

A Administração da Educação e o Professor Empregado

The Management of Education and the Employee-Teacher

Flávio Bento^a; André Fernando dos Reis Trindade^{a*}

^aUniversidade Norte do Paraná, Paraná, Brasil.

*E-mail: andre.trindade@unopar.br

Resumo

Este artigo trata do professor, profissional da educação, na condição de trabalhador empregado, sob dois aspectos que interessam à administração da educação: a) reafirmando a importância do professor, no contexto da gestão da educação, e a necessidade da observância, pelo estabelecimento de ensino-empregador, dos direitos especiais do docente e do respeito à sua dignidade como pessoa, trabalhador e elemento essencial e indispensável da administração da educação e, b) destacando os direitos especiais que a legislação trabalhista e a Justiça do Trabalho conferem ou vem conferindo ao professor empregado.

Palavras-chave: Professor. Profissionais da Educação. Administração da Educação. Direito do Trabalho.

Abstract

This article faces the teacher, the professional from the Educational field, as an employee through 2 points of view which interest to the Management of Education: a) reinforcing the importance of the teacher, in the context of management of education, and the need of the teaching institution to fulfill the teacher's special rights and respect his/her dignity as a person, worker and imperative element in the management of Education, and b) highlighting the special rights in which the labor legislation and Labor Justice have been granting to the employee-teacher.

Keywords: Teacher. Educational Professionals. Management of Education. Labor Law.

1 Introdução

Este artigo analisa o professor como profissional da educação, como pessoa que, por possuir formação específica, exerce a função docente, ministrando aulas e desenvolvendo outras atividades relacionadas ao processo de ensino-aprendizagem.

A análise da figura do professor, proposta para este estudo, está voltada para a sua inserção no tema da administração da educação, em razão da reconhecida importância do docente como agente integrado ao complexo de atividades próprias do ensino, que envolvem a gestão da educação. O estudo trata, ainda, do professor empregado e dos seus direitos especiais.

2 Desenvolvimento

2.1 O professor no contexto da administração escolar

Pode-se afirmar que é natural o reconhecimento do elemento humano como o meio mais importante de que a administração escolar necessita para cumprir suas funções, em conjunto com os meios materiais e legais (RIBEIRO, 1952, p.140). Dentre as categorias que integram esse elemento humano se destaca a figura do professor ou docente, objeto deste estudo. Com razão, Paro (1996, p.215), ao tratar da qualidade da força de trabalho na área da educação, afirma ser o corpo docente o “elemento mais importante que a escola

pode oferecer na realização do trabalho de efetiva qualidade [...]”.

Essa citada importância do elemento humano está expressa no texto da Constituição Federal vigente. A Lei Maior, na parte que trata da educação, estabelece, como um dos princípios que devem reger as atividades de ensino, a valorização dos diversos profissionais da área da educação. Estabelece a Constituição, em seu artigo 206, inciso V, que:

O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: [...]

V - valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos; [...] (BRASIL, 2012a).

A atual Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, de n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, em seu artigo 67, também estabelece a valorização dos profissionais da educação, destacando o direito desses profissionais a possuírem condições adequadas de trabalho:

Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

- II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III - piso salarial profissional;
- IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- VI - condições adequadas de trabalho.

Parágrafo único. A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino (BRASIL, 2012b).

Outros estudos ressaltam a importância do bem-estar do professor, vinculando o alcance desse bem-estar à existência de adequadas condições de trabalho e conferindo mérito especial à gestão do quadro de pessoal, parte da administração da educação que assume uma posição primordial, como agente de efetivação desse objetivo (KIMBROUGH, 1977).

A realidade, entretanto, tem apresentado um quadro geral diferente dessa finalidade de bem-estar do professor e de valorização dos profissionais de ensino, especialmente na esfera pública. A “precariedade das condições objetivas de trabalho na escola”, a desqualificação do trabalho do professor, o aviltamento do salário (PARO, 1996, p. 215)¹, o desrespeito aos direitos e vantagens trabalhistas básicos do professor empregado são, infelizmente, situações comuns em nosso país. Essas situações são, inclusive, indicadas como um dos principais fatores da ineficiência do ensino no Brasil (BARRETO, 1991, p.11). Em síntese, recordamos as observações do autor:

O papel estratégico dos professores na promoção de uma educação de boa qualidade é amplo e internacionalmente reconhecido, ainda que tal reconhecimento nem sempre se traduza em políticas de formação e valorização destes profissionais, de modo a levá-los a desempenhar com eficiência a tarefa que lhes cabe.

