



Estudo das disparidades salariais entre professores federais no Brasil

Fernando de Souza Bastos

Universidade Federal de Viçosa – UFV, Brasil

RESUMO

O artigo examina as disparidades salariais e de carreira entre professores das carreiras de Educação Básica, Técnica e Tecnológica (EBTT) e de Ensino Superior (MS) nas instituições federais de ensino no Brasil, decorrentes da implementação das Leis 12.772 e 12.863. Para tanto, foram analisados microdados do Portal da Transparência referentes ao período de 2013 a 2022, organizados, filtrados e processados no software R, com a aplicação de estatísticas descritivas e representações gráficas, cujos resultados são apresentados em tabelas e gráficos. Além disso, o estudo aborda as diferenças nos critérios de progressão, benefícios, oportunidades de desenvolvimento e requisitos para aposentadoria, que tornam uma das carreiras mais atrativa para jovens profissionais. Embora o objetivo do estudo não seja criticar os benefícios concedidos aos docentes, busca-se expor essas diferenças para evidenciar desigualdades entre as carreiras. Finalmente, o artigo sugere uma revisão das políticas salariais e dos mecanismos de reconhecimento profissional e acadêmico, visando promover a equidade e incentivar a excelência no corpo docente das instituições federais.

Palavras-Chave: educação; salário; reconhecimento; meritocracia; transparência; ensino superior.

STUDY OF SALARY DISPARITIES AMONG FEDERAL PROFESSORS IN BRAZIL

ABSTRACT

The article examines salary and career disparities between professors in the Basic, Technical, and Technological Education (EBTT) career track and those in the Higher Education (MS) career track within federal educational institutions in Brazil, arising from the implementation of Laws 12.772 and 12.863. To this end, microdata from the Transparency Portal covering the period from 2013 to 2022 were analyzed, organized, filtered, and processed using R software, with the application of descriptive statistics and graphical representations, whose results are presented in tables and figures. In addition, the study addresses differences in criteria for progression, benefits, opportunities for development, and retirement requirements, which make one of the careers more attractive to young professionals. Although the objective of the study is not to criticize the benefits granted to faculty, it seeks to highlight these differences in order to expose inequalities between the careers. Finally, the article suggests a revision of salary

policies and mechanisms for professional and academic recognition, aiming to promote equity and encourage excellence among the faculty of federal institutions.

Keywords: education; salary; recognition; meritocracy; transparency; higher education.

ESTUDIO DE LAS DISPARIDADES SALARIALES ENTRE PROFESORES FEDERALES EN BRASIL

RESUMEN

El artículo examina las disparidades salariales y de carrera entre los profesores de las carreras de Educación Básica, Técnica y Tecnológica (EBTT) y de Educación Superior (MS) en las instituciones federales de enseñanza en Brasil, derivadas de la implementación de las Leyes 12.772 y 12.863. Para ello, se analizaron microdatos del Portal de la Transparencia correspondientes al período de 2013 a 2022, organizados, filtrados y procesados con el software R, aplicando estadísticas descriptivas y representaciones gráficas, cuyos resultados se presentan en tablas y gráficos. Además, el estudio aborda las diferencias en los criterios de progresión, beneficios, oportunidades de desarrollo y requisitos para la jubilación, que hacen que una de las carreras resulte más atractiva para los jóvenes profesionales. Aunque el objetivo del estudio no es criticar los beneficios concedidos a los docentes, se busca exponer estas diferencias para evidenciar desigualdades entre las carreras. Finalmente, el artículo sugiere una revisión de las políticas salariales y de los mecanismos de reconocimiento profesional y académico, con el fin de promover la equidad e incentivar la excelencia en el cuerpo docente de las instituciones federales.

Palabras Clave: educación; salario; reconocimiento; meritocracia; transparencia; educación superior.

1 INTRODUÇÃO

Em outubro de 2024, o Brasil contava com 682 campi de Institutos Federais (IFs) e 314 campi de Universidades Federais (UFs), a maioria deles inaugurados após 2003. Segundo (Costa, 2016), entre 2003 e 2013, o Governo Federal promoveu uma expansão significativa da rede de Educação Profissional e Tecnológica, com um aumento de 154,92% nos cursos técnicos tanto no setor público quanto no privado. Especificamente na rede federal, que inclui os IFs e os Centros Federais de Educação Técnica e Tecnológica (CEFETs), o crescimento foi de 204,15% no ensino técnico e de 256,22% no ensino superior. Entre 2011 e 2022, foram estabelecidos 245 novos campi de Institutos Federais, enquanto, entre 2017 e 2022, nove universidades e cinco campi universitários adicionais foram criados.

Apesar da expressiva expansão da rede federal de ensino, uma nota técnica encaminhada pelo Ministério da Educação (MEC) ao Ministério da Economia em junho de 2022 apontou que as universidades federais enfrentam um déficit de pelo menos 11 mil professores e técnicos administrativos (Marques, 2022). De forma similar, os Institutos Federais também sofrem com a insuficiência de pessoal para atender à demanda crescente de cursos técnicos e programas de

graduação, bem como para fornecer suporte a laboratórios e departamentos, comprometendo as necessidades operacionais básicas dessas instituições criadas nas últimas duas décadas.

Além disso, as Instituições Federais convivem com problemas estruturais, enfrentam críticas e publicidade negativa decorrentes de episódios isolados de atividades não acadêmicas, sofrem com elevadas taxas de evasão nos cursos de graduação, baixa procura por determinados cursos, especialmente os de licenciatura, e a fraca formação básica dos estudantes, o que impacta negativamente o desempenho acadêmico e a inserção profissional dos egressos. Esses fatores comprometem a capacidade das instituições de cumprir plenamente suas missões educacionais e científicas, afetando diretamente a qualidade da educação técnica e superior no Brasil.

Apesar dos problemas mencionados, inclusive de falta de alunos, em março de 2024, o Governo Federal anunciou a abertura de 100 novos *campi* de Institutos Federais e a oferta de 140 mil novas vagas para estudantes (Da Educação, 2024). O que levanta questionamentos sobre a sustentabilidade e a capacidade das instituições de absorver esse aumento sem comprometer ainda mais a qualidade do ensino. Embora o anúncio represente uma tentativa de ampliar o acesso à educação, a criação de novas vagas, sem a devida priorização de condições adequadas de funcionamento para as vagas já existentes, pode agravar os desafios enfrentados pelas instituições, comprometendo o equilíbrio entre crescimento e qualidade.

Adicionalmente, os desafios estruturais afetam não apenas os alunos e o funcionamento das instituições, mas também os docentes que nelas atuam. Com base na análise dos microdados extraídos do Portal da Transparência do Governo Federal, verificou-se que, em dezembro de 2022, havia um total de 132.212 docentes federais ativos no Brasil, distribuídos entre os CEFETs, IFs, UFs e Escolas de Ensino Médio e Técnico vinculadas às UFs. Desses, 85.008 docentes pertenciam à Carreira de Magistério Superior (MS), atuando majoritariamente nas Universidades Federais, enquanto 47.204 docentes integravam a Carreira de Educação Básica, Técnica e Tecnológica (EBTT), exercendo suas atividades predominantemente nos CEFETs, IFs, Colégios de Aplicação e Escolas Técnicas Vinculadas (Brasil, 2024).

Apesar da separação rígida entre as carreiras, estabelecida desde 10 de abril de 1987, os professores das carreiras EBTT e MS enfrentam desafios em grande parte semelhantes, que se tornam ainda mais evidentes no atual contexto de expansão. Entre esses desafios, destacam-se a carência de pessoal, a precariedade de infraestrutura, a manutenção inadequada de equipamentos e as disparidades salariais. Essa separação, combinada com as semelhanças nos problemas enfrentados, acentua desigualdades que, na conjuntura atual, nem sempre refletem as responsabilidades e competências exigidas em ambas as carreiras.

Para compreender melhor a origem e as particularidades das carreiras EBTT e MS, é necessário examinar a base legal e as mudanças estruturais que moldaram cada uma delas ao longo do tempo. A Carreira de Magistério Superior foi instituída pela Lei nº 7.596, regulamentada pelo Decreto nº 94.664/87 e pela Portaria nº 475/87. Sob essa mesma legislação, foi criada a Carreira de Magistério de 1º e 2º Graus, posteriormente renomeada como Carreira EBTT em setembro de 2008 pela Lei nº 11.784; para mais informações, veja (Brasil, 2008a, 2008b) e (Brito; Caldas, 2016).

Inicialmente, o Decreto nº 94.664/87 dividia a Carreira de Magistério Superior em quatro classes: Auxiliar, Assistente, Adjunto e Titular (cada uma com quatro níveis, exceto a classe de Titular, que possuía apenas um nível), além de estabelecer a obrigatoriedade e inseparabilidade entre Ensino, Pesquisa e Extensão. Em contraste, a Carreira de 1º e 2º Graus foi estruturada, pelo mesmo decreto, em seis classes: A, B, C, D, E e Professor Titular (também com quatro níveis em cada classe, exceto na classe de Professor Titular, que tinha apenas um nível), com o Ensino sendo a prioridade exclusiva. Essa diferença na estrutura de classes e níveis perdurou até dezembro de 2012.

