

ANÁLISE DO IMPACTO DA LEI 12.772/12 NA REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES DE ENSINO BÁSICO TÉCNICO E TECNOLÓGICO DA REDE FEDERAL DE EDUCAÇÃO

Marcela Carvalho Mendes¹

Arnaldo Leôncio (Orientador)²

Francisco Valdivino Rocha Lima (Co-orientador)³

RESUMO

Este artigo tem por objetivo a análise do novo plano de carreira dos Docentes do ensino Técnico e Tecnológico Federal ponderado na Lei 12.772/2012 e verificação das mudanças salariais dos professores nas classes de Doutores, Mestres e Especialistas de dedicação exclusiva na perspectiva da inflação acumulada nos períodos de 2013 e 2016, com propósito de apurar se realmente o plano de carreira vigente teve efetividade na perspectiva remuneratória. Para chegar a esse objetivo, no decorrer do artigo será abordado os temas conceito de planos de cargos, carreiras e salário e a Lei nº 12.772/ 2012 e suas alterações no plano de carreira do ensino Básico Técnico e Tecnológico-EBTT. Como resultado apontaremos as técnicas e ferramentas pesquisadas, apresentando quais foram às mudanças na estrutura do novo Plano de carreira e se os reajustes oferecidos asseguraram um ganho real.

Palavras Chaves: Plano de carreira. Remuneração. Rede Federal de Educação; EBTT.

ABSTRACT

This article aims at analysing the new career plan of Faculty of technical education and Federal Technology Law 12,772 weighted/2012 and verification of wage changes of teachers in classes of Doctors, Masters and specialists in exclusive dedication in terms of accumulated inflation during 2013 and 2016, with purpose to ascertain if the current career plan really had mixed results in remuneration perspective. To reach this goal, in the course of the article will be addressed the themes of concept plans of positions, careers and salary and law No. 12,772/2012 and your changes to the career plan of the Basic Technical and technological

¹ Acadêmica do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Instituto Federal de Educação, Ciência e tecnologia do Piauí (IFPI). E-mail: marcelacarvalhom@hotmail.com

² Mestre em Educação (Unisinos). Professor do Curso de Tecnologia do Instituto Federal de Educação, Ciência e tecnologia do Piauí (IFPI). E-mail: arnaldo.leoncio@ifpi.edu.br

³ Mestre em Ciência da Propriedade Intelectual (UFS). Professor do Curso de Tecnologia do Instituto Federal de Educação, Ciência e tecnologia do Piauí (IFPI). E-mail: valdivinorocha@ifpi.edu.br

education-EBTT. As a result many search tools and techniques, showing what were the changes in the structure of the new career plan and if the adjustments offered ensured a real gain.

Key words: career plan. Remuneration. Federal education network; EBTT.

1 INTRODUÇÃO

No momento em que o docente ingressa na instituição, adquire direito e obrigações, como submissão ao estágio probatório, avaliação de desempenho individual, da assiduidade, pontualidade, entre outros, esses elementos são averiguados na exigência que sejam cumpridos no desempenho de suas atribuições.

Assim, o Plano de carreira é um dos benefícios adotados como forma de estímulo/incentivo aos seus colaboradores no desempenho efetivo de suas atribuições. De tal modo que, o principal objetivo da implantação de um Plano de carreira é propiciar o desenvolvimento de uma organização, por meio de melhor aproveitamento de seus recursos humanos (TACHIZAWA; ANDRADE, 2006, apud PIMENTEL *et al.*, 2009).

Por outro lado, considera-se que após o ingresso do docente, deverá existir um plano de capacitação para propiciar condições favoráveis aos ingressantes à continuação de sua qualificação seja através de participação em programas de pós-graduação. Os Institutos Federais, como parte integrante do Governo Federal, ao longo do tempo passaram por várias reestruturações no Plano de carreira, as quais foram adotadas por sucessivas leis e regulamentações provenientes das políticas de Governo.

Como consequência do movimento grevista, em 28/12/2012 foi publicada a Lei 12.772, vigorando a partir de 1º de março de 2013, a qual adotou o Plano de carreira como forma de progressão e aceleração, estabelecendo os critérios, a formação e o tempo de serviço através da tabela salarial por níveis e classes, alterada pela Lei nº 12.863/2013, de 24/09/2013.

A justificativa para essa pesquisa originou-se a partir das consequências do anuncio do movimento grevista dos professores classificado como uma das mais longas greves na Rede Federal de Educação ocorrida em 2015, com 132 dias de

paralisação (G1 PIAUÍ, 2015) afetando milhares de estudantes cujo objetivo era o de fortalecer o movimento em busca de um Plano de carreira e remuneração que contemplasse os anseios desses profissionais de educação. Dentre outras reivindicações, um dos motivos alegados para a deflagração da greve em todo o país foi à defasagem salarial (remuneração baseada na nova tabela salarial instituída pela Lei em vigor) exigindo um reajuste de 27,5%, calculado com base das perdas salariais e na inflação.

Em contrapartida, o Governo lançou a proposta de reajuste em apenas 10,8%, aprovado em julho de 2016 no Congresso Nacional, a primeira parcela do reajuste salarial foi paga para técnicos administrativos e professores, com a aplicação do percentual de 5,8% em agosto desse ano ficando 5% a ser pago a partir de janeiro de 2017 (MEC, 2016).

Diante das alterações ocorridas na legislação relativas ao Plano de carreira, cargos e salários da Educação Básica e Técnica e Tecnológica do (EBTT), esta pesquisa aborda a seguinte problemática: *como está estruturado o Plano de cargos, carreira e salários dos docentes da Rede Federal de Educação?* Nesta perspectiva a pesquisa tem como objetivo geral analisar a nova estruturação do Plano de cargos, carreira e salário de magistério do ensino Básico Técnico e Tecnológico (EBTT), com a finalidade de averiguar se a reestruturação proposta pela atual lei foi positiva ou não para as carreiras do magistério federal, e se essa lei assegura o ganho ou perda real dos salários com base nos valores da inflação no período de 2013 a 2016.

