

# Impacto da Remuneração Meritocrática de Professores Universitários na Produção Acadêmica Institucional

Antonio Zanin<sup>1</sup>, Ana Lucia Vieira<sup>2</sup>, Cristian Baú Dal Magro<sup>3</sup>, Givanildo Silva<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Universidade Comunitária da Região de Chapecó - [zanin@unochapeco.edu.br](mailto:zanin@unochapeco.edu.br)

<sup>2</sup>Universidade Comunitária da Região de Chapecó - [anavieira.lucia@hotmail.com](mailto:anavieira.lucia@hotmail.com)

<sup>3</sup>Universidade Comunitária da Região de Chapecó - [crisbau@unochapeco.edu.br](mailto:crisbau@unochapeco.edu.br)

<sup>4</sup>Universidade Comunitária da Região de Chapecó - [givanildo.silva@unochapeco.edu.br](mailto:givanildo.silva@unochapeco.edu.br)

## PALAVRAS-CHAVE

Meritocracia, Produção Científica, Instituição de Ensino Superior.

Received 10.12.2019  
Accepted 06.02.2020

ISSN 1980-4431  
Double blind review



## RESUMO

O presente artigo tem o objetivo de analisar se a remuneração variável por meritocracia impacta na produção científica qualificada dos docentes de uma instituição de ensino superior vinculados aos programas de pós-graduação Stricto Sensu. Na análise dos dados foi utilizada da regressão linear múltipla. Os resultados indicaram uma evolução no número de publicações qualificadas nos periódicos Qualis A1 e A2 de 2015 a 2018. As publicações no extrato B1, também considerada qualificada, evoluiu de 0,65 publicações por docente em 2015 para 0,70 em 2018. Ademais, os achados sugerem que os pesquisadores com idade mais jovem estão mais propensos a produção científica de alto, médio e baixo impacto. Por fim, a remuneração variável dos docentes (variável de interesse da pesquisa) tem sido um estímulo para a produção acadêmica de alto impacto (A1, A2 e B1) e também para a produção de livros, capítulos de livros e de artigos em congressos nacionais e internacionais.

## KEYWORDS

Meritocracy, scientific production, higher education institution.

## ABSTRACT

This article aims to analyze whether the variable remuneration for meritocracy impacts on the qualified scientific production of professors at a higher education institution linked to Stricto Sensu postgraduate programs. In the data analysis, multiple linear regression was used. The results indicated an evolution in the number of qualified publications in the Qualis A1 and A2 journals from 2015 to 2018. The publications in the B1 extract, also considered qualified, evolved from 0.65 publications per teacher in 2015 to 0.70 in 2018. In addition, the findings suggest that younger researchers are more likely to have high, medium and low impact scientific production. Finally, the variable remuneration of teachers (variable of interest for research) has been a stimulus for high-impact academic production (A1, A2 and B1) and also for the production of books, book chapters and articles in national congresses and international.

## 1 Introdução

Nos últimos anos, as constantes inovações tecnológicas e a competitividade tem provocado uma reconfiguração nas relações de trabalho, principalmente nas políticas de remuneração por incentivo. Sendo assim, a flexibilização nos processos de trabalho e o desenvolvimento de programas de gestão integrados entre a gestão por competências, remuneração e a meritocracia, são instrumentos de relação de trabalho que tem sido utilizados para impulsionar a produtividade, minimizar os desperdícios, promover a inovação e, consequentemente melhorar o desempenho das organizações (Almeida *et al.*, 2016; Nascimento, Franco, Cherobim, 2012; Silva, 2010; Montezano *et al.*, 2019).

As novas configurações de trabalho encontram-se cada vez mais presente nas estruturas organizacionais atuais, a fim de auxiliar no desenvolvimento individual, coletivo e organizacional, contribuindo no alcance dos objetivos institucionais (Montezano *et al.*, 2019). Assim, a área de recursos humanos, ao introduzir a gestão por competências, passa a ter um olhar mais estratégico em relação à organização, ao considerar sua complexidade, espaço ocupacional e as novas exigências (Dutra, 2012; Rodrigues, 2006).

Nessa perspectiva, parece óbvio promover profissionais com base em resultados, ao utilizar da remuneração variável e demais incentivos monetários, como instrumento para valorizar e estimular a melhoria dos resultados por parte dos colaboradores (Oliveira, 2009; Montezano *et al.*, 2019), todavia, esta técnica não é aplicada com notoriedade (Almeida *et al.*, 2016). Os bônus, as metas individuais desafiadoras, a oportunidade de se tornar sócio e a autonomia nas decisões, são características de uma gestão por meritocracia, que mostram-se pouco utilizadas pelas organizações (Almeida *et al.*, 2016).

Perante o exposto, a problemática norteadora do estudo pode ser configurada: Em que medida a remuneração variável por meritocracia impacta na produção científica qualificada dos docentes de uma instituição de ensino superior vinculados aos programas de pós-graduação Stricto Sensu? Visando responder à questão pesquisa, tem-se como objetivo: analisar a influência da remuneração variável por meritocracia na produção científica qualificada de professores vinculados a programas Stricto Sensu.

Pesquisas com este enfoque se justificam porque, a adoção da remuneração variável baseada em mérito também é possível de aplicação em Instituições de Ensino Superior, em que, ao utilizar métricas mensuráveis, pode tornar-se estímulo para atingir os objetivos estabelecidos e, por conseguinte, aumentar a produtividade científica qualificada dos docentes vinculados aos Programas de Pós-Graduação Stricto Sensu, que detém metas que carecem ser cumpridas, sob pena de influenciar negativamente a avaliação dos Programas.

A presente pesquisa justifica-se, pois, um sistema de avaliação dos docentes com base na produção e, que seja continuamente aperfeiçoado, servirá de instrumento para a comunidade universitária na busca de um padrão de excelência acadêmica para os programas de mestrados e os doutorados nacionais, além de ajudar na prosperidade de uma nação por meio do desenvolvimento cultural, científico e social (Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior, 2019).

