

# TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DO CORPO DOCENTE DAS INSTITUIÇÕES PRIVADAS DE ENSINO SUPERIOR: DÉCADA DE 90

Claudia Pereira de Pádua SABIA<sup>1</sup>

## Introdução

As transformações nas relações de trabalho ocorridas nas últimas décadas fazem parte de um processo mundial, iniciado na década de 70, sob o conceito de reestruturação produtiva.

Segundo Neves Júnior (1997), a reestruturação produtiva tem como objetivos: reduzir o peso da mão-de-obra direta no processo produtivo; elevar as exigências em termos de qualificação dos produtos e serviços; reduzir, no processo de produção, a utilização dos recursos naturais e energéticos; proceder a uma nova divisão internacional do trabalho, ditada por vantagens comparativas dinâmicas, tais como: criatividade, domínio e difusão de novas tecnologias avançadas e formação de recursos humanos de alta qualificação.

Para o mesmo autor,

A reestruturação industrial acarretou uma crescente dualidade na geração de empregos, bem como um aumento da dispersão salarial. Por um lado, a existência de empregos mais produtivos, ligados a trabalhadores mais qualificados, com maior remuneração. Por outro lado, empregos menos produtivos, com menor qualificação e remuneração. Observa-se, pois, uma ampliação do hiato entre os salários dos trabalhadores qualificados e não qualificados, com conseqüente elevação da dispersão salarial. (Neves Júnior, 1997, p. 60)

Desse modo, a reestruturação produtiva tem gerado impactos no mundo do trabalho de tal ordem que ainda não conseguimos absorver e compreender toda a sua extensão.

---

<sup>1</sup> Mestranda em Educação pela Faculdade de Filosofia e Ciências da Unesp - Campus de Marília. Professora da Faculdade de Ciências Humanas da Unimar - Marília-SP.

No Brasil, a partir de 1990, iniciou-se o processo de desregulamentação da economia, sob o Governo Collor. Esse processo consistiu em uma diminuição gradual das taxas de importação de produtos, permitindo a entrada no país de todo tipo de produtos importados. Na perspectiva daquele governo, o que se fez foi *abrir as portas do Brasil ao mundo*, ao possibilitar a entrada no mercado interno de países que, devido às altas taxas de impostos de importação, não conseguiam vender seus produtos ao país.

A entrada de milhares de produtos estrangeiros dos mais variados lugares do mundo gerou uma competitividade enorme para as empresas nacionais, acarretando uma conseqüente premência de formação de mão-de-obra melhor qualificada.

Essa exigência torna-se, assim, uma necessidade da própria sociedade brasileira, o que desencadeará profundas mudanças nas Instituições de Ensino Superior - IES.

A sociedade requerendo uma formação de mão-de-obra cada vez mais qualificada para a competitividade global e as determinações governamentais<sup>2</sup> avaliando os cursos e as instituições de ensino, exigindo que os professores tivessem maior titulação acadêmica, desencadearam uma série de mudanças nas relações de trabalho do corpo docente das IES privadas.

Dentre as mudanças em curso, este artigo destacará aquelas que, na nossa perspectiva, como docente de uma IES privada e pesquisadora das transformações ocorridas nas relações de trabalho em três instituições dessa natureza, afetam mais diretamente o trabalho cotidiano dos docentes: regime de trabalho, diferenciação salarial, participação e controle.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> O Decreto 2.026, de 10 de outubro de 1996, estabeleceu os procedimentos para o processo e a avaliação dos cursos e Instituições de Ensino Superior, popularmente conhecido como PROVÃO. Posteriormente, a Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, - LDB - ao estabelecer as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, determina, no artigo 52, inciso II, que pelo menos um terço do corpo docente das Universidades ou IES deve ter titulação de Mestre ou Doutor.

<sup>3</sup> Constituíram o campo de nossas observações as seguintes IES: Fundação Eurípedes Soares da Rocha, de Marília; Faculdade de Direito de Tupã e Instituição Toledo de Ensino, de Araçatuba.

## Regime de Trabalho

Dentre os aspectos avaliados pelo Ministério da Educação e do Desporto - MEC, um dos fatores considerados é a Qualificação do Corpo Docente das IES.<sup>4</sup> Com a finalidade de atribuição de conceitos, este item divide-se nos seguintes subitens: titulação, regime de trabalho, número de docentes graduados no curso que está sendo avaliado, número de docentes com pelo menos três publicações científicas nos últimos três anos, experiência no magistério superior em qualquer instituição e experiência profissional não acadêmica.