Os objetivos específicos foram: i) conceituar Plano de cargos, carreira e salário; ii) apontar as alterações ocorridas na Legislação Federal a partir de 2013, iii) apresentar e analisar através das tabelas salariais dos anos de 2013 a 2016 a eficácia do Plano de cargos, carreira e salário. A coleta de dados deu-se através de pesquisas bibliográficas, documentais e da Legislação pertinente ao tema. .

Esse artigo poderá contribuir para a Rede Federal de Educação, para os docentes e para o movimento sindical da categoria como fonte de informação na perspectiva de como realmente encontra-se a questão valorização salarial, como se apresenta atualmente a estrutura de suas carreiras, isso porque muitos professores não sabem como está regulamentado o plano de carreira e a forma de conseguir se desenvolver nela. Então irá descortiná-lo expondo toda sua estrutura.

O artigo está organizado nas seguintes seções e subseções composta pela introdução, conceitos de Plano de cargo e carreiras e salários; esclarecimentos sobre a Lei 12.772/2012 e suas alterações no Plano de carreira EBTT; a metodologia utilizada na pesquisa; os resultados e discussões e por fim as considerações gerais.

2 A Rede Federal de Educação

Os Institutos Federais de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, iniciou em 1909, não com esse título, quando o então Presidente da República, Nilo Peçanha, criou 19 escolas de Aprendizes e Artífices que, mais tarde, evoluiu para Escolas Técnicas Federais, mas ainda voltadas para ensino técnico profissional, em nível de ensino médio (MEC, 2016).

Em junho de 1978 foi sancionada a Lei Nº 6.545, transformando algumas das Escolas Técnicas Federais e/ou Escolas Agrotécnicas Federais existentes no Brasil, em Centros Federais de Educação Profissional e Tecnológica (CEFETs), instituições com autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar, ou seja, transformaram-nas em autarquias federais.

A partir de 29 de dezembro de 2008 passaram a serem Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, ou simplesmente, Institutos Federais (IFs), (BRASIL, 2008). Com a criação dos Institutos Federais criou-se também a Rede Federal de Educação Tecnológica vinculada ao Ministério da Educação formalizada pela Lei Nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008 (BRASIL, 2008), que instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Com a criação dos IFs passaram a categoria de Campus sendo criadas as pró-reitorias e uma reitoria para cada Instituto Federal criado. O campus passou a ter uma estrutura com uma Direção Geral (DRG), uma Direção de Desenvolvimento de Ensino (DDE) e uma Direção de Planejamento e Gestão (DPG).

Com a criação dos IFs veio também sua expansão e nessa nova configuração todos seus campus deveriam ofertar cursos superiores em licenciaturas plenas e/ou tecnologia. Conforme Brito e Caldas (2016) isso acarretou uma demanda de contratações de profissionais do magistério e administrativos que gerou problemas, como a criação da nova carreira do magistério do EBTT, tendo em vista que a

existente não supriria tais necessidades, pois teriam de contratar novos professores de ensino médio técnico para ministrar aulas nos cursos profissionalizantes, ou seja, professores de 1º e 2º graus e também outros professores da carreira de magistério superior para ministrar aulas em nível de graduação para os cursos licenciaturas, tecnólogos e pós-graduações *lato* e *stricto sensu*.

Para Brito e Caldas (2016) a saída mais viável para essas questões foi então, de transformar a carreira de magistério de 1º e 2º graus, que só poderia ministrar aulas na educação básica em um professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico com possibilidades de ministrar aulas tanto na educação básica (ensino fundamental e médio) quanto no ensino superior (licenciaturas e tecnólogos). Então esses professores iniciaram ações no sentido de qualificar-se para melhorar sua qualidade técnica e prestação de um ensino de qualidade.

2.1 Conceito de planos de cargos, carreira e salários

Cargo é uma composição de funções ou atividades equivalentes em relação às tarefas a serem desempenhadas, o qual é definido estrategicamente na busca da eficiência da organização. A análise de um cargo e sua descrição são formas de auxiliar na contratação do empregado dentro do perfil desejado pela Empresa (PONTES, 2015). O Plano de cargos e salários, segundo Silva (2002), é uma ferramenta utilizada para determinar ou sustentar as estruturas de cargos e salários de forma justa dentro da organização.

De acordo com Pontes (2015), o Plano de cargos e salários permite ao trabalhador enxergar a trajetória que tem pela frente, em termos de evolução salarial e sua perspectiva de carreira devendo começar no processo de ingresso no exercício do cargo e prosseguir através do desenvolvimento profissional e de sua atuação dentro da empresa, seguindo até sua aposentadoria.

2.2 Plano de Carreira

Para Dutra (1996), carreira significa que os estágios e as ocorrências de transições de cada pessoa surgem por vários fatores e que a empresa deverá

conciliar os objetivos de ambas, pois a organização é a responsável por estabelecer os princípios que norteia as suas relações.

Plano de carreira são sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade. Da perspectiva do indivíduo, engloba o entendimento e a avaliação de sua experiência profissional, enquanto, da perspectiva da organização, engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, níveis organizacionais, compensação e movimento de pessoas (DUTRA, 1996).

Para Lima (2016) a Administração ou Planejamento de carreira se desenvolveram nas Instituições a partir do final da Segunda Guerra Mundial, quando as empresas tornaram-se complexas. No entanto iniciou-se na Escola de Administração Científica começada por Taylor, entre 1893 e 1910.