Em 2012, a Carreira EBTT foi formalmente estruturada e regulamentada pela Lei nº 12.772. Com essa reestruturação, as carreiras do magistério federal passaram a contar com o mesmo número de classes, níveis e salários, bem como ao mesmo tempo de serviço necessário para progressão, o que, inicialmente, sugeria uma paridade entre as carreiras, que se buscava desde a criação de ambas. Essa modificação, segundo (Barbosa; Neta, 2018), fez com que as Carreiras de Magistério Federal se tornassem mais semelhantes devido à equiparação salarial e de funções. Além disso, os professores EBTT passaram a atuar em todos os níveis e modalidades de ensino, assim como a participar de atividades de pesquisa e extensão, aproximando, em muitos aspectos, suas atribuições das desempenhadas pelos docentes da carreira MS.

Além do número de classes, níveis e salários, havia e ainda há outras diferenças importantes entre as carreiras. O professor EBTT que comprovar 25 (vinte e cinco) anos de efetivo exercício de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio pode obter uma redução de 5 (cinco) anos na idade mínima exigida para aposentadoria. Além disso, esse docente não precisava - e ainda não precisa - comprovar atividades de pesquisa e/ou extensão para progredir na carreira, pois sua principal obrigação permanece sendo o ensino.

Adicionalmente, a nova legislação introduziu grandes diferenças de valorização profissional, destacando-se a criação do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC). Esse dispositivo permite que o professor EBTT, por meio de uma avaliação de seus

conhecimentos, experiência e competências, obtenha uma Retribuição por Titulação (RT) equivalente a um nível superior ao de sua titulação acadêmica. Por exemplo, um professor com graduação pode solicitar a RT de especialista; um especialista pode solicitar a RT de mestre, e um mestre, a RT de doutor. Outra diferença é que o professor da carreira EBTT pode avançar via progressão até a classe DIV-04, penúltimo nível da carreira, independentemente de possuir o título de doutor, ao passo que um professor da carreira MS alcança apenas a classe Adjunto IV na ausência do doutorado, uma diferença mensal superior a R\$ 3.000,00 (três mil reais). Por fim, logo após a promulgação da Lei nº 12.772, foi sancionada a Lei nº 12.863/2013, que introduziu a exigência de doutorado para o ingresso na Carreira MS, enquanto para a Carreira EBTT exigia-se apenas a graduação.

Nesse contexto, (Costa, 2016, p. 114) reforça que o RSC, primeiro, cria uma situação de insatisfação entre os docentes da carreira MS que possuem título de doutor, que, para ter seus rendimentos melhorados, precisam recorrer a anos de estudo e dedicação; segundo, propicia insatisfação aos docentes MS, que não possuem este título e percebem que os colegas de trabalho, de uma outra carreira/EBTT, dentro da mesma instituição e que desenvolvem as mesmas atividades, têm uma vantagem que não lhes é permitida; terceiro, os professores MS que não possuem formação *stricto sensu* mesmo progredindo na carreira não podem ascender na carreira como é permitido ao professor EBTT; quarto, o RSC torna obsoleta a formação/qualificação docente e traz acomodação aos que, mesmo sem o título, recebem valores similares aos que o possuem, o que compromete a qualidade do ensino, visto que se espera que a formação no nível de mestrado e doutorado traga benefícios para a prática pedagógica. É possível complementar que, mesmo entre os docentes da carreira EBTT, o RSC cria disparidades, pois é um mecanismo de promoção que reconhece saberes e competências apenas dos que não possuem determinada titulação acadêmica, conforme previsto na Lei nº 12.772/2012, não havendo dispositivo equivalente para doutores ou pós-doutores. Dessa forma, docentes que já possuem essas formações não recebem nenhum reconhecimento remuneratório adicional relacionado a seus saberes e competências.

Ressalta-se ainda que, o requisito mínimo para ingresso na carreira EBTT ser limitado a um diploma de graduação e a possibilidade de ascender na hierarquia salarial com a RT sem necessariamente ter um título acadêmico pode, ao longo do tempo, desviar indivíduos com potencial excepcional para estudos de pós-graduação *stricto sensu* ou para uma carreira acadêmica universitária. Isso ocorre porque o salário inicial na carreira EBTT, mesmo para graduados, supera a remuneração de uma bolsa de pós-graduação. Além disso, em várias

situações, os professores da carreira EBTT, ao buscarem um mestrado ou doutorado, podem usufruir de licença remunerada para cursar a pós-graduação e com a RT já concedida pelo RSC.

Nesse contexto, este artigo visa analisar e comparar o crescimento salarial, após a promulgação da Lei nº 12.772 entre as carreiras MS e EBTT, com base em planilhas de pagamento divulgadas pelo Portal da Transparência, de janeiro de 2013 a dezembro de 2022. Vale notar que a realização dessa análise comparativa enfrentou várias limitações e desafios significativos. Primeiramente, o período de 120 meses, abrangendo uma década, exigiu o processamento e a análise de um grande volume de dados e adicionou complexidade ao trabalho, especialmente considerando que o formato e a estrutura dos dados mudaram de um período para outro, houve novas contratações e aposentadorias, mudanças nas atribuições organizacionais e funcionais, identificadores com numerações diferentes a cada mês para o mesmo servidor com o mesmo cargo e função, mudanças no formato e na disponibilidade de informações em algumas planilhas, informações ausentes em alguns registros, o que exigiu estratégias adicionais para lidar adequadamente com esses dados. Além do volume total de mais de 80 GB de arquivos, que exigiu um esforço considerável para garantir que os dados fossem processados, limpos e organizados de forma eficiente e precisa. Essas limitações e desafios destacam a complexidade e o rigor metodológico exigidos ao se realizar uma análise abrangente e detalhada, como proposto neste estudo.

Não obstante a isso, após 12 anos desde a promulgação da Lei 12.772/2012, observa-se uma lacuna significativa de estudos focados na comparação dos salários dos professores federais, mesmo esse sendo um assunto de grande relevância para a educação, que pode contribuir para o entendimento mais amplo das condições de trabalho no ensino superior e que pode, a longo prazo, comprometer a qualidade do Ensino Federal, Médio, Técnico e Superior. Curiosamente, durante os quatro anos de governo de direita no Brasil (2018-2022), houve uma produção acadêmica considerável sobre possíveis ameaças às universidades federais, em geral, a maioria, se não todas, desconsiderando que, embora mais sutil e menos evidente, a ameaça está sendo conduzida independentemente da orientação política do governo.

Apesar desses desafios, este trabalho é essencial não apenas para entender a dinâmica salarial no setor da educação federal, mas também para avaliar a equidade salarial entre os profissionais do Magistério Federal. Visto que ambas as carreiras compartilham o mesmo empregador, em alguns casos, coexistem na mesma instituição, e desempenham papéis igualmente cruciais no cenário educacional brasileiro, contribuindo para atividades de ensino, pesquisa e extensão em diversas áreas do conhecimento.

Por fim, uma análise comparativa dos salários ao longo de um período de dez anos após a promulgação da Lei 12.772/2012 permite não apenas a identificação de tendências de

crescimento salarial em ambas as carreiras, mas também o destaque de eventuais disparidades que possam existir entre elas. Portanto, essa análise pode fornecer *insights* valiosos para políticas educacionais voltadas à valorização e ao reconhecimento adequado dos profissionais de ensino básico, técnico, tecnológico e superior. Importante destacar que, exceto quando explicitamente indicada a fonte, todos os valores numéricos apresentados em tabelas, gráficos e no corpo do texto são resultados originais desta pesquisa, obtidos a partir da análise dos microdados do Portal da Transparência (2013–2022).

2 MATERIAIS E MÉTODOS

No link <https://portal.datatransparencia.gov.br/download-de-dados/servidores/>, fornecido pelo Portal da Transparência do Governo Federal, foi realizado o *download* de arquivos denominados Servidores_SIAPE em formato zip, contendo planilhas com informações sobre o cadastro e a remuneração de todos os servidores públicos federais de janeiro de 2013 a dezembro de 2022. Posteriormente, todas as planilhas de interesse foram extraídas no formato .csv, e os dados foram limpos, organizados e preparados. Após a extração e organização dos dados, o próximo passo foi identificar e extrair os professores pertencentes às carreiras MS e EBTT, utilizando técnicas de processamento de texto e expressões regulares com a função *grep* da linguagem R. O software R (R Core Team, 2024) e o ambiente de desenvolvimento integrado RStudio (RStudio Team, 2024) foram essenciais para a realização de todas as etapas do processo de análise de dados. Juntos, esses softwares fornecem uma plataforma flexível e poderosa para a manipulação, visualização e interpretação dos resultados.