Por fim, o estudo contribuirá para o aperfeiçoamento do sistema de remuneração variável já existente na instituição de ensino superior em estudo, bem como no acompanhamento dos níveis de crescimento pautada na produção científica qualificada dos professores dos programas Stricto Sensu, o que consequentemente, tende a elevar os níveis de avaliação do programa junto a CAPES.

## 2 Remuneração e Desempenho no Trabalho

Existem inúmeros fatores que interferem na gestão de um negócio e impactam no desempenho organizacional, sejam estes extrínsecos, como o mercado e a economia, ou intrínsecos, como a forma de gerenciar o negócio por parte dos gestores, desta forma, mostra-se de extrema relevância que sejam selecionadas e adotadas ações em favor de melhores resultados (Beuren, Silva & Mazzioni, 2014).

Diante disso, ao considerar que o desempenho organizacional está diretamente atrelado ao aumento da produtividade, e este consequentemente associado aos incentivos aos colaboradores. A base de um sistema de remuneração estratégica é uma combinação equilibrada de diferentes formas de remuneração: funcional, por habilidades ou por competência. A remuneração variável e a participação acionária

integram os elementos que compõem a remuneração por desempenho, que possui a finalidade de promover retorno, ao tornar-se um investimento estratégico (Vilas Boas; Batista, 2004).

A gestão da remuneração como a operacionalização de programas e sistemas de pagamento, podem ser identificadas tendo por base dois eixos: o modelo tradicional e a abordagem estratégica. O primeiro eixo baseia-se no cargo para a definição e elaboração dos planos de cargos e salários, bem como a definição do salário baseia-se em pesquisas que possibilita realizar comparativos com valores pagos no mercado, sendo que tal estrutura e conteúdo dos cargos não são influenciados significativamente pelas transformações estruturais, tecnológicas, clientes e de mercado, o que promove um estilo burocrático de gestão, ao inibir a criatividade e desestimular o desenvolvimento de habilidades (Rodrigues, 2006; Russo; Viana; Hall, 2007).

No eixo da abordagem estratégica, tem-se diferentes níveis de complexidade, em que pretende-se tornar a remuneração uma fonte de vantagem competitiva, que proporciona flexibilidade diante das mudanças, reforça os objetivos estratégicos e promove melhor produtividade, uma vez que possui como objetivo principal valorizar e reconhecer as pessoas como parte do processo, e que estas devem ser remuneradas pelos programas de remuneração variável, a fim de que sintam-se mais valorizadas (Rodrigues, 2006; Russo; Viana; Hall, 2007).

Dessa forma, observa-se que esta nova abordagem apresenta conceitos que mostram-se incompatíveis com um sistema de remuneração tradicional e, houve uma tendência de aumentar a parte variável da remuneração, de acordo com o desempenho apurado a partir das metas e dos indicadores previamente estabelecidos, o que em certa medida, acaba por transferir parte do risco da remuneração ao próprio empregado (Wood Jr., 2004; Nascimento *et al.*, 2013; Russo; Viana; Hall, 2007). Seriam merecedores dos incentivos, aqueles indivíduos que possuem valor, ou seja, que apresentam um conjunto de qualidade intelectuais e morais, em que o mérito estaria ligado a habilidades e as competências desenvolvidas (Vieira *et al.*, 2013).

Nesse contexto, surge a meritocracia como sistema social, político e econômico (Vieira *et al.*, 2013; Andrade *et al.*, 2017), sendo definida no

nível ideológico, “como um conjunto de valores que postula que as posições dos indivíduos na sociedade devem ser consequência do mérito de cada um. Ou seja, do reconhecimento público da qualidade das realizações individuais” (Barbosa, 2003, p. 22).

Assim, quando bem utilizada, a meritocracia pode auxiliar a selecionar talentos na organização, bem como aumenta a produtividade, gera engajamento dos colaboradores, é um incentivador motivacional e promove simultaneamente o crescimento da instituição, além da busca de maior eficiência nos resultados uma vez que estes são impulsionados pelos incentivos (Andrade *et al.*, 2017; Cegalini, Cardoso & Fleury, 2016). Salienta-se que, as métricas de avaliação de desempenho devem ser de conhecimento geral, e sendo uma vez atendidas, a organização deve cumprir aos demais para evitar a perda de credibilidade e a desmotivação (Cegalini, Cardoso & Fleury, 2016; Lopes & Carvalho Neto, 2002).

Remunerar pessoas por suas habilidades e conhecimentos não é algo recente, todavia mostra-se de fundamental importância à necessidade em traduzir a definição do desempenho em atributos mensuráveis por meio de indicadores, para verificar o alcance dos objetivos individuais, e consequentemente organizacionais (Rodrigues, 2006).

### **3 Estudos Anteriores Relacionados ao Tema**

Evidenciam-se pesquisas que denotam preocupação com a temática da remuneração variável como incentivo as metas no trabalho, o que deve permitir entender como dar-se o processo de meritocracia nas empresas e instituições. Dentre os autores que abordam tal temática, tem-se Rodrigues (2006), Almeida *et al.* (2007), Machado (2011), Nascimento *et al.* (2013), Cegalini, Cardoso e Fleury (2016), Almeida *et al.* (2016) e Aguiar e Pimentel (2017).

Rodrigues (2006) fez uma reflexão sobre o modelo organizacional dinâmico para associar as práticas de remuneração e a noção de competências. Para a articulação entre a remuneração e as competências é necessário compreender os fatores organizacionais que influenciam e mutuamente possibilitam a recompensa dos indivíduos e o alcance dos resultados organizacionais esperados, em face às

limitações do sistema tradicional de remuneração. O autor verificou que a associação entre remuneração e as competências ocorreu pelo “processo de avaliação do desempenho, e também identificou contradições entre a concepção do modelo e sua aplicação, instigando uma discussão sobre a retórica e a realidade desse tipo de prática” (Rodrigues, 2006, p. 6). Sugere-se que existe uma diversidade e complexidade de elementos envolvidos na elaboração e operacionalização de um modelo de remuneração organizacional.