No item referente ao Regime de Trabalho, exige-se que mais de 30% dos professores trabalhem em tempo integral (40 horas/aula semanais), para a obtenção do conceito *A*; de 15 a 30% em tempo integral, ou mais de 60% no regime parcial (20 horas/aula semanais), para a obtenção do conceito *B*; até 15% em tempo integral, ou mais de 30% em regime parcial, para o conceito *C*. O conceito *D* é atribuído para o curso cujos professores trabalhem apenas como horistas, sem atribuição de qualquer regime de trabalho, parcial ou integral.

Nas IES privadas pesquisadas, os contratos de trabalho dos docentes são o de professor horista. Esse contrato de trabalho estabelece como única função docente a ministração de aulas, prevendo que o salário a ser pago ao professor refira-se apenas às aulas efetivamente ministradas por semana.

Ao avaliar o regime de trabalho, o MEC considera que os professores precisam receber, além das horas dedicadas à ministração de aulas, por aquelas em que desenvolvem outras atividades que contribuam para a formação dos alunos, como orientação para monografias, projetos de pesquisa, grupos de estudo, reuniões do conselho de curso, artigos etc.

Em decorrência desse critério, as instituições privadas pesquisadas passaram a atribuir um número de horas-aulas semanais (10, 20, 30 ou 40 horas) onde já estão incluídas aquelas horas em que o

---

<sup>4</sup> Até o momento, foram avaliados os cursos superiores de: Administração, Veterinária, Jornalismo, Letras, Direito, Engenharia, Odontologia, Matemática, em todo o território nacional.

docente desenvolverá atividades fora da sala de aula. No entanto, essa atribuição não é de livre escolha do professor, depende da indicação do coordenador de curso, que seleciona aqueles docentes que, na sua visão, possam oferecer maior contribuição ao curso. Desse modo, o professor ministra, por exemplo, quatro horas-aulas semanais e recebe por dez horas-aula. Nas seis horas semanais restantes ele deverá desenvolver outras atividades de interesse do curso, o que resulta em melhoria salarial.

Entretanto, a atribuição de aulas para um semestre não é garantia de que a mesma será mantida no próximo, pois o contrato de trabalho como professor horista não assegura ao docente a manutenção dos rendimentos por um ano letivo.

Por outro lado, o professor que possui um contrato de trabalho de 20 ou 40 horas semanais não depende da atribuição de aulas a cada semestre, pelo coordenador. Enquanto for mantido esse tipo de contrato, ele tem garantido os seus rendimentos integrais, independentemente do número de aulas ministradas.

Diante dessas constatações, podemos considerar que, a partir do processo de avaliação dos cursos superiores realizado pelo MEC, o regime de trabalho dos docentes das IES privadas apresenta uma tendência a ser configurado pela atribuição de aulas ou por tempo parcial (20horas-aula), ou integral (40hora-aula), o que pode proporcionar maior envolvimento dos professores com os cursos e com as instituições.

Convém enfatizar que o inciso III do Artigo 52, da Lei 9394/96, preconiza para as universidades: “um terço do corpo docente em regime de tempo integral”, preceito esse que nos parece muito longe, ainda, de ser efetivado.

### **Diferenciação Salarial**

Em decorrência da exigência de titulação acadêmica, a diferença salarial entre um professor especialista, mestre e doutor aumentou consideravelmente nas IES privadas. Atualmente, essa diferença está em torno de 50 a 60%, de acordo com o grau de titulação, enquanto

que, há aproximadamente cinco anos, diferença oscilava entre 15 a 30% apenas.

Outro aspecto relevante a ser considerado é o fato de algumas instituições terem iniciado o processo de implantação do plano de carreira,<sup>5</sup> possibilitando ao professor conquistar outras faixas salariais, de acordo com sua produtividade, que se baseia nos projetos desenvolvidos, em artigos e livros publicados, na participação e apresentação de trabalhos em eventos científicos etc.