Em seguida, foi realizada a integração das informações de cadastro e remuneração mês a mês para cada ano, seguida da eliminação de dados duplicados e da seleção de variáveis de interesse. Foram criadas dez tabelas de dados, correspondentes a cada ano de 2013 a 2022. Cada tabela manteve as seguintes variáveis essenciais para a análise: “ID_SERVIDOR_PORTAL”, que identifica de forma única cada servidor; “NOME”, contendo os nomes completos dos servidores; “CPF”, apresentando seis dígitos do CPF, conforme divulgado pelo Portal da Transparência; “CARGO”, onde os professores foram classificados nos níveis EBTT e MS, caso pertencessem às respectivas carreiras; outra variável relevante para nossa análise foi a “DATA_INGRESSO_ORGAO”, data de ingresso no serviço público; “JORNADA_DE_TRABALHO”, indicando a carga horária semanal do professor, 20h, 40h ou dedicação exclusiva; “LOTACAO”, determinando a instituição federal à qual o professor está vinculado; “ORG_EXERCICIO”, indicando o local onde o professor exerce suas atividades; “UF_EXERCICIO”, o estado em que o professor trabalha; “REG_JURIDICO”, classificando

o professor de acordo com a legislação trabalhista vigente, CLT, Temporário ou RJU; e “VINCULO”, categorizando o professor em diversos tipos de vínculos, como Ativo, Substituto, Empregado, Visitante, Anistiado, entre outros. Essas variáveis possibilitaram a correta atribuição dos professores às suas respectivas carreiras e a seleção dos professores em efetivo exercício no momento da análise, permitindo um estudo mais detalhado dos aspectos relevantes para este trabalho. Adicionalmente, cada base de dados incluiu outras 26 variáveis, fornecendo informações sobre o salário bruto e líquido de cada mês do respectivo ano da planilha, além da média salarial bruta e líquida.

Após o preparo e filtragem adequados dos dados, foram aplicadas análises estatísticas descritivas e gráficas para examinar o padrão de crescimento salarial ao longo do tempo para ambas as carreiras. É importante reconhecer que existem algumas questões que podem afetar minimamente a precisão e o escopo dos resultados. Em primeiro lugar, há professores ausentes nos conjuntos de dados analisados, pois linhas com informações incompletas e irrecuperáveis foram excluídas, cerca de 2% (dois por cento) de indivíduos excluídos. Além disso, é necessário considerar a possibilidade de alguns erros nas agências de lotação, órgãos de exercício e unidades federativas de exercício, uma vez que em algumas planilhas as informações correspondentes estavam incompletas ou apresentavam inconsistências. Embora todas as informações tenham sido obtidas diretamente do Portal da Transparência, sem nenhuma inclusão nova por parte do analista, essas limitações devem ser reconhecidas ao interpretar os resultados do estudo.

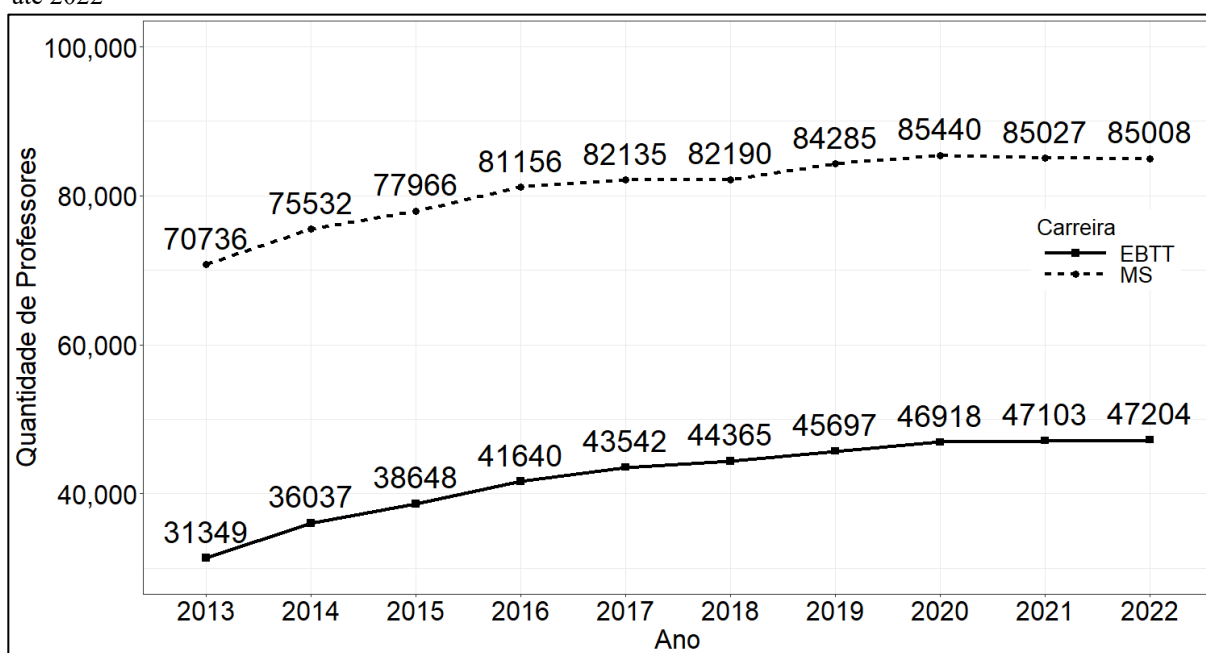
3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nos últimos anos, o Brasil testemunhou um crescimento notável no número de instituições federais de ensino, particularmente os Institutos Federais, refletindo um avanço significativo na expansão do sistema educacional do país. Esse fenômeno, conforme relatado em diversas campanhas do governo federal em 2024, é resultado direto dos esforços para democratizar o acesso à educação de qualidade e impulsionar o desenvolvimento social e econômico por meio da formação de profissionais qualificados.

Nesse sentido, em março de 2024, o Governo Federal anunciou investimentos de mais de 3,9 bilhões de reais para a abertura de 100 novos *campi* de Institutos Federais. Com a consolidação dessa iniciativa governamental, espera-se um aumento significativo no número de professores da carreira EBTT, um fenômeno observado desde 2013. Ao analisar as Figuras 1 e 2, por exemplo, podemos observar o crescimento numérico das carreiras de Magistério da Educação Básica, Técnica e Tecnológica (EBTT) e do Ensino Superior (MS) entre 2013 e 2022.

Embora o crescimento absoluto tenha sido semelhante, a carreira EBTT apresentou um aumento percentual muito maior do que a carreira MS, com um crescimento de 50,57% em comparação aos 20,18% da carreira MS. Isso resultou em uma mudança na proporção de professores entre as carreiras; em 2013, havia 2,26 professores de Ensino Superior para cada professor EBTT, e em dezembro de 2022, esse número caiu para 1,80 professores de Ensino Superior para cada professor EBTT.

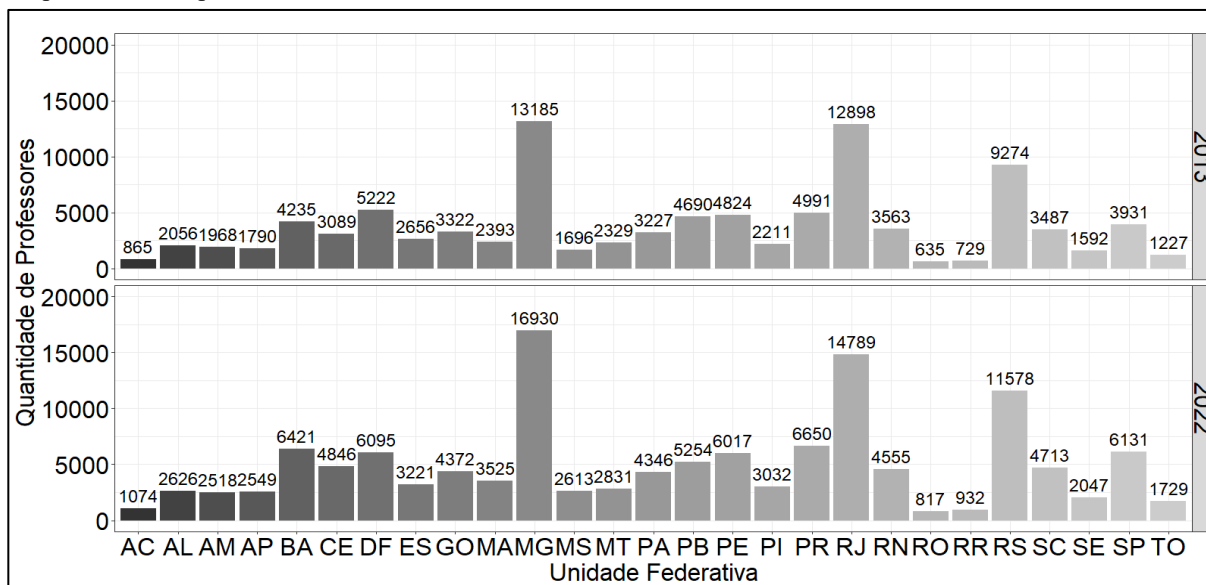
Figura 1 – Número de Professores do MS e do EBTT que atuaram no mês de dezembro de cada ano, desde 2013 até 2022



Fonte: elaboração própria (2024).

