

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO  
GRANDE DO NORTE

ADRIANA DE FREITAS VARELA

**REMUNERAÇÃO, TEMPO E TITULAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE**

NATAL – RN  
2017

ADRIANA DE FREITAS VARELA

**REMUNERAÇÃO, TEMPO E TITULAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, em cumprimento às exigências legais como requisito parcial à obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública.

Orientador: Dr. Melquiades Pereira de Lima Júnior.

NATAL – RN

2017

Varela, Adriana de Freitas

V293r Remuneração, tempo e titulação do docente. / Adriana de Freitas  
Varela. – Natal, 2017.

47 f : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em Gestão  
pública) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do  
Rio Grande do Norte. Natal, 2017.

Orientador(a): D.r Melquiades Pereira de Lima Júnior.

1. Remuneração docente. 2. Titulação. 3. Tempo de serviço. I.  
Lima Júnior, Melquiades Pereira de. II. Instituto Federal de

Catálogo na Publicação elaborada pela Seção de Seção de Informação e Referência  
da Biblioteca Central Sebastião Fernandes (BCSF) do IFRN.

ADRIANA DE FREITAS VARELA

## REMUNERAÇÃO, TEMPO E TITULAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, em cumprimento às exigências legais como requisito parcial à obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado em 26/07/2007, pela seguinte Banca Examinadora:

### BANCA EXAMINADORA

---

Melquiades Pereira de Lima Júnior, D.r - Presidente  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte

---

Lenin Cavalcanti Brito Guerra, D.r - Examinador  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte

---

Marcos André da Silva, M.e - Examinador  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte

## **AGRADECIMENTOS**

Um trabalho como este só é possível de realizar com a contribuição de outras pessoas. Sendo assim, considero que a gratidão é uma forma de reconhecer a importância dos outros para o desenvolvimento deste estudo.

Aos professores do curso de Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN), que contribuíram para minha formação acadêmica e profissional. A todos a minha imensa gratidão.

Ao meu orientador, professor Melquiades Pereira, pelo incentivo na realização deste trabalho, pela disponibilidade e atenção a cada orientação, sobretudo pela contribuição no meu aprendizado quanto às técnicas estatísticas, contribuição esta, que será fundamental para meu desempenho profissional.

Ao professor Jássio Pereira, coorientador deste estudo, a quem considero um companheiro na busca do conhecimento. Agradeço pelo incentivo para realizar a pesquisa e pela disponibilidade dispensada a cada orientação. Suas considerações foram fundamentais para o meu aprendizado.

Aos meus amigos da turma de Gestão Pública, Alberto, Ana Karenina, Cleydsa, Felipe, Gabriela, Heráclia, Hudson, Taynar e Wildelânia, com os quais dividi momentos de aprendizado e superação de dificuldades no decorrer do curso.

A minha família e amigos pelo carinho e compreensão, principalmente nos momentos em que estive ausente para realizar este trabalho.

Aos meus pais, Nizete e Otávio (*in memoriam*), que sempre me ensinaram a respeitar os outros e agir sempre de forma correta, independente das circunstâncias. Ensinaamentos que considero fundamentais para minha vida pessoal e profissional.

Ao meu esposo, Salinésio Júnior, pela compreensão e paciência, sem sua contribuição não seria possível conciliar tantas situações que surgiram no caminho desta pesquisa.

A Deus, pelo dom da vida.

## RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo analisar a relação entre remuneração bruta, tempo de serviço em anos e a titulação dos docentes dos campi Natal-Central e Mossoró do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN). A pesquisa classifica-se como descritiva e estudo de caso. Os dados referentes a 417 professores foram coletados por meio da Plataforma Lattes e do Portal da Transparência do Governo Federal, no ano de 2015. Os resultados encontrados neste estudo evidenciaram que o tempo de serviço pouco influencia na remuneração dos professores. Ao contrário, a titulação tem importante impacto na remuneração docente. Isso faz supor que, em busca de melhores salários os professores procurem se qualificar melhor por meio das titulações de mestrado e doutorado. Visto que, foi verificado que a maior proporção de professores se encontra nas titulações de mestre e doutor, 48,8% e 30,2%, respectivamente. Observou-se, também, que o fator regime de trabalho tem importante impacto na remuneração docente. Isso pressupõe um ponto positivo, tanto para os docentes quanto para o IFRN, visto que, a maioria dos professores, 82,5%, trabalha em regime de 40 horas com dedicação exclusiva. Tal regime, de acordo com as pesquisas, é o mais indicado para o desenvolvimento das atividades docentes, bem como garante um maior compromisso por parte dos professores com a instituição de ensino a qual está vinculado.

Palavras-chave: Remuneração docente. Titulação. Tempo de serviço.

## **ABSTRACT**

The present study had as objective to analyze the relationship between gross remuneration, time of service in years and the titration of the teachers of the campuses Natal-Central and Mossoró of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Rio Grande do Norte - IFRN. The research is classified as descriptive and case study. Data for 417 teachers were collected through the Lattes Platform and the Transparency Portal of the Federal Government in the year 2015. The results found in this study showed that the time of service has little influence on teachers' compensation. On the contrary, titling has an important impact on teacher remuneration. This leads us to suppose that, in search of better salaries, teachers should try to qualify better through masters and doctoral degrees. Whereas, it was verified that the highest proportion of teachers is in the master and doctoral degrees, 48.8% and 30.2%, respectively. It was also observed that the work regime factor has an important impact on teacher remuneration. This presupposes a positive point for both teachers and the IFRN, since the majority of teachers, 82.5%, work in a 40-hour regime with exclusive dedication. Such a regime, according to research, is the most appropriate for the development of teaching activities, as well as guarantees a greater commitment on the part of teachers with the teaching institution to which it is linked.

Key words: Teacher remuneration. Titration. Service time.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	- Decomposição dos rendimentos dos professores do RS (em % do rendimento total)	25
Figura 2	- Decomposição dos salários dos professores de São Paulo	25
Figura 3	- Distribuição dos docentes segundo o Regime de trabalho	36
Figura 4	- Gráfico de dispersão das variáveis remuneração e tempo de serviço (em anos)	39
Figura 5	- Gráficos-caixa da remuneração segmentada pela titulação	40

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1	- Porcentagem de docentes no setor público e privado por nível de ensino	20
Tabela 2	- Rendimento Mensal médio – Profissões diversas	22
Tabela 3	- Rendimento médio mensal é número de profissionais por tipo de profissão segundo regiões geográficas e Brasil – 2006	22
Tabela 4	- Jornada de trabalho dos professores da educação básica no Brasil	27
Tabela 5	- Estatística descritiva das variáveis remuneração, tempo de serviço e titulação	33
Tabela 6	- Remuneração do servidor público federal – Profissões diversas	34
Tabela 7	- Distribuição de frequências da variável Regime de trabalho segmentado pela titulação	37
Tabela 8	- Estatística da remuneração por Regime de trabalho	37
Tabela 9	- Estatística da remuneração segmentada pela titulação	38
Tabela 10	- Resultados da regressão multivariada com as variáveis Regime de trabalho, Tempo de serviço e Titulação	41

## LISTA DE SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNE	Conselho Nacional de Educação
DE	Dedicação Exclusiva
ETEFRN	Escola Técnica Federal do Rio Grande do Norte
FUNDEB	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
IF	Institutos Federais
IFRN	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
PNE	Plano Nacional de Educação
PSPN	Piso Salarial Profissional Nacional
RS	Rio Grande do Sul
RT	Regime de Trabalho
SP	São Paulo
UNED	Unidade de Ensino Descentralizada

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	12
1.1	OBJETIVOS	13
1.1.1	<b>Objetivo Geral</b>	13
1.1.2	<b>Objetivos Específicos</b>	13
1.2	JUSTIFICATIVA	14
<b>2</b>	<b>CARACTERIZAÇÃO DO AMBIENTE DE PESQUISA</b>	15
<b>3</b>	<b>ASPECTOS DO TRABALHO DOCENTE</b>	17
3.1	REMUNERAÇÃO DOCENTE	18
<b>4</b>	<b>METODOLOGIA</b>	30
4.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA	30
4.2	COLETA DOS DADOS	30
4.3	POPULAÇÃO E AMOSTRA	31
4.4	FORMA DE TRATAMENTO DOS DADOS	31
<b>5</b>	<b>RESULTADOS</b>	33
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	42
	<b>REFERÊNCIAS</b>	44

## 1 INTRODUÇÃO

Em diversos países, nas últimas décadas, o professor tem sido considerado como profissional fundamental nos programas educacionais, bem como nos resultados dos processos educativos nos sistemas públicos de ensino (ALVES; PINTO, 2011).

A importância desse profissional para a formação dos cidadãos no que se refere aos aspectos político-sociais, produtivo, de cultura e civilidade é uma especificidade da profissão docente apontada por Gatti (2012, p. 94). A autora considera que “Sem o trabalho dos professores na educação básica não há como formar qualquer outra categoria de profissionais”.

No Brasil, o setor público é o maior empregador dessa categoria de profissionais, como apontou Pinto (2009), representando cerca de 90% (dois milhões) dos docentes do país e as despesas com pessoal na área de educação representam de 80% a 90% dos gastos.

Nas instituições públicas, especificamente, as responsabilidades atribuídas a União, Estados e Municípios e o grau de autonomia de cada instância reguladora, no que se refere à carreira e ao salário docente, contribuem para a dificuldade de não se ter uma visão muito clara sobre o tema. “Sobre essas questões nos defrontamos com legislações, fontes de recursos e orçamentos muito diferentes” (GATTI; BARRETO, 2009, p. 237).

Nesse contexto, a remuneração docente tem sido abordada na literatura com diversos objetivos. Nas análises sobre a composição da carreira e evolução dos salários, nas questões sobre as condições de trabalho e salário, quando se analisa a qualidade da escola. O financiamento da educação é outro ponto a considerar quando se fala em salário de professores, pois implica na projeção de investimentos para a área de educação (CAMARGO et al., 2009).

Contudo, são poucas as pesquisas que tratam a remuneração docente de maneira mais específica, a maioria trata o tema envolvendo outras questões, como observou Barbosa (2011). Na mesma linha, Ferreira (2004) afirma que no Brasil, são poucos os estudos sobre trabalho docente que tenham como foco a estrutura da carreira.

