

CRIAÇÃO DOS INSTITUTOS FEDERAIS: OS IMPACTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOBRE O PLANO DE CARREIRA E CARGOS DE MAGISTÉRIO DO ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO

João Marcos Bailão de Lima

Bacharel em Direito.
Instituto Federal de Goiás – Campus Formosa
Docente/Diretor Geral do Campus

BANCA AVALIADORA:
Diogo Joel Demarco
Cristina Amélia Pereira de Carvalho

Resumo

O presente artigo tem como objetivo identificar quais os impactos trazidos pela negociação coletiva no que se refere ao plano de cargos e carreira do magistério do ensino básico, técnico e tecnológico da rede federal de educação. Nesse sentido, é abordado o processo histórico de construção, enfatizando-se os principais fatores que influenciaram nas formas de estruturação e mudanças advindas nas carreiras e nas modalidades de contratação dos professores. A pesquisa demonstrou uma relação direta entre as modificações ocorridas nas entidades que atuam na Rede Federal de Educação Profissional com as constituições ou reformulações dos planos de carreira docente surgidos ao longo do tempo, destacando-se 3 fases distintas: (i) ações unilaterais do governo; (ii) adoção parcial da negociação coletiva, e (iii) a constituição da Mesa Nacional de Negociação permanente. A pesquisa indicou que a partir da terceira fase as negociações coletivas realizadas entre governo, dirigentes das instituições e sindicatos de representantes dos trabalhