

UMA ABORDAGEM COMPARATIVA DOS PLANOS DE CARREIRAS E CARGOS DO MAGISTÉRIO SUPERIOR FEDERAL

Resumo

A educação pública superior busca a eficiência, especialmente no âmbito da remuneração e motivação docente. Para comparar o antes e o depois do plano de carreiras das instituições federais de ensino, este texto propõe, mediante revisão bibliográfica e documental, e análise comparativa, verificar os efeitos desta alteração para a gestão de pessoas dessas instituições. Assim, dentre os resultados, observou-se o aumento na participação da titulação de 55,35% da remuneração, e aumento de 1.339% em seus valores, quando comparados aos valores do plano anterior. Conclui-se que o maior benefício do novo plano foi a valorização da titulação acadêmica na formação docente.

Palavras-chave: Plano de carreira; gestão de pessoas; magistério superior

COMPARATIVE APPROACH OF PLANS AND CAREER TEACHING POSITIONS

Abstract

Public higher education search efficiency, especially with respect to compensation and teacher motivation. To compare the before and the after the careers of federal institutions syllabus, this text proposes, through literature and document review, and comparative analysis, to verify the effect of this change for the people management of these institutions. Thus, from the results, there was an increased participation of the titration of 55.35% of pay, and increased 1,339% in their values, compared to the values of the previous plan. We conclude that the greatest benefit of the new plan was the appreciation of academic degrees in teacher education.

Keywords: Career Path; people management; university teaching

¹ Pos-Doc em Matemática pelo IMPA, D.Sc e M.Sc Eng. de Produção (UFRJ e UFF respectivamente), Professor Adjunto 3 Universidade Federal Fluminense. (cfsg1@bol.com.br)

² Graduada em Nutrição, MBA em Gestão de Recursos Humanos pelo IFRJ, e Mestrado Profissional em Sistemas de Gestão pela UFF. Funcionária Pública Federal do MEC, tendo ocupado função nos Recursos Humanos por 10 anos. (marciara200@yahoo.com.br)

Introdução

O sistema de recompensas da organização é uma importante ferramenta para a manutenção dos recursos humanos desde que empregada a fim de satisfazer e motivar ao seu material humano. O sistema cabe ainda como atrativo para a captação e retenção de novos talentos.

A partir de estudos feitos por Palazzo e Gomes (2009) e por Pimentel, Palazzo e Oliveira (2009), infere-se que em se tratando de professores, o investimento feito na carreira aumenta sua produtividade, daí a valorização dada pelos planos de carreira a titulação, e com o incentivo deste quesito, deduz-se que, de modo geral, os planos de carreira possivelmente se fundamentam na Teoria do Capital Humano, que privilegia a educação para a formação da força de trabalho.

As discussões sobre carreira e respectivas trajetórias parecem polarizar-se entre a pessoa e a organização, ou seja, a carreira subjetiva e a carreira objetiva. Na primeira, o enfoque está na pessoa e na capacidade desta em tomar para si o controle de suas escolhas e decisões (autonomia). Na segunda a ênfase centrar-se-ia nas políticas organizacionais em relação a cargos, salários e respectivos modelos de gestão de pessoas e negócio (Ferreira, Dutra, 2013)

Plano de cargos e salários é definido como um método ordenado de organização, que através de estudos técnicos e financeiros, objetiva remunerar as pessoas levando em conta um critério, conhecido e aceito pelos membros da empresa como um sistema justo de remuneração e compensação, que é um dos elementos estratégicos da empresa.

No setor público, um plano de carreiras deve contemplar um conjunto de normas responsáveis por ingresso e ascensão na carreira, que diz respeito à elevação do padrão remuneratório do servidor.

Desta forma, o presente artigo pretende analisar e avaliar o novo Plano de Carreiras e Cargos Magistério Federal disposto pela Lei nº 12.772/2012, quanto à adequação à realidade financeira e motivacional dos servidores docentes ocupantes dos cargos de Professores do Magistério Superior das Instituições Federais de Ensino brasileiras, comparando-o com o plano anterior relativamente aos pontos alterados a fim de identificar pontos positivos e negativos e propor melhorias para aprimorá-lo tornando-o mais eficiente e eficaz no atendimento do proposto pela lei e que possa suprir aos anseios dos profissionais docentes.

2 Referencial Teórico

A gestão de pessoas abrange atividades que têm como responsabilidade o gerenciamento de ações ou processos que vão desde o recrutamento e seleção, passando pelo treinamento e desenvolvimento pessoal até a descrição de cargos, recompensa e avaliação de desempenho (Gil, 2001).

A gestão de pessoas é considerada um subsistema organizacional que conjuga várias ferramentas, que se eficaz o suficiente, passa a ser essencial para seu bom desempenho e cujo desafio principal é atingir o foco estratégico, em face da necessidade de alinhamento dos objetivos desta com os objetivos estratégicos da empresa (Clerkin e Cogburn, 2012). Obter e reter profissionais eficientes são ações muito importantes. Nguyen e Nguyen (2011) argumentam que a empresa deve projetar e programar políticas de gestão de pessoas e práticas como recrutamento eficaz de pessoal, treinamento, sistema de recompensas e reconhecimento para motivar os funcionários, conhecidas ferramentas de RH.

Beschizza (2005) define a administração de carreiras como uma parte indispensável da gestão de recursos humanos, pois tanto é capaz de incentivar as pessoas como propiciar que elas pensem suas carreiras e ainda seu desenvolvimento pessoal e profissional (Stefano,

Uemura, Verri, 2013).

As organizações vêm utilizando cada vez mais de ferramentas administrativas para auxiliar na gestão estratégica de pessoas, estas ferramentas são vistas em muitos casos como diferencial competitivo a se destacar no mercado, contudo a visão de cargo, carreiras e salários são percebidas por diferentes maneiras pelos trabalhadores.

O plano de carreira também é visto como um meio de atratividade e retenção de talentos diante do mercado competitivo que se apresenta atualmente, pois ele poderá contribuir para a valorização dos profissionais, enxergando-os como seres humanos com talentos, conhecimentos, capacidades, desejos e necessidades, capazes ainda de contribuir para compor um diferencial da empresa no mercado (Schuster e Dias, 2012).

O plano de carreira oferece um percurso por onde o colaborador possa evoluir na organização e ainda em sua vida profissional, visto que além de trabalhar sua empregabilidade, estará em busca do seu desenvolvimento e conseqüentemente de novos cargos em que seja possível a majoração de seus padrões de vencimentos e, por vezes, também o aumento de autoridade e responsabilidade.

Da mesma forma o plano de carreira é reconhecido como um recurso de crescimento e desenvolvimento profissional, podendo ser utilizado como ferramenta de promoção, conseqüentemente possibilitando que os profissionais prestem serviços de alta qualidade (Park e Yi, 2011). Pode ainda mostrar que a organização está atenta e preocupada em prover formas de sanar as necessidades básicas intrínsecas e extrínsecas do profissional, tais como: salários, segurança no cargo, reconhecimento, oportunidades de crescimento e autoconfiança, fatores ligados a motivação do indivíduo (Schuster e Dias, 2012).

O desenvolvimento do servidor público na carreira é fruto do investimento do governo para que possa proporcionar maior e melhor retorno a população sob a forma de prestação de serviços à sociedade.

No setor privado a competitividade entre os colaboradores é um fator marcante que os acompanha ao longo da vida. Já no setor público, a competitividade ocorre no momento do concurso público, porém após a entrada, essa concorrência não é fator relevante (Schuster e Dias, 2012).

