

VALORIZACIÓN DOCENTE EN EL PLAN NACIONAL DE EDUCACIÓN (2014–2025): ENTRE AVANCES NORMATIVOS Y DESAFÍOS DE EFECTIVIDAD

VALORIZAÇÃO DOCENTE NO PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (2014–2025): ENTRE AVANÇOS NORMATIVOS E DESAFIOS DE EFETIVIDADE

TEACHER VALORIZATION IN THE NATIONAL EDUCATION PLAN (2014–2025): BETWEEN NORMATIVE ADVANCES AND EFFECTIVENESS CHALLENGES



Thiago Henrique Almino FRANCISCO¹
e-mail: tfrancisco@unesp.net



Morgana Bada CALDAS²
e-mail: morgana.bada@unesp.net



Mariana Vargas de OLIVEIRA³
e-mail: marianavargasdeo@gmail.com

Cómo citar este artículo:

Francisco, T. H., Caldas, M. B., & Oliveira, M. V. (2026). Valorización docente en el Plan Nacional de Educación (2014–2025): entre avances normativos y desafíos de efectividad. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, 30, e026062. <https://doi.org/10.22633/rpge.v30i00.21034>



| **Enviado:** 25/03/2026

| **Modificaciones solicitadas:** 20/04/2026

| **Aprobado:** 15/06/2026

| **Publicado:** 21/07/2026

Editor: Prof. Dr. Sebastião de Souza Lemes

Editor ejecutivo adjunto: Prof. Dr. José Anderson Santos Cruz

¹ Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), Criciúma – Santa Catarina (SC) – Brasil. Miembro Docente Permanente del Programa de Posgrado en Desarrollo Socioeconómico (PPGDS-UNESC).

² Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), Criciúma – Santa Catarina (SC) – Brasil. Miembro Docente Permanente del Programa de Posgrado en Educación (PPGE-UNESC).

³ Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), Criciúma – Santa Catarina (SC) – Brasil. Estudante de Maestría en el Programa de Posgrado en Desarrollo Socioeconómico (PPGDS-UNESC).

RESUMEN: El presente artículo analiza la efectividad de las Metas 17 y 18 del Plan Nacional de Educación (PNE 2014–2025), con énfasis en la valorización de los profesionales del magisterio de la educación básica en Brasil. Adopta un enfoque cualitativo de naturaleza documental, fundamentado en el análisis de contenido temático de la legislación educativa, informes del INEP/MEC, el Balance Técnico del PNE (2025) y literatura especializada. Los resultados evidencian avances normativos, como la consolidación del Piso Salarial Profesional Nacional y la institucionalización de los planes de carrera, pero revelan brechas entre la legislación y su implementación, derivadas de restricciones fiscales, desigualdades regionales y debilidades en la coordinación federativa. Al finalizar el período, la equiparación salarial alcanzó el 86,1 %, mientras que el 62,6 % de los municipios cumplió plenamente las exigencias relativas al salario, la jornada laboral y la carrera profesional. Se concluye que la valorización docente requiere políticas integradas, financiamiento sostenible y mecanismos efectivos de gobernanza.

PALABRAS CLAVE: Valorización docente. Plan Nacional de Educación. Políticas públicas en educación. Gobernanza educativa. Financiamiento educativo.

RESUMO: O presente artigo analisa a efetividade das Metas 17 e 18 do Plano Nacional de Educação (PNE 2014–2025), com foco na valorização dos profissionais do magistério da educação básica no Brasil. Adota abordagem qualitativa de natureza documental, fundamentada na análise de conteúdo temática de legislação educacional, relatórios do INEP/MEC, Balanço Técnico do PNE (2025) e literatura especializada. Os resultados evidenciam avanços normativos, como a consolidação do Piso Salarial Profissional Nacional e a institucionalização dos planos de carreira, mas apontam lacunas entre a legislação e sua implementação, decorrentes de restrições fiscais, desigualdades regionais e fragilidades da coordenação federativa. Ao final do período, a equiparação salarial alcançou 86,1%, enquanto 62,6% dos municípios cumpriram integralmente as exigências relativas ao piso, à jornada e à carreira. Conclui-se que a valorização docente depende de políticas integradas, financiamento sustentável e mecanismos efetivos de governança para assegurar a implementação das políticas educacionais.

PALAVRAS-CHAVE: Valorização docente. Plano Nacional de Educação. Políticas Públicas em Educação. Governança educacional. Financiamento da educação.

ABSTRACT: This article analyzes the effectiveness of Goals 17 and 18 of the National Education Plan (PNE 2014–2025), focusing on the appreciation of basic education teaching professionals in Brazil. It adopts a qualitative documentary approach based on thematic content analysis of educational legislation, INEP/MEC monitoring reports, the PNE Technical Report (2025), and specialized literature. The findings indicate important regulatory advances, including the consolidation of the National Professional Salary Floor and the institutionalization of career plans, while revealing persistent gaps between the legal framework and its implementation due to fiscal constraints, regional inequalities, and weaknesses in federal coordination. By the end of the period, salary parity had reached 86.1%, whereas only 62.6% of municipalities fully complied with the requirements regarding salary floor, workload, and career structure. The study concludes that teacher appreciation depends on integrated policies, sustainable funding, and effective governance mechanisms to ensure the successful implementation of educational policies across the country.

KEYWORDS: Teacher valorization. National Education Plan. Public Policies in Education. Educational governance. Education funding.

INTRODUCCIÓN

La educación está consagrada en la Constitución Federal de 1988 (Artículo 6) como un derecho social fundamental y un motor del desarrollo humano, social y económico del país. En este marco, los profesionales del magisterio ocupan una posición central en la realización de este derecho, lo que implica lógicamente que deben ser debidamente valorados. Esta valorización se sustenta tanto en el Artículo 206, inciso VIII, de la Constitución Federal —que garantiza planes de carrera, acceso mediante concurso público y un piso salarial nacional— como en el Artículo 67 de la Ley de Directrices y Bases de la Educación Nacional (Ley N.º 9.394/1996), que establece un conjunto articulado de garantías, que incluyen el desarrollo profesional continuo, la progresión profesional, horas extraclase y condiciones de trabajo dignas (Brasil, 1988, 1996).