Diante dessa realidade, este estudo visa a destacar a importância do professor no contexto da administração da educação, recordando o princípio constitucional da valorização dos profissionais de ensino, e esclarecendo alguns direitos especiais do docente empregado, como uma contribuição para o estudo dessa importante problemática inserida na esfera da gestão da educação.

2.2 Profissão professor. Previsão legal

Professor é o trabalhador que ensina, que tem como tarefa ou missão a transmissão de conhecimentos. O professor é o

principal agente dos propósitos da educação, por executar as atividades que visam a desenvolver as capacidades intelectuais, psíquicas e morais da pessoa humana, englobando práticas individuais e estatais ou institucionais.

A legislação trabalhista vigente não conceitua a figura do professor, apenas se refere ao exercício do magistério².

A Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-lei n. 5.452, de 1o. de maio de 1943, no título das normas especiais de tutela do trabalho, prevê regras específicas para os professores. O artigo 317 da Consolidação, em sua atual redação, estabelece que “o exercício remunerado do magistério, em estabelecimentos particulares de ensino, exigirá apenas habilitação legal e registro no Ministério da Educação” (BRASIL, 2012c). Verifica-se que a legislação somente reconhece como professor o trabalhador que atenda a dois requisitos legais específicos: a) que possua habilitação legal e, b) que tenha registro no Ministério da Educação.

Para o exercício do magistério se exige formação específica, de acordo com o grau de ensino e com as disciplinas e os cursos. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional estabelece: a) que os docentes que atuarem na educação básica deverão possuir formação superior, que será obtida mediante curso de licenciatura, de graduação plena, “admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade Normal” [artigo 62] (BRASIL, 2012b); b) que os estabelecimentos de ensino superior ofertarão “cursos formadores de profissionais para a educação básica, inclusive o curso normal superior, destinado à formação de docentes para a educação infantil e para as primeiras séries do ensino fundamental” [artigo 63, inciso I] (BRASIL, 2012b); c) que “a preparação para o exercício do magistério superior far-se-á em nível de pós-graduação, prioritariamente em programas de mestrado e doutorado” [artigo 66] (BRASIL, 2012b).

Com relação ao ensino superior, a legislação prevê que o professor seja preparado para o exercício do magistério mediante curso de pós-graduação, especialmente de mestrado e de doutorado.

A habilitação legal é o requisito mais importante para o trabalhador poder ser considerado professor e estar protegido pelas normas especiais previstas na Consolidação. O jurista Sérgio Pinto Martins afirma que aquele que trabalha como professor, sem, contudo, possuir habilitação legal, é um trabalhador comum, não estando protegido, portanto, pelas normas especiais dos profissionais que exercem a função

1 Sobre a questão dos baixos salários dos professores de primeiro grau no Brasil, destaca-se a pesquisa de Angela Maria Rabelo Ferreira (1991).

2 Localizamos uma decisão da Justiça do Trabalho que enumerou as atribuições do professor: “Professor. Enquadramento. Para o enquadramento na condição profissional de professor, é necessário que as atividades compreendam os seguintes aspectos: a) a regência das aulas, de acordo com os horários escolares; b) a organização dos programas de disciplina ou disciplinas que leciona e o planejamento do curso e das aulas; c) a escrituração dos diários de classe; d) correção dos trabalhos escolares; e) a correção das provas mensais e a respectiva atribuição de notas; f) realização dos exames e correção das provas; g) a participação nas bancas examinadoras; h) comparecimento às reuniões do Conselho de Professores e participação nas atividades e deliberações do mesmo. Sendo diversas as atividades exercidas pelo reclamante, não há como reconhecer o exercício profissional do magistério” (SÃO PAULO, 2005a).

de magistério (2003, p.267). O mesmo autor expõe que a ausência de registro no Ministério da Educação não tem sido empecilho, na Justiça do Trabalho, para se reconhecer ao trabalhador os mesmos direitos do professor registrado no citado Ministério. Para Sérgio Pinto Martins, o empregado que exerce a atividade de professor, “ainda que não tenha sido registrado no Ministério da Educação, deve ser considerado professor. O empregador foi beneficiado de sua prestação de serviços, não podendo o empregado ser prejudicado” (2003, p.267)³. Há decisões, entretanto, que apenas consideram professor o empregado que trabalha em instituição de ensino e apresenta os dois requisitos indicados⁴.

