

Obrigação institucional e direito dos docentes

Inicialmente gestados nas Universidades Públicas, após o advento da Lei 9.394/96 (LDBEN), passam os Planos de Carreira Docente também a ser assunto pertinente ao Ensino Superior Privado. A institui o desse instrumento deixa de ser uma liberalidade dos empregadores e passa a ser requisito essencial de avalia o e credenciamento junto ao Ministério da Educa o, inclusive para as faculdades e centros universitários, consoante Decreto 5.773/2006.

Dentre as determina es do referido decreto, o qual dispõe sobre o exercício das fun es de regula o, supervisão e avalia o de institui es de Educa o Superior e cursos superiores de gradua o e sequenciais no Sistema Federal de Ensino, encontra-se a exigência de que o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) de qualquer institui o de ensino superior contemple o Plano de Carreira Docente.

Em que pese a fragilidade dessa exigência legal, diante do claro caráter programático que possui o PDI de uma institui o, consubstancia-se a iniciativa em um reconhecido avanço, no momento em que inclui a necessidade de uma proposta de carreira docente também para os centros universitários e as faculdades isoladas.

Destaca-se que além dessa previsão da legisla o educacional, os Planos de Carreira Docente constituem-se em direito do docente, na medida em que sua implementa o reflete-se no contrato de trabalho e na perspectiva de carreira de cada professor empregado.

A preocupa o com a estrutura e o conteúdo do Plano de Carreira vem ao encontro da essência da profissão, tendo em vista que a qualifica o do professor   peça fundamental para seu sucesso profissional e, principalmente, para que o exercício de sua fun o de educador se d  em caráter de excelência.

¹ Advogado, assessor jurídico do Sinpro/RS.

Plano de Carreira e participa o do docente no processo de elabora o

O Plano de Carreira deixa de ser uma liberalidade dos empregadores e torna-se um requisito essencial de avalia o e credenciamento das IES junto ao MEC.



Necessário, portanto, que os docentes participem da elaboração de um plano de carreira, capaz de estabelecer uma remuneração justa, que impeça discriminações e, ainda, que recompense a titulação, a experiência e a produção acadêmica.

De extrema relevância é a participação do docente representado por seu sindicato na elaboração do plano de carreira. Não há mais como se admitir que normas de tamanho valor integrem a relação jurídica de trabalho sem que a parte mais atingida exprima seus anseios e interesses.

Plano de Carreira Docente e Princípio da Isonomia

Nascido em resposta ao liberalismo contratual, o Princípio da Isonomia garantido na Constituição Federal assegura ao indivíduo o direito de se insurgir contra a má utilização que possa ser feita da ordem jurídica.

Conforme Alice Monteiro de Barros, a isonomia no direito moderno, além de ser um princípio informador de todo o sistema jurídico, assume ainda a condição de um autêntico direito subjetivo. Ou seja, além de inspirar o legislador na elabora-

ção das normas, permite ao sujeito seu exercício de forma individual.

A ordem jurídica brasileira consagra a não discriminação no trabalho nos incisos XXX, XXXI e XXXII do art. 7º da Constituição Federal e a CLT em seu art. 5º, vedando, ainda, expressamente a discriminação salarial para trabalho de igual valor, no art. 461.

Nesse contexto refere a professora gaúcha Carmen Camino:

Embora não haja consagração expressa, na legislação do trabalho, de um princípio universal de isonomia, este é inerente a qualquer atividade de grupo, uma espécie de direito natural da vida em comunidade. Sendo a empresa uma universalidade de pessoas, as relações entre elas deverão estar pautadas por tal ideário.

Trata-se, portanto, de norma de ordem pública, que veda conduta na qual um indivíduo, em razão de fator injustamente a ele implicado, é tratado de forma desqualificada ante outro que se encontra em uma situação faticamente idêntica. Na acepção de Maurício Godinho Delgado, o princípio antidiscriminatório é onipresen-

te no ramo trabalhista especializado.

Com a finalidade de evitar atitudes injustamente discriminatórias existem expedientes jurídicos que permitem, desde que obedecidos os requisitos legais, diferenciações com direta e principal repercussão na temática salarial. Trata-se do que a CLT, em seu art. 461, §2º, define como o quadro organizado em carreira. Entende-se que o correlato desse instrumento no âmbito da legislação educacional é o Plano de Carreira Docente. Nesse caso, o maior salário decorre de progressão do empregado na medida em que atinge os requisitos exigidos pelo Plano de Carreira, e não por liberalidade do empregador. Também, assim como a estrutura de requisitos, o nivelamento salarial estará previamente instituído, segundo critérios de valor e complexidade nele contidos.