Segundo Dutra (1996), “As influências da Escola de Administração Científica tornaram a Administração de carreiras uma atividade de competência exclusiva da empresa, cabendo às pessoas submeterem-se aos desígnios da mesma”. E que somente na década de 80 foi que se consolidou a prática de administração de carreiras.

O Plano de carreira é um programa (e metas), que deverá ser bem estruturado para que trace a trajetória que cada empregado irá percorrer dentro de uma organização. Ele determinará quais competências primordiais para cada posição e qual é a expectativa da empresa em relação àquela, permitindo alterações salariais. É nele que o colaborador conhecerá qual a etapa necessária para o seu crescimento profissional.

2.3 Estruturas de Carreira

Dutra (1996) diz que para que se desenvolvam as funções, a estrutura de carreira deverá indicar duas características: Sistema de valorização ou diferenciação; alinhada a expectativa da empresa e valorização dos diferentes tipos de trabalho e de nível de capacitação e o Desenho da carreira, estabelecendo o

processo de mobilidade e migração. Há três tipos de desenho: estrutura em Linha, estrutura em Rede e estrutura Paralela.

Chiavenato (2009) apresenta apenas duas: a Vertical, que sobe de hierarquia; e a Horizontal, que migra por outras posições, mas do mesmo nível hierárquico, tendo adição de experiências, conhecimentos e competências. O autor enfatiza a progressão de carreira, contendo um rol percentual sobre o salário, como gratificação salarial.

Tabela 1- Quadro salarial para carreiras

	N1	N2	N3	N4	N5
F4	1,75	1,80	1,85	1,90	1,95
F3	1,5	1,55	1,60	1,65	1,70
F2	1,25	1,30	1,35	1,40	1,45
F1	1,00	1,05	1,10	1,15	1,20

Fonte: adaptado pela autora, com base em Chiavenato (2009).

A tabela 1 mostra que F indica a faixa salarial, em F1 mostra a faixa inicial de carreira e N define o nível salarial, e N1 é o salário inicial da faixa e os valores intermediários representando as porcentagens de aumento salarial. Adotou-se uma metodologia semelhante à apresentada na tabela 1 para estabelecer o Plano de carreira dos professores do magistério de ensino Básico, Técnico e Tecnológico da Rede Federal de Educação.

2.4 Gestão de Cargos e Salários

Gestão de cargos e salários é um método de orientação aos colaboradores e para a organização, pertinente às políticas e os percursos no alcance do progresso, fundamentado sob agir de forma racional, profissional e impessoal no reconhecimento da capacitação e desempenho dos funcionários.

A remuneração é um dos elementos que serve como recompensa pela prestação de serviços. Dessa forma, como estabelecer esse valor, como se orientar do valor de cada cargo exigido, como recompensar os méritos, experiências que esse professor agrega a esta casa?

A Gestão de cargos e salários têm respostas para essas perguntas, uma vez que seu principal instrumento para estabelecer essa remuneração é a estrutura salarial, que mostra os cargos organizados em classes e faixas. De acordo com Martins, a administração de cargos e salários:

[...] procura determinar a posição relativa de cada cargo com os demais, as diferenças significativas são colocadas em uma base comparativa a fim de permitir uma distribuição equitativa dos salários de uma organização, para neutralizar qualquer arbitrariedade (MARTINS, 2015).

Dessa forma os colaboradores ficam mais satisfeitos, e consequentemente produzindo bons resultados para a organização que, por sua vez, devem demonstrar comprometimento e dedicação para atingir tais objetivos e metas da casa.

Lacombe (2005) diz que:

Se a empresa pagar baixo do mercado perderá os melhores profissionais e sua produtividade se tornará tão baixa que o custo e a qualidade de seus produtos deixarão ser competitivo. Se pagar acima, o custo de produção pode subir a um ponto indesejável, eliminando as margens de lucro mesmo com produtividade alta.

Antes de construir uma estrutura salarial o gestor deverá observar a necessidade da coerência interna que é a justiça entre as remunerações concedidas ao pessoal da empresa e a coerência externa com o mercado, que são os salários pagos pela empresa e os praticados pelo o mercado de trabalho.

Esse autor também cita as características para se elaborar um sistema de remuneração:

(1) Quando se deve pagar a cada um; (2) Que ênfase se deve dar a remuneração financeira em relação ao total das recompensas pelo trabalho; (3) Que ênfase se deve dar a tentativa de diminuir os valores pagos; e (4) Deve-se ser implantado um sistema de incentivos para obter melhores desempenhos e, em caso afirmativo, que tipo de sistema (LACOMBE 2005)

Para Guimarães (2005) a avaliação de cargos é uma técnica de "medição" da importância relativa de cada cargo, o resultado dessa medição será utilizado para definir o salário ou a faixa salarial para cada cargo da empresa.

Já para Fagundes (2010), a Política de cargos e salários é um conjunto de normas, procedimentos e ações que antecedem as normas básicas da administração, são os critérios utilizados para as suas trajetórias; políticas de crescimento profissional, as modalidades de crescimento profissional são: (aumento horizontal, promoção vertical, promoção vertical no mesmo cargo, promoção vertical com mudança de cargo); posicionamento da estrutura salarial frente ao mercado de trabalho; periodicidade da atualização da estrutura de cargos e salários.

Essa medição é caracterizada por uma tabela salarial, que mostra os cargos organizados em classes com uma faixa salarial para cada classe, que deverá sofrer influências interna (empresa) e externa (mercado de trabalho), essa tabela deverá

observar alguns critérios: salários de admissão; alterações de salários; promoções; transferências; reajustes de mercado; outros tópicos relacionados.