2.3 O professor empregado: direitos básicos⁵

Os principais direitos especiais conferidos ao professor empregado pela Consolidação das Leis do Trabalho são: a) a jornada normal de trabalho de seis horas diárias intercaladas, sendo de, no máximo, quatro horas consecutivas, de segunda-feira a sábado⁶; b) o recebimento normal dos salários nos períodos de exames, férias e recessos escolares⁷; c) garantia dos salários do período de exames e de férias escolares, se o professor for demitido sem justa causa ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares⁸.

Se for excedida a jornada máxima de seis horas prevista no artigo 318 da Consolidação, as horas excedentes devem ser remuneradas com o adicional de, no mínimo, 50%, conforme os termos do artigo 7º, inciso XVI, da Constituição Federal⁹.

Quando o salário for calculado à base de hora-aula¹⁰, o professor tem direito de receber um acréscimo de 1/6, a título de repouso semanal remunerado¹¹.

Questão importante é a referente à diminuição da quantidade de hora-aula do professor.

A Consolidação prevê, em seu artigo 320, *caput*, que “a remuneração dos professores será fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários” (BRASIL, 2012c). Se o professor for contratado por hora-aula, entende o Tribunal Superior do Trabalho que “a redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula” (BRASIL, 2012d)¹². Assim, conclui-se que o professor contratado por hora-aula somente poderá ter sua carga horária diminuída se houver diminuição do número de alunos do estabelecimento de ensino. Se o professor não for contratado por hora-aula [for contratado por salário fixo], ou se, mesmo contratado por hora-aula, não ocorrer diminuição do número de alunos ou de turmas, o estabelecimento de ensino não poderá diminuir a carga horária do professor. A questão, entretanto, é bastante polêmica, como explica a seguinte decisão:

Professor. Carga Horária. Redução. Intangibilidade Salarial. Convenções Coletivas. A intangibilidade salarial constitui um dos mais importantes princípios atinentes à esfera trabalhista, encontrando sede constitucional no inciso VI do artigo 7º., que assegura a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. No âmbito da CLT, a impossibilidade de alteração contratual no que se refere ao valor dos salários tem amparo na regra geral inscrita no artigo 468, que preceitua só ser “[...]lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado[...]”. Na hipótese específica da categoria dos professores, conforme explanação da ilustre Juíza Alice Monteiro de Barros (In: Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho, 2.ed., 2002, LTr), a doutrina se divide ao examinar o problema relativo à redução do número de aulas a ser ministradas, quando o valor dos salários é calculado com base neste parâmetro. Enquanto alguns entendem que se trata de alteração lesiva, ensejadora, inclusive, de rescisão indireta do contrato, outros se posicionam no sentido de que não

3 Em sentido mais amplo, reconhecendo o exercício da função de docente mesmo sem habilitação: “Professor. Falta De Habilitação. Irrelevância. O fato de ser a reclamante mera estudante de Magistério não lhe retira o direito às normas coletivas da categoria dos professores se restou incontroverso nos autos que exercia a função de professora, face às características do contrato-realidade que rege o conceito celetista da relação de emprego.” (SÃO PAULO, 2005b). Não se pode esquecer a realidade dos chamados professores leigos, aqueles que não concluíram o segundo grau e que atuam, principalmente, na área rural, e nas regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste (BARRETO, 1991).

4 Destacamos a seguinte decisão: “Professor. Categoria diferenciada. Se é certo que o ensino e os que nele militam devem, neste novo milênio, merecer a maior relevância e proteção, não se pode afastar em nome desse interesse, de princípios exigidos para aplicação de normas favoráveis da categoria diferenciada de professor. E, para caracterização desta nobre profissão, é necessária, além da obrigatoriedade de habilitação em curso de magistério e registro no Ministério da Educação, que o exercício da atividade seja prestado em estabelecimento de ensino.” (SÃO PAULO, 2005c).

5 A bibliografia sobre o professor empregado, na área do Direito do Trabalho, é escassa. Destaca-se: Sady (1996).

6 Artigo 318 da Consolidação: “Num mesmo estabelecimento de ensino não poderá o professor dar, por dia, mais de 4 (quatro) aulas consecutivas, nem mais de 6 (seis), intercaladas” (BRASIL, 2012c).