No tocante aos requisitos substanciais, exige-se que o Plano de Carreira institua, dentro de cada categoria ou classe de profissões ou cargos ou funções, uma sistemática objetiva, que considere os motivos ensejadores da diferenciação salarial.

De acordo com Delgado, não importa, obrigatoriamente, o tipo de parâmetro adotado para sua estruturação: por exemplo, categoria ou classe, de acordo com cargos ou profissões ou funções. O que importa é que haja uma sistemática objetiva e geral de progressões.

Habitualmente, os quadros de carreira preveem duas espécies de progressões. A progressão horizontal que se dá dentro de uma mesma categoria ou classe, sendo mantida a identificação essencial do trabalhador no contexto do quadro, e a progressão vertical que permite o desloca-

mento do trabalhador para categoria ou classe superior àquela em que se encontrava inserido, propiciando-lhe ambas as modalidades efetiva ascensão funcional.

No caso dos docentes, usualmente, utiliza-se a nomenclatura diferenciadora oriunda dos Planos de Carreira do Ensino Superior Público, que preveem as categorias/classes (progressão vertical) de Professor Auxiliar, Assistente, Adjunto e Titular. Dentro dessas categorias desenvolvem-se os níveis I, II, III, etc. (progressão horizontal).

Para se atingir o direito à ascensão nas respectivas categorias e níveis, leva-se em conta, além do tempo de carreira do docente, a necessidade de obtenção de uma pontuação mínima em uma tabela de produção acadêmica. A tabela citada deve valorizar todas as atividades docentes, desde as realizadas no ensino, bem como as de pesquisa e extensão, até as vinculadas à administração universitária.

Esse modelo, portanto, diferencia-se do usualmente conhecido no mundo trabalhista, principalmente, por não prever a existência de um número limitado de vagas em cada categoria ou nível. Ou seja, a partir do momento em que o professor atinge os requisitos mínimos exigidos para ascensão à determinada classe ou nível, está apto para pleitear sua progressão. Admite-se limitação de vagas somente na categoria de professor titular, justamente pela particularidade desse momento da carreira profissional.

Reconhece-se, desse modo, o Plano de Carreira não somente como uma garantia do empregador contra os pleitos

equiparatórios, mas também como direito do trabalhador de evoluir dentro de um quadro previamente estabelecido.

Adverte-se que o empregador brasileiro em geral não está obrigado a adotar quadro de pessoal organizado em carreiras, trata-se de liberalidade sua, própria expressão de seu poder regulamentar. A exigibilidade legal existe somente para o setor da educação superior.

A homologação estatal do Plano de Carreira Docente

Muito tem-se falado a respeito da necessidade de homologação do Plano de Carreira Docente pelo Ministério do Trabalho. Essa preocupação tomou força considerando que a imensa maioria das instituições de ensino superior privadas do Rio Grande do Sul sequer o haviam formalizado, tratando o referido instrumento, até meados de 2006, como patrimônio exclusivo dos empregadores.

Primeiramente, cabe ressaltar que tanto o art. 461 da CLT quanto a LDBEN, ou, ainda, o Decreto 5.773/06 não incluem dentre suas exigências a necessidade de homologação do Plano de Carreira Docente pelo Ministério do Trabalho. Trata-se do referido requisito de construção jurisprudencial, gestada no Tribunal Superior do Trabalho.

Conforme explicitado, o Quadro Organizado em Carreira (nomenclatura utilizada pela CLT) autoriza o pagamento diferenciado para trabalhadores em situação similar. Após inúmeros pleitos equiparatórios submetidos ao judiciário, o Tribunal Superior do Trabalho passou a perceber que muitos dos quadros



apresentados pelos empregadores não passavam de instrumentos vazios, criados de forma unilateral, justamente com a intenção de justificar discriminações e burlar as normas trabalhistas.

Por força disso, editou o TST em 18.12.2000 a Súmula nº 6, que, apesar de não ter força de lei e não vincular a decisão dos juízes das instâncias inferiores, serve para uniformizar as decisões dos Tribunais. Transcreve-se o seu conteúdo:

Súmula 6 - Equiparação salarial. Art. 461 da CLT.

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 - Res 104/2000, DJ 18.12.2000).

Como preconiza a Súmula nº 6, exige-se a homologação do quadro organizado em carreira, como requisito formal ao afastamento da equiparação salarial,



Além de exigência da legislação educacional, o Plano é um direito do professor, pois sua implementação incide no contrato de trabalho e na perspectiva de carreira.

ou seja, somente para os fins previstos no §2º do art. 461 da CLT.

