

Marcos Julio Fuhr
Professor, diretor
do Sinpro/RS.

A diversidade da relação acadêmica, institucional e trabalhista dos professores com a educação superior começa na diversidade institucional que os contrata.

Essa diversidade é mais marcante no setor privado, considerando que no público, além da presença hegemônica das universidades, predominam nelas, como nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia – Ifets, que têm se multiplicado, contratos de tempo integral, estabelecendo a priori uma maior uniformidade entre os professores.

É para a análise e compreensão dessa realidade do setor privado da educação superior que dedicamos o presente artigo.

Para começar, é importante lembrar que pela legislação trabalhista os professores constituem uma categoria profissional diferenciada, merecendo a regulamentação do seu trabalho uma seção específica na Consolidação das Leis do Trabalho. Na CLT, normatiza-se a forma da remuneração com base na hora-aula, garante-se a remuneração no recesso letivo e as férias, entre outros poucos detalhes face à atual complexidade do trabalho docente.



A diversidade contratual como marca da relação dos professores com a educação superior

Os professores constituem uma categoria profissional diferenciada, merecendo a regulamentação do seu trabalho em capítulo específico.

Seção XII

Dos professores

[...]

Art. 320. A remuneração dos professores será fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários.

§ 1º O pagamento far-se-á mensalmente, considerando-se para este efeito cada mês constituído de quatro semanas e meia.

[...]

Art. 321. Sempre que o estabelecimento de ensino tiver necessidade de aumentar o número de aulas marcado nos horários, remunerará o professor, findo cada mês, com uma importância correspondente ao número de aulas excedentes.

Art. 322. No período de exames e no de férias escolares, é assegurado aos professores o pagamento, na mesma periodicidade contratual, da remuneração por eles percebida, na conformidade dos horários, durante o período de aulas.

[...]

§ 3º Na hipótese de dispensa sem justa causa, ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares, é assegurado ao professor o pagamento a que se refere no caput deste artigo.

Art. 323. Não será permitido o funcionamento do estabelecimento particular de ensino que não remunere condignamente os seus professores, ou não lhes pague pontualmente a remuneração de cada mês.

[...]

Conforme se observa, trata-se de regramento geral para todos os professores, independentemente do nível educacional em que atuam, sem qualquer referência à diversidade de tarefas ou às possibilidades de funções, cargos ou encargos que o desenvolvimento da educação superior definiu e os órgãos regulatórios da educação instituíram como exigências de funcionamento e avaliação de qualidade das instituições e das suas ofertas educacionais.

A regulação dessa nova realidade, consideradas as lacunas legais, deve se efetivar pelos instrumentos de negociação

coletiva, como acordos e convenções, os quais podem prever essas novas modalidades de trabalho, decorrentes do desenvolvimento da pesquisa, da extensão e das atividades de gestão acadêmica.

A diversidade institucional

Se o universo institucional que analisamos é do âmbito privado, há que se ter presente sempre que na base das condições de uma oferta educacional estão os professores, com suas credenciais acadêmicas e condições de trabalho, vinculados às instituições através dos seus contratos de trabalho.

Quanto ao universo empregador, cabe destacar que a educação superior é oferecida por instituições, hierarquizadas por sua complexidade institucional, supostamente decorrente da abrangência dos seus projetos acadêmicos.

Resultam daí faculdades isoladas, centros universitários e universidades como os três tipos de instituições de educação superior nos marcos da atual legislação educacional brasileira, qual seja, o Decreto 5.773/06, cujo conteúdo se transcreve:

[...]

Art. 12. As instituições de educação superior, de acordo com sua organização e respectivas prerrogativas acadêmicas, serão credenciadas como:

I – Faculdades;

II – Centros universitários; e

III – Universidades.

[...]

São nessas instituições diversas que atuam os professores graduados, em vias de extinção, os especialistas, que também consistem em número cada vez menor, os mestres e os doutores.

