivo	315.846	8,71%
		Total	315.846	8,71%
50	Trabalhador temporário, regido pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.	Temporário	13.118	0,36%
90	Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido pela Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998.	Temporário	17.312	0,48%

95	Contrato de Trabalho por Tempo Determinado, regido pela Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, com a redação dada pela Lei nº 9.849, de 26 de outubro de 1999.	Temporário	12.446	0,34%
96	Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido por Lei Estadual.	Temporário	141.983	3,92%
97	Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido por Lei Municipal.	Temporário	156.045	4,31%
Total			340.904	9,41%
55	Aprendiz contratado nos termos do art. 428 da CLT, regulamentado pelo Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005.	Aprendiz	266	0,01%
Total			266	0,01%
80	Diretor sem vínculo empregatício para o qual a empresa/entidade tenha optado por recolhimento ao FGTS ou Dirigente Sindical.	Sem vínculo	191	0,01%
Total			191	0,01%
40	Trabalhador avulso (trabalho administrado pelo sindicato da categoria ou pelo órgão gestor de mão-de-obra) para o qual é devido depósito de FGTS (CF/1988), art.7º, inciso III.	Outros contratos	453	0,01%
Total			453	0,01%
Total Geral			3.624.401	100,00%

FONTE: O autor (2022).

Notas:

(1) Recodificação: Celetista = 1, Estatutário = 2, Servidor não efetivo = 3, Temporário = 4, Aprendiz = 5, Sem vínculo = 6, Outros contratos = 7.

(2) Os percentuais foram arredondados para duas casas decimais, com isso, alguns valores absolutos não aparecem na porcentagem.

O tipo de vínculo “estatutário” aparece em maior número entre os professores da educação básica (57%), revelando que em algumas redes o número de contratos efetivos é mais expressivo que os temporários. No entanto, essa situação será investigada com mais precisão quando os entes federados forem analisados separadamente, revelando a situação específica de cada rede de ensino.

Quantidade de horas contratuais

A RAIS é uma das únicas bases de dados nacionais que contêm informações referentes a jornada de trabalho semanal dos professores. Essa informação é valiosa no sentido de permitir a padronização da remuneração, facilitando a comparação

entre diferentes grupos de professores. Para o tratamento da variável [QtdHoraContr] foram excluídos os casos que apresentavam valores abaixo de 10 horas. Essa decisão excluiu 127.471 vínculos, conforma apresentado na tabela 21. Isso foi feito para que erros no preenchimento desses campos não deturpassem a variável remuneração média padronizada, que será definida posteriormente. O limite superior foi definido em 44 horas, por ser o maior valor encontrado no banco de dados.

TABELA 21 - FAIXA DE HORAS CONTRATUAIS SEMANAIS, PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA, BRASIL, 2019

Faixa de horas contratuais semanais	Nº de vínculos	%
menores que 10	127.471	3,5%
de 10 a 19	185.157	5,1%
20	667.665	18,4%
de 21 a 29	591.021	16,3%
30	411.048	11,3%
de 31 a 39	158.646	4,4%
40	1.071.823	29,6%
maiores que 40	411.570	11,4%
Total	3.624.401	100,0%

FONTE: O autor (2022).

As faixas de horas contratuais semanais mais expressivas foram as iguais ou maiores que 30 horas semanais (57%), com maior número na jornada de 40 horas (29,6%). Essa observação foi importante para a decisão da padronização da jornada, que será apresentada posteriormente.

Dependência administrativa de vínculo do professor

Para a variável [Natureza Jurídica], são utilizados os códigos da Comissão Nacional de Classificações - CONCLA, disponíveis nos anexos da RAIS 2019, esses códigos foram transformados em valores agrupados na variável [Dependência Administrativa]. Alguns códigos não estavam disponíveis nos anexos da RAIS 2019, sendo preciso classificá-los através do site do IBGE¹⁷.

¹⁷ <https://concla.ibge.gov.br/estrutura/natjur-estrutura/natureza-juridica-2018.html>

TABELA 22 - CÓDIGOS DA VARIÁVEL NATUREZA JURÍDICA TRANSFORMADOS PARA DEPENDÊNCIA ADMINISTRATIVA, BRASIL, 2019

Código	Descrição	Dependência Administrativa	Nº de vínculos	%
1015	Órgão Público do Poder Executivo Federal	Federal	8.508	0,23%
1074	Órgão Público do Poder Judiciário Federal	Federal	19	0,00%
1104	Autarquia Federal	Federal	74.934	2,07%
1139	Fundação Pública de Direito Público Federal	Federal	11.931	0,33%
Total			95.392	2,63%
1023	Órgão Público do Poder Executivo Estadual ou do Distrito Federal	Estadual	837.718	23,11%
1058	Órgão Público do Poder Legislativo Estadual ou do Distrito Federal	Estadual	51	0,00%
1082	Órgão Público do Poder Judiciário Estadual	Estadual	68	0,00%
1112	Autarquia Estadual ou do Distrito Federal	Estadual	13.618	0,38%
1147	Fundação Pública de Direito Público Estadual ou do Distrito Federal	Estadual	5.412	0,15%
1171	Órgão Público Autônomo Estadual ou do Distrito Federal	Estadual	3	0,00%
1325	Fundo Público da Administração Direta Estadual ou do Distrito Federal	Estadual	1	0,00%
Total			856.871	23,64%
1031	Órgão Público do Poder Executivo Municipal	Municipal	1.660.903	45,83%
1066	Órgão Público do Poder Legislativo Municipal	Municipal	9.775	0,27%
1120	Autarquia Municipal	Municipal	11.036	0,30%
1155	Fundação Pública de Direito Público Municipal	Municipal	7.352	0,20%
1180	Órgão Público Autônomo Municipal	Municipal	947	0,03%
1244	Município	Municipal	162.642	4,49%
1309	Fundo Público da Administração Indireta Municipal	Municipal	2	0,00%
1333	Fundo Público da Administração Direta Municipal	Municipal	9.110	0,25%
Total			1.861.767	51,37%
1210	Consórcio Público de Direito Público (Associação Pública)	Pública	33	0,00%
2011	Empresa Pública	Pública	1.459	0,04%
Total			1.492	0,04%
1228	Consórcio Público de Direito Privado	Privada	7	0,00%
1252	Fundação Pública de Direito Privado Federal	Privada	1.281	0,04%
1260	Fundação Pública de Direito Privado Estadual ou do Distrito Federal	Privada	170	0,00%
1279	Fundação Pública de Direito Privado Municipal	Privada	151	0,00%
2038	Sociedade de Economia Mista	Privada	98	0,00%
2046	Sociedade Anônima Aberta	Privada	484	0,01%
2054	Sociedade Anônima Fechada	Privada	8.014	0,22%
2062	Sociedade por Quotas de Responsabilidade Limitada	Privada	304.951	8,41%
2070	Sociedade em Nome Coletivo	Privada	67	0,00%
2089	Sociedade em Comandita por Ações	Privada	12	0,00%
2127	Sociedade Mercantil em Contas de Participação	Privada	88	0,00%
2135	Firma Mercantil Individual	Privada	57.904	1,60%
2143	Cooperativa	Privada	2.896	0,08%
2151	Consórcio de Sociedades	Privada	36	0,00%
2160	Grupo de Sociedades	Privada	26	0,00%
2178	Filial, no Brasil, sucursal ou agência de Empresa Estrangeira	Privada	9	0,00%
2232	Sociedade Simples Pura	Privada	778	0,02%
2240	Sociedade Simples Limitada	Privada	84.546	2,33%
2259	Sociedade Simples em Nome Coletivo	Privada	12	0,00%
2267	Sociedade Simples em Comandita Simples	Privada	38	0,00%
2275	Empresa Binacional	Privada	11	0,00%

2305	Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (de Natureza Empresária)	Privada	43.248	1,19%
2313	Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (de Natureza Simples)	Privada	5.973	0,16%
2321	Sociedade Unipessoal de Advogados	Privada	2	0,00%
3069	Outras Fundações Mantidas com Recursos Privados	Privada	16.940	0,47%
3077	Serviço Social Autônomo	Privada	17.296	0,48%
3085	Condomínio em Edifícios	Privada	128	0,00%
3131	Entidade Sindical	Privada	446	0,01%
3204	Filial, no Brasil, de Fundação ou Associação Estrangeiras	Privada	26	0,00%
3220	Organização Religiosa	Privada	2.322	0,06%
3247	Fundo Privado	Privada	1	0,00%
3301	Organização Social (OS)	Privada	1.078	0,03%
3999	Outras Formas de Associação	Privada	259.561	7,16%
4014	Empresa Individual Imobiliária	Privada	139	0,00%
4022	Segurado Especial	Privada	3	0,00%
4081	Contribuinte individual	Privada	106	0,00%
4120	Produtor Rural (Pessoa Física)	Privada	31	0,00%
Total			808.879	22,32%
Total Geral			3.624.401	100,00%

FONTE: O autor (2022).

1 – Recodificação: Federal = 1, Estadual = 2, Municipal = 3, Público = 4 e Privado = 5.

Nível de formação do professor

A variável [Escolaridadeapós2005] constante na RAIS corresponde ao grau de instrução do professor, os códigos dessa variável foram agrupados e transformados na variável [Nível de formação], para que a descrição fosse semelhante a utilizada no Censo Escolar. Todavia, para sintetizar os resultados, decidiu-se agrupar em apenas uma categoria os professores com ensino médio, ensino superior, mestrado e doutorado, diferente do censo escolar que classifica cada etapa descrita em duas categorias, conforme apresentado na Tabela 23.

TABELA 23 - LISTA DA VARIÁVEL ESCOLARIDADE DESCRITA NA RAIS 2019

Escolaridade - RAIS 2019	Nº de vínculos	%
Educação Superior completa [9]	2.866.397	79,09%
Ensino Médio completo [7]	463.063	12,78%
Educação Superior incompleta [8]	108.497	2,99%
Mestrado completo [10]	106.971	2,95%
Doutorado completo [11]	35.266	0,97%
Ensino Fundamental completo [5]	21.090	0,58%
Ensino Médio incompleto [6]	11.776	0,32%
Do 6º ao 9º ano do Ensino Fundamental incompleto (antiga 5ª à 8ª série) [4]	4.363	0,12%

5º ano completo do Ensino Fundamental [3]	2.793	0,08%
Analfabeto, inclusive o que, embora tenha recebido instrução, não se alfabetizou [1]	2.305	0,06%
Até o 5º ano incompleto do Ensino Fundamental (antiga 4ª série) ou que se tenha alfabetizado sem ter frequentado escola regular [2]	1.880	0,05%
Total	3.624.401	100%

Nível de Formação¹ (variável transformada) - RAIS 2019	Nº de vínculos	%
Ensino superior completo [9]	2.866.397	79,09%
Ensino médio completo [7, 8]	571.560	15,77%
Mestrado [10]	106.971	2,95%
Doutorado [11]	35.266	0,97%
Ensino fundamental completo [5, 6]	32.866	0,91%
Ensino fundamental incompleto [2, 3, 4]	11.341	0,31%
Total	3.624.401	100%

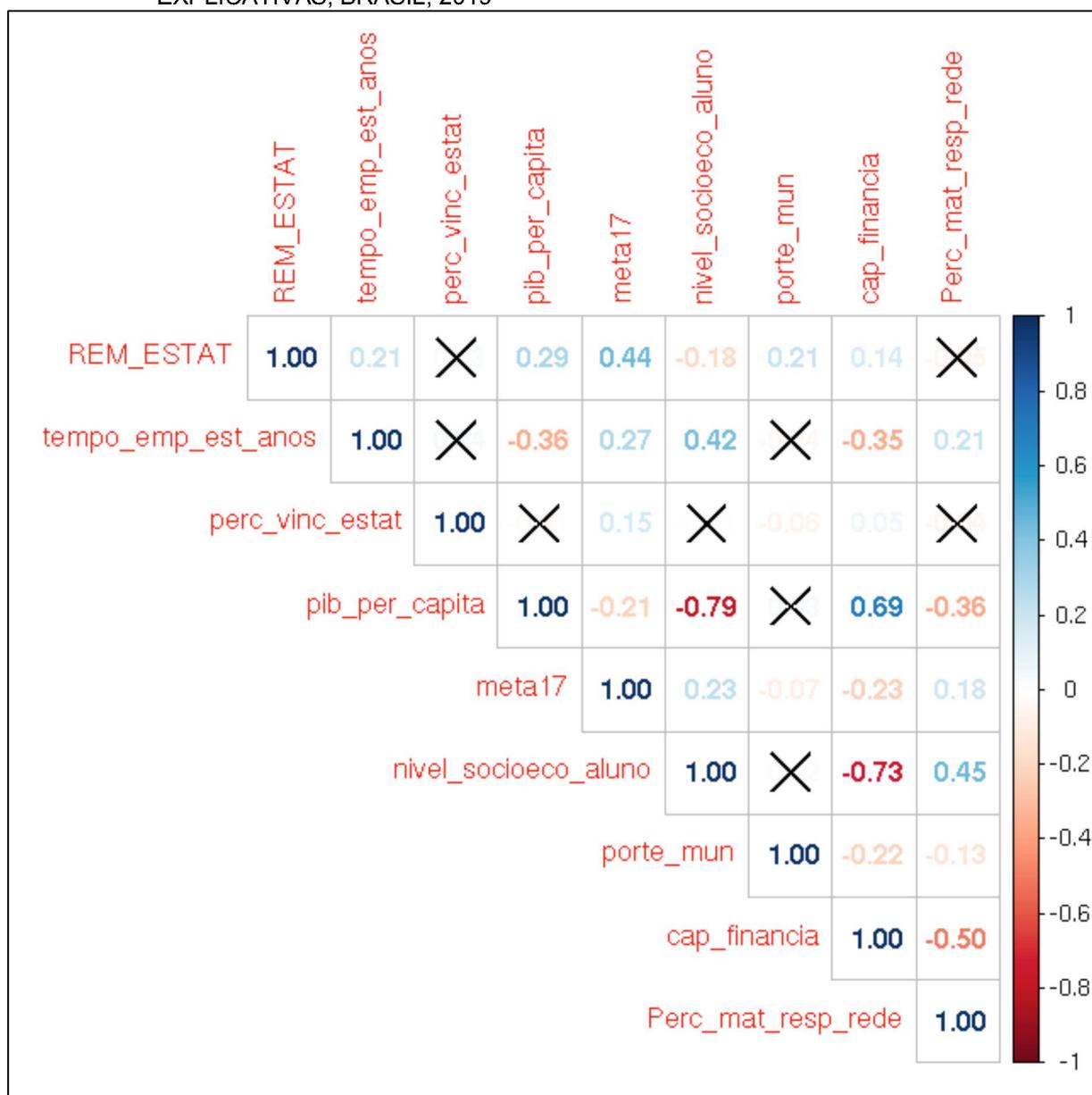
FONTE: O autor (2022).

NOTA: Os valores entre colchetes correspondem aos códigos constantes na RAIS 2019.

1 - Recodificação: Ensino fundamental incompleto = 1, Ensino fundamental completo = 2, Ensino médio completo = 3, Ensino superior completo = 4, Mestrado = 5, Doutorado = 6.