En las últimas décadas, este marco se ha fortalecido progresivamente. Ejemplos notables incluyen la creación de FUNDEF (1996-2006) y FUNDEB (Ley n.º 11.494/2007), así como la promulgación de la Ley n.º 11.738/2008, que estableció el Piso Salarial Profesional Nacional (PSPN), fijando un piso salarial y reservando al menos un tercio de la carga docente para actividades extraclase (Brasil, 2007). Además, la Resolución CNE/CEB n.º 2/2009 estableció parámetros nacionales para los planes de carrera y la remuneración en la educación básica (Brasil, 2009).

En este contexto se estructuró el Plan Nacional de Educación 2014-2024 (Ley n.º 13.005/2014), cuya vigencia se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2025 (Ley n.º 14.934/2024). Sus objetivos 17 y 18 —objeto de este artículo— abordan, respectivamente, la equiparación salarial del profesorado con la de otros profesionales con formación equivalente para el año 2020 y el establecimiento de planes de carrera en todos los sistemas educativos para el año 2016 (Brasil, 2014, 2024). Estos objetivos expresaban compromisos ambiciosos, basados en el reconocimiento de que la calidad educativa y la valorización docente son inseparables.

Sin embargo, la brecha entre la formulación normativa y la implementación práctica resultó significativa. La Enmienda Constitucional N.º 95/2016, al imponer un tope al gasto público, restringió severamente la financiación de la educación (Brasil, 2016), mientras que la pandemia de COVID-19 exacerbó las desigualdades y comprometió el logro de los objetivos. Si bien la producción científica ha avanzado en el análisis normativo del Plan Nacional de Educación (PNE), persiste una brecha en la evaluación integral de la efectividad de las políticas de valorización docente a la luz de los datos oficiales de monitoreo del período de vigencia, especialmente en lo que respecta a los factores estructurales, fiscales y federativos que

condicionaron solo el cumplimiento parcial de los objetivos. Este artículo busca llenar esta brecha, respondiendo a la siguiente pregunta de investigación: ¿en qué medida las Metas 17 y 18 del Plan Nacional de Educación (2014-2025) contribuyeron a la valorización de los profesionales del magisterio en Brasil, y qué factores estructurales, institucionales y federativos explican su cumplimiento parcial? El objetivo general es analizar la eficacia de las políticas de valorización docente previstas en el Plan Nacional de Educación (2014-2025), identificando los principales avances y obstáculos para la consecución de las Metas 17 y 18.

Esta investigación se justifica por la centralidad de la valorización docente en la agenda de calidad educativa y por la necesidad de sustentar el debate sobre el nuevo ciclo del Plan Nacional de Educación (2026-2036). Su contribución radica en la articulación entre datos oficiales de monitoreo, literatura especializada y análisis crítico de las condiciones institucionales y fiscales que influyen en la efectividad de las políticas educativas en Brasil. El artículo se estructura en una revisión de la literatura, metodología, análisis y discusión de resultados, y consideraciones finales, adoptando un enfoque crítico e institucional que enfatiza el rol del Estado como vector central en la valorización del magisterio y la consolidación del derecho a una educación de calidad.

REVISIÓN DE LITERATURA

La valorización de los profesionales del magisterio es un tema recurrente en el ámbito educativo brasileño, que articula dimensiones objetivas y subjetivas del trabajo docente. Como sistematiza Leher (2010), a nivel objetivo, la valorización abarca el régimen laboral, el piso salarial, las trayectorias profesionales estructuradas con progresión funcional, el acceso mediante concurso público, la formación inicial y continua, y condiciones dignas para el ejercicio de la profesión. A nivel subjetivo, incluye el reconocimiento social de la profesión, la autorrealización y la dignidad profesional. Valorizar a los docentes implica, por lo tanto, garantizar una carrera profesional atractiva desde el punto de vista material y, simultáneamente, elevar el prestigio social de la docencia. La investigación nacional demuestra que, cuando se implementan eficazmente, estas condiciones contribuyen a la atracción, retención y motivación de docentes más cualificados, con impactos positivos en los procesos de enseñanza y aprendizaje (Alves & Pinto, 2011; Gatti et al., 2011).

A nivel internacional, los datos de la Encuesta Internacional sobre Enseñanza y Aprendizaje (TALIS) de 2018 corroboran que mejores condiciones laborales, reconocimiento

profesional y acceso a la formación continua aumentan la satisfacción y el compromiso de los docentes, factores asociados a la estabilidad de los sistemas educativos (OCDE, 2019).

Uno de los indicadores más utilizados para medir la valorización de la carrera docente es la relación entre el ingreso promedio de los docentes y el de otros profesionales con educación equivalente. Alves y Pinto (2011) demostraron que los docentes brasileños recibían salarios significativamente más bajos que los de otras ocupaciones de mayor nivel, situación que la Ley del Piso Salarial (Ley n.º 11.738/2008) buscaba mitigar (Brasil, 2008). Alves y Sonobe (2018) consolidaron este indicador como referencia central para la Meta 17 del Plan Nacional de Educación (PNE). Sin embargo, es importante señalar sus limitaciones: lograr una paridad del 100% no implica necesariamente una valorización real, ya que la convergencia puede resultar de una disminución en los ingresos de otras categorías, y no de aumentos efectivos en la profesión docente. Por lo tanto, la medición cuantitativa debe complementarse con análisis cualitativos que consideren el poder adquisitivo y el atractivo de la carrera a lo largo del tiempo.

En cuanto a los planes de carrera, Gatti et al. (2009) destacan que su existencia constante es crucial para el atractivo y la estabilidad de la profesión, especialmente cuando se vincula con políticas de inducción y mentoría para docentes principiantes. Sin embargo, Thomazini y Jacomini (2019) y Barbosa (2023) demuestran que las reformas que flexibilizan los criterios de progresión o suprimen derechos históricamente consolidados producen efectos de devaluación profesional, lo que demuestra que la mera existencia formal de un plan no garantiza una valorización efectiva. Si bien la mayoría de los estados y municipios han instituido legislación sobre la carrera profesional —en respuesta a los requisitos del FUNDEB y la Ley del Piso Salarial—, persisten deficiencias significativas: los ascensos congelados debido a restricciones presupuestarias y el incumplimiento de las horas extraclase requeridas son recurrentes en diversos sistemas escolares.