Para que seja possível falar sobre os planos de carreiras e cargos nas instituições federais de ensino não se pode deixar de mencionar os planos de cargos e carreiras no serviço público federal de uma forma geral.

Outro fator de diferenciação entre os setores público e privado é a evolução na carreira. No plano privado a evolução diz respeito à troca de cargo com vistas à ascensão na carreira, no setor público a ascensão acontece na questão salarial, porém sempre dentro do mesmo cargo (Schuster e Dias, 2012).

Em abril de 1987, com a publicação da Lei nº 7.596, os servidores das instituições federais de ensino foram inseridos em uma carreira com um plano de cargos próprio, que passou a ser chamado de Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos – PUCRCE, sendo desvinculados da totalidade de servidores públicos civis a partir daquele momento.

O advento do PUCRCE representou à época um avanço no estabelecimento de um plano de carreiras que tivesse como objetivo o desenvolvimento dos servidores das instituições federais de ensino, destacando os servidores docentes. O plano, regulamentado pelo Decreto nº 94.664/87, com normas complementares expedidas por meio da Portaria/MEC nº 475/87, apresentou a possibilidade de enquadrar os servidores em cargos cujas funções estavam efetivamente desempenhando, observando-se sempre os requisitos de escolaridade (Camargo e Sanches, 1998).

Mantendo a mesma linha do Plano de Classificação de Cargos anterior quanto à progressão funcional, ele explicitou detalhes, como a definição das atividades acadêmicas; a constituição da carreira docente, com suas possibilidades de desenvolvimento; o regime de trabalho; com diferenças salariais dadas em termos percentuais, dentre outros. Merecendo especial destaque há a progressão por titulação, em que por conclusão de curso de pós-graduação, o docente fazia jus a percentuais variáveis conforme a titulação obtida.

Da sua criação em 1987, até a estruturação do novo Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal disposto pela Lei nº 12.772/2012, o PUCRCE além de trazer inovações sofreu várias alterações e reestruturações a fim de proceder a ajustes com o objetivo de atualização.

Desde o início de sua vigência, em 1987, até agosto de 1993, o PUCRCE apresentava a remuneração composta apenas pelo vencimento básico, acrescido ou não do percentual estabelecido para titulação e com majoração estabelecida em lei específica, e benefícios, tais como, auxílio alimentação, auxílio transporte, auxílio pré-escolar e outros. A partir de agosto de 1993, o Governo Federal começa a lançar mão de gratificações, introduzindo inicialmente a Gratificação de Atividade Executiva - GAE, criada pela Lei Delegada nº 13/92, calculada no valor de 160 % sobre o vencimento básico.

Seguindo a tendência das gratificações, ao longo do tempo, foram criadas mais gratificações que vieram sendo substituídas e alteradas, bem como reestruturações na carreira. As gratificações, por vezes, tinham o objetivo de prover um reajuste diferenciado. No caso da GED, que teve os valores dos pontos aumentados por meio da Lei nº 11.087/05, de acordo com a Exposição de Motivos Interministerial nº 233/2004/MP/MEC, o intuito foi “permitir a valorização dos servidores em função de sua qualificação e dedicação de maior tempo às atividades docentes”.

Já com relação à Lei nº 11.344/06, conforme a Exposição de Motivos Interministerial nº 75/2006/MP/BCB/MEC/MCT/MAPA/MS, seu objetivo ao reestruturar a carreira foi atrair e reter profissionais de alto nível de qualificação compatíveis com a natureza e o grau de complexidade das atribuições dos cargos e carreiras, e ainda rever a composição remuneratória da carreira, fornecendo oportunidades e maior perspectiva de desenvolvimento ao longo da carreira dos servidores docentes.

Na mesma linha, tem-se a reestruturação instituída pela Lei nº 11.784/08, que segundo a Exposição de Motivos nº 58/MP/2008, teve como principal intuito tornar a remuneração dos professores do magistério superior mais atrativa, contendo a perda da força de trabalho qualificada e visando à melhoria na qualidade do ensino e da prestação de serviços públicos, bem como continuando a fornecer mecanismos de desenvolvimento na carreira pautados na meritocracia.

Por fim, tem-se a Lei nº 12.772/12, que dentre outros assuntos, estruturou o atual Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, composto pelas Carreiras de Magistério Superior e de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, e ainda por cargos isolados. Esta lei é fruto de negociações travadas entre representações sindicais e o governo, resultado de um movimento histórico de paralisação das Instituições Federais de Ensino que ocorreu no ano de 2012.

A nova lei baseia-se no processo de expansão do ensino brasileiro, evidenciado pelo aumento do número de vagas e matrículas ofertadas nos cursos de graduação e pós-graduação, bem como pelo número de novas instituições e seus campi, devido ao programa de expansão do ensino técnico criado pelo Governo Federal. De acordo com a Exposição de Motivos nº 00194/2012 MP, a lei destina-se a promover a modernização das carreiras docentes e a valorização desses profissionais da educação básica, profissionalizante, tecnológica e superior da rede federal de ensino.

A partir de conclusões de Filho e Pessoa (2011), e apesar do seu estudo limitar-se aos Estados do Rio Grande do Sul e São Paulo, observa-se que a principal forma de progressão na carreira dos docentes é o tempo de serviço e não o desempenho acadêmico, reduzindo assim os incentivos a um trabalho de melhor qualidade e a procura de especialização por parte do profissional. Porém, destaca-se que a lei do plano de cargos e carreiras do magistério federal, no que tange o seu sentido estrito, trouxe a possibilidade do professor ser avaliado pelo desempenho acadêmico, produção científica, pesquisa e extensão, já que ainda não se dispõe de mecanismo eficiente capaz de avaliar seu efetivo desempenho em sala de aula.

Enfim, a organização depende dos seus servidores, mas para lançar mão do conhecimento, das habilidades e das inovações que podem ser trazidas por eles, é necessário existir uma contrapartida com a valorização de suas características pessoais e competências sob a forma de recompensas, estímulos, treinamento, possibilitando seu desenvolvimento.

Em 2009, o Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior – ANDES-SN (2009) já questionava a política governamental que em seu entendimento visava apenas reposição ou aumento sem discussão sobre salário real.

Outro ponto muito discutido por essa entidade de classe é a concepção de trabalho e carreira do governo, em que alegam ser pautados no produtivismo, onde para a progressão se impõe metas quantitativas de produtividade, sem levar em conta o tempo ou as condições materiais necessárias para o desenvolvimento de uma produção acadêmica de qualidade e com referencial social significativo grande produção não é sinônimo de qualidade.

Surge o questionamento feito pela entidade: onde fica a experiência acumulada pelo docente ao longo de sua carreira? De acordo com o entendimento do ANDES-SN, essa experiência adquirida pelo tempo de serviço, somada a titulação acadêmica são dois aspectos a serem valorizados na carreira, que segundo a entidade não pode ser concebida apenas para a finalidade salarial, mas deve oferecer também incentivo ao crescimento e desenvolvimento do docente.

Sendo assim, é possível inferir que de acordo com a citada entidade sindical, o novo plano de carreiras não satisfaz aos anseios da classe. A entidade defende ser necessária nova reestruturação da carreira com mudança nos critérios tomados como produtivistas para progressão, valorização equilibrada tanto do tempo de serviço quanto da formação continuada e também avaliação do plano de trabalho aprovado pela unidade acadêmica de lotação.