O Ministério do Trabalho, portanto, após evolução e reedição da Portaria MTb-3.124, de 29.07.1981, da Portaria SRT/MTb nº 8, de 30.01.1987, consubstanciou na portaria vigente – a Portaria SRT/MTE nº 02, de maio de 2006 – a competência e os requisitos necessários para a homologação, quais sejam:

Art. 1º Fica delegada aos Delegados Regionais do Trabalho a competência para homologar os Quadros de Carreira das empresas, exceto os das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional da União, dos Estados, Municípios e Distrito Federal.

Art. 2º A análise dos processos de pedidos de homologação de quadros de carreira ficará a cargo das Seções de Relações do Trabalho que, após a verificação do cumprimento dos requisitos estabelecidos do art. 3º, submeterão o processo à decisão do titular da Delegacia Regional do Trabalho.

Art. 3º Para fins de homologação, os quadros de carreira deverão conter os seguintes requisitos:

I - discriminação ocupacional de cada cargo, com denominação de carreiras e suas subdivisões;

II - critérios de promoção alternadamente por merecimento e antiguidade;

III - critérios de avaliação e desempenho.

O Ministério da Educação, depois de Notificação Recomendatória do Ministério Público do Trabalho da 7ª Região, passou a exigir que o INEP e a SESU, cada um no

âmbito de sua atuação, orientem seus avaliadores a observarem, nas visitas in locu nas IES, se o quadro de carreira da instituição, que compõe o PDI, encontra-se regular, entendendo-se, para tanto, o seu registro devidamente homologado pelo órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego, através da sua Superintendência do Trabalho e Emprego, comprovado por documento oficial do órgão competente. Inclui ainda, dentre suas recomendações, que o INEP e a SESU emitam pronunciamento expresso, em seus Relatórios e Pareceres, sobre a regularidade formal do plano de carreira das IES que averiguarem/avaliarem e, sempre que possível, se ele está sendo cumprido na prática, efetivamente, com promoções periódicas de professores e sua fixação nas IES.

Da análise da singeleza dos requisitos exigidos pelas portarias do Ministério do Trabalho verifica-se o quanto difícil é transpor a realidade da fábrica, da empresa privada propriamente dita, para a realidade acadêmica. Os requisitos citados não esclarecem condições pessoais que autorizariam uma diferenciação salarial do corpo docente, tampouco exigem a participação dos professores no processo de construção da norma, característica própria da universalidade do ensino superior.

Resta essencial, portanto, que além do preenchimento de requisitos formais exigidos pelas portarias ministeriais, deve o Plano de Carreira Docente estabelecer categorias e níveis distintos, devidamente hierarquizados em função de critérios objetivos, que valorizem o tempo de serviço na instituição, a titulação do docente e a produção acadêmica e que ainda

esse regramento seja corretamente aplicado ao contrato de trabalho e conhecido de todos os professores da instituição.

Para tanto, muito mais adequada é a via do Acordo Coletivo de Trabalho, que pressupõe a participação de todos os professores da instituição no respectivo plano de carreira, bem como a aprovação soberana dos instrumentos coletivos e suas modificações nas assembleias docentes.

Plano de Carreira e Acordo Coletivo

A percepção da natureza trabalhista coletiva que possuem os planos de carreira, além das condições objetivas que derivam dos limites de implantação e vigência decorrentes das especificidades de cada instituição sem olvidar dos dinamismos do setor econômico da educação, deram ao Sinpro/RS a convicção de que o Acordo Coletivo de Trabalho deve ser a principal via de legalização e implantação dos planos de carreira no ensino superior privado.

A ideia de autossuficiência de algumas instituições e as restrições impostas pela burocracia do Ministério do Trabalho que, em um primeiro momento, resistiu em aceitar o registro dos planos de carreira, foram alguns dos obstáculos encontrados na implantação dessa política.

Do mesmo modo, a controvérsia quanto à necessidade de homologação, que substituiria uma solução negociada, aos poucos, não só no âmbito acadêmico como em outros setores das relações de trabalho deixou de ter relevância.

O próprio Tribunal Superior do Trabalho, elaborador da Súmula nº 6, adota o entendimento de que o artigo 461 da Con-

solidação das Leis do Trabalho não exige qualquer homologação do Ministério do Trabalho ou do Conselho Nacional de Política Salarial e que somente a jurisprudência veio a consagrar a exigência de homologação ou de aprovação dos quadros organizados em carreira.

O Egrégio TST reconheceu a validade da implementação de Quadro de Carreira pela via da negociação coletiva, em julgamento de Recurso de Revista:

Ora não se pode retirar a validade do quadro organizado em carreiras, aprovado pela própria categoria profissional, em acordo devidamente homologado pela Justiça do Trabalho. (TST-RR-138 106/2004-900-01-00.6).