En el escenario posterior a 2016, Gouveia (2021) sostiene que la austeridad fiscal impuesta por la Enmienda Constitucional N.º 95 creó obstáculos adicionales para la valorización, contradiciendo los objetivos del Plan Nacional de Educación (PNE), que presuponen una expansión de las inversiones. La renovación del FUNDEB (Enmienda Constitucional 108/2020 y Ley N.º 14.113/2020), con la creación de los mecanismos VAAT y VAAR, abrió nuevas posibilidades, pero sin una revisión de las políticas de contención y sin una coordinación federativa efectiva, el desafío financiero sigue siendo significativo. Si bien iniciativas como el Programa Institucional de Becas para la Iniciación Docente (PIBID) han

contribuido a cerrar la brecha entre la formación inicial del profesorado y la práctica escolar, su naturaleza focalizada y su dependencia de las convocatorias de propuestas limitan su potencial como instrumento para la valorización estructural.

En resumen, la literatura coincide en señalar que, a pesar de los avances normativos, la implementación de políticas de valorización docente en Brasil sigue siendo fragmentada e insuficiente. Para superar esta situación, se requiere una aplicación efectiva de la legislación vigente, un seguimiento continuo de los indicadores de trayectoria profesional y remuneración, y el fortalecimiento del régimen de colaboración entre el gobierno federal, los estados y los municipios; condiciones sin las cuales la valorización docente seguirá siendo un principio retórico, y no una práctica consolidada y equitativa.

METODOLOGÍA

Este estudio adopta un enfoque cualitativo y documental, idóneo para analizar políticas públicas educativas de carácter normativo, institucional y federativo, como las Metas 17 y 18 del Plan Nacional de Educación 2014-2025. Se basa en el análisis documental, que, según Bardin (2016), permite examinar las políticas públicas a partir de registros oficiales, normativos y científicos, identificando tensiones entre el diseño jurídico de las políticas, los instrumentos de inducción previstos y los efectos observados en la práctica. Este enfoque resulta especialmente relevante para investigar la valorización docente, cuya materialización depende de la articulación entre la financiación, la coordinación federativa y la capacidad institucional de las entidades subnacionales.

El *corpus* estuvo constituido por cuatro conjuntos de documentos: (i) legislación educativa brasileña, incluida la Constitución Federal de 1988 (art. 206, incisos V y VIII), la LDB (Ley n.º 9.394/1996, art. 67), la Ley n.º 11.738/2008 y la Ley n.º 13.005/2014, complementadas por el Dictamen n.º 9/2009 del CNE/CEB y la Resolución n.º 2/2009 del CNE/CEB (Brasil, 1996, 2008, 2014; CNE, 2009a, 2009c); (ii) informes de seguimiento del Plan Nacional de Educación (PNE) elaborados por el Instituto Nacional de Estudios e Investigaciones Educativas Anísio Teixeira (INEP/MEC) (INEP, 2015, 2016, 2019, 2020, 2022), con énfasis en el Balance Técnico del PNE (INEP, 2025); (iii) literatura académica especializada, con énfasis en las contribuciones de Barbosa et al. (2024), Alves y Pinto (2011), Gatti et al. (2009, 2011) y Gouveia (2021); y (iv) documentos institucionales complementarios, como el Dictamen N.º 21/2009 del CNE (CNE, 2009b).

Los documentos se analizaron mediante análisis de contenido temático (Bardin, 2016), con categorías analíticas previamente definidas: equiparación salarial, planes de carrera, financiamiento educativo, coordinación federativa y desigualdades regionales. La pregunta central fue: ¿en qué medida las Metas 17 y 18 del Plan Nacional de Educación (2014-2025) contribuyeron a la valorización del magisterio en Brasil, y qué factores estructurales, institucionales y federativos explican su cumplimiento parcial? La triangulación entre la legislación, los informes oficiales y la producción académica proporcionó mayor coherencia interpretativa a los hallazgos. El diseño metodológico se resume en el Cuadro 1.

Cuadro 1.

Correspondencia entre los objetivos del artículo y las etapas de desarrollo del estudio

Objetivo	Contenido/ Etapas en la que se abordó	Sección de artículos
Analizar la contribución de la Meta 17 a la valorización del magisterio.	Evolución del indicador de equiparación salarial, análisis de los ciclos de seguimiento del Plan Nacional de Educación (PNE) y análisis de los logros reales.	Sección de resultados y análisis – Meta 17
Examinar la implementación de los planes de carrera (Meta 18)	Análisis de los indicadores 18A-18D, eficacia de los planes, contratos temporales y desigualdades regionales.	Sección de resultados y análisis – Meta 18
Identificar los factores estructurales y fiscales.	Debate sobre la falta de financiación, la Enmienda Constitucional n.º 95/2016, el impacto de la pandemia y las restricciones presupuestarias.	Sección de resultados y discusión
Analizar las limitaciones institucionales y federativas.	El papel de la Unión, FUNDEB, la asistencia técnica y las deficiencias del régimen de colaboración.	Sección de resultados y discusión
Evaluar la coherencia entre las Metas 17 y 18.	Debate integral sobre salario, carrera profesional y valorización docente.	Sección de resultados y discusión – Interrelación
Analizando las implicaciones para el próximo Plan Nacional de Educación.	Síntesis crítica, lecciones aprendidas y recomendaciones para la agenda 2025-2035.	Consideraciones finales

Nota. Elaborado por los autores (2026).

La Tabla 1 sistematiza la correspondencia entre los objetivos del estudio, el contenido analizado y las secciones en las que se abordó cada objetivo, demostrando cómo la pregunta central guió la organización de los resultados y la discusión.

Dado que este artículo se basa exclusivamente en fuentes documentales públicas, los resultados dependen de la disponibilidad, el alcance y la calidad de la información producida

por los organismos oficiales. En particular, se observó una escasez de datos sistematizados sobre la Meta 18 a nivel municipal, una brecha que refleja las debilidades institucionales de los mecanismos de seguimiento y control de esta política y que, en sí misma, constituye un hallazgo relevante de la investigación.

No obstante, la confluencia entre documentos normativos, informes de seguimiento y estudios científicos permitió construir un análisis coherente y con fundamento teórico de los determinantes de la valorización docente en Brasil durante el período del Plan Nacional de Educación, lo que confiere al estudio una solidez interpretativa compatible con sus objetivos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados analizan el cumplimiento de las Metas 17 y 18 del Plan Nacional de Educación (2014-2025), que se centran en la valorización de la profesión docente en la educación básica. El análisis se basa en informes oficiales de seguimiento del Plan Nacional de Educación, datos del Censo Escolar y literatura especializada, lo que permite examinar la evolución de los indicadores a lo largo de la década y analizar sus resultados a la luz de las condiciones institucionales, fiscales y federativas que condicionaron su implementación.