Os dados apresentados encontram justificativa na priorização dos investimentos na expansão dos Institutos Federais pelos governos do Partido dos Trabalhadores (PT) e até mesmo por governos de oposição que sucederam o período de gestão do PT. Além da priorização fundamentada no princípio de criação dessas instituições, que visava expandir a rede de Educação Científica e Tecnológica para áreas mais remotas do país, muitos políticos também enxergaram a oportunidade de estabelecer essas instituições em suas regiões de influência política, resultando na criação de uma extensa rede de Educação Profissional e Tecnológica em todo o Brasil e na contratação de um maior número de professores para a carreira de Magistério da Educação Básica, Técnica e Tecnológica. Observa-se, portanto, um aumento substancial no número de professores federais no Brasil nos últimos anos. Conforme a Figura 2 indica, todos os estados do país obtiveram novas vagas para cargos de magistério federal.

Figura 2 – Número de Professores Federais, EBT e MS, que receberam salários em dezembro de 2013 e 2022, respectivamente, por Unidade Federativa

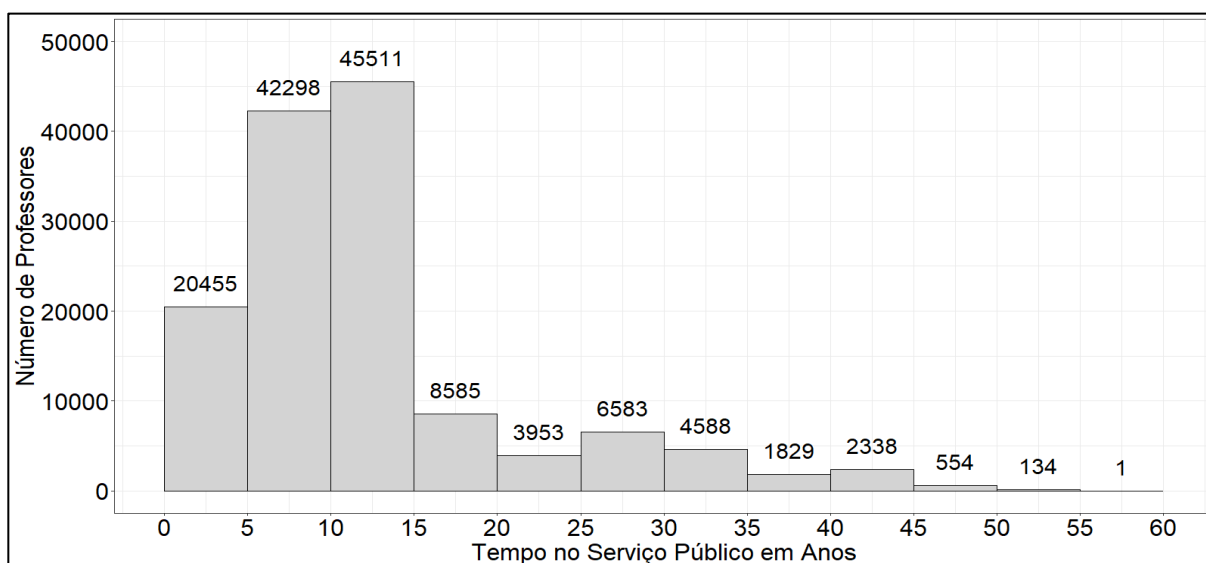


Fonte: elaboração própria (2024).

Além das novas vagas, houve também a contratação de novos professores para substituir aposentadorias, exonerações, falecimentos, demissões ou outras razões, como mostrado no histograma apresentado na Figura 3. Uma análise direta desse histograma revela que o tempo de serviço dos professores federais sob esta análise exibe uma distribuição assimétrica à direita, o que significa que uma grande parcela de professores federais, mais precisamente, 62.756 (sessenta e dois mil, setecentos e cinquenta e seis) professores, foram admitidos após janeiro de 2013.

Outro fator que pode ter contribuído para o aumento das contratações, além da expansão dos Institutos Federais e universidades, pode ser atribuído à proposta de reforma da previdência enviada à Câmara dos Deputados em dezembro de 2016 e aprovada em 2019. A proposta, combinada ao projeto que visava limitar os “supersalários” no setor público, desencadeou uma corrida de servidores em busca de aposentadoria, inclusive de professores.

Figura 3 – Distribuição do tempo de serviço efetivo de professores federais no Brasil que receberam salários em dezembro de 2022



Fonte: elaboração própria (2024).

Tabela 1 – Soma total anual de valores líquidos pagos pelo Governo Federal aos docentes da carreira EBTT e do MS em 2013 e 2022 e os respectivos totais de docentes que receberam salários em dezembro de 2013 e 2022

Ano	Carreira	Valor Pago pelo Governo Federal	Número de Docentes
2013	EBTT	R\$ 2.297.019.796,00	31.349
	MS	R\$ 6.646.289.443,00	70.736
2022	EBTT	R\$ 6.516.965.667,00	47.204
	MS	R\$ 11.917.743.338,00	85.008

Fonte: elaboração própria (2024).

Com o crescimento do corpo docente, o suporte financeiro anual do governo para a remuneração também viu um aumento significativo. A Tabela 1 ilustra claramente esse crescimento nos recursos alocados. Entretanto, esse aumento na remuneração não se reflete de maneira uniforme nas qualificações dos docentes. Nos últimos dez anos, o investimento em salários para a carreira EBTT aumentou mais de 280%, quase triplicando, enquanto o número de docentes cresceu aproximadamente 50,57%. Esse aumento aponta para uma valorização real na remuneração dos professores EBTT. Em 2022, a média salarial mensal desses docentes, em valores reais, estava próxima à dos docentes da carreira MS, conforme mostrado na Tabela 2.

Tabela 2 – Salário líquido mensal médio para carreiras de ensino federal recebido por ano (2013 a 2022)

Ano	Magistério Superior	EBTT
2013	R\$ 7.829,92	R\$ 6.106,04
2014	R\$ 8.549,66	R\$ 6.788,24

Ano	Magistério Superior	EBTT
2015	R\$ 9.023,59	R\$ 8.001,15
2016	R\$ 9.529,25	R\$ 8.774,04
2017	R\$ 10.378,05	R\$ 9.435,58
2018	R\$ 10.733,33	R\$ 10.186,78
2019	R\$ 11.346,34	R\$ 10.973,95
2020	R\$ 11.223,07	R\$ 10.815,04
2021	R\$ 11.554,72	R\$ 11.425,30
2022	R\$ 11.682,96	R\$ 11.504,97

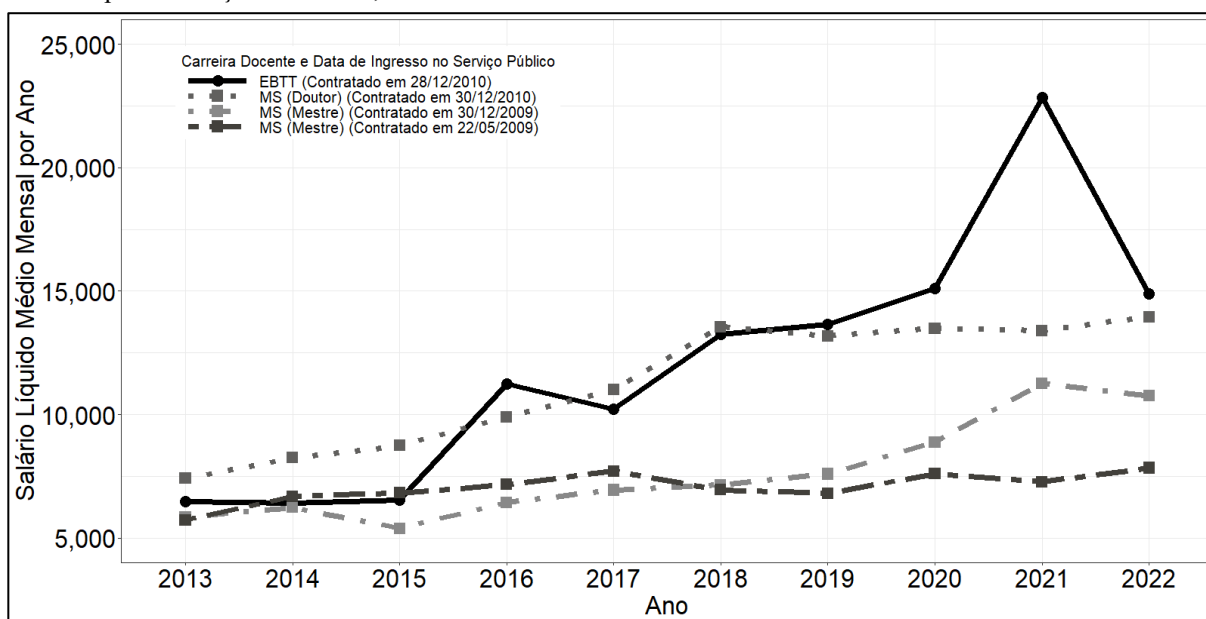
Fonte: elaboração própria (2024).