Em contrapartida, a Proifes (2013) defende que a reestruturação proposta pela nova lei foi positiva para as carreiras do magistério federal, tendo sido assegurada a recuperação do poder aquisitivo dos salários. A entidade afirma ter sido possível elevar ao maior percentual apurado nos últimos 20 anos a relação entre vencimento básico e a remuneração total dos professores, bem como o valor real dos salários com base nos valores anuais de inflação.

Ainda assim, a Proifes (2013) sustenta a necessidade de que falhas referentes à estrutura da malha de vencimentos com relação aos regimes de trabalho, classes, níveis e titulações sejam corrigidas, para no futuro facilitar a fixação de parâmetros como piso salarial, relação percentual entre retribuição por titulação e vencimento básico, e a relação percentual entre as remunerações. A PROIFES também reconhece que ajustes na malha salarial devem ser feitos com o objetivo de repor as diferenças inflacionárias não consideradas inicialmente.

Igualmente, Monteiro (2013) destaca a avaliação de especialistas e acadêmicos no sentido de que o novo plano representa um retrocesso para o país. A autora cita o entendimento do cientista Walter Colli, da Universidade de São Paulo - USP e membro da Academia Brasileira de Ciências - ABC, que vê a nova lei como um desestímulo a pós-graduação e as pesquisas universitárias, afetando o interesse de grandes talentos pela profissão, visto que segundo ele, o novo plano valoriza a progressão temporal em prejuízo do mérito acadêmico e científico.

A crítica dos cientistas da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência – SBPC e

da ABC, mencionada por Monteiro (2013), seria com relação ao ingresso na carreira ocorrer somente pelo piso da categoria, independente da titulação, podendo obter promoção somente após três anos e para subir um pouco mais, o docente terá que cumprir um interstício de dois anos. Isso seria causa do desinteresse e afastamento dos melhores talentos das universidades.

Enfim, apesar de algumas controvérsias e da necessidade de ajustes para adequar o plano às necessidades dos docentes e à realidade do mercado e das universidades, nota-se que é o momento em que este plano deve ser avaliado para analisar seus benefícios e verificar se os seus objetivos foram, pelo menos em parte, atingidos, e se trouxe alguma satisfação para os docentes motivando-os em sua jornada de ensino e pesquisa.

3 Metodologia

Para a realização da pesquisa recorreu-se aos procedimentos conforme descritos a seguir:

1º) levantamento bibliográfico – realizado a partir de fontes como internet, especialmente o sítio de Periódicos da CAPES e o Google Acadêmico, bem como bibliotecas de acesso da pesquisadora;

2º) Coleta de dados – a partir da leitura da legislação relativa ao novo plano de carreiras e cargos estabelecido pela Lei nº 12.772/2012, e ao plano anterior disposto pela Lei nº 7.596/87, regulamentado pelo Decreto nº 94.664/87 e pela Portaria nº 475/87, ambos correspondentes às Instituições Federais de Ensino.

Foram destacados pontos que caracterizam a estrutura da carreira; formas de ingresso / admissão; requisitos para acesso; e desenvolvimento na carreira. Ressaltaram-se os aspectos que identificam o plano como ferramenta do sistema de recompensas.

3º) Análise dos Dados e Discussão – com a construção de quadros organizados para o confronto dos dados foi possível decodificar e entender os dispositivos, assim como suas consequências e resultados obtidos. Utilizou-se o método de análise comparativa, amplamente utilizado nas ciências sociais, e que decorre da observação de grupos de indivíduos, classes, fenômenos ou fatos a fim de destacar diferenças e similaridades entre eles.

4º) Análise dos Resultados e Conclusões – após a análise comparativa dos pontos destacados, procedeu-se a análise dos resultados obtidos. Finalmente, a partir desses resultados, foi possível tecer as conclusões pertinentes à pesquisa.

3.1 Análise e Discussão

Serão apresentados os quadros comparativos quanto aos pontos destacados para análise, tendo em vista sua importância na vida funcional do servidor. Apresentam-se também gráficos relativos à evolução da remuneração ao longo dos três momentos de alteração.

Leis que regem as Estruturação das Carreiras (Quadro 1)



Quadro 1: Comparativo da estruturação das carreiras.

Lei nº 7.596/87 com regulamentação do Decreto nº 94.664/87	Lei nº 12.772/12
Magistério Superior compreende as classes de Professor Titular; Professor Adjunto; Professor Assistente; e Professor Auxiliar (art 5º - Dec. 94.664/87).	A Carreira de Magistério Superior é estruturada em classes A, B, C, D e E e respectivos níveis de vencimento (§1º, art. 1º alterado pela Lei 12.863/13).

Nota. Fonte: Elaborado pela autora com base em BRASIL (1987), BRASIL (2012).

Por meio do art. 5º do Decreto nº 94.664/87, conforme citado no quadro 1, foi criada a carreira de Magistério Superior que compreendia as Classes de Professor Titular, Professor Adjunto, Professor Assistente e Professor Auxiliar. Excetuando a classe de Professor Titular, que se apresentava em nível único, as demais classes compreendiam quatro níveis cada, designadas pelos números de 1 a 4, segundo demonstrado no Quadro 2.

Com o advento da Lei nº 11.344/06, foi criada a Classe de Associado também com quatro níveis.

Quadro 2: Estrutura da carreira de magistério superior, a partir de 1º de maio de 2006.

CARREIRA	CLASSE	NÍVEL
MAGISTÉRIO SUPERIOR	TITULAR	1
	ASSOCIADO*	4
		3
		2
		1
	ADJUNTO	4
		3
		2
		1
	ASSISTENTE	4
	AUXILIAR	3
		2
1		
4		
3		
2		
1		
1		

Fonte: Elaborado pela autora com base em BRASIL (2006).

*Classe introduzida por força da Lei nº 11.344/2006.

Ao ingressar sob a vigência da Lei nº 12.772/12, já alterada pela Lei nº 12.863/13, o servidor é apresentado a uma nova estrutura, conforme se pode verificar na Figura 3. Representada pelas Classes A, B, C, D e E, que são divididas em níveis de vencimento, as Classes iniciais A e B possuem dois níveis de vencimento, enquanto as Classes C e D possuem quatro níveis cada uma, e a Classe E apenas um nível único. As Classes têm denominações que variam de acordo com a titulação do servidor ocupante: - Classe A, com as seguintes denominações 1) Professor Adjunto A, se portador do título de doutor; 2) Professor Assistente A, se portador do título de mestre; ou, 3) Professor Auxiliar, se graduado ou portador de título de especialista; - Classe B, com denominação de Professor Assistente; - Classe C, com denominação de Professor Adjunto; - Classe D, com denominação de Professor Associado; e - Classe E, com denominação de Professor Titular.

Na nova estrutura, foi incluída mais uma classe acessível pelo novo instituto da promoção, a Classe E, com denominação de Professor Titular (Quadro 3).

Quadro 3: Estrutura do plano de carreiras e cargos de magistério federal – carreira de magistério superior.

CARGO	CLASSE	DENOMINAÇÃO	NÍVEL
Professor de Magistério Superior	E	TITULAR	ÚNICO
	D	Associado	4
			3
			2
			1
	C	Adjunto	4
			3
			2
			1
	B	Assistente	2
			1
	A	Adjunto-A – se Doutor Assistente-A – se Mestre Auxiliar – se Graduado ou Especialista	2
			1

Fonte: BRASIL (2012).

Forma de Ingresso (Quadro 4)

Quadro 4: Comparativo da forma de ingresso.