Além disso, existem indícios de que professores e candidatos à docência têm pouco conhecimento sobre a remuneração docente, como apontou Ferreira (2004). No setor público, fatores que compõe a remuneração, como a titulação, o tempo de serviço e a jornada de trabalho contribuem para que os docentes não tenham uma visão muito clara sobre a composição da remuneração (CAMARGO, 2010).

Diante da importância do papel do professor para a sociedade e as poucas pesquisas sobre remuneração docente, esse estudo traz a seguinte questão: **Qual a relação entre remuneração bruta, tempo de serviço em anos e a titulação do docente?**

## 1.1 OBJETIVOS

Nesta seção serão apresentados os objetivos geral e específicos, os quais servirão para responder o problema de pesquisa.

### 1.1.1 Objetivo Geral

Analisar a relação entre remuneração bruta, tempo de serviço em anos e a titulação do docente.

### 1.1.2 Objetivos Específicos

- a) identificar variáveis do estudo: remuneração bruta, tempo de serviço, em anos, e a titulação do docente;
- b) observar como essas variáveis se comportam categorizando por regime de trabalho;
- c) mensurar a relação entre remuneração bruta x tempo de serviço, remuneração bruta x titulação docente e remuneração bruta x regime de trabalho.

## 1.2 JUSTIFICATIVA

A remuneração docente tem sido abordada na literatura com diversos objetivos. Nos estudos sobre qualidade da escola, quando se tem como foco o trabalho do professor no processo de ensino, nas pesquisas sobre o padrão de financiamento da educação, considerando o impacto dos salários para a projeção de investimento nessa área e, de maneira mais específica, sobre a composição da carreira e a evolução da remuneração (CAMARGO et al., 2009).

No Brasil, pesquisas sobre remuneração docente, especificamente, ainda são poucas, segundo apontou Ferreira (2004). Somado a isso, a diversidade dos planos de carreira e salários do Brasil, contribuem para não se ter uma visão muito clara sobre o salário docente (BARBOSA, 2011).

Além disso, no setor público brasileiro, os professores têm pouco conhecimento sobre a composição do seu salário. Isso pode ocorrer pelos diversos fatores que compõem a remuneração docente, como a titulação, tempo de serviço e jornada de trabalho, como indicou Camargo (2010).

A partir disso, esta pesquisa pode contribuir para ampliar o conhecimento sobre a remuneração docente e, também, esclarecer aos professores aspectos relacionados à remuneração.

Considere-se, ainda, que os resultados da pesquisa poderão contribuir como parâmetro para as entidades sindicais, por salários que correspondam a melhores condições de trabalho para os professores. De outra forma, para o IFRN pode surgir à necessidade de avaliar o plano de carreira do servidor.

## 2 CARACTERIZAÇÃO DO AMBIENTE DE PESQUISA

Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia se expandiram rapidamente por todo país. Segundo Pacheco (2010) são 38 institutos, que compõem 314 campi, os quais oferecem cursos técnicos, de licenciatura, graduações tecnológicas e, em alguns institutos, são oferecidos ainda, mestrados profissionais e doutorados.

O IFRN possui 21 *campi* distribuídos por todo o Estado, com aproximadamente 28 mil alunos. Os campi oferecem 132 cursos, nos níveis de ensino médio (técnico) e superior (graduações tecnológicas, licenciaturas, especializações e mestrado), na modalidade presencial e a distância. Em 2016, o corpo docente do IFRN era composto por 1.382 professores (ESTEVÃO, 2016).

Nesse contexto, a presente pesquisa foi realizada utilizando dados de 417 docentes dos campi Natal-Central e Mossoró do IFRN. O Instituto passou por várias mudanças institucionais. Desde a sua fundação em 1909, como Escola de Aprendizes Artífices até a sua transformação em Instituto Federal, em 2008.

De acordo com informações do histórico do IFRN, o *campus* Natal-Central, hoje com sede no bairro de Tirol, foi inaugurado em 11 de março de 1967, momento em que a antiga Escola Industrial de Natal foi transferida do prédio histórico da Avenida Rio Branco para as instalações do atual *campus* Natal-Central. Até 1994, ocasião em que foi inaugurada a primeira Unidade de Ensino Descentralizada (UNED), em Mossoró, o *campus* Natal-Central era a única sede do Instituto.

O *campus* é o maior do IFRN, com capacidade para 6.000 alunos, 300 professores e 210 técnicos-administrativos, atuando nos seguintes eixos tecnológicos: Educação, Indústria, Construção Civil, Recursos Naturais e Gestão e Tecnologia da Informação. Os cursos técnicos são ofertados de forma integrada e subsequente ao ensino médio, entre eles: Administração, Controle ambiental, Edificações, Eletrotécnica, Estradas, Geologia, Informática, Mecânica, Mineração, Petróleo e Gás e Segurança do Trabalho (ESTEVÃO, 2016).

Além dos cursos técnicos, o Natal-Central oferta cursos superiores de graduação tecnológica, licenciaturas, especialização e mestrado. O *campus* oferece ainda, cursos para capacitação de trabalhadores, como os do Programa Nacional de

Acesso ao Ensino Técnico e Emprego, Pronatec/Bolsa-Formação (ESTEVÃO, 2016).

O *campus* Mossoró foi a primeira UNED da Escola Técnica Federal do Rio Grande do Norte (ETFRN), inaugurada em 29 de dezembro de 1994. A área de atuação do *campus* vai além do município de Mossoró, segundo maior do estado, beneficiando a população de outros municípios da região, Tibau, Grossos, Areia Branca, Serra do Mel, Governador Dix-Sept Rosado e Baraúna.

O *campus* Mossoró oferta cursos técnicos de Edificações, Eletrotécnica, Informática, Mecânica, Petróleo e Gás, Saneamento, Técnico em Segurança no Trabalho e Turismo. Além desses, o *campus* oferece cursos superiores de Gestão Ambiental e Licenciatura em Matemática e, ainda, especialização em Educação Contemporaneidade (ESTEVÃO, 2016).

Cabe ressaltar, que o *campus* é o único no Brasil a contar com uma sonda de perfuração de petróleo em tamanho real para treinamentos em altura. O *campus* tem capacidade para atender a 1.800, seu quadro de pessoal é formado por 90 docentes e 60 técnicos-administrativos (ESTEVÃO, 2016).

### 3 ASPECTOS DO TRABALHO DOCENTE

O trabalho é uma condição necessária à vida humana. Assim, o trabalho transforma bens da natureza ou os produz para atender as várias necessidades da humanidade (FRIGOTTO, 2005).

Inserido nesse contexto, o trabalho docente tem algumas especificidades que são importantes destacar para uma melhor compreensão do professor enquanto trabalhador e de como o docente desenvolve suas atividades laborais. Nesse sentido, se faz necessário considerar a visão de alguns autores sobre as particularidades do trabalho docente.

A importância desse profissional para a formação dos cidadãos no que se refere aos aspectos político-sociais, produtivo, de cultura e civilidade é uma especificidade da profissão docente apontada por Gatti (2012, p. 94). A autora considera que “Sem o trabalho dos professores na educação básica não há como formar qualquer outra categoria de profissionais”.

Como argumenta Paro (2011), o trabalho docente acontece no âmbito da produção não material, ou seja, acontece numa relação entre sujeitos, sendo o objeto de trabalho do docente o educando. Esse educando tem características próprias e inalienáveis. Isso torna o trabalho do professor singular, pois seu objeto de trabalho é um sujeito, que também é coprodutor no processo de educação.

As atribuições do trabalho docente não se restringem apenas ao domínio de conhecimentos disciplinares ou metodológico, mas também na percepção dos aspectos cognitivo, afetivo e social dos alunos, bem como saber trabalhar com questões diversas que envolvem o estágio de desenvolvimento de crianças e adolescentes, vínculos familiares, diversidade religiosa, econômica e cultural dos educandos (GATTI, 2012).

Corroborando tal pensamento, Oliveira (2004, p.1132) também destaca que as novas formas de organização da escola têm exigido do professor adequações em seu trabalho para atender às diversas demandas pedagógicas e administrativas. A autora argumenta,

O trabalho docente não é definido mais apenas como atividade de sala de aula, ele agora compreende a gestão da escola no que se refere à dedicação dos professores ao planejamento, à elaboração de projetos, à discussão coletiva do currículo e da avaliação.

Convém ressaltar, que o trabalho docente na educação profissional apresenta características próprias dessa área de atuação. Nesse âmbito educacional, as atividades desenvolvidas requerem aulas práticas e teóricas e, assim, necessitam de outros espaços que não sejam a sala de aula para serem executadas, como por exemplo, os laboratórios. Diante disso, os professores desse ramo da educação dedicam tempo para o acompanhamento de projetos, visitas técnicas, estágios e pesquisas aplicadas (MELO, 2010).

Inserida no contexto de discussão sobre aspectos que envolvem o trabalho docente, na próxima seção serão apresentados alguns estudos que discutem questões sobre a remuneração docente e os diversos aspectos que envolvem o tema, dentre eles a jornada de trabalho, tempo de serviço e a titulação, descrevendo alguns resultados e considerações levantadas pelos autores.

### 3.1 REMUNERAÇÃO DOCENTE

No Brasil, os docentes estão vinculados a diferentes regimes de trabalho. Na esfera federal, são regidos por regime jurídico único, na esfera estadual ou municipal por meio de planos de cargos e carreiras e salários, e, no setor privado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Por esse motivo é importante distinguir os termos salário, vencimento e remuneração, os quais têm sido utilizados de forma polissêmica e indefinida quando atribuídos aos docentes (CAMARGO, 2010).

Sobre essa diferenciação Camargo (2010, p. 3) já argumentava:

O 'salário' é definido juridicamente como o montante ou retribuição paga diretamente pelo empregador ao empregado pelo tempo de trabalho realizado – em geral, em relação ao número de horas-aula – nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Já o termo 'vencimento' é definido legalmente (Lei nº 8.112 de 11/12/90, art. 40) como 'retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em Lei'. [...] A 'remuneração' é a soma dos benefícios financeiros, dentre eles, o 'salário' ou 'vencimento', acordada por um contrato assinado entre empregado e empregador, tendo como base uma jornada de trabalho definida em horas-aula. O 'salário' ou 'vencimento' são, assim, uma parte da 'remuneração'.

Sabendo de sua definição, a remuneração docente tem sido abordada na literatura com diversos objetivos. Nos estudos sobre qualidade da escola, quando se tem como foco o trabalho do professor no processo de ensino, nas pesquisas sobre o padrão de financiamento da educação, considerando o impacto dos salários para a

projeção de investimento nessa área e, de maneira mais específica, sobre a composição da carreira e a evolução da remuneração (CAMARGO et al., 2009).

