

Recebido em: 17/12/2024  
Aceito em: 05/08/2025  
DOI: 10.25110/rcjs.v28i1.2025-11823



## O RECURSO EXTRAORDINÁRIO 1.326.541/SP E O RISCO DE RETROCESSO PARA A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO

### EXTRAORDINARY APPEAL 1,326,541/SP AND THE RISK OF SETBACK FOR THE POLICY OF VALUING PROFESSIONALS IN PUBLIC TEACHING

*Rodrigo de Almeida  
Leite*

Professor Associado do Departamento de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus Governador Valadares. Doutor em Ciência Política pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Mestre em Direito pela Universidade de Lisboa e Graduado em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco (UNICAP).

[rodrigo.leite@ufjf.br](mailto:rodrigo.leite@ufjf.br)

<https://orcid.org/0000-0002-6722-4493>

**RESUMO:** A política de valorização dos profissionais do magistério básico corre sério risco de retrocesso com o Recurso Extraordinário n. 1.326.541, em julgamento no Supremo Tribunal Federal. Neste processo, irá ser decidido se os percentuais de reajustes concedidos pelo Governo Federal ao piso salarial dos professores devem ser concedidos automaticamente para todos os profissionais, ou se do contrário, o reajuste vale apenas para os docentes que recebem menos que o piso reajustado. Para analisar esta ação, utilizaremos do método de estudo exploratório, tendo como fonte de dados os documentos do processo, a legislação e jurisprudência aplicada ao caso, bem como doutrina especializada. Os resultados da análise demonstram que a jurisprudência atual do Superior Tribunal de Justiça já milita em favor da incidência automática dos reflexos do reajuste do piso salarial em toda a carreira do magistério, desde que previsto este escalonamento na lei do plano de carreira dos professores, e que a Lei de Responsabilidade Fiscal isenta de responsabilização o gestor público caso os reajustes concedidos extrapolem o limite do teto de gastos com pessoal. Assim, espera-se que o STF adote uma interpretação com os diversos normativos que tratam da valorização dos professores, no sentido de julgar improcedente o recurso.

**PALAVRAS-CHAVE:** Magistério; Recurso Extraordinário; Supremo Tribunal Federal.

**ABSTRACT:** The policy of valuing basic teaching professionals is at serious risk of setback with Extraordinary Appeal no. 1,326,541/SP, under trial at the Supreme Federal Supreme Court (STF). In this process, it will be decided whether the percentage adjustments granted by the Federal Government to the teachers' minimum salary should be automatically granted to all professionals, or if otherwise, the adjustment only applies to teachers who receive less than the adjusted minimum wage. To analyze this action, we will use the exploratory study method, using as a data source the petitions and documents in the process, the legislation and jurisprudence applied to the case, as well as specialized doctrine. The results of the analysis demonstrate that the current jurisprudence of the Superior Court of Justice already militates in favor of the automatic incidence of the reflexes of the readjustment of the minimum salary throughout the teaching career, as long as this escalation is provided for in the law, and that the Fiscal Responsibility Law exempts the public manager from liability if the adjustments granted exceed the limit of the personnel spending ceiling. Therefore, it is expected that the STF will adopt a systemic interpretation with the various regulations that deal with the appreciation of teachers, in order to dismiss the appeal as unfounded.

**KEYWORDS:** Teaching; Extraordinary Appeal; Supreme Federal Court of Justice.

**Como citar:** LEITE, Rodrigo de Almeida. O recurso extraordinário 1.326.541/SP e o risco de retrocesso para a política de valorização dos profissionais do magistério público. *Revista de Ciências Jurídicas e Sociais da UNIPAR*, Umuarama, v. 28, n. 1, p. 245-268, 2025.

## INTRODUÇÃO

A polêmica em torno do piso salarial dos profissionais do magistério público básico não é recente, e desde a criação da Lei Federal nº 11.738/08 (Lei do Piso), o Supremo Tribunal Federal (STF) tem sido o palco de litígio de contestação de governadores de estados contra as normativas em favor dos professores da rede pública de ensino básico.

Quando entrou em vigor a Lei nº 11.738/08, Governadores dos estados do Paraná, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Mato Grosso do Sul e Ceará, impetraram a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4.167/DF, contestando, entre outras questões, a constitucionalidade da fixação do piso salarial nacional com base no vencimento inicial, e não na remuneração global, sendo a lei corretamente confirmada em todos os seus termos pelo Supremo em 2011.

Agora, novamente o assunto volta ao debate, quando o Estado de São Paulo em 2021 apresentou o Recurso Extraordinário (RE) n. 1.326.541/SP no STF, que teve reconhecida a sua repercussão geral, e assim a decisão neste processo terá efeitos para todo o Brasil.

Neste recurso, o Estado de São Paulo requer que o Supremo declare que os percentuais de reajustes anuais do piso salarial dos professores não tenham incidência automática em todos os níveis de progressão da carreira do magistério em cada ente (união, estados e municípios). Assim, defende que a obrigação de reajuste do piso somente deve ser concedida àqueles professores que recebem abaixo do piso salarial. O efeito prático deste processo, caso o STF julgue procedente o recurso, é que os estados e municípios serão obrigados a pagar o reajuste do piso salarial nacional apenas para os professores em início de carreira (se houver algum que ganhe menos do que o piso reajustado), não havendo obrigação de reajuste automático proporcional ao aumento do piso salarial para os demais níveis, classes e faixas de progressão, tomando como base o piso salarial nacional.

Há neste caso uma nítida possibilidade de retrocesso na política de valorização dos profissionais do magistério da educação básica do país, o que deve acender um alerta em toda a categoria.

Para estudar as implicações deste recurso no Supremo Tribunal Federal, utilizar-se-á de um método exploratório para análise do caso, utilizando-se como fonte de dados os documentos do processo, doutrina e jurisprudência dos tribunais.

Neste sentido, o artigo foi estruturado de maneira a apresentar os detalhes do recurso no STF e as graves implicações que podem ocorrer para a categoria dos profissionais do magistério da educação básica, discorreu-se sobre as normativas que tratam da política de valorização dos profissionais do magistério, e em seguida, tratou-se de apresentar os fundamentos constitucionais e legais a favor do reflexo automático do índice de reajuste do piso salarial em todos os níveis de progressão dos planos de carreira do magistério.

## **1. O JULGAMENTO DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO N. 1.326.541/SP NO STF**

O Recurso Extraordinário (RE) n. 1.326.541/SP, impetrado no STF em 11 de maio de 2021, talvez seja um dos mais importantes julgamentos para os membros da carreira do magistério público, depois da decisão do STF que julgou a constitucionalidade do piso salarial dos professores.