Na concepção de Almeida *et al.* (2007), para se obter sucesso empresarial torna-se indispensável à eficiência na gestão de pessoas, tendo em vista que o capital humano traz diferencial competitivo. A pesquisa foi realizada por meio de um estudo de caso, com o intuito de analisar as práticas de uma microempresa situada na zona oeste do Rio de Janeiro. Os achados indicam que as mudanças no programa de remuneração trouxeram crescimentos financeiros significativos para a empresa, e também houveram benefícios para o clima organizacional, melhorando a motivação e reduzindo a rotatividade de colaboradores.

Por sua vez, Machado (2011) teve o objetivo de evidenciar se a prática de meritocracia pode refletir em reconhecimento e motivação dos serviços públicos para desempenhar com excelência as atividades atreladas ao cargo. A amostra da pesquisa foi composta pelos servidores públicos federais, estaduais e municipais do Estado de Minas Gerais. As conclusões do estudo evidenciaram que a profissionalização dos servidores públicos, alcançada pela valorização e pelo reconhecimento dos méritos individuais apresentou reflexos diretos para a população atendida, por meio da prestação eficaz dos serviços públicos.

Nascimento *et al.* (2013) verificaram se as empresas que concedem opções de ações, como forma de remuneração variável, apresentam melhor desempenho. Conforme os pesquisadores, os benefícios concedidos aos executivos acabam por criar maiores níveis de motivação e, consequentemente, elevar o desempenho empresarial. A pesquisa compreendeu as empresas brasileiras de capital aberto, e os achados podem indicar que inexiste diferenças significativas entre os indicadores de desempenho das organizações que concedem e que não concedem o incentivo da remuneração

variável por meio da opção de ações.

Cegalini, Cardoso e Fleury (2016) buscaram entender a implementação da meritocracia em uma entidade esportiva de tênis de alto rendimento. A coleta de dados ocorreu por meio de entrevista em profundidade com o gestor da entidade e após análise dos resultados, os resultados indicam que o instituto cria planos de ação para evoluir naquilo que o atleta tem potencial de melhorar. Por meio dessa avaliação geral do atleta, há a definição de uma série de temas meritocráticos, como a manutenção ou não do atleta na equipe, a escolha de um atleta para ser contemplado com bolsa e/ou assinatura de contrato com o próprio instituto, além da convocação do atleta para as competições. Fica evidente que os conceitos de meritocracia aumentam o desempenho dos atletas.

Almeida *et al.* (2016) estudaram as dificuldades que as empresas encontram em manter os níveis de motivação dos seus colaboradores. Os aspectos significativos foram analisados por meio de uma abordagem exploratória de cunho bibliográfico. A pesquisa de campo foi realizada junto a 15 profissionais que tiveram experiências com esse modelo de gestão, que permitiu aos pesquisadores concluir que o modelo de gestão meritocrática é o mais vantajoso, gerando resultados para a empresa, podendo ter a perspectiva de crescimento financeiro, melhoria da gestão e satisfação dos colaboradores e clientes.

Aguiar e Pimentel (2017) verificaram a relação entre desempenho e remuneração, considerando a remuneração como variável dependente. Entretanto, por utilizarem dados contemporâneos, mesmo esses poucos estudos podem não estar examinando a hipótese de sensibilidade da remuneração sobre desempenho da maneira mais apropriada, uma vez que a expectativa é de uma relação defasada, em que remuneração é uma compensação pelo desempenho passado.

Por fim, na pesquisa de Lopes e Carvalho Neto (2002), a flexibilização das relações de trabalho se constitui como uma importante forma de gerar a maior utilização e difusão pelas organizações da remuneração variável. Porém, para sua adoção é fundamental que seja utilizado indicadores, podendo ser índices comportamentais, produtividade, redução de custos e desperdício, rentabilidade e lucratividade,

qualidade, produção e vendas. Ademais, alguns fatores podem interferir no sucesso de um programa de remuneração variável, tais como, a construção e estabelecimentos das metas, a clareza, objetividade, viabilidade, garantia de mensuração e os aspectos culturais.

#### **4 Procedimentos Metodológicos**

A pesquisa se caracteriza como descritiva, que, segundo Gil (2017), tem a finalidade de descrever as características de determinada população, fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis, tendo como uma de suas características mais relevantes à utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

Quanto aos procedimentos, a pesquisa caracteriza-se como documental, em que se verificam materiais que ainda não receberam nenhuma análise aprofundada. Esse tipo de pesquisa visa, assim, selecionar, tratar e interpretar a informação bruta, buscando extrair dela algum sentido e introduzir algum valor. Nesse sentido, os dados foram coletados por meio do Currículo Lattes do Conselho Nacional de Pesquisa (CNPq) e no Sistema de Avaliação da Produção Institucional (SAPI) utilizado pela Universidade em estudo para controle da produção científica dos docentes.

A abordagem do problema é quantitativa, que se caracteriza pelo emprego de instrumentos estatísticos, tanto na coleta quanto no tratamento dos dados. A abordagem quantitativa utiliza a quantificação nas modalidades de coleta de informações e no tratamento dos dados por meio de técnicas estatísticas simples e complexas (Richardson *et al.*, 1999).

O ambiente de estudo foi em Programas de Pós-Graduação Stricto Sensu de uma Universidade da região Oeste de Santa Catarina, sendo analisadas as produções científicas de 80 professores que compõem o corpo docente. Destaca-se que dois programas de Pós-Graduação possuem doutoramento, além de mestrado.

