

Histórico e Projeção Salarial da Carreira Docente Federal (2016-2026)

Este documento detalha a estrutura da Carreira de Magistério Federal e o impacto dos reajustes salariais e das reestruturações aplicadas e projetadas durante o período de 2016 a 2026, com foco na análise de perda e ganho real.

Capítulo I: Estrutura atual da Carreira e Remuneração

1.1. Componentes Remuneratórios: Vencimento Básico (VB) e Retribuição por Titulação (RT)

A remuneração do docente federal é composta por duas partes principais: o **Vencimento Básico (VB)** e a **Retribuição por Titulação (RT)**.

A. Vencimento Básico (VB)

O VB é o valor base do salário e varia conforme o regime de trabalho, estabelecendo uma proporcionalidade clara:

Regime de Trabalho	Variação do VB
20 horas	Unidade básica
40 horas	+40% sobre a unidade básica
Dedicação Exclusiva (DE)	+100% sobre a unidade básica

B. Retribuição por Titulação (RT)

A RT é um acréscimo percentual calculado sobre o VB, variando de acordo com a titulação e o regime de trabalho, sendo o **Doutorado** o maior indutor de remuneração:

Titulação	20 horas	40 horas	Dedicação Exclusiva (DE)
Aperfeiçoamento	5%	7,5%	10%
Especialização	10%	15%	20%
Mestrado	25%	37,5%	50%
Doutorado	57,5%	86,25%	115%

C. Avanço Funcional: Progressão e Promoção

O avanço funcional na carreira ocorre por dois mecanismos distintos:

- **Progressão (Movimentação Horizontal):** Avanço entre os **níveis** dentro de uma mesma Classe (intervalo de **24 meses**).
- **Promoção (Movimentação Vertical):** Avanço entre as **Classes** (depende de tempo, titulação e avaliação, alterando a Classe do docente).

1.2. Estrutura da Carreira por Classes e Níveis (MS e EBTT)

A estrutura legal da carreira é definida em classes e níveis, com intervalo (tempo mínimo) de dois anos (24 meses) para progressão.

A reestruturação resultante do Acordo de 2024 (Medida Provisória nº **1.286/2024**, convertida na Lei nº **15.141/2025**) já está em vigor, unificando as classes iniciais para simplificar o ingresso:

Classes e Denominação (Magistério Superior)	Nível	Classes (EBTT)
D - Titular	1	Titular
C - Associado	4, 3, 2, 1	C
B - Adjunto	4, 3, 2, 1	B
A - Assistente	1	A

2. Estratégia de Negociação: A Importância do Reajuste e da Reestruturação

É fundamental entender que **reajuste** e **reestruturação** são instrumentos **complementares**, e não excludentes. O uso estratégico e combinado de ambos maximiza a valorização da carreira.

Conceito	Foco Principal	Vantagem Imediata	Vantagem Estratégica
Reajuste Salarial	Valor Nominal (Aumento linear)	Reposição de perdas inflacionárias e preservação do poder de compra no curto prazo .	É crucial, mas é refém das circunstâncias políticas e orçamentárias.
Reestruturação da Carreira	Lógica Interna (Alteração de regras)	Impacto no poder de compra, especialmente quando combinada com o reajuste.	Cria uma estrutura com estabilidade e previsibilidade , facilitando o desenvolvimento e servindo como base sólida para negociações futuras.

2.1. Importância Estratégica

A reestruturação é o ato de reformar a casa e reforçar os alicerces (Ex: aumentando o step para 5% ou unificando classes iniciais). Já o reajuste é o ato de repintar a casa para mantê-la bonita (Ex: repondo a inflação).

- **Impacto Combinado:** Quando combinadas, como nos acordos de 2015/2016 e 2024/2026, as duas medidas garantem não apenas a recuperação das perdas, mas também uma **melhoria duradoura** no desenvolvimento funcional e na atratividade da carreira.

2.2. O que é o step (degrau)?

O termo **"Step"** (degrau) se refere ao percentual de diferença salarial aplicado entre um nível e outro da carreira. Ele é o principal motor do desenvolvimento remuneratório **horizontal (Progressão)** e um componente crucial no desenvolvimento **vertical (Promoção)**.