Após criar a estrutura salarial, o gestor deverá elaborar o Plano de carreira, que consiste no estabelecimento de critérios para a ascensão do funcionário na empresa, subir de nível, e com isso aumento de salário.

3 A LEI Nº 12.772/ 2012 E SUAS ALTERAÇÕES NO PLANO DE CARREIRA ENSINO BÁSICO TÉCNICO E TECNOLÓGICO-EBTT

Em 1º de março de 2013, a carreira do ensino Básico, Técnico e Tecnológico passou a ser regida pelo novo Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, criado por meio da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Essa Lei reestrutura a carreiras já existentes desses professores EBTT, antes vinculadas às Leis nº 7.596/87, que tratava sobre o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), e nº 11.784/08, que tratava da carreira de professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, aglutinando-as em um mesmo Plano. (BRASIL, 2012).

A carreira EBTT deve ser exercida por profissionais habilitados em atividades acadêmicas próprias do pessoal docente no âmbito da educação básica e da educação profissional e tecnológica, de acordo com o disposto nas Leis nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 e nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008.

3.1 Composição da estrutura da carreira

A carreira dos docentes da Rede Federal é organizada em classes e níveis que foram modificados pela Lei 12.863/2013, substituindo a estrutura das classes de A, B, C, D e E para DI, DII, DIII, D IV e Titular, totalizando 13 posições. O antigo cargo de professor Titular foi transformando no nível mais alto da carreira, sendo também acessível por promoção, acelerando o tempo de progressão e promoção (BRASIL, 2012), conforme a Tabela 2.

Tabela 2 – Estrutura da carreira dos professores de ensino básico, técnico e tecnológico da Rede Federal de Educação estabelecida pela Lei nº Lei nº 12.772/2012.

SITUAÇÃO ANTERIOR			SITUAÇÃO ATUAL		
CARREIRA	CLASSE	NÍVEL	NÍVEL	CLASSE	CARREIRA
Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata a Lei no 11.784, de 22 de setembro de 2008			1	TITULAR	Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
	DV	3	4	DIV	
		2	3		
		1	2		
	DIV	S	1		
	DIII	4	4	DIII	
		3	3		
		2	2		
		1	1		
	DII	4	2	DII	
		3			
		2	1		
		1			
	DI	4	2	DI	
		3			
		2	1		
		1			

Fonte: adaptado pela autora, com base BRASIL (2012).

A estrutura do cargo isolado de professor Titular, criada pela carreira atual, é formada por um único nível, como é mostrado na tabela 2. O capítulo I da Lei nº 12.772/2012, com alterações feitas pela Lei nº 12.863/2013, além de reestruturar a carreira, assegura em seu Artigo 6º que o enquadramento nesse Plano “não representa, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria, descontinuidade em relação à carreira, ao cargo e às atribuições atuais desenvolvidas pelos seus ocupantes”, e estende a aplicação do disposto no Capítulo I aos aposentados e pensionistas no que for pertinente a eles. (BRASIL, 2012)

O objetivo do Plano de carreira é estabelecer uma política eficaz para a ascensão profissional dos seus colaboradores, de acordo com suas aptidões e desempenho; Para Comim e Costa (2014) o plano nas organizações gera um grau maior de comprometimento de seus funcionários, colaborando para sua retenção, especificando as possibilidades de crescimento profissional dos indivíduos, proporcionando a esses uma visualização do seu futuro estimulando para o alcance das metas de trabalho e para atingirem os seus objetivos pessoais.

Segundo a Lei nº 12.772/2012 o ingresso nos cargos de provimento efetivo de professor da carreira de magistério do ensino básico, técnico e tecnológico e da carreira do magistério do ensino básico federal ocorrerá sempre no nível 1 da classe

D I, mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos. O desenvolvimento na carreira ocorrerá através da progressão e promoção (BRASIL, 2012).

A *progressão* é a passagem de nível na mesma classe, por desempenho acadêmico e científico ou por mérito, nos termos das normas regulamentares a serem expedidas pelo Ministério da Educação, efetuada após o cumprimento do interstício de vinte e quatro meses de efetivo exercício em cada nível e com habilitação em avaliação de desempenho individual correspondente. Deverão ser descontados os períodos relativos aos seguintes afastamentos: faltas não justificadas; suspensão disciplinar, inclusive a preventiva, quando dela resultar pena mais grave que a de repreensão; licença para tratar de interesses particulares (BRASIL, 2012).

Já a *promoção* é a passagem do último nível de uma classe para o primeiro nível da classe subsequente, por mérito ou título, ocorre no interstício mínimo de 24 meses no último nível de cada classe e com a aprovação da avaliação de desempenho – Mérito: tempo+ avaliação de desempenho.

A Lei nº 12.772/2012 estabelece os seguintes critérios para a promoção na carreira docente no âmbito da Rede Federal (BRASIL, 2012):

I – para a Classe D II: (a) estar no último nível da classe D I; (b) ser aprovado em processo de avaliação de desempenho, de acordo com diretrizes estabelecidas pelo MEC e critérios aprovados pelo Conselho Superior da IFE; (c) possuir o título de especialista e obter o certificado de Conhecimento Tecnológico I; ou (d) ser portador do título de Mestre.

II – para a classe D III: (a) estar no último nível da classe D II; (b) ser aprovado em processo de avaliação de desempenho, de acordo com diretrizes estabelecidas pelo MEC, e critérios aprovados pelo Conselho Superior da IFE; e (c) ser portador do título de Mestre e obter o certificado de Conhecimento Tecnológico II, ou possuir o título de Doutor.

III - para a classe D IV: (a) estar no último nível da Classe D III; (b) ser aprovado em processo de avaliação de desempenho, de acordo com diretrizes estabelecidas pelo MEC e critérios aprovados pelo Conselho Superior da IFE.

