



Plano de carreira: uma questão estratégica

**A perspectiva de uma
carreira constitui
motivação fundamental
para a atividade
acadêmica em seu
sentido amplo**

:: marcos júlio fuhr¹ | professor

Plano de Carreira é assunto antigo na pauta de reivindicações dos professores da Educação Superior do setor privado, particularmente das universidades. Reivindicação com amparo na legislação educacional, antes mais difusa e, a partir da Lei 9.394/96 (LDBEN), mais especificada, seja na própria como nos decretos que com base nela passaram a normatizar as ofertas da Educação Superior no país.

De uma exigência às Universidades, “para garantir a autonomia didático-científica...”, conforme a LDBEN (Art. 53, § único, alínea VI), passou a ser requisito para o PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional – de todas as ins-

tuições de Educação Superior para o seu respectivo credenciamento conforme o Decreto 5.773/2006.

Planos de Carreira nas instituições de Educação Superior privadas têm certamente como paradigma as universidades públicas e o pressuposto de que a perspectiva de uma carreira constitui motivação fundamental para a atividade acadêmica em seu sentido amplo. Adicionais de salário e o prestígio de cargos mais elevados na hierarquia acadêmica constituem fatores inegáveis de estímulo ao aprimoramento docente e à produção científica. Trata-se, no entanto, de exigência da legislação educacional sem qualquer especificação que defina um padrão mínimo. E, como referimos antes, um pressuposto da própria condição de uma instituição de Educação Superior onde além de ensino devem acontecer a investigação científica, a produção e a criação de novos conhecimentos e da cultura.

Ocorre que, historicamente, esta amplitude da atividade docente na Educação Superior só se

¹ Diretor do Sindicato dos Professores do Ensino Privado do Rio Grande do Sul (Sinpro/RS)

realizava nas instituições públicas onde a carreira docente faz parte quase da própria essência do serviço público, sendo instituída amiúde por legislação específica.

O forte lobby privatista que impediu uma regulamentação do ensino privado, seja no processo constituinte de 1988, seja na elaboração da LDBEN de 1996, evitou também que nesta constasse alguma exigência mais especificada sobre os planos de carreira das universidades privadas.

Foi nas discussões e movimentações em prol da reforma da Educação Superior no primeiro governo Lula que o assunto plano de carreira veio à tona novamente, passando a figurar como exigência para todos os tipos institucionais da Educação Superior na proposta do MEC, encaminhada ao Congresso Nacional em 2005.

Apesar de a reforma não ter progredido, mais uma vez pela força do lobby privatista, o novo Decreto (5.773/2006) que normatiza atualmente a Educação Superior no país estendeu a exigência de plano de carreira para todas as instituições de Educação Superior.

No capítulo dois que trata das exigências para o credenciamento de instituições de ensino, o artigo 16 dispõe que: “O plano de

desenvolvimento institucional deverá conter, pelo menos, os seguintes elementos:

I – missão, objetivos e metas da instituição, em sua área de atuação, bem como seu histórico de implantação e desenvolvimento, se for o caso;

II – projeto pedagógico da instituição;

III – cronograma de implantação e desenvolvimento da instituição e de cada um de seus cursos, aumento de vagas, ampliação de instalações físicas e, quando for o caso, a previsão de abertura dos cursos fora de sede;

IV – organização didático-pedagógica da instituição, com a indicação de número de turmas previstas por curso, número de alunos por turma, locais e turnos de funcionamento e eventuais inovações consideradas significativas, especialmente quanto à flexibilidade dos componentes curriculares, oportunidades diferenciadas de integralização do curso, atividades práticas e estágios, desenvolvimento de materiais pedagógicos e incorporação de avanços tecnológicos;

V – perfil do corpo docente, indicando requisitos de titulação, experiência no magistério superior e experiência profissional não-acadêmica, bem como os critérios de seleção e contratação, a existência de plano de

Foi nas discussões e movimentações em prol da reforma da Educação Superior que o assunto plano de carreira veio à tona novamente



Ao não formalizarem seus planos de carreira no âmbito trabalhista, as instituições vêm dando ampla margem a extensos passivos trabalhistas

carreira, o regime de trabalho e os procedimentos para substituição eventual dos professores do quadro;(…)”

A inclusão da exigência de plano de carreira nos planos de desenvolvimento institucional expressa a concepção de que todas as instituições que ofertam Educação Superior têm o compromisso de estimular os seus docentes à qualificação e à diversificação do seu fazer acadêmico através da perspectiva de uma carreira profissional especificada.

Trata-se, no entanto, de exigência legal frágil, num plano de declaração de intenções que é o que constitui o PDI de uma instituição, sem falar que, se não especificadas as condições de elaboração dos PDI's, os planos de carreira neles incluídos em muitos casos são pró-forma e desconhecidos dos próprios docentes. Por outro lado, representa um avanço à exigência também para os centros universitários e as faculdades isoladas o princípio de uma carreira profissional para os professores.