- **Progressão (Horizontal):** O Step (degrau) entre os Níveis de uma mesma Classe (A, B e C) será elevado de 4% para **4,5% em 2025**, alcançando **5% em 2026**.
- **Promoção (Vertical):** A variação percentual do Vencimento Básico (VB) entre classes é o principal fator de valorização no avanço vertical. A tabela abaixo compara as proporções estruturadas pelo Acordo 2015 e os novos valores estabelecidos pelo Acordo 2024 (Lei nº 15.141/2025).

Movimentação Funcional	Tipo de Step	Step (Acordo 2015)	Step Final (Maio 2026)
Progressão (Nível → Nível)	Progressão Horizontal	4,0%	5,0%
Promoção: Assistente → Adjunto (A → B)	Promoção Vertical	5,5%	6,0%
Promoção: Adjunto → Associado (B → C)	Promoção Vertical	25,0%	22,5%
Promoção: Associado → Titular (C → D)	Promoção Vertical	10,0%	10,0%

2.2.1. Análise da redistribuição e ampliação (acumulada) no step
Adjunto → Associado

O Acordo 2024 (Lei nº 15.141/2025) promoveu uma **reestruturação profunda** que valoriza a trajetória funcional em vez de concentrar o ganho apenas no salto de classe (B → C).

A **redução aparente** do *step* de promoção Adjunto → Associado (de 25,0% para 22,5%, uma diferença de apenas 2,5%) não representa uma perda. Pelo contrário: essa diferença foi **mais do que antecipada e, com o efeito cumulativo dos aumentos dos steps iniciais, ampliada pela reestruturação da parte anterior da carreira.**

Isso ocorre porque:

- 1. **Aumento da Progressão (Step Horizontal):** O *step* de progressão interna (nível a nível) aumentou de 4,0% para **5,0%** (aumento de 25% no *step*). Esse ganho é aplicado **a cada 24 meses** ao longo de todos os níveis da Classe B (Adjunto) e C (Associado), antecipando e potencializando o ganho total de carreira.
- 2. **Aumento da Promoção Inicial:** O *step* de promoção Assistente → Adjunto (A → B) também foi ampliado de 5,5% para **6,0%**, injetando mais valor na base de cálculo para as progressões e promoções futuras.

Cálculo da Ampliação de Valor na Carreira Inicial e Média

O efeito de progressão de carreira é de **percentual sobre percentual**. Ao elevar a base de cálculo (VB) em etapas anteriores, o ganho final é significativamente maior do que o impacto da redução de 2,5 pontos percentuais no salto final de classe.

Abaixo, um cálculo simples que mostra o ganho acumulado apenas pela mudança de *step* nas Classes A e B (primeiros 8 anos na carreira, assumindo promoção Assistente → Adjunto após o Nível 2):

Movimentação Funcional	Step Antigo (2015)	Ganho Acumulado (4 níveis)	Step Novo (2026)	Ganho Acumulado (4 níveis)	Aumento no Ganho Acumulado
Promoção A → B (Assistente → Adjunto)	5,5%	5,5%	6,0%	6,0%	0,5% (no VB)

Movimentação Funcional	Step Antigo (2015)	Ganho Acumulado (4 níveis)	Step Novo (2026)	Ganho Acumulado (4 níveis)	Aumento no Ganho Acumulado
Progressão (Nível → Nível) na Classe B	4,0% (por nível)	~16,98% (em 4 níveis)	5,0% (por nível)	~21,55% (em 4 níveis)	~4,57% (no acumulado)
Ganho Total (Primeiros Anos de Carreira)	23,48%		27,55%		~4,07% (no total de VB)

Conclusão do Cálculo:

- O aumento individualizado da promoção Assistente → Adjunto (0,5%) é a base para todos os cálculos seguintes.
- O aumento do *step* horizontal de 4,0% para 5,0% resulta em um ganho adicional de **4,57** pontos percentuais no acumulado de 4 progressões (8 anos) na Classe B.
- Ao final de 8 anos (Classe B), o docente terá um Vencimento Básico **~4,07%** maior do que teria na regra antiga.

Ao combinar essa ampliação de valor na base e nos níveis de progressão interna com o novo *step* de promoção para Associado (22,5%), o docente alcança um valor de remuneração total **significativamente maior** e mais rápido do que na estrutura anterior.

3. Cronologia das Principais Mudanças na Carreira (2006 a 2026)

Esta linha do tempo sintetiza os marcos legais e as reestruturações que moldaram a Carreira do Magistério Federal.