Para Gatti (2012), por exemplo, as discussões quanto às questões salariais e de carreira docente não podem ser dissociadas da questão sobre o financiamento público da educação, pois a melhoria na remuneração dos professores depende do montante de investimento na área de educação e de uma articulação mais adequada entre União, Estados e Municípios.

Nesse contexto, segundo Barbosa (2011), são poucas as pesquisas que tratam a remuneração docente de maneira mais específica, e a maioria trata o tema envolvendo outras questões. Além disso, a autora constatou que discutir sobre o tema remuneração de professores é bastante difícil, pela heterogeneidade das condições de carreira e salários dos professores e ainda por ser um assunto, muitas vezes permeado por discursos ideológicos.

Na mesma linha, Ferreira (2004) aponta que, no Brasil, ainda são poucos os estudos sobre trabalho docente que tenham como foco a questão de carreira e da remuneração docente. O autor também chegou à conclusão que existem indícios de que professores e candidatos à docência têm pouco conhecimento sobre o tema.

Da mesma forma, Camargo (2010) identificou que os próprios professores não possuem conhecimento sobre a composição de sua remuneração. Em instituições públicas, segundo o autor, isso pode ocorrer por diversos fatores, como a composição da jornada de trabalho, a titulação e o tempo de serviço no estabelecimento de ensino. Nos próximos parágrafos será abordada a relação da remuneração com essas variáveis.

Nas instituições públicas, especificamente, as responsabilidades atribuídas a União, Estados e Municípios e o grau de autonomia de cada instância reguladora, no que se refere à carreira e ao salário docente, contribuem para a dificuldade de não se ter uma visão muito clara sobre o tema. “Sobre essas questões nos defrontamos com legislações, fontes de recursos e orçamentos muito diferentes” (GATTI e BARRETO, 2009, p. 237).

No Brasil cerca de 90% (dois milhões) dos professores estão no setor público e as despesas com pessoal na área de educação representam de 80% a 90% dos gastos. Dessa forma, a ampliação dos investimentos em educação é fator

considerável para oferecer uma remuneração adequada aos docentes (PINTO, 2009).

Conforme apontam Gatti e Barreto (2009), no Brasil, o setor público, em relação ao privado, é o maior empregador da categoria docente, representando 79,1% do total de docentes, conforme se observa na Tabela 1.

**Tabela 1 – Porcentagem de docentes no setor público e privado por nível de ensino.**

Nível de ensino	Dependência administrativa	
	Pública	Privada
Educação Infantil	57,10%	42,90%
Educação fundamental	83,80%	16,20%
Ensino Médio	76,10%	23,90%
Brasil	79,10%	20,90%

Fonte: Gatti e Barreto (2009).

Ainda segundo as autoras

Isto remete às questões do financiamento público da educação, carreira e salário dos profissionais docentes, bem como das condições de infraestrutura necessária nas escolas, pois a melhor qualificação da educação passa também por esses aspectos [...] (GATTI e BARRETO, p. 256).

Esse mesmo resultado foi demonstrado por Alves e Pinto (2011), observando que o Estado é o maior empregador desses profissionais na educação básica, representando 82,4% dos 1,97 milhão de docentes brasileiros. Dentre esses, 77,9% trabalham apenas rede pública e 4,5% também exercem suas atividades na rede privada.

A remuneração estabelecida pela carreira docente é consequência de valores históricos construídos nas relações existentes dentro do setor público e nas relações sociais fora dele. O salário dos professores, na segunda metade do século XIX, era bem menor em comparação com o de outros profissionais da área pública. Apesar disso, alguns governantes alegavam que a remuneração era justa diante do despreparo dos professores e, ainda, que os recursos públicos escassos não possibilitavam o aumento dos salários (DURÃES, 2007).

Camargo e Jacomini (2011), analisando documentos internacionais e da legislação nacional, quanto ao plano de carreira e salário dos professores, destacam

que as orientações legais sobre o assunto não estão condizentes com a forma de organização da carreira e salários dos docentes.

Gatti (2012), por sua vez, ao analisar planos de carreira dos Estados e Municípios brasileiros, verificou, quanto aos salários dos professores, que a maior parte dos planos ainda não está de acordo com o que determina a Lei nº 11.738 de 2008, a qual instituiu o Piso Salarial Nacional. Segundo a autora, essa questão encontrava-se ainda num momento de transição nos planos analisados, constando a informação “[...] 'em discussão' ou 'há nova tramitação', 'em rediscussão por comissões de técnicos e professores’” (p.100).

Na recomendação da OIT/UNESCO<sup>1</sup> de 1966, dentre as orientações do documento, Camargo e Jacomini (2011) destacam a importância da participação das organizações dos professores na formulação de políticas educacionais; que os países destinem parte dos recursos orçamentários para o financiamento da educação; que a remuneração dos professores deveria ser semelhante à de outras profissões que tenham a mesma exigência de qualificação.

Contudo, na conferência realizada em Dakar, Senegal em 2000, não se observa a mesma importância dada às questões da carreira e remuneração docente como ocorreu na Recomendação de 1966, o documento “[...], aconselha, apenas de modo genérico, a ‘melhorar o status, a autoestima e o profissionalismo dos professores’” (CARMARGO; JACOMINI, 2011, p. 141).

Parece, portanto, que pouco se avançou quanto às determinações legais para a valorização dos professores no país, conforme já considerava Pinto (2009). A Lei nº 11.738 de 2008, que aprovou o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) no valor de R\$ 950,00, só foi instituída após 121 anos da criação da Lei nº 1827, primeira Lei sobre educação no Brasil. Comparando-se os valores, devidamente atualizados em 2009, do piso de 1827 (R\$ 1.138,00) e do PSPN de 2008 (R\$ 1.128,00), isto é, verifica-se que não houve melhoria salarial.

No entanto, Camargo e Jacomini (2011) destacam um ponto positivo na legislação nacional que contribuiu para a questão da remuneração docente: a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), regulamentado pela Lei nº

---

<sup>1</sup> Organização Internacional do Trabalho (OIT); Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciências e a Cultura (UNESCO)

11.494/2006, a qual estabeleceu que 60% (sessenta por cento) dos recursos do fundo deverão ser aplicados para o pagamento dos docentes da educação básica.

Nesse contexto, algumas pesquisas sobre remuneração docente no Brasil revelam que os professores brasileiros não recebem salários condizentes com a função que exercem. A Tabela 2 demonstra, conforme indicam Gatti e Barreto (2009), que o salário médio dos docentes é menor que o de outros profissionais.

**Tabela 2 – Rendimento Mensal médio – Profissões diversas.**

Profissão	Rendimento médio mensal (R\$)
Arquiteto	2.018,00
Biólogos	1.791,00
Dentistas	3.322,00
Farmacêuticos	2.212,00
Enfermeiros	1.751,00
Advogados	2.858,00
Jornalistas	2.389,00
Professores (ed. básica)	927,00

Fonte: Gatti e Barreto (2009).

De modo similar, conforme se verifica na Tabela 3, Pinto (2009, p. 54) demonstrou que a remuneração dos professores, quando comparada com a de outros profissionais, não é adequada. Para tanto, o autor argumenta:

Tomando como referência a remuneração mensal média de um professor de 5ª a 8ª série (R\$ 1.088), que deve possuir curso superior para exercer a profissão, constata-se que o policial civil (cuja exigência é de formação em nível médio) possui remuneração 50% superior; o economista recebe 3,3 vezes mais; o advogado, 2,6 vezes; o delegado, 5,4 vezes; o médico, 4,4 vezes; e o juiz, o topo da lista, 11, 8 vezes.

**Tabela 3 – Rendimento médio mensal é número de profissionais por tipo de profissão segundo regiões geográficas e Brasil – 2006.**

Tipo de profissionais	Número	Rendimento Médio por Regiões Geográficas					
		Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Prof. da Educação infantil	306.297	661	557	390	809	586	807
Prof. De 1ª a 4ª série	831.676	749	820	540	910	947	1.060
Prof. De 5ª a 8ª série	731.514	1.088	1.096	854	1.111	1.117	1.297
Funções adm. nível superior em educação	225.393	1.380	1.125	1.037	1.535	1.537	1.539
Prof. de nível médio	370.527	1.390	1.424	1.180	1.503	1.239	1.548
Agente adm. Público	239.964	1.378	922	1.167	1.547	1.289	1.511
Adm. de empresas	770.634	2.337	1.555	1.590	2.829	1.907	2.001

Técnico de nível superior – público	224.943	2.140	1.896	1.426	2.072	2.284	3.373
Policial civil	180.174	1.585	1.413	1.156	1.467	1.821	3.783
Oficial das Forças Armadas	258.695	1.346	1.191	1.270	1.420	1.251	1.436
Economista	48.143	3.555	2.823	2.673	3.399	3.518	4.839
Auditor	258.892	3.241	2.825	5.223	2.928	2.816	3.840
Advogado	462.559	2.858	3.664	2.658	2.838	2.777	3.206
Prof. de nível superior	203.675	3.077	2.533	2.765	3.390	2.811	2.736
Delegado	13.855	5.847	4.731	4.238	6.860	6.594	7.774
Perito	65.890	2.156	1.808	1.754	2.187	2.270	3.935
Médico	230.791	4.802	4.507	4.132	4.608	5.635	6.195
Juiz	12.130	12.798	15.224	15.154	11.363	17.131	11.952

Fonte: Pinto (2009).

Gatti e Barreto (2009), quanto aos salários dos professores, ainda demonstraram que a média salarial se encontrava no valor de R\$ 927,00, porém a mediana situava-se no valor de R\$ 720,00, indicando que 50% dos professores recebem salários abaixo desse valor. Os professores do ensino médio (16% do total) recebem em média R\$ 1.390,00 e as maiores médias salariais desse nível de ensino encontram-se nas regiões Sudeste e Norte, R\$ 1.503,00 e R\$ 1.424,00, respectivamente.

Barbosa (2011), por sua vez, também chegou à conclusão que os salários dos professores são realmente baixos e ainda, que a remuneração contribui para o processo de precarização do trabalho docente. Outra conclusão da autora é que para melhoria da educação, o aumento dos salários dos professores implica em maiores investimentos financeiros na educação pública.