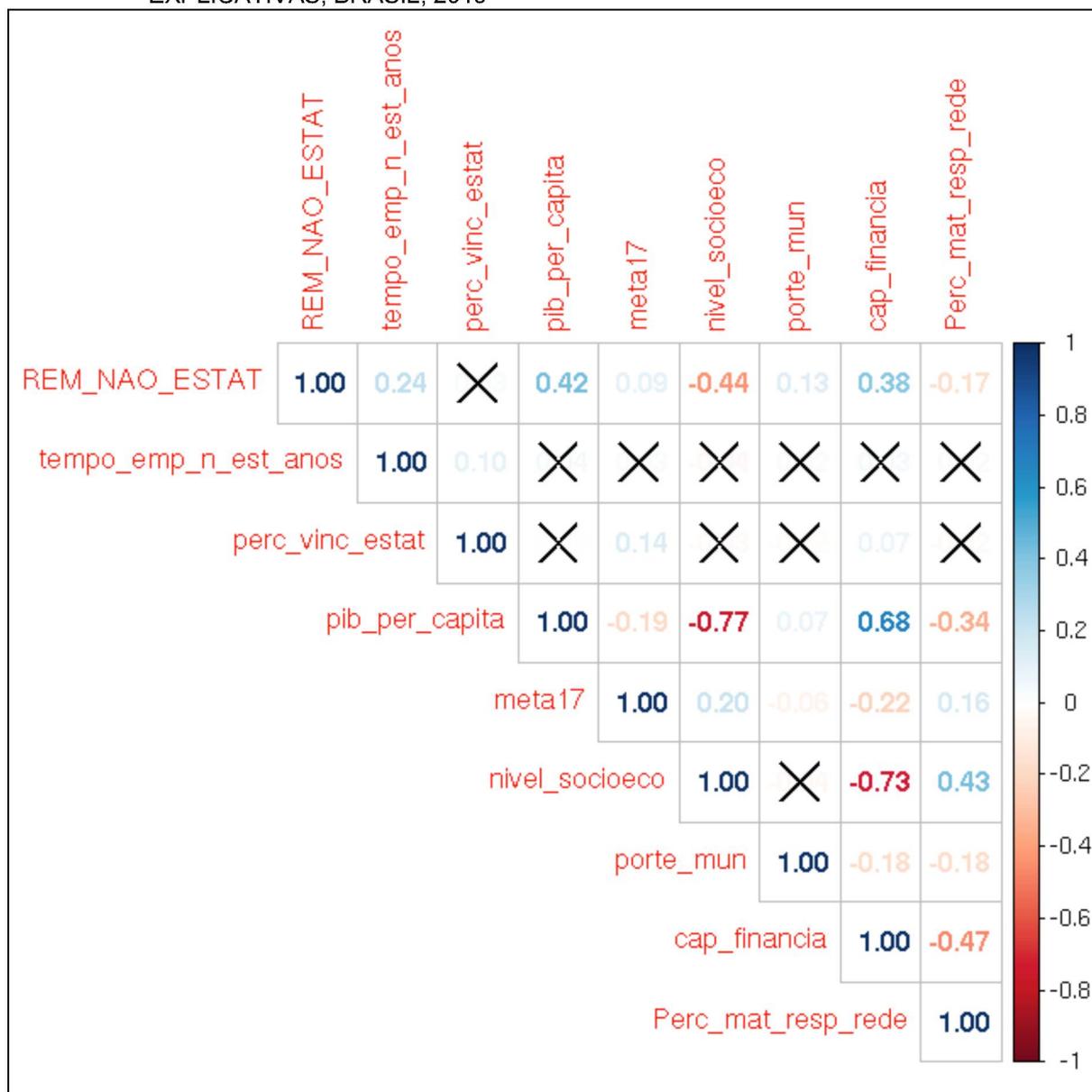
Resultados da correlação de Spearman

FIGURA 12 - CORRELAÇÃO DE SPEARMAN ENTRE A MEDIANA DA REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES ESTATUTÁRIOS DAS REDES MUNICIPAIS E AS VARIÁVEIS EXPLICATIVAS, BRASIL, 2019



FONTE: O autor (2022).

FIGURA 13 - CORRELAÇÃO DE SPEARMAN ENTRE A MEDIANA DA REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES NÃO ESTATUTÁRIOS DAS REDES MUNICIPAIS E AS VARIÁVEIS EXPLICATIVAS, BRASIL, 2019



FONTE: O autor (2022).

Resultados do modelo de análise de regressão múltipla para os vínculos estatutários

Residuals:

Min	1Q	Median	3Q	Max
-1.16890	-0.13257	0.00656	0.13871	1.42385

Coefficients:

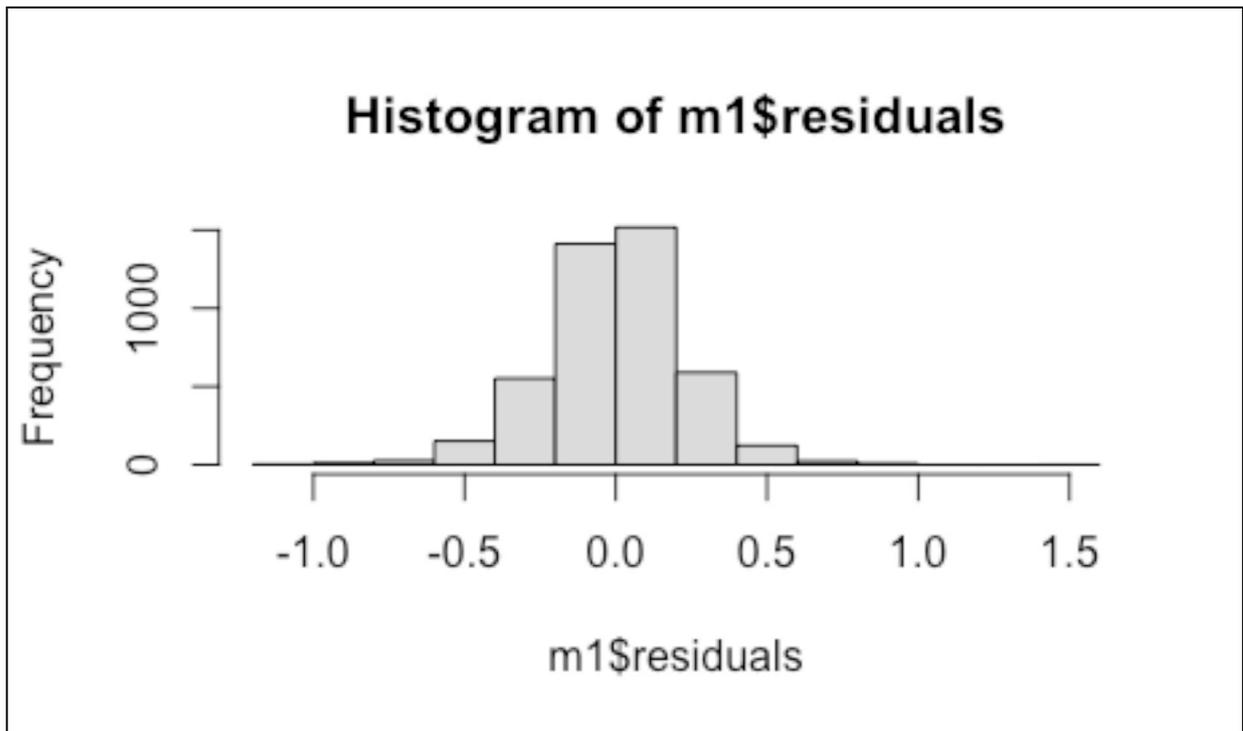
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	4.774e+00	9.720e-02	49.116	< 2e-16 ***
tempo_emp_est_anos	2.859e-02	1.930e-03	14.814	< 2e-16 ***
I(tempo_emp_est_anos^2)	-5.860e-04	7.239e-05	-8.095	7.37e-16 ***
lpib_per_capita	1.693e-01	6.735e-03	25.136	< 2e-16 ***
lmeta17	5.252e-01	1.148e-02	45.742	< 2e-16 ***
porte_mun	6.008e-02	2.458e-03	24.442	< 2e-16 ***
lcap_financia	2.259e-01	1.875e-02	12.049	< 2e-16 ***

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.2287 on 4416 degrees of freedom

Multiple R-squared: 0.4941, Adjusted R-squared: 0.4934

F-statistic: 718.8 on 6 and 4416 DF, p-value: < 2.2e-16



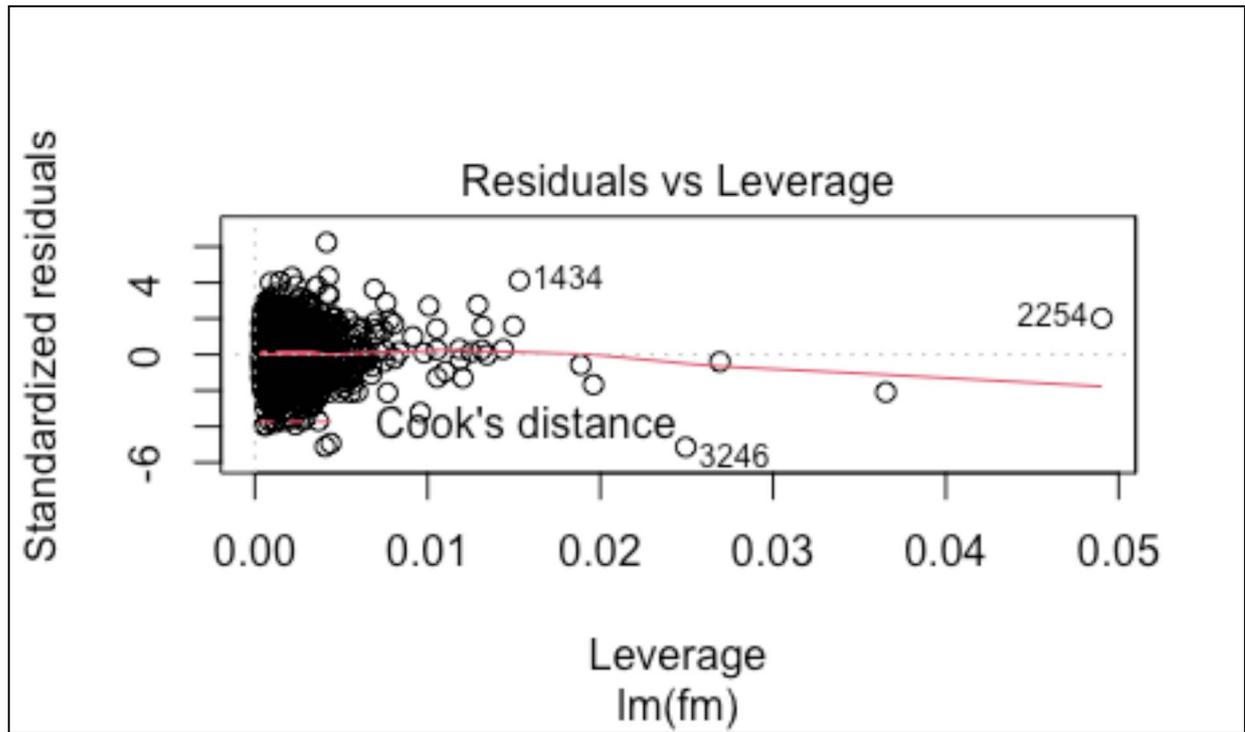
Selection Summary

Variable	AIC	Sum Sq	RSS	R-Sq	Adj. R-Sq
lmeta17	1553.043	89.206	367.406	0.19537	0.19518
lpib_per_capita	539.255	164.597	292.016	0.36047	0.36018
porte_mun	131.838	190.414	266.199	0.41701	0.41662
tempo_emp_est_anos	-283.289	214.371	242.241	0.46948	0.46900
lcap_financia	-426.067	222.172	234.440	0.48657	0.48598
I(tempo_emp_est_anos^2)	-489.210	225.600	231.013	0.49407	0.49339

Verificando a colinearidade

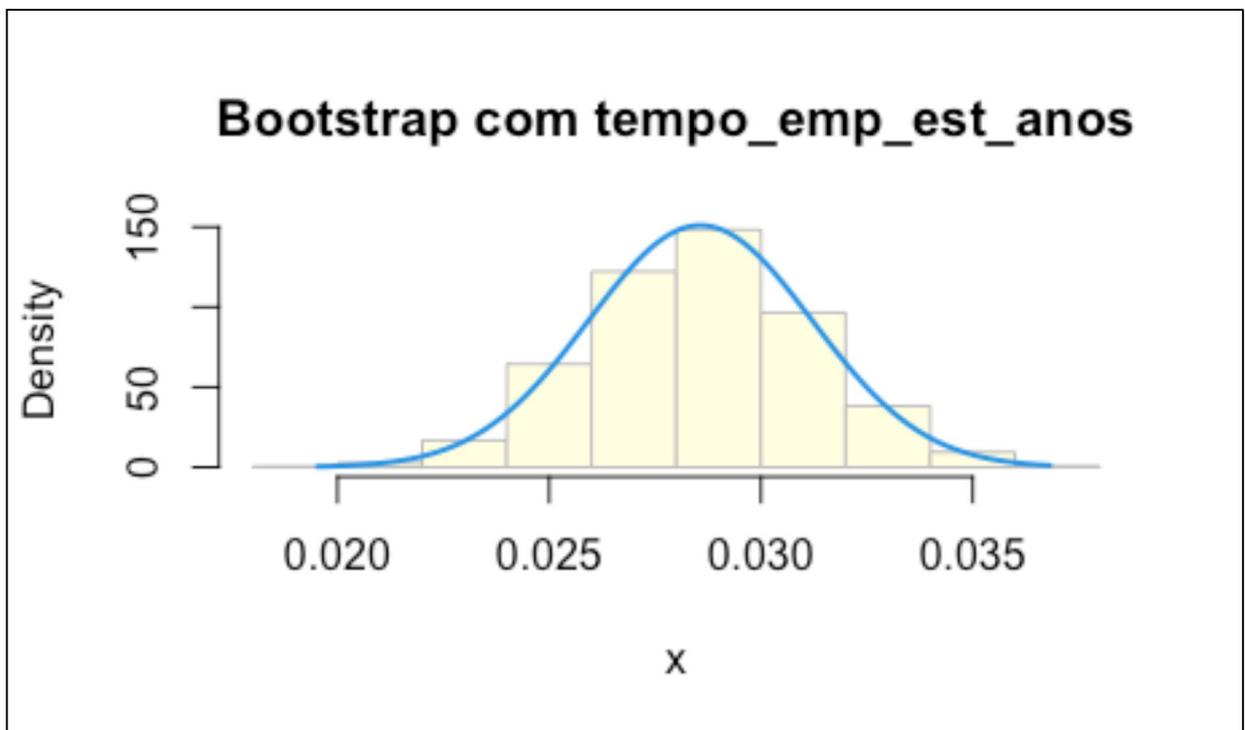
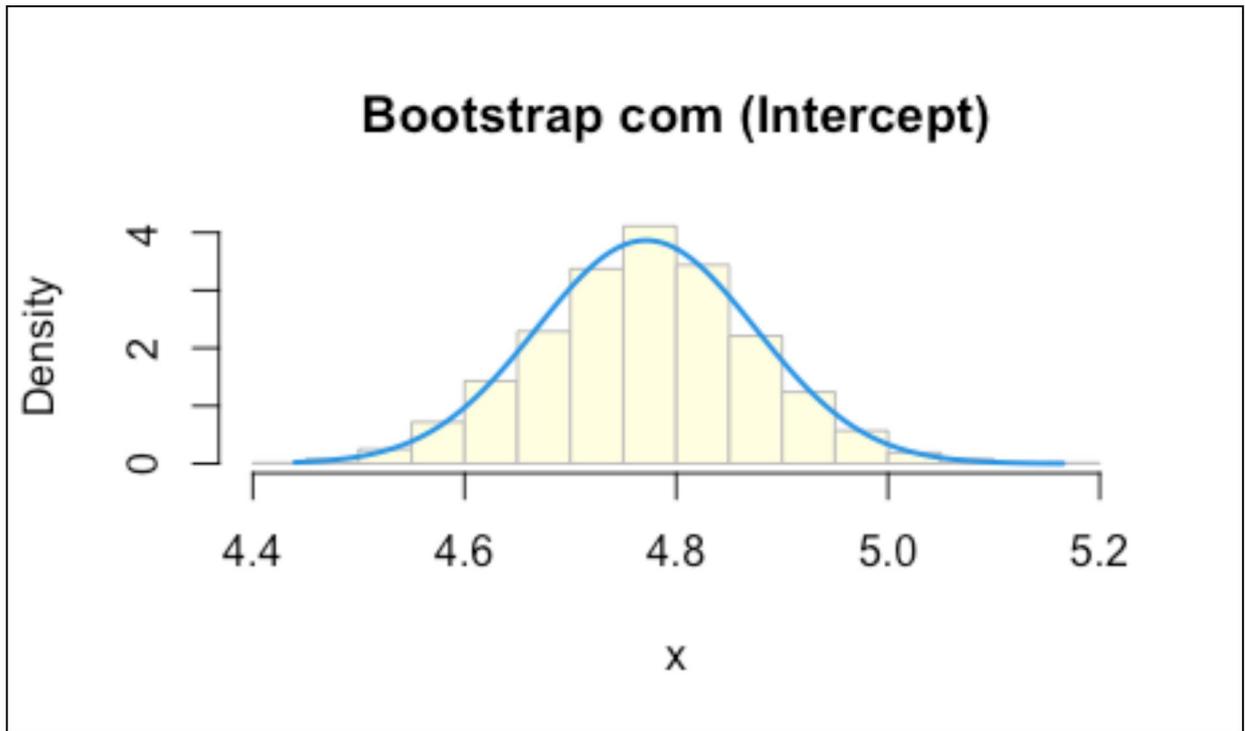
tempo_emp_est_anos	pib_per_capita	meta17	nivel_socioeco_aluno
1.228273	1.339317	1.141426	2.068873
porte_mun	cap_financia	Perc_mat_resp_rede	
1.148358	1.948288	1.498034	