IV- para a classe Titular: (a) estar no último nível da classe D IV; (b) possuir o título de Doutor; (c) ser aprovado em processo de avaliação de desempenho, de acordo com diretrizes estabelecidas pelo MEC e critérios aprovados pelo Conselho Superior

da IFE; e (d) lograr aprovação de Memorial que deverá considerar as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante, ou de defesa de tese acadêmica inédita. A classe de professor titular será acessível a 20% do quadro de docentes da instituição.

Outro instrumento presente na Lei nº 12.772/2012 é a *aceleração da promoção*, que consiste na passagem do docente de qualquer nível de classe DI para a classe DII ou DIII (após estágio probatório) observando os seguintes critérios:

I – Para classe DII: de qualquer nível da classe DI para o nível 1 da classe DII, pela apresentação de título de especialista;

II – Para classe DIII : de qualquer nível das classes DI e DII para o nível 1 da classe DIII, pela apresentação de título de mestre ou doutor.

A Lei 12.772/2012 equiparou a remuneratória EBTB com a carreira de magistério superior e estabeleceu ainda o Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC). Trata-se de um processo de seleção pelo qual são reconhecidos os conhecimentos e habilidades desenvolvidos a partir da experiência individual e profissional, bem como no exercício das atividades realizadas no âmbito acadêmico, concedida aos docentes do magistério federal, que possuem o título de Especialista, Mestre ou Doutor. Esse benefício é concedido ao docente que não possuir a titulação acadêmica exigida para receber a Retribuição por Titulação correspondente ao título acima do seu. (BRASIL, 2012).

O RSC é uma forma de gratificação pelo mérito pessoal, pois mensura os conhecimentos e capacidades acumulados pelo docente. Contudo, em momento algum poderá ser utilizado para fins de equiparação de titulação para cumprimento de requisitos para a promoção na carreira.

O RSC poderá ser atribuído pelo IFE depois de passado pelo o crivo da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) de lotação do professor nos níveis I, II e III, com a seguinte equivalência para efeito de recebimento da Retribuição por Titulação (RT):

RSC I + Graduação = Especialização.

RSC II + Especialização = Mestrado.

RSC III + Mestrado = Doutorado.

Esse artigo revela-se como um estudo voltado a análise do atual Plano de carreira dos professores de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) da Rede Federal

de Educação, motivados a partir da promulgação da Lei 12.772/2012, que trata do Plano de carreiras e cargos desses educadores, alterada pela Lei nº 12.863/2013.

Diante desse cenário, observou-se com a promulgação da Lei 12.772/2012 que houve redução de classe - de cinco para quatro, dos níveis – de quatro para dois, por exemplo; acrescentou-se o RSC (Reconhecimento de saberes e competências) e o Titular livre como último nível de crescimento, com isso a Rede Federal de Educação acredita que valoriza os seus servidores estimulando seu crescimento profissional.

4 METODOLOGIA

Para a construção deste artigo, utilizou-se tipo de pesquisa com características, explicativa, qualitativa, quantitativa, bibliográfica e documental, conforme Fonseca (2002) a pesquisa qualitativa “se preocupa com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais”.

Para Gil (2010) a pesquisa explicativa tem como foco principal em entender os elementos que influenciam os fenômenos, dando a conhecer a realidade das coisas. O autor assevera que:

Essas pesquisas têm como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos. Esse é o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão, o porquê das coisas. Por isso mesmo, é o tipo mais complexo e delicado, já que o risco de cometer erros aumenta consideravelmente (GIL, 2010).

Segundo Triviños (1987) apud Oliveira (2011), a abordagem de cunho qualitativo trabalha os dados buscando seu significado, tendo como base a percepção do fenômeno dentro do seu contexto. Para Richardson (1999) “a pesquisa quantitativa caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas”.

A pesquisa bibliográfica e documental, segundo Gil (2010), ocorre apenas em que a primeira é conhecimentos adquiridos de vários autores sobre um tema, enquanto o segundo trata instrumentos que não foram tratados analiticamente.

Para tanto, chegar às conclusões deste trabalho, foram realizadas leituras em jornal e portais eletrônicos, como o MEC, documentos e Leis que versam sobre o tema.

Para se chegar ao resultado analisado dos gráficos, foi calculada a média da inflação dos períodos entre 2013 a 2016, resultando em 26,60%. Consequente foi avaliado com os ajustes salarial – tabela salarial – ressaltado pelas porcentagens, se houve ou não ganho real remuneratório.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram analisadas as tabelas salariais dos professores de dedicação exclusiva da Rede Federal nos períodos de 2013, ano vigente da Lei 12.772/2012 em que alterou a tabela salarial e o ano de 2016, último cálculo inflacionário.