Ano	Instrumento Legal	Principal Mudança e Impacto Estrutural
2006	Lei nº 11.344/2006	Criação da Classe de Professor Associado (Classe D) no MS. Marco inicial da modernização da estrutura de classes.
2012	Lei nº 12.772/2012	Consolidação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal (PCCMF) e formalização da Promoção à Classe Titular (D) .
2016	Lei nº 13.325/2016 (Acordo 19/2015)	Reajuste escalonado de ~20% e Reestruturação. Harmonização do Step: fixado em 4% para as classes

Ano	Instrumento Legal	Principal Mudança e Impacto Estrutural
		de desenvolvimento C (Adjunto) e D (Associado), padronizando a progressão horizontal para as classes de desenvolvimento.
2023	MP nº 1.170/2023 (Convertida na Lei nº 14.673/2023)	Reajuste linear de 9% para todo o serviço público federal, marcando o fim do congelamento salarial iniciado em 2020.
2025-2026	MP nº 1.286/2024 (Convertida na Lei nº 15.141/2025) ¹⁵	Reestruturação e Reajuste (Acordo 2024): Unificação das classes iniciais A e B em uma Classe de Entrada. Aumento do Step para 5% e reajustes salariais (9% em 2025 e 3,5% em 2026). (Detalhamento no item 7).

4. Marco da Estruturação e a Classe Associado

4.1. Impacto Estrutural da Classe Associado (Criação Histórica em 2006)

A Classe de Professor Associado (originalmente Classe D e renomeada para **Classe C** na reestruturação de 2024) redefiniu o topo da carreira ao criar uma etapa intermediária, de alto nível, entre o Professor Adjunto (antiga Classe C) e o Professor Titular (antiga Classe E).

Característica	Detalhamento
Objetivo	Reconhecer o amadurecimento acadêmico e a produção científica dos docentes com grau de Doutor, incentivando a excelência antes do acesso à classe Titular.
Posicionamento	Criada como Classe D na carreira do MS (com 4 níveis) antes da reestruturação de 2024 (onde foi renomeada para C). Exige titulação de Doutor e aprovação em avaliação de desempenho para o acesso.
Questão de Transição	A implementação dessa nova classe gerou desafios de reenquadramento para professores aposentados que se aposentaram na Classe C (Adjunto) antes de 2006, embora tivessem tempo e titulação equivalentes para o novo patamar.

4.2. O Reenquadramento dos Professores Aposentados e a Cláusula 12

Essa questão de transição, onde docentes inativos ficaram "presos" na denominação de Adjunto (Classe C), é a base da reivindicação histórica de isonomia.

A reivindicação do **reenquadramento dos inativos para a Classe de Professor Associado** (agora Classe C) foi um ponto de **prioridade máxima** no Acordo de 2015 (**Cláusula 12**), buscando a isonomia para docentes aposentados antes de 2006, mas com tempo e titulação compatíveis com a nova classe.

5. Acesso ao Topo: Promoção à Classe Titular (Classe D)

Historicamente, o acesso à Classe de Professor Titular (antiga Classe E e hoje **Classe D**) era feito exclusivamente por Concurso de Títulos e Provas (**Titular-Livre**). A reestruturação da carreira (em 2012) introduziu a **Promoção** como um mecanismo adicional e complementar, que reconhece e valoriza a trajetória interna do docente até o topo.

5.1. Diferenciação entre as Formas de Acesso à Classe Titular

Mecanismo de Acesso	Professor por Promoção (Mérito Interno)	Professor por Concurso (Titular-Livre)
Ponto de Partida	Professor Associado (Classe C), no último nível (Nível 4).	Candidato externo ou interno.
Procedimento	Avaliação de Desempenho e Títulos (Memorial ou Defesa de Tese Inédita).	Concurso Público de Provas e Títulos.
Requisito Essencial	Doutorado e no mínimo dois anos de efetivo exercício na Classe C (Associado 4).	Doutorado e, em muitos casos, aprovação em Livre-Docência.
Efeito na Carreira	Reconhecimento da Trajetória e ascensão previsível.	Novo Ingresso ou Ascensão Imediata.

5.2. Impacto da Promoção ao Titular na Carreira

A inserção da Promoção como via de acesso à Classe Titular tem um impacto significativo na valorização do corpo docente:

- **Reconhecimento da Trajetória:** Valoriza o tempo de serviço e a produção acadêmica do docente que já faz parte da instituição.
- **Previsibilidade e Segurança:** A promoção oferece uma trajetória de ascensão previsível, dependendo fundamentalmente do cumprimento de requisitos de tempo e mérito interno. Já o Concurso de Titular-Livre depende da disponibilidade de vagas, abertura de edital e da competitividade externa, fatores que podem dificultar ou impedir o acesso ao topo da carreira.