Este recurso, caso seja deferido pelo STF, terá consequências diretas nas remunerações dos professores, correndo-se o risco de se retroceder na política de valorização dos profissionais do magistério.

O caso em julgamento no STF tem início com uma ação de Sofia Helena da Silveira, servidora pública estadual do magistério da educação básica do Estado de São Paulo (professora da educação básica II – PEB-II), que requereu, em face do Estado, a equiparação do seu salário-base ao piso nacional da categoria, com a incidência escalonada nas diversas faixas, níveis e classe e a condenação do ente estadual ao pagamento dos atrasados no período de 10/2015 a 02/2018.

Explica a autora da ação que durante o período contestado, o Estado de São Paulo não observou o piso salarial nacional dos professores para o Nível I, Faixa I (ou seja, não equiparou o piso salarial base estadual do magistério com o piso salarial federal), e assim, pede que seja pago o valor do

piso salarial para a primeira faixa, bem como seja deferida a incidência automática escalonada dos mesmos índices de reajustes aplicados para a classe inicial da carreira do magistério em relação aos demais níveis, classes e faixas do plano de carreira em que ela se encontrava.

A petição inicial do processo da professora ainda relata que a Lei Complementar Estadual n. 836, de 30 de dezembro de 1997, que instituiu o plano de carreira do magistério estadual, determina no parágrafo único do art. 32 que os valores dos salários dos professores são fixados em escala de vencimentos composto de 8 (oito) níveis e 8 (oito) faixas de vencimentos, que correspondem, “o primeiro nível e respectiva faixa, ao vencimento inicial das classes, decorrendo, os demais níveis e faixas, de evolução funcional e de promoção”:

**Lei Complementar Estadual n. 836, de 30 de dezembro de 1997**

Artigo 32 - Os valores dos vencimentos e salários dos servidores abrangidos por ela lei complementar são fixados na seguinte conformidade: (NR)

I - Escala de Vencimentos - Classes Docentes - EV - CD, composta das seguintes Estruturas de Vencimentos: (NR)

(...)

b) Estrutura II, constituída de 8 (oito) faixas e 8 (oito) níveis, aplicável à classe de Professor Educação Básica II. (NR)

(...)

Parágrafo único - Cada classe de docente e de suporte pedagógico é composta de 8 (oito) níveis e 8 (oito) faixas de vencimentos, que correspondem, o primeiro nível e respectiva faixa, ao vencimento inicial das classes, decorrendo, os demais níveis e faixas, de evolução funcional e de promoção. (NR)

Em complemento a este dispositivo legal, defendem que a tabela de vencimentos para os professores da educação básica II fixa entre os níveis uma incidência de um percentual de 10,5%, e entre as faixas um percentual de 5% de aumento em relação à faixa anterior, conforme tabela 1.

**Tabela 1:** Quadro de remuneração dos profissionais do magistério do estado de São Paulo – Lei Complementar Estadual n. 836, de 30 de dezembro de 1997.




Faixa/Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	1.938,75	2.035,69	2.137,47	2.244,35	2.356,56	2.474,39	2.598,11	2.728,02
2	2.142,32	2.249,43	2.361,91	2.480,00	2.604,00	2.734,20	2.870,90	3.014,46
3	2.367,26	2.485,62	2.609,90	2.740,40	2.877,42	3.021,30	3.172,36	3.330,97
4	2.615,82	2.746,62	2.883,95	3.028,14	3.179,55	3.338,53	3.505,45	3.680,73
5	2.890,49	3.035,01	3.186,76	3.346,10	3.513,40	3.689,07	3.873,53	4.067,20
6	3.193,98	3.353,68	3.521,37	3.697,43	3.882,32	4.076,42	4.280,24	4.494,25
7	3.529,35	3.705,82	3.891,11	4.085,67	4.289,95	4.504,46	4.729,67	4.966,16
8	3.899,94	4.094,94	4.299,68	4.514,66	4.740,40	4.977,41	5.226,29	5.487,60

Fonte: Contra-razões ao RE disponível no Sistema do STF em consulta ao Recurso Extraordinário n. 1.326.541/SP (documento 1).

Portanto, a autora da ação pede que além de se equiparar o vencimento do nível I, faixa I da carreira estadual ao valor do piso salarial federal, deve haver uma incidência automática dos percentuais de 10,5% e 5% sob as faixas e níveis, tendo o vencimento inicial como ponto de partida, conforme jurisprudência do Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) e Superior Tribunal de Justiça.

Para melhor exemplificar o pleito da professora, suponha-se que o valor do vencimento básico da carreira inicial que lhe estava sendo pago fosse R\$ 50,00, quando o piso salarial nacional é de R\$ 100,00, e que pela progressão da docente, o nível e faixa em que ela se encontra teria uma diferença de 20% em relação ao vencimento da carreira inicial. Neste caso, o pleito da professora é que o valor da sua remuneração mensal tenha como parâmetro o piso salarial de R\$ 100,00, acrescido de R\$ 20,00 devido ao nível e faixa em que se encontra na progressão, chegando então o valor do vencimento básico à R\$ 120,00.

Em julgamento na 1<sup>a</sup>. instância do TJSP, a ação foi julgada improcedente. A professora recorreu, e o TJSP deferiu o seu recurso, garantindo-se, portanto, que o Estado equiparasse o vencimento inicial da carreira ao piso salarial federal, bem como reconheceu o direito aos reflexos automáticos do reajuste no piso salarial para toda a estrutura remuneratória da carreira do magistério estadual.

Descontente com a decisão, o Estado de São Paulo interpôs o Recurso Extraordinário n. 1.326.541/SP no STF, no qual sustenta violação aos seguintes artigos da Constituição Federal: independência entre os Poderes (art. 2º), autonomia do ente federativo (art. 18, *caput*), fixação ou alteração da remuneração dos servidores estaduais mediante lei estadual específica (art. 37, X), vedação à vinculação ou equiparação de espécies remuneratórias para o efeito de remuneração de pessoal do serviço público (art. 37, XIII), e prévia dotação orçamentária e autorização na Lei de Diretrizes Orçamentárias para o aumento na remuneração dos servidores públicos (art. 169, § 1º, I e II). Aponta, ainda, inobservância aos Enunciados das Súmulas Vinculantes 16 e 37, e à decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na Suspensão de Liminar 1.149/SP.

O que em verdade requer o Estado de São Paulo neste recurso, é que os Estados e Municípios sejam obrigados a pagar o piso salarial nacional apenas para os professores em início de carreira, e que não haja obrigação de reajuste automático proporcional ao aumento do piso salarial em todos os anos para as demais níveis, classes e faixas, tomando como base o piso salarial nacional.