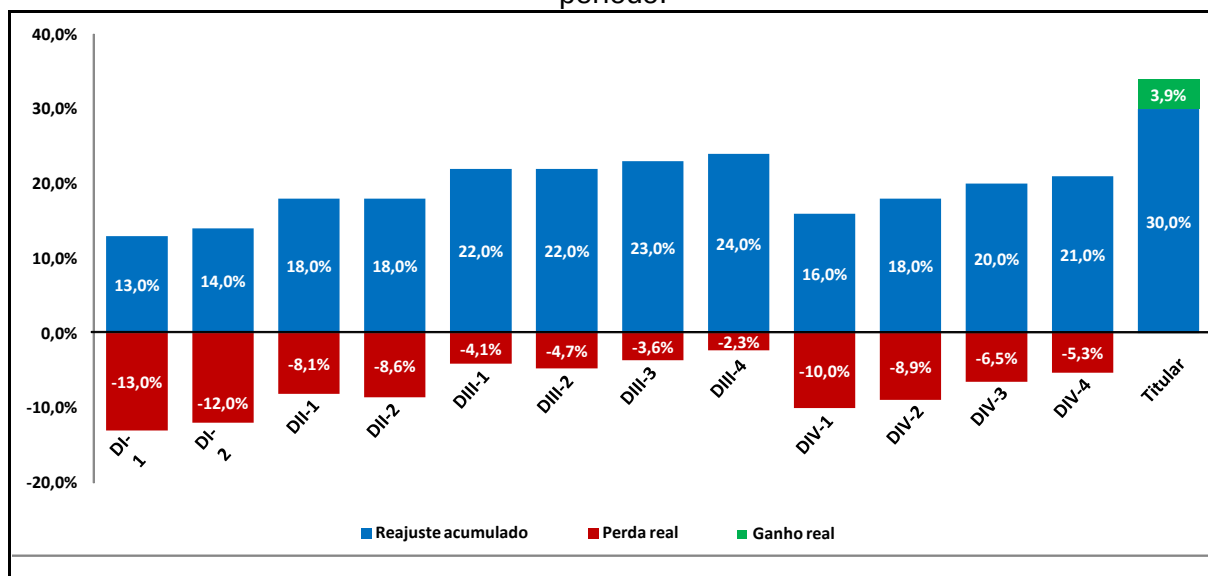
Houve apuração do índice de inflação acumulada que totalizou 26,60%, foi realizado um balanço do aumento salarial de cada classe e nível em relação ao aumento salarial com inflação acumulada, resultando a valorização ou perda remuneratória.

A escolha de analisar apenas as tabelas dos professores de dedicação exclusiva atribui-se pelo o fato que não podem atuar em duas funções, não sendo possível a acumulação de dois cargos ainda que docente como uma exceção ao princípio da inacumulação de cargos.

Diante desse cenário, observou-se que houve redução de classe - de cinco para quatro, dos níveis – de quatro para dois, por exemplo; acrescentou-se o Titular e o RSC (Reconhecimento de saberes e competências), com isso o Instituto Federal do Piauí valoriza os seus servidores estimulando seu crescimento profissional.

Por fim, constatou pelas tabelas salariais de cada classe (primeira tabela vigente em março de 2013 com a última, atualizada em agosto de 2016) que a remuneração na verdade teve uma perda em relação com a inflação, o Governo ofereceu um reajuste 10,80% muito inferior à perda real salarial. Esse trabalho caracteriza-se como uma pesquisa documental, bibliográfica e na legislação federal, identificando as modificações ocorridas na legislação a partir de 2013.

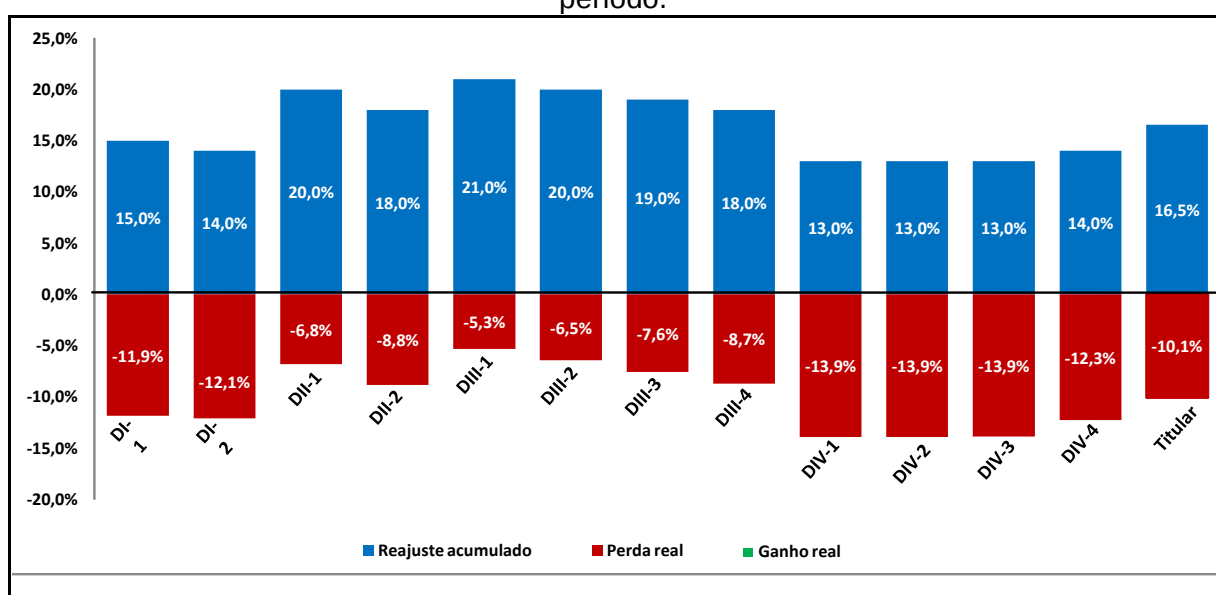
Figura 1 - Perda ou ganho salarial dos docentes da Rede Federal com doutorado ou RSC III no período de 2013 a 2016, com base no reajuste salarial e na inflação acumulada no período.



Fonte: Elaboração própria (2017).

No gráfico acima, observa-se um reajuste aproximado de 22%, mas somente o Titular não sofreu supressão, sua valorização real significou apenas de 3,9%, com correção de 30%. Os demais perderam quase 8,6%, mesmo obtendo aumento salarial de 24%, por exemplo, o DI -1 acréscimo de 13% com perda de 13,37%, isto é, não houve reequilíbrio salarial.