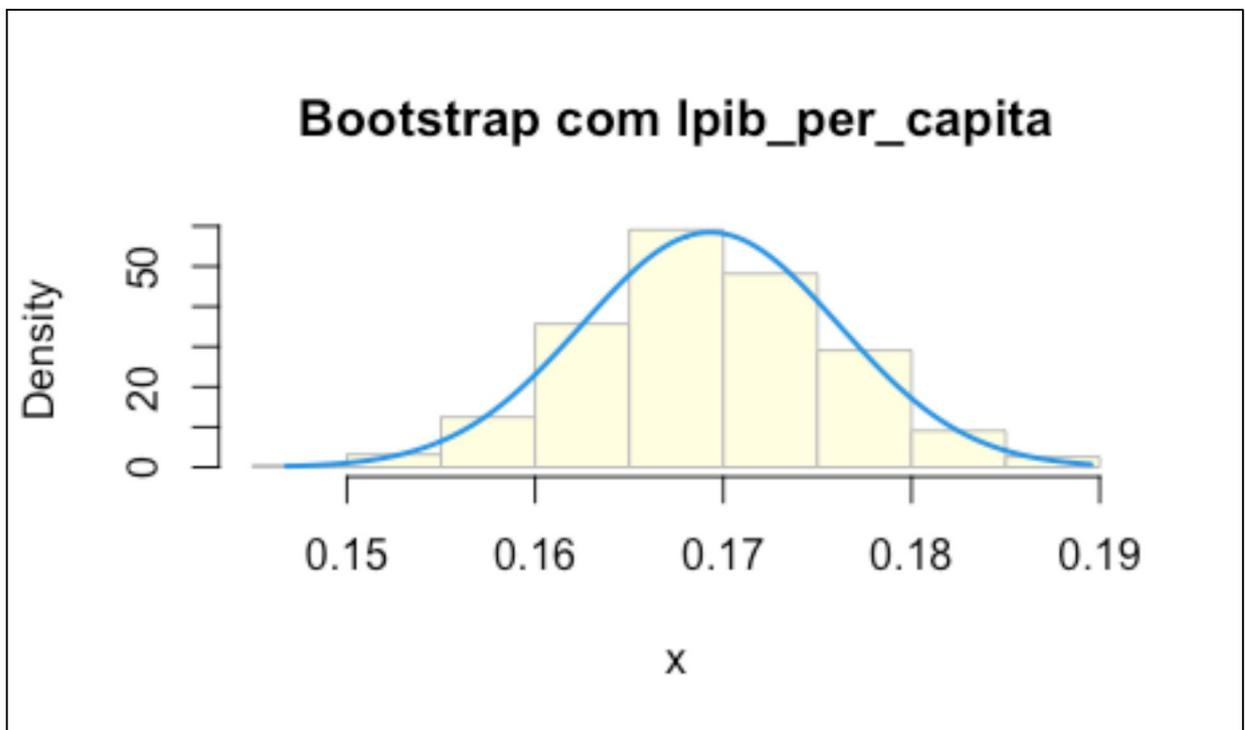
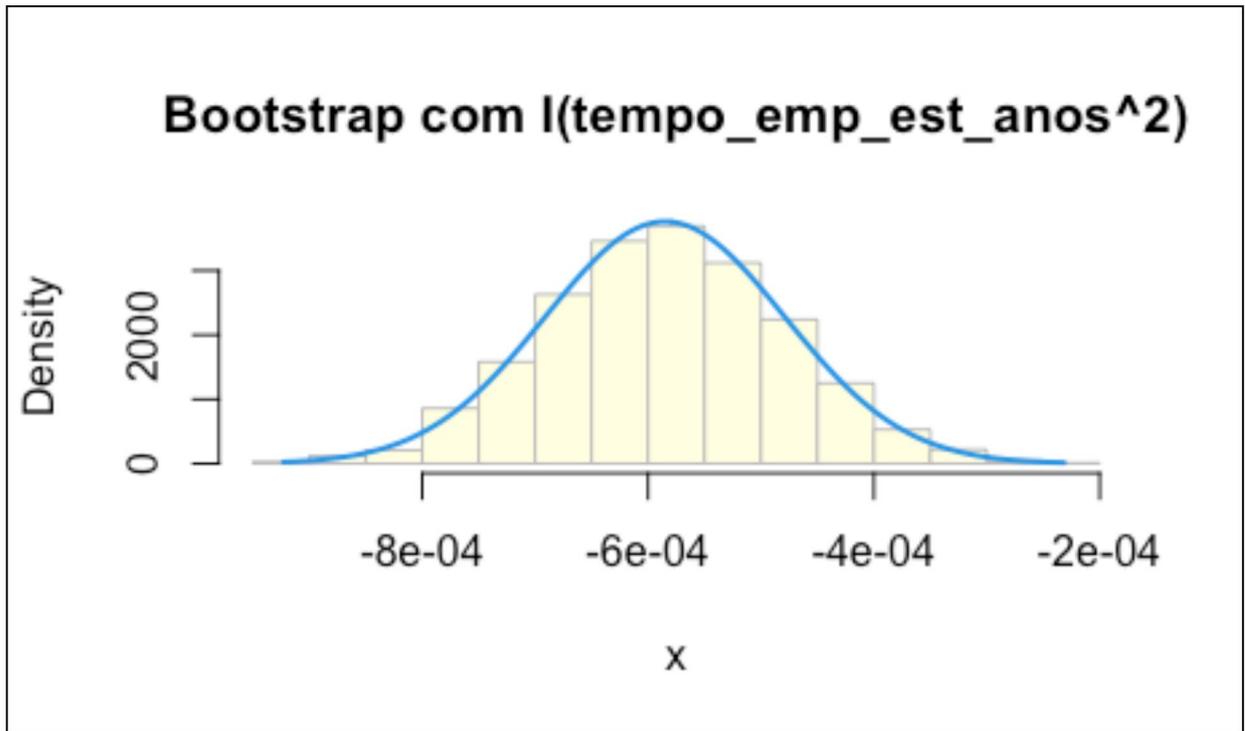
Verificando a alavancagem

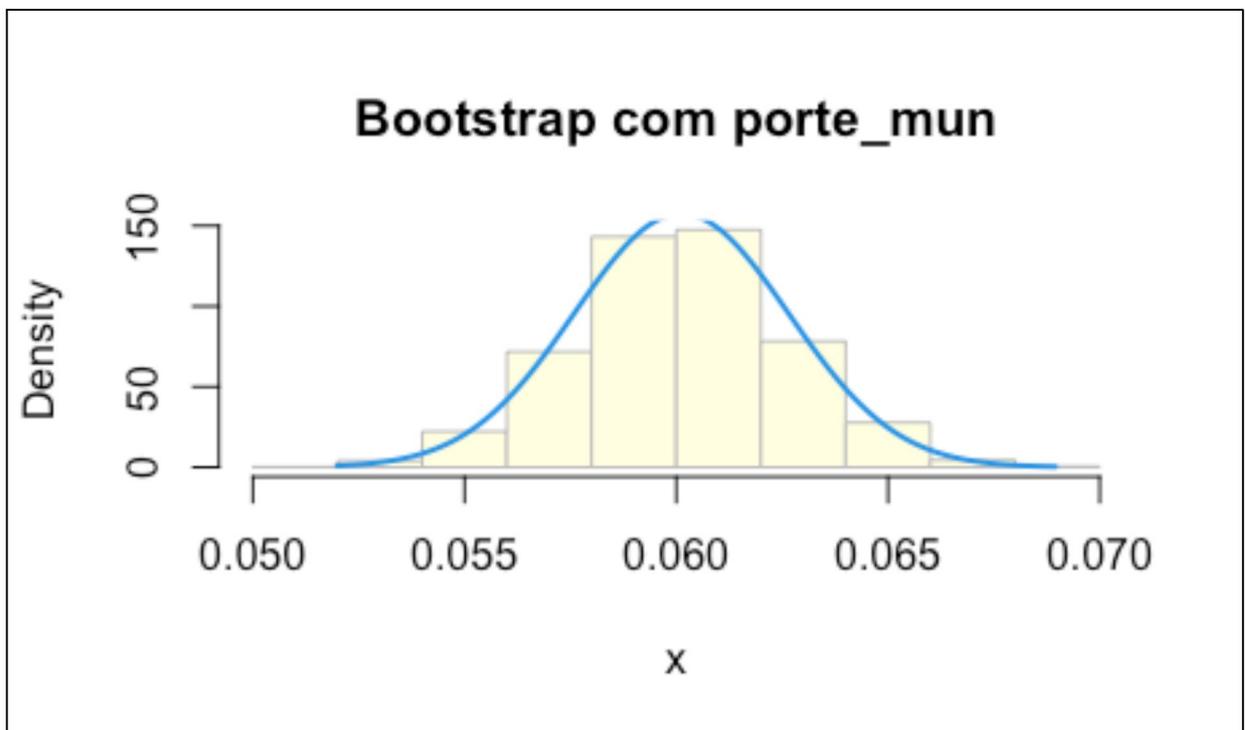
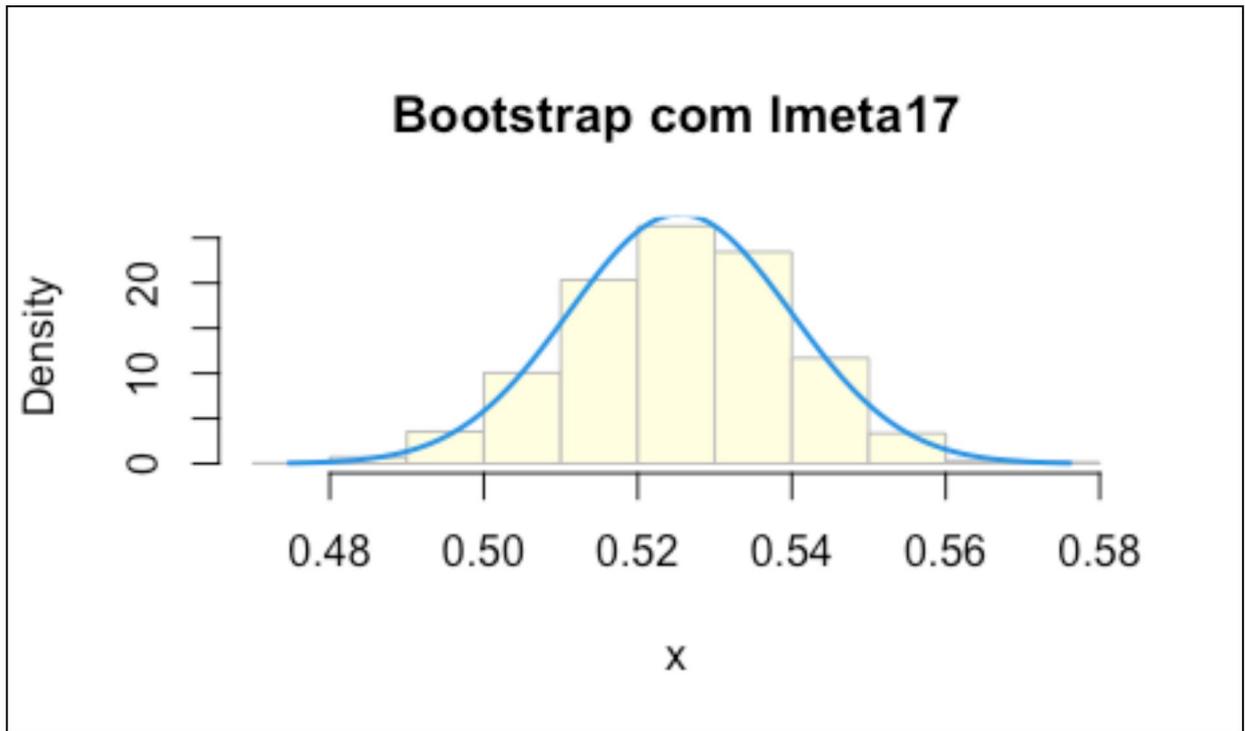


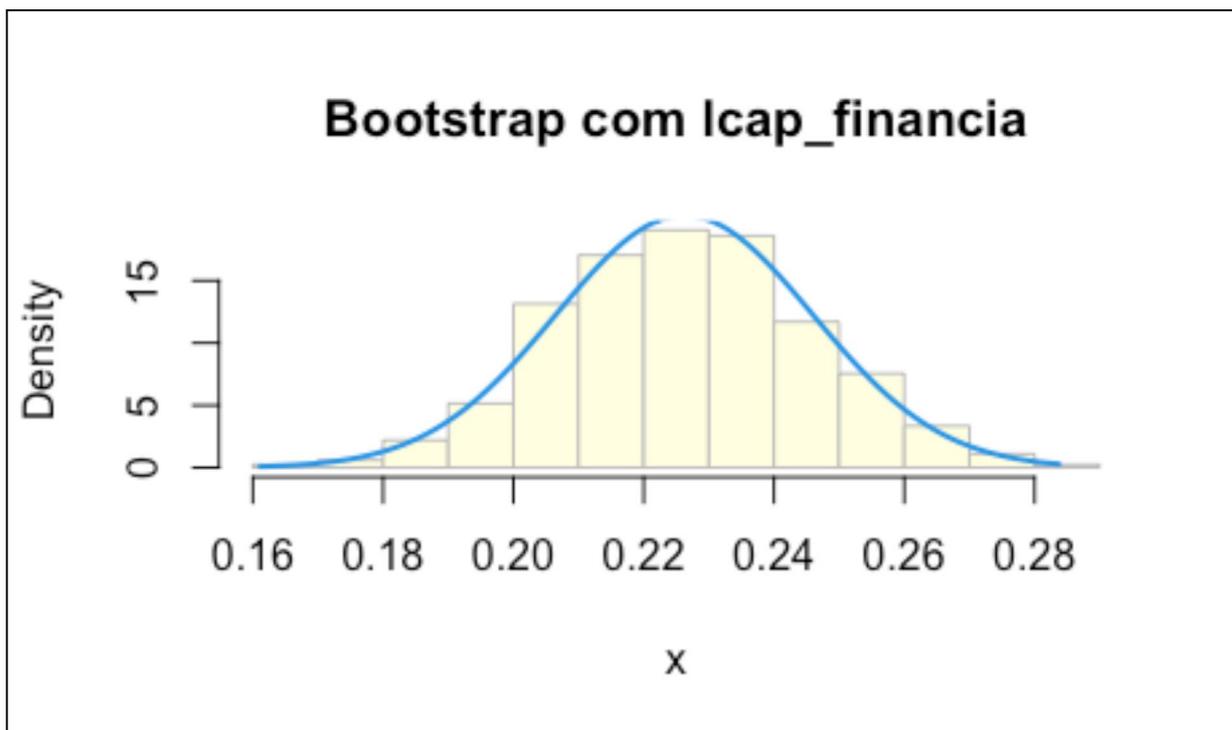
Bootstraps com duas mil replicações

	coef(m)	mediaboot	dpboot	liboot	
(Intercept)		4.7738758364	4.7715080760	0.1032436017	4.5691543350
tempo_emp_est_anos		0.0285948298	0.0285690395	0.0026417006	0.0233914014
I(tempo_emp_est_anos^2)		-0.0005859741	-0.0005850412	0.0001060537	-0.0007929026
lpib_per_capita		0.1692903444	0.1693125540	0.0068246500	0.1559364858
lmeta17		0.5251853670	0.5254768680	0.0144340821	0.4971865869
lporte_mun		0.0600843431	0.0601200514	0.0025336418	0.0551542048
lcap_financia		0.2258837492	0.2262384986	0.0197213861	0.1875852921
		lsboot	pvalue	dif.relativa	
(Intercept)		4.9738618171	0.000000e+00	0.0004959828	
tempo_emp_est_anos		0.0337466776	0.000000e+00	0.0009019226	
I(tempo_emp_est_anos^2)		-0.0003771798	3.458911e-08	0.0015920460	
lpib_per_capita		0.1826886221	0.000000e+00	0.0001311922	
lmeta17		0.5537671492	0.000000e+00	0.0005550440	
lporte_mun		0.0650858981	0.000000e+00	0.0005943039	
lcap_financia		0.2648917051	0.000000e+00	0.0015704952	









Verificando a heterocedasticidade

studentized Breusch-Pagan test

data: m1
BP = 114.7, df = 6, p-value < 2.2e-16

RESET test

data: m1
RESET = 2.2115, df1 = 2, df2 = 4414, p-value = 0.1097

Análise das variáveis explicativas

Tempo de Emprego

Call:
lm(formula = fm, data = df)

Residuals:
Min 1Q Median 3Q Max
-1.28120 -0.18696 0.01317 0.20218 1.50644

Coefficients:
Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept) 8.072e+00 1.606e-02 502.730 <2e-16 ***
tempo_emp_est_anos 3.459e-02 2.602e-03 13.294 <2e-16 ***
I(tempo_emp_est_anos^2) -9.096e-04 9.788e-05 -9.293 <2e-16 ***