Diante desses resultados, Gatti e Barreto (2009, p. 256) consideram que os salários pouco atraentes e os planos de carreira sem uma estrutura muito clara “[...] interferem nas escolhas profissionais dos jovens e na representação e valorização social da profissão do professor”.

A falta de atratividade quanto à remuneração docente foi também indicada por Pinto (2009). O autor considera que não se pode falar em valorização de uma profissão sem levar em conta o salário como forma de atrair futuros candidatos para exercer a função. Comparando a remuneração inicial da carreira docente com a de outras profissões do mercado, Pinto (2009, p. 60) chegou a seguinte conclusão:

Os professores, no ensino médio ou nas séries finais do ensino médio (que exigem formação superior), possuem remuneração inferior a boa parte de profissões de nível técnico ou da área de vendas. Já os professores com formação em nível médio Normal recebem menos que vigilantes, carteiros, mecânicos, motoristas de transporte coletivo, dentre outros.

Além do valor atribuído a remuneração, conforme aponta Durães (2007), outros critérios podem ser considerados como importante para se estabelecer a definição do que é uma remuneração adequada, quais sejam, a expectativa do poder de compra que a remuneração pode oferecer, a exigência de exclusividade dedicada ao trabalho realizado e o tempo investido na formação, para a realização de uma atividade laboral.

Dessa forma, é importante destacar algumas vantagens pecuniárias que podem compor a remuneração docente no setor público, dentre elas os adicionais. Segundo Dutra Júnior et al. (2000), os adicionais podem ser por tempo de serviço, por titulação e por dedicação exclusiva, nesse último caso de acordo com o regime de trabalho. Os adicionais por tempo de serviço e de titulação são incorporados à remuneração.

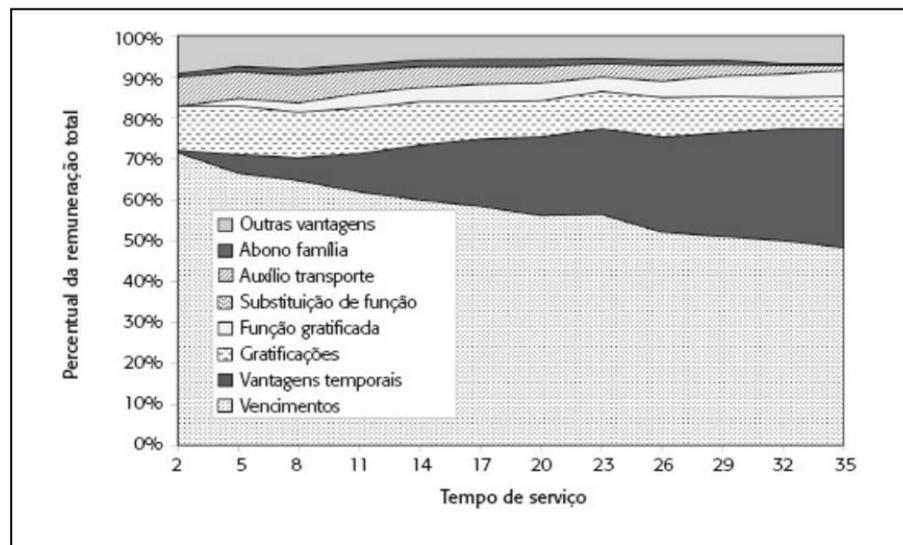
O tempo de serviço tem se tornado, em alguns planos de carreira do magistério público, um dos fatores que contribuem significativamente para a composição da remuneração docente. Esta vantagem pecuniária “[...] tem como pressuposto que a experiência é fator que contribui para o melhor desempenho profissional” (DUTRA JÚNIOR et al., 2000, p. 115).

De acordo com Gatti (2012), na maior parte dos planos de carreira estaduais os fatores de progressão na carreira docente contemplam o tempo de serviço como fator para progressão horizontal e, para a vertical, a titulação ou cursos de aperfeiçoamento. De outra forma, alguns planos consideram para progressão na carreira a avaliação de desempenho, como é o caso dos planos nos Estados da Bahia e Minas Gerais.

O tempo de serviço também foi apontado por Barbosa Filho e Pessôa (2011), como sendo a principal forma de progressão na carreira dos professores dos Estados do Rio Grande do Sul (RS) e São Paulo (SP). Essa informação pode ser verificada nas figuras 1 e 2. Dessa forma, os autores concluíram que “[...] a carreira de professor nos Estados estudados não incentiva o desempenho do mesmo, pois

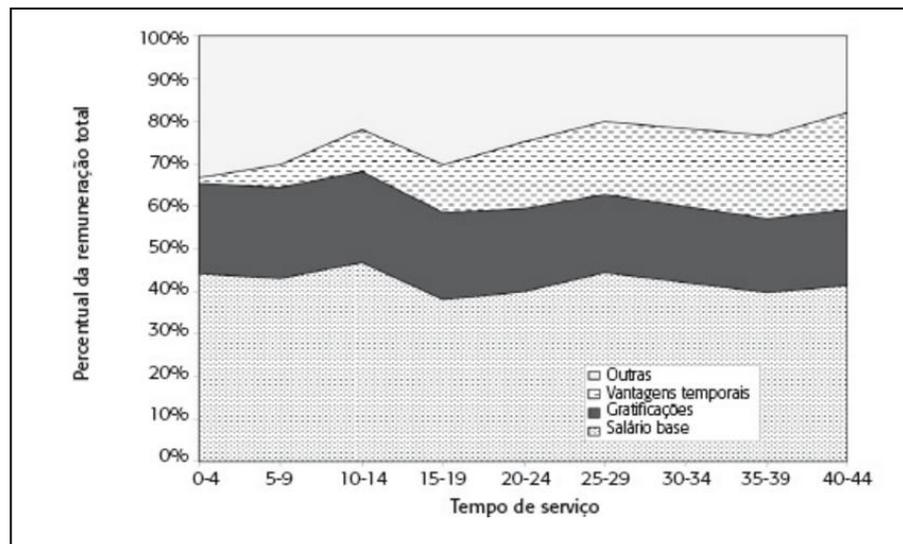
sua remuneração depende somente de seu tempo de serviço e não de sua atuação em sala de aula.” (p. 998).

Figura 1 – Decomposição dos rendimentos dos professores do RS (em % do rendimento total).



Fonte: Barbosa Filho e Pessôa (2011).

Figura 2 – Decomposição dos salários dos professores de SP.



Fonte: Barbosa Filho e Pessôa (2011).

No que se refere à titulação docente, Gatti (2009) indica que a progressão funcional baseada na titulação e na avaliação de desempenho foi determinada pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), de 20 de dezembro de 1996,

como forma de promover a valorização dos profissionais da educação em seus planos de carreira. A autora aponta que a estrutura geral da carreira docente está organizada em três patamares de titulação, os quais correspondem a salários diferentes de acordo com o nível de formação escolar: o de nível médio, o de graduação (licenciatura ou equivalente), e o de pós-graduação.

Convém ressaltar, que um dos aspectos positivos identificado por Machado (2010 apud MELO, 2010) quanto aos Institutos Federais (IF) foi a possibilidade de atuação docente, independente da titulação do professor, nos cursos de qualificação e técnicos, “[...] pondo fim a noção de que os portadores de título de doutor só devam atuar na pós graduação” (p.4).

Outro aspecto importante para a questão da remuneração docente diz respeito à jornada de trabalho. Conforme Alves e Pinto (2011, p. 609) “[...] a informação salarial sem a descrição da duração da jornada de trabalho tem utilidade reduzida”. Essa jornada de trabalho deve ser estabelecida de maneira adequada com as especificidades do trabalho do professor. Isso remete à valorização do magistério e à qualidade do ensino (ARELARO et al., 2014).

No debate nacional sobre carreira docente, tem-se observado desde a Constituinte, assim como, na tramitação da LDB e na elaboração das diretrizes nacionais para os planos de carreira do professor, que a remuneração e a duração de jornada de trabalho docente, foram consideradas questões polêmicas. Tais questões configuram-se como “[...] centrais em qualquer contrato de trabalho, pois implicam a definição do tempo de trabalho, do que se faz e do quanto se recebe” (DUTRA JÚNIOR et al., 2000, p. 87).

De acordo com Pinto (2009), alguns autores consideram que quando observada a jornada semanal docente, a remuneração dos professores se eleva em comparação com a de outros profissionais. Entretanto, argumenta o autor, esses estudos “[...] partem de grave erro metodológico, ao não levar em consideração o tempo despendido com planejamento, preparação das aulas, com correção de provas e trabalhos” (p. 55).

Diante disso, considerando que as atividades executadas pelos professores excedem os limites da sala de aula, Alves e Pinto (2011), indicaram uma preocupação: 51,3% dos professores da educação básica no Brasil trabalham com

jornada igual ou superior a 40 horas semanais, conforme Tabela 4. Isto pode comprometer a qualidade do ensino.

**Tabela 4 – Jornada de trabalho dos professores da educação básica no Brasil.**

Jornada de trabalho	Brasil	Região				
		Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
0 a 19	5,4	2,7	6,2	6,5	3,1	3,8
20 a 25	27,1	23,8	39,4	22,4	23,7	16,8
26 a 39	16,3	13,4	8	24,3	11	15,5
40	36,6	45,9	35,5	27,9	51,2	50,6
mais de 40	14,7	14,1	10,8	18,8	10,9	13,3

Fonte: Alves e Pinto (2011).

A disposição sobre a reserva de percentual de parte da jornada de trabalho do professor para desenvolver atividades de planejamento das aulas, correção de atividades, atendimentos aos pais, formação continuada e desenvolvimento de trabalho coletivo na escola foi também instituída na LDB/1996 e a na Lei nº 11.738/2008, a qual instituiu o Piso Nacional Salarial para professores da educação básica (ARELARO et al., 2014).

De acordo com Gatti (2012, p. 100), a incorporação do percentual de horas-atividades na jornada de trabalho, instituída pela Lei nº 11.738/2008, tem sido uma das dificuldades para a aplicação dessa Lei. Isso porque “a agregação de valores a salários gera custos financeiros em cadeia”. A autora considera que essa questão ainda será motivo de muitas discussões e negociações, e muito ainda terá que ser feito quanto ao financiamento da educação.

No Brasil, pesquisas sobre educação apontam que a jornada integral possibilita ao professor o vínculo em apenas uma escola. Como consequência, o docente passa a ter maior compromisso como projeto pedagógico do estabelecimento de ensino, refletindo positivamente no rendimento escolar dos alunos (DUTRA JÚNIOR et al., 2000).