Las metas 17 y 18 se abordan de manera articulada, dado que la equiparación salarial y la institucionalización de los planes de carrera constituyen dimensiones complementarias e interdependientes de la valorización del profesorado. Se entiende que los avances normativos no garantizan, por sí solos, la mejora efectiva de las condiciones laborales, especialmente cuando se desvinculan de una financiación adecuada y de mecanismos consistentes de coordinación intergubernamental. El análisis se organiza en dos secciones principales: la primera dedicada al análisis del objetivo 17, centrándose en la evolución de la equiparación salarial y los factores que explican su incumplimiento; la segunda centrada en el objetivo 18, examinando la implementación de los planes de carrera y sus limitaciones prácticas. Finalmente, los resultados se discuten de forma integrada, destacando las implicaciones para el atractivo y la sostenibilidad de la carrera docente.

La Meta 17 del Plan Nacional de Educación (PNE 2014–2025) estableció como objetivo que, para el sexto año de vigencia del plan (2020), el ingreso promedio de los docentes en las redes públicas de educación básica se igualara al de otros profesionales asalariados con niveles equivalentes de educación, tomando como referencia la relación porcentual entre estos ingresos, denominada Indicador 17A. Este parámetro constituye un instrumento fundamental para

evaluar la efectividad de las políticas de valorización docente, ya que desplaza el análisis del crecimiento salarial nominal a una perspectiva comparativa y relativa en el mercado laboral calificado.

Para respaldar este análisis, la Tabla 1 presenta la evolución del Piso Salarial Profesional Nacional para docentes, los ajustes otorgados en cada período y la comparación con el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) entre los años 2012 y 2024.

Tabla 1.

Evolución del Piso Salarial Profesional Nacional para docentes, ajustes e inflación (2012-2024)

Año	Piso Salarial para docentes (valor nominal)	Ajuste del piso (%)	INPC – Inflación anual (%)
2012	R\$ 1.451,00	—	6,20%
2013	R\$ 1.567,00	7,97%	5,56%
2014	R\$ 1.697,39	8,32%	6,23%
2015	R\$ 1.917,78	13,01%	11,28%
2016	R\$ 2.135,64	11,36%	6,58%
2017	R\$ 2.298,80	7,64%	2,07%
2018	R\$ 2.455,35	6,81%	3,43%
2019	R\$ 2.557,74	4,17%	4,48%
2020	R\$ 2.886,24	12,84%	5,45%
2021	R\$ 2.886,24	0%	10,16%
2022	R\$ 3.845,63	33,24%	5,93%
2023	R\$ 4.420,55	14,95%	3,70%
2024	R\$ 4.580,57	3,62%	4,77%

Nota. Elaborado por los autores, con base en datos del IBGE (2026).

La trayectoria del Piso Salarial Profesional Nacional (PSPN) muestra un crecimiento nominal continuo a lo largo del periodo analizado, acompañado de ajustes que, en ciertos años, superaron la inflación medida por el INPC (Índice Nacional de Precios al Consumidor), lo que se tradujo en ganancias reales ocasionales en el poder adquisitivo. Sin embargo, el análisis longitudinal revela que estas ganancias no fueron ni homogéneas ni continuas, alternando entre periodos de mera compensación inflacionaria y momentos de avance real más significativo. Esta irregularidad limita el impacto estructural del piso salarial en la valorización de la carrera docente, comprometiendo la previsibilidad y el atractivo de la profesión a medio y largo plazo.

Los informes de seguimiento del Plan Nacional de Educación (PNE) elaborados por el INEP/MEC ofrecen una visión general detallada del logro del objetivo. El tercer ciclo de

seguimiento (INEP, 2020), con datos hasta 2019, indicó que el indicador de paridad salarial —medido por la relación entre el ingreso promedio de los docentes y el ingreso promedio de los profesionales no docentes con educación equivalente— evolucionó del 65,2% en 2012 al 78,1% en 2019. Si bien este avance representa un progreso innegable, el propio informe reconoce que el salto necesario para alcanzar la paridad plena (100%) para 2020 sería inviable al ritmo observado, requiriendo un incremento de más de 20 puntos porcentuales en un solo año, lo cual excedió con creces la capacidad fiscal o política demostrada durante todo el período.

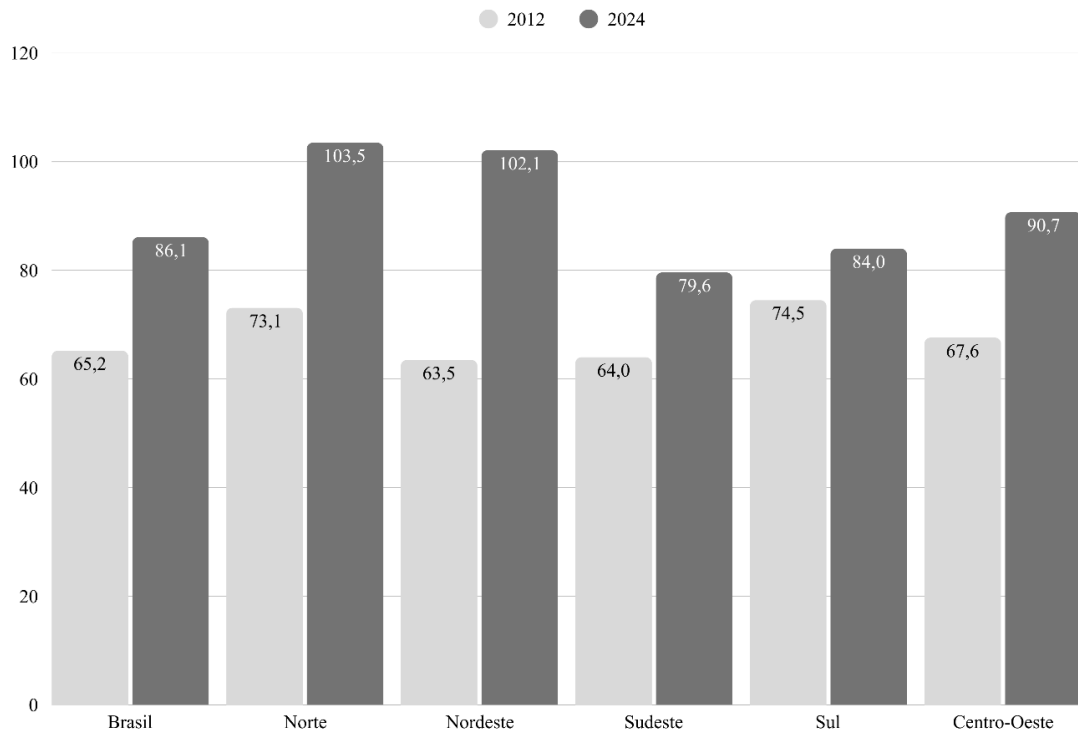
Además, los documentos resaltan un aspecto analítico particularmente relevante: la mejora en el indicador se debió, en gran medida, a la reducción de los salarios promedio de otras categorías profesionales, y no a aumentos reales y sustanciales en los ingresos del profesorado. Entre 2012 y 2019, el aumento real para el profesorado fue de aproximadamente un 3,8%, mientras que varios sectores sufrieron descensos salariales debido a la crisis económica y al aumento del desempleo. Este hallazgo es crucial: la aparente "aproximación" entre los ingresos no significó, por lo tanto, un avance sustancial en la valorización de la profesión docente, sino que reflejó en gran medida el empobrecimiento relativo de otras categorías en el mercado laboral.