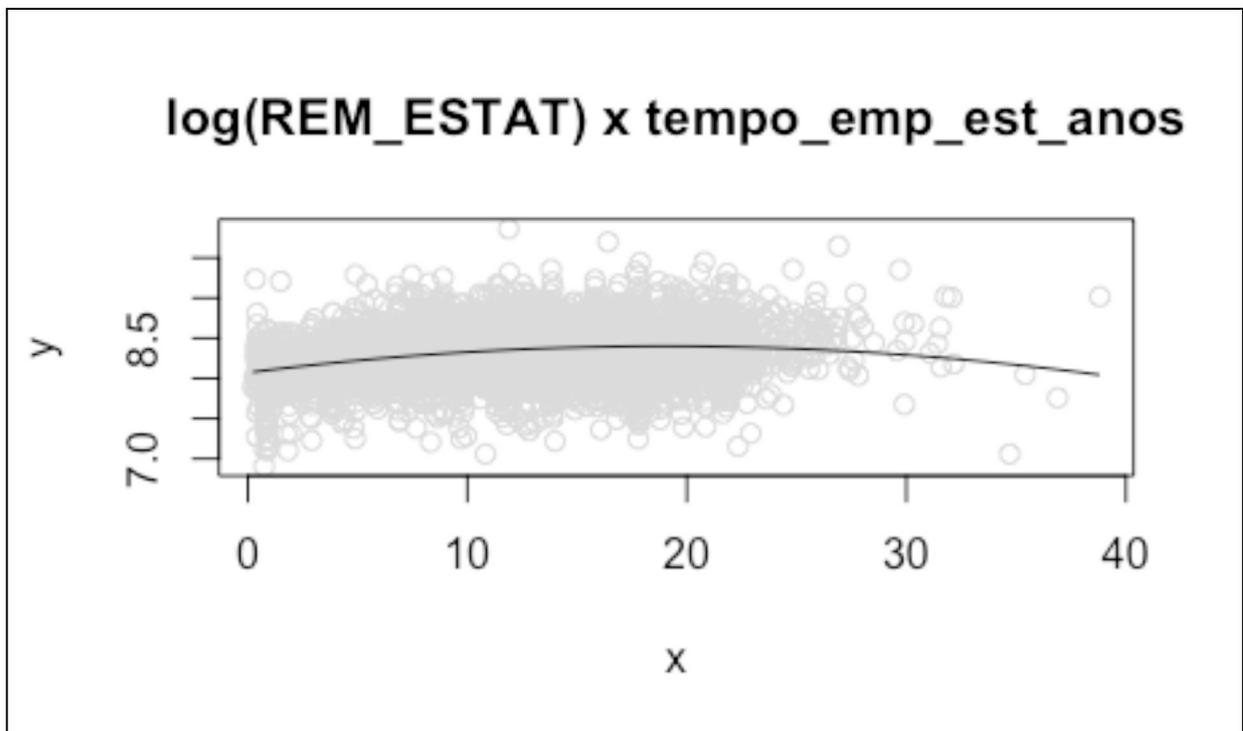
Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.3105 on 4420 degrees of freedom
Multiple R-squared: 0.06697, Adjusted R-squared: 0.06655
F-statistic: 158.6 on 2 and 4420 DF, p-value: < 2.2e-16

REM_ESTAT x tempo_emp_est_anos.....

	coef(m)	mediaboot	dpboot	liboot
(Intercept)	8.0718025682	8.0714895310	0.0176013463	8.036991526
tempo_emp_est_anos	0.0345871507	0.0346330609	0.0031953360	0.028370317
I(tempo_emp_est_anos^2)	-0.0009095636	-0.0009113965	0.0001278445	-0.001161967

	lsboot	pvalue	dif.relativa
(Intercept)	8.1059875358	0.000000e+00	3.878158e-05
tempo_emp_est_anos	0.0408958044	0.000000e+00	1.327379e-03
I(tempo_emp_est_anos^2)	-0.0006608258	1.011413e-12	2.015106e-03



PIB per capita

Call:
lm(formula = fm, data = df)

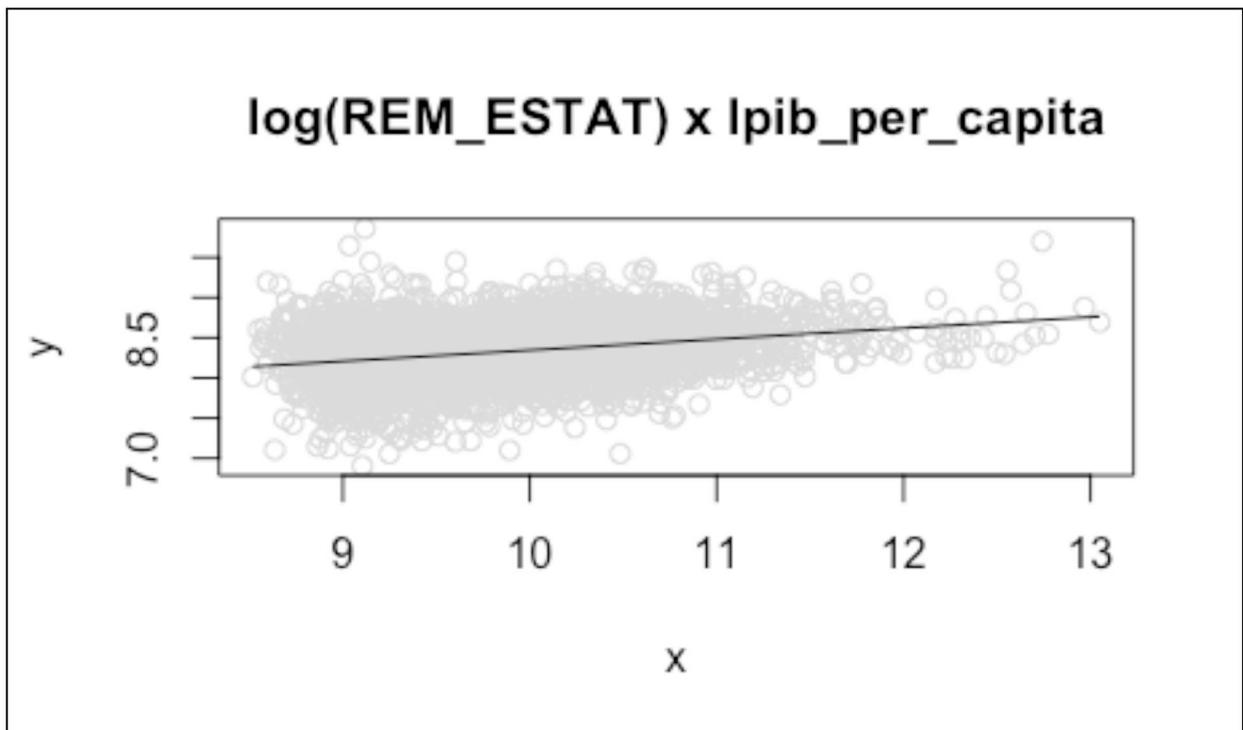
Residuals:
Min 1Q Median 3Q Max
-1.35287 -0.18886 0.00153 0.19784 1.63689

Coefficients:
Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept) 6.971789 0.066662 104.6 <2e-16 ***
lpib_per_capita 0.137330 0.006733 20.4 <2e-16 ***

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.3072 on 4421 degrees of freedom
Multiple R-squared: 0.08602, Adjusted R-squared: 0.08581
F-statistic: 416.1 on 1 and 4421 DF, p-value: < 2.2e-16

REM_ESTAT x lpib_per_capita.....
coef(m) mediaboot dpboot liboot lsboot pvalue
(Intercept) 6.9717894 6.9696757 0.070048815 6.8323825 7.1069688 0
lpib_per_capita 0.1373303 0.1375342 0.007002732 0.1238091 0.1512593 0
dif.relativa
(Intercept) 0.0003031824
lpib_per_capita 0.0014846569



Indicador da Meta 17

Call:

```
lm(formula = fm, data = df)
```

Residuals:

Min	1Q	Median	3Q	Max
-1.42818	-0.17484	0.00554	0.18198	1.32186

Coefficients:

	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	8.276529	0.004614	1793.97	<2e-16 ***
lmeta17	0.446924	0.013641	32.76	<2e-16 ***

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

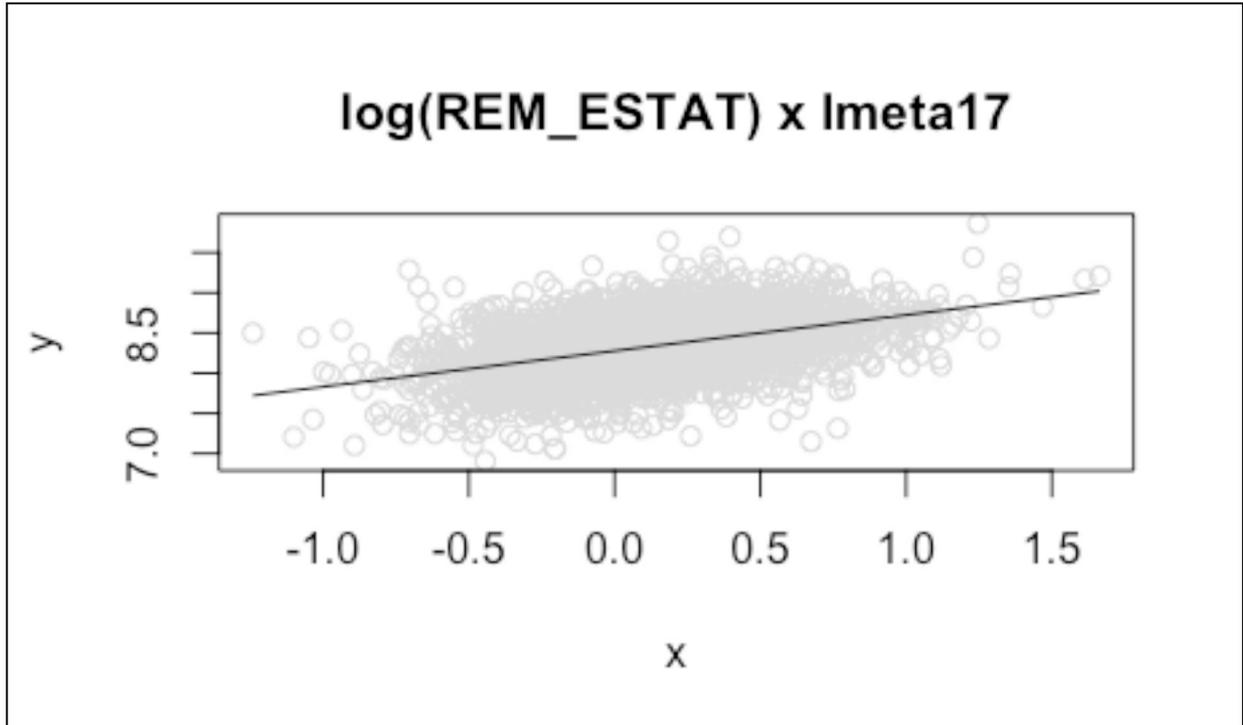
Residual standard error: 0.2883 on 4421 degrees of freedom

Multiple R-squared: 0.1954, Adjusted R-squared: 0.1952

F-statistic: 1073 on 1 and 4421 DF, p-value: < 2.2e-16

REM_ESTAT x lmeta17.....

	coef(m)	mediaboot	dpboot	liboot	lsboot	pvalue	dif.relative
(Intercept)	8.2765290	8.2764789	0.004826499	8.2670191	8.2859387	0	6.055863e-06
lmeta17	0.4469237	0.4468811	0.015557310	0.4163893	0.4773729	0	9.537656e-05



Porte populacional

Residuals:

Min	1Q	Median	3Q	Max
-1.33230	-0.18937	0.00663	0.20652	1.43204

Coefficients:

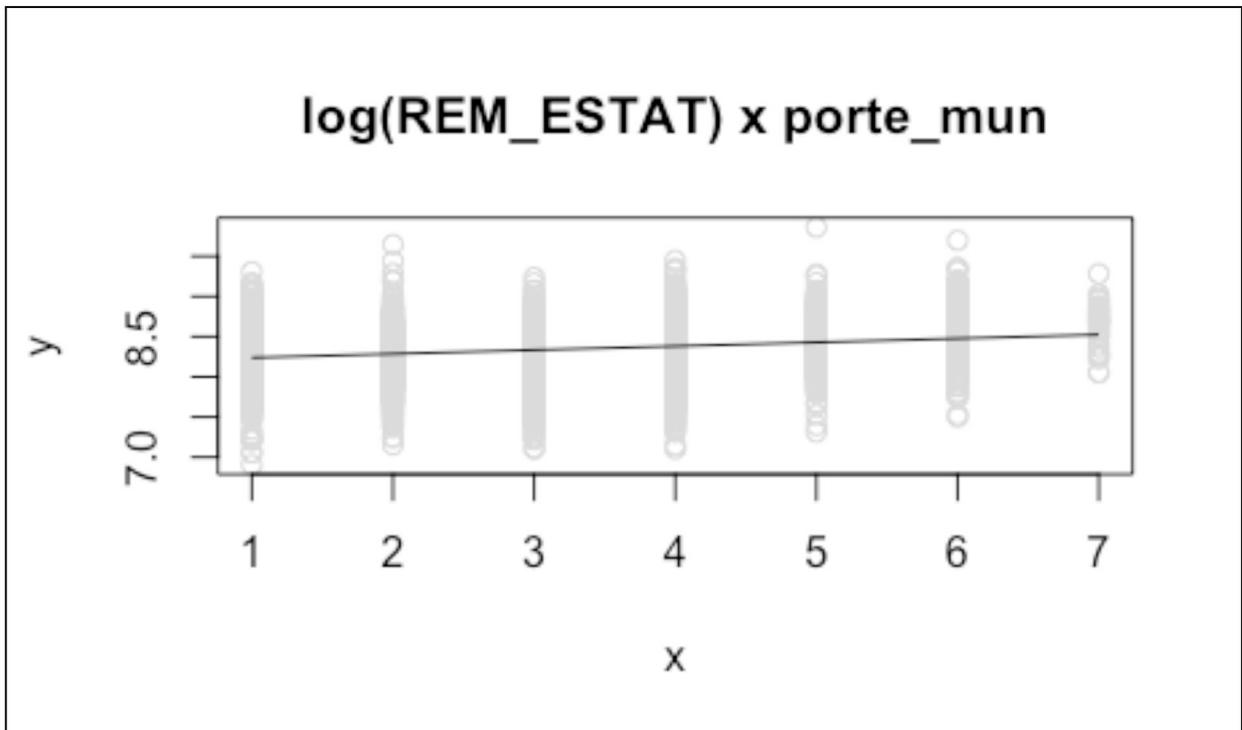
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	8.190375	0.010365	790.17	<2e-16 ***
porte_mun	0.047680	0.003191	14.94	<2e-16 ***

 Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.3136 on 4421 degrees of freedom
 Multiple R-squared: 0.04806, Adjusted R-squared: 0.04784
 F-statistic: 223.2 on 1 and 4421 DF, p-value: < 2.2e-16

```

REM_ESTAT x porte_mun.....
      coef(m)  mediaboot      dpboot      libboot      lsboot  pvalue
(Intercept)  8.19037529  8.19035486  0.010518157  8.16973965  8.21097006      0
porte_mun    0.04767994  0.04767882  0.003256893  0.04129543  0.05406222      0
      dif.relativa
(Intercept)  2.494580e-06
porte_mun    2.345953e-05
    
```



Capacidade de financiamento da rede de ensino

Call:

```
lm(formula = fm, data = df)
```

Residuals:

Min	1Q	Median	3Q	Max
-1.29770	-0.19404	0.01043	0.20725	1.58822

Coefficients:

	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	7.07287	0.11815	59.86	<2e-16 ***
lcap_financia	0.20215	0.01901	10.63	<2e-16 ***

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

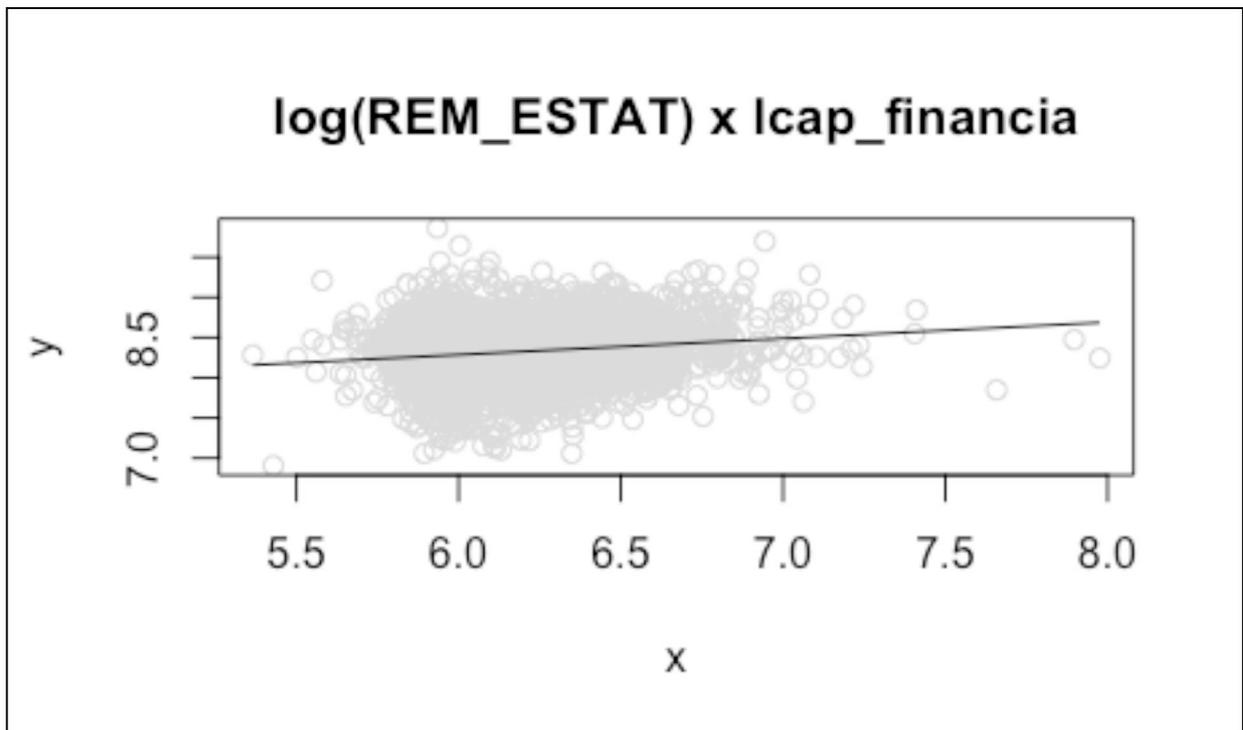
Residual standard error: 0.3173 on 4421 degrees of freedom

