

AGUARDANDO HOMOLOGAÇÃO



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO

INTERESSADO: Sindicato dos Professores do Rio Grande do Sul		UF: RS
ASSUNTO: Reconhecimento dos acordos coletivos trabalhistas como documentos válidos e com efeitos de substituição aos Planos de Carreira Docente homologados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, exigidos nos Instrumentos de Avaliação do Ministério da Educação.		
RELATOR: Gilberto Gonçalves Garcia		
PROCESSO Nº: 23001.000052/2010-51		
PARECER CNE/CES Nº: 136/2015	COLEGIADO: CES	APROVADO EM: 11/3/2015

I – RELATÓRIO

O presente processo trata da apreciação de pedido realizado pelo Sindicato dos Professores do Rio Grande do Sul – Sinpro/RS, encaminhado por meio de Ofício datado de 27 de janeiro de 2010, o qual requer reconhecimento da implantação de Planos de Carreira Docente, pela via de acordos coletivos de trabalho, como alternativa à exigência de homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE estabelecida nos Instrumentos de Avaliação do Ministério da Educação – MEC.

De acordo com o teor do Ofício temos o que segue:

[...] A presente iniciativa tem por base o extenso processo de negociações e construção coletiva realizado por esta entidade sindical junto às principais instituições de educação superior do estado do Rio Grande do Sul. Esse processo culminou na definição de Planos de Carreira Docente elaborados com a participação de professores, cujo resultado consolidou critérios objetivos conhecidos pelo corpo docente para efeito das progressões periódicas igualmente previstas no instrumento acordado.

O envolvimento do Sindicato dos Professores do Rio Grande do Sul nessa matéria deve-se, além da convicção de que Plano de Carreira Docente constitui fator fundamental de estímulo à qualificação das ofertas educacionais, às repercussões contratuais e trabalhistas que estes regramentos estabelecem.

Considerando que o Plano de Carreira Docente constitui figura jurídica de marcada origem no setor público, e em sendo anacrônica e superficial a sua regulação no âmbito da CLT e do Direito do Trabalho, entende este sindicato fundamental que o regramento da carreira docente, quando definido pela via de negociação coletiva seja igualmente reconhecido pelos órgãos de normatização e avaliação da educação superior brasileira.

Destaca-se por fim, que os Planos de Carreira Docente negociados com o Sindicato dos Professores têm a marca da participação dos destinatários da norma, alterando o viés unilateral dos Planos outorgados ao corpo docente pelo empregador, ainda que homologados pela burocracia estatal. O modelo que favorece a negociação coletiva transcende a discricionariedade do empregador no ensino privado. A referida experiência já consolidada deve ser reconhecida e incentivada considerando-se ainda os argumentos técnicos que seguem.

[...]

Primeiramente, cabe ressaltar que tanto o art. 461 da CLT, quanto a LDBEN, ou o decreto 5.773/06, não incluem dentre suas exigências a necessidade de homologação do Plano de Carreira Docente pelo Ministério do Trabalho. Trata a recente exigência constante no instrumento de avaliação do SINAES (Dimensão 5), de disposição inspirada em construção jurisprudencial, gestada no Tribunal Superior do Trabalho.

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 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.

[...]

Como preconiza a súmula 6, exige-se a homologação do quadro organizado em carreira, como requisito formal ao afastamento da equiparação salarial, ou seja para os fins previstos no §2º do art. 461 da CLT.

[...]

O Ministério da Educação, por sua vez, 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 loco 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. 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 da IES que averiguarem/avaliarem e, sempre que possível, se ele está sendo cumprido na prática, efetivamente, com promoções periódicas de professores e sua fixação na IES.

[...]

O controle ministerial, portanto, se dá em um âmbito puramente formal, posto que os agentes do MTE avaliam estritamente a presença ou não dos requisitos estabelecidos em sua portaria. Desse modo, no momento em que o sistema de avaliação acata somente essa via de homologação estatal como regular, desconsidera um resultado negocial decorrente de um processo muito mais completo e consistente. Importante destacar que a obrigatoriedade de homologação é considerada dispensável pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho, em caso de negociação coletiva.