Lei nº 7.596/87 com regulamentação do Decreto nº 94.664/87	Lei nº 12.772/12
Ingresso por concurso público de provas e títulos, somente <i>podendo ocorrer</i> no nível 1 de qualquer classe (art. 12 – Dec. 94.664/87)	Ingresso por concurso público de provas e títulos <i>ocorrendo sempre</i> no primeiro nível de vencimento da Classe A (art. 8º alterado pela Lei 12.863/13)

Fonte: Elaborado pela autora com base em BRASIL (1987), BRASIL (2012).

Conforme exposto na Figura 4, durante a vigência do PUCRCE, o ingresso dava-se por meio de concurso público de provas e títulos, porém, de acordo com a vaga disponibilizada, poderia acontecer no nível 1 de qualquer classe, variando para isso a exigência colocada no edital do concurso quanto à titulação necessária para ocupação da citada vaga. Caso a exigência explicitada em edital fosse o título de mestre, o candidato aprovado deveria apresentar o título e ingressaria no nível 1 da Classe Assistente. No caso da exigência ser o título de doutor, o ingresso seria no nível 1 da Classe Adjunto.

Assim, observa-se que o meio de ingresso impacta financeiramente para o servidor, conforme se verifica a diferença salarial existente, a partir das tabelas que seguem. Deve-se destacar que para fins de demonstração, foi considerada a situação de um Professor do Magistério Superior, com jornada de trabalho de dedicação exclusiva, o que significava um acréscimo de 55% no cálculo do vencimento básico durante toda a vigência do PUCRCE.

A Tabela 1 retrata as remunerações e seus componentes durante a vigência do PUCRCE, antes da reestruturação feita pela Lei nº 11.784/2008, que teve seus efeitos iniciados pela Medida Provisória nº 431/2008, ou seja, em 14/05/2008.

TABELA 1: Demonstrativo comparativo da remuneração do nível 1 das Classes Auxiliar, Assistente e Adjunto do cargo de Professor do Magistério Superior durante a vigência do PUCRCE (antes da Lei nº 11.784/2008).

Componentes da Remuneração	Auxiliar, nível 1 (R\$)	Assistente, nível 1 (R\$)	Δ (%)	Adjunto, nível 1 (R\$)	Δ (%)
Vencimento Básico	456,92	699,16	53	1.036,70	48,3
GAE	731,07	1.118,66	53	1.658,72	48,3
GED	1.072,75	1.865,50	74	2.931,25	57
VPI	59,87	59,87	-	59,87	-
TOTAL	2.320,61	3.743,19	61,3	5.686,54	51,9

Fonte: Elaborado pela autora com base em Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (2005).

Pela citada Tabela, observa-se que a remuneração dos professores do magistério superior apresenta a seguinte composição:

- vencimento básico (VB) – variável de acordo com a classe, nível e jornada de trabalho, com majoração definida por meio de lei específica e já acrescida do percentual previsto para titulação, ou seja, 12% para especialização, 25% para mestrado e 50% para doutorado;
- Gratificação de Atividade Executiva (GAE) – estabelecida pela Lei Delegada nº 13/92 e calculada no valor de 160% sobre o vencimento básico;
- Gratificação de Estímulo à Docência (GED) – instituída pela Lei nº 9.678/98, que após a alteração prevista na Lei nº 11.087/2005, passou a estipular acréscimo salarial em função de 175 pontos gerados por meio de avaliação de atividades em docência, pesquisa e extensão; e
- Vantagem Pecuniária Individual (VPI) – estabelecida pela Lei nº 10.698/2003 como um reajuste dado pelo Governo Federal aos servidores.

Conforme Tabela 1, o vencimento básico de um docente com título de mestre que ingressasse na Classe Assistente com exigência de mestrado seria 53% maior que de um docente sem título que ingressasse na Classe Auxiliar, que exigia somente graduação. Isso ocorre porque além do acréscimo por uma classe inteira com 4 (quatro) níveis de diferença, há ainda o acréscimo de 50% pela titulação. Quanto à remuneração, a diferença entre as classes citadas seria de 61,3%. Quanto ao vencimento básico de um docente com doutorado que ingressasse na Classe Adjunto, com exigência de doutorado, o percentual era de 48,3%, apresentando a remuneração 51,9% maior que a da Classe Assistente com mestrado.

TABELA 2: Demonstrativo da composição da remuneração do nível 1 das Classes Auxiliar, Assistente e Adjunto do cargo de Professor do Magistério Superior durante a vigência do PU-CRCE (antes da Lei nº 11.784/2008).

Componentes da Remuneração	Auxiliar, nível 1 (R\$)	Assistente, nível 1 (R\$)	Δ (%)	Adjunto, nível 1 (R\$)	Δ (%)
Vencimento Básico	456,92	699,16	53	1.036,70	48,3
GAE	731,07	1.118,66	53	1.658,72	48,3
GED	1.072,75	1.865,50	74	2.931,25	57
VPI	59,87	59,87	-	59,87	-
TOTAL	2.320,61	3.743,19	61,3	5.686,54	51,9

Fonte: Elaborado pela autora com base em MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO (2005).

Observa-se na Tabela 2 que o VB representa 19,70% da remuneração total da Classe Auxiliar, diminuindo para 18,67% na Classe Assistente e 18,23% na Classe Adjunto. O mesmo ocorre com a GAE que representa 31,50% na Classe Auxiliar, 29,88% na Classe Assistente e 29,17% na Classe Adjunto, e com a VPNI, que representa 2,58%, 1,60%, e 1,05%, respectivamente. O mesmo não ocorre com a GED, pois há o aumento na representatividade nos valores: 46,22% na Classe Auxiliar, 49,85% na Classe Assistente, e 51,54% na Classe Adjunto. Isto se explica pelo valor da pontuação que são maiores dependendo da titulação e da jornada de trabalho.



TABELA 3: Demonstrativo comparativo da remuneração do nível 1 das Classes Auxiliar, Assistente e Adjunto do cargo de Professor do Magistério Superior durante a vigência do PUCRCE (na validade da Lei nº 11.784/2008).

Componentes da Remuneração	Auxiliar, nível 1 (R\$)	Assistente, nível 1 (R\$)	Δ (%)	Adjunto, nível 1 (R\$)	Δ (%)
Vencimento Básico	1.728,28	2.001,86	15,83	2.318,71	15,83
GEMAS	1.029,36	1.034,12	0,46	1.038,87	0,46
RT	-	1.406,62	-	3.365,27	139,25
TOTAL	2.757,64	4.442,60	61,10	6.722,85	51,33

Fonte: Elaborado pela autora com base em MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO (2009).

Conforme a Tabela 3, com as alterações no PUCRCE advindas com a Lei nº 11.784/2008, a estrutura de remuneração do docente se apresentava da seguinte forma:

- Vencimento Básico (VB) – teve incorporada a GAE, mas continua variando de acordo com a classe, nível e jornada de trabalho;

- Gratificação Específica do Magistério Superior (GEMAS) – criada pela Lei nº 11.784/2008, em substituição a gratificação denominada temporária, e como o vencimento básico, variava de acordo com classe, nível e jornada de trabalho;

- Retribuição por Titulação (RT) – também instituída pela Lei nº 11.784/2008, e apresentada com valores fixos estipulados em tabela segundo titulação do servidor, bem como sua classe, nível e jornada de trabalho.