Multiple R-squared: 0.02494, Adjusted R-squared: 0.02472

F-statistic: 113.1 on 1 and 4421 DF, p-value: < 2.2e-16

REM_ESTAT x lcap_financia.....

	coef(m)	mediaboot	dpboot	liboot	lsboot	pvalue	dif.relativa
(Intercept)	7.0728689	7.0713090	0.12280697	6.830612	7.312006	0	0.0002205423
lcap_financia	0.2021465	0.2024125	0.01969755	0.163806	0.241019	0	0.0013158621



Resultados do modelo de análise de regressão múltipla para os vínculos não estatutários

Residuals:

Min	1Q	Median	3Q	Max
-1.41842	-0.17818	0.03128	0.20142	1.61602

Coefficients:

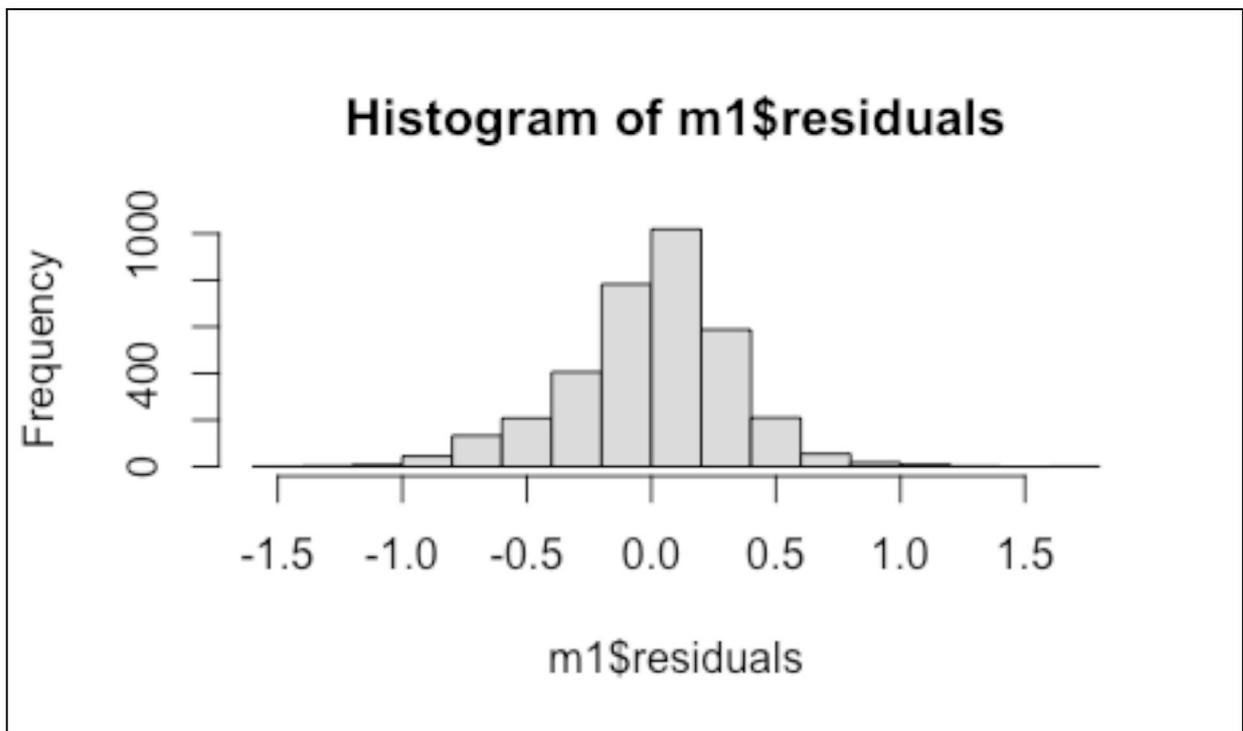
	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	
(Intercept)	5.6416401	0.2320688	24.310	< 2e-16	***
tempo_emp_n_est_anos	0.0217909	0.0008995	24.227	< 2e-16	***
lpib_per_capita	0.0902337	0.0123237	7.322	3.02e-13	***
lmetal7	0.2691474	0.0186117	14.461	< 2e-16	***
nivel_socioeco	-0.4326775	0.0371093	-11.660	< 2e-16	***
porte_mun	0.0392855	0.0039161	10.032	< 2e-16	***
lcap_financia	0.2207186	0.0349690	6.312	3.11e-10	***

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.33 on 3482 degrees of freedom

Multiple R-squared: 0.3782, Adjusted R-squared: 0.3772

F-statistic: 353 on 6 and 3482 DF, p-value: < 2.2e-16



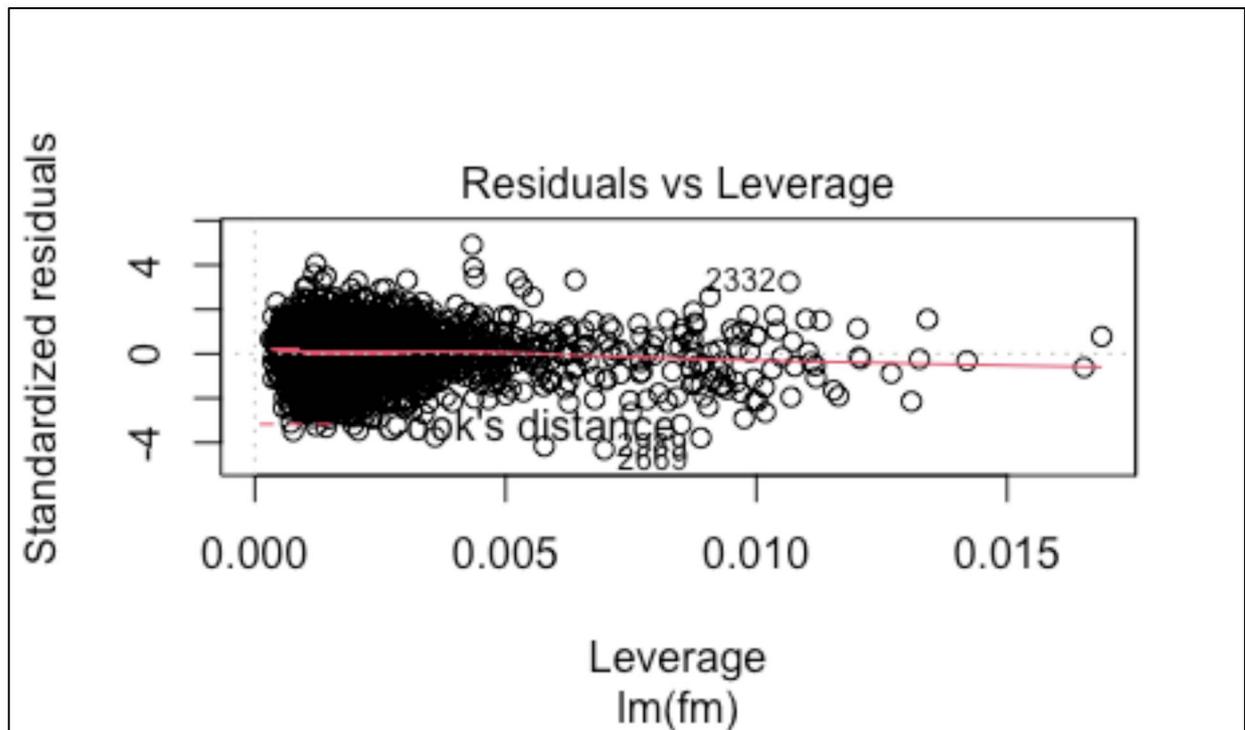
Selection Summary

Variable	AIC	Sum Sq	RSS	R-Sq	Adj. R-Sq
nivel_socioeco	3089.281	115.600	494.332	0.18953	0.18930
tempo_emp_n_est_anos	2529.633	189.101	420.831	0.31004	0.30964
lmetal7	2381.631	206.811	403.122	0.33907	0.33850
lpib_per_capita	2282.146	218.368	391.565	0.35802	0.35728
porte_mun	2212.141	226.366	383.567	0.37113	0.37023
lcap_financia	2174.448	230.705	379.228	0.37825	0.37717

Verificando a colinearidade

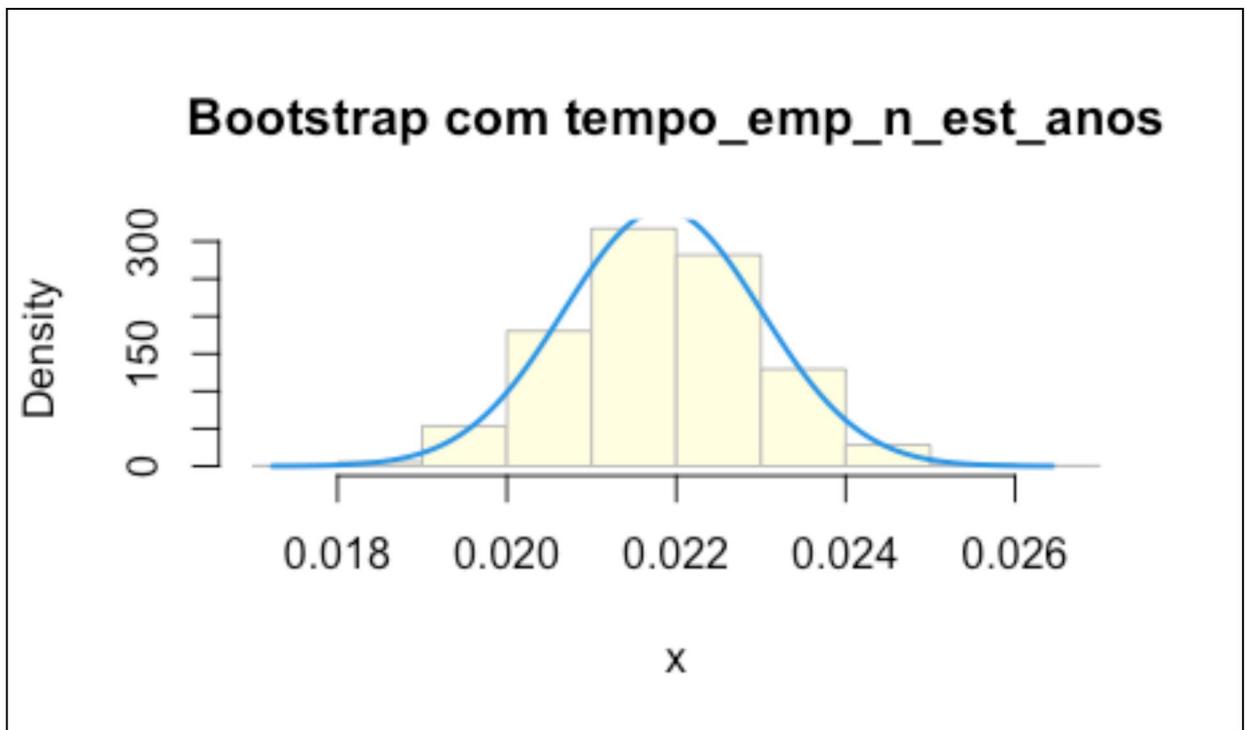
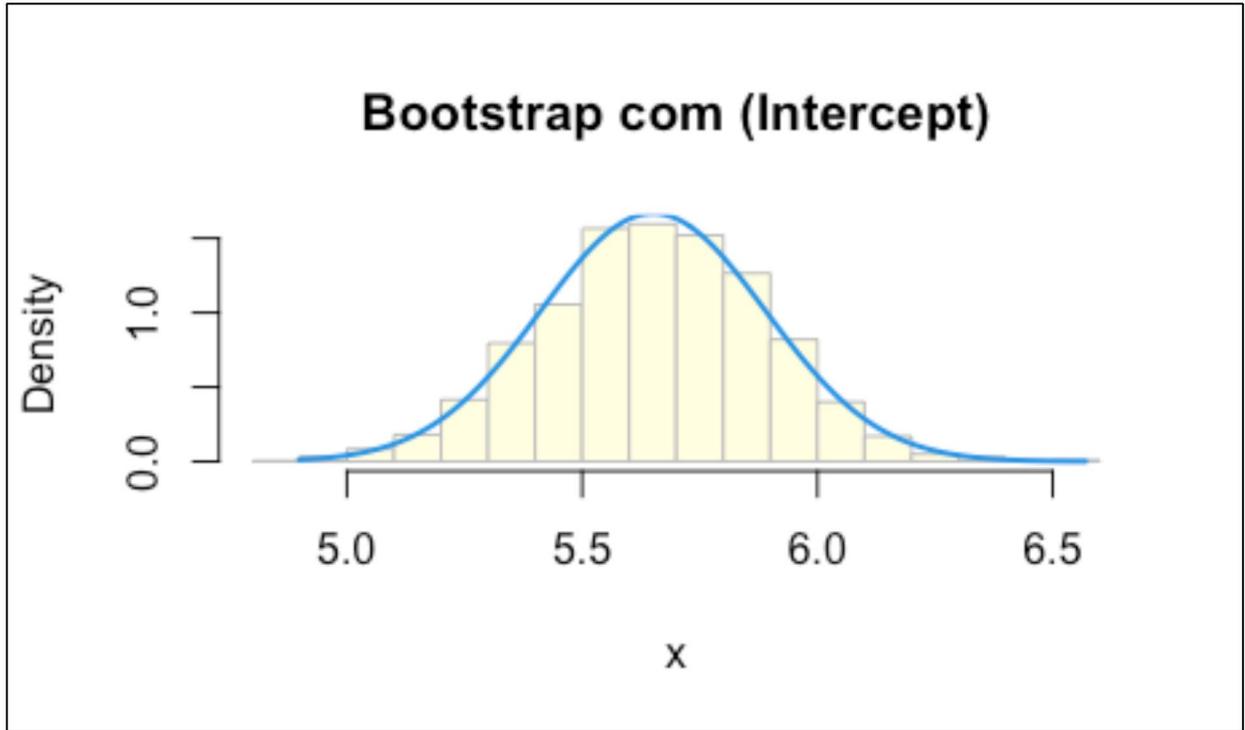
tempo_emp_n_est_anos	pib_per_capita	metal7	nivel_socioeco
1.016940	1.325820	1.099155	1.994934
porte_mun	cap_financia	Perc_mat_resp_rede	
1.175252	2.162899	1.477159	