- **Foco em Mérito Interno:** Permite que a instituição foque a avaliação do docente na qualidade de sua atuação e no cumprimento dos critérios internos de excelência acadêmica.

5.3. O que é a Livre-Docência

A Livre-Docência é uma espécie de título acadêmico que, embora não seja obrigatório na Carreira do Magistério Federal, é um requisito essencial para a participação no Concurso de Professor Titular (**Titular-Livre**) em diversas universidades estaduais, notadamente as universidades paulistas (USP, Unicamp, Unesp).

Característica Livre-Docência (Estaduais Paulistas)	
Natureza	Título de mérito acadêmico , obtido por concurso interno de defesa de tese ou memorial, geralmente após o Doutorado .
Relevância	Em muitas IFES , confere o direito de participar do Concurso para Professor Titular (Classe D), servindo como uma etapa intermediária de excelência na carreira.

6. Marco Histórico: Acordo 19/2015 e Lei nº 13.325/2016

O Termo de Acordo nº 19/2015 (assinado em dezembro de 2015) resultou na **Lei nº 13.325, de 29 de julho de 2016**, que promoveu um ciclo de reajustes e a **estabilização da estrutura lógica da Carreira do Magistério Federal**.

6.1. Impactos Estruturais e Estabilização da Carreira

Os principais impactos e mudanças estruturais promovidas por esta lei, oriundas do Acordo 19/2015, foram:

Aspecto Estrutural da Carreira	Regra Definida pela Lei nº 13.325/2016	Efeito na Estabilização da Carreira
Progressão (Step)	O Step era de 5,5% nas classes iniciais A (Auxiliar) e B (Assistente). O acordo o fixou em 4% para as classes de desenvolvimento C (Adjunto) e D (Associado), padronizando a progressão horizontal para as classes de desenvolvimento.	Harmonizou a progressão horizontal , que serviu de base até 2024.
	Consolidação da remuneração (VB+RT) e fixação da estrutura de VB: a carga de 40	Assegurou a estrutura lógica de

Aspecto Estrutural da Carreira	Regra Definida pela Lei nº 13.325/2016	Efeito na Estabilização da Carreira
Estrutura de Remuneração/Regime	horas representa +40% do valor de 20 horas e a Dedicação Exclusiva (DE) representa +100% do valor de 20 horas.	remuneração e a coerência entre as cargas horárias.
Aumento Salarial	Implementação de um aumento salarial escalonado de aproximadamente ~20% sobre a remuneração, que resultou da combinação de reajuste e reestruturação, implementado em três etapas (até 2019, a depender da classe).	Valorização do corpo docente e recuperação de perdas inflacionárias do período.

6.2. Estrutura Proporcional da Carreira (Cláusula 9 do Acordo 19/2015)

A **Cláusula 9** do Acordo 19/2015 formalizou as proporções remuneratórias essenciais para a coerência da Carreira de Magistério Superior (MS), garantindo o alinhamento e a valorização do topo da carreira. Esses parâmetros foram implementados em etapas, com conclusão em agosto de 2019.

A. Proporção do Vencimento Básico (VB) por Regime de Trabalho

(Cláusula 9, alínea "a") Esta proporção assegura que o Vencimento Básico se mantenha consistente em relação ao regime de trabalho:

Regime de Trabalho	Proporção Harmonizada (VB)
20 horas	Valor Base
40 horas	+40% sobre o Valor Base (20h)
Dedicação Exclusiva (DE)	+100% sobre o Valor Base (20h)

B. Proporção Salarial entre Classes (Step Harmonizado)

(Cláusula 9, alínea "b") O Acordo também harmonizou o percentual de variação do Vencimento Básico nas transições de classe e nível, garantindo a lógica de progressão vertical:

Transição de Classe (MS e EBTT)	Step de Aumento do VB	Objetivo Estrutural
A/DI (Nível 2) para B/DII (Nível 1)	5,5%	Valorização da transição inicial.
	5,5%	

Transição de Classe (MS e EBTB)	Step de Aumento do VB	Objetivo Estrutural
B/DII (Nível 2) para C/DIII (Nível 1)		Valorização da transição intermediária.