7 Artigo 322 da Consolidação: “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” (BRASIL, 2012c).

8 Artigo 322 da Consolidação, parágrafo 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 o *caput* deste artigo” (BRASIL, 2012c). Segundo o entendimento da Súmula de n. 10 do Tribunal Superior do Trabalho: “É assegurado aos professores o pagamento dos salários no período de férias escolares. Se despedido sem justa causa ao terminar o ano letivo ou no curso dessas férias, faz jus aos referidos salários” (BRASIL, 2012d).

9 É o que dispõe a Orientação Jurisprudencial de n. 216, do Tribunal Superior do Trabalho, SDI-1 (BRASIL, 2012d).

10 Professor pode ser contratado para receber por hora-aula, ou por salário fixo, base ou contratual.

11 É o que dispõe a Súmula de n. 351, do Tribunal Superior do Trabalho: “O professor que recebe salário mensal à base de hora-aula tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia” (BRASIL, 2012d).

12 É o que dispõe a Orientação Jurisprudencial de n. 244, do Tribunal Superior do Trabalho, SDI-1 (BRASIL, 2012d). Nesse sentido: “Professor. Irredutibilidade salarial. O princípio da irredutibilidade salarial é plenamente aplicável aos professores, entretanto, dado às peculiaridades de que se reveste o exercício do magistério, a irredutibilidade salarial assegurada é no tocante à remuneração do salário-aula e não da carga horária do professor, porquanto o número de aulas semanais pode variar a cada período letivo, ante a oscilação do número de alunos” (SÃO PAULO, 2005d, grifo nosso).

constitui obrigação da instituição de ensino garantir ao professor número fixo de aulas, não se lhe podendo impor o pagamento de classes não ministradas. A jurisprudência do colendo TST parece ter-se posicionado de acordo com a segunda opção, como demonstra a redação da Orientação Jurisprudencial no. 244 de sua SDI-1. Não se nega, por outro lado, que os próprios acordos ou convenções coletivas da categoria (no caso, dos professores) possam reafirmar o princípio da irredutibilidade dos salários, condicionando a redução da carga horária à prévia homologação por parte do sindicato da categoria ou de outro órgão de classe, no intuito de resguardar a regularidade do procedimento e os interesses do empregado (MINAS GERAIS, 2005).

Ainda sobre a diminuição da carga horária do professor, mostra-se interessante destacar os seguintes entendimentos gerais, expressos em jurisprudências ou textos que tratam do tema: a) é vedada, em qualquer hipótese, a diminuição do valor da hora-aula do professor; b) a redução da carga horária do professor só poderá ser admitida em razão de diminuição de turmas alheia à vontade do próprio empregador; c) a redução da carga horária só poderá ser admitida no início do ano ou semestre letivo, de acordo com a organização periódica do curso [anual ou semestral]; d) em razão do disposto na letra anterior, é ilícita a redução da carga horária do professor quando promovida no curso do período letivo; e) quando normas coletivas, que forem geradas por convenções ou acordos coletivos de trabalho firmados entre sindicatos e estabelecimentos de ensino, preverem, nos casos de redução da carga horária do professor, a formalização de instrumento de resilição parcial do contrato de trabalho, com a assistência sindical, a prática desse procedimento é necessária para se reconhecer a legalidade de eventual redução.

2.4 O professor e a administração pública. Regimes celetista e estatutário

Com relação à atividade docente junto à Administração Pública, é importante destacar que somente possuem direito às vantagens previstas na Consolidação das Leis do Trabalho os professores que forem contratados como empregados [servidores públicos celetistas; regime jurídico de natureza trabalhista]. O vínculo jurídico do professor com a Administração Pública pode ser disciplinado por lei ou estatuto específico¹³ [servidor público estatutário; regime jurídico de natureza administrativa] e, nesse caso, os direitos do professor serão apenas os que forem previstos na lei ou estatuto da União, dos Estados ou dos municípios contratantes.

3 Conclusão

Este estudo destaca a importância do professor no contexto da administração da educação e a previsão normativa

de princípios que prevêm a valorização dos profissionais da educação, a necessidade de condições adequadas de trabalho e de remuneração condigna dos professores.

Assim, mostra-se adequada a realização de estudos que recordem a importância do professor, no contexto da administração da educação, e os princípios de valorização de todos os profissionais do ensino, especialmente do docente.