No entanto, em 2022, apenas 21,12% dos professores ativos da carreira EBTT tinham título de doutorado, de acordo com a Plataforma Nilo Peçanha, já na carreira de professores do MS, 75,8% eram doutores, conforme dados do Censo do Ensino Superior do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), o que evidencia uma diferença marcante no perfil de qualificação entre as duas carreiras. Assim, a similaridade salarial entre as carreiras pode ser explicada pelo Reconhecimento de Saberes e Competências, que funciona como um mecanismo compensatório para a carreira EBTT.

É importante destacar que, se os valores de 2013 fossem corrigidos pela inflação (IPCA/IBGE) de janeiro de 2013 a dezembro de 2022, o índice de correção para o período seria 1,79713380 e, portanto, o salário médio de um professor da carreira MS deveria ser R\$ 14.071,41 (quatorze mil e setenta e um reais e quarenta e um centavos), enquanto o salário de um professor da carreira EBTT, sem considerar o RSC, deveria ser R\$ 10.973,37 (dez mil, novecentos e setenta e três reais e trinta e sete centavos). Mantidas as mesmas condições, os professores EBTT tiveram um ganho médio real de pelo menos R\$ 500,00 (quinhentos reais) com a percepção do RSC, enquanto os professores MS experimentaram uma perda de poder de compra de mais de R\$ 2.300,00 (dois mil e trezentos reais) mensais.

Essas diferenças salariais se refletem nas médias líquidas mensais, conforme ilustrado na Figura 4, em que se observa a média líquida mensal recebida por ano, desde 2013, por quatro professores da mesma instituição. Todos têm anos de serviço semelhantes; um deles pertence à carreira EBTT, enquanto os outros são da carreira MS.

Figura 4 – Média salarial mensal recebida anualmente desde 2013 por quatro professores da mesma instituição com tempo de serviço semelhante, um EBTT e três da MS



Fonte: elaboração própria (2024).

O professor da carreira EBTT ingressou na carreira em dezembro de 2010, apenas com mestrado e nunca iniciou um doutorado. Um professor da carreira MS ingressou na carreira de magistério em dezembro de 2010, já com título de doutor desde 2009. O segundo professor da carreira MS ingressou em dezembro de 2009 e concluiu o doutorado em 2020, enquanto o terceiro professor da carreira MS ingressou em maio de 2009 e não concluiu o doutorado, recebendo, portanto, como mestre ao longo de todo o período analisado.

Inicialmente, é possível observar em janeiro de 2013 uma pequena diferença salarial entre o professor EBTT e os outros dois professores MS com mestrado, sendo estes dois últimos com pelo menos um ano a mais de carreira no serviço público. A diferença provavelmente se deve à progressão de 18 meses que os professores da carreira EBTT conseguiam na justiça antes da promulgação da Lei 12.772/2012, enquanto os professores MS progrediam somente a cada 24 meses. Em seguida, em 2016, o professor EBTT começa a receber a RT de doutor mesmo sem ter um doutorado, e desde então, o professor passa a receber um valor semelhante ao do professor doutor até 2019. Nos anos de 2020, 2021 e 2022, o salário do professor EBTT começou a se distanciar do salário dos professores doutores. Em 2021, sua média salarial mensal ultrapassa R\$ 22.000,00 (vinte e dois mil reais), pois em dezembro de 2021 seu salário líquido foi de R\$ 129.444,20 (cento e vinte e nove mil, quatrocentos e quarenta e quatro reais e vinte centavos) devido ao recebimento retroativo do RSC desde a promulgação da Lei em dezembro de 2012.

Essa diferença salarial é notável, especialmente quando observamos os impactos da legislação sobre os salários ao longo do tempo. Todos os professores da carreira EBTT que ingressaram antes de 2012 puderam solicitar valores retroativos do RSC a partir da data de publicação da Lei 12.772. Alguns valores excederam R\$ 100.000,00 (cem mil reais). A Tabela 3 mostra o número de professores de ambas as carreiras que ingressaram a partir de 1º de outubro de 2008 e receberam salários líquidos em dezembro entre os anos de 2013 e 2022, excedendo o teto constitucional para os respectivos anos. Dezembro foi escolhido porque, nas análises de banco de dados, foi possível observar que a maioria dos pagamentos retroativos relacionados ao RSC foi feita no último mês de cada ano.

Tabela 3 – Número de professores que ingressaram após a promulgação da Lei nº 11.784 de setembro de 2008 e que receberam valores acima do teto nos meses de dezembro, de 2013 a 2022

Ano	Teto do Funcionalismo Público	MS	EBTT
2013	R\$ 28.000,00	56	252
2014	R\$ 29.400,00	80	2619
2015	R\$ 33.763,00	56	867
2016	R\$ 33.763,00	207	2412
2017	R\$ 33.763,00	236	973
2018	R\$ 39.000,00	117	320
2019	R\$ 39.000,00	120	517
2020	R\$ 39.000,00	66	285
2021	R\$ 39.000,00	485	1794
2022	R\$ 39.000,00	87	383

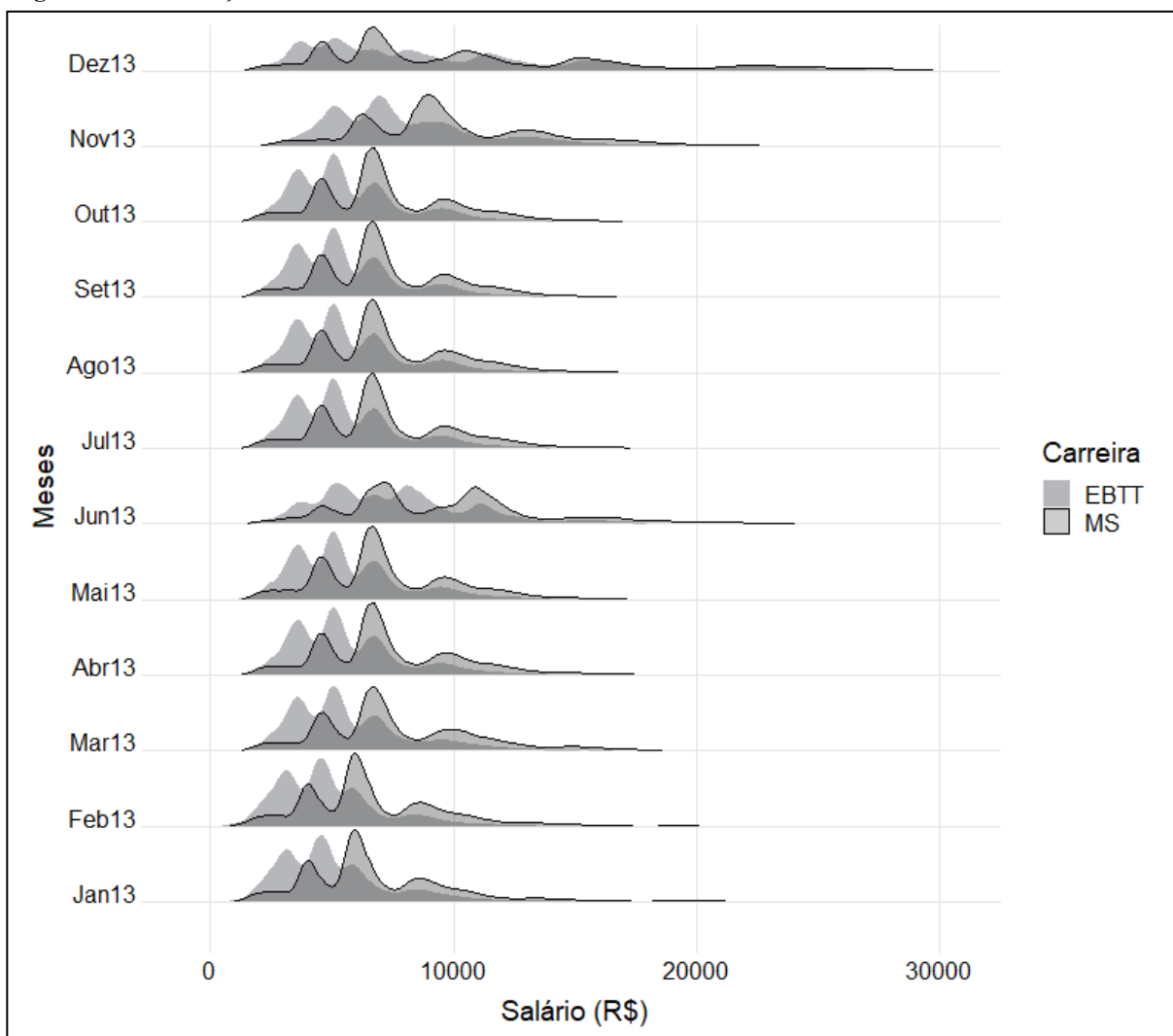
Fonte: elaboração própria (2024).

Vale destacar os meses de dezembro dos anos 2014, 2016 e 2021, quando mais de 1.700 professores receberam valores acima do teto do serviço público. O maior salário líquido em dezembro de 2016, por exemplo, foi de R\$ 205.359,70 (duzentos e cinco mil, trezentos e cinquenta e nove reais e setenta centavos), pago a uma professora da carreira EBTT. Após uma pesquisa realizada no currículo Lattes, observou-se que a professora iniciou sua carreira acadêmica em 1996, concluiu o mestrado em 2010 e iniciou o doutorado em 2015, mas não o concluiu.