Para exemplificar ainda melhor, tenha-se como exemplo hipotético o caso de duas professoras, sendo que a professora “A” acabou de ingressar no cargo, recebendo vencimento básico de R\$ 100,00 (valor também do piso salarial nacional), enquanto que a professora “B” já está há 10 anos na carreira, acumulando progressões, e pelo plano de cargos está recebendo o vencimento básico de R\$ 150,00. Suponhamos que o governo federal concedeu o reajuste anual de 20% no piso salarial nacional. Dessa forma, se for acatado o recurso do Estado de São Paulo, o Estado somente seria obrigado a conceder o reajuste para a professora “A”, que passaria a receber R\$ 120,00, enquanto que a professora “B” continuaria a perceber o vencimento básico de R\$ 150,00.

O Estado do Rio Grande do Sul juntou-se ao Estado de São Paulo e apresentou uma petição de *amicus curiae*, onde apesar de ele não ser parte no processo, traz argumentos sobre à causa para auxiliar o tribunal em sua decisão, e corroborou tudo o que o Estado de São Paulo deseja. Para o Rio Grande do Sul, “não se pode extrair da Lei Federal que instituiu o piso profissional dos professores comando que implique em alterar a estrutura remuneratória do plano de carreira do magistério estadual”<sup>1</sup> para além dos casos em que o vencimento básico do profissional da educação seja inferior ao piso nacional.

Assim, o que requerem os Estados é que eles sejam obrigados a conceder o reajuste do piso salarial apenas para aqueles professores que ganhem menos do que o piso, fazendo com que grande parte da categoria e dos que progrediram por anos, tenham os seus salários corroídos pela inflação, em virtude da não concessão de reajustes anuais.

<sup>1</sup> Manifestação do Estado do Rio Grande do Sul no Re n. 1.326.541/SP, documento n. 15, disponível no sistema do STF em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpublisher/jsp/consultarprocessoelectronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6174574>. Acesso em: 04 de abril de 2024.

Esta preocupação é ainda maior nos estados e municípios onde o plano de carreira dos servidores do magistério não define um percentual fixo de aumento no vencimento a partir do nível e faixa inicial. Este é o caso do Estado de São Paulo, onde o plano de carreira define um valor fixo para os diferentes níveis de classes e faixas de progressão, geralmente descritos em uma tabela, como demonstrado anteriormente. Assim, argumentam os Estados que não existiria obrigação de reajuste anual de acordo com o piso salarial nacional para toda a carreira, devendo apenas o estado reajustar o valor daqueles professores que recebem menos que o valor do piso nacional reajustado.

Atualmente o Recurso Extraordinário n. 1.326.541/SP está em fase de análise inicial, tendo como relator o Min. Cristiano Zanin. Contudo, os professores do magistério público devem ficar atentos a este julgamento, que pode mudar repentinamente o histórico de lutas que culminou na lei do piso salarial nacional do magistério e na obrigação do reajuste anual do mesmo com reflexos para todos os níveis de progressão na carreira.

## **2. DA POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA**

Dentro do movimento de lutas por melhorias na qualidade do trabalho dos profissionais da educação, há um consenso de anseio por evolução em três questões principais: melhores condições de trabalho, de carreira e salário. Neste contexto, há uma série de instrumentos legais que orientam estados e municípios na valorização dos professores, a saber: Constituição Federal de 1988, Lei nº 9.394/1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB), Lei nº 11.494/2007 e Lei n. 13.113/2020, que criaram o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), Lei Nº 11.738/2008 (Piso Salarial do Professores da Educação Básica), Lei nº 13.005/2014 (que estabelece o Plano Nacional de Educação - PNE), e Resolução nº 2/2009 do Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Básica (CNE/CEB) (Thomazini; Jacomini, 2019, p. 116-117).

Em razão das normativas supracitadas, os estados e municípios devem garantir um plano de carreira que valorize a progressão funcional e conte com formação continuada, sendo um estímulo à permanência na profissão. A valorização docente deve considerar uma remuneração digna, uma formação inicial de qualidade e continuada, e uma carreira que fixe o professor ao sistema de ensino. Mas se algumas dessas condições não é efetivada, acaba-se por comprometer o valor do conjunto, uma vez que, por exemplo, uma remuneração insuficiente compromete a valorização do professor (Thomazini; Jacomini, 2019, p. 117).

Neste contexto, ao estabelecer o piso salarial nacional dos profissionais da educação básica, a Lei n. 11.738/2008 define nacionalmente este direito, sendo de responsabilidade local a efetivação dos critérios definidos pelo governo federal. Ainda que a Lei do Piso defina outros direitos para além do piso nacional e da jornada de trabalho de 1/3 sem a presença de alunos, “foram estes dois dispositivos que mais mobilizaram — e continuam a mobilizar — setores da sociedade e instituições para sua aplicabilidade” (Brizueña; Gobara, 2021, p. 617).

Dessa forma, ante a autonomia administrativa dos estados e municípios, apesar da fixação do piso nacional pelo governo federal, compete àqueles entes a organização e gestão salarial dos profissionais do magistério, razão pela qual muitos relutam em não conceber que os reajustes anuais do piso salarial dos professores devem incidir automaticamente em todos os níveis de progressão da carreira, uma vez que tais reajustes necessitam de reorganização orçamentária local<sup>2</sup>. Assim, por mais que seja farta a legislação em prol da valorização do magistério, em muitos casos “os recursos financeiros ou não têm sido suficientes para a sua concretização ou simplesmente são vetados os dispositivos que os assegurariam, sob o argumento da austeridade fiscal” (Verçosa; Bassi, 2019, p. 3).

Ainda complementando os diversos atos normativos já citados que tratam da valorização dos professores, o Presidente Luís Inácio Lula da Silva

<sup>2</sup> Veja-se, por exemplo, que quando o ex Presidente Jair Bolsonaro concedeu o maior reajuste do piso salarial dos professores, em 2022, em um percentual de 33%, diversas entidades se manifestaram afirmando que era “impraticável” realizar este reajuste. Neste sentido, ver pronunciamento da Frente Nacional dos Prefeitos, disponível em : <https://educacao.uol.com.br/noticias/2022/02/10/frente-prefeitos-reajuste-professores-impraticavel.htm>. Acesso em: 05 de abril de 2024.

sancionou em 16 de janeiro de 2024, a Lei Federal n. 14.817, que trata da política de valorização dos profissionais da educação escolar básica pública.