Além dessa pluralidade, os professores são enquadrados em diferentes regimes de trabalho, de tempo integral, parcial ou horistas. É a condição de horista, com realidade contratual mais instável, que predomina amplamente, mesmo nas universidades.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDBEN/1996 já havia estabelecido que as universidades tivessem 1/3 do seu corpo docente com titulação de mestrado e doutorado e com regime de tempo integral, exigência estendida aos centros universitários em proporção menor (1/5), conforme regulamentação posterior.



A política desenvolvida pelo Sinpro/RS sobre os Planos de Carreira Docente – PCDs representa uma frente de atuação sindical nesse contexto.

Art. 52. As universidades são instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano, que se caracterizam por:

[...]

II – Um terço do corpo docente, pelo menos, com titulação acadêmica de mestrado ou doutorado;

III – Um terço do corpo docente em regime de tempo integral.

[...]

Nota-se que o referido regime de trabalho integra o jargão regulatório da educação superior, sem fazer, contudo, qualquer referência ao vínculo e à legislação trabalhista.

Desse regime diferenciado resulta, por sua vez, uma diversidade de atividades a serem desenvolvidas pelos professores, regulada por decretos, portarias e um amplo conjunto de resoluções e pareceres normativos que estabelecem uma profunda divisão entre os docentes de uma mesma instituição, em especial nos centros universitários e nas universidades, pautados por uma maior abrangência da atividade docente.

Somam-se à diversidade das funções consideradas acadêmicas as atividades de gestão, assumidas por alguns professores desse segmento, cujos pressupostos são o conhecimento da(s) disciplina(s), do(s) curso(s) e do projeto acadêmico da instituição. Dessas credenciais podem decorrer ainda participação no Núcleo Docente Estruturante, coordenação de curso, chefia de departamento, direção de centros e/ou unidades, representação institucional, participação nas instâncias de direção acadêmica e administrativa.

Essa realidade estabelece uma tensão permanente sobre a relação contratual com a instituição empregadora e, é claro, colabora para a extensão desse tensionamento às relações entre os próprios professores.

A tensão se refere à amplitude das tarefas, atividades e funções requeridas, distribuição do tempo, mensuração do tempo despendido, variação de carga horária, com reflexos diretos na remuneração, recesso letivo e a exigência de se prestar trabalho nesse período. Dessa realidade contratual resulta, por consequência, uma grande diversidade de expectativas profissionais e pessoais – e, é claro, de reivindicações trabalhistas.

A política desenvolvida pelo Sinpro/RS sobre os Planos de Carreira Docente – PCDs representa uma frente de atuação

artigo

A diversidade contratual como
marca da relação dos professores
com a educação superior

sindical nesse contexto e contempla em alguma medida as expectativas, especialmente do segmento mais integrado no projeto de cada instituição.

Essa integração se viabiliza por um contrato em regime de tempo integral (TI) ou ao menos de tempo parcial (TP), o que representa a possibilidade de o professor ocupar 50% da carga horária com as atividades de sala de aula.

A referência à maior efetividade da política de PCDs para os professores com regime integral e parcial representa a percepção da sua limitação, enquanto estratégia de aprimoramento acadêmico individual, melhoria salarial, mas também de estímulo mais amplo ao desenvolvimento acadêmico institucional.

A inclusão da integralidade do corpo docente regularmente contratado nos PCDs das instituições, embora formalmente adequado, não estende a todos os professores as perspectivas reais e objetivas das progressões, na medida em que, pela diversidade da vinculação contratual, a concretização dos requisitos para progressão está fortemente relacionada com o regime de trabalho.

A pouca ou nenhuma consideração dos aspectos contratuais e remuneratórios pelos órgãos regulatórios e de avaliação da educação superior indica que está no âmbito da relação trabalhista e, portanto, da negociação coletiva a necessidade de equacionar e atender as necessidades dos diferentes segmentos que constituem a categoria em atividade na educação superior.

Daí porque estão nas pautas de reivindicações das entidades sindicais do setor, para negociação coletiva, as demandas dos professores horistas com o objetivo de regulamentar as condições para o desempenho das múltiplas atividades que integram o fazer docente, como supervisionar estágios, orientar trabalhos de conclusão de curso – TCC, regular a atividade dos professores quando a disciplina é oferecida em Regime Especial/Tutoria, dentre tantas outras.