Com reestruturação demonstrada na Tabela 3, se observou que a diferença entre o vencimento básico das classes passou a ser constante, no valor de 15,83%. O mesmo acontece com a GEMAS, cuja diferença é de 0,46%. A constância não é mantida quando se trata da remuneração total. A remuneração total da Classe Assistente era 61,1% maior que a da Classe Auxiliar, e a da Classe Adjunto 51,33% maior que a da Classe Assistente.

TABELA 4: Demonstrativo da composição da remuneração do nível 1 das Classes Auxiliar, Assistente e Adjunto do cargo de Professor do Magistério Superior durante a vigência do PUCRCE (na validade da Lei nº 11.784/2008).

Composição da Remuneração	VB	%	GEMA S	%	RT	%	TOTA L	%
Auxiliar, nível 1	1.728,2	62,6	1.029,3	37,3	-	-	2.757,6	10
Assistente, nível 1	2.001,8	45,1	1.034,1	23,2	1.406,6	31,6	4.442,6	10
Adjunto, nível 1	2.318,7	34,5	1.038,8	15,4	3.365,2	50,1	6.722,8	10

Fonte: Elaborado pela autora com base em MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO (2009).

Na Tabela 4 é possível verificar a composição da remuneração do nível 1 das Classes Auxiliar, Assistente e Adjunto, e a representação de cada parcela paga em relação ao valor da remuneração total na vigência do PUCRCE durante a reestruturação da Lei nº 11.784/08. Pode-se observar que o vencimento básico representa 62,67% da remuneração da Classe Auxiliar, 45,10% da Classe Assistente, e na Classe Adjunto a representação é de 34,50%. A GEMAS representa 37,33% da remuneração da Classe Auxiliar, diminuindo para 23,28% na Classe Assistente e chegando a 15,40% na Classe Adjunto. Em contrapartida, na Classe Adjunto, a retribuição por titulação representa 50,1% da remuneração, enquanto na Classe Assistente representa 31,66%.

TABELA 5: Demonstrativo comparativo da remuneração do nível 1 da Classe A, com as denominações Auxiliar, Assistente-A e Adjunto-A do cargo de Professor do Magistério Superior da Carreira do Magistério Federal (Lei nº 12.772/2012).

Componentes da Remuneração	Denominação Auxiliar, nível 1 sem graduação (R\$)	Denominação Assistente-A, nível 1 com mestrado (R\$)	Denominação Adjunto-A, nível 1 com doutorado (R\$)	Δ (%)
Vencimento Básico	3.594,57	3.594,57	3.594,57	-
RT	-	1.871,98	4.455,20	138
TOTAL	3.594,57	5.466,55	8.049,77	138

Fonte: Elaborado pela autora com base em MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO (2013).

Quanto ao aspecto financeiro, segundo Tabela 5, observa-se que a remuneração do Professor do Magistério Superior foi simplificada. De acordo com a Lei nº 12.702/2012, a nova estrutura da remuneração, antes mesmo da vigência do novo plano, era composta por:

- Vencimento Básico (VB) – com a GEMAS incorporada aos valores, e variando de acordo com a classe, nível e jornada de trabalho; e
- Retribuição por Titulação (RT) – instituída pela Lei nº 11.784/2008, e continuando sob a forma de valores fixos estipulados em tabela de acordo com a titulação do servidor, bem como sua classe, nível e jornada de trabalho.

Na Tabela 5 verifica-se que tanto RT quanto remuneração da Classe A, com denominação Adjunto-A, são 138% maiores que na Classe A, com denominação Assistente-A.

TABELA 6: Demonstrativo da composição da remuneração do nível 1 das Classes Auxiliar, Assistente e Adjunto do cargo de Professor do Magistério Superior durante a vigência do PUCRCE (na validade da Lei nº 11.784/2008).

Composição da Remuneração	VB	%	RT	%	TOTAL	%
Auxiliar, nível 1	3.594,57	100	-	-	3.594,57	100
Assistente-A, nível 1	3.594,57	65,76	1.871,98	34,24	5.466,55	100
Adjunto-A, nível 1	3.594,57	44,65	4.455,20	55,35	8.049,77	100

Fonte: Elaborado pela autora com base em MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO (2013).

Nota-se constância nos valores de vencimento básico, pois independente da denominação, a classe é a mesma, ou seja, Classe A. Entretanto, os valores de RT são diferenciados por conta da titulação. Vê-se que o vencimento básico pode equivaler a 100% da remuneração total do docente, diminuindo sua representatividade à medida que a titulação aumenta, chegando a representar 44,65%, no caso do servidor que apresentar o título de doutor. Em compensação, o percentual de representação da RT na remuneração aumenta, passando de 34,24% para o portador do título de mestre, a 55,35% para aquele que possui doutorado.

Desenvolvimento na Carreira

Quadro 5: Comparativo do desenvolvimento na carreira - ferramentas.

Lei nº 7.596/87 com regulamentação do Decreto nº 94.664/87	Lei nº 12.772/12
A progressão na carreira poderá ocorrer, exclusivamente por titulação e desempenho acadêmico (art. 16 – Dec. 94.664/87).	O desenvolvimento na Carreira de Magistério Superior ocorrerá mediante progressão funcional e promoção (art. 12).

Fonte: Elaborado pela autora com base em BRASIL (1987), BRASIL (2012).

Conforme Quadro 5, durante a vigência do PUCRCE, a progressão na carreira ocorria por dois caminhos específicos: obtenção de título de pós-graduação lato sensu (aperfeiçoamento ou especialização) ou stricto sensu (mestrado ou doutorado), chamada progressão por titulação; e desempenho acadêmico, comprovado por meio de avaliação de desempenho.

Já com a Lei nº 12.772/12, o desenvolvimento na carreira passou a ser por dois dispositivos: progressão funcional e promoção, que constituem nada mais do que a especificação dos conceitos.

Quadro 6: Comparativo do desenvolvimento na carreira – procedimentos.

Lei nº 7.596/87 com regulamentação do Decreto nº 94.664/87	Lei nº 12.772/12
<p>A progressão de uma para outra classe será sem interstício, por titulação ou mediante avaliação de desempenho acadêmico do docente que não obtiver a titulação necessária, mas que esteja, no mínimo, há dois anos no nível 4 da respectiva classe ou com interstício de quatro anos de atividade em órgão público (§2º, art. 16 - Dec. 94.664/87)</p>	<p>Os docentes aprovados no estágio probatório que atenderem os requisitos de titulação a seguir farão jus a processo de aceleração da promoção. Os requisitos são: I – para o nível inicial da Classe B, com denominação de Professor Assistente, pela apresentação de titulação de mestre; II – Para o nível inicial da Classe C, com denominação de Professor Adjunto, pela apresentação de titulação de doutor; (art. 13)</p>

Fonte: Elaborado pela autora com base em BRASIL (1987), BRASIL (2012).

A progressão de uma classe para outra, durante o PUCRCE, ocorria de duas formas: por titulação, ou por avaliação de desempenho, de acordo com o definido no Quadro 6.

A progressão por titulação ocorria sem interstício ou exigência a cumprir, e a partir da apresentação por processo administrativo do título de pós-graduação. No caso do título de Mestre, a progressão seria de qualquer nível em que estivesse posicionado na Classe Auxiliar para o nível inicial da Classe Assistente. Já o título de Doutor, resultaria em progressão de qualquer nível em que estivesse posicionado para o nível inicial da Classe de Adjunto. Assim, infere-se que este dispositivo era fator motivador para que os servidores seguissem suas vidas acadêmicas aprimorando e melhorando a performance em sala de aula.