Parece-nos que esse aumento na diferenciação salarial está diretamente relacionado à exigência da nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional em sua determinação de que pelo menos um terço do corpo docente tenha, no mínimo, o título de mestre ou doutor. Como a procura por docentes com titulação é maior do que a oferta, os salários desses profissionais aumentaram consideravelmente.

Por outro lado, essa exigência desencadeou um aumento significativo da procura pelos docentes das IES privadas, em algumas instituições em torno de 50% de um ano para o outro, pelos cursos de Pós-Graduação, em nível de mestrado e doutorado, como forma de manutenção de seus empregos e obtenção de maiores rendimentos.

### Participação

A participação de docentes no processo decisório das IES é aspecto relevante no que diz respeito às instituições privadas, principalmente nas propriedades familiares ou individuais, cujas determinações e decisões freqüentemente são tomadas pela autoridade máxima da entidade, por um pequeno colegiado ou pela mantenedora, sem qualquer processo de discussão.

Nas duas instituições familiares pesquisadas – a de Tupã e a de Araçatuba -, as reuniões dos Conselhos de Curso eram simplesmente

---

<sup>5</sup> Na verdade, ao instituir o plano de carreira, o que algumas das IES privadas estão fazendo nada mais é do que cumprir preceito legal explícito no Artigo 84, parágrafo 3º, da Lei 9394/96: “Nas instituições privadas de Ensino Superior, as disposições relativas ao pessoal docente constarão dos seus estatutos, regimentos e planos de carreira.”

informativas, sem que os docentes pudessem exercer qualquer influência sobre os rumos do curso. A partir dos primeiros resultados do *Provão*, essas reuniões mudaram sua característica, tornaram-se mais participativas, prevendo espaços para sugestões, recomendações, propostas e críticas que os professores julgassem necessárias e que passaram a ser acatadas pelas instâncias decisórias.

Na Fundação Eurípedes Soares da Rocha, por sua própria natureza jurídica, havia, ainda que de forma embrionária, alguma delegação de competência aos Coordenadores dos Cursos, porém, somente após 1996, é que se deu lugar à participação efetiva dos docentes.

A iniciação científica, quase inexistente nos cursos das IES privadas pesquisadas até meados da década de 90, cada vez mais incorpora-se aos currículos. Os trabalhos científicos desenvolvidos pelos alunos têm contribuído para a integração dos docentes, através da discussão de temas interdisciplinares que serão objeto de pesquisa do corpo discente, sob orientação dos professores de diferentes áreas e disciplinas envolvidos no processo.

Os projetos de extensão e de pesquisa que começam a ser implantados nas instituições privadas têm exigido a participação e o envolvimento de vários docentes de acordo com a sua especialidade e formação, o que tem contribuído, também, para a integração dos professores, aglutinando-os em torno de objetivos comuns.

É importante ressaltar que as IES privadas, em sua grande maioria, dedicavam-se apenas ao ensino e só passaram a se preocupar com a extensão e a pesquisa após a deflagração do processo de avaliação do MEC, passando a cumprir preceito legal da LDB.<sup>6</sup>

Outro fator que tem mobilizado a participação e a integração do corpo docente é a elaboração, de modo coletivo, do projeto pedagógico dos cursos das IES privadas. Os professores têm sido solicitados a participar dessa elaboração, definindo qual profissional o curso deseja formar, qual o perfil desejado de seus egressos e quais

---

<sup>6</sup> De acordo com a nova LDB, é uma das finalidades da educação superior: "III - incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica ...". (Lei 9394/96, Art. 43)

conhecimentos, atitudes, competências e habilidades deverão ser desenvolvidos ao longo do curso. Anteriormente, quem elaborava o projeto pedagógico era o coordenador ou técnicos externos à instituição recrutados para essa finalidade, sem qualquer participação do corpo docente.

Algumas instituições têm contratado profissionais para ministrarem cursos sobre projeto pedagógico: como elaborá-lo; etapas de elaboração; importância da participação dos professores na sua elaboração, implementação, acompanhamento e avaliação, o que evidencia a preocupação dessas organizações com a participação de seus membros docentes, pois somente desta maneira eles estarão efetivamente envolvidos e comprometidos com o projeto pedagógico do curso.