A coleta de dados foi realizada por meio do Currículo Lattes de cada professor e pela análise documental junto ao departamento de recursos humanos da Universidade, que utiliza o sistema SAPI para quantificar e controlar a produção científica dos professores vinculados aos programas Stricto Sensu. O período analisado foi de 2015 (ano de implantação da remuneração

variável) a 2018.

Por meio de normativa institucional publicada pela IES analisada, o Sistema de Avaliação da Publicação Institucional (SAPI) quantifica a seguinte pontuação nas publicações: artigo Qualis A1 CAPES, 80 pontos; A2, 60 pontos; B1, 56 pontos; B2, 44 pontos; B3, 32 pontos; B4, 20 pontos; B5, 8 pontos; livro, 80 pontos; capítulo de livro, 24 pontos e; evento, 4,10. Para delinear o modelo utilizado na pesquisa tem-se o Quadro 1 que mostra o constructo das variáveis aplicadas para atingimento do objetivo proposto.

**Quadro 1.** Constructo da pesquisa

Efeito	Variável	Descrição/Métrica
Dependente	LnAltoImpact.	Logaritmo natural da somatória de pontuação obtida pela publicação de artigos com alto impacto, considerando somente aqueles classificados no Qualis CAPES A1, A2 e B1 no período t.
	LnMédio-BaixoImpact.	Logaritmo natural da somatória de pontuação obtida pela publicação de artigos com médio e baixo impacto, considerando somente aqueles classificados no Qualis CAPES B2, B3, B4 e B4 no período t.
	LnLivros-Cong.	Logaritmo natural da somatória de pontuação obtida pela publicação de livros, capítulos de livros e artigos em congressos no período t.
	LnPontuaçãoTotal	Logaritmo natural da somatória de pontuação obtida pela publicação de artigos em períodos e congressos, livros completos e capítulos de livros no período t.
Independente	Tempo do Pós	Número de anos que o programa de pós-graduação está em funcionamento no período t.
	Idade do Docente	Idade do docente que faz parte do programa de pós-graduação no período t.
	Tempo Titulação	Número de anos da maior titulação do docente que faz parte do programa de pós-graduação no período t.
	Ingresso no Pós	Número de anos que o docente ingressou no

		programa de pós-graduação no período t.
Carg.Gest.		<i>Dummy</i> igual a 1 para o professor do programa de pós-graduação que também ocupa em simultâneo algum cargo de gestão na universidade no período t.
Vinc.Prog.		Quantidade de programas de pós-graduação que o docente está vinculado no período t.
Percentual Rem.		Percentual (variando entre 0%, 17% e 35%) de remuneração variável recebido pelo docente do programa de pós-graduação no período t.
PPG1*Rem		<i>Dummy</i> igual a 1 para o docente com vínculo no programa de pós-graduação (1) multiplicado pela variável do percentual de sua remuneração variável no período t, e 0 caso contrário.
PPG2*Rem		<i>Dummy</i> igual a 1 para o docente com vínculo no programa de pós-graduação (2) multiplicado pela variável do percentual de sua remuneração variável no período t, e 0 caso contrário.
PPG3*Rem		<i>Dummy</i> igual a 1 para o docente com vínculo no programa de pós-graduação (3) multiplicado pela variável do percentual de sua remuneração variável no período t, e 0 caso contrário.
PPG4*Rem		<i>Dummy</i> igual a 1 para o docente com vínculo no programa de pós-graduação (4) multiplicado pela variável do percentual de sua remuneração variável no período t, e 0 caso contrário.
PPG5*Rem		<i>Dummy</i> igual a 1 para o docente com vínculo no programa de pós-graduação (5) multiplicado pela variável do percentual de sua remuneração variável no período t, e 0 caso contrário.
PPG6*Rem		<i>Dummy</i> igual a 1 para o docente com vínculo no programa de pós-graduação (6) multiplicado pela variável do percentual de sua remuneração variável no período t, e 0 caso contrário.
PPG7*Rem		<i>Dummy</i> igual a 1 para o docente com vínculo no

		programa de pós-graduação (7) multiplicado pela variável do percentual de sua remuneração variável no período t, e 0 caso contrário.
--	--	--

Fonte: elaborado pelos autores.

Para a análise dos dados, primeiramente utilizou-se da estatística descritiva para avaliar a média de produção intelectual por docente, em cada extrato Qualis Capes. Posteriormente, foi utilizada a regressão linear múltipla para analisar a relação entre remuneração por meritocracia e a produção científica dos docentes. Além disso, analisado o efeito moderador dos programas de pós-graduação na relação entre remuneração por meritocracia e a produção docente de alto e de baixo impacto, no sentido de verificar se a remuneração variável está proporcionando maior qualidade na produção docente, priorizando publicações em periódicos com maior fator de impacto. Os modelos de regressão linear múltipla foram aplicados no software SPSS.

## 5 Análise dos Resultados

A Universidade em estudo implantou a remuneração variável pautada na meritocracia no ano de 2015, como forma de retenção de professores doutores vinculados aos programas Stricto Sensu, além de estimular a produção científica dos programas com objetivo de melhorar o conceito junto à CAPES. Inicialmente, evidencia-se a estatística descritiva da publicação por período e por tipo de publicação, conforme Tabela 1.