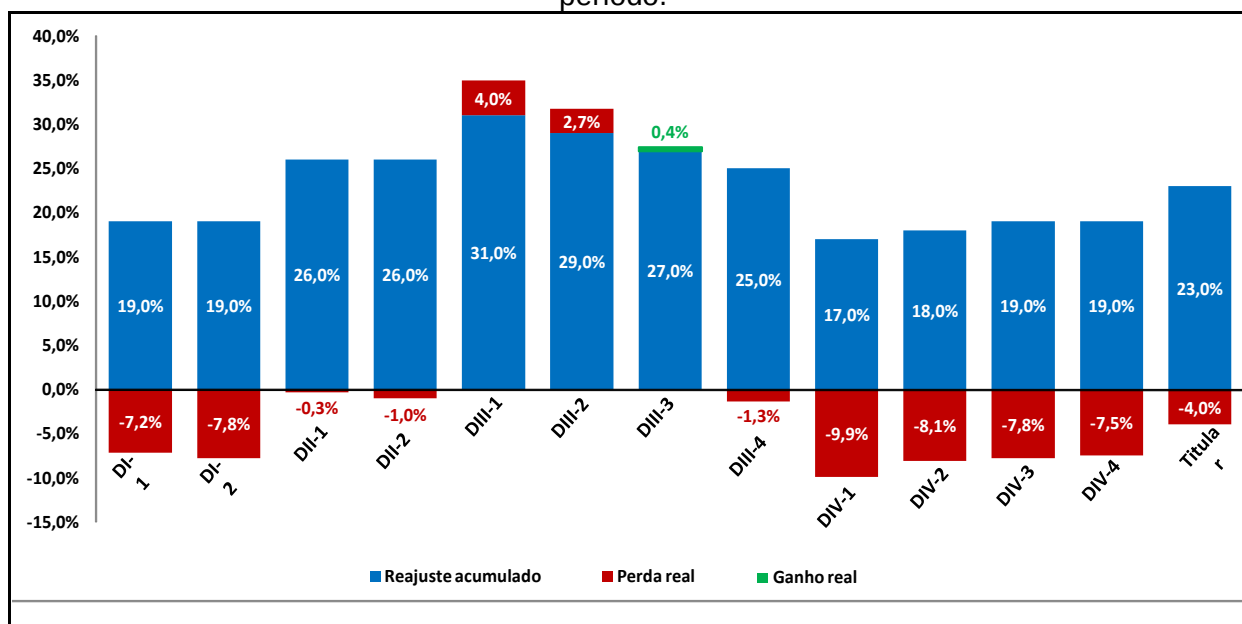
Figura 2 - Perda ou ganho salarial dos docentes da Rede Federal com mestrado ou RSC II no período de 2013 a 2016, com base no reajuste salarial e na inflação acumulada no período.



Fonte: Elaboração própria (2017).

Na figura 2, verifica-se que não houve ganho salarial para todos os treze níveis, e que DIV-1; DIV-2 e DIV- 3 apresentaram o mesmo percentual de reajuste e perda, 13%. O DIII-1 conquistou o maior percentual de reajuste, 21,0% com perda real de 5,3%.

Figura 3 - Perda ou ganho salarial dos docentes da Rede Federal com especialização ou RSC I no período de 2013 a 2016, com base no reajuste salarial e na inflação acumulada no período.



Fonte: Elaboração própria (2017).

Na figura 3, observa-se que aumento remuneratório foi aproximado entre 19% a 26%; que mais de 90% destes tiveram perda, em torno de 7, 78% em relação ao índice inflacionário de 26,60%.

Observa-se nos gráficos acima que a valorização ou a perda salarial não é diretamente proporcional com o aumento do mesmo. E que apenas (classe e nível) um da categoria Mestrado e um do Especialista conseguiram um ganho real remuneratório.

É necessário, pois, afirmar que todo benefício ao professor é importante para a superação das distorções salariais advindas de uma estagnação na carreira.

Esses ganhos reais na remuneração contribuem para a recuperação frente aos processos históricos de defasagem salarial, decorrentes de inúmeros planos econômicos, assim como de prejuízos provocados por Reformas do Estado que atingiram diretamente os servidores públicos federais (ANDES-SN, 2007, apud Santos e Chaves, 2007).

Por isso é relevante à análise dos gráficos em observância na apreciação da valorização remuneratória da classe, acompanhar os reajustes e comparar se existiu um ganho ou perda real em face à inflação. Dados esses necessários para reivindicação de melhoria.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal deste artigo foi conhecer e analisar como é estruturado o plano de carreira dos professores do magistério de nível médio, Técnico e Tecnológico. E se houve após implementação da primeira com a última tabela salarial uma valorização na perspectiva remuneratória desses docentes.

Constatou-se através dos gráficos que a maioria dos docentes em sua classe e categoria apresentou perda salarial em relação ao índice inflacionário, significa dizer que, esse aumento de 10,8% proposto pelo Governo não supera a inflação (valor acumulado de 26,60% entre 2013 e 2016) e a perda real da remuneração dos professores do magistério Federal no período de 2013 e 2016 após a implementação do plano de carreira e nova tabela salarial.

Portanto, observou-se que os principais ganhos da categoria com a reestruturação da carreira, ora implantada a qual entrou em vigor nas Instituições Federais de Ensino a partir 1º de março de 2013, em relação à proposta apresentada pelo governo anteriormente, foram: a manutenção e diminuição da divisão da carreira em classes e níveis; a possibilidade de ascender à classe Titular por meio de avaliação de desempenho e defesa de memorial ou tese; a equiparação remuneratória com a carreira de Magistério Superior, a criação e implantação do Reconhecimento dos Saberes e Competência (RSC) para o Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT);

Não podemos deixar de ressaltar que muitos dos objetivos da implantação da nova carreira de EBTT foram conseguidos após a luta incessante desses educadores, visando uma equiparação salarial. Portanto, os planos de carreiras necessitam ser apreciados como estímulo para o progresso do desempenho e da qualificação do servidor, refletindo abertamente na promoção da qualidade dos serviços públicos.