Comparativamente à década de 80, por exemplo, a participação do corpo docente nas instituições privadas aumentou consideravelmente. Entretanto, parece-nos que isso não se deve ao fato de os gestores dessas IES estarem administrando-as de forma mais democrática, mas ao fato de terem percebido que, sem a contribuição efetiva dos professores, é quase impossível resolver os complexos problemas inerentes à melhoria da qualidade de ensino e adaptar-se às novas determinações e demandas sociais.

## Controle

Nas IES privadas existem diversos mecanismos de controle do trabalho do professor e um deles é a avaliação dos alunos. Esta pode abranger vários itens, como, por exemplo: domínio do assunto, metodologia utilizada, didática, pontualidade; e a periodicidade dessa avaliação é variável de instituição para instituição. Algumas avaliam mensalmente os seus professores, outras semestralmente. Quando um deles é avaliado negativamente pelos alunos de todas as turmas em que ministra aulas, é demitido ou chamado pelo coordenador para verificação do que está ocorrendo.

No início de cada semestre, o professor entrega o seu programa ao coordenador do curso que verifica se está de acordo com a indicação do MEC, se a bibliografia indicada é atualizada, se a metodologia está adequada para, então, aprová-lo. No decorrer do semestre, o coordenador conferirá se os conteúdos mencionados nos planos diários de aula estão realmente sendo ministrados pelo professor.

Com a divulgação dos resultados do PROVÃO, a instituição recebe do MEC, para cada curso que foi avaliado, um documento chamado *Relatório da Instituição*. Por esse relatório pode-se verificar, questão por questão, o número de acertos dos alunos da IES. Desta forma, separando as questões por disciplinas, pode-se analisar o desempenho dos alunos em cada uma delas. Nesse sentido, os professores têm sido cobrados a utilizar metodologias diversificadas e equipamentos visando a que os alunos tenham um melhor aproveitamento das aulas.

Por necessitarem de produtividade, as IES privadas exigem do docente título acadêmico, no mínimo de mestre, publicações de artigos e/ou livros, participação em eventos científicos, desenvolvimento de projetos de pesquisa, além da obrigatoriedade de ministrar aulas excelentes etc. Portanto, embora os professores tenham maior grau de participação em todas as atividades relativas aos cursos, estão sendo controlados como nunca o foram. São duplamente avaliados: pela instituição, através dos alunos, e pelo MEC, através dos resultados do *Provão*, utilizados pela IES também como um mecanismo de avaliação do trabalho docente.

### **Considerações finais**

As transformações ocorridas, durante esta última década, nas relações de trabalho do corpo docente nas Instituições de Ensino Superior Privadas podem ser analisadas sob dois aspectos em função de suas conseqüências, que tanto podem ser positivas, como negativas, no que diz respeito à situação profissional e funcional do professor dessas instituições.

Os aspectos positivos dessas transformações podem ser observados :

- na preocupação com um maior nível de qualificação. O artigo 14 do Decreto 2.306, de 19 de agosto de 1997, ao determinar que a autorização e o reconhecimento de cursos e respectivas habilitações e o credenciamento das IES serão concedidos *por tempo limitado e renovados periodicamente após processo regular de avaliação*, fez com que as IES privadas passassem a se preocupar com a qualidade de seus cursos, caso contrário, poderiam perdê-los, bem como com os profissionais que estão formando.
- no fato de o regime de trabalho constar como um dos itens a ser avaliado no tópico referente à Qualificação do Corpo Docente, uma vez que, em função dessa avaliação, as IES privadas passaram a atribuir um maior número de aulas ao professor. Além das dedicadas ao ensino, outras aulas são atribuídas para realização de atividades de pesquisa e extensão, para que o professor possa complementar a formação desejada para os alunos do curso.
- na diferenciação salarial entre os docentes, em função da titulação. O aumento da diferenciação salarial com base na titulação incentiva o professor a buscar os cursos de mestrado e doutorado para obtenção de maiores rendimentos, e, nessa busca, ele expande e aprimora os seus conhecimentos específicos e didáticos.
- na participação das decisões do curso. À medida que os professores podem participar efetivamente dos Conselhos de Cursos, dos Projetos de Pesquisa e Extensão e dos Projetos Pedagógicos de seus cursos com críticas, sugestões, recomendações e propostas eles sentem-se mais motivados e comprometidos com os seus alunos, com o curso e com as próprias instituições.