As Figuras 5 e 6 mostram a distribuição salarial dos professores nos anos de 2013 e 2022, respectivamente. Elas apresentam a dispersão mensal dos salários para ambas as carreiras. É notável que na Figura 5, no ano de 2013, a distribuição do salário médio dos professores de ensino superior apresentava valores modais mais altos e uma distribuição mais

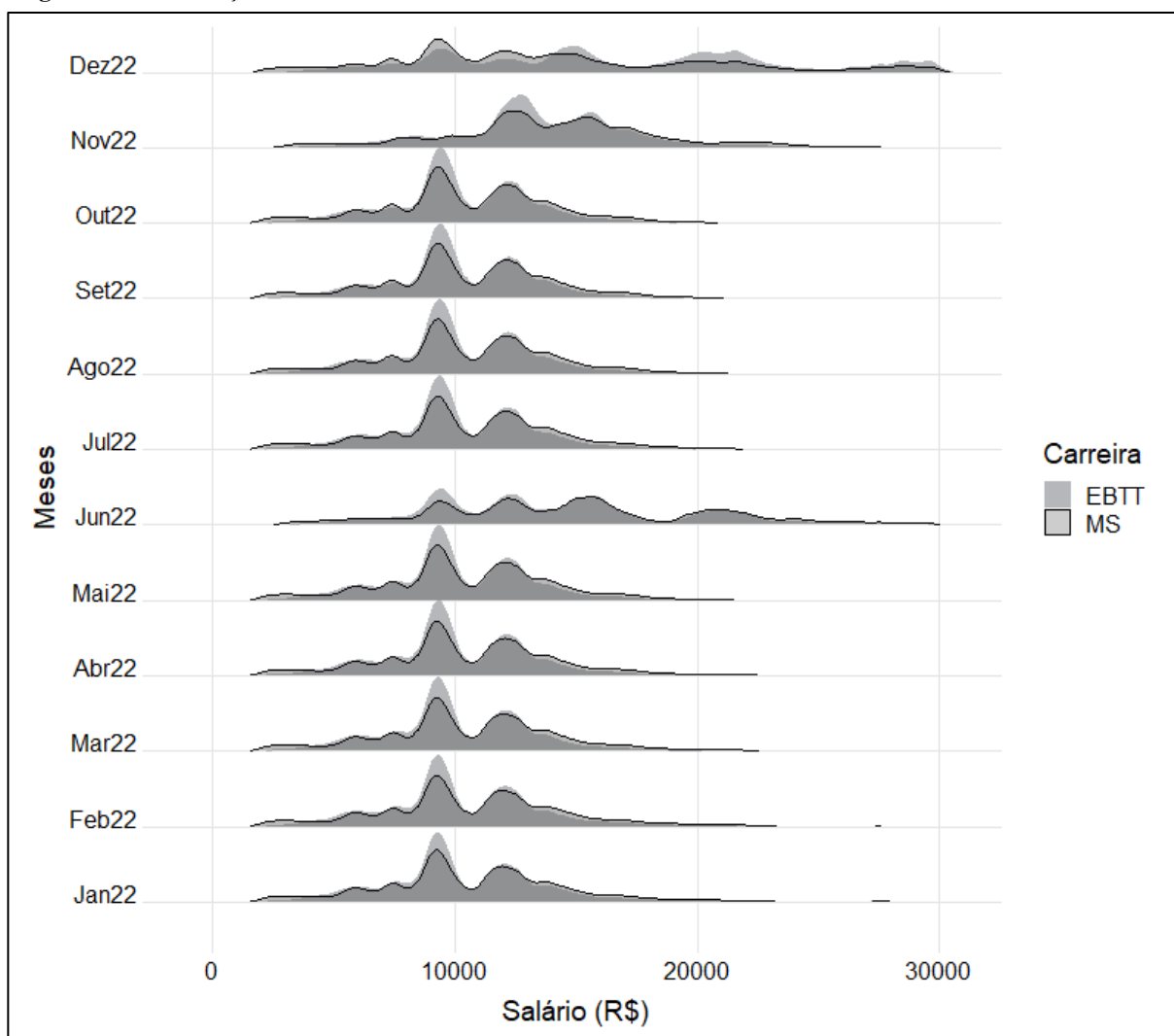
assimétrica à direita, o que se justifica pelo fato de que em 2013 havia uma pequena porcentagem de professores com doutorado na carreira EBTT, enquanto na carreira MS, a porcentagem era superior a 70%.

Figura 5 – Distribuição do salário médio mensal de EBTT e MS em 2013



Fonte: elaboração própria (2024).

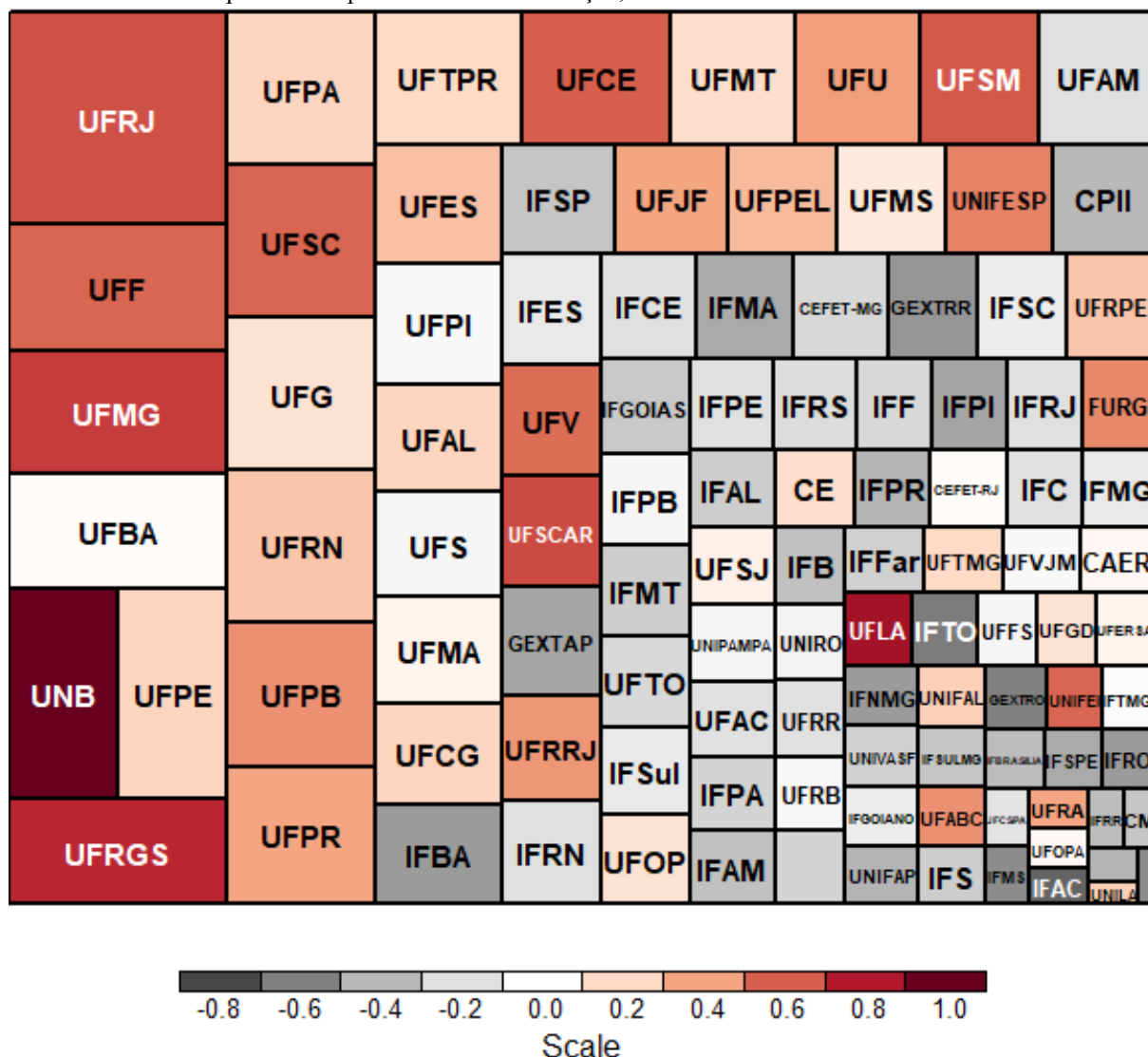
No entanto, pode-se observar na Figura 6 que, após 10 anos da promulgação da Lei 12.772 e da implementação do RSC, a distribuição dos salários da EBTT sobrepôs-se à distribuição salarial da MS e, em pontos modais, até superou esta última. Ou seja, a discrepância observada na Figura 4 não é um caso isolado, mas tornou-se o padrão no Ensino Federal.