El cuarto ciclo de seguimiento (INEP, 2022), con datos hasta 2021, confirmó la tendencia: el indicador alcanzó el 82,5%, lo que representa un avance total de 17,3 puntos porcentuales en casi una década, insuficiente, sin embargo, para alcanzar la meta. El informe fue categórico al afirmar que la Meta 17 no se logró dentro del plazo previsto y que, incluso proyectando hasta 2024, sería necesario un esfuerzo presupuestario y político significativo para su implementación efectiva.

A nivel regional, existen marcadas disparidades. Los informes indican que menos de la mitad de los estados brasileños han alcanzado o superado la paridad salarial total (100%), con la mayor concentración de cumplimiento en las regiones Norte y Noreste, mientras que ningún estado de las regiones Sur o Sudeste ha logrado alcanzar el nivel de paridad, un patrón que se puede observar en la Figura 1.

Figura 1.

Datos relativos a la Meta 17 del Plan Nacional de Educación – Indicador 17A por regiones de Brasil (2012–2024)



Nota. Elaborado por los autores, con base en datos de PNAD Contínua/IBGE (2024) y DIREN/INEP (2026).

Con base en los datos disponibles en el Panel de Seguimiento del Plan Nacional de Educación (PNE) (Brasil, 2025), que recopila gráficos e indicadores sobre el logro de objetivos, el Indicador 17A se define como el porcentaje de la relación entre el ingreso bruto mensual promedio de los docentes en redes públicas de educación básica con título universitario completo y el ingreso bruto mensual promedio de otros profesionales asalariados con el mismo nivel de educación. La consulta de este panel permitió acceder a valores desagregados por unidad federativa, tanto para docentes como para otros profesionales, para los 27 estados brasileños. Con el fin de sistematizar estos datos e identificar el promedio general de cada conjunto de valores, así como determinar el porcentaje de cumplimiento con la equiparación salarial prevista en el objetivo, se elaboró la tabla que se presenta en la Figura 2.

Figura 2.

Indicador 17A: Ingreso bruto mensual promedio de docentes y otros profesionales con educación superior y su respectivo porcentaje – Brasil (2012–2024)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2022	2023	2024
Magistério	5437,84	5679,84	5702,11	5692,32	5231,98	5375,89	5416,97	5574,97	5332,91	5517,58	5893,71
Outros	7335,72	7547,83	7342,59	7002,43	6724,59	6635,74	6455,18	6322,42	5729,72	5983,49	6183,65
Alcançado (%)	74,13%	75,25%	77,66%	81,29%	77,80%	81,01%	83,92%	88,18%	93,07%	92,21%	95,31%

Nota. Preparado por los autores, con base en datos curados por DIREC/INEP (2026) utilizando datos del PNAD Contínua (2012–2019/2022–2024) (IBGE, 2024).

El análisis conjunto de la evolución del Piso Salarial Profesional Nacional (PSPN) y el Indicador 17A, sistematizados en la Figura 2, permite identificar avances importantes hacia la equiparación salarial prevista en la Meta 17. A nivel nacional, se observa una trayectoria de crecimiento en el porcentaje de ingresos de los docentes y los de otros profesionales con niveles de educación superior, lo que indica un acercamiento gradual a la paridad. Sin embargo, al final de la década, el indicador no alcanzó el 100% establecido como meta, evidenciando solo un cumplimiento parcial, incluso considerando el aplazamiento de la fecha límite para la presentación de datos.

El incumplimiento de la Meta 17 se debe a factores estructuralmente interconectados: la falta de financiación, agravada por la Enmienda Constitucional N.º 95/2016 (Brasil, 2016), el incumplimiento del piso salarial nacional en varios estados hasta 2024 y la estancación de las trayectorias profesionales, con ajustes concentrados en el piso salarial inicial y la congelación de los niveles salariales intermedios. El progreso observado en el Indicador 17A se produjo de forma desigual y discontinua, fuertemente condicionado por variables macroeconómicas externas al ámbito educativo, incluidos los impactos de la pandemia de COVID-19 y el escenario fiscal posterior a 2022, que también comprometieron la recopilación de datos en 2020 y 2021. El informe del INEP (2025) es categórico: la equiparación salarial sigue estando lejos, y la valorización real de los docentes requiere políticas a largo plazo y apoyo financiero del Gobierno Federal.

Si bien la Meta 17 reforzó el piso salarial nacional como referencia, su implementación se vio considerablemente limitada. Según Barbosa et al. (2024), las políticas de valorización dependen no solo de objetivos normativos, sino también de financiación continua, una estructura de carrera coherente y una voluntad política sostenida. La igualación relativa, por sí sola, resultó insuficiente: no garantiza salarios justos en términos absolutos ni condiciones de trabajo dignas, y debe complementarse con objetivos explícitos de aumentos salariales reales y sostenibilidad de la remuneración.

La Meta 18 estipulaba que, para junio de 2016, todos los sistemas educativos debían contar con planes de carrera basados en el Plan Nacional de Carrera (PNCP), un compromiso ya previsto en la Ley N.º 11.738/2008 y la Resolución CNE/CEB N.º 2/2009 (Brasil, 2008; CNE, 2009c), pero reafirmado a la luz de las desigualdades regionales y la falta de información sistematizada. El seguimiento, inicialmente debilitado por la ausencia de un sistema unificado, se hizo posible mediante la adaptación del Sistema Integrado de Seguimiento, Ejecución y Control (SIMEC), que organizó ocho subindicadores (18A a 18H).