A lei é composta de 08 (oito) artigos e a sua função principal é a definição de que a valorização dos profissionais da educação escolar básica pública contempla:

**Lei Federal n. 14.817/2024**

Art. 3º A valorização dos profissionais da educação escolar básica pública contemplará:

I – planos de carreira que estimulem o desempenho e o desenvolvimento profissionais em benefício da qualidade da educação escolar;

II – formação continuada que promova a permanente atualização dos profissionais;

III – condições de trabalho que favoreçam o sucesso do processo educativo, assegurando o respeito à dignidade profissional e pessoal dos educadores.

No tocante aos planos de carreiras que devem ser elaborados por estados e municípios, dentre os diversos direitos que são reconhecidos e garantidos, no art. 4º, inciso VI, alínea “b”, da Lei n. 14.817/2024 está o de fixação de piso e teto de remuneração de modo a assegurar “uma progressão estimulante, do ponto de vista pecuniário, a cada patamar da carreira”:

**Lei Federal n. 14.817/2024**

Art. 4º Os planos de carreira dos profissionais da educação escolar básica pública contemplarão as seguintes diretrizes:

(...)

II – organização da carreira que considere:

a) possibilidade efetiva de progressão funcional periódica ao longo do tempo de serviço ativo do profissional;

b) requisitos para progressão que estimulem o permanente desenvolvimento profissional;

(...)

V – piso remuneratório da carreira definido e atualizado em conformidade com o piso salarial profissional nacional estabelecido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal;

VI – fixação dos valores de piso e teto de remuneração na carreira de modo a assegurar:

a) um valor de piso que atraia bons profissionais para a carreira;

b) uma progressão estimulante, do ponto de vista pecuniário, a cada patamar da carreira;

Este dispositivo legal era o que faltava dentro do leque normativo de valorização dos profissionais do magistério público, pois expressamente determina que os planos devem contemplar progressões estimulantes do ponto de vista pecuniário, a cada patamar da carreira. Assim, nada mais lógico compreender que isto significa que quando houver reajustes no início

da carreira, os demais servidores também devem ter reajustados seus vencimentos nos mesmos índices, pois do contrário, as progressões não valerão nada com o tempo, pois serão corroídas pela inflação e até mesmo ultrapassada pelos reajustes provenientes da Lei do Piso Salarial para os ocupantes do início da carreira.

Ante o exposto, espera-se que os Ministros do STF realizem uma interpretação sistêmica das diversas normativas de valorização dos professores do ensino básico, e reconheçam que o art. 4º, inciso VI, alínea “b”, da Lei n. 14.817/2024, traz o guia para considerar que os reajustes anuais anunciados pelo governo federal todos anos, em razão da Lei do Piso Salarial dos professores, deve também ser concedido a todos os servidores da carreira do magistério, em todos os níveis, classes e faixas de progressão.

### **3. DOS FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS E LEGAIS A FAVOR DO REFLEXO AUTOMÁTICO DO ÍNDICE DE REAJUSTE DO PISO SALARIAL EM TODOS OS NÍVEIS DE PROGRESSÃO DOS PLANOS DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO**

Neste capítulo, serão tratados de argumentos jurídicos que rebatem a tese do Estado de São Paulo no julgamento perante o Recurso Extraordinário n. 1.326.541/SP.

Discutir-se-á com maior ênfase a legalidade de aplicação dos índices de reajuste do piso salarial para todos os níveis de progressão da carreira do magistério, bem como a possibilidade de gastos com pessoal mesmo estando os municípios e estados perto ou ultrapassado o limite permitido pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

Este é um dos principais argumentos e receios dos gestores públicos, pois ao conceder os reajustes do piso salarial para a toda a categoria, poderão extrapolar os limites da lei de responsabilidade fiscal, e assim, podem vir a serem responsabilizados nos termos da lei.

No entanto, para o caso de reajustes que já são previstos em lei (como o reajuste do piso salarial nacional dos professores), a própria Lei de Responsabilidade Fiscal apresenta ferramentas para os estados e municípios solucionarem a questão, permitindo assim a concessão dos reajustes. Esta

autorização é corroborada com diversas jurisprudências dos tribunais superiores e dos Tribunais de Contas dos Estados. Basta a equipe de governança do gestor público seguir as diretrizes da lei, para que não haja qualquer tipo de implicação legal.

### **3.1 Da constitucionalidade do piso salarial do magistério público da educação básica**

O Piso salarial do magistério nacional tem como fundamento constitucional inicial o art. 60, inciso III, alínea “e”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988, que fixou prazo para o Congresso Nacional implantar o piso nacional do magistério nacional:

#### **Constituição Federal – ADCT**

Art. 60. Até o 14º (décimo quarto) ano a partir da promulgação desta Emenda Constitucional, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios destinarão parte dos recursos a que se refere o caput do art. 212 da Constituição Federal à manutenção e desenvolvimento da educação básica e à remuneração condigna dos trabalhadores da educação, respeitadas as seguintes disposições:  
(...).

III - observadas as garantias estabelecidas nos incisos I, II, III e IV do caput do art. 208 da Constituição Federal e as metas de universalização da educação básica estabelecidas no Plano Nacional de Educação, a lei disporá sobre:  
(...).

e) prazo para fixar, em lei específica, piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica;

Em complemento, outro dispositivo constitucional que remete à criação do piso do magistério é o art. 206, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988, que prevê o piso salarial profissional nacional para os professores no âmbito nacional:

#### **Constituição Federal – ADCT**

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:  
(...)

VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal.

Parágrafo único. A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica e sobre a fixação de prazo para a elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Em seguimento ao mandamento constitucional, o Piso Salarial do Magistério da Educação Básica foi regulamentado pela Lei Federal n.

11.738/2008, que em seu art. 5º, determina que “o piso salarial profissional nacional do magistério público da educação básica será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009”, necessitando, assim, apenas de uma norma municipal para sua execução.

A atualização anual do reajuste do piso salarial dos professores é realizada de acordo com uma série de cálculos elaborados pelo Ministério da Educação (MEC), que leva em consideração a estimativa de receita do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb).

A partir da definição deste índice, compete a cada ente federativo aprovar suas legislações concedendo este reajuste aos respectivos professores.

Ressalte-se que a Lei nº 11.738/08 já foi julgada constitucional pelo STF na ADI nº 4.167/DF, onde a Suprema Corte declarou constitucional a fixação do piso salarial nacional com base no vencimento inicial, e não na remuneração global, determinando que seja cumprido o dispositivo que fixa o valor mínimo abaixo do qual o membro do magistério não pode ter seu vencimento inicial da carreira fixado, para a jornada de no máximo 40 horas semanais, nos termos do § 1º do art. 2º da Lei 11.738/08.