Para os docentes sem a titulação necessária, mas que estivessem há, no mínimo, dois anos no nível 4 da respectiva classe ou com interstício de quatro anos de atividade em órgão público, a progressão poderia ocorrer de uma classe para outra.

A Lei nº 12.772/2012 trouxe dispositivo semelhante, porém com novos requisitos a serem atendidos e nomenclatura: aceleração de promoção. Assim, os docentes que atenderem aos requisitos de titulação farão jus a promoção de forma acelerada, podendo passar para o nível 1 da Classe B, com denominação de Professor Assistente, se obtiver título de Mestre, ou passar para o nível 1 da Classe C, com denominação de Professor Adjunto, no caso de obter título de Doutor. Nota-se que, excetuando a nomenclatura, não há alteração no dispositivo. Contudo, o acesso restringe-se ao nível 1 da classe A, somente variando a denominação de acordo com o título do candidato.

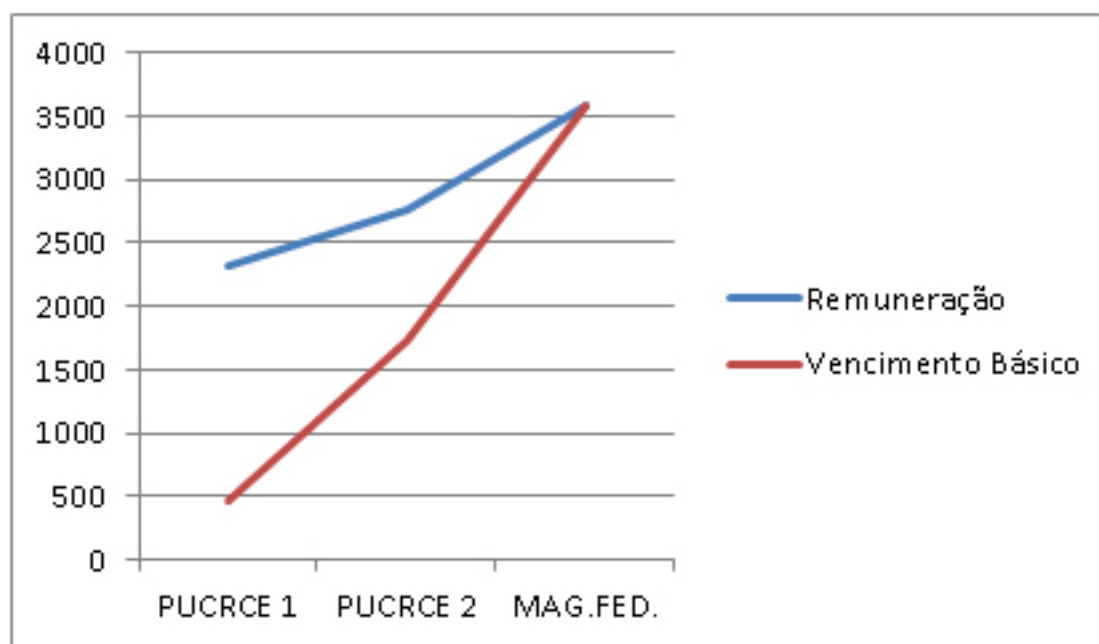
A legislação anterior não impunha condições, porém o art. 13 da citada lei, impõe que os servidores novos cumpram o período de três anos de estágio probatório para que usufruam da aceleração e obtenham sua promoção para classe mais avançada com salto de níveis. Até o fim do estágio, eles permanecerão na Classe A, somente variando a denominação e o valor da RT por conta de sua titulação.

3.2 Desenvolvimento salarial

Por meio dos Gráficos 1, 2 e 3, pode-se acompanhar o desenvolvimento salarial docente, com valores em reais, ao longo dos três planos de cargos e em cada classe. Utilizou-se as expressões PUCRCE 1, para denominar o período de vigência do PUCRCE anterior a reestruturação da Lei nº 11.784/2008; PUCRCE 2, para o período de vigência do PUCRCE durante a validade da Lei nº 11.784/2008; e MAG.FED., para denominar a fase do novo plano de cargos e carreiras do magistério federal.

Pelo Gráfico 1 nota-se que a Classe Auxiliar teve aumento nos valores do vencimento básico, principalmente do período do PUCRCE 1 para o período do MAG.FED. A citada parcela da remuneração passou de R\$ 456,92 para R\$ 3.594,57. Isso significa 786,7 % de aumento do vencimento básico, ou cerca de oito vezes o vencimento praticado no período do PUCRCE 1, o que mesmo levando em conta a absorção de 160% de GAE e de 37,33% de GEMAS, pode ser considerado representativo. Quanto à remuneração, ela se apresenta 154,9 % maior no período MAG.FED. do que no período PUCRCE 1.

Gráfico 1: Desenvolvimento da remuneração e do vencimento básico na Classe Auxiliar.



Fonte: Elaborado pela autora com base em MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO (2005), MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO (2009) e MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO (2013).

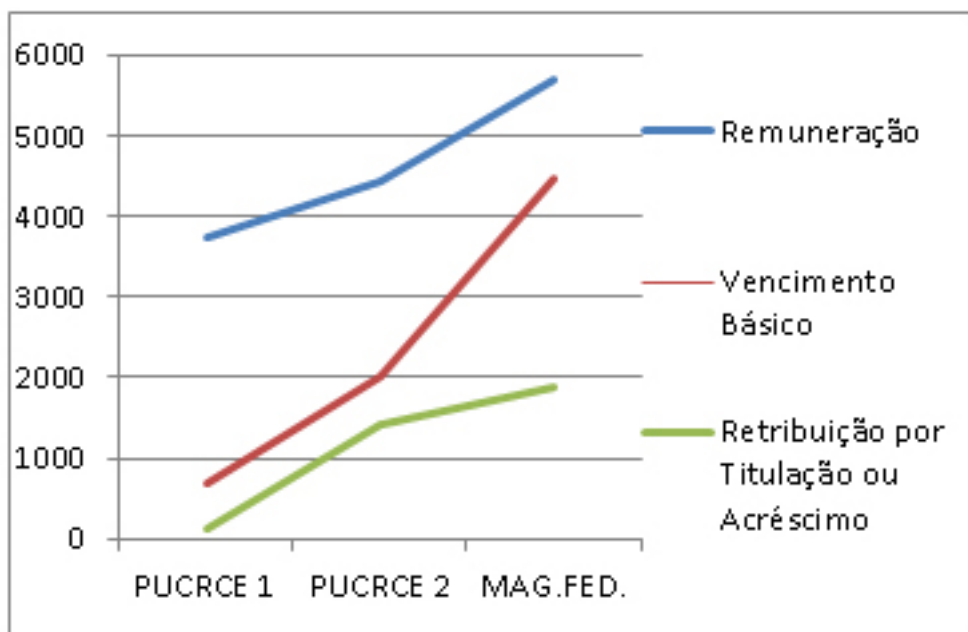
Porém, se levar em conta o aumento do salário mínimo entre os anos de 2005 e 2013, os anos referentes aos períodos PUCRCE 1 e MAG.FED., este em 2013 apresentou-se 226% maior que em 2005, ou seja, em termos de remuneração total, o aumento obtido no mesmo período pelos docentes foi menor que o aumento concedido ao salário mínimo.