**Tabela 1.** Estatística descritiva da publicação por período e por tipo de publicação

Tipo de Publicação	Pontuação por Período							
	2015		2016		2017		2018	
	N	Pts	N	Pts	N	Pts	N	Pts
<b>A1</b>	Total	9	720	14	1.120	33	2.640	39
	Média/ docente	0,11	8,89	0,17	13,83	0,41	32,59	0,48
<b>A2</b>	Total	35	2.380	26	1.768	37	2.516	91
	Média/ docente	0,43	29,38	0,32	21,83	0,46	31,06	1,12
<b>B1</b>	Total	53	2.968	52	2.912	88	4.928	70
	Média/ docente	0,65	36,64	0,64	35,95	1,09	60,84	0,86
<b>B2</b>	Total	64	2.816	56	2.464	66	2.904	58
	Média/ docente	0,79	34,77	0,69	30,42	0,81	35,85	0,72
<b>B3</b>	Total	26	832	44	1.408	62	1.984	61
	Média/ docente	0,32	10,27	0,54	17,38	0,77	24,49	0,75
<b>B4</b>	Total	50	1.000	60	1.200	46	920	37
	Média/ docente	0,63	20,00	0,74	20,00	0,57	11,36	0,62
<b>B5</b>	Total	7	56	17	136	10	80,00	27
	Média/	0,09	0,69	0,21	1,68	0,12	0,99	0,33

Livro s	docente Total Média/ docente	32 0,40	2.560 31,60	45 0,75	3.600 44,44	36 0,44	2.880 35,56	74 0,91	5.920 73,09
Cap. de Livros	Total Média/ docente	121 1,49	2.904 35,85	149 1,84	3.576 44,15	149 1,84	3.576 44,15	301 3,72	7.224 89,19
Even-to	Total Média/ docente	601 7,42	2.460 30,38	640 7,90	2.621, 32,37	704 8,69	2.905 35,87	.6 7,12	2.208 27,27
Total	Total Média/ docente	998 12,3	18,69 239,8	6 2	20,80 13,6	1,23 5	25,33 1,33	1,33 5	34,04 0
									420,2 8

Fonte: Dados da pesquisa.

Por meio da Tabela 1, visualiza-se que, houve sensível evolução nas publicações qualificadas nos periódicos Qualis A1 de 2015 a 2018, de 9 para 39 e A2, de 35 para 91. Em 2015 a média de publicação Qualis A1 que era de 0,11 por docente passou para 0,48 em 2018. A2 que 2015 era de 0,43 passou para 1,12 por docente. As publicações no extrato B1, também considerada qualificada, evoluiu de 0,65 publicações por docente em 2015 para 0,70 em 2018.

Percebe-se que a média de publicações por docente nos periódicos de extrato B2, sofreu uma leve queda, possivelmente motivada pelo esforço dos docentes para publicação em periódicos de maior impacto. A média de publicação em periódicos de extratos mais baixos, de B3 até B5, também aumentou. De modo geral, apesar dessas últimas resultarem em menor pontuação, refletem uma melhora no desempenho da produção científica docente.

Quanto às médias de publicação por docente de livros e capítulos de livros, houve um aumento significativo. A média de publicação de livros por docente mais do que dobrou de 2015 a 2018, de 0,4 para 0,91. Por fim, a média de capítulos de livros por docente também evoluiu significativamente, de 1,49 para 3,72 no período analisado.

A Tabela 2 apresenta a regressão linear múltipla dos possíveis fatores explicativos da produção acadêmica dos docentes.

**Tabela 2.** Fatores explicativos da produção científica dos docentes

Variáveis Explicativas	LnAltoImpact.		LnMédio-BaixoImpact.		LnLivros-Cong.		LnPontuaçãoTotal	
	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.
(Constante)	3,110	0,000*	4,975	0,000*	2,864	0,000*	5,075	0,000*
Tempo do Pós	0,051	0,202	-	0,000*	-	0,224	9,102E-5	0,996
Idade do docente	-	0,054**	0,117	0,000*	0,032	-	-	-
Tempo Titulação	0,032	-	0,053	0,000*	0,013	0,237	-0,014	0,067**
Ingresso no Pós	0,015	0,589	-	0,544	-	0,007	0,727	-0,004
	0,081	0,199	0,0186	0,000*	0,054	0,192	0,061	0,032*

Carg.Gest.	-	0,047	0,890	0,801	0,006*	0,140	0,537	0,109	0,482
Vinc.Prog.	-	0,095	0,779	0,944	0,001*	-	0,113	0,614	0,040
Percentual Rem.	0,054	0,000*	0,013	0,142	0,036	0,000*	0,034	0,000*	0,000*
Durbin-Watson		1,748		1,794		1,939		1,969	
R <sup>2</sup> ajustado		0,124		0,173		0,099		0,208	
Sig.		0,000*		0,000*		0,000*		0,000*	
VIF		De 1,061 a 2,483		De 1,061 a 2,483		De 1,061 a 2,483		De 1,061 a 2,483	

\* significância ao nível de 5%; \*\* significância ao nível de 10%.

Fonte: Dados da pesquisa.

Os achados indicam que menor tempo de abertura de pós-graduação influencia positivamente a produção científica de médio impacto. Este achado é consistente com a necessidade de maturação das linhas de pesquisa e das produções qualificados dos docentes, processo que parece ser normal frente necessidade de evolução no longo prazo que haja uma consolidação, o que ocorre com qualquer programa de pós-graduação.

A idade do docente apresenta coeficiente de correlação negativa e significante em relação a produção acadêmica de alto e médio-baixo impactos. Ou seja, quanto menor a idade do pesquisador maior a produção científica. Este achado revela que os programas de pós-graduação têm conseguido confirmar sua efetividade na formação acadêmica e científica dos jovens pesquisadores, que tem concluído os programas de pós-graduação conseguindo construir suas próprias pesquisas em quantidade significativa.

Sendo assim, sugere-se que professores universitários mais novos apresentam tendência para uma maior produção científica de alto e médio impacto, bem como na pontuação geral. Além disso, os achados podem ser suportados pela mudança de postura dos pós-graduações, nos últimos 10 anos, em que começou a se priorizar mais a produção científica por meio da publicação de artigos em periódicos.