Formalmente, los resultados fueron significativos: el Indicador 18A registró que el 100% de los estados contaban con planes de carrera en 2021, y el Indicador 18E mostró que el 96,3% de los municipios se encontraban en la misma situación. Sin embargo, la efectividad revela un panorama más crítico. El Indicador 18C mostró que solo el 59,3% de los estados cumplían con el piso, y el Indicador 18G indicó que solo el 60,1% de los municipios pagaba salarios iguales o superiores al piso salarial nacional. En cuanto a las horas de trabajo, el Indicador 18B registró un cumplimiento del 85,2% en los estados, en comparación con solo el 79,8% en los municipios (Indicador 18F). Para los profesionales no docentes, el escenario es aún más precario: mientras que el 81,5% de los estados contaban con planes de carrera para este segmento (Indicador 18D), solo el 42,1% de los municipios habían implementado instrumentos equivalentes (Indicador 18H).

Los informes de seguimiento destacan los siguientes desafíos clave: el estancamiento de los planes de carrera, muchos de los cuales permanecen sin revisión durante más de cinco años; la falta de asignación presupuestaria para el desarrollo profesional; y las altas tasas de contratos de trabajo temporales: 45% en los municipios y 32% en los estados, según el Censo Escolar de 2024 (INEP, 2024). Por otro lado, el Programa de Apoyo a la Implementación de Carreras Docentes (PAICD), desde 2023, representó un avance cualitativo específico al fomentar el desarrollo profesional vinculado a la formación continua y al desempeño colectivo de la escuela.

Barbosa et al. (2024) y Gouveia (2021) corroboran que los planes elaborados únicamente para cumplir con los requisitos legales, sin ejecución práctica debido a restricciones presupuestarias o baja prioridad política, no generan valor real. La Evaluación Técnica (INEP, 2025) es concluyente: la Meta 18 se cumplió parcialmente en términos normativos, pero aún está lejos de alcanzarse en términos de efectividad. La ausencia de mecanismos de monitoreo directo y sanciones para las entidades que no cumplen contribuyó decisivamente a este resultado.

Las metas 17 y 18 son complementarios y mutuamente dependientes: sin trayectorias profesionales estructuradas, la igualación salarial es insostenible; sin una remuneración digna y progresiva, la carrera pierde atractivo y capacidad de retención. Durante la década, se registraron avances normativos relevantes: ajuste del piso salarial de R\$ 1.697,00 (2014) a R\$ 3.845,00 (2022), aumento del porcentaje mínimo de FUNDEB del 60% al 70% (CE 108/2020) y consolidación de la hora de actividad; sin embargo, insuficientes para impulsar cambios estructurales. El análisis de los indicadores, resumidos en los Cuadros 2 y 3, revela el patrón recurrente del período: marco jurídico sólido, ejecución práctica débil.

Cuadro 2.

Resumen comparativo de la Meta 17 del Plan Nacional de Educación (2014-2025): previsto frente a alcanzado

Dimensión	Previsto (Meta 17)	Logrado (para 2024)	Evaluación crítica
Objetivo central	Igualar (100%) el ingreso promedio de los docentes con el de otros profesionales con educación equivalente para el año 2020.	86,1% en 2024	Meta no alcanzada a tiempo ni para finales de la década.
Evolución del indicador 17A	Crecimiento acelerado hasta alcanzar el 100%.	Incremento de 20,8 puntos porcentuales (65,2% → 86,1%)	Se ha avanzado significativamente, pero no es suficiente.
Dinámica de los ingresos	Aumento real de los salarios de los profesores	Ganancia real del 10,2% (profesores)	Parcialmente positivo
Comparación con otros profesionales	Mantenimiento o crecimiento equilibrado	Pérdida real del 16,5% de otros profesionales.	La comparación se debió a la caída de otro partido, no a un fuerte aumento de valor.
Desigualdad regional	Equivalencia nacional	Las regiones norte y noreste cumplen el objetivo; las regiones sureste y sur se mantienen por debajo.	Cumplimiento asimétrico y condicionado territorialmente
Sostenibilidad de la igualación	Basado en un aumento estructural de la remuneración del profesorado.	Influenciado por las crisis económicas y la pandemia	Equivalencia frágil y circunstancial

Nota. Preparado por los autores, con base en datos del INEP/PNAD Contínua (2012–2024) (IBGE, 2024), valores corregidos por el IPCA (IBGE, 2026).

Cuadro 3.

Resumen comparativo de la Meta 18 del Plan Nacional de Educación (2014-2025): previsto frente a alcanzado

Dimensión	Previsto (Meta 18)	Logrado (para 2024)	Evaluación crítica
Planes de carrera (Estados + Distrito Federal)	100% para 2016	100%	Saludo formal
Planes de carrera (Municipios)	100%	96,3%	Casi universal, pero de calidad desigual.
Cumplimiento del piso salarial – Estados	100%	59,3%	Incumplimiento legal grave

Dimensión	Previsto (Meta 18)	Logrado (para 2024)	Evaluación crítica
Cumplimiento del piso salarial – Municipios	100%	60,1%	La mayoría no cumple con el requisito de salario base.
Horario laboral con 1/3 de actividades extracurriculares – Estados	100%	85,2%	Cumplimiento parcial
Horario laboral con 1/3 de actividades extracurriculares – Municipios	100%	79,8%	Cumplimiento parcial
Trayectoria profesional para el personal no docente	100%	42,1% (municipios)	Meta en gran medida no alcanzada.
Eficacia de los planes	Progresión, incentivos y reconocimiento	Planes que con frecuencia quedan obsoletos y no se implementan.	Carreras profesionales "en papel"

Nota. Preparado por los autores, con base en datos del INEP/PNAD Contínua (2012–2024) (IBGE, 2024), valores corregidos por el IPCA (IBGE, 2026).

La Evaluación Técnica del Plan Nacional de Educación (INEP, 2025) clasifica las Metas 17 y 18 como parcialmente cumplidos e identifica tres lecciones clave: los aumentos salariales sin una trayectoria profesional estructurada son insostenibles; la ausencia de mecanismos federales de rendición de cuentas fue un factor determinante en el incumplimiento; y el próximo Plan Nacional de Educación (2026-2036) debería incorporar indicadores de calidad de la carrera profesional y objetivos explícitos para aumentos salariales reales, superando la lógica de la paridad relativa. Para ello, recomienda objetivos organizados en torno a tres ejes: ajuste real del piso salarial vinculado a trayectorias profesionales progresivas; reducción del empleo precario y ampliación de la contratación mediante concursos públicos; y fortalecimiento del control público con datos abiertos sobre remuneración y trayectorias docentes.