Daí a obrigação, após a estruturação e reestruturação do plano de carreiras, de uma gestão efetiva e mais célere na implementação dos benefícios (progressões, promoções, aceleração de promoções e reconhecimento de saberes e competências), bem como uma interface permanente com a criação das comissões permanentes de pessoal docentes (CPPD) locais e centrais para melhorar o fluxo das avaliações de desempenho. Apesar das diversas mudanças restam evidente os desafios constantes enfrentados na busca pelo desenvolvimento na carreira do EBTT.

Sugestões para trabalhos futuros: incorporar nos presentes gráficos a verificação da valorização remuneratória em relação ao aumento proposto pelo Governo dado em parcelas ante a inflação; estudar a satisfação dos professores EBTT quanto ao novo Plano. Por fim, analisar quantos docentes desenvolveu-se em sua carreira e se os Institutos ofereceram subsídios para esse alcance.

REFERÊNCIAS

ANDES. Cadernos n. 2. **Florianópolis: Andes, 1981**, 4ª edição atualizada e revisada Janeiro/2013, Brasília/DF. Disponível em: <<http://portal.andes.org.br/imprensa/documentos/imp-doc-811277708.pdf>>. Acesso em 24/03/2017.

BRASIL, **Lei Nº 11.784, de 22 de setembro de 2008**. Dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, de que trata a Lei no 11.357, de 19 de outubro de 2006, do Plano Especial de Cargos da Cultura, de que trata a Lei no 11.233, de 22 de dezembro de 2005, do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005, da Carreira de Magistério Superior, de que trata a Lei no 7.596, de 10 de abril de 1987, do Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, e do Plano de Carreira do Ensino Básico Federal; institui sistemática para avaliação de desempenho dos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, 2008.

_____. **Lei nº 12.772/2012, de 28/12/2012**. Dispõe sobre a estruturação do plano de carreiras e cargos de Magistério federal. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm>. Acesso 23/02/2017.

_____**Lei nº 12.863, de 24 de setembro de 2013.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12863.htm> Acesso em: 23/02/2017.

_____**Ministério da Educação (MEC). Mercadante defende piso dos professores como uma questão de valorização.** 2016 Disponível em:
<<http://portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/208-591061196/17550-mercadante-defende-piso-dos-professores-como-uma-questao-de-valorizacao>>. Acesso em 24/03/2017.

_____**Ministério da Educação (MEC). Portal da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.** Publicado: Quarta 02 de Março de 2016, 11h35 | Última atualização em Segunda, 11 de Abril de 2016, 11h10 | Acessos: 11613. Disponível em: < <http://rededefederal.mec.gov.br/historico>> Acesso em 24/03/2017.

BRITO, D. S. e CALDAS, F.S. **A evolução da carreira de magistério de Ensino Básico Técnico e Tecnológico (EBTT) nos Institutos Federais.** Maio de 2016. Revista brasileira da educação profissional tecnológica

CHIAVENATO, Idalberto. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização** – 6. Ed.rev.e atual._Barueri, SP: Manoele, 2009.

COMIN, Lidiane Cássia. COSTA, Gisele Maria Tonin da. **Plano de carreira: Uma oportunidade de crescimento profissional e pessoal de forma atrativa e sustentável.** RACI, Getúlio Vargas, v.8, n.17, Jan./jun. 2014.

DUTRA, Joel Souza – **Administração de carreira: uma proposta para repensar a gestão de pessoas.** São Paulo: Atlas, 1996.

FAGUNDES, Mário. **Administração de cargos e salários.** Agosto de 2010. Disponível em : < <http://administracaodecargosesalarios.blogspot.com/>>. Acesso em 23.03.2017.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica.** Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed.- São Paulo : Atlas, 2010.

G1 PIAUÍ. Disponível em:< <http://www.g1.globo.com/.../noticia/apos-132-dias-professores-do-ifpi-decidem-por-fim-greve>>. Nota em 07.10.2015 às 20h00. Acesso em 07.02.2017.

GODOI, Arilda Schmidt. **Pesquisa Qualitativa: Tipos fundamentais**. Revista de Administração de empresas. São Paulo, v.35, n.3, pg.20-29, 1995.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira. ARIEIRA, Jailson de Oliveira. **O processo de recrutamento e seleção como uma Ferramenta de gestão**. Rev. Ciên. Empresariais da UNIPAR, Toledo, v.6, n.2, jul./dez., 2005

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências**- São Paulo: Ed. Saraiva 2005.

LIMA, Maria do Carmo Ferreira. **Um estudo sobre a Gestão do Conhecimento com foco no Capital Intelectual como vantagem para as organizações através da parceria entre indivíduo e organização**. São Paulo, maio 2016.

MARTINS, Tainara Leite. **A importância da administração de Cargos e Salários**. 02 de setembro 2015. RH portal. Disponível em:< <http://www.rhportal.com.br>. Acesso em 01/12/2016.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração**. Catalão: UFG, 2011. Disponível em:< https://adm.catalao.ufg.br/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf. Acesso em 07.02.2017.

PIMENTEL, G.S.R. PALAZZO, Janete e OLIVEIRA,Z. dos R. B. B 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.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salário s: carreiras e remuneração**. — 17. ed. — São Paulo : LTr, 2015.

RICHARDSON, Roberto Jarry; colaboradores José Augusto de Souza Peres... (et al.). **Pesquisa social: métodos e técnicas**. - 3. ed. -14. reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.