Por sua vez, no julgamento da ADI 4.848/DF, o Supremo Tribunal Federal “reputou constitucional a forma de atualização anual do piso nacional do magistério da educação básica e a obrigatoriedade de sua observância pelos entes federados”<sup>3</sup>.

### **3.2 Da constitucionalidade e legalidade dos planos de carreiras dos servidores públicos e da criação de diversos níveis de escalonamento remuneratório – progressão**

O art. 24 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal de 1988, ao prever a reforma administrativa em relação ao regime constitucional anterior, previu que os entes da federação deveriam editar leis que estabeleçam critérios para compatibilização do quadro de pessoal com o disposto no art. 39 da CF.

<sup>3</sup> Cfr. Parecer do Ministério Público no Recurso Extraordinário n. 1.326.541/SP.

Por sua vez, o § 1º do art. 39, da Constituição, estabelece as balizas para criação de planos de cargos e carreiras e fixação de remuneração dos servidores públicos de todos os entes públicos:

#### **Constituição Federal**

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998) (Vide ADI nº 2.135)

§ 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II - os requisitos para a investidura; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

III - as peculiaridades dos cargos.

Sobre os planos de cargos e carreira, Castro e Carvalho (2019, p. 167) o conceituam como o conjunto de normas que define e regula as condições e o “processo de movimentação dos integrantes em uma determinada carreira, estabelecendo a progressão funcional e a correspondente evolução da remuneração”. Por sua vez, Rigolin (1988, p. 71) explica que é um importantíssimo meio de “incentivo ao servidor, para que adquira novos níveis de escolaridade e crescente experiência, e com isso habilitação para galgar postos de trabalho de superior hierarquia”. Afirma ainda que é uma forma de a administração demonstrar que tem interesse pela evolução do seu servidor, desde que ele também deseje o seu aprimoramento, através da realização de cursos de atualização e de diferentes níveis acadêmicos.

Rigolin também leciona as características que deve ter um plano de carreiras, que deve ser bastante claro quanto aos critérios de progressão no cargo:

(...) Fatores como escolaridade para o cargo superior na carreira; interstício (tempo de exercício) no grau inferior; existência de vaga e, ocasionalmente, critério de seleção ou de desempate entre candidatos habilitados podem existir previstos no disciplinamento da carreira, e com vantagem existirão.

(...).

Um plano de carreiras, além de escrito e descrito na lei, deve na melhor técnica também constar de um quadro sinótico, onde facilmente se visualizem todas as possibilidades de seu exercitamento, indicando-se cargos (ou empregos) de origem, até os máximos atingíveis. Deve constar desse quadro, que constituirá se existir um anexo da lei instituidora do plano, além disso, o maior número de informações decodificáveis por descrição na lei, que permita

compreender o exato funcionamento do plano, de modo a auxiliar na efetiva implementação dos mecanismos ali estabelecidos (Rigolin, 1988, p. 72).

Assim, conforme explícito no § 1º do art. 39 da Constituição Federal (CF), a fixação dos padrões de vencimentos dos servidores deve obedecer às peculiaridades e complexidades do cargo, o que inclui, assim, o dever de remunerar melhor aqueles que conseguem progredir na carreira através dos diversos requisitos que podem ser estabelecidos pela administração pública.

Neste sentido, em cumprimento a este dever constitucional de criar um plano de carreira dos servidores públicos, o artigo 67 da Lei Federal n. 9394/1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação, com fulcro no inciso V do artigo 206 da CF/88, tratou do plano de carreiras dos profissionais da educação como instrumento de valorização profissional. Neste sentido, veja-se o dispositivo citado:

**Lei Federal n. 9394/1996**

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

- I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III - piso salarial profissional;
- IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, ou na avaliação do desempenho;

Portanto, conforme a Constituição Federal e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, os Planos de Cargos e Salários do magistério público devem ser estruturados de forma que possibilitem a elevação salarial combinada com a progressão do professor.

Esta estruturação dos planos de carreira estabelece a divisão da tabela salarial em “Classes, Graus, Níveis e Referências, de forma a proporcionar graduações salariais que possam ser buscadas pelo servidor através do cumprimento de requisitos estabelecidos pela Administração” (Câmara Municipal de Celso Ramos/SC, 2021).

Cada plano tem suas próprias características, de acordo com os aspectos de cada ente estatal. Com a implantação do plano de cargos, o servidor público tem a possibilidade de alcançar patamares salariais mais elevados de acordo com seu desenvolvimento pessoal e sua contribuição à

administração pública. Assim, verifica-se que os planos de cargos e carreira se constituem em um importante instrumento de progressão na profissão, pois regulamenta e possibilita ao servidor ocupar sucessivas posições em graus crescentes de importância, remuneração e responsabilidades (Castro; Carvalho, 2019, p. 168).

Os valores dos salários dos servidores, componente obrigatório dos Planos de Carreira, são organizados em tabelas. De uma maneira geral, os valores dessas tabelas aumentam, tanto em direção horizontal (colunas) quanto em direção vertical (linhas), tendo várias denominações como “grau”, “nível”, “classe”, “referência”, entre outros.

A diferença estabelecida entre os valores depende do percentual determinado pela lei que, de uma maneira geral é diferente entre as direções (horizontal e vertical) que se acompanha. A evolução do servidor dentro da tabela depende do atendimento dos critérios (desempenho, qualificação profissional e antiguidade) determinados pela administração e atendidos pelo servidor. Também são utilizados interstícios temporais para concessão da evolução na carreira, ou seja, esta evolução entre um patamar e outro superior somente se dará após transcorrido um tempo determinado pelo plano.

Ante o exposto, em consonância com o no § 1º do art. 39 da Constituição Federal e o art. 67 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, afirma-se que é constitucional o estabelecimento de planos de carreiras dos servidores do magistério, bem como o aumento remuneratório decorrente dos diversos níveis de progressão na carreira, tendo sempre como parâmetro o vencimento inicial da carreira, estabelecido pelo piso salarial nacional do magistério, com os reflexos advindos dos reajustes anuais.

### **3.3 A obrigação da aplicação do reajuste anual do piso salarial a todos os níveis, classes e faixas da carreira do magistério**

A partir da análise de diversos planos de carreiras municipais e estaduais do magistério do Brasil, observa-se que a maior parte estabelece a progressão na carreira do magistério através de níveis, classes e faixas. E se

tem visto que a escala de progressão da carreira se dá de duas formas: 1) ou se determina percentuais de aumento fixos e determinados na lei para cada nível de progressão, ou 2) se estabelecem valores fixos para cada grau da progressão, em ambos os casos tendo como parâmetro o vencimento inicial da categoria.