Por sua vez, os professores com regime de tempo contínuo (TI e TP) têm pautado uma realidade de desvirtuamento da essência de sua condição, na medida em que, na carga horária não dedicada ao ensino, em vez de pesquisa e preparação para as aulas, se veem na contingência de assumir uma ampla gama de atividades, muitas vezes extrapolando inclusive os limites de carga horária, que mesmo no regime de tempo integral não deve



A regulamentação
institucional e
a regulação
das atividades
docentes adquirem
relevância face à
complexificação
das instituições
e do ensino superior.



ultrapassar as 40 horas semanais, salvo situações excepcionais acordadas formalmente, e que contemplem o pagamento de horas extras.

Na base dessa extrapolação está a tentativa permanente de não remunerar um amplo leque de atividades em nome de pressupostos compromissos institucionais, estabilidade contratual e confusão entre tempo integral e dedicação exclusiva. É de se referir que mesmo essa condição não autoriza a exigência de cumprimento de carga horária semanal que extrapole as 40 horas.

As diferenças de envolvimento geram também diversidade de expectativas regimentais e trabalhistas com relação ao descanso semanal; indisponibilidades temporárias para o trabalho, preferencialmente no recesso letivo, inclusive para a participação em eventos relacionados à docência; um calendário de férias que garanta o descanso efetivo muitas vezes comprometido pelo desencontro dos calendários institucionais.

Democratizar o acesso dos professores aos programas de pesquisa e pós-graduação, sem falar da histórica reivindicação quanto às formas de acesso aos cargos de gestão, com base em critérios de mérito, evidenciado por credenciais acadêmicas objetivas ou auferido pela liderança reconhecida e transparência de processos, constituem outras expectativas dos professores, sendo necessidades objetivas para as instituições realmente comprometidas com o seu aperfeiçoamento permanente.

O poder e a distribuição de carga horária

As instituições mais complexas se constituem em espaços de intensa vitalidade política, aspecto que, por sua vez, se revela também fator de tensão sobre a contratualidade dos professores. Esse fato por si só não é diferente de qualquer empresa ou instituição, mas é relativamente recente no setor educacional.

Para começar, refira-se o fato de que as adversidades nas disputas por cargos, funções, verbas ou cargas horárias nas diferentes atividades docentes no setor público resultarão quando muito em perda de prestígio ou status, enquanto no setor privado implicam muitas vezes em sérios impactos no contrato de trabalho ou mesmo no seu rompimento unilateral.

Por essa razão, a regulamentação institucional e a regulação das atividades docentes via convenção e acordos coletivos adquirem relevância crescente face à recente complexificação das instituições e do ensino superior.

A distribuição de cargas horárias entre os professores diante do dinamismo do setor é a circunstância mais conflituosa que tem se apresentado.

As soluções, considerando a pouca regulamentação, costumam ter a marca da discricionariedade do poder, e, na maioria das vezes, são descomprometidas com a qualidade acadêmica. Para exemplificar, refere-se a preservação da condição de TI de alguns professores pela via da artificialização das titularidades de disciplinas e a conseqüente redução do corpo docente dos cursos. Essa tem sido a realidade de cursos em vias de encerramento em muitas instituições.

As conseqüências mais funestas desse dinamismo do setor têm recaído sobre os professores “horistas”, que têm uma instabilidade contratual cada vez mais acentuada e um vínculo institucional cada vez mais tênue. Essa realidade não é um problema menor se considerarmos, como já referido, que se trata do contingente mais numeroso do corpo docente das instituições de ensino superior.

Essa diversidade da “categoria” na educação superior, cujas relações já foram disciplinadas no passado em boa medida pelo bom senso e por uma essência institucional mais simples, hoje se complexifica, exigindo sintonia com a legislação trabalhista e, especialmente, diálogo com a representação sindical para que a diversidade do corpo docente possa contribuir para o aperfeiçoamento institucional e a qualidade da educação almejada pela sociedade. ❏