Portanto, 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 atividade na instituição, a titulação do docente e a produção acadêmica, e que esse regramento seja corretamente aplicado ao contrato de trabalho e conhecido de todos os professores.

A homologação estatal nos moldes da portaria SRT/MTE nº 02/06, portanto, de forma alguma contempla a complexidade inerente ao mundo da educação superior.

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 e, ainda, dos dinamismos do setor educacional, deram ao Sinpro/RS a convicção de que o Acordo Coletivo de Trabalho deve ser uma prestigiada e reconhecida via de formalização e implantação dos Planos de Carreira Docente no ensino superior privado.

Importante destacar, como dito anteriormente, que a controvérsia quanto à necessidade de homologação, em detrimento de uma solução negociada, atualmente, não só no âmbito acadêmico, como em outros setores das relações de trabalho deixa de ter relevância.

[...]

Aos sindicatos foi conferida a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas, nos termos do art. 8.º, 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. 7.º, 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.

[...]

Evidentemente que o não reconhecimento para fins de avaliação de Planos de Carreira Docentes instituídos por acordo coletivo diminui drasticamente o interesse da parte empregadora em instituir a via negocial, facilitando à opção por um instrumento unilateral e de aplicação duvidosa.

Desse modo, a possibilidade de que as instituições de ensino superior instituam seus planos de carreira por acordo coletivo 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, caracterizando-se, desde sempre, pelo viés unilateral e hermético do poder diretivo do empregador.

O Ministério da Educação, ao nosso ver, deve portanto, reconhecer essa prática democrática de normatização, uma vez que a exigência disposta na dimensão 5 do Instrumento de Avaliação Institucional Externa se pauta em entendimento sumulado que a própria corte superior trabalhista flexibiliza por ocasião de negociação coletiva.

Face as considerações, requer o Sinpro/RS que o Conselho Nacional de Educação emita parecer com vistas a reconhecer a negociação coletiva e os consequentes acordos coletivos como instrumentos válidos e eficazes, inclusive para fins avaliativos, como forma de instituição de Plano de Carreira Docente nas instituições de educação superior brasileiras. [...]

Vale observar que a homologação do Plano de Carreira Docente é uma exigência do *Instrumento de Avaliação Institucional Externa*, o qual busca amparo na Súmula nº 6 do Tribunal Superior do Trabalho – TST, *in verbis*:

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.

Considerações do Relator

Primeiramente cumpre informar que, por se tratar de assunto de interesse público e de grande repercussão, este Relator considerou a importância de envolver outros órgãos públicos da sociedade interessados no tema em comento, entre eles, a Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior – CONAES, colegiado responsável por estabelecer diretrizes para avaliação de cursos e instituições. O assunto foi exaustivamente discutido no âmbito dessa Comissão, especialmente na ocasião da elaboração do novo instrumento de avaliação externa recentemente publicado pelo Ministério da Educação.

Para a elaboração da proposta de reformulação dos instrumentos de avaliação, o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - Inep instituiu a Comissão de Revisão dos Instrumentos de Avaliação Institucional, por meio da Portaria Inep/MEC nº 224, de 28 de junho de 2012, a qual designou representantes de Instituições de Ensino Superior (IES) públicas e privadas, da Diretoria de Avaliação da Educação Superior (DAES/INEP/MEC), da Secretaria de Regulação e Supervisão da Educação Superior (SERES/MEC), da Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (CONAES) e do Conselho Nacional de Educação (CNE). A Comissão foi coordenada pela DAES, seguindo as diretrizes elaboradas pela CONAES e CNE.

Além disso, cumpre informar que, em atendimento ao disposto no art. 6º, inciso V, do Decreto nº 5.773/2006, que assegura ser de competência do CNE a aprovação dos instrumentos de avaliação para credenciamento de instituições, foi aprovado o Parecer CNE/CES nº 197/2013, em 7 de agosto de 2013, o qual apreciou o novo Instrumento de Avaliação Externa do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), o que comprova, mais uma vez, o grande protagonismo do CNE nesse processo.

