

Em tempos de vagas ociosas, inadimplência e evasão altas é compreensível que as questões sobre as relações de trabalho sejam alijadas dos planos e planejamentos das instituições de ensino superior (IES) privadas. Todos os esforços estão concentrados nas ações que visam diretamente a retenção e captação de alunos. O que não deixa de ser compreensível, na medida em que se trata da sustentabilidade econômico-financeira da instituição, num setor onde já se encontra estabelecida a concorrência predatória, em razão do número excessivo de escolas e, também, por conta do processo de consolidação já em andamento, que já fez surgir grandes conglomerados educacionais (alguns com capital estrangeiro).

No entanto, nada é tão ruim que não possa piorar. Se no lado das receitas as coisas não andam bem, na ponta das despesas o cenário não é menos nebuloso. O Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES) traz em seu bojo um aumento significativo nas exigências para a expedição dos atos autorizativos exarados pelo MEC. O atendimento aos requisitos para a obtenção de tais atos (autorização, reconhecimento, renovação de reconhecimento de cursos ou credenciamento e reconhecimento de IES) implica em aumento das despesas na proporção direta do crescimento da oferta de cursos e vagas. Este artigo atem-se aos indicadores relacionados ao Corpo Docente das IES privadas, mais especificamente os aspectos que tratam das relações de trabalho no âmbito destas.

Diversamente do que ocorre no âmbito público, onde as relações de trabalho são regidas por estatuto e o vínculo se dá mediante concurso público, na IES privada impera o amadorismo e/ou improvisado. O contrato de trabalho é uma realidade para poucas e, quando existe, na maioria das vezes não contempla nem o mínimo em termos de deveres e direitos, o que implica na insegurança de todos, IES e docentes. A situação é pior em relação ao plano de carreira, que tem o mérito de disciplinar a trajetória profissional, mediante a implantação de uma política salarial mais clara e justa; de impingir a necessária transparência nos critérios de promoção e incentivo à progressão funcional, entre outros benefícios.

Embora seja uma exigência legal, até o presente, poucas IES no país possuem planos de carreiras homologados nas Delegacias Regionais do Trabalho, órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, responsável por avaliar a adequação deste dispositivo.

Mas tal realidade tende a mudar. O Ministério da Educação (MEC) tem notificado instituições de ensino privadas no País que não implantaram e homologaram planos de carreira, como manda a legislação. A ação do MEC atende à Notificação Recomendatória PRT 7ª Região – FGML nº 1/2008, enviada em agosto de 2008 pelo procurador regional do Trabalho Francisco Gérson Marques de Lima, à Secretaria de Ensino Superior (SESu/MEC) orientando que os avaliadores ad doc observassem, durante suas visitas às IES, se o plano de carreira da Instituição encontra-se regular.

A iniciativa do Ministério Público do Trabalho (MPT) serve de alerta e conscientização das IES

Escrito por Jeferson Rodrigues do Carmo
Qua, 23 de Março de 2011 00:00

privadas quanto à necessidade do cumprimento fiel à legislação do setor e das vantagens advindas da adoção do plano de carreira. Longe de apenas representar um aumento nas despesas, constata-se que as IES que já implantaram e homologaram o plano de carreira notaram que os benefícios são percebidos tanto pelos colaboradores quanto por elas próprias; e mais, os ganhos superam os custos. O professor torna-se mais comprometido, pois visualiza um futuro mais seguro e promissor para a sua profissão, melhora a sua performance docente e o relacionamento com o aluno.

Mas as questões referentes às relações de trabalho não se resumem apenas à implantação e homologação do plano de carreira.

E aqui vale insistir: nada está tão ruim que não possa piorar. Pelo menos para aquelas IES que teimam em encarar os recursos humanos apenas como despesas. No plano legislativo a perspectiva é do aumento dos direitos dos trabalhadores. E a tendência nesse sentido se acentuou a partir na Constituição de 1988.

De acordo com o art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal, os trabalhadores têm direito à Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, à participação na gestão da empresa, conforme definido em lei. Esse dispositivo constitucional foi regulamentado pela Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dentre outras disposições dispõe sobre as normas a serem observadas pelas empresas que desejarem implantarem a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados. Ou seja, de um imperativo constitucional a PLR passou a ser uma opção as empresas. Mas, tal situação pode mudar.

Hoje tramitam no Congresso Nacional alguns projetos de lei propondo alterações na Lei nº 10.101/2000. Destes, cabe o destaque do Projeto de Lei do Senado nº 89/07, de autoria do Senador Paulo Paim (PT-SP), que busca estabelecer:

que a empresa deverá reservar para distribuição entre seus empregados pelo menos 5% de seu lucro líquido no ano anterior quando não formalizada, até o dia 30 de junho de cada ano, a participação nos lucros pelos procedimentos já definidos na Lei; e

que a empresa que por mais de dois anos negar-se a fixar a participação nos lucros ou resultados por intermédio de negociação coletiva terá suspensos, por dois anos, concessões públicas e financiamentos de instituições financeiras federais controladas pela União, Estados e Distrito Federal. Recentemente, teve destaque na imprensa a existência de um estudo na Secretaria de Assuntos Estratégicos do Governo que visa alterar a lei nº 10.101/2000, propondo a criação de um percentual obrigatório de distribuição do lucro líquido das empresas aos empregados. Segundo seus termos, 2% do lucro líquido seriam distribuídos aos empregados de forma igualitária e 3% segundo critérios acordados em negociações semestrais ou anuais.

A tendência, por evidência, é tornar obrigatória a adoção da PLR, como manda a Constituição Federal. Longe de querer discutir o mérito de tais iniciativas, o que importa considerar aqui é a evolução do processo legislativo em relação ao tema em discussão e colocar em perspectivas todas as variáveis implicadas. E, neste contexto, não há como deixar de pesar o fato de que todas as propostas acima mencionadas, em tramitação no Congresso Nacional, são de autoria

Escrito por Jeferson Rodrigues do Carmo
Qua, 23 de Março de 2011 00:00

de membros da bancada governista, que hoje tem maioria folgada, tanto na Câmara dos Deputados, quanto no Senado Federal.

Às IES privadas que desejarem evitar os percalços e traumas naturais advindos de mudanças tão radicais nas relações de trabalho como estas que se avizinham devem se antecipar à obrigatoriedade e conceder já aos seus colaboradores a Participação nos Lucros ou Resultados, considerando os termos bem mais toleráveis da lei nº 10.101/2000, sem olvidar os aspectos positivos inerentes a iniciativa, por se tratar de um ato de vontade e não obrigacional. De qualquer modo, quando advir as mudanças hoje em perspectiva, seguramente será mais fácil o processo de adequação. Infelizmente, os limites deste artigo não permitem a descrição de métodos e critérios necessários à viabilização da PLR. Mas, desde já, fica registrado o compromisso de retomar o tema num próximo artigo com esse intento. Por ora, fica o alerta: sejam quais forem os métodos e critérios adotados na implantação da PLR, torna-se imprescindível o império da transparência e confiança mútuas, para que se tenha sucesso na empreitada.