Por outro lado, os aspectos negativos das transformações abordadas, dizem respeito:

- ao regime de trabalho. A partir do processo de avaliação dos cursos e das instituições de ensino superior, estas passaram a atribuir um maior número de aulas aos professores, contemplando a docência propriamente dita e atividades outras necessárias ao aprimoramento

do trabalho pedagógico. No entanto, a grande maioria dos contratos de trabalho dos docentes ainda é firmada semestralmente com base no número de aulas atribuídas e não por regime de trabalho, parcial ou integral. Assim, muitos docentes permanecem como professor horista, o que lhes acarreta razoável insegurança, pois só podem assumir compromissos e planejar sua vida no curto prazo, uma vez que, a cada seis meses, seu salário pode ser alterado para mais ou para menos, conforme nova atribuição de aulas. O ideal seria que os professores fossem contratados por um número fixo de horas semanais, o que configuraria a adoção, pela instituição, do contrato por regime de trabalho, não sujeitando seus profissionais às atribuições de aulas variáveis.

a diferenciação salarial em função do título acadêmico. Apesar de ser um fator positivo, ao estimular o professor a crescer profissionalmente, há, também, o lado negativo da diferenciação salarial pelo fato de a maioria das IES privadas não possuírem o plano de carreira. Essa ausência prejudica grande parte dos professores dessas instituições que, embora não possuam titulação de mestre ou doutor, adquiriram vasta experiência profissional e acadêmica e, no entanto, têm seus rendimentos como especialistas. No plano de carreira, geralmente existe um dispositivo que permite a equivalência salarial quando comprovada a experiência profissional relevante, o que possibilitaria a esses professores receberem como mestres ou doutores, de acordo com cada caso.

ao controle sob o ponto de vista do controle das atividades desenvolvidas pelos professores, as IES privadas desenvolveram instrumentos e mecanismos que lhes permitem controlar o corpo docente como se operários fossem. São tantas as exigências a cumprir, que os professores dessas instituições têm a sensação de que é quase impossível atender à totalidade delas, tal o seu nível de detalhamento. Ocorre que, além dos conteúdos que devem ministrar em sua disciplina, utilizando metodologias variadas e atraentes, com base em bibliografia atualizada, têm de preparar os alunos para serem éticos, cidadãos responsáveis socialmente, comprometidos com o aprendizado contínuo, emocionalmente equilibrados, íntegros etc.

Como se toda a responsabilidade pela educação e formação de um indivíduo como um todo fosse de sua exclusiva competência.

Dessa forma, acreditamos que as transformações nas relações de trabalho do corpo docente nas instituições privadas trouxeram uma sobrecarga de trabalho enorme para os professores, que não obtiveram a contrapartida em relação aos seus rendimentos. Apesar do aumento da diferenciação salarial, a hora-aula tem muito pouco valor em comparação à hora de trabalho de outros profissionais com formação equivalente. Além disso recai, sobre eles, o peso de uma responsabilidade que é a de formar pessoas, cidadãos.

### Referências Bibliográficas

BRASIL. Decreto nº 2026, 10 out. 1996. Estabelece procedimentos para o processo de avaliação dos cursos e instituições de ensino superior. In: SEMINÁRIO NACIONAL SOBRE QUALIDADE E AVALIAÇÃO DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO, 2, 1997, *Anais...* Vitória: Conselho Federal de Administração, p. 101-104.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 2306, 19 ago. 1997. Regulamenta, para o Sistema Federal de Ensino, as disposições contidas no art. 10 da medida provisória nº 1.477-39, de 8 de agosto de 1997, e nos arts. 16, 19, 20, 45 e 46 e § 1º, 52, parágrafo único, 54 e 88 da lei nº 9.394, de 20 de dez. de 1996, e dá outras providências. In: SEMINÁRIO NACIONAL SOBRE QUALIDADE E AVALIAÇÃO DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO, 2, 1997, *Anais...* Vitória: Conselho Federal de Administração, p. 113-121.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9394, 20 dez. 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. In: SAVIANI, D. *A nova lei da educação: trajetória, limites e perspectivas*. São Paulo: Autores Associados, 1997, p. 163-188.

NEVES JÚNIOR, L. F. *A economia do pleno-desemprego*. Curitiba, 1997. 177f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico – CMDE) – Setor de Ciências Sociais Aplicadas - Universidade Federal do Paraná.