O Aspecto Trabalhista da Questão

Nas universidades privadas, as carreiras docentes estão de um modo geral instituídas, com a marca da especificidade de cada uma delas e, aliás, ajudando a compor esta própria especificidade institucional. Instituídas como parte da própria instituição e outorgadas aos docentes que têm sua trajetória profissional definida pelos planos de carreira, sem que sobre estes tenham, na maioria das vezes, qualquer incidência ou mesmo participação.

Começamos assim destacando que os “planos de carreira” destas universidades são de fato destas e não do corpo docente, conforme insiste o próprio inciso da

LDBEN (Planos de Carreira Docente).

Constitui patrimônio das instituições elemento destacado por estas junto aos órgãos normativos sem nunca ter tido a formalização legal quanto à essência trabalhista que um plano de carreira encerra.

Indubitavelmente, as regras e as possibilidades oferecidas pelo plano de carreira constituem objeto de expectativa dos professores das universidades privadas, muitas vezes, mais até do que a Convenção Coletiva de Trabalho. Era pelos avanços nos planos, auferidos por experiência medida em tempo de serviço e, mais recentemente, por qualificação docente, referenciada na titulação de Mestre e Doutor que se consolidava a remuneração dos professores das universidades. Alicerçado tudo em uma razoável estabilidade dos professores, garantida pelo ciclo de crescimento do setor de Educação Superior desde o final dos anos 1980. Ocorre que planos de carreira introduzem a quebra de isonomia salarial entre os professores de uma mesma instituição, princípio legal fortalecido pela Convenção Coletiva de Trabalho dos professores que garante a isonomia desde o início do contrato.

Ao não formalizarem seus planos de carreira no âmbito trabalhista, em decorrência da incompreensão da sua natureza e fundamentalmente da mentalidade conservadora das Reitorias sempre ciosas das possibilidades unilaterais, as instituições vêm dando ampla margem a extensos passivos trabalhistas.

Sendo “dar aulas” a atividade predominante dos professores, de uma mesma instituição, muitas vezes nas mesmas disciplinas, o que justificaria a percepção de valores hora/aula diferenciados?



Somente o estabelecimento de categorias e níveis distintos e devidamente hierarquizados em função de critérios objetivos, conhecidos de todos os professores da instituição e formalizados legalmente como parte da contratualidade dos docentes. É a formalização do Plano de Carreira no Ministério do Trabalho que legaliza esta quebra da isonomia salarial, e a falta deste requisito autoriza, pois, qualquer professor a pleitear judicialmente a equiparação da sua hora/aula com a mais elevada praticada na instituição, retroativamente ao limite do tempo legal, após o encerramento do seu contrato de trabalho.

Planos de Carreira acordados

A convicção da essência trabalhista dos planos de carreira e de que as suas condições objetivas de implantação e vigência dependem de uma realidade dinâmica levaram, há três anos, o Sinpro/RS a defender a forma do Acordo Coletivo de Trabalho como via de legalização dos planos de carreira existentes nas universidades e de implantação nas instituições em que ainda não existem.

Pela resistência do conservadorismo, trata-se ainda de política em fase de implantação.

As adversidades começam com o desconhecimento e incompreensão dos professores, passam pela auto-suficiência das instituições e, conforme descobrimos mais recentemente, pelas restrições da burocracia do Ministério do Trabalho onde funcionários ciosos dos seus carimbos consideraram ao limite da nossa convicção e perseverança que a matéria Planos de Carreira não se prestava a Acordo Coletivo.

Após meio ano de insistência e já na iminência de um mandato de segurança, eis que, em agosto passado, finalmente foi registrado o Acordo Coletivo sobre o plano de carreira de importante universidade da região metropolitana, cuja Reitoria insistiu que, além da protocolização e depósito, era o caso de se registrar o acordo que implantava o novo quadro de carreira docente.

Trata-se também para o Sinpro/RS da construção de uma política sobre a contratualidade dos professores da Educação Superior. São até agora três pla-

nos de carreira implantados via Acordo Coletivo de Trabalho. Acordos negociados a partir dos planos preexistentes e da necessidade de ajustes a bem da própria garantia da perspectiva de carreira para os docentes. Planos de carreira com peculiaridades oriundas da história e das possibilidades de cada instituição, tratados com o Sinpro/RS, que, ciente da nova conjuntura educacional, tem buscado preservar ao máximo as condições de progressão dos professores.

A defesa da participação de todos os professores da instituição no respectivo plano de carreira; a resistência ao condicionamento de vagas para progressão na carreira, salvo para o cargo de Titular; a manutenção da isonomia da hora/aula básica desde o início do contrato e a aprovação soberana dos novos planos em assembleias gerais dos professores da instituição são alguns balizadores da política do sindicato neste processo de interação com a especificidade de cada instituição.

Este processo de revisão dos planos de carreira, de adequações negociadas tende certamente a uma maior semelhança entre os planos e provavelmente à definição de uma padronização das carreiras especialmente nas pequenas e médias instituições.

É um processo, no entanto, que no seu conjunto deverá envolver mais os próprios professores na definição dos parâmetros da sua carreira docente e a inclusão desta efetivamente na relação contratual de cada professor com a sua instituição empregadora.