C. Proporção da Retribuição por Titulação (RT) (Cláusula 9, alínea "d")

Esta alínea garante as proporções percentuais da Retribuição por Titulação (RT) em relação ao Vencimento Básico (VB) para todos os regimes de trabalho e titulações (Magistério Superior - MS e EBTB), preservando o diferencial de remuneração no topo.

A tabela completa da **Cláusula 9, alínea "d"** do Termo de Acordo nº 19/2015 (com a inclusão do RSC) é a seguinte:

Regime de trabalho/ Retribuição por Titulação	Aperfeiçoamento	Especialista ou Graduação + RSC-I	Mestrado ou Especialista + RSC-II	Doutorado ou Mestrado + RSC-III
Dedicação Exclusiva (DE)	10%	20%	50%	115%
40 horas	7,5%	15%	37,5%	86,25%
20 horas	5,0%	10%	25%	57,5%
% da RT				

Nota: A proporção RT Doutorado na Classe Titular (E) é de **115%** (1:1,15) em relação ao VB. Essa proporção garante que a diferença salarial em relação ao penúltimo nível (Associado Nível 4) não fosse achatada, valorizando o acesso à Classe Titular.

6.3. Cronograma de Aumento Salarial do Acordo 2015 (Ganhos por Etapas)

O aumento salarial global (recomposição) de aproximadamente ~20% previsto no Acordo nº 19/2015 foi implementado de forma faseada, garantindo ganhos nominais até 2019.

Etapas de Aumento (Recomposição)	Vigência Efetiva	Efeito no Salário
1ª Etapa	Agosto de 2016	Início da recomposição salarial escalonada.
2ª Etapa	Janeiro de 2017 / Agosto de 2018	Continuidade da recomposição.

Etapa de Aumento (Recomposição)	Vigência Efetiva	Efeito no Salário
3ª Etapa	Agosto de 2019	Conclusão da recomposição salarial, atingindo os valores de remuneração mais altos da série histórica.

6.4. Cláusula 12: Pontos Remetidos para Negociação (Termo nº 19/2015)

A **Cláusula 12** do Termo de Acordo nº 19/2015 estabeleceu quais seriam os temas a serem retomados e priorizados nas futuras Mesas de Negociação (após 2019). O reenquadramento dos professores aposentados da Classe C para a Classe D (o antigo Associado) foi o segundo item listado, demonstrando a **prioridade política** do tema.

Transcrição Integral da Cláusula 12 (Termo de Acordo nº 19/2015):

"Cláusula décima segunda. Será criado Comitê de Trabalho, com as entidades signatárias do acordo, no âmbito do Ministério da Educação, para fins de estudos e aprofundamento dos temas abaixo, sem prejuízo de outros temas de comum acordo:

1. fim da exigência de conclusão de estágio probatório para a promoção acelerada dos professores que estavam na carreira em 01/03/2013;
- 2. reenquadramento dos professores aposentados da classe C (adjunto) do magistério superior na classe de professor D (associado);**
3. regra de transição na Carreira do EBTT para compensar a mudança de 18 para 24 meses de interstício de progressão ou promoção;
4. adicional de difícil lotação como incentivo à fixação de docentes em locais de difícil lotação;
5. redefinição dos critérios de concessão do auxílio-transporte;
- 6. extensão do RSC para os professores aposentados do EBTT; e**
7. criação de programas de qualificação para os docentes das duas carreiras."

6.5. Prioridades de Negociação Histórica para as Carreiras (MS e EBTT)

A Cláusula 12 do Acordo de 2015 listou temas essenciais que impactavam diretamente a estrutura e os direitos das carreiras. Alguns desses pontos já foram superados; abaixo estão os temas que eram mais críticos e prioritários na época, e que seguem como pautas importantes, apresentados de forma simplificada:

Carreira	Ponto Prioritário Histórico	Pauta e Impacto (Perspectiva da Negociação)
Magistério Superior (MS)	Reenquadramento de Aposentados (C para D/ Associado)	Isonomia e maior impacto financeiro. Visa reconhecer a titulação (Doutor) e o tempo de serviço dos inativos, reajustando seus proventos para a classe de Associado (agora Classe C).
Magistério Superior (MS)	Promoção Acelerada (Estágio Probatório)	Simplifica a ascensão inicial, permitindo que o professor com Doutorado avance diretamente para a classe Adjunto (Classe B), tendo como único requisito o título de Doutor no ingresso , mesmo antes da conclusão do estágio probatório.
EBTT	Extensão do RSC para Aposentados	Assegura o direito à paridade e integralidade com base na qualificação (RSC - Reconhecimento de Saberes e Competências), garantindo aos inativos o equivalente à Retribuição por Titulação (RT).
Ponto Estratégico Nacional	Adicional de Dificil Lotação	Essencial para a política de expansão e interiorização das universidades e institutos federais, servindo como incentivo financeiro para a fixação de docentes em unidades de difícil provimento ou em regiões afastadas dos grandes centros.