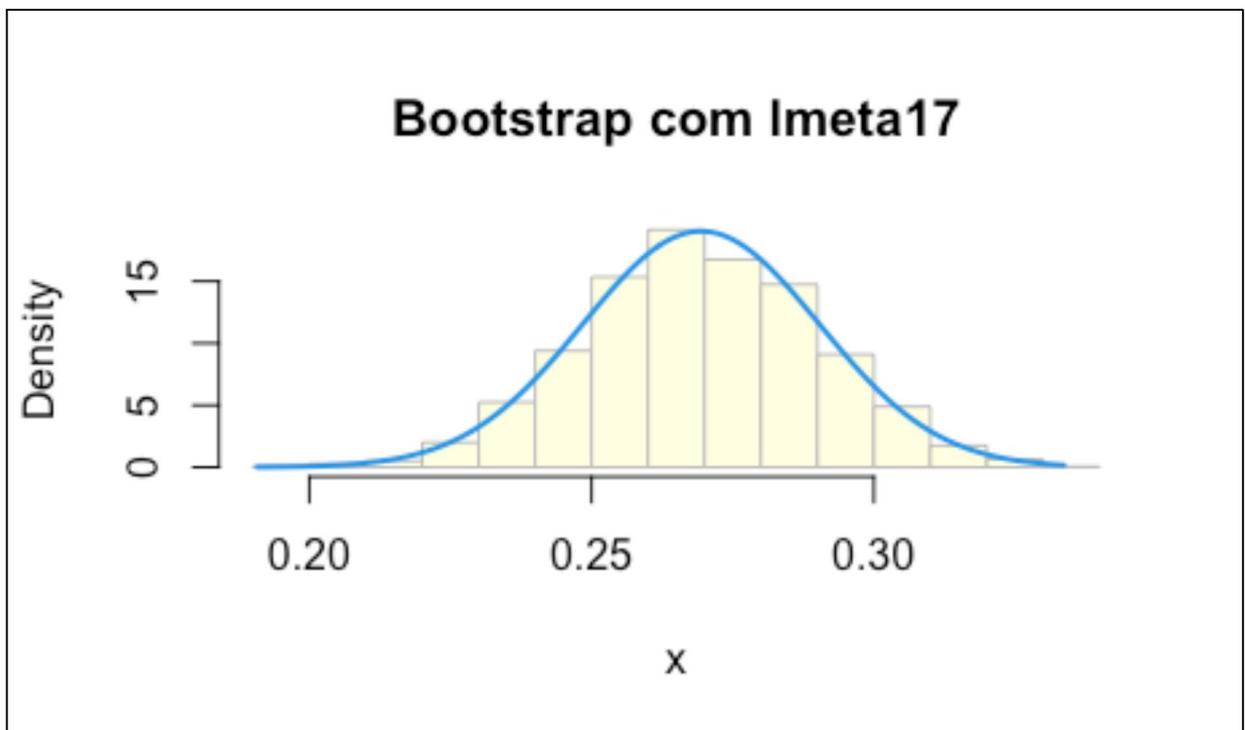
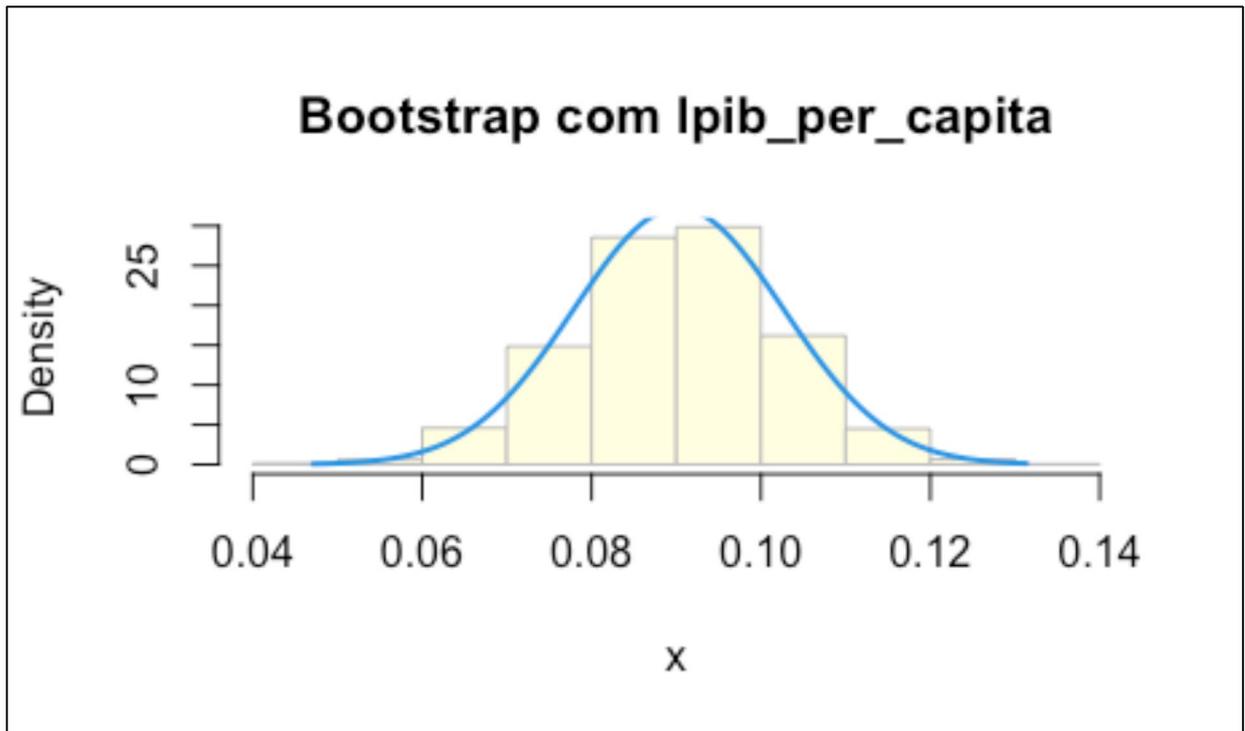
Verificando a alavancagem

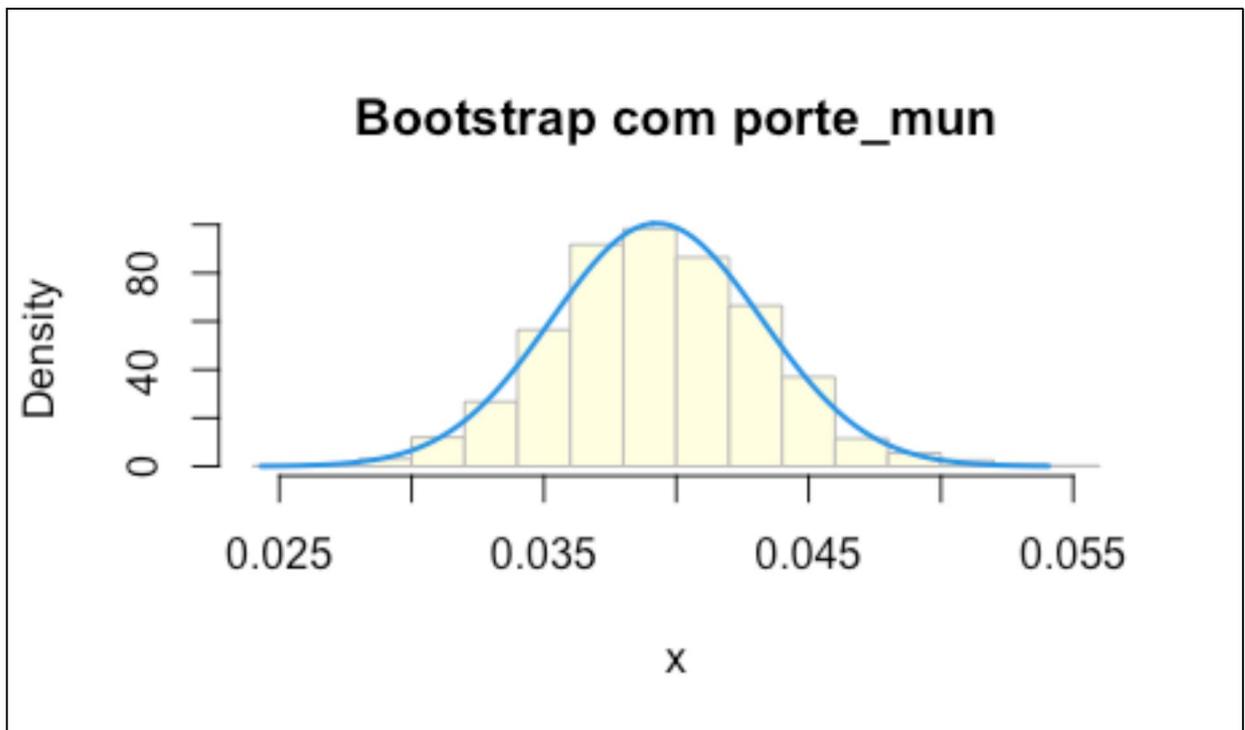
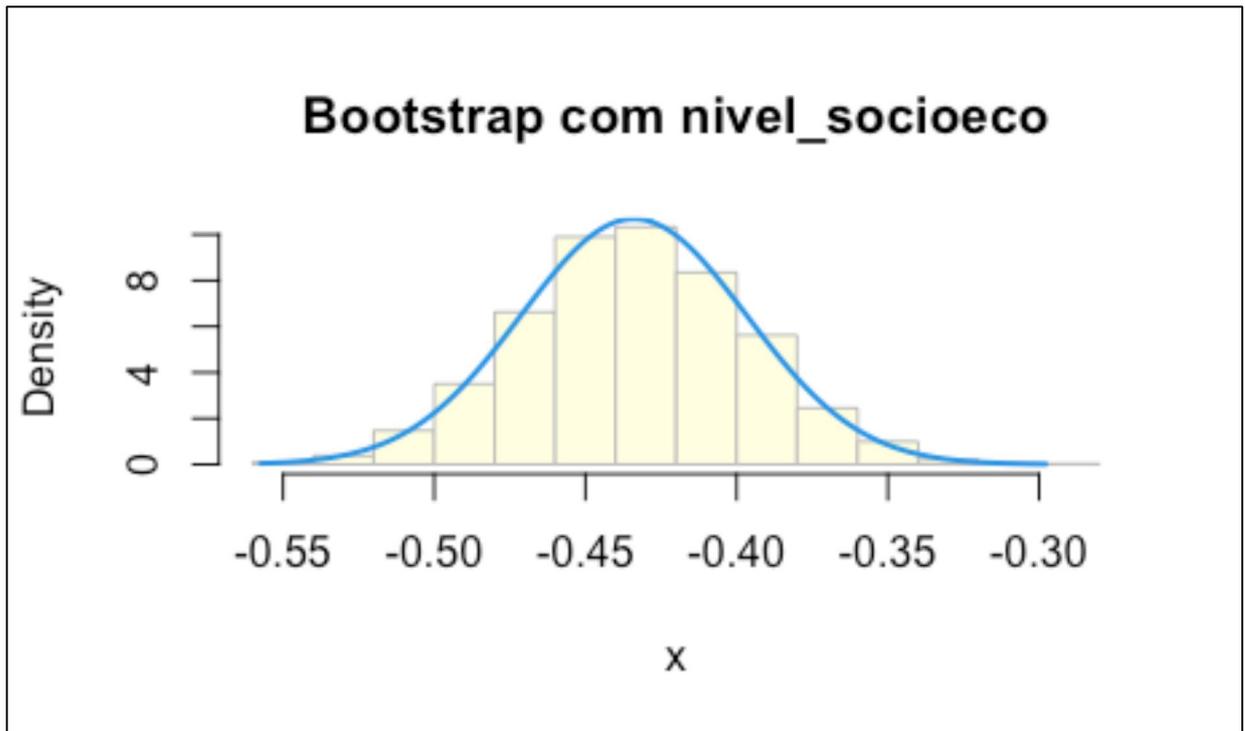


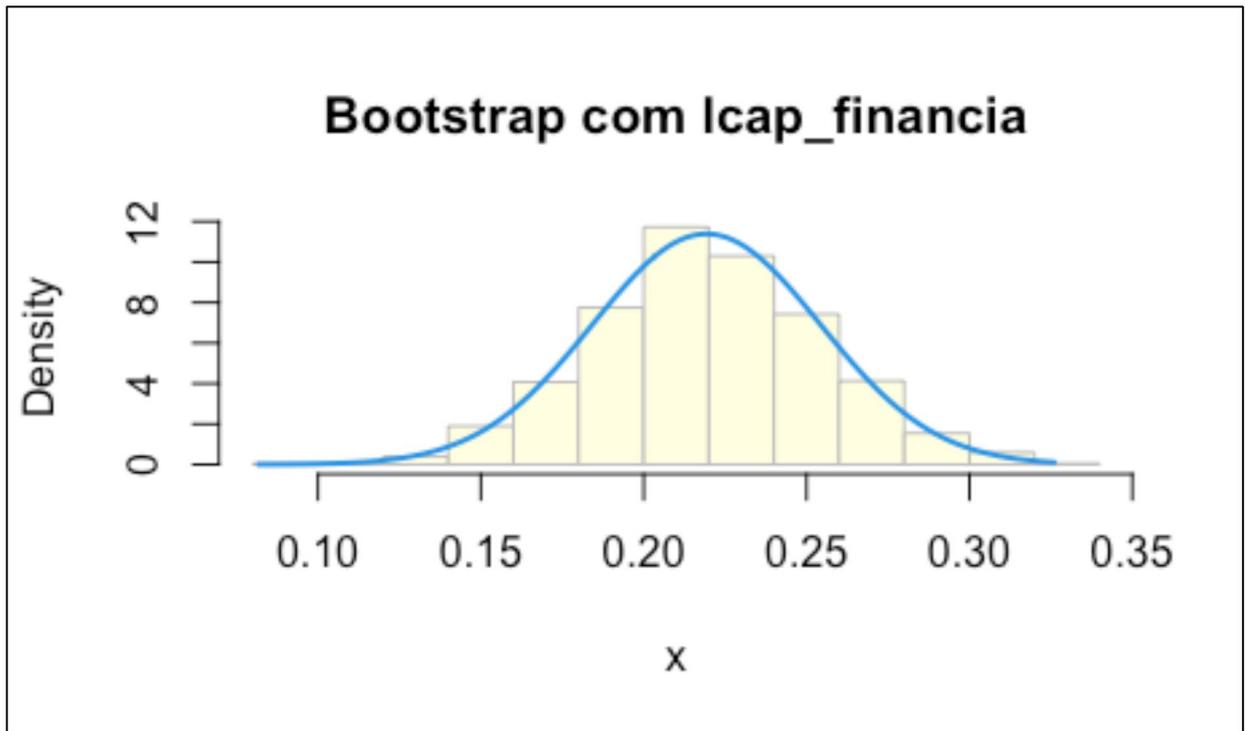
Bootstraps com duas mil replicações

	coef(m)	mediaboot	dpboot	liboot	lsboot
(Intercept)	5.64164009	5.65074282	0.239315746	5.18169257	6.11979306
tempo_emp_n_est_anos	0.02179092	0.02183911	0.001166142	0.01955352	0.02412471
lpib_per_capita	0.09023370	0.09028474	0.012380138	0.06602012	0.11454937
lmetal7	0.26914742	0.26938738	0.020961997	0.22830262	0.31047214
nivel_socioeco	-0.43267754	-0.43399773	0.037352067	-0.50720644	-0.36078903
porte_mun	0.03928547	0.03926237	0.003969291	0.03148270	0.04704203
lcap_financia	0.22071856	0.21925960	0.035034171	0.15059388	0.28792531
	pvalue	dif.relativa			
(Intercept)	0.000000e+00	0.0016134897			
tempo_emp_n_est_anos	0.000000e+00	0.0022115103			
lpib_per_capita	3.037570e-13	0.0005656732			
lmetal7	0.000000e+00	0.0008915267			
nivel_socioeco	0.000000e+00	0.0030512063			
porte_mun	0.000000e+00	0.0005881540			
lcap_financia	3.888234e-10	0.0066100499			









Analisado as variáveis explicativas

Tempo de emprego

Call:

```
lm(formula = fm, data = df)
```

Residuals:

```
      Min       1Q   Median       3Q      Max
-1.30897 -0.17706  0.03071  0.24117  1.90472
```

Coefficients:

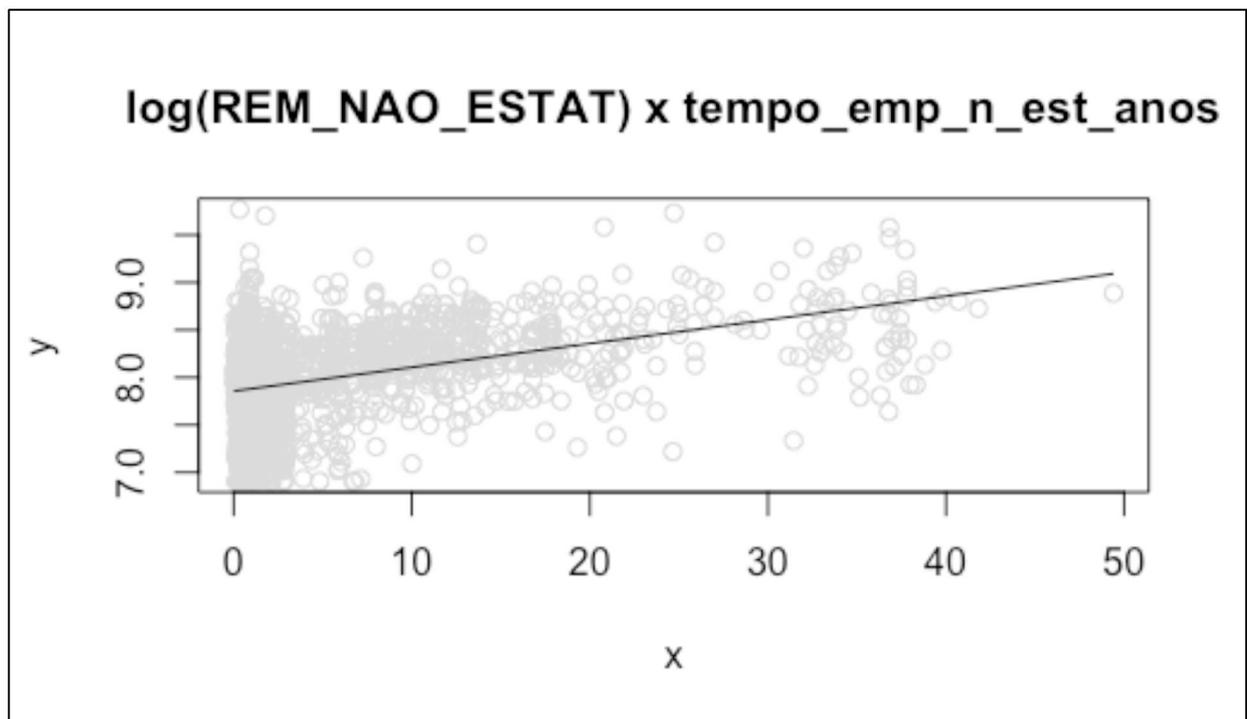
```
              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)    7.856129   0.007355 1068.16 <2e-16 ***
tempo_emp_n_est_anos 0.025006   0.001049   23.83 <2e-16 ***
---
```