Neste segundo exemplo, embora não haja um percentual fixo determinado de aumento na remuneração, a progressão segue geralmente um padrão de aumento nas diversas classes e faixas, quase sempre exposto em tabelas anexas ao plano de carreira. O fato de não haver um percentual determinado de aumento entre eles, não significa que o reajuste anual do piso não deve ser aplicado a todos os níveis. Basta analisar qual foi o percentual de aumento entre as classes e faixas, e aplicar o reajuste dado pelo novo valor do piso.

Assim, tendo em vista que os percentuais de progressão na carreira do magistério utilizam como parâmetro de aumento o vencimento básico do professor em início de carreira (primeiro nível), os valores do piso salarial reajustado devem ser refletidos em todos os professores, nos percentuais que determinam as respectivas leis que regem a profissão.

Este direito está em consonância com a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, que determina que o piso salarial do magistério é o menor valor que deve ser pago a um professor de 40 horas, e que caso haja previsão em plano de carreira local de reajuste escalonado nos diversos níveis da carreira, o percentual de reajuste anual estabelecido pelo MEC também deve ser pago a todos os professores. Esta foi a tese fixada no Recurso Especial (RESP) n. 1.426.210-RS, publicado no Informativo de Jurisprudência n. 594, de 01 de fevereiro de 2017:

**EMENTA:** A Lei n. 11.738/2008, em seu art. 2º, § 1º, ordena que o vencimento inicial das carreiras do magistério público da educação básica deve corresponder ao piso salarial profissional nacional, sendo vedada a fixação do vencimento básico em valor inferior, não havendo determinação de incidência automática em toda a carreira e reflexo imediato sobre as demais vantagens e gratificações, o que somente ocorrerá se estas determinações estiverem previstas nas legislações locais.

Discutiu-se se os artigos 2º, § 1º, e 6º, da Lei nº 11.738/2008 autorizam a automática repercussão do piso salarial profissional nacional quanto aos profissionais do magistério público da educação básica sobre as classes e níveis mais elevados da carreira, bem assim sobre as vantagens temporais, adicionais e gratificações, sem a edição

de lei estadual a respeito, inclusive para os professores que já auferem vencimentos básicos superiores ao piso. [...] Assim, não há que se falar em reajuste geral para toda a carreira do magistério, não havendo nenhuma determinação de incidência escalonada com aplicação dos mesmos índices utilizados para a classe inicial da carreira. [...] Faz-se mister destacar, entretanto, que os temas não se exaurem com o estabelecimento dessa premissa geral. Explica-se. Uma vez determinado pela Lei n. 11.738/2008 que os entes federados devem fixar o vencimento básico das carreiras no mesmo valor do piso salarial profissional, se em determinada lei estadual, que institui o plano de carreira do magistério naquele estado, houver a previsão de que as classes da carreira serão remuneradas com base no vencimento básico, a adoção do piso nacional refletirá em toda a carreira. O mesmo ocorre com as demais vantagens e gratificações. Se na lei local existir a previsão de que a vantagem possui como base de cálculo o vencimento inicial, não haverá como se chegar a outro entendimento, senão o de que a referida vantagem sofrerá necessariamente alteração com a adoção do piso salarial nacional<sup>4</sup>.

Esta orientação também vem sendo seguida pelos Tribunais de Justiça do país, onde se reconhece a obrigatoriedade de que se em determinada lei que institui o plano de carreira do magistério houver a previsão de que as classes da carreira serão remuneradas com base no vencimento básico, a adoção do piso nacional refletirá em toda a carreira.

E por qual motivo o Estado de São Paulo, mesmo consciente deste julgamento do STJ, recorreu ao STF? Porque o Estado está alegando violações da Constituição Federal caso se mantenha os reflexos automáticos do reajuste do piso salarial do magistério para todos os níveis de progressão, e assim o STJ não tem competência para analisar violação de dispositivos da Constituição, apenas de Lei Federal. Portanto, cabe ao Supremo a avaliação da constitucionalidade das leis e do recurso apresentado.

### **3.4 Da não violação à Lei de Responsabilidade Fiscal com reajuste do piso salarial do magistério para todas as categorias de progressão funcional – hipótese de cumprimento de obrigação legal**

Nas razões do Recurso Extraordinário 1326541/SP perante o STF, o Estado de São Paulo alega que se a decisão do Tribunal de Justiça de São Paulo for mantida, haverá um grande impacto nas finanças do Estado,

<sup>4</sup> Superior Tribunal de Justiça. REsp 1.426.210-RS, Rel. Min. Gurgel de Faria, primeira Seção, por unanimidade, julgado em 23/11/2016, DJe 09/12/2016.

podendo inclusive levá-los a desrespeitar a Lei de Responsabilidade Fiscal. Argumenta o Estado que a manutenção da incidência do percentual de reajuste do piso nacional do Magistério para toda a categoria, mediante a aplicação dos mesmos índices utilizados para a classe inicial do magistério, alcançará Estados e Municípios sem qualquer juízo sobre a capacidade financeira destes entes e quanto ao atendimento aos limites impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Federal n. 101/2000).

Tal preocupação advém do fato de que de acordo com o artigo 169 da Constituição Federal, “a despesa com pessoal ativo e inativo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderá exceder os limites estabelecidos em lei complementar”.

A lei complementar a que refere o dispositivo constitucional referido é a Lei nº 101/2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), cujo texto fixa, dentre outros gastos, os limites da despesa com pessoal (artigos 19 e 20), a serem observados pelos entes da Federação.

Ainda, a LRF estabelece algumas vedações aos órgãos e Poderes que lhe são subordinados, naqueles casos em que a despesa total com pessoal exceder a 95% do limite:

**Lei Federal nº 101/2000**

Art. 22. A verificação do cumprimento dos limites estabelecidos nos arts. 19 e 20 será realizada ao final de cada quadrimestre.

Parágrafo único. Se a despesa total com pessoal exceder a 95% (noventa e cinco por cento) do limite, são vedados ao Poder ou órgão referido no art. 20 que houver incorrido no excesso:

I - concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título, salvo os derivados de sentença judicial ou de determinação legal ou contratual, ressalvada a revisão prevista no inciso X do art. 37 da Constituição;

II - criação de cargo, emprego ou função;

III - alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa;

IV - provimento de cargo público, admissão ou contratação de pessoal a qualquer título, ressalvada a reposição decorrente de aposentadoria ou falecimento de servidores das áreas de educação, saúde e segurança;

V - contratação de hora extra, salvo no caso do disposto no inciso II do § 6º do art. 57 da Constituição e as situações previstas na lei de diretrizes orçamentárias.