O Gráfico 2 ilustra o desenvolvimento da remuneração, do vencimento básico e da retribuição ou acréscimo por titulação ocorrido na Classe Assistente. Por meio da citada Figura, verifica-se que tanto a remuneração quanto o vencimento básico seguem a mesma projeção, a mesma tendência de aumento observada na classe Auxiliar, apesar de não coincidirem no novo plano como ocorre nesta última classe. A partir da Figura 8 observa-se que o vencimento básico no período MAG.FED. apresenta-se 637 % maior que no período PUCRCE 1. Já com

relação à Retribuição por Titulação, há um aumento significativo ao comparar o período de vigência do PUCRCE 1 e o período posterior.

Porém, o aumento verificado não teve o mesmo efeito de crescimento na passagem do PUCRCE 2 para o MAG.FED.. De modo geral, do período PUCRCE 1 ao início do novo plano de cargos e carreiras, MAG.FED., nota-se que houve um aumento de 1.339%, ou seja, o valor atual é 13 (treze) vezes maior que o praticado no passado, o que evidencia o incentivo e a valorização dados a titulação dos docentes.

Grafico 2: Desenvolvimento da remuneração, do vencimento básico e da retribuição ou acréscimo por titulação na Classe Assistente.



Fonte: Elaborado pela autora com base em MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO (2005), MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO (2009) e MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO (2013).

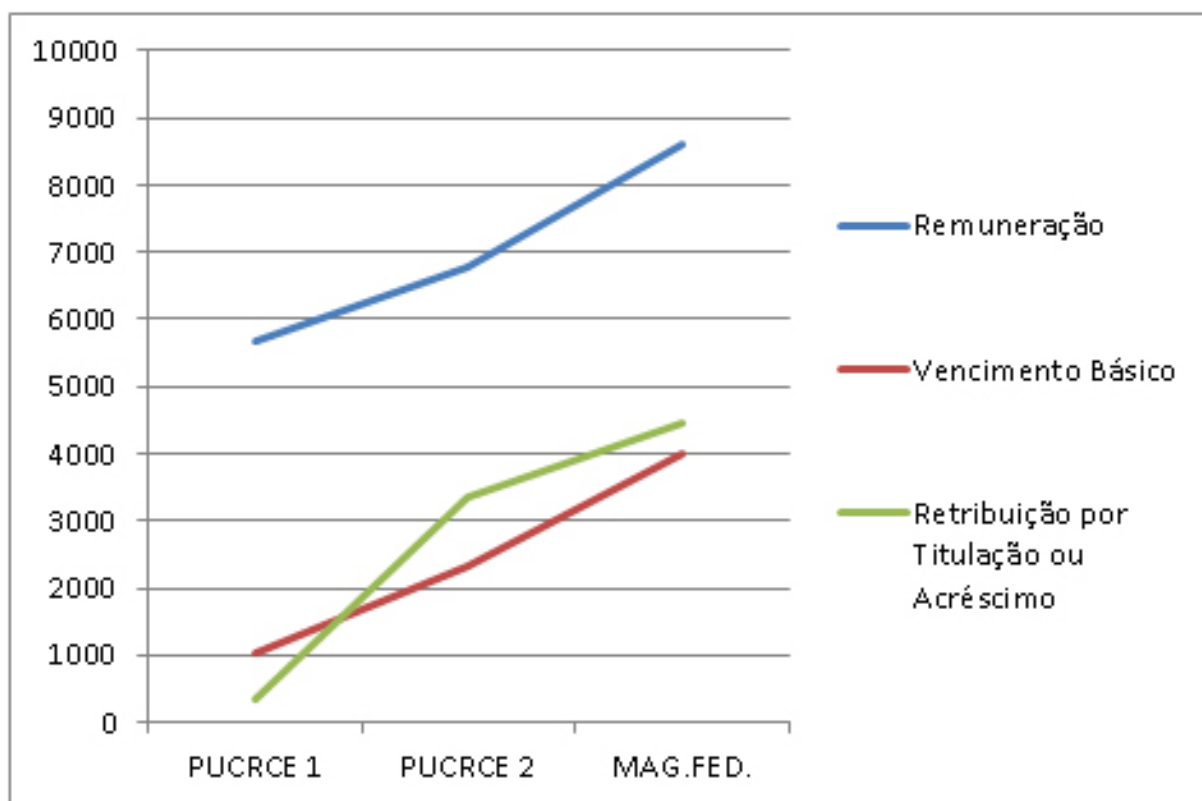
Com relação à remuneração, registrou-se que o período MAG.FED. apresentou um aumento de 152,5% em relação ao período PUCRCE 1, o que como na classe Auxiliar, também é menor se comparado ao aumento do salário mínimo de 226 % no mesmo período.

Por último, a Figura 6 mostra o desenvolvimento sofrido pela remuneração, e seus componentes, o vencimento básico e a retribuição ou acréscimo por titulação na Classe Adjunto.

Ao observar o Gráfico 3, verifica-se que tanto a remuneração quanto a titulação da classe Adjunto conservam a tendência da classe Assistente, não ocorrendo o mesmo com o vencimento básico. Quanto ao vencimento básico, vê-se que este apresentou uma variação de 387% do período de PUCRCE 1 a MAG.FED..

No tocante à Retribuição por Titulação, a projeção tem o mesmo comportamento apresentado pela classe Assistente, verificando-se que o período de MAG.FED. teve um aumento de 1.289 % em relação ao período do PUCRCE 1. Com relação à remuneração, observa-se que o período MAG.FED. é 151,56% maior que o do PUCRCE 1, valor que continua abaixo do aumento de 226% concedido ao salário mínimo, conforme já citado anteriormente.

Gráfico 3: Desenvolvimento da remuneração, do vencimento básico e da retribuição ou acréscimo por titulação na Classe Adjunto.



Fonte: Elaborado pela autora com base em MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO (2005), MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO (2009) e MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO (2013).

4 Considerações Finais

Em comparação ao plano de carreiras anterior, pode-se afirmar que em alguns aspectos os benefícios do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal estabelecido pela Lei nº 12.772/2012, são latentes e até mesmo mensuráveis, conforme abordado na pesquisa, e demonstrado, por exemplo, na Figura 7. Porém esta afirmativa exigiria um aprofundamento objetivando uma análise diferenciada e levando em conta outros fatores não abordados, tais como motivação e clima organizacional, dentre outros.

Faz-se necessário destacar que a lei que trata do novo plano é uma lei nova, que até o momento ainda não foi inteiramente regulamentada e esclarecida em sua aplicação. De acordo com a pesquisa bibliográfica feita, nas fontes consultadas não foram verificados estudos ou artigos que tratassem especificamente do assunto e tivessem como tema o plano disposto pela Lei nº 12.775/2012, o que pode ser consequência do pouco tempo de vigência. É importante destacar que as conclusões incluem o posicionamento da autora, baseado no conhecimento dos planos de carreiras e cargos do magistério superior federal adquirido por experiência durante o exercício na área de recursos humanos de uma instituição federal de ensino.

Sendo assim, utilizando a análise comparativa para confrontar o plano de carreiras anterior e o novo plano pode-se concluir que a valorização da titulação pode ser considerada um ganho.

É possível observar também que existe nos planos um vínculo a critérios orçamentários

que ditam os aumentos, como ainda é evidenciado pela legislação e respectivas exposições de motivos, que normalmente atrelam variações remuneratórias a disponibilidade orçamentária, revelando sua influência na remuneração docente. Porém, é compreensível tal preocupação em face do forte apelo da legislação referente à responsabilidade fiscal que regula as ações dos gestores públicos.