7. Histórico de Perdas, Recomposição e o Acordo 2024 (2016-2026)

Este capítulo detalha a cronologia de perdas inflacionárias e os marcos de recomposição salarial.

7.1. O Ciclo de Recomposição Pós-2016 (Lei nº 13.325/2016)

O aumento salarial escalonado implementado em três fases (2016, 2017/2018 e **2019**), resultante do Acordo de 2015, garantiu a neutralização da perda inflacionária do período.

- **Conclusão em 2019:** O ápice remuneratório pós-acordo foi atingido em agosto de 2019. Graças ao reajuste de ~20% implementado em parcelas, o poder de compra da categoria foi preservado, evitando o acúmulo de perdas reais até o final de 2019.

7.2. O Congelamento Salarial e o Déficit (2020-2022)

A maior perda real do poder de compra da categoria ocorreu devido ao **congelamento salarial** no período de 2020 a abril de 2023.

Período	Ação	IPCA Acumulado	Perda Real Salarial
2020 a Abril/ 2023	Congelamento Salarial (Reajuste 0,0%)	~24,80%	Perda Real Acumulada de ~24,80%

7.3. Os Marcos de Reajuste e Reestruturação (2023-2026)

O período atual é caracterizado pela retomada da negociação e a combinação de reajustes lineares e reestruturação de carreira, buscando reverter o déficit inflacionário.

Período	Aumento/ Reestruturação	Natureza e Legislação
Maio/2023	9%	Reajuste linear geral para todo o serviço público federal.
Jan/2025 e Maio/2026	9% e 3,5% (no VB)	Implementação do Acordo de 2024 (Lei nº 15.141/2025), combinando reajuste salarial e estruturação.
Efeito Estrutural	Aumento do Step para 5%	Reestruturação da progressão horizontal.

8. A Estrutura dos Reajustes e Reestruturações (2023-2026)

O Acordo de 2024 não se limitou ao Vencimento Básico (VB) e à Retribuição por Titulação (RT), mas incluiu uma importante **valorização nos benefícios** (Auxílio-Alimentação, Auxílio-Creche e Auxílio-Saúde), com impacto significativo no poder de compra, especialmente para as faixas salariais iniciais e medianas.

8.1. Estrutura do Aumento Nominal (2023-2026)

O aumento nominal total (salarial mais benefícios) varia conforme o ponto da carreira.

Componente da Valorização	Detalhe	Aumento Nominal (%)
Reajustes Salariais Acumulados	9,0% (2023) + 9,0% (2025) + 3,5% (2026)	~23,3% (Acumulado)
Auxílio-Alimentação	1. 2023: De R\$ 458,00 para R\$ 658,00 (43,7%). 2. 2024 (Acordo): De R\$ 658,00 para R\$ 1.000,00 (51,9%).	118,3% (Aumento Total)
Auxílio-Creche (Pré-Escolar)	Reajustado no Acordo de 2024 (com vigência a partir de maio/2024): de R\$ 321,00 para R\$ 484,90 .	51,1% (Aumento Total)
Auxílio-Saúde (Saúde Suplementar)	Reajuste da assistência <i>per capita</i> média no Acordo de 2024 (com vigência a partir de maio/2024): de R\$ 144,38 para R\$ 215,00 .	~ 49,0% (Aumento na média)
Aumento Nominal Total (Salarial + Benefícios)	Varia conforme a classe/regime	Varia de ~23% a ~43%

8.2. Indicador de Topo de Carreira: Efeito Histórico e Atual (Titular DE)

A tabela a seguir compara o valor do Vencimento Básico (VB) do topo da carreira (Classe D/Titular com Doutorado e DE) nos principais marcos temporais.