Na sequência, por meio da Portaria nº 92, de 31 de janeiro de 2014, publicada no Diário Oficial da União (DOU) de 4 de fevereiro de 2014, o Senhor Ministro da Educação, no uso de suas atribuições legais, aprovou, em extrato, os indicadores do Instrumento de Avaliação Institucional Externa, para os atos de credenciamento, recredenciamento e transformação de organização acadêmica, modalidade presencial, do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES). A partir do ato de aprovação e homologação do novo instrumento, este Relator responde à consulta do Sinpro/RS.

Não obstante os argumentos apresentados pelo Sinpro/RS sejam passíveis de compreensão, a questão posta em tela parece transcender o mero regramento que implicaria a confecção de um plano de carreira docente pela via de negociação sindical. Questões que passam pela defesa dos interesses econômicos (pisos, reajustes, correções salariais), interesses sociais e políticos de seus associados sempre terão amparo nas organizações sindicais. A exigência legal de apresentação de Plano de Carreira Docente protocolado ou homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego se mantém presente no novo instrumento de avaliação institucional por razões próprias. Um plano de carreira não pode ser visto apenas como instrumento de garantia de aumentos salariais. O plano de carreira deve ser analisado do ponto de vista da gestão institucional, deve compor o seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), ser estruturado de forma que não só preserve os direitos dos colaboradores como também estabeleça as competências necessárias e identifique as habilidades imprescindíveis para cada nível hierárquico.

Vale observar que as comissões do Inep ao avaliarem um plano de carreira não se restringem apenas ao cumprimento do protocolo ou homologação do mesmo no MTE. Os colóquios com o corpo docente e técnico-administrativo durante o processo avaliativo abrangem questões que visam identificar a compreensão dos professores a respeito da trajetória de carreira proposta pela IES, suas perspectivas de progressão por produção científica e acadêmica, titulação, captação de fomentos e sua visão acerca da formação e capacitação oferecidas. A intenção principal é a de levantar a real compreensão dos colaboradores de uma instituição a respeito de suas possibilidades de crescimento profissional e benefícios concedidos. Com base nesses elementos muito se pode apreender sobre o perfil da instituição avaliada e o perfil do seu próprio corpo docente.

Em que pese o fato de algumas instituições apresentarem documentos mais herméticos ou menos participativos, não se pode generalizar como se este fosse o modo de agir da maioria. Muitas são as organizações que incluem em seu planejamento estratégico a proposta de confecção participativa de plano de carreira com criação inclusive de comissões específicas responsáveis por tal estudo. O que não se pode perder de vista é que um plano de carreira deve ser construído, acima de tudo, pela via acadêmica e com o propósito final de contribuir para a melhoria da qualidade da educação.

Por fim, ao entender que a demanda em questão é proveniente especificamente do Sindicato dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul, e que não podemos concluir que seja de interesse dos demais sindicatos e outras entidades representativas de professores do ensino superior; e, que, a reivindicação da Interessada ultrapassa a alçada do Ministério da Educação, uma vez que o assunto é também de competência do Ministério do Trabalho e Emprego, recomendo a manutenção da exigência de protocolização ou homologação do Plano de Carreira Docente pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, conforme preconizado nos instrumentos de avaliação do Ministério de Educação – MEC.

II – VOTO DO RELATOR

Em face ao exposto, manifesto-me no sentido de que se responda ao Interessado nos termos deste Parecer.

Brasília (DF), 11 de março de 2015.

Conselheiro Gilberto Gonçalves Garcia – Relator

III – DECISÃO DA CÂMARA

A Câmara de Educação Superior aprova, por unanimidade, o voto do Relator.
Sala das Sessões, em 11 de março de 2015.

Conselheiro Erasto Fortes Mendonça – Presidente

Conselheiro Sérgio Roberto Kieling Franco – Vice-Presidente