Figura 6 – Distribuição do salário médio mensal de EBTT e MS em 2022

Fonte: elaboração própria (2024).

Ainda nas mesmas Figuras 5 e 6, de modo geral, é possível notar a presença de três ou mais modas na distribuição de ambas as carreiras, o que é facilmente explicado pela formatação da carreira docente, que está distribuída em níveis. No ensino superior, temos professores auxiliares, assistentes, adjuntos e titulares. Na carreira EBTT, temos níveis DI, DII, DIII, DIV e titular. Entre esses níveis, há uma diferença salarial que pode chegar a ultrapassar o valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) em valores líquidos. Nesse ponto, também vale mencionar que a Lei 12.772 de 2012, além de criar o RSC, transformou a posição de titular em outro nível das carreiras. Antes dessa lei, para ser titular, o professor precisava ter alta produção acadêmica, possuir conhecimentos notáveis e se destacar em sua área de pesquisa. Após a lei, todos os antigos professores das carreiras EBTT e MS que possuíam doutorado puderam solicitar progressão para titular. Essa variação salarial, evidenciada nas modas das distribuições, torna-se ainda mais clara quando se analisam os *Treemaps* apresentados a seguir.

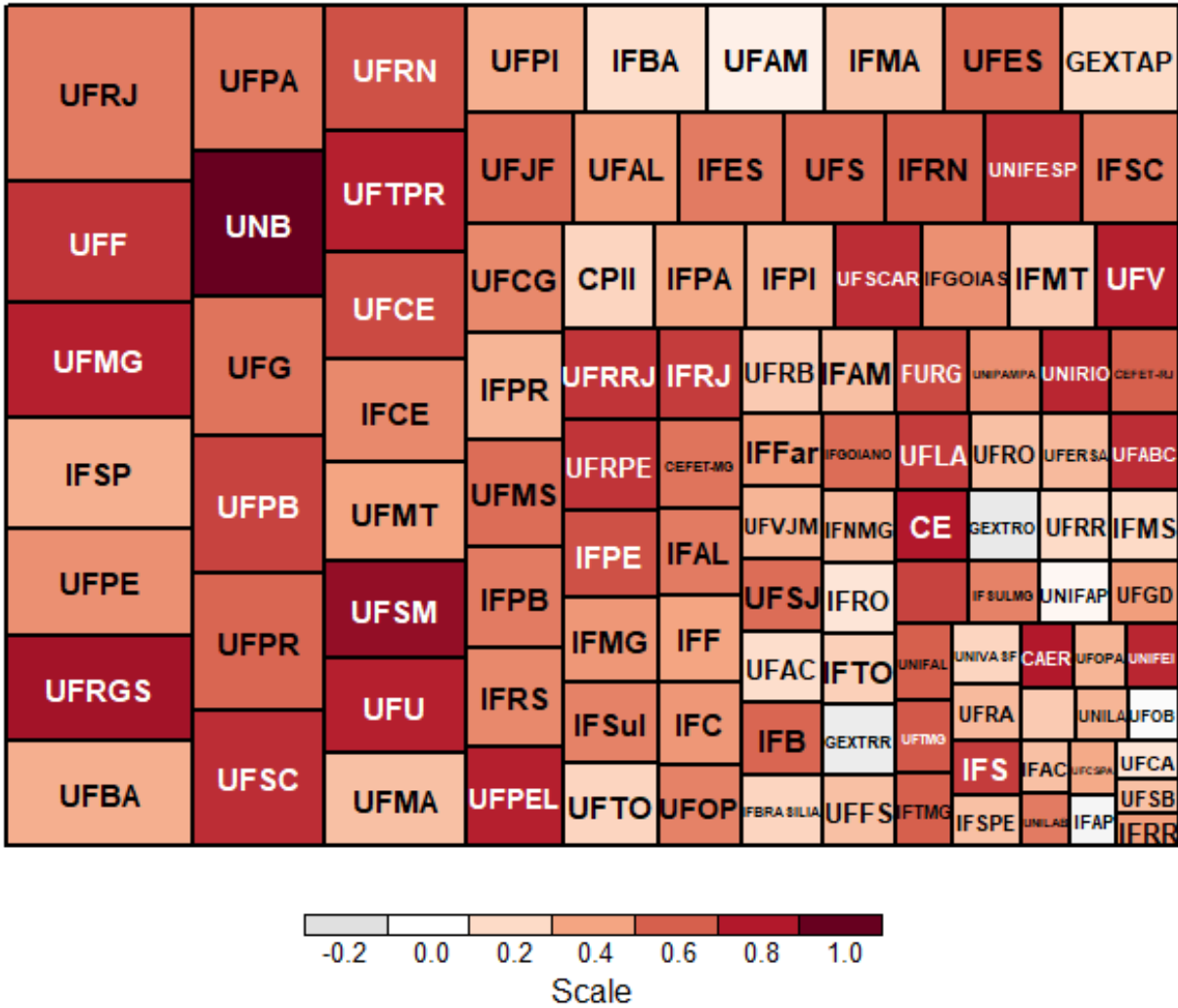
Figura 7 – A escala de cores indica o salário líquido médio: vermelho mais intenso representa uma média líquida mais alta. A área dos retângulos reflete o número de professores: retângulos com uma área maior indicam um número maior de professores permanentes na instituição, ano 2013



Fonte: elaboração própria (2024).

Nos *Treemaps* dos salários líquidos médios de 2013 e 2022, a cor vermelha representa a maior média salarial líquida mensal e a cor cinza representa a menor. O tamanho dos retângulos representa o número de professores de cada instituição. Na Figura 7, observa-se que em 2013, as Universidades tinham caixas vermelho-escuro, enquanto os Institutos estavam coloridos em tons de cinza. Nesse caso, em 2013, observa-se que a UNB tinha as maiores médias salariais, seguida pela UFLA, UFMG e UFRGS. A UFRJ tinha o maior número de professores.

Figura 8 – A escala de cores indica o salário líquido médio: vermelho mais intenso representa uma média líquida mais alta. A área dos retângulos reflete o número de professores: retângulos com uma área maior indicam um número maior de professores permanentes na instituição, ano 2022



Fonte: elaboração própria (2024).

Em 2022, pode-se observar na Figura 8 que os IFs mudaram para uma cor laranja, assim como as universidades; em alguns casos, os Institutos têm uma cor laranja mais intensa. Veja, por exemplo, duas instituições do Rio de Janeiro: Instituto Federal do Rio de Janeiro (IFRJ), que em 2022, segundo a Plataforma Nilo Peçanha, tinha 31,76% de doutores, e a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), que em 2022 tinha 84,7% de doutores em seu quadro. Note que a cor do IFRJ é mais escura do que a cor da UFRJ, ou seja, a média salarial mensal do IFRJ em 2022 superou a média salarial mensal da UFRJ, sendo os valores R\$ 11.643,16 (onze mil, seiscentos e quarenta e três reais e dezesseis centavos) e R\$ 10.852,42 (dez mil, oitocentos e cinquenta e dois reais e quarenta e dois centavos), respectivamente.

Apesar de ter sido solicitado, não foi possível obter do MEC o número de professores que recebem o RSC na carreira EBTT. Mas foi possível observar na planilha de pagamento de dezembro de 2022 que, na carreira EBTT, tínhamos 47.204 (quarenta e sete mil, duzentos e

quatro) professores recebendo salário. Destes, 39.772 (trinta e nove mil, setecentos e setenta e dois) professores, 84,6% (oitenta e quatro por cento), recebiam acima de R\$ 9.616,00 (nove mil, seiscentos e dezesseis reais). Sabendo que apenas 21,12% eram doutores na carreira EBTT em 2022, temos que, em uma estimativa aproximada, pelo menos 31.000 (trinta e um mil) professores receberam a RT de doutor sem possuir o título, ou seja, cerca de 66% dos professores. Desconsidera-se aqui os que recebem a RT de Mestre e Especialista sem possuir o título.

É evidente, a partir da análise da Figura 6 e dos Treemaps 7 e 8, que os professores da EBTT recebem, em média, salários iguais ou superiores aos de professores das Universidades Federais, apesar de terem o mesmo empregador e desempenharem funções essencialmente semelhantes. Vale ressaltar, ainda, que não são obrigados a realizar atividades de Pesquisa e Extensão para progredir em suas carreiras e chegar ao penúltimo nível da mesma, nem possuem qualificações equivalentes às dos professores da MS. Tal situação é, no mínimo, desconcertante, especialmente quando se considera que aqueles sem qualificações recebem incentivos adicionais, enquanto professores que buscam aprimorar suas qualificações, como por meio de estudos pós-doutorais, não recebem reconhecimento adicional por seus esforços. É claro que os professores devem ser devidamente valorizados financeiramente; no entanto, conceder a RT de mestrado ou doutorado a professores que não possuem as respectivas qualificações, acompanhada de um pagamento retroativo substancial, constitui uma clara desvalorização dos doutores na carreira EBTT que já possuíam tais títulos antes de 2012, assim como dos professores da MS com mestrado ou doutorado.