No que se refere à jornada de trabalho e a dedicação exclusiva, cabe frisar os princípios estabelecidos pela Resolução nº 02/2009 do Conselho Nacional de Educação (CNE), para a instituição de planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação básica:

Art. 4º [...]

VII - jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, tendo sempre presente a ampliação paulatina da parte da jornada destinada às atividades de preparação de

aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para estas finalidades pelos diferentes sistemas de ensino, de acordo com os respectivos projetos político-pedagógicos

VIII - incentivo à dedicação exclusiva em uma única unidade escola

Dentro desse contexto, as atuais discussões sobre jornada do trabalho docente, convergem para a necessidade de o professor trabalhar em uma única escola, garantindo, assim, melhores condições de trabalho (ARELARO et al., 2014). De modo similar, Pinto (2009), considerou que o docente deve ter dedicação exclusiva a apenas um cargo, com jornada de 40 horas, em uma mesma escola. O autor destacou que isso se verifica nas escolas federais e privadas, nas quais o ensino é considerado de qualidade.

No IFRN, há dois tipos de regimes de trabalho, conforme a Lei nº 12.772 de 2012, a qual dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, organizados com as seguintes jornadas de trabalho:

Art. 20. O Professor das IFE, ocupante de cargo efetivo do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, será submetido a um dos seguintes regimes de trabalho:

I - 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em tempo integral, com dedicação exclusiva às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional; ou

II - tempo parcial de 20 (vinte) horas semanais de trabalho.

§ 1º Excepcionalmente, a IFE poderá, mediante aprovação de órgão colegiado superior competente, admitir a adoção do regime de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em tempo integral, observando 2 (dois) turnos diários completos, sem dedicação exclusiva, para áreas com características específicas.

§ 2º O regime de 40 (quarenta) horas com dedicação exclusiva implica o impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada, com as exceções previstas nesta Lei.

Portanto, o professor do IFRN pode ser submetido ao regime de trabalho de 40 horas semanais, em tempo integral, com dedicação exclusiva. Regime este, que impede o docente de ter outra atividade remunerada, seja pública ou privada. O professor poderá também, exercer suas atividades no regime de 40 horas, sem dedicação exclusiva. Outra possibilidade é o regime parcial, de 20 horas semanais.

Como foi visto, o trabalho docente tem características que são importantes considerar. O trabalho do professor tem fundamental importância para formação dos cidadãos. No contexto atual, o professor desenvolve atividades que vão além da sala de aula e requerem conhecimento específico para lidar com uma diversidade de

aspectos referentes aos alunos e ainda, com as novas demandas pedagógicas e administrativas. Conforme afirmou Gatti (2012), o reconhecimento da importância desse profissional para o país passa pela oferta de melhores condições de carreira e remuneração.

Parece claro afirmar que as pesquisas sobre remuneração docente, especificamente, ainda são poucas (BARBOSA, 2011; FERREIRA, 2004). Outra conclusão, é que os próprios professores e os candidatos a docência não têm conhecimento sobre o tema (CAMARGO, 2010; FERREIRA, 2004;). Ficou demonstrado, também, que o setor público é o maior empregador da categoria docente no país (ALVES e PINTO, 2011; GATTI e BARRETO, 2009; PINTO, 2009).

Como se pôde ver, os planos de carreira e salário dos professores nem sempre estão condizentes com o estabelecido na legislação. Um exemplo disso é a não aplicação da Lei do Piso Salarial Nacional, verificada na maioria dos planos de carreira dos Estados e Municípios brasileiros, de acordo as observações de Gatti (2012).

Ficou evidenciado ainda, que a remuneração dos professores, em média é baixa. Isso se verifica também quando se compara a remuneração docente a de outros profissionais com nível de formação equivalente. Em função disso, a atratividade da carreira de professor fica comprometida.

Por fim, convém ressaltar que, para o conhecimento da remuneração docente, é preciso levar em conta alguns fatores que contribuem para a sua composição, quais sejam, o tempo de serviço, a titulação e a jornada de trabalho.

## 4 METODOLOGIA

Neste capítulo, apresentam-se as classificações referentes ao tipo de pesquisa e suas respectivas justificativas. Em seguida, é descrita a forma como os dados foram obtidos e como foi definida a população do estudo. Por último, estão discriminados os procedimentos para o tratamento dos dados.

### 4.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

A pesquisa classifica-se como, predominantemente, quantitativa, por utilizar-se de dados sobre a remuneração, tempo de serviço, titulação e regime de trabalho dos docentes do IFRN, *campus* Natal - Central e Mossoró, bem como por utilizar técnicas estatísticas para resumo e análise dos dados observados.

Esta pesquisa pode ser considerada descritiva, visto que visa descrever e analisar a relação entre as variáveis remuneração, tempo de serviço, titulação e regime de trabalho dos docentes do IFRN, conforme sugerido por Gil (2014) e Vergara (2007).

Ao mesmo tempo, quanto aos procedimentos utilizados, o presente estudo também é entendido como um estudo de caso múltiplo, uma vez que a pesquisa está limitada aos docentes do IFRN, mais precisamente os dos campi Natal-Central e Mossoró. Para Yin (2010), estudos com mais de uma unidade de análise (caso) são considerados casos múltiplos.

### 4.2 COLETA DOS DADOS

Para a consecução dos objetivos desta pesquisa foram utilizados dados dos professores por meio de duas bases de dados: (1) Currículo Lattes, disponível na Plataforma Lattes<sup>2</sup>; e, (2) na ficha cadastral do servidor público federal, disponível no Portal da Transparência do Governo Federal<sup>3</sup>, no ano de 2015.

---

<sup>2</sup> A Plataforma Lattes é uma base de dados do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq, que disponibiliza dados de currículos da vida pregressa dos pesquisadores brasileiros, os quais podem ser acessados através de seus Currículos Lattes. Por meio do endereço eletrônico: <http://lattes.cnpq.br/>.

<sup>3</sup> O Portal da Transparência do Governo Federal é uma iniciativa da Controladoria-Geral da União (CGU), para assegurar a boa e correta aplicação dos recursos públicos. Disponível no endereço: <http://www.portaldatransparencia.gov.br/servidores>.

Dessa forma, os dados observados na pesquisa, quanto à remuneração, regime de trabalho, e início do exercício funcional, o qual serviu para cálculo do tempo de serviço do docente, foram retirados das fichas cadastrais dos professores constantes no Portal da Transparência do Governo Federal. Já os dados sobre a titulação do docente, foram obtidos por meio da informação constante no Currículo Lattes dos professores, disponível na Plataforma Lattes.

#### 4.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

O presente trabalho compreendeu a população (N) de 417 professores dos campi Natal-Central e Mossoró do IFRN. Dessa forma, a pesquisa classifica-se como censitária, por utilizar os dados de todos os professores dos campi citados. A escolha dos campi, por sua vez, foi direcionada previamente considerando-se que os campi selecionados são as unidades mais antigas do IFRN. Os campi mais novos não participaram da pesquisa para não distorcer os resultados obtidos, visto que, grande parte dos professores tem menor tempo de serviço no Instituto.

Convém ressaltar, que os dados analisados representavam 418 professores, sendo 330 do *campus* Natal-Central e 88 do *campus* Mossoró. No entanto, foi desconsiderado os dados referente a um professor, por não constar o salário no banco de dados pesquisado. E ainda, quanto aos dados referentes à titulação foram desconsiderados 30 docentes, por não constarem as respectivas titulações na Plataforma Lattes.

Desse modo, a pesquisa utilizou dados de 417 professores (329 do *campus* Natal-Central e 88 do *campus* Mossoró), classificando-os de acordo com as seguintes variáveis: (1) remuneração; (2) tempo de serviço e, (3) regime de trabalho, sendo que, com relação aos dados da variável titulação, a quantidade de docentes ficou num total de 387 professores, por motivo então exposto.

#### 4.4 FORMA DE TRATAMENTO DOS DADOS

Para análise dos dados foram utilizadas planilhas eletrônicas e o *software* R. A princípio, com objetivo de analisar as variáveis observadas, remuneração, tempo de serviço e titulação, os dados foram apresentados por meio de tabela, aplicando-se a estatística descritiva: média, mediana, moda, desvio padrão, mínimo

e máximo. Após a análise descritiva, as variáveis do estudo foram observadas através de tabulação cruzada, tabelas e gráficos.

No que se refere ao objetivo de mensurar a relação entre a variável remuneração docente, considerada dependente, e, as variáveis independentes: tempo de serviço, titulação e regime de trabalho, utilizou-se da técnica de análise de regressão linear.

A princípio, para a análise da relação entre a variável remuneração x tempo de serviço, foi realizada uma regressão linear simples univariada, apresentada por meio de diagrama de dispersão, considerando como variável dependente a remuneração e, a independente, o tempo de serviço. A regressão linear simples é uma técnica estatística que permite, através de uma equação matemática, “[...] expressar a relação entre duas variáveis, denotadas genericamente por  $X$  (variável independente) e  $Y$  (variável dependente).” (BECKER, 2015, p. 101).

Por fim, foi realizada uma regressão linear multivariada com objetivo de analisar a relação entre remuneração, variável dependente, e as demais variáveis, tempo de serviço, titulação e regime de trabalho, consideradas como dependentes. A regressão multivariada é uma técnica estatística, que concede por meio de um modelo matemático a análise da relação entre uma variável dependente quantitativa e duas ou mais variáveis independentes quantitativas ou qualitativas (CORRAR; PAULO; DIAS FILHO, 2014).

## 5 RESULTADOS

A Tabela 5 apresenta o resumo dos dados através da estatística descritiva de algumas características observadas quanto aos professores, relacionadas à remuneração, tempo de serviço e titulação. Para tanto, utilizou-se as seguintes medidas descritivas: média, mediana, moda, desvio padrão, mínimo e máximo.

Quanto à remuneração, percebe-se que a média salarial dos professores analisados é de R\$ 10.832,91. A partir disso, presume-se que a média salarial dos docentes é superior à média salarial nacional dos professores do ensino médio, como por exemplo, a média apontada por Gatti e Barreto (2009), no valor de R\$ 1.390,00. Isso faz supor que, de acordo com Pinto (2009), os docentes da rede federal de ensino recebem os melhores salários na educação básica.

