

PLANO DE CARREIRA DOCENTE

Prof. Dr. Edgar Gastón Jacobs Flores Filho

Nesse momento em que se intensificam as avaliações externas para efeito de credenciamento, muitas instituições estão voltando o olhos para o instrumento divulgado pelo INEP e questionando a imposição de apresentação de um plano de carreira docente homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Na realidade, quando as Instituições de Ensino Superior brasileiras constatarem que estão obrigadas a ter plano de carreira docente, devem se perguntar: Porque?

O instrumento de referência da avaliação externa de 2008, disponível na página do INEP na Internet

(http://www.inep.gov.br/download/superior/2008/Instrumento_de_avaliacao_externa.pdf) prevê como requisito mínimo para o item “5.3. Condições institucionais para os docentes” a comprovação de que “Plano de Carreira Docente, homologado por órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, está implementado e difundido na comunidade acadêmica”. No mesmo sentido, o Decreto nº 5.773/2006, prevê que o Plano de Desenvolvimento Institucional da IES deverá conter referência sobre a existência de plano de carreira (art. 16, V), evidenciando uma regra que, aparentemente, é uma forma de incentivo para a qualificação do Corpo Docente.

Nesse contexto, é importante esclarecer que o Plano de Carreira registrado no órgão trabalhista é um documento que favorece as instituições. Um documento formal e indispensável para a gestão das atividades da instituição, em especial da atividade docente.

Podemos começar o esclarecimento lembrando que os professores das IES possuem funções muito semelhantes, eles são contratados para lecionar e muitas vezes lecionam a mesma matéria que outros colegas já lecionaram. E de acordo com a regra geral da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), quando as funções são idênticas não pode haver diferença salarial. Vejamos o que diz o art. 461, desta norma:

“Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”.

Prevalecendo tal regra para as Instituições de Ensino o professor que acaba de entrar no corpo docente ou mesmo o que não tem titulação teria de receber o mesmo que os professores titulados e com muitos anos de casa. E esta situação geraria a impossibilidade de premiar os professores mais antigos, mais titulados, ou ainda os que possuem destaque em sua atividade docente.

Por outro lado, se as Instituições resolvessem premiar alguns de seus professores, por merecimento ou qualquer outro critério, ficariam ainda sujeitas a ações visando a equiparação salarial por parte dos demais professores. Ou seja, os incentivos para produtividade, permanência e qualificação acabariam gerando um passivo indesejável.

Para buscar essa diferenciação as Instituições têm somente um caminho previsto na lei. O plano de carreira, que aparece como exceção prevista no próprio art. 461, da CLT, da seguinte forma: Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento (§ 2º, grifo nosso).

O plano de carreira, portanto, é a forma jurídica de fugir da regra geral de isonomia entre os trabalhadores. É um instrumento especialmente importante para uma entidade que quer valorizar de maneira diferente pessoas diferentes que desempenham a mesma função.

Trata-se de um instrumento importante para as Instituições de Ensino, um instrumento que impede ações trabalhistas voltadas para a equiparação salarial ao mesmo tempo que valoriza, no mínimo, o merecimento e a antiguidade dos docentes. E, como visto, não se trata apenas de uma ferramenta de gestão. O plano de carreira é uma ferramenta jurídica que deve ser criada também com a participação de profissionais do direito, aptos a complementar as estratégias de administração de pessoal com abordagens técnicas que garantem a validade do documento perante o Ministério do Trabalho e Emprego.

Pois bem, demonstrada a importância do plano de carreira, resta, ainda, esclarecer a questão da necessidade de homologação no Ministério do Trabalho e Emprego. Um tema que consta do instrumento de avaliação de 2008, mas não consta do art. 16, do Decreto nº 5.773/2006.

A principal regra sobre o assunto não são as portarias do Ministério do Trabalho e Emprego que tratavam da homologação de planos de carreira (por exemplo, as Portaria MTb-3.124, de 29/07/81, da Portaria SRT/MTb nº 8, de 30/01/87, citadas em documento do Ministério Público do Trabalho). A regra mais contundente surgiu depois que o Tribunal Superior do Trabalho – TST decidiu diversas ações sobre equiparação salarial e produziu uma súmula, com força de norma, na qual impõe:

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, grifo nosso).