Marco Temporal/ Acordo	Vencimento Básico (VB) - Titular DE	Impacto/Aumento (%)
Agosto/2019 (Fim Acordo 2015)	R\$ 17.086,17	100,0%
Abril/2023 (Fim Congelamento)	R\$ 20.530,12	+20,15% (Ganho nominal do Acordo 2015)
Maió/2026 (Fim Acordo 2024)	R\$ 26.326,81	+28,23% (Ganho nominal do Acordo 2023-2026)

Análise do Indicador:

- O salto de **20,15%** de 2019 para 2023 reflete o impacto final do Acordo de 2015/2016, que garantiu que a categoria recebesse os aumentos escalonados até 2019, **preservando o valor de carreira durante o período de 2016-2019** e partindo de um VB superior para o cálculo dos reajustes pós-congelamento.
- O aumento nominal total de **28,23%** de 2023 a 2026 representa o valor ampliado absoluto de reposição (reajustes e reestruturação) no topo da carreira.

9. Análise Inflacionária e Ganho Real Segmentado

Esta seção analisa o impacto dos aumentos nominais (salários + benefícios) sobre a perda inflacionária histórica e projeta o ganho real segmentado por ponto da carreira ao final do Acordo 2024 (Maio/2026).

Nota de Transparência sobre a Inflação

Para a análise de Ganho Real, o cálculo é feito sobre a diferença entre o Aumento Nominal Acumulado e a Inflação Oficial (IPCA).

Indicador	Período de Referência	Acumulado
IPCA Acumulado (Perda Histórica)	2020 a Abril/2023 (Congelamento)	~24,80%
IPCA Projetado (Período do Acordo)	Maio/2023 a Maio/2026	~20,0%

9.1. Histórico de Perdas (2016 - 2023)

9.1.1. Contexto da Estabilização: O Acordo 19/2015

É crucial destacar que o período entre **2016 e 2019 não registrou perda inflacionária real**. Isso ocorreu devido ao Acordo 19/2015, que garantiu um aumento salarial escalonado de ~20% sobre a remuneração em três fases.

Período	Aumento Nominal Acumulado (Acordo 2015)	IPCA Acumulado	Efeito no Poder de Compra
Agosto/2016 a Julho/2019	~20%	~12,5%	Neutralização da Perda + Ganho Real

A implementação completa do Acordo 19/2015 em **Agosto de 2019** assegurou que o Vencimento Básico de toda a carreira estivesse em seu patamar mais alto, neutralizando os efeitos da inflação do período e servindo como uma **base sólida de cálculo** para a remuneração posterior.

9.1.2. Déficit Inflacionário (2020 - Abril/2023)

A perda real do poder de compra se deu principalmente com o **congelamento salarial** entre 2020 e abril de 2023.

Período	Ação	IPCA Acumulado	Perda Real Salarial
		~24,80%	

Período	Ação	IPCA Acumulado	Perda Real Salarial
2020 a Abril/2023	Congelamento Salarial (Reajuste 0,0%)		Perda Real Acumulada de ~24,80%

O reajuste linear de 9% concedido em Maio/2023 cobriu apenas parte desse déficit, resultando em uma **perda histórica remanescente** que não é totalmente revertida pelo Acordo 2024.

9.2. O Maior Impacto: Ganho Real na Classe de Entrada (Estágio Probatório)

A **unificação das antigas Classes A (Auxiliar) e B (Assistente)** na nova Classe A (Assistente) concentrou o maior aumento percentual na base salarial, corrigindo o achatamento e tornando o ingresso na carreira mais atrativo. O parâmetro utilizado é o Professor em **Dedicação Exclusiva (DE)**, com projeção de **IPCA Acumulado de ~20,0%** (Maio/2023 a Maio/2026).

Antiga Classe/ Nível (MS)	% Aumento Nominal Titulação Acumulado (Maio/2023 a Maio/2026)		% Ganho Real Projetado (Acima do IPCA ~20,0%)
A (Auxiliar), Nível 1	Mestrado	~41,8%	~21,8%
A (Auxiliar), Nível 1	Doutorado	~37,7%	~17,7%
A (Auxiliar), Nível 2	Mestrado	~41,0%	~21,0%
A (Auxiliar), Nível 2	Doutorado	~36,9%	~16,9%
B (Assistente), Nível 1	Mestrado	~37,9%	~17,9%
B (Assistente), Nível 1	Doutorado	~33,8%	~13,8%
B (Assistente), Nível 2	Mestrado	~37,2%	~17,2%
B (Assistente), Nível 2	Doutorado	~33,0%	~13,0%

Conclusão da Reestruturação na Base

O Professor Auxiliar, Nível 1, com **Mestrado** recebe o maior impulso, com um Ganho Real projetado de **~21,8%**. Este resultado comprova o foco em elevar o piso salarial de ingresso, superando em muito a inflação prevista. O aumento de **118,3%** no Auxílio-Alimentação e de **51,1%** no **Auxílio-Creche**, ambos negociados em 2024, têm o seu maior impacto percentual neste segmento, reforçando o ganho real.