Os achados revelam que o tempo de ingresso do docente no programa de pós-graduação apresentou correlação positiva com a produção total e de médio-baixo impacto. Desta forma, quanto maior o tempo de ingresso do docente no pós-graduação Stricto Sensu, maior é a quantidade de publicações nos estratos de médio-baixo impacto e também na produção científica total. O mesmo ocorre com aqueles docentes que ocupam simultaneamente cargos de gestão, aumentando a produção de médio-baixo impacto. Este resultado indica o docente de pós-graduação

que ocupa cargo de gestão na Universidade acaba não tendo um rendimento em produção qualificada.

A quantidade de vínculos em programas apresentou correlação positiva e significativa em relação ao número de publicações em periódicos de médio-baixo impacto, o que é uma consequência do contato com maior número de alunos e, portanto, maiores chances do docente obter produtividade neste quesito. Entretanto, a quantidade de vínculos não obteve significância para explicar o volume de publicações em periódicos de alto impacto ou de livros e/ou participação em congressos.

Por fim, a remuneração variável dos docentes, que é a variável do objetivo da pesquisa, tem sido um estímulo para a produção acadêmica de alto impacto, nos estratos Qualis CAPES A1, A2 e B1. Este resultado está alinhado com Rodrigues (2006) e Russo, Viana e Hall (2007), em relação a abordagem de estratégica em que, a remuneração variável tem a finalidade das pessoas sentirem-se mais valorizadas e reconhecidas, promovendo melhor produtividade e reforçando os objetivos estratégicos da IES.

Da mesma forma, a remuneração variável dos docentes influenciou a produção de livros, capítulos de livros e de artigos em congressos nacionais e internacionais. Considerando que a CAPES concede pontuação menor a produção de livros e artigos em congressos, pode-se inferir que as publicações dos pesquisadores nestes estratos podem ter o objetivo de pontuar e perceber a remuneração variável em folha de pagamento. Estes achados sustentam-se em Vieira *et al.* (2013), pois, os professores são merecedores de incentivos, que apresentam um conjunto de qualidades intelectuais, sendo o mérito ligado as suas habilidades e competências.

A Tabela 3 destaca o efeito moderador dos programas de pós-graduação na relação entre a remuneração por meritocracia e a produção acadêmica de alto impacto.

**Tabela 3.** Efeito moderador dos programas de pós-graduação na relação entre remuneração por meritocracia e a produção acadêmica de alto impacto

Variáveis Explanatórias	Variável Dependente LnAltoImpact.						
	Mod. 1	Mod. 2	Mod. 3	Mod. 4	Mod. 5	Mod. 6	Mod. 7
(Constante)	3,125*	3,032*	3,028*	3,112*	2,855*	2,869*	3,015*
% Remuneração	0,055*	0,045*	0,051*	0,054*	0,057*	0,053*	0,053*
PPG1*Rem	-0,007						
PPG2*Rem		0,030*					
PPG3*Rem			0,022				

PPG4*Rem				0,002	-0,016		
PPG5*Rem						0,079*	
PPG6*Rem							0,008
PPG7*Rem							
Durbin-Watson	1,747	1,770	1,776	1,748	1,739	1,900	1,740
R <sup>2</sup> ajustado	0,121	0,135	0,125	0,121	0,123	0,166	0,122
Sig.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
De	De	De	De	De	De	De	De
VIF	1,061	1,096	1,095	1,068	1,077	1,065	1,061
a	a	a	a	a	a	a	a
	2,544	2,486	2,487	2,522	2,658	2,553	2,514

Variáveis Explanatórias: Tempo do Pós (anos); Idade; Tempo Titulação; Ingresso no Pós; Cargo de Gestão; Vínculo em Programas.

\* significância ao nível de 5%; \*\* significância ao nível de 10%

Fonte: Dados da pesquisa.

Pode-se observar que a remuneração por meritocracia se apresentou significante apenas nos PPG2 e PPG7. Os resultados indicam que os docentes do PPG2 e que recebem maior percentual de remuneração variável influenciam positivamente a produção acadêmica de alto impacto. Por outro lado, os docentes do PPG6 que possuem remuneração variável não estão produzindo trabalhos de alto impacto. Conclui-se que a remuneração variável tem estimulado a produção científica de alto impacto, apenas, no PPG2.

Por outro lado, a remuneração variável no PPG6 tem provocado redução na produção científica de alto impacto. Este achado torna-se relevante ao fato que a remuneração variável deveria contribuir com a melhoria na produção científica frente a este quesito. Sendo, assim é preciso ter cuidado com aqueles docentes que estão utilizando o instrumento de avaliação como aliado para obter maior remuneração sem considerar os benefícios gerados pela sua produção.

A Tabela 4 mostra o efeito moderador dos programas de pós-graduação na relação entre remuneração por meritocracia e a produção acadêmica de baixo impacto.

**Tabela 4.** Efeito moderador dos programas de pós-graduação na relação entre remuneração por meritocracia e a produção acadêmica de baixo impacto

Variáveis Explanatórias	Variável Dependente LnMédio-BaixoImpact.						
	Mod. 1	Mod. 2	Mod. 3	Mod. 4	Mod. 5	Mod. 6	Mod. 7
(Constante)	5,057*	4,894*	4,797*	4,881*	5,155*	4,940*	4,747*
% Remuneração	0,019*	0,004	0,007	0,030*	0,011	0,013	0,011
PPG1*Rem	-	0,038*					
PPG2*Rem			0,031*				
PPG3*Rem				0,047*			
PPG4*Rem					-		
PPG5*Rem						0,085*	
							0,011

PPG6*Rem PPG7*Rem					-0,011	0,020
Durbin-Watson	1,860	1,851	1,847	1,900	1,809	1,805
R <sup>2</sup> Ajustado	0,188	0,191	0,196	0,263	0,172	0,171
Sig.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
VIF	De 1,061 a 2,544	De 1,096 a 2,486	De 1,095 a 2,487	De 1,068 a 2,522	De 1,077 a 2,658	De 1,065 a 2,553
						2,514

Variáveis Explicativas: Tempo do Pós (anos); Idade; Tempo Titulação; Ingresso no Pós; Cargo de Gestão; Vínculo em Programas.