Aos sindicatos, portanto, foi conferida a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas, nos termos do art. 8º, III, da Constituição Federal. Desse modo, não há como desconsiderar a validação de um Plano de Carreira pela entidade sindical, até mesmo por força do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, que consagra o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, demonstrando que as negociações coletivas devem ser incentivadas e valorizadas.

A negociação coletiva destaca-se como um dos mais importantes e eficientes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea, destacadamente no tocante aos conflitos trabalhistas de natureza coletiva.

A negociação é fórmula autocompositiva essencialmente democrática, pois serve para gerir interesses profissionais e econômicos das partes envolvidas. Evi-

É de extrema relevância a participação do docente, representado por seu sindicato, na elaboração do plano de carreira – para que exprima seus interesses.



dentemente, há direitos que são absolutamente indisponíveis, em relação aos quais não se admite transação, ainda que por meio de negociação coletiva. Esses direitos se revestem de interesses públicos, por constituírem um patamar civilizatório mínimo, que se tornam intangíveis sob pena de afronta à dignidade da pessoa humana e à valorização do trabalho. Quando uma categoria pactua Acordos Coletivos ou Convenções Coletivas de Trabalho, deve harmonizar as vontades coletivas e promover a formalização de um instrumento mais adaptável às necessidades da relação de emprego.

Na hipótese em discussão, o interesse em questão é de índole apenas patrimonial, relativo à progressão do profissional no âmbito da empresa empregadora, com reflexos na remuneração do professor empregado. Em outra decisão destaca o Ministro do TST Aloysio Corrêa da Veiga:

No caso dos autos, temos a aplicação do princípio da autonomia da vontade cole-

tiva, que validamente afasta a incidência da Súmula nº 6 do TST, havendo de se ressaltar o fato de que o sindicato profissional em questão é, reconhecidamente, uma entidade operante e atenta aos interesses da categoria que representa. O controle exclusivamente formal realizado pelo Ministério do Trabalho também o é, e talvez com maior rigor, pelo sindicato a quem interessa diretamente a preservação dos princípios da não discriminação e da igualdade salarial em favor da categoria representada. (TST-RR-138106/2004-900-01-00.6).

Essa fiscalização, conforme entendimento da corte superior trabalhista, também pode ser validamente realizada pelos sindicatos profissionais, cuja presença e atuação têm sido consideradas na história do Direito do Trabalho uma das mais significativas garantias alcançadas pelos trabalhadores.

Desse modo, a necessidade de que as instituições de ensino superior instituem seus Planos de Carreira põe na ordem do dia uma questão jurídico-trabalhista de grande relevância. Até então, os professores, destinatários da norma, estiveram alijados da elaboração de qualquer instrumento coletivo que definisse a carreira docente, caracterizada, até então, pelo viés unilateral e hermético do poder diretivo do empregador.

Atualmente resta evidente que a conjuntura econômica e educacional impõe de parte a parte a possibilidade de revisão e adequação dos seus instrumentos normativos. O período de vigência do acordo coletivo (dois anos) é um exemplo disso, ao permitir a transposição dos problemas jurídicos relacionados à definitividade da

incorporação dos regulamentos de empresa no contrato de trabalho individual de cada empregado, consubstanciada na Súmula nº 51 do TST. Isso admite que ocorreram revisões periódicas a cada dois anos, aplicáveis a toda coletividade de empregados, evitando a prejudicial coexistência de Planos de Carreira com critérios diferenciados para cada fase de contratação.

Uma vez adotada essa visão mais democrática e bilateral na elaboração do Plano de Carreira, formalizado em Acordo Coletivo de trabalho, facultada-se maior mobilidade nas questões que se tornem necessárias revisar, frente à dinâmica econômica e pedagógica, e permite-se a necessária troca de anseios de interesses presentes na relação empregado e empregador.

Bibliografia

- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr. 2009.
- CAMINO, Carmen. Direito Individual do Trabalho. 3ª ed. Porto Alegre: LTr. 2003.
- DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. Equiparação Salarial. 2ª ed. São Paulo. LTr. 1995.
- DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo. LTr. 2006.
- MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 19ª ed. São Paulo: Malheiros. 2004.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 19ª ed. São Paulo: Saraiva. 2004.
- PRUNES, J. L. Ferreira Prunes. Equiparação Salarial. 1ª ed. São Paulo: LTr. 1997.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2006.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. Curitiba: Juruá. 2002.
- SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Instituições de Direito do Trabalho. Vol. 1. 18ª ed. São Paulo: LTr, 1999.