La literatura especializada coincide en afirmar que las políticas orientadas a la valorización del profesorado requieren una planificación a largo plazo, coordinación federal y un papel protagónico para el Sindicato (Alves & Pinto, 2011; Barbosa et al., 2024; Gouveia, 2021). La experiencia del Plan Nacional de Educación (PNE) confirma esta premisa: la equiparación salarial y la estructuración de la carrera profesional, si bien son fundamentales, resultan insuficientes cuando no van acompañadas de financiación sostenible y mecanismos de seguimiento sistemáticos. A pesar de los avances institucionales, los resultados concretos siguen siendo limitados, lo que demuestra que la eficacia de estas políticas depende de la capacidad del Estado para convertir los compromisos normativos en mejoras reales en las condiciones laborales, la remuneración y el desarrollo profesional del profesorado.

CONSIDERACIONES FINALES

El enfoque analítico de este artículo responde a la pregunta de investigación planteada: Los objetivos 17 y 18 del Plan Nacional de Educación (2014-2025) produjeron avances normativos relevantes en la valorización docente, pero no alcanzaron su plena efectividad. Esto confirma la hipótesis de que la brecha entre la formulación normativa y la implementación práctica constituye el principal obstáculo para lograr la valorización docente en Brasil. Según los datos oficiales de seguimiento del Plan Nacional de Educación (INEP, 2025), la equiparación salarial alcanzó el 86,1% al final de la década, y solo el 62,6% de los municipios cumplen plenamente con el piso, las horas de trabajo y las directrices de carrera, lo que pone de manifiesto la brecha entre la norma y la práctica: una valorización aún predominantemente formal.

Esta discrepancia se debe a factores estructurales interdependientes: restricciones fiscales (Enmienda Constitucional 95/2016), desigualdades regionales, deficiencias en la coordinación federal, falta de supervisión efectiva y una concepción limitada a la paridad salarial relativa. El propio Informe Técnico (INEP, 2025) refuerza la idea de que valorar a los docentes requiere planificación a largo plazo, financiación sostenible y políticas integradas de carrera, formación y bienestar; la fragmentación de estas políticas compromete su eficacia.

A pesar de ello, este periodo consolidó importantes fundamentos normativos —piso salarial nacional, horas extraclase y planes de carrera— que constituyen un activo institucional estratégico. El reto ahora reside en convertir estos fundamentos en resultados concretos. En este sentido, la agenda futura exige:

- *Gobernanza basada en datos*: sistemas permanentes de monitoreo y transparencia;
- *Financiación inductiva*: coordinación con el Nuevo FUNDEB (VAAT y VAAR) para garantizar el cumplimiento del piso salarial y las trayectorias profesionales estructuradas;
- *Accountability regulatoria*: vincular el cumplimiento de las normas con la rendición de cuentas;
- *Redefinición de las métricas*: centrarse en el crecimiento real (ganancias superiores a la inflación, estabilidad y progresión profesional).

Además, el desarrollo profesional debe entenderse de forma sistémica, incluyendo la infraestructura, los recursos pedagógicos, la formación continua, el apoyo psicosocial y el

reconocimiento profesional. La participación del profesorado en los procesos de toma de decisiones también es fundamental para la legitimidad y la eficacia de las políticas.

En resumen, el ciclo 2014-2025 demuestra que un marco regulatorio que carece de gobernanza, financiación y coordinación federativa resulta en una baja efectividad. El próximo Plan Nacional de Educación (PNE) debería pasar de una lógica declarativa a una orientada a resultados, posicionando la valorización docente como una política estratégica estatal para la calidad educativa y el desarrollo sostenible. Finalmente, es importante reconocer las limitaciones inherentes del diseño metodológico adoptado: al basarse exclusivamente en fuentes documentales (legislación, informes oficiales y literatura académica), la investigación no capta las dimensiones cualitativas percibidas por los propios docentes, ni abarca la diversidad de las realidades municipales a nivel microscópico. Futuros estudios podrían profundizar los análisis mediante investigación empírica con redes subnacionales específicas, evaluaciones de impacto de las políticas implementadas e investigaciones sobre las percepciones de los docentes respecto a los objetivos de la valorización docente.

Es importante señalar, aunque parcialmente fuera del enfoque empírico central de este artículo, que la valorización del profesorado abarca dimensiones que van más allá de los indicadores de remuneración y la estructuración formal de la carrera. La elevada tasa de contratos temporales —45% en municipios y 32% en estados, según el Censo Escolar de 2024 (INEP, 2024)— y la insuficiencia de exámenes públicos regulares comprometen no solo la seguridad laboral, sino también la identidad profesional y el sentido de pertenencia del profesorado. La valorización subjetiva de la profesión, expresada en el reconocimiento social de la docencia, la percepción de prestigio y la autorrealización profesional, constituye una dimensión igualmente relevante, cuyos efectos sobre el atractivo, la retención y la legitimidad social de la carrera son inseparables de las condiciones materiales de trabajo.

La falta de consideración de estas dimensiones en la formulación y el seguimiento de las políticas tiende a perpetuar un ciclo de devaluación simbólica que debilita la sostenibilidad a largo plazo de la carrera docente. Estos aspectos constituyen una agenda relevante para futuras investigaciones, especialmente en lo que respecta a la articulación entre contratos laborales precarios, reconocimiento social y la efectividad de las políticas de valorización del profesorado en el nuevo ciclo del Plan Nacional de Educación (PNE).