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

```
Residual standard error: 0.3878 on 3487 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0.14,    Adjusted R-squared:  0.1398
F-statistic: 567.8 on 1 and 3487 DF,  p-value: < 2.2e-16
```

REM_NAO_ESTAT x tempo_emp_n_est_anos.....

```
              coef(m)  mediaboot      dpboot      libboot      lsboot  pvalue
(Intercept)    7.85612865  7.85626457  0.007371827  7.84181606  7.87071309      0
tempo_emp_n_est_anos 0.02500623  0.02498951  0.001214996  0.02260816  0.02737086      0
              dif.relativa
(Intercept)    1.730138e-05
tempo_emp_n_est_anos 6.687945e-04
```



PIB per capita

Call:
lm(formula = fm, data = df)

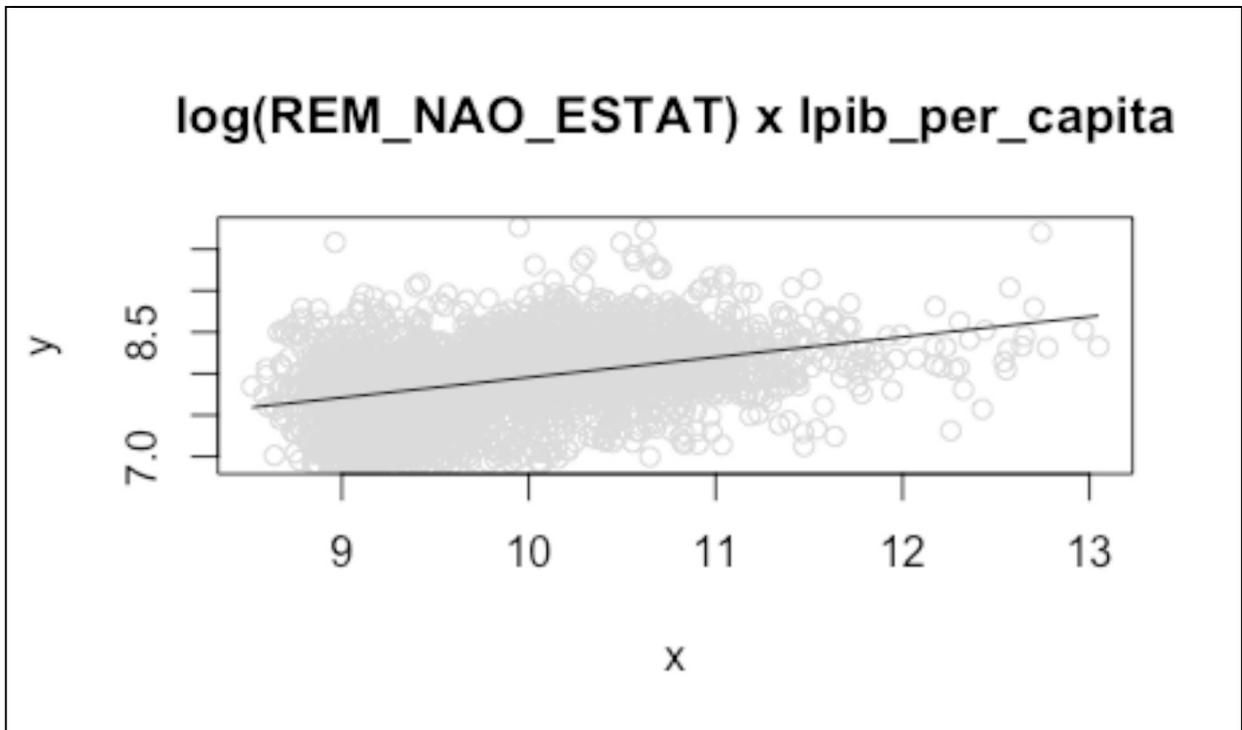
Residuals:
Min 1Q Median 3Q Max
-1.19248 -0.20034 0.01358 0.22168 1.87984

Coefficients:
Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept) 5.516784 0.093658 58.90 <2e-16 ***
lpib_per_capita 0.243836 0.009421 25.88 <2e-16 ***

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.383 on 3487 degrees of freedom
Multiple R-squared: 0.1612, Adjusted R-squared: 0.1609
F-statistic: 669.9 on 1 and 3487 DF, p-value: < 2.2e-16

REM_NAO_ESTAT x lpib_per_capita.....
coef(m) mediaboot dpboot liboot lsboot pvalue
(Intercept) 5.5167841 5.5152195 0.10364255 5.3120838 5.7183551 0
lpib_per_capita 0.2438364 0.2439984 0.01035678 0.2236995 0.2642973 0
dif.relativa
(Intercept) 0.0002836199
lpib_per_capita 0.0006642336



Indicador da Meta 17

Call:

```
lm(formula = fm, data = df)
```

Residuals:

Min	1Q	Median	3Q	Max
-1.11255	-0.18907	0.02158	0.25059	1.82697

Coefficients:

	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	7.925013	0.007333	1080.805	< 2e-16 ***
lmeta17	0.113939	0.022600	5.042	4.85e-07 ***

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.4167 on 3487 degrees of freedom

Multiple R-squared: 0.007237, Adjusted R-squared: 0.006952

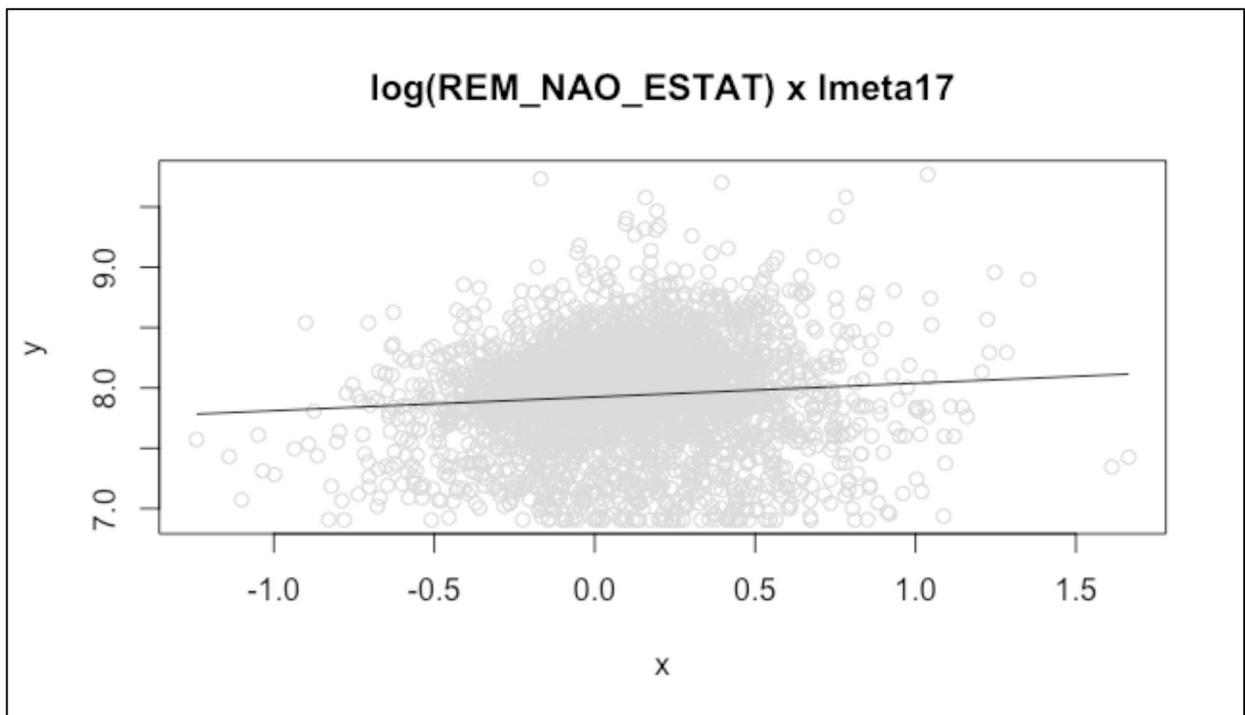
F-statistic: 25.42 on 1 and 3487 DF, p-value: 4.851e-07

REM_NAO_ESTAT x lmeta17.....

	coef(m)	mediaboot	dpboot	liboot	lsboot	pvalue
(Intercept)	7.9250130	7.9251769	0.007013506	7.91143068	7.9389231	0.000000e+00
lmeta17	0.1139395	0.1131085	0.026643545	0.06088812	0.1653289	2.183498e-05

dif.relativa

(Intercept)	2.068589e-05
lmeta17	7.292811e-03



Nível socioeconômica dos alunos

Call:

```
lm(formula = fm, data = df)
```

Residuals:

Min	1Q	Median	3Q	Max
-1.13306	-0.21240	-0.00441	0.21534	1.81984

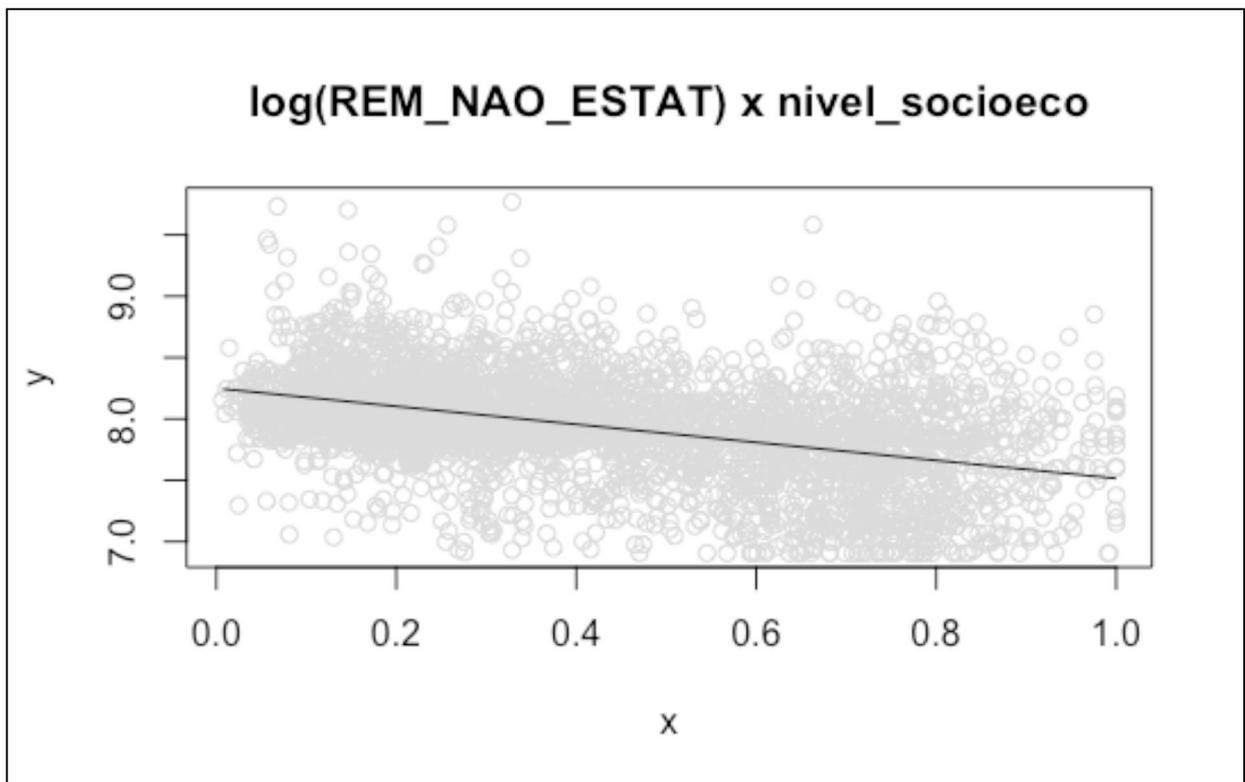
Coefficients:

	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	8.24952	0.01272	648.39	<2e-16 ***
nivel_socioeco	-0.73457	0.02572	-28.56	<2e-16 ***

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.3765 on 3487 degrees of freedom
Multiple R-squared: 0.1895, Adjusted R-squared: 0.1893
F-statistic: 815.4 on 1 and 3487 DF, p-value: < 2.2e-16

```
REM_NAO_ESTAT x nivel_socioeco.....
      coef(m)  mediaboot    dpboot    liboot    lsboot  pvalue
(Intercept)  8.2495242  8.2492145  0.01151972  8.226636  8.2717927    0
nivel_socioeco -0.7345696 -0.7339928  0.02685671 -0.786631 -0.6813546    0
dif.relativa
(Intercept)   3.754359e-05
nivel_socioeco 7.851905e-04
```



Porte populacional

Call:
lm(formula = fm, data = df)

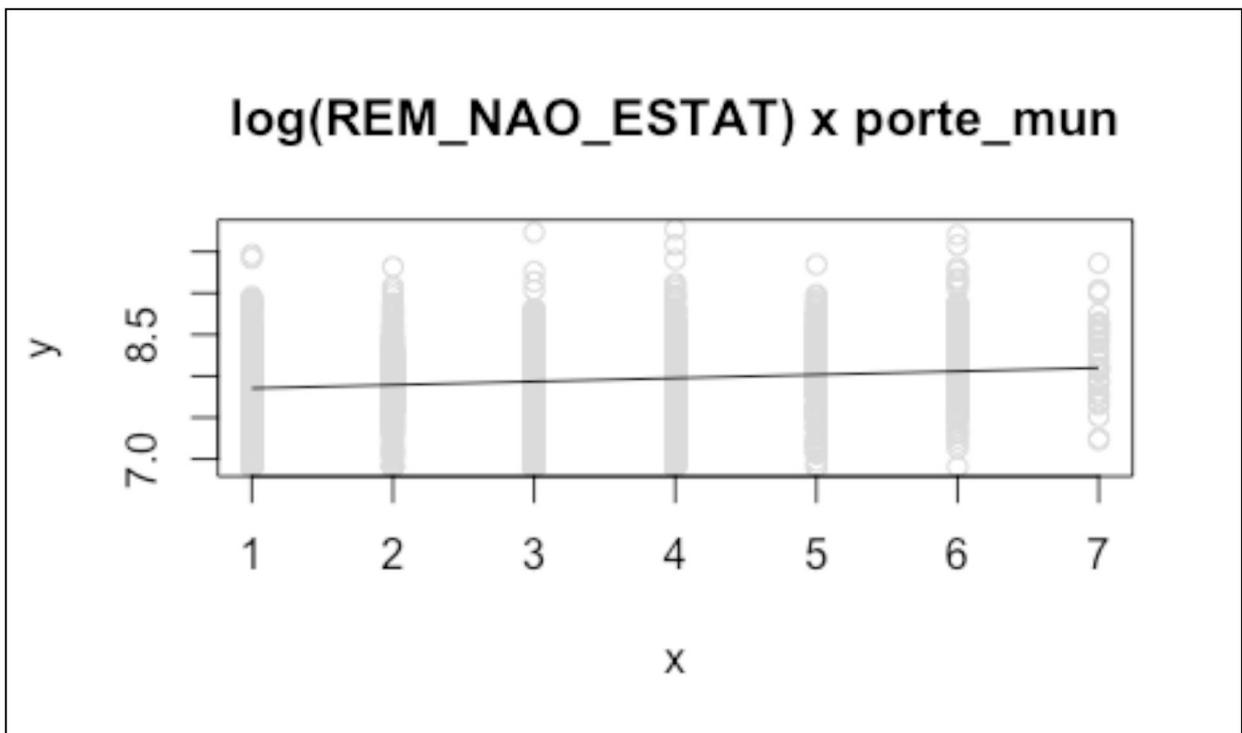
Residuals:
Min 1Q Median 3Q Max
-1.15187 -0.19392 0.02213 0.25183 1.79822

Coefficients:
Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept) 7.811324 0.015690 497.853 <2e-16 ***
porte_mun 0.041067 0.004659 8.815 <2e-16 ***

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.4136 on 3487 degrees of freedom
Multiple R-squared: 0.0218, Adjusted R-squared: 0.02152
F-statistic: 77.7 on 1 and 3487 DF, p-value: < 2.2e-16

REM_NAO_ESTAT x porte_mun.....
coef(m) mediaboot dpboot liboot lsboot pvalue
(Intercept) 7.81132430 7.81108832 0.015428549 7.78084892 7.84132772 0
porte_mun 0.04106685 0.04117125 0.004737098 0.03188671 0.05045579 0
dif.rel原因iva
(Intercept) 3.021096e-05
porte_mun 2.542229e-03