\* significância ao nível de 5%; \*\* significância ao nível de 10%.

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à produção acadêmica de médio-baixo impacto, a remuneração tem influência nos PPG1, PPG2, PPG3 e PPG4. Os resultados revelam que a remuneração variável nos programas PPG2 e PPG3 tem aumentado a produção científica de baixo impacto. Andrade *et al.* (2017) e Cegalini, Cardoso e Fleury (2016) explicam que a meritocracia pode aumentar a produtividade e auxiliar a selecionar talentos na IES, por meio da motivação dos professores, promovendo o crescimento da Universidade.

Por outro lado, a remuneração variável nos programas PPG1 e PPG4 tem provocado uma redução na produção científica de baixo impacto. Este resultado não é de todo ruim, pois estes programas de pós-graduação podem estar em um momento de transição buscando publicações mais qualificadas e, para isso, existe um certo período de tempo para que as pesquisas se tornem maturadas.

A Tabela 5 mostra o efeito moderador dos programas de pós-graduação na relação entre remuneração por meritocracia e a produção acadêmica de livros e congressos.

**Tabela 5.** Efeito moderador dos programas de pós-graduação na relação entre remuneração por meritocracia e a produção acadêmica de livros e congressos

Variáveis Explicativas	Variável Dependente LnLivros-Cong.						
	Mod. 1	Mod. 2	Mod. 3	Mod. 4	Mod. 5	Mod. 6	Mod. 7
(Constante)	2,919*	2,869*	2,885*	2,912*	3,034*	2,901*	3,171*
% Remuneração	0,040*-	0,037*	0,037*	0,028*	0,035*	0,036*	0,039*
PPG1*Rem	-0,026*						
PPG2*Rem		-0,002					
PPG3*Rem			-0,005				
PPG4*Rem				0,043*			
PPG5*Rem					0,011		
PPG6*Rem						0,012	
PPG7*Rem							0,027*
Durbin-Watson	1,970	1,940	1,937	2,095	1,956	1,940	2,043
R <sup>2</sup> Ajustado	0,109	0,096	0,096	0,138	0,098	0,098	0,114
Sig.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
VIF	De 1,061 a 2,544	De 1,096 a	De 1,095 a	De 1,068 a	De 1,077 a	De 1,065 a	De 1,061 a

	2,486	2,487	2,522	2,658	2,553	2,514
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Variáveis Explicativas: Tempo do Pós (anos); Idade; Tempo Titulação; Ingresso no Pós; Cargo de Gestão; Vínculo em Programas.

\* significância ao nível de 5%; \*\* significância ao nível de 10%.

Fonte: Dados da pesquisa.

No caso de publicação de livros e participação em congressos, a remuneração exerce efeito moderador nos PPG1, PPG5 e PPG7. Os achados indicam que a remuneração variável no programa PPG4 tem estimulado a produção científica focalizada em livros e congressos, fator que se torna preocupante no momento em que este tipo de produção acadêmica tem sido o menos relevante para a CAPES. É preciso salientar que a publicação de livros também é importante, contudo, não tem sido um fator primordial para a consolidação e aumento na nota de qualificação da CAPES aos programas de pós-graduação.

## 6 Considerações Finais

O estudo teve como objetivo, analisar a evolução da produção científica de professores vinculados a programas Stricto Sensu após a implantação de remuneração variável pautada na meritocracia. Os achados indicam que a produção científica por docente de 2015 a 2018 evolui nas publicações em Qualis A1 e A2, tendo em vista a A2 em 2015 até 2018 obteve uma maior evolução comparando com A1 e A2. Entretanto, a média de publicações por docente nos periódicos de extrato B2, sofreu uma queda, que possivelmente ocorreu pelo fato dos docentes terem passado a publicar mais em periódicos de alto impacto. Portanto, conclui-se que, com o passar dos anos e com a consolidação da remuneração por meritocracia, os docentes tem buscado melhor a produção científica almejando também melhorar as notas dos seus respectivos programas.

Ademais, os resultados demonstram que a idade do docente apresenta coeficiente de correlação negativa e uma boa relação com a produção acadêmica de alto e médio-baixo impacto. Sendo assim, verifica-se que professores universitários mais jovens apresentam mais habilidade na produção científica de alto e médio impacto, bem como na pontuação em geral.

A remuneração variável dos docentes tem sido um estímulo para a produção acadêmica de Alto Impacto (A1, A2 e B1) e também para a

produção de livros, capítulos de livros e de artigos em congressos nacionais e internacionais. Contudo, os professores ocupantes de cargos de gestão apresentam mais artigos em periódicos de Qualis inferior.

A participação de docentes em mais de um programa também mostrou correlação positiva e estatisticamente significante com o número e publicação em periódicos de médio-baixo impacto, sendo que é uma consequência lógica por ter mais contato com maior número de alunos e, portanto, maior facilidade de o docente obter produtividade neste quesito.

A remuneração por meritocracia na produção acadêmica de alto impacto, apresentou significância nos PPG2 e PPG7. Os docentes de ciências da saúde apresentaram melhor desempenho na produção acadêmica de alto impacto. Por outro lado, o PPG6, não estão produzindo trabalhos de alto impacto. Quanto os indicadores de remuneração por meritocracia, na produção acadêmica de baixo impacto, os PPG1, PPG3 e PPG4 tem mais correlação. Os achados nos mostram que a remuneração variável nos PPG2 e PPG3 tem aumentado a produção científica de baixo impacto. Enquanto, nos programas PPG1 e PPG4 tem provocado uma redução na produção científica de baixo impacto. Nas publicações de livros e participações em congressos, a remuneração exerce um efeito moderados nos PPG1, PPG5 e PPG7.