Ante este dispositivo da LRF, se a despesa total do ente público exceder a 95% dos limites de gastos com pessoal, a Administração fica

proibida de conceder vantagens, aumentos, reajustes ou adequação de remuneração. Excetuam-se dessa regra, contudo, os casos de acréscimos remuneratórios decorrentes de sentença judicial ou determinação legal, bem como a revisão prevista no inciso X do artigo 37 da Constituição Federal.

Nestes casos de ultrapassagem do limite de gastos com pessoal, poderá o Poder Público, no entanto, adotar providências no sentido de reequilibrar as despesas com pessoal, com as ações previstas no art. 23 da LRF:

**Lei Federal nº 101/2000**

Art. 23. Se a despesa total com pessoal, do Poder ou órgão referido no art. 20, ultrapassar os limites definidos no mesmo artigo, sem prejuízo das medidas previstas no art. 22, o percentual excedente terá de ser eliminado nos dois quadrimestres seguintes, sendo pelo menos um terço no primeiro, adotando-se, entre outras, as providências previstas nos §§ 3º e 4º do art. 169 da Constituição.

§ 1º No caso do inciso I do § 3º do art. 169 da Constituição, o objetivo poderá ser alcançado tanto pela extinção de cargos e funções quanto pela redução dos valores a eles atribuídos. (Vide ADI 2238)

§ 2º É facultada a redução temporária da jornada de trabalho com adequação dos vencimentos à nova carga horária. (Vide ADI 2238)

§ 3º Não alcançada a redução no prazo estabelecido e enquanto perdurar o excesso, o Poder ou órgão referido no art. 20 não poderá: (Redação dada pela Lei Complementar nº 178, de 2021)

I - receber transferências voluntárias;

II - obter garantia, direta ou indireta, de outro ente;

III - contratar operações de crédito, ressalvadas as destinadas ao pagamento da dívida mobiliária e as que visem à redução das despesas com pessoal. (Redação dada pela Lei Complementar nº 178, de 2021)

§ 4º As restrições do § 3º aplicam-se imediatamente se a despesa total com pessoal exceder o limite no primeiro quadrimestre do último ano do mandato dos titulares de Poder ou órgão referidos no art. 20.

§ 5º As restrições previstas no § 3º deste artigo não se aplicam ao Município em caso de queda de receita real superior a 10% (dez por cento), em comparação ao correspondente quadrimestre do exercício financeiro anterior, devido a: (Incluído pela Lei Complementar nº 164, de 2018)

I – diminuição das transferências recebidas do Fundo de Participação dos Municípios decorrente de concessão de isenções tributárias pela União; e (Incluído pela Lei Complementar nº 164, de 2018)

II – diminuição das receitas recebidas de royalties e participações especiais. (Incluído pela Lei Complementar nº 164, de 2018)

§ 6º O disposto no § 5º deste artigo só se aplica caso a despesa total com pessoal do quadrimestre vigente não ultrapasse o limite percentual previsto no art. 19 desta Lei Complementar, considerada, para este cálculo, a receita corrente líquida do quadrimestre correspondente do ano anterior atualizada monetariamente. (Incluído pela Lei Complementar nº 164, de 2018)

Para o que importa na discussão do objeto deste artigo, mister é salientar que a atualização anual do piso remuneratório é medida obrigatória para os entes federados, pois decorre de determinação legal que regulamenta que os aumentos de despesas com pessoal decorrentes do cumprimento do piso nacional, e se enquadram na exceção legal prevista no art. 22, parágrafo único, inciso I, da LRF.

Assim, eventuais ultrapassagens do limite de gastos com pessoal motivadas por tal incremento, por não se tratar de ato de vontade do gestor, mas de cumprimento de obrigação legal expressamente ressalvada, não terá o condão de conduzir automaticamente à responsabilização do prefeito ou governador, desde que se demonstre na prestação de contas anual, de forma precisa e fundamentada, o *quantum* exato da extração que tenha decorrido do reajuste do piso salarial profissional nacional do magistério público da educação básica, bem como as medidas de recondução das despesas efetivamente adotadas, também de observância obrigatória, previstas na própria Lei de Responsabilidade Fiscal (art. 23) e na Constituição Federal (art. 169).

Dessa forma, mesmo com receio de alguns gestores municipais e estaduais, não há dúvida de que a atualização anual do piso nacional mínimo decorre da Lei Federal nº 11.738/2008, tratando-se, portanto, de direito adquirido dos profissionais do magistério público da educação básica e deve ser garantida pelos entes federados a todos os profissionais do magistério da educação básica pública. O pagamento do piso salarial decorre, assim, de determinação legal, estando consolidado que a fixação do seu patamar mínimo anual, portanto, não está proibida pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

Nessa linha, o Superior Tribunal de Justiça proferiu decisão no Tema Repetitivo 911 (Recurso Especial n. 1.426.210/RS), em dezembro de 2016, onde esclareceu que não há que se falar em determinação de incidência automática do reajuste do piso em toda a carreira do magistério e reflexo imediato sobre as demais vantagens e gratificações, o que somente ocorrerá se estas determinações estiverem previstas nas legislações locais, ou seja, se existir alguma lei instituindo um plano de carreira com níveis de progressão, tendo como parâmetro o vencimento básico da carreira.

Em suma, a partir dos normativos supracitados, entende-se que o pagamento do reajuste do piso salarial do magistério público da educação básica decorrente da Lei Federal nº 11.738/2008, e os reajustes na remuneração da escala da progressão das carreiras, trata-se de direito adquirido da categoria, sendo que os aumentos de despesas com pessoal decorrentes do cumprimento do piso nacional se enquadram na exceção legal prevista no art. 22, parágrafo único, inciso I, da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Assim, eventual justificativa de prefeitos e governadores para não cumprir com o reajuste do piso salarial do magistério em toda as faixas de progressão da carreira, com fundamento na ultrapassagem do limite de gastos com pessoal, é inverídica, uma vez que a própria Lei de Responsabilidade Fiscal encontra caminhos para a concessão dos reajustes.

A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça também de longa data já se posiciona no sentido de que os limites previstos nas normas da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), no que tange às despesas com pessoal do ente público, não podem servir de justificativa para o não cumprimento de direitos subjetivos do servidor público, como é o recebimento de vantagens asseguradas por lei<sup>5</sup>.