A partir dessa súmula, as entidades que desejassem utilizar plano de carreira para diferenciar os salários de seus trabalhadores estariam obrigadas a homologar o plano no Ministério do Trabalho e Emprego, mesmo que, eventualmente, alguns sindicatos ou mesmo servidores do Ministério, possam preferir outros meios, como acordos ou convenções coletivas.

Vale dizer que o próprio Ministério do Trabalho e Emprego, na portaria vigente – a Portaria SRT/MTE nº 02, de maio de 2006 – assume a tarefa de fazer a homologação, nos seguintes termos:

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 desempate.

Parágrafo único. Os critérios adotados pela empresa não podem restringir o acesso do empregado às promoções.

Art. 4º O despacho homologatório do quadro de carreira deverá ser publicado no Diário Oficial da União.

A postura do MEC e do INEP, exposta nos instrumentos de 2008, reflete essa exigência e resulta de uma recomendação do Ministério Público do Trabalho, feita por meio da *Notificação Recomendatória PRT 7ª Região – FGML Nº 01/2008, no sentido de que:*

I – 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-Plano de Desenvolvimento Institucional, elemento obrigatório em qualquer ato autorizativo do MEC, 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;

II – 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;

Com base nesse panorama, podemos observar que o plano de carreira implementado é indispensável para as Instituições de Ensino. Frise-se, que o acordo ou convenção coletiva não são sequer mencionados como exceção à regra geral do art. 461, transcrito acima, por isso, nenhum sindicato poderia dispensar as IES de pagar salários iguais para seus docentes. Destaque-se, também, que antes de ser uma exigência para fins de avaliação externa, o plano de carreira devidamente homologado e implementado é recomendado pelo Ministério Público do Trabalho com base nas normas e na súmula do TST. Enfim, não resta dúvida quanto a importância e a exigibilidade do “Plano de Carreira Docente, homologado por órgão do Ministério do Trabalho e Emprego” e “implementado e difundido na comunidade acadêmica”.

Sob o foco da lei trabalhista essa é uma questão transparente e para as IES deveria ser claro, também, que o plano de carreira devidamente homologado é necessário para a gestão dos empregados. Não se trata nesse sentido, “apenas” de uma exigência do MEC ou do INEP. E para desenvolver um plano efetivo e coerente o profissional do direito tem de trabalhar

diretamente com os representantes da comunidade e com os responsáveis pela gestão da mantida e da mantenedora, facilitando a implementação das regras de progressão e a aceitação dos critérios de diferenciação.

Bom dizer, todavia, que existem realmente questões controvertidas. A autonomia universitária; a necessidade de plano de carreira para o corpo técnico; a possibilidade de acordo coletivo com o sindicato, versando sobre sistemas de carreira; a aplicabilidade dessas regras para instituições da Administração Pública Indireta; cada um desses temas é bastante complexo e pode ser objeto de um artigo, mas nenhuma dessas questões retira a importância do Plano de Carreira.

Enfim, dentre tantas perguntas e respostas o que podemos dizer é que se o plano de carreira é incentivo para os docentes, é, num outro sentido, instrumento jurídico indispensável para a gestão da Instituição de Ensino Superior.

Veja no link (<http://www.tpes.com.br/publicacoes.php>), como complemento para este artigo, a íntegra da Notificação Recomendatória PRT 7ª Região – FGML N° 01/2008, do Ministério Público da União, a Portaria SRT/MET n° 02/2006.

Sobre o Prof. Dr. Edgar Gastón Jacobs Flores Filho

Bacharel em Direito - PUC/MG, Mestre em Direito Econômico –UFMG, Doutor em Direito Privado - PUC/MG. Professor Adjunto na UFOP e na PUC/MG. Ex-Procurador do Município de Ouro Preto/MG.

A TP&S pode elaborar, rever e encaminhar seu plano de carreira para homologação.