9.3. Ganho Real na Fase de Desenvolvimento e Topo (Adjunto, Associado e Titular)

Este segmento representa o avanço na carreira após o estágio probatório. O parâmetro utilizado é o Professor em **Dedicação Exclusiva (DE)**, com **Titulação de Doutorado**, no último nível de cada Classe, e projeção de **IPCA Acumulado de ~20,0%** (Maio/2023 a Maio/2026).

Classe (Nível de Desenvolvimento/Topo)	% Aumento Nominal Acumulado (Maio/2023 a Maio/2026)	% Inflação Acumulada (IPCA Projetado: Maio/2023 a Maio/2026)	% Ganho Real Projetado
B (Adjunto) (Nível 4)	~27,3%	~20,0%	~7,3%
C (Associado) (Nível 4)	~27,8%	~20,0%	~7,8%
D (Titular) (Nível Único)	~28,2%	~20,0%	~8,2%

Análise para o Segmento de Desenvolvimento e Topo

O ganho real se mantém expressivo em todas as Classes de Desenvolvimento e no Topo, variando entre **~7,3%** e **~8,2%** acima da inflação projetada. O acordo também valorizou a progressão na carreira, garantindo que o tempo de serviço e o avanço profissional gerem um benefício real acima da inflação.

10. Novas Perspectivas de Valorização: O Piso Nacional como Mecanismo de Proteção

O grande desafio pós-acordo 2023-2026 é garantir que as perdas salariais acumuladas durante períodos de congelamento não se repitam no futuro. Para endereçar essa questão estrutural, a **PROIFES-Federação** levou para a Mesa de Negociação em 2024 uma proposta inovadora de proteção salarial para toda a categoria.

10.1. A Proposta de Vinculação ao Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN)

A proposta central é que o **Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério** seja estendido e respeitado como **remuneração mínima obrigatória** para todos os docentes das carreiras do Magistério Superior (MS) e do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT).

- **Princípio de Proteção:** A proposta defende a institucionalização, em Lei, de que o menor padrão salarial para professores com **Regime de Trabalho de 40 horas** seja balizado pelo Piso Profissional.
- **Vantagem Estrutural (Reajuste Automático):** A extensão do Piso é um poderoso mecanismo de defesa do poder de compra, pois o PSPN, por lei, é reajustado **automaticamente e anualmente em janeiro**, de acordo com a variação do Valor Aluno Ano Fundamento (VAAF) do FUNDEB, que historicamente tem superado a inflação.
- **Efeito Cascata Positivo:** Ao garantir que a **base da carreira** tenha um reajuste automático e anual indexado à inflação, a proposta visa evitar o **achatoamento salarial** que se propaga para o restante da tabela. Um Piso forte na base assegura que a malha salarial de toda a carreira (Adjunto, Associado e Titular) seja empurrada para cima.
- **Isonomia:** A defesa é que essa regra valha para todos os professores das carreiras do MS e do EBTT integrantes do Plano de Cargos e Carreiras do Magistério Federal, mantendo-se rigorosamente as proporções de remuneração entre os níveis.

A implementação dessa medida não apenas cumpre um princípio de isonomia, mas também estabelece uma **salvaguarda legal** que previne a defasagem salarial e garante a valorização contínua da carreira docente federal no longo prazo.

10.2. Outras Pautas Estratégicas de Longo Prazo

Além da proposta de vinculação ao Piso, outras pautas históricas e estruturais permanecem em negociação:

- **Reenquadramento de Aposentados:** Retomada da pauta histórica de isonomia (Cláusula 12 do Acordo 2015) para docentes inativos.

- **Adicional de Dificil Lotação:** Incentivo financeiro para a fixação de docentes em unidades de difícil provimento ou em regiões afastadas dos grandes centros.
- **Continuidade na Reversão do Déficit:** Discussão sobre a recuperação do déficit inflacionário remanescente (não coberto pelos Acordos 2023 e 2024).