**Tabela 5 – Estatística descritiva das variáveis remuneração, tempo de serviço e titulação.**

	Remuneração	Tempo de serviço	Titulação
Média	10.832,91	12,62	3,03
Mediana	10.570,66	10	3
Moda	10.570,66	6	3
D Padrão	4817,00	8,75	0,84
Mínimo	2.173,85	0	1
Máximo	26.611,94	36	4
<b>N</b>	<b>417</b>	<b>417</b>	<b>387<sup>1</sup></b>

<sup>1</sup> A diferença entre o número de docentes 387 (titulação) e 417 para as demais variáveis, justifica-se por não constar as titulações de 30 professores na Plataforma Lattes.

Fonte: Elaboração própria (2017).

Convém ressaltar que, nas análises sobre remuneração de professores da educação básica, alguns resultados divergem uns dos outros, por considerarem diferentes bancos de dados e pelos valores agregados a remuneração, como por exemplo, abonos, horas atividades, ou outros, conforme apontou Gatti (2012). Inclusive, pelas diferentes formas de regulação dada à remuneração docente, considerando os diferentes entes federativos, União, Estado e Município.

Em razão disso, possivelmente, uma forma mais adequada para abordar a questão seja comparar a remuneração do professor da rede federal de ensino com a de outros servidores públicos federais com formação equivalente. Na Tabela 6, comparando a remuneração de alguns cargos de nível superior com a remuneração

do professor do ensino básico, técnico e tecnológico, é possível observar que a remuneração docente R\$ 5.736,27 é inferior às demais, ficando apenas superior a do cargo de arquiteto R\$ 5.596,31.

Parece claro afirmar, que remuneração docente na rede federal de ensino é menor quando comparada com outras profissões do serviço público federal. Com efeito, mesmo tomando por base a média salarial encontrada nesta pesquisa, R\$ 10.832,91, percebe-se que alguns cargos apresentam remuneração superior.

**Tabela 6 – Remuneração do servidor público federal (Profissões diversas).**

<b>Cargo</b>	<b>Remuneração (R\$)</b>
Advogado da União	17.330,33
Analista de Planejamento e Orçamento	15.003,70
Escrivão – Polícia Federal	8.702,20
Especialista em Regulação de Saúde Suplementar	11.974,49
Arquiteto	5.596,31
Analista Administrativo	7.381,81
Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico – DE (mestrado)	5.736,27

Fonte: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (2015).

Ainda analisando a remuneração na Tabela 5, o resultado do desvio padrão (4817,00) indica que os valores da remuneração dos docentes são bastante dispersos. A difusão nos valores da remuneração é também confirmada pelo resultado demonstrado entre a diferença do valor mínimo R\$ 2.173,85 e o máximo 26.611,94. Estes resultados demonstram elevada dispersão salarial, diferença entre a menor e a maior remuneração.

Em pesquisa anterior, Dutra Júnior et al. (2000), apontou que a dispersão salarial elevada significa baixos níveis de remuneração inicial, isso pode dificultar o recrutamento de professores qualificados. Porém, a dispersão reduzida, ainda que possibilite maior remuneração inicial, pode ser um fator desestimulante para a profissão, uma vez que a progressão e vantagens agregam valores insignificantes ao vencimento básico.

Partindo desse entendimento em relação à elevada dispersão observada na remuneração dos professores do *campus* Natal-Central e Mossoró do IFRN, se

verifica que esse fator pode contribuir para a atratividade dos professores que pretendem ingressar no cargo, uma vez que, o docente tem maior expectativa de melhorar a remuneração.

No que se refere ao tempo de serviço na Tabela 5, fica demonstrado que a média do tempo de serviço é de 12,62 anos. O desvio padrão 8,75 demonstra que o tempo de serviço é bastante disperso. Observa-se também, por meio dos valores mínimo e máximo, que existem professores que trabalham há menos de um ano no IFRN e docentes com até 36 anos de tempo de serviço.

A dispersão observada no tempo de serviço pode ser explicada pela entrada de novos professores nos últimos anos, em virtude da expansão do IFRN. Essa heterogeneidade proporciona a convivência de diferentes gerações no ambiente de trabalho do IFRN, conforme apontado por Lima (2016). Por isso, a autora verificou a existência de conflito de gerações no Instituto, embora não percebido pela Instituição.

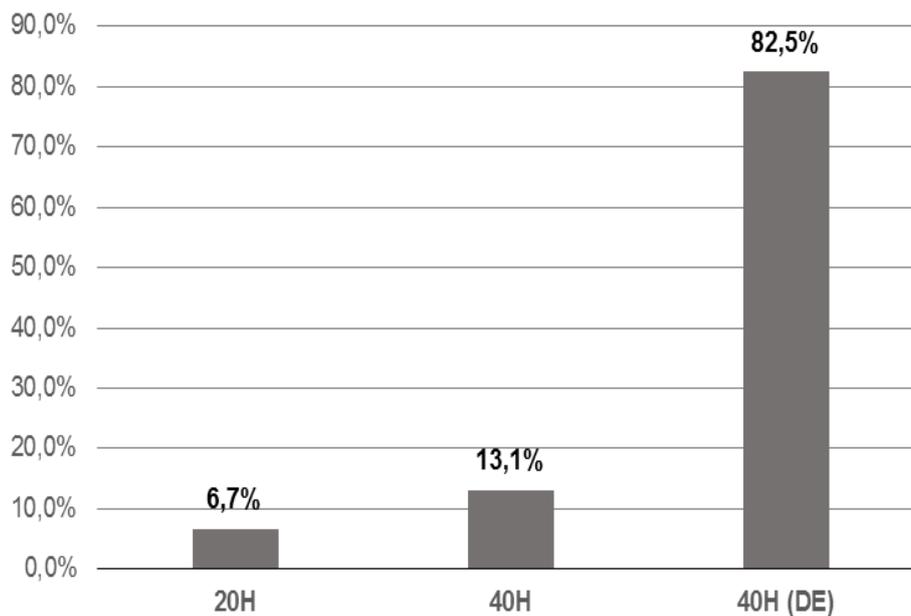
Por fim, quanto à titulação dos professores, o resultado da moda 3, demonstra que os docentes com mestrado são maioria, representando 49% do total de 387 docentes. Convém ressaltar que o IFRN também oferta cursos de nível superior. Conforme o Plano Nacional de Educação (PNE), a titulação do corpo docente, principalmente em cursos de mestrado e doutorado, é um dos aspectos que definem a qualidade na educação superior. Os docentes com titulação de mestre no ensino superior em instituições públicas do país, no ano de 2012, representaram 30,4%.

Assim sendo, o percentual de 49% de mestres entre os professores do *campus* Natal-Central e Mossoró, superior ao percentual nacional, indica que o IFRN oferece um ensino de qualidade não apenas aos alunos do ensino médio, mas, sobretudo aos alunos dos cursos superiores. Também demonstra que o IFRN possui uma política de capacitação de professores.

Com relação à distribuição do regime de trabalho, observa-se, na Figura 3, que a maioria dos professores dos campi analisados trabalha no regime de 40 horas com dedicação exclusiva (DE), representando 82,5%. Isso demonstra que a jornada trabalho dos docentes está de acordo com as atuais orientações das pesquisas sobre o tema.

Esse regime de trabalho proporciona ao professor melhores condições de trabalho e maior compromisso com a instituição de ensino a qual está vinculado, e, como consequência, os alunos também podem se beneficiar, pois o docente tem mais tempo para se dedicar ao planejamento das atividades desenvolvidas (ARELARO et al., 2014; PINTO, 2009).

Figura 3 – Distribuição dos docentes segundo o Regime de trabalho (N 417).



Fonte: Elaboração própria (2017).

De outra forma, quando se observa o regime de trabalho (RT) segmentado pela titulação, Tabela 7, vê-se que a maioria dos professores com RT de 20 horas e de 40 horas apresentam maior proporção referente à titulação de mestre, 66,7% e 55,8%, respectivamente. No entanto, a quantidade de docentes com RT de 40 horas (DE) tem uma proporção maior de doutores, 33,7%, em comparação com os demais regimes de trabalho. Presume-se que isso aconteça porque eles têm mais condições de serem incentivados a se capacitar.

Verifica-se, ainda, que somando o percentual de docentes com mestrado 48,8% e doutorado 30,2%, já se atinge, em parte, a meta 13 do PNE, no que se refere à educação superior:

Meta 13: elevar a qualidade da educação superior e ampliar a proporção de mestres e doutores do corpo docente em efetivo exercício no conjunto do sistema de educação superior para 75% (setenta e cinco por cento), sendo, do total, no mínimo, 35% (trinta e cinco por cento) doutores (BRASIL, 2014).

**Tabela 7 – Distribuição de frequências da variável Regime de trabalho segmentado pela titulação**

RT	Titulação								Total	
	Graduação		Especialização		Mestrado		Doutorado			
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%		%
20h	3	14,3%	1	4,8%	14	66,7%	3	14,3%	21	100%
40h	4	9,3%	10	23,3%	24	55,8%	5	11,6%	43	100%
40h(DE)	17	5,3%	46	14,2%	151	46,7%	109	33,7%	323	100%
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>6,2%</b>	<b>57</b>	<b>14,7%</b>	<b>189</b>	<b>48,8%</b>	<b>117</b>	<b>30,2%</b>	<b>387</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaboração própria (2017).

Comparando as médias da remuneração quanto ao regime de trabalho na Tabela 8, percebe-se que o valor da média do regime de 20 horas (R\$ 6.143,79) é superior ao de 40 horas (R\$ 4.584,76). Isso pode ser explicado pela heterogeneidade da remuneração recebida pelos professores do regime de 20 horas, conforme desvio padrão (5570,40), enquanto o regime de 40 horas tem o desvio padrão menor (2344,63). De outra forma, a diferença nas médias pode ser explicada pela maior proporção de mestre e doutores no regime de 20h, verificado na Tabela 6.

A diferença entre a média do regime de 40 horas, R\$ 4.584,76, e 40 horas com DE, R\$ 12.031,92, pode ser explicada pela diferença na remuneração recebida para quem é contratado pelo regime de dedicação exclusiva e ainda pela maior dispersão na remuneração do regime DE observado no valor do desvio padrão (4087,68). O valor da média do regime DE é também afetado pela proporção de doutores 33,7%, superior ao regime de 40 horas, 11,6% verificado na Tabela 6.