De forma a pacificar o assunto, a Primeira Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ), sob o rito dos recursos repetitivos (Tema 1.075)<sup>6</sup>, em 15/03/2022, também definiu que o poder público não pode deixar de conceder progressão funcional ao servidor que preenche os requisitos legais, mesmo que tenham sido superados os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) para gastos com pessoal.

Para o Tribunal, a progressão é direito subjetivo do servidor público, decorrente de determinação legal, e está compreendida na exceção prevista no inciso I do parágrafo único do artigo 22 da Lei de Responsabilidade Fiscal.

<sup>5</sup> Como exemplo, veja-se a seguinte decisão do Superior Tribunal de Justiça: AgRg no RMS n. 30.456/RO, relator Ministro Vasco Della Giustina (Desembargador Convocado do TJ/RS), Sexta Turma, julgado em 25/10/2011, publicado no DJe de 21/11/2011.).

<sup>6</sup> Disponível em:

[https://processo.stj.jus.br/repetitivos/temas\\_repetitivos/pesquisa.jsp?novaConsulta=true&tipo\\_pesquisa=T&cod\\_tema\\_inicial=1075&cod\\_tema\\_final=1075](https://processo.stj.jus.br/repetitivos/temas_repetitivos/pesquisa.jsp?novaConsulta=true&tipo_pesquisa=T&cod_tema_inicial=1075&cod_tema_final=1075). Acesso em: 04 de abril de 2024.

Da mesma forma, diversos Tribunais de Contas Estaduais já se manifestaram sobre a matéria, e sempre no mesmo sentido, qual seja, as Cortes de Contas são favor do pagamento do piso salarial do magistério por municípios e estados, mesmo que estes entes estejam acima do limite de gasto com pessoal fixado pela Lei de Responsabilidade Fiscal<sup>7</sup>.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O julgamento do Recurso Extraordinário (RE) n. 1.326.541/SP, no Supremo Tribunal Federal, traz um sério risco de retrocesso na luta pela valorização dos profissionais do magistério básico público. Alerta-se que caso o recurso seja deferido, os reajustes concedidos pelo governo federal ao piso salarial os professores poderão não mais incidirem em toda a carreira e progressões dos servidores, mas apenas para aqueles que ganham abaixo do valor do piso reajustado, que geralmente são os professores em início de carreira.

Mesmo diante de uma grande quantidade de normas que garantem a valorização dos profissionais do magistério, estados e municípios tentam se esquivar de cumprir com a obrigação de aplicar os reajustes anuais do piso salarial para toda a categoria. No entanto, conforme visto nos capítulos anteriores, a jurisprudência do STJ é condizente para que os reflexos do reajuste anual do piso salarial dos professores sejam aplicados automaticamente para todos os níveis de progressão se previsto no plano de carreira. Da mesma forma, foi observado que o STJ, Tribunais de Justiça e Tribunais de Contas dos Estados, são categóricos em afirmar que o reajuste do piso salarial pode ser pago mesmo se os estados e municípios estão perto de ultrapassar ou já extrapolaram o limite de teto de gastos com pessoal, pois o reajuste é advindo de uma obrigação prevista previamente em lei, e assim, basta seguir com as instruções que a Lei de Responsabilidade Fiscal

<sup>7</sup> Como exemplo, vejam-se: TCE-PR, processo nº: 304137/19, Acórdão Nº 3864/19 - Tribunal Pleno, de 4 de dezembro de 2019; TCE-PR, Processo Nº: 441398/20, Acórdão Nº 1011/21 - Tribunal Pleno – Publicado no Diário Oficial do Tribunal de Contas do PR, em 18 de maio de 2021, ano XVI, n. 2541, p. 9; TCE-MG, Processo: 1114601- PLENO – Julgamento: 23/3/2022; TCE-SC, Processo n.: @CON 22/00205311, Decisão n.: 118/2023, Data da Sessão: 01/02/2023 - Ordinária – Virtual; TCE-MS, Acórdão AC00-G.MJMS-114/2014 – Tribunal Pleno. PROCESSO: TC/16131/2013. Data Da Decisão: 30/04/2014; TCE-PI, Processo nº: TC/003495/2022, Decisão: nº 868/22.

determina, para que o gestor público não seja eventualmente responsabilizado por desmandos no orçamento público.

Aliado a todo o quadro de jurisprudência dos tribunais e das normativas que tratam da valorização dos professores, a luta ganhou reforço com a sanção pelo Presidente Luís Inácio Lula da Silva da Lei n. 14.817/2024, que trata da política de valorização dos profissionais da educação escolar básica pública e estabeleceu diretrizes para a elaboração dos planos de carreiras do magistério, determinando que as remunerações devem ser criadas de forma que os diversos níveis de progressão sejam estimulantes em termos remuneratórios.

Ante o exposto, espera-se que o Supremo Tribunal Federal repita a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça que considera que quando o plano de cargos e carreira prevê o reajuste escalonado nos diversos níveis da carreira a partir do nível inicial, o percentual de reajuste do piso salarial dos professores estabelecido pelo Ministério da Educação anualmente também deve ser concedido a todos os professores.

## REFERÊNCIAS

BRIZUEÑA, Tânia Mara Dias Gonçalves; GOBARA, Shirley Takeco; FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola. Política educacional em debate: ações no contexto municipal de Campo Grande-MS para a aplicação da Lei nº 11.738, de 2008. **Interfaces da Educação**, v. 12, n. 35, p. 608- 634, 2021.

CÂMARA MUNICIPAL DE CELSO RAMOS/SC. **Indicação n.º 037/2021**. Disponível em:  
<https://www.camaracelsoramos.sc.gov.br/proposicoes/Indicacoes/2021/1/0/225>. Acesso em: 10 dez 2024.

CATRO, José Joaquim Martins; CARVALHO, Fabrício Aarão Freire. Configuração e atratividade da carreira docente da educação básica do município de Cametá/PA. **Educação & Formação**, v. 4, n. 10, p. 164-179, jan./abr. 2019.

RIGOLIN, Ivan Barbosa. Plano de carreiras do servidor público. **Revista do Tribunal de Contas da União**, n. 75, p. 71-74, 1998. Disponível em:  
<https://revista.tcu.gov.br/ojs/index.php/RTCU/article/view/1043>. Acesso em: 02 de abril de 2024.

THOMAZINI, Leandro; JACOMINI, Márcia Aparecida. Política de valorização docente e carreira de professores da Educação Básica no estado de São Paulo. **Praxis educativa**, vol. 14, núm. 1, p. 115-137, 2019.

VERCOSA, Pelegrino Santos; BASSI, Marcos Edgar. Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Estadual do Acre: a configuração da carreira dos professores. **FINEDUCA – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 9, n. 8, 2019.