Capacidade de financiamento da rede

Call:

```
lm(formula = fm, data = df)
```

Residuals:

Min	1Q	Median	3Q	Max
-1.50496	-0.20394	0.01045	0.22637	2.00523

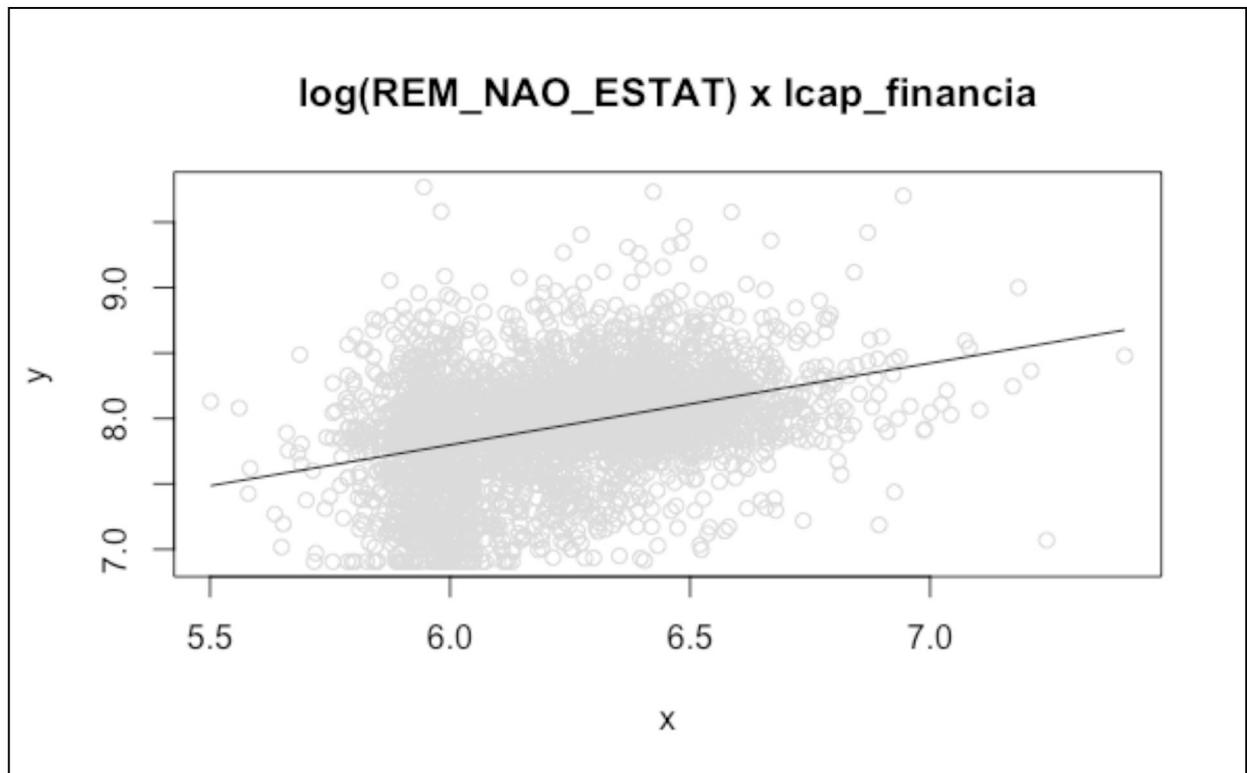
Coefficients:

	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	4.05009	0.16810	24.09	<2e-16 ***
lcap_financia	0.62466	0.02701	23.13	<2e-16 ***

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.3894 on 3487 degrees of freedom
Multiple R-squared: 0.133, Adjusted R-squared: 0.1328
F-statistic: 535 on 1 and 3487 DF, p-value: < 2.2e-16

```
REM_NAO_ESTAT x lcap_financia.....
      coef(m) mediaboot   dpboot   liboot   lsboot pvalue dif.relativa
(Intercept)  4.0500927  4.050803  0.1817888  3.6945032  4.4071022      0 0.0001753007
lcap_financia 0.6246585  0.624530  0.0290540  0.5675852  0.6814748      0 0.0002058396
```



ANEXO 1 - VARIÁVEIS DISPONÍVEIS NA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS - RAIS 2019

Variável	Descrição
BairrosSP	Bairros do Município de São Paulo
BairrosFortaleza	Bairros do município de Fortaleza
BairrosRJ	Bairros do município do Rio de Janeiro
CausaAfastamento1	Causa do primeiro afastamento do empregado/servidor no ano-base - a partir de 2002
CausaAfastamento2	Causa do segundo afastamento do empregado/servidor no ano-base - a partir de 2002
CausaAfastamento3	Causa do terceiro afastamento do empregado/servidor no ano-base - a partir de 2002
MotivoDesligamento	Causa do desligamento
CBOOcupação2002	Classificação Brasileira de Ocupações, criada em 2002 - atualizada em 23/08/2004
CNAE2.0Classe	Classe de Atividade Econômica, segundo classificação CNAE - versão 2.0
CNAE95Classe	Classe de Atividade Econômica segundo a classificação CNAE/95 (CNAE 1.0, revisada em 2002)
DistritosSP	Distritos de São Paulo
VínculoAtivo3112	Indicador de vínculo ativo em 31/12
FaixaEtária	Faixa Etária do trabalhador
FaixaHoraContrat	Faixa de horas contratuais
FaixaRemunDezemSM	Faixa de remuneração média de dezembro do trabalhador em salários mínimos
FaixaRemunMédiaSM	Faixa de remuneração média do ano do trabalhador em salários mínimos
FaixaTempoEmprego	Faixa de tempo de emprego
Escolaridadeapós2005	Grau de instrução - a partir da RAIS2008
QtdHoraContr	Quantidade de horas contratuais por semana
Idade	Idade do trabalhador (quando acumulada representa a soma das idades)
IndCEIVinculado	Indicador de CEI vinculado
IndSimples	Indicador de optante pelo SIMPLES - a partir de 2001
MêsAdmissão	mês da admissão do trabalhador
MêsDesligamento	mês da admissão do trabalhador
MunTrab	Município onde o empregado esteja trabalhando ou prestando serviço - a partir de 2002
Município	Município de localização do estabelecimento
Nacionalidade	Nacionalidade
NaturezaJurídica	NAT JURIDICA Natureza Jurídica (CONCLA/2002) - a partir da RAIS2008
IndPortadorDefic	Indicador se o empregado/servidor de portador de deficiência habilitado ou beneficiário reabilitado
QtdDiasAfastamento	Quantidade total de dias de afastamento do empregado/servidor no ano-base - a partir de 2002
RaçaCor	Raça e Cor do Trabalhador
RegiõesAdmDF	Regiões Administrativas do Distrito Federal
VIRemunDezembroNom	Remuneração do trabalhador em dezembro (valor nominal) - a partir de 1999
VIRemunDezembroSM	Remuneração de dezembro em salários mínimos (quando acumulada representa massa salarial)
VIRemunMédiaNom	Remuneração média do trabalhador (valor nominal) - a partir de 1999
VIRemunMédiaSM	Remuneração média do ano em salários mínimos (quando acumulada representa massa salarial)
CNAE2.0Subclasse	Subclasse de Atividade Econômica, segundo classificação CNAE - versão 2.0
SexoTrabalhador	Sexo do Trabalhador
TamanhoEstabelecimento	Tamanho do estabelecimento - empregados ativos em 31/12 (10 categorias)
TempoEmprego	Tempo de emprego do trabalhador (quando acumulada representa a soma dos meses)
TipoAdmissão	Tipo de admissão
TipoEstab_A	Tipo de estabelecimento
TipoEstab	Tipo de estabelecimento
TipoDefic	Tipo de deficiência/Beneficiário habilitado
TipoVínculo	Tipo de vínculo empregatício

IBGESubsetor	Subsetor IBGE 80 do estabelecimento - a partir de 2015
VIRemJaneiroCC	Remuneração do trabalhador em janeiro (valor nominal) - a partir de 2015
VIRemFevereiroCC	Remuneração do trabalhador em fevereiro (valor nominal) - a partir de 2015
VIRemMarçoCC	Remuneração do trabalhador em março (valor nominal) - a partir de 2015
VIRemAbrilCC	Remuneração do trabalhador em abril (valor nominal) - a partir de 2015
VIRemMaioCC	Remuneração do trabalhador em maio (valor nominal) - a partir de 2015
VIRemJunhoCC	Remuneração do trabalhador em junho (valor nominal) - a partir de 2015
VIRemJulhoCC	Remuneração do trabalhador em julho (valor nominal) - a partir de 2015
VIRemAgostoCC	Remuneração do trabalhador em agosto (valor nominal) - a partir de 2015
VIRemSetembroCC	Remuneração do trabalhador em setembro (valor nominal) - a partir de 2015
VIRemOutubroCC	Remuneração do trabalhador em outubro (valor nominal) - a partir de 2015
VIRemNovembroCC	Remuneração do trabalhador em novembro (valor nominal) - a partir de 2015
AnoChegadaBrasil	Ano da chegada ao Brasil do trabalhador estrangeiro
IndTrabIntermitente	Indicador de movimentação referente a contrato parcial (a partir de 2017)
IndTrabParcial	Indicador de movimentação referente a contrato intermitente (a partir de 2017)
TipoSalário	Descreve o tipo de salário do vínculo.
VISalárioContratual	Salário Contratual do trabalhador (valor nominal)

ANEXO 2 - VALORES QUE INTEGRAM A REMUNERAÇÃO MENSAL – RAIS 2019

1. Salários, ordenados, vencimentos, soldos, soldadas, honorários, vantagens, adicionais extraordinários, suplementações, representações, bonificações, gorjetas, gratificações, participações, produtividade, porcentagens, comissões e corretagens.
2. Valor integral das diárias e outras vantagens por viagem ou transferência de local de trabalho, desde que esse total exceda a 50% do salário percebido pelo empregado ou servidor.
3. Gratificações ajustadas, expressa ou tacitamente, tais como as de balanço, produtividade, tempo de serviço e de função ou cargo de confiança.
4. Verbas de representação, desde que não correspondam a reembolso de despesas.
5. Adicionais por tempo de serviço, tais como quinquênios, triênios, aquênios, etc.
6. Prêmios contratuais ou habituais.
7. Remuneração pela prestação de serviços de caixeiro-viajante, com vínculo empregatício.
8. Comissões de futuro antecipadas na rescisão e valores relativos a dissídios coletivos de exercícios anteriores.
9. Pagamento de diretores sem vínculo empregatício, desde que tenha havido opção pelo FGTS (Lei no 8.036/1990).
10. Remuneração integral do período de férias, incluindo o adicional de um terço a mais do salário (art. 7o/CF). Quando a remuneração for paga em dobro, por terem sido gozadas as férias após o período concessório, apenas 50% desse valor devem ser declarados.
11. Valor dos abonos de férias pela conversão de 1/3 do período a que tem direito (art. 143 da CLT) e decorrente de cláusula do contrato de trabalho, regulamento da empresa, acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 144 da CLT), apenas quando excederem o correspondente a 20 dias de salário.
12. Repouso semanal e dos feriados civis e religiosos.
13. Licença-prêmio gozada.
14. Abonos de qualquer natureza, sobre os quais incidam contribuição para a Previdência Social e/ou FGTS.
15. Aviso-prévio trabalhado.
16. O aviso-prévio indenizado deve ser informado no campo específico.
17. Remuneração e prêmios por horas extraordinárias ou por serviços noturnos, ainda que pagos em caráter eventual.
18. Adicional por serviços perigosos ou insalubres, ainda que pagos em caráter temporário.
19. O valor das prestações *in natura*, salvo as utilidades previstas no § 2o do art. 458 da CLT, com redação dada pelo art. 2o da Lei no 10.243, de 19 de junho de 2001, e a alimentação concedida pelo Programa de Alimentação do Trabalhador (Lei no 6.321, de 14.04.1976).
20. Etapas (setor marítimo).
21. Pagamento por tarefa ou peça manufaturada, no estabelecimento ou fora dele.
22. Valores remunerados a título de quebra de caixa quando pagos ao bancário e ao comerciário.
23. Salário-maternidade, salário-maternidade.
24. Salário-família que exceder o valor legal obrigatório.
25. Indenização sobre o 13o salário: deve ser informado no campo do 13o salário.
26. Salário pago a aprendiz.
27. A bolsa de estudos paga ou creditada ao médico-residente, observado, no que couber, o art. 4o da Lei no 6.932/1981, com redação dada pela Lei no. 10.405/2002 (Dec. no 3.048/1999, art. 201, IV, § 2o). (BRASIL, 2019)

ANEXO 3 - VALORES QUE NÃO DEVEM SER INFORMADOS COMO REMUNERAÇÕES MENSIS NA RAIS

1. Importância recebidas pelos militares a título de indenização, assim consideradas: diárias, ajudas de custo, despesas de transporte, moradia e compensação orgânica pelo desgaste resultante de atividade de voo em aeronaves militares, salto em paraquedas, imersão a bordo de submarinos e mergulho com escafandro ou com aparelho.
2. Indenização de empregado demitido, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede à data de sua correção salarial (art. 9º da Lei no 7.238, de 29 de outubro de 1984).
3. Indenização de salário-maternidade ou licença-gestante (Súmula no 142/TST).
4. Outras indenizações, desde que expressamente previstas em lei.
5. Salário-família, nos termos da Lei no 4.266/1963;
6. Férias indenizadas e respectivo adicional constitucional (um terço a mais), inclusive o valor correspondente à dobra da remuneração de férias de que trata o art. 137 da CLT.
7. Abonos de férias pela conversão de 1/3 do período a que tem direito (art. 143 da CLT) e decorrente de cláusula do contrato de trabalho, regulamento da empresa, acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 144 da CLT), desde que não excedentes a 20 dias de salário.
8. Benefícios em dinheiro, pagos pela empresa/entidade, por motivo de convenio com o INSS, tais como auxílio-doença.
9. Ajuda de custo em parcela única, recebida exclusivamente por mudança de local de trabalho, na forma do art. 470/CLT.
10. Complementação de valores de auxílio-doença, desde que extensiva à totalidade dos empregados da empresa.
11. Diárias para viagens que não excedam a 50% da remuneração mensal.
12. Ajuda de custo e adicionais pagos a aeronautas por deslocamento de sua base, nos termos da Lei no 5.929/1973.
13. Bolsas de complementação pagas a estagiários, nos termos da Lei no 11.788, de 25 de setembro de 2008.
14. A parcela paga *in natura* pelo Programa de Alimentação do Trabalhador, aprovado pelo Ministério da Economia, nos termos da Lei no 6.321, de 14 de abril de 1976, e do Decreto no 5, de 14 de janeiro de 1991, e as utilidades concedidas pelo empregador elencadas no § 2º do art. 458 da CLT, acrescido pelo art. 2º da Lei no 10.243, de 19 de junho de 2001.
15. Valores correspondentes a transporte, alimentação e habitação, fornecidos pela empresa ao empregado contratado para trabalhar em local distante de sua residência, em canteiro de obras ou local que, por força da atividade, exija deslocamento e estada, observadas as normas de proteção estabelecidas pelo Ministério da Economia, Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, art. 214, § 9º, inciso XII.
16. As importâncias recebidas a título de ganhos eventuais e os abonos expressamente desvinculados do salário, bem como os abonos temporários instituídos por lei, sobre os quais não incidam contribuições para a Previdência ou para o FGTS.
17. Licença-prêmio indenizada.
18. Participação nos lucros ou resultados da empresa quando paga ou creditada de acordo com lei específica.
19. O abono do Programa de Integração Social (PIS) e do Programa de Assistência ao Servidor Público (PASEP) (alínea acrescentada pela Lei no 9.528, de 10 de dezembro de 1997).
20. O valor de 40% do FGTS conforme previsto no inciso I, art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.
21. O ressarcimento de despesas pelo uso de veículo do empregado.
22. A multa no valor de uma remuneração mensal pelo atraso na quitação das verbas rescisórias (art. 477, § 8º, da CLT).
23. Educação compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático.
24. Os valores recebidos em decorrência da cessão de direitos autorais.
25. Indenização por tempo de serviço, anterior a 5 de outubro de 1988, do empregado não-optante pelo FGTS.
26. Indenização por despedida sem justa causa do empregado nos contratos por prazo determinado, conforme estabelecido no art. 479 da CLT.

27. Os valores recebidos a título de liberação do saldo da conta do FGTS do safrista, por ocasião da expiração normal do contrato, conforme art. 7º, inciso III, da CF/88.
28. Incentivo à demissão.
29. Indenizações previstas nos arts. 496 e 497 da CLT.
30. A parcela recebida a título de vale-transporte, na forma da legislação própria.
31. As parcelas destinadas à assistência ao trabalhador da agroindústria canavieira, de que trata o art. 36 da Lei no 4.870, de 1º de dezembro de 1965.
32. Previdência privada.
33. Assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde.
34. Reembolso-creche ou outra modalidade de prestação de serviço desta natureza, nos termos da legislação trabalhista.
35. Seguro de vida e de acidentes pessoais.