**Tabela 8 – Estatística da remuneração por regime de trabalho.**

Estatística	Regime de trabalho		
	20 horas	40 horas	40 horas (DE)
Média	6.143,79	4.584,76	12.031,92
Mediana	4.067,50	3.799,70	11.378,31
Desvio padrão	5570,40	2344,63	4078,68
Mínimo	2.173,85	2.814,01	3.194,18
Máximo	26.096,41	13.312,32	26.611,94

Fonte: Elaboração própria (2017).

Considerando a média da remuneração pela titulação dos professores na Tabela 9, verifica-se que o nível de escolaridade (graduação, especialização,

mestrado, doutorado) dos docentes influencia positivamente no valor da remuneração recebida, ou seja, quanto maior a titulação maior o valor da remuneração.

No entanto, comparando os desvios-padrão das titulações observa-se que o desvio-padrão do mestrado (4636,09) é superior ao da titulação de doutorado (2981,93). A partir disso, parece que a mudança da titulação de mestre para doutor tem menor impacto na remuneração em relação às outras titulações.

**Tabela 9 – Estatística da remuneração segmentada pela titulação (N 387).**

Estatística	Titulação			
	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado
Média	6.295,00	7.120,85	10.697,70	14.392,70
Mediana	5.672,16	7.216,44	10.570,66	15.464,45
D Padrão	3268,10	3113,41	4636,09	2981,93
Mínimo	2.173,85	2.814,01	2.498,78	3.889,74
Máximo	14.317,50	16.561,71	26.611,94	20.887,15

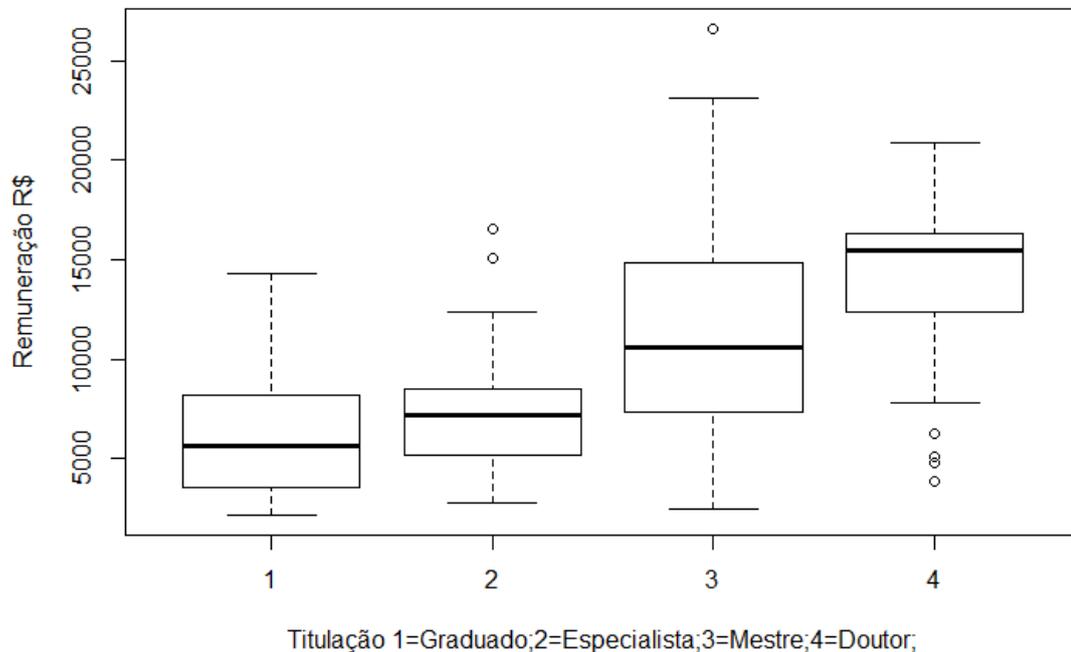
Fonte: Elaboração própria (2017).

Complementando as informações da Tabela 9, os gráficos-caixa da Figura 4 demonstram que o aumento do nível de titulação corresponde à melhoria na remuneração docente. Observando a mediana das titulações, representada pela linha central do retângulo, verifica-se um aumento na remuneração a cada mudança no nível de escolaridade do professor.

Assim sendo, comparando-se as diferenças entre as medianas, se percebe um incremento na remuneração do docente graduado para o especialista no valor de R\$ 1.544,28, do especialista para o mestre de R\$ 3.354,22 e do mestre para o doutor no valor de R\$ 4.893,79.

Com base nos gráficos-caixa da Figura 4, fica claro que a titulação de mestre é a que mais influencia na remuneração, visto que a dispersão dos dados observada nesta titulação é superior às demais, confirmada pela amplitude do gráfico. Isso pode explicar a maior proporção de professores com mestrado verificado anteriormente.

Figura 4 – Gráficos-caixa da remuneração segmentada pela titulação (N 387).



Fonte: Elaboração própria (2017).

Observando o gráfico de dispersão representado na Figura 5, percebe-se que existe uma relação positiva entre as variáveis remuneração e tempo trabalho dos professores, ou seja, valores maiores da remuneração correspondem um valor maior de tempo de serviço, o mesmo acontece para valores menores.

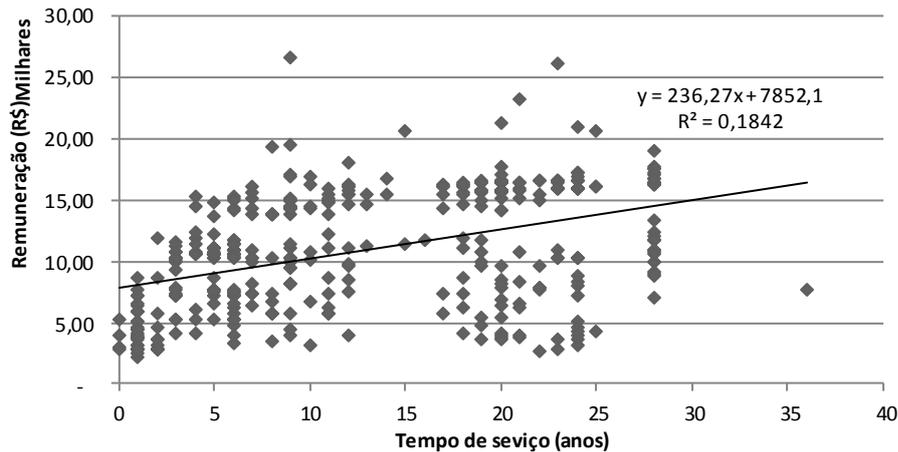
No entanto, o coeficiente de determinação  $R^2 = 0,1842$  revela que apenas 18,42% da variabilidade da remuneração dos professores é explicada pela variabilidade do tempo de serviço, indicando que 81,58% da variabilidade da remuneração está relacionada com outros fatores.

Verifica-se que o resultado da equação da reta demonstra que a remuneração docente tem um incremento anual no valor de R\$ 236,27 e ainda, que os professores apresentam em média um salário entrada de R\$ 7.852,10. Esse fato é justificado pela maioria dos professores que ingressam apresentarem no mínimo mestrado ou doutorado.

O percentual médio de reajuste do plano de carreira por ano é R\$ 236,27 (acréscimo anual) dividido por R\$ 7.852,10 (base de entrada) resulta em 0,03 ou 3% ao ano. Comparando este percentual com a inflação do ano de 2015 (10,67%),

percebe-se que o referido reajuste é inferior a inflação do período. Isso demonstra o motivo de que várias greves têm sido deflagradas em prol de reajustes salariais.

Figura 5 – Gráfico de dispersão das variáveis remuneração e tempo de serviço (em anos) – 417 professores.



Fonte: Elaboração própria (2017).

Partindo desses resultados, presume-se que o fator tempo de serviço é pouco expressivo para o aumento da remuneração docente, visto que o resultado do  $R^2$  (18,42%) é pouco significativo para o modelo estimado, bem como verificado pelo percentual médio do reajuste anual do plano de carreira, de apenas 3%. Ao contrário, a titulação parece ter maior influência na remuneração docente, como verificado anteriormente.

Para uma análise conjunta da relação entre remuneração bruta x regime de trabalho, tempo de serviço e titulação, foi utilizada uma regressão linear multivariada, Tabela 10, sendo considerada como variável dependente a remuneração e, como variáveis independentes, o regime de trabalho, o tempo de serviço e a titulação.

Dessa maneira, foi necessário realizar alguns testes estatísticos para validar a confiabilidade do modelo estimado. A estatística F foi significativa a 1%, o que valida o modelo. Todas as variáveis analisadas, remuneração, regime de trabalho, tempo de serviço e titulação, foram significativas a 1%, demonstrando 99% de confiabilidade.

O pressuposto de homocedasticidade foi atendido, assim como de normalidade dos resíduos. Os coeficientes de determinação  $R^2$  e R ajustado da

regressão foram satisfatórios, indicando que em média 65% da variação da remuneração pode ser explicada pela variação das variáveis, regime de trabalho, tempo de serviço e titulação.

**Tabela 10 – Resultados da regressão multivariada com as variáveis Regime de trabalho, Tempo de serviço e Titulação.**

<b>Regressão:</b>				
<b>Call: lm(formula = Rem ~ Reg + Tempo + Tit, data = Base)</b>				
<b>Residuals:</b>				
<b>Min</b>	<b>1Q</b>	<b>Median</b>	<b>3Q</b>	<b>Max</b>
<b>-6816.8</b>	-1918.4	-72.3	1281.8	15521.8
<b>Coefficients:</b>				
	<b>Estimate</b>	<b>Std. Error</b>	<b>t value</b>	<b>Pr(&gt; t )</b>
<b>(Intercept)</b>	-9627.85	862.99	-11.16	<2e-16 ***
<b>Reg</b>	3759.79	269.49	13.95	<2e-16 ***
<b>Tempo</b>	218.41	16.66	13.11	<2e-16 ***
<b>Tit</b>	2490.97	171.76	14.50	<2e-16 ***
<b>Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1</b>				
<b>Residual standard error: 2771 on 383 degrees of freedom</b>				
<b>Multiple R-squared: 0.6587, Adjusted R-squared: 0.656</b>				
<b>F-statistic: 246.4 on 3 and 383 DF, p-value: &lt; 2.2e-16</b>				

Fonte: Elaboração Própria (2017).