5 Conclusão

A partir do estudo, conclui-se que a valorização da titulação acadêmica é fator de destaque, pois ambos oferecem progressões / promoções e acréscimos pela obtenção de títulos de Mestre ou Doutor. Esta valorização pode ser classificada como um benefício para o docente devido ao impacto financeiro e a composição de sua formação do profissional. A formação acadêmica é um fator importante, pois funciona como agente facilitador do desempenho.

Relativamente à remuneração, os aumentos concedidos pela implantação do novo plano, a princípio, poderiam ser considerados como um benefício trazido para os docentes. De acordo com os dados apresentados, os aumentos apresentados variaram em torno de 150% em relação aos valores praticados pelo PUCRCE, antes da reestruturação. Este aumento, que representou um impacto nas remunerações defasadas, e a valorização do trabalho do profissional, foi produto de negociações de greve. Entretanto, comparar-se com o aumento do salário mínimo no período de 2005 a 2013 (226%), verifica-se que os valores de aumento foram menores, ou seja, os aumentos recebidos pelos docentes não correspondem aos mesmos valores concedidos aos beneficiários do salário mínimo. Assim, sob o ponto de vista financeiro, a mudança de plano não constituiu um benefício efetivo para os servidores docentes. Porém, se levar em consideração somente o acréscimo por titulação, o aumento sofrido por esta parcela da remuneração chega a 1.339 % no período comentado, o que corrobora com a valorização dada pelo Governo Federal à titulação acadêmica dos docentes.

Por meio da análise comparativa realizada, pode-se apontar a simplificação da remuneração dos servidores docentes com a extinção das gratificações, que não foram “perdidas”, mas incorporadas ao vencimento básico das classes. Essa simplificação, em termos práticos, retornou com a importância que o vencimentos básico já não tinha mais, visto a criação de parcelas para compor a remuneração, parcelas essas que poderiam ser removidas a qualquer tempo pelo Governo, visto o caráter provisório das gratificações.

Ressalta-se também a valorização da titulação com o substancial aumento dos seus valores, bem como o crescimento na participação da parcela referente a este acréscimo na remuneração. Este é um fato importante, pois pode apresentar-se como um fator motivacional em face do reconhecimento de todo o esforço e investimento na vida acadêmica e no desenvolvimento do potencial do docente.

Ao buscar identificar os pontos positivos e negativos do novo plano em relação ao anterior, conclui-se que, no modelo atual, o docente passa a ser responsável pelo seu próprio desenvolvimento na carreira. Ele possui opções de atuação profissional dentro do seu ambiente institucional, combinando os três pilares que compõem a base educacional das instituições de ensino, que são: ensino, pesquisa e extensão. Dentre as opções, o docente ainda pode atuar como administrador/gestor, o que poderá contribuir para a sua progressão funcional.

Por último, observa-se que esta pesquisa, por si só, não é suficiente para afirmar se as mudanças foram realmente válidas para os servidores docentes. Contudo, constitui um marco relevante e pretende constituir material de base para que outras pesquisas e investigações sejam empreendidas sobre o assunto.

A fim de produzir futuras pesquisas relacionadas ao tema, sugere-se construir uma avaliação aprofundada dos prováveis benefícios, bem como do nível de satisfação dos principais atores

envolvidos, ou seja, os ocupantes de cargo de Professor do Magistério Superior. Sugere-se ainda, a elaboração de um novo modelo de avaliação que, além da análise quantitativa da performance dos docentes em sala de aula e na produção acadêmico-científica, sejam avaliados também os resultados qualitativos dos educadores perante aos resultados obtidos junto aos estudantes e ao ensino de modo geral, com o objetivo de remunerar e/ou gratificar de forma melhor e mais eficaz os bons profissionais da área.

Referências Bibliográficas

BESCHIZZA, Renato. Carreira: definição de papéis e comparação de modelos. TV APIMEC MG Especial, dezembro 2005. Disponível em: <http://www.apimecmg.com.br/artigos/349_Renato%20Beschizza%20Dez%2005.pdf> Acesso: 29 set 2012.

CAMARGO, M.A.C. e SANCHES, M.G.G.. Política de recursos humanos na Universidade Federal do Paraná: tempo, lugar, sujeito e condições de trabalho: uma construção coletiva. Curitiba: UFPR, 1998. (org.)

CLERKIN, Richard M., COGGBURN, Jerrell D.. The dimensions of public service motivation and sector work preferences, *Review of Public Personnel Administration*, v. 32, n. 3, p. 209-235, 2012.

FEDERAÇÃO DE SINDICATOS DE PROFESSORES DE INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR – PROIFES. 2013. Carreira e salários: histórico e perspectivas. 2014. Disponível em: <<http://www.proifes.org.br/conteudo/js/ckfinder/userfiles/files/Carreira%20e%20sal%C3%A1rios%20-%20hist%C3%B3rico%20e%20perspectivas%20%282%29.pdf>>. Acesso em: 4 jul. 2014.

Ferreira, Marcos Aurélio de Araujo Dutra, Joel Souza ReCaPe *Revista de Carreiras e Pessoas São Paulo*. V.03 n.01 Jan/Fev/Mar/Abril 2013 Páginas 38-49

FILHO, Fernando de Holanda Barbosa, PESSÔA, Samuel de Abreu. A carreira de professor estadual no Brasil: os casos de São Paulo e Rio Grande do Sul. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro: EBAPE/FGV, v. 45, n.4, p. 965-1001, jul./ago. 2011.

GIL, Antônio Carlos. *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas, 2001.

MONTEIRO, Viviane. Novo plano de reestruturação de carreira de docente universitário é um retrocesso para o país, dizem especialistas. 2013. *Jornal da Ciência*, 2002. Disponível em: <<http://www.jornaldaciencia.org.br/Detalhe.jsp?id=85609>>. Acesso em: 4 jul. 2014.

NGUYEN, Tho D., NGUYEN, Trang T. M.. Firm-specific marketing capital and job satisfaction of marketers: evidence from Vietnam. *The Learning Organization*, v. 18, n. 3, p.251-263, 2011.

PALAZZO, Janete, GOMES, Candido Alberto. Plano de carreira e avaliação dos professores: encontros e desencontros. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, v. 17, n. 63, p. 205-234, 2009.

PARK, K.-O, YI, M.. Nurses experience of career ladder programs in a general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing*, v. 41, n.5, p. 581-592, 2011.

PIMENTEL, Gabriela Sousa Rego, PALAZZO, Janete, OLIVEIRA, Zenaide dos Reis Borges Balsanulfo de. Os planos de carreira premiam os melhores professores ? *Ensaio: aval. Pol. Públ. Educ*, Rio de Janeiro, v. 17, n. 63, p. 355-380, abr./jun. 2009.

SCHUSTER, Marcelo da Silva, DIAS, Valéria da Veiga. Plano de carreira nos sistemas de gestão público e privado: uma discussão a luz das teorias motivacionais. *Revista de Administração IMED*, Rio Grande do Sul, v. 2(1), p. 1-17, jun. 2012.

SINDICATO NACIONAL DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR – ANDES. Grupo de trabalho carreira, 2009. Disponível em: < <http://www.andes.org.br/andes/print-grupo-trabalho.andes?id=12>>. Acesso em: 04 jul. 2014.

Stefano, Silvio Roberto Uemura, Alda Yoshi Verri, Reginaldo Aparecido ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas São Paulo. V.03 n.03 Set/Out/Nov/Dez 2013 Páginas 62-73