Diante de situações desfavoráveis, especialmente no setor público e na educação infantil, no ensino fundamental e médio, revela-se necessário um trabalho constante de esclarecimento quanto aos principais direitos especiais conferidos ao professor empregado pela legislação trabalhista, e de conscientização quanto à importância do regular cumprimento dessas vantagens pelos estabelecimentos de ensino empregadores e pela Administração Pública, até para que as escolas possam realizar, efetivamente, um trabalho educacional de qualidade.

Referências

- BARRETO, A.M.R.F. Professores do ensino de primeiro grau: quem são, onde estão e quanto ganham. Estudos em avaliação educacional, São Paulo, n.3, p.11-43, 1991.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível: <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em: 31 mar. 2012a.
- _____. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: <<http://www.ufop.br/graduacao/ldbtext.htm>>. Acesso em: 31 mar. 2012b.
- _____. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível: <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em: 31 mar. 2012c.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. Bases jurídicas. Livro de enunciados, orientação jurisprudencial SDI-1 e SDI-2 e precedentes normativos. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em: 31 mar. 2012d.
- KIMBROUGH, R.B. Princípios e métodos de administração escolar. São Paulo: Saraiva, 1977.
- MARTINS, S.P. Comentários à CLT. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª. Região. Recurso ordinário n. 00932-2004-049-03-00. Recorrentes: Veruska Magnavacca dos Santos e Fundação Presidente Antonio Carlos – FUPAC. Relator Juiz Bolívar Viegas Peixoto. Belo Horizonte, 16 de novembro de 2004. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em: 16 mar. 2005.
- PARO, V.H. Situação e perspectivas da administração da educação brasileira: uma contribuição. Rev. Bras. Adm. Educ., v.12, n.2, p.207-224, 1996.
- RIBEIRO, J.Q. Ensaio de uma teoria da administração escolar. São Paulo: USP, 1952.
- SADY, J.J. Direito do trabalho do professor. São Paulo: LTr, 1996.
- SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região.

13 Sobre a possibilidade de a Administração Pública estabelecer lei ou estatuto para regular a relação de trabalho de seu servidor: “A autonomia administrativa, prevista constitucionalmente, prevê a possibilidade de a Municipalidade criar, mediante lei, critérios para atribuição de aulas ao magistério municipal, inserindo novos parâmetros, ou criá-los, se inexistentes. Entretanto, contratando pelo regime celetista, equipara-se o Município ao empregador de Direito Privado, devendo ater-se aos ditames do art. 468, da CLT” (SÃO PAULO, 2005e). Nesse sentido ver a Orientação Jurisprudencial de n. 205, da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho: “Professor. Contratação a título precário. Incompetência da Justiça do Trabalho. Existindo lei estadual disciplinando o regime dos professores contratados em caráter precário, o regime jurídico entre o Estado e o servidor é de natureza administrativa, não trabalhista. Art. 106 da CF/1967 e art. 37, IX, da CF/1988” (BRASIL, 2005f).

Recurso ordinário n. 02970188605/1997. Recorrente: Sandra Papesky Sabbag. Recorrida: Cia Saneamento Básico Estado São Paulo. Relatora Wilma Nogueira de Araujo Vaz da Silva. São Paulo, 11 de maio de 1998. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em: 16 mar. 2005a.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região. Recurso ordinário n. 02970112617/1997. Recorrente: Eliana Cutolo. Recorrido: Centro Educacional Um Pedacinho do Céu Ltda. Relator Gualdo Fórmica. São Paulo, 02 de fevereiro de 1998. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em: 16 mar. 2005b.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região. Recurso ordinário n. 20000381513/2000. Recorrente: Vera Augusta Borges Vaz Martins. Recorrido: Cia de Saneamento Básico do Estado de SP. Relatora Vera Marta Publio Dias. São Paulo, 10 de

julho de 2001. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em: 16 mar. 2005c.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região. Recurso ordinário n. 02980475704/1998. Recorrentes: Celso Antônio de Souza Mello, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, SENAI. Relator Plinio Bolivar de Almeida. São Paulo, 01 de setembro de 1999. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em: 16 mar. 2005d.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região. Recurso ordinário n. 001055/2001. Recorrente: Juiz da Vara do Trabalho de Pindamonhangaba e Município de Pindamonhangaba. Recorrida: Márcia Braga Sobelman Vendramini. Campinas, 04 de junho de 2001. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em: 16 mar. 2005e.