O modelo de regressão estimado pode ser escrito da seguinte forma:

$$REM = 3759,79.Reg + 218,41.Tempo + 2490,97.Tit - 9627,85$$

A regressão multivariada, Tabela 10, indicou, que a variável que mais influencia na remuneração docente é o regime de trabalho, incrementando, em média, a remuneração no valor R\$ 3.759,79. A segunda variável, que também impacta na remuneração é a titulação, representando um incremento, em média, no valor de R\$ 2.490,97. Por fim, o tempo de serviço é a variável que tem menor impacto na remuneração, representando um incremento de apenas R\$ 218,41.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como o objetivo principal, analisar a relação entre a remuneração bruta, tempo de serviço em anos e a titulação dos professores do IFRN, especificamente os dos *campi* Natal-Central e Mossoró.

De forma geral, observou-se que a média da remuneração dos professores, R\$ 10.832,91, é superior à média nacional, R\$ 1.390,00. Porém, quando se compara a remuneração docente da rede federal com a de outros servidores públicos da União percebe-se que a remuneração docente é inferior. Esse resultado reforça o argumento de Gatti (2012), que a remuneração docente não corresponde ao seu nível de formação, à jornada de trabalho, bem como às responsabilidades sociais conferidas aos professores.

No que se refere à titulação, ficou demonstrado que a maioria do corpo docente dos campi observados é composta por mestres, 48,8%, e doutores, 30,2%. Considerando que o IFRN também oferece ensino superior, constata-se que esse resultado atende ao disposto na meta 13 do PNE, a qual dispõe que para elevar a qualidade da educação superior se faz necessário ampliar a proporção de mestres e doutores para 75%.

Cabe frisar que um dos aspectos positivos identificado por Machado (2010 apud MELO, 2010, p. 4) quanto aos Institutos Federais, foi à possibilidade de atuação docente, independente da titulação do professor, nos cursos de qualificação e técnicos, “[...] pondo fim a noção de que os portadores de título de doutor só devam atuar na pós graduação”. É preciso ressaltar que cerca de 20% dos docentes possuem apenas graduação e especialização. Isso indica que ainda há uma parcela de professores que precisam de uma melhor qualificação.

Ficou evidenciado que o tempo de serviço é o fator que menos influencia na remuneração dos professores. Isso ficou demonstrado pelo resultado do  $R^2$ , 18,42%, bem como pelo percentual médio de reajuste anual do plano de carreira, 3%. Este percentual não considerou nem a inflação do ano de 2015, 10,67%. Como sugestão, o plano de carreira poderia apresentar um incremento de no mínimo a inflação do ano anterior.

De outra forma, partindo do resultado da regressão linear multivariada, verifica-se que a titulação tem importante impacto na remuneração docente. Isso faz

supor que, em busca de melhores salários os professores procurem se qualificar melhor por meio das titulações de mestrado e doutorado. Visto que, foi verificado que a maior proporção de professores se encontra nas titulações de mestre e doutor, 48,8% e 30,2%, respectivamente.

Convém ressaltar, que a influência do fator regime de trabalho na remuneração docente pressupõe um ponto positivo, tanto para os docentes quanto para o IFRN, visto que, a maioria dos professores, 82,5%, trabalha em regime de 40 horas com dedicação exclusiva. Tal regime, de acordo com as pesquisas, é o mais indicado para o desenvolvimento das atividades docentes, bem como garante um maior compromisso por parte dos professores com a instituição de ensino a qual está vinculado.

Por fim, é preciso acentuar a dificuldade de encontrar pesquisas específicas sobre remuneração docente para o suporte teórico deste estudo, sobretudo se tratando dos professores da rede federal de ensino. Como sugestão para pesquisas futuras, pode-se verificar a composição da remuneração para identificar outros fatores que contribuem para sua variação.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Thiago; PINTO, José Marcelino Rezende. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. **Cadernos de Pesquisa**, v. 41, n. 143, p. 606-639, 2011. Disponível em: <<http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/viewFile/105/113>>. Acesso em: 5 nov. 2016.

ARELARO, Lisete Regina Gomes et al. Condições do trabalho docente: uma análise da carreira na rede municipal de ensino de São Paulo. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, 2014. Disponível em: <<http://www.repositorio.unifesp.br/bitstream/handle/11600/8307/S2176-66812014000100011.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 17 de fev. 2017.

BARBOSA FILHO, Fernando Holanda; PESSÔA, Samuel Abreu. A carreira de professor estadual no Brasil: os casos de São Paulo e Rio Grande do Sul. **Revista de Administração Pública**. 2011. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-76122011000400004&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-76122011000400004&script=sci_arttext&tlng=en)>. Acesso em 20 dez. 2016.

BARBOSA, Andreza. **Os salários dos professores brasileiros**: implicações para o trabalho docente. São Paulo: UNESP, 2011. Disponível em: <[http://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/101508/barbosa\\_a\\_dr\\_arafcl.pdf?sequence=1](http://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/101508/barbosa_a_dr_arafcl.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 20 out. 2016.

BECKER, João Luiz. **Estatística Básica**: transformando dados em informação. Porto Alegre: Bookman, 2015.

BRASIL. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do plano de carreiras e cargos de magistério federal; sobre a carreira do magistério superior, de que trata a lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o plano de carreira e cargos de magistério do ensino básico, técnico e tecnológico e sobre o plano de carreiras de magistério do ensino básico federal, de que trata a lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e altera remuneração do plano de cargos técnico-administrativos em educação; e dá outras providências. D.O.U. de 31/12/2012, p. 1. Brasília, 2012. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm)>. Acesso em: 22 out. 2016.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação (MEC). Conselho Nacional de Educação (CNE). **Resolução do CNE/CEB nº 2 de 28 de maio de 2009**. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Brasília, 2009. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao\\_cne\\_ceb002\\_2009.pdf](http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf)>. Acesso em: 1 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. **Planejando a Próxima Década: Conhecendo as 20 Metas do Plano Nacional de Educação**. Brasília, DF, 2014. Disponível em: <[http://pne.mec.gov.br/images/pdf/pne\\_conhecendo\\_20\\_metas.pdf](http://pne.mec.gov.br/images/pdf/pne_conhecendo_20_metas.pdf)>. Acesso em: 10 set. 2016.

\_\_\_\_\_. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Gestão Pública. **Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais Civis e dos Ex-territórios**, v. 65, Janeiro de 2015. Disponível em: <<http://www.planejamento.gov.br/assuntos/gestao-publica/arquivos-e-publicacoes/tabela-de-remuneracao-1>>. Acesso em: 5 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Portal da Transparência do Governo Federal**. Disponível em: <<http://www.portaldatransparencia.gov.br/servidores/>>. Acesso em: 15 jul. 2015.

CAMARGO, R.B. **Salário docente**. DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <<http://www.gestrado.net.br/pdf/184.pdf>>. Acesso em: 22 out. 2016.

CAMARGO, Rubens Barbosa. et al. **Financiamento da educação e remuneração docente: um começo de conversa em tempos de piso salarial**. Revista Brasileira de Política e Administração da Educação. 2009. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/index.php/rbpae/article/view/19501/11325>>. Acesso em: 20 out. 2016.

CAMARGO, Rubens Barbosa; JACOMINI, Márcia Aparecida. Carreira e salário do pessoal docente da Educação Básica: algumas demarcações legais. **Revista Educação em Foco**. v.14, n. 17, 2011. Disponível em: <<http://www.uemg.br/openjournal/index.php/educacaoemfoco/article/view/106/0>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

CORRAR, Luiz J.; PAULO, Edilson; DIAS FILHO, José Maria (coord.s). **Análise multivariada: para os cursos de administração, ciências contábeis e economia**. FINECAFI - Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras. 1. ed. 7. reimpr. São Paulo: Atlas, 2014.

DURÃES, Sarah Jane Alves. Acerca do valor se der professor(a): remuneração do trabalho docente em Minas Gerais (1859-1900). **Revista Brasileira de História da Educação**. Disponível em: <<http://rbhe.sbhe.org.br/index.php/rbhe/article/view/133>>. Acesso em: 3 de jan. 2017.

DUTRA JÚNIOR, Adhemar et al. **Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público: LDB, FUNDEF, Diretrizes nacionais e nova concepção de carreira**. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 2000. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me002349.pdf>>. Acesso em: 20 de dez. 2016.

ESTEVIÃO, Marília. **Por dentro do IFRN**. Natal, IFRN, 2016. Disponível em: <<https://memoria.ifrn.edu.br/handle/1044/890>>. Acesso em: 12 jun. 2016.

FERREIRA, Rodolfo. As expectativas de professores e licenciandos sobre carreira e remuneração e a política de valorização do trabalho docente no Brasil. In: 27ª Reunião Anual da ANPED, 2004. Disponível em: <<http://27reuniao.anped.org.br/gt05/t0518.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2016.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria (orgs). **A experiência do trabalho e a educação básica**. 2. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2005.

GATTI, Bernardete A. Reconhecimento social e as políticas de carreira docente na educação básica. **Cadernos de pesquisa**, 2012. Disponível em: <<file:///C:/Users/Salin%C3%A9sio/Downloads/Dialnet-ReconhecimentoSocialEAsPolíticasDeCarreiraDocenteN-5655779.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

GATTI, Bernardete A; BARRETO, Elba S. S. **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília, UNESCO, 2009. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001846/184682por.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2016.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

IFRN - Histórico. Disponível em: <<http://portal.ifrn.edu.br/campus/natalcentral/historico.html>> Acesso em 1 out. 2015.

LATTES, Plataforma. Disponível em: <<http://lattes.cnpq.br/>>. Acesso em: 15 jul. 2015.

LIMA, Cleydsa Suênia de. **Conflito de gerações** : um estudo de caso no IFRN/CNAT 2016.

MELO, S.D.G. **Trabalho docente na educação profissional**. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM. Disponível em: <<http://www.gestrado.net.br/?pg=dicionario-verbetes&id=428>>. Acesso em: 15 mar. 2017.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação & Sociedade**, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v25n89/22614>>. Acesso em: 28 jan. 2016.

PACHECO, Eliezer Moreira. **Os institutos federais: uma revolução na educação profissional e tecnológica**. Natal: IFRN, 2010. Disponível em: <[http://redefederal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=52&Itemid=2](http://redefederal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=52&Itemid=2)>. Acesso em: 10. nov. 2015.

PARO, Vitor Henrique. **Crítica da estrutura da escola**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2011.

PINTO, José Marcelino Rezende. Remuneração adequada do professor: desafio à educação brasileira. **Revista Retratos da Escola**, v. 3, n. 4. 2009. Disponível em:< <http://esforce.org.br/index.php/semestral/article/view/101/0>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.