Destaca-se que os estudos de pós-graduação, tanto no Brasil quanto no exterior, costumam ser uma jornada desafiadora em muitos aspectos. Desde a escolha do programa adequado até a busca de financiamento e equilibrando estudos com outras responsabilidades, como trabalho e família, obstáculos não faltam. Além disso, a demanda por dedicação intensa, a pressão por resultados acadêmicos e a necessidade de se manter atualizado em um campo específico podem criar um ambiente de tensão e incerteza constantes. Ademais, a infraestrutura e os recursos disponíveis muitas vezes ficam aquém das demandas, dificultando o processo de pesquisa e aprendizado.

Após uma jornada marcada por determinação, resiliência e compromisso, culminando no desafiador processo de concurso público, é desconcertante descobrir que colegas que não passaram por essa jornada podem receber salários iguais ou até superiores àqueles com doutorado, mesmo trabalhando na mesma instituição e sob o mesmo empregador. Essa realidade evidencia disparidades sistêmicas e questiona a equidade no reconhecimento e na

valorização do mérito acadêmico e profissional, enfatizando a necessidade de revisão e correção das atuais políticas salariais.

Uma abordagem menos controversa poderia ser substituir o RSC, que é uma recompensa por um título inexistente, por um bônus baseado no número de aulas ministradas. Em vez de privilegiar apenas o aspecto formal da qualificação acadêmica, essa abordagem valorizará diretamente a contribuição efetiva do professor para o ensino e a formação dos alunos, uma vez que a prioridade da carreira EBTT é o Ensino. Essa mudança não apenas promoveria uma distribuição mais equitativa dos recursos financeiros, mas também reconheceria o esforço e o impacto direto do trabalho docente na qualidade da educação oferecida pela instituição.

Além das diferenças já citadas, o processo de criação dos IFs também se baseou na ideia de uma educação vertical, que abrange da Educação Básica à Pós-Graduação *stricto sensu*, tudo dentro da mesma instituição. Para mais informações veja (Silva; Melo, 2018). Isso permitiu ao governo federal utilizar os IFs como peças-chave para a consolidação de algumas políticas prioritárias, como a oferta de cursos de educação profissional inicial e continuada. Assim, os professores da carreira EBTT receberam mais uma vantagem em relação aos professores da MS, uma vez que os IFs, as Escolas Técnicas Integradas, os CEFETs, o Sistema S (Sesi, Senai, Senac, Senat, Senar) e várias instituições privadas foram provedores do Programa Nacional de Acesso à Educação Técnica e Emprego (PRONATEC), com exceção das Universidades Federais.

O PRONATEC, instituído pela Lei 12.513 de 2011, foi o maior programa de qualificação de mão de obra do país de 2011 a 2014. Em 2013, por exemplo, o Governo Federal investiu R\$ 1.044.046.000,00 (um bilhão, quarenta e quatro milhões e quarenta e seis mil reais), e ao longo de 2014, alcançou R\$ 2,8 bilhões investidos. Todos os professores participantes desse programa recebem um tipo de bolsa, chamada bolsa de formação, que não tem previsão de desconto do imposto de renda. O valor varia, podendo chegar a até R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) mensais para o coordenador do programa na instituição e abrange vários tipos de bolsistas, como coordenador, coordenador assistente, supervisor de curso, professor, entre outros. Ou seja, muitos professores da EBTT, de todos os IFs do país, em alguns casos praticamente todo o corpo docente, participaram e ainda participam do PRONATEC e, além de receber a RT, também recebem bolsas, que em valores absolutos são muito superiores aos montantes recebidos pelos bolsistas de produtividade do CNPq.

Adicionalmente, destaca-se que os professores da carreira EBTT possuem requisitos de aposentadoria menos rigorosos, com um período de contribuição reduzido. Esse aspecto da legislação reforça um panorama em que o título de doutorado e a função de professor

universitário - centrais para a produção científica nacional - acabam por ser desvalorizados, conforme aponta (McManus *et al.*, 2021).

4 CONCLUSÕES

Em resumo, as Leis 12.772 e 12.863 podem, em breve, desestimular a participação de jovens talentosos em programas de pós-graduação nas universidades federais. Isso se deve à percepção de que ingressar nos Institutos Federais oferece uma perspectiva de remuneração mais atraente, uma vez que o requisito de graduação é suficiente para se tornar professor, além dos benefícios do Reconhecimento de Saberes e Competências, programas de bolsas, aposentadoria em menor tempo e progressão facilitada, sem a necessidade de desenvolver pesquisa e extensão, tornando os estudos de pós-graduação, após a conclusão da graduação ou mesmo a busca por uma vaga de ensino em universidades, algo financeiramente inviável. Diante disso, as universidades correm o risco de perder não apenas candidatos qualificados para seus programas de pós-graduação, mas também os melhores candidatos para concursos docentes e para o desenvolvimento de Ensino, Pesquisa e Extensão, já que estes, ao perceberem melhores oportunidades nos Institutos Federais sem a exigência de mestrado ou doutorado, optarão por se candidatar a vagas nessas instituições.

Portanto, é crucial que sindicatos de professores e o governo reavaliem urgentemente as diferenças nas carreiras, garantindo um sistema de remuneração que valorize equitativamente todas as categorias docentes, levando em conta que a equidade e o crescimento salarial ao longo do tempo desempenham um papel crucial na motivação e na retenção de talentos dentro do ambiente acadêmico. Salários compatíveis com a formação e as qualificações de cada professor não apenas reconhecem e valorizam seu árduo trabalho e expertise, mas também servem como um incentivo significativo para o desenvolvimento profissional contínuo e a dedicação ao ensino e à pesquisa.

Vale enfatizar, no entanto, que a análise aqui apresentada não busca desmerecer a importância da compensação justa para os professores da carreira EBTT, que também dedicam sua expertise e comprometimento à educação. O objetivo é salientar a necessidade urgente de uma política de remuneração que priorize a qualificação acadêmica como critério fundamental e com condições realmente igualitárias e justas para os professores da Educação Federal que são igualmente importantes para o desenvolvimento do país, fortalecendo a excelência acadêmica e a qualidade do Ensino, da Pesquisa e da Extensão em todas as suas dimensões.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, J. K. S. F.; NETA, O. M. de M. As mudanças na carreira docente e o desenvolvimento profissional nos Institutos Federais: avanços e retrocessos. *Research, Society and Development*, v. 7, n. 9, p. 1-29, 2018. DOI: <https://doi.org/10.17648/rsd-v7i9.403>.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. *Portal da Transparência do Governo Federal: servidores*. Brasília: CGU, 2024. Disponível em: <https://portaldatransparencia.gov.br/download-de-dados/servidores/>. Acesso em: jul. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987*. Aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987. Brasília: Presidência da República, 1987.

BRASIL. *Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987*. Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1987.

BRASIL. *Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008*. Dispõe sobre a reestruturação de planos de cargos e carreiras do Poder Executivo Federal, inclusive o Plano de Carreira do Magistério Superior e do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2008.

BRASIL. *Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008*. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2008.

BRASIL. *Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011*. Institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC). Brasília: Presidência da República, 2011.

BRASIL. *Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012*. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Brasília: Presidência da República, 2012.

BRASIL. *Lei nº 12.863, de 24 de setembro de 2013*. Altera a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2013.

BRITO, D. S.; CALDAS, F. S. A evolução da carreira de magistério de ensino básico, técnico e tecnológico (EBTT) nos Institutos Federais. *Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica*, v. 1, n. 10, p. 85-96, 2016. DOI: <https://doi.org/10.15628/rbept.2016.4024>.

COSTA, E. F. L. B. *Trabalho e carreira docente nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia*. São Carlos: Universidade Federal de São Carlos, 2016.

DA EDUCAÇÃO, Brasil. Ministério. *Governo Federal anuncia a abertura de 100 novos campi de Institutos Federais e a oferta de 140 mil novas vagas para estudantes*. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/100-novos-ifs>. Acesso em: jul. 2024.

MARQUES, J. Universidades federais têm déficit de ao menos 11 mil professores e técnicos. *O Estado de São Paulo*, São Paulo, 12 jun. 2022. Educação.

MCMANUS, C. *et al.* Profiles not metrics: the case of Brazilian universities. *Anais da Academia Brasileira de Ciências*, v. 93, 2021.

R CORE TEAM. *R: A language and environment for statistical computing*. Vienna, 2024.
Disponível em: <https://www.R-project.org/>. Acesso em: jul. 2024.

RSTUDIO TEAM. *RStudio: Integrated Development Environment for R*. Boston, MA, 2024.
Disponível em: <http://www.rstudio.com/>. Acesso em: jul. 2024.

SILVA, P. F. da; MELO, S. D. G. Faculty work on Federal Institutes in the context of higher education expansion. *Educação e Pesquisa*, v. 44, 2018.

SOBRE O AUTOR

Fernando de Souza Bastos é Professor Adjunto da Universidade Federal de Viçosa – UFV.
Doutor em Estatística pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG.
Email: fernando.bastos@ufv.br
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1503-4599>

*Recebido em 05 de ago. de 2024.
Aprovado em 13 de out. de 2025.
Publicado em 29 de out. de 2025.*