REFERENCIAS

- Alves, T., & Pinto, J. M. R. (2011). Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: Um aporte. *Cadernos de Pesquisa*, 41(143), 606–639. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742011000200014>
- Alves, T., & Sonobe, A. K. (2018). Remuneração média como indicador da valorização docente no mercado de trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 48(168), 446–476. <https://doi.org/10.1590/198053144798>
- Barbosa, A. (2023). Mudanças nos planos de carreira do magistério paulista e a desvalorização docente. *Educar em Revista*, 39, e87141. <https://doi.org/10.1590/0104-4060.87141>
- Barbosa, A., Jacomini, M. A., & Minto, C. A. (2024). As metas 17 e 18 do Plano Nacional de Educação (2014–2024) e a valorização do magistério no Brasil. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 32(125), e0244873. <https://doi.org/10.1590/S0104-40362024003204873>
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo* (L. A. Reto, Trad.). Edições 70. (Obra original publicada em 1977)
- Brasil. Presidência da República. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- Brasil. Presidência da República. (1996). *Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996: Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm
- Brasil. Presidência da República. (2007). *Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007: Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb)*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/11494.htm
- Brasil. Presidência da República. (2008). *Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008: Institui o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11738.htm
- Brasil. Presidência da República. (2014). *Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014: Aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm
- Brasil. Presidência da República. (2016). *Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016: Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para instituir o Novo Regime Fiscal e dá outras providências*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm
- Brasil. Presidência da República. (2024). *Lei nº 14.934, de 25 de julho de 2024: Prorroga, até 31 de dezembro de 2025, a vigência do Plano Nacional de Educação aprovado pela Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014*. <https://www.planalto.gov.br/>

- Brasil. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2025). *Painel de Monitoramento do PNE*. <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/inep-data/painel-de-monitoramento-do-pne>
- Conselho Nacional de Educação. (2009a). *Parecer CNE/CEB nº 9/2009*. Ministério da Educação. <https://www.gov.br/mec/pt-br/cne/parecer-ceb-2009>
- Conselho Nacional de Educação. (2009b). *Resolução CNE/CEB nº 2/2009*. Ministério da Educação. <https://www.gov.br/mec/pt-br/cne/resolucoes/resolucoes-ceb-2009>
- Gatti, B. A., Tartuce, G. L. B. P., Nunes, M. M. R., & Almeida, P. C. A. (2009). *A atratividade da carreira docente no Brasil: Relatório final*. Fundação Victor Civita.
- Gatti, B. A., Barretto, E. S. S., & André, M. E. D. A. (2011). *Políticas docentes no Brasil: Um estado da arte*. UNESCO.
- Gouveia, A. B. (2021). Valorização do magistério e o novo Fundeb: Desafios no contexto de austeridade fiscal. *Retratos da Escola*, 15(33), 751–766. <https://doi.org/10.22420/rde.v15i33.1309>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2024). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)* [Conjunto de dados]. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2026). *Índices de preços ao consumidor: IPCA e INPC – Séries históricas* [Conjunto de dados]. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/precos-e-custos.html>
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2015). *Plano Nacional de Educação (PNE) (2014–2024): Linha de base*. <https://www.gov.br/inep/pt-br/centrais-de-conteudo/acervo-linha-editorial/publicacoes-institucionais/plano-nacional-de-educacao/plano-nacional-de-educacao-pne-2014-2024-linha-de-base>
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2016). *Relatório do 1º ciclo de monitoramento das metas do Plano Nacional de Educação (PNE): Biênio 2014–2016*. <https://www.gov.br/inep/pt-br/centrais-de-conteudo/acervo-linha-editorial/publicacoes-institucionais/plano-nacional-de-educacao/relatorio-do-1o-ciclo-de-monitoramento-das-metas-do-pne-bienio-2014-2016>
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2019). *Relatório do 2º ciclo de monitoramento das metas do Plano Nacional de Educação (PNE): 2018* (2ª ed.). <https://www.gov.br/inep/pt-br/centrais-de-conteudo/acervo-linha-editorial/publicacoes-institucionais/plano-nacional-de-educacao/relatorio-do-2o-ciclo-de-monitoramento-das-metas-do-pne-2018>
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2020). *Relatório do 3º ciclo de monitoramento das metas do Plano Nacional de Educação (PNE): 2020*. <https://www.gov.br/inep/pt-br/centrais-de-conteudo/acervo-linha-editorial/publicacoes-institucionais/plano-nacional-de-educacao/relatorio-do-3o-ciclo-de-monitoramento-das-metas-do-plano-nacional-de-educacao-2020>

- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2022). *Relatório do 4º ciclo de monitoramento das metas do Plano Nacional de Educação (PNE): 2022*. <https://www.gov.br/inep/pt-br/centrais-de-conteudo/acervo-linha-editorial/publicacoes-institucionais/plano-nacional-de-educacao/relatorio-do-4o-ciclo-de-monitoramento-das-metas-do-plano-nacional-de-educacao-pne-2022>
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2024). *Censo Escolar da Educação Básica 2024: Notas estatísticas*. INEP.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2025). *Balanço técnico do Plano Nacional de Educação*. INEP.
- Leher, R. (2010). Valorização do magistério. In D. A. Oliveira, A. M. C. Duarte, & L. M. F. Vieira (Orgs.), *Dicionário de trabalho, profissão e condição docente*. UFMG.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *TALIS 2018 results (Volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
- Thomazini, L., & Jacomini, M. A. (2019). Política de valorização docente e carreira de professores da educação básica no estado de São Paulo. *Práxis Educativa*, 14(1), 115–137. <https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.14n1.007>

CRediT Author Statement

- ☐ **Agradecimientos:** A la Fundación para la Investigación y la Innovación del Estado de Santa Catarina (FAPESC) y a la Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC).
 - ☐ **Financiación:** Este trabajo fue financiado por la Fundación para la Investigación y la Innovación del Estado de Santa Catarina (Convocatoria Pública de Propuestas N.º 51/2024 – Convenio de Subvención N.º 2024TR001909) y por la UNESC, a través del Programa Pró-Stricto.
 - ☐ **Conflictos de interés:** Los autores declaran no tener conflictos de interés.
 - ☐ **Aprobación ética:** Este estudio no requirió la aprobación de un comité de ética, ya que se trata de un estudio de investigación documental y bibliográfica sin la participación directa de participantes humanos.
 - ☐ **Disponibilidad de datos y materiales:** Los datos utilizados son de dominio público y fueron puestos a disposición por el Instituto Nacional de Estudios e Investigaciones Educativas Anísio Teixeira (INEP) y el Ministerio de Educación (MEC) en sus portales institucionales (<https://www.gov.br/inep> y <https://www.gov.br/mec>).
 - ☐ **Contribuciones de los autores:** Thiago Henrique Almino Francisco: Conceptualización, Metodología, Análisis formal, Redacción del borrador original, Revisión y edición, Supervisión, Gestión del proyecto, Recaudación de fondos. Morgana Bada Caldas: Revisión y edición, Metodología. Mariana Vargas de Oliveira: Investigación, Curación de datos, Análisis formal.
-

Procesamiento y edición: Editora Ibero-Americana de Educação
Revisión, diagramación, normalización y traducción