De modo geral, conclui-se que a remuneração por meritocracia na docência pode ser utilizada como um instrumento vantajoso para antecipar a consolidação de um programa de pós-graduação stricto sensu. Isso ocorre porque os recursos financeiros adicionais fazem com que os docentes tenham maior envolvimento e interesse com as pesquisas e, com isso, a Universidade consegue gerar produtos (científicos) que auxiliam a sociedade e a academia.

Por outro lado, é preciso ter cuidado para que os docentes não utilizem o instrumento de avaliação como aliado para ser melhor remunerado, sem trazer resultados consistentes para o meio social e acadêmico, ou seja, focalizando apenas em publicações que não trazem quaisquer resultados para a própria Universidade e também para a sociedade em geral. É evidente que todas as produções científicas passam pela avaliação dos pares antes de ser publicada, contudo, é preciso considerar

que as produções de alto impacto são aquelas que promovem maiores impactos para todos os interessados.

## 7 Implicações e Pesquisas Futuras

A pesquisa permite e pode ser aprimorada com estudos futuros, acrescentando novas variáveis, utilizando novas técnicas de estatística e/ou entrevistas em profundidade com docentes e gestores de IES, contribuindo assim, para a ampliação e melhoria nos estudos que envolvem a remuneração por meritocracia nas produções acadêmicas de alto, baixo impacto, livros e congressos.

## 8 Referências

- Aguiar, A. B., & Pimentel, R. C. (2017). Remuneração de executivos e desempenho no mercado brasileiro: relações contemporâneas e defasadas. *Revista de Administração Contemporânea*, 21(4), 545-568.
- Almeida, F. R., Gomes, M. S., Oliveira, V. M., & Pontes, A. V. V. (2016). A influência da meritocracia no desempenho dos colaboradores e da empresa. *Anais do CAT-Congresso de Administração e Tecnologia*. Juiz de Fora, MG, Brasil, 2.
- Almeida, K., Nunes, A. Q., Alves, T. D., & Monteiro, R. S. (2007). A remuneração baseada no desempenho e seus impactos no negócio. Um estudo de caso. *Anais do Seminário em Administração FEA-USP*. São Paulo, SP, Brasil, 10.
- Andrade, D. et al. (2017). An evaluation of the effectiveness of the criteria to determine the levels of compensation, promotions and other benefits for the crew members and its effects on airlines, customers, and crew. *Repositório Digital do Transporte*.
- Barbosa, L. (2003). *Igualdade e Meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas*. Rio de Janeiro: FGV.
- Beuren, I. M., Silva, M. Z., & Mazzoni, S. (2014). Remuneração dos executivos versus

- desempenho das empresas. *Revista de Administração FACES Journal*, 13(2), 8-25.
- Cegalini, V. L., Cardoso, M. V., & Fleury, F. (2016). A implementação da meritocracia como plataforma de desempenho em uma entidade esportiva de alto rendimento. *PODIUM Sport, Leisure and Tourism Review*, 5(3), 75-88.
- Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior (Org.). (2019). *História e missão*. Recuperado de <https://www.capes.gov.br/historia-e-missao>
- Dutra, J. S. (2012). *Competências: conceitos e instrumentos para gestão de pessoas na empresa moderna*. São Paulo: Atlas.
- Gil, A. C. (2017). *Como elaborar projetos de pesquisa* (6a ed.). Rio de Janeiro: Atlas.
- Lopes, F. M. S. C., & Carvalho Neto, A. (2002). Remuneração variável em instituições de ensino superior: um estudo sobre as Pontifícias Universidades Católicas brasileiras. *Economia & Gestão*, 2(4), 128-147.
- Machado, R. V. (2011). *Meritocracia no Serviço Público Brasileiro: alguns tópicos para reflexão* (Monografia de Especialização). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, PR, Brasil.
- Montezano, L., Medeiros, B. N., Pinheiro, A. O., & Oliveira, C. A. A. M. (2019). Percepção de servidores de uma organização pública federal quanto à implantação da gestão por competências. *Gestão e Sociedade*, 13(34), 2766-2792.
- Nascimento, E. M., Barbosa Neto, J. E., Cunha, J. V. A., & Dias, W. D. O. (2013). Teoria da Agência e Remuneração de Executivos: influência do uso de stock options no desempenho das empresas brasileiras. *Revista Iberoamericana de Contabilidad de Gestión*, 11(21), 211-223.
- Nascimento, C., Franco, L. M. G., & Cherobim, A. P. M. S. (2012). Associação entre remuneração variável e indicadores financeiros: evidências do setor elétrico. *Revista Universo Contábil*, 8(1), 22-36.
- Oliveira, M. B. (2009). A estratégia dos bônus: três pressupostos e uma consequência. *Trabalho, Educação e Saúde*, 7(3), 419-433.
- Richardson, R. J. et al. (1999). *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas.
- Rodrigues, J. M. (2006). Remuneração e competências: retórica ou realidade? *Revista de Administração de Empresas*, 46, 23-34.
- Russo, S. J., Viana, J. J. S., & Hall, R. J. (2007). Remuneração variável: uma ferramenta estratégica para as organizações. *Anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 4.
- Silva, M. M. (2010). Redes de relações sociais e acesso ao emprego entre os jovens: o discurso da meritocracia em questão. *Educação & Sociedade*, 31(110), 243-260.
- Vieira, C. M., Borges, K. P., Gonzaga, L. P., & Oliveira, N. D. G. L. (2013). Reflexões sobre a meritocracia na educação brasileira. *Reflexão e Ação*, 21, 315-334.
- Vilas Boas, A. A., & Batista, L. G. (2004). As metodologias de remuneração variável adotadas pelas empresas brasileiras e sua influência na mudança organizacional. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 3(1), 1-11.
- Wood Jr., T. (2004). *Remuneração e carreira por habilidades e por competências: preparando a organização para a era das empresas de conhecimento intensivo* (3a ed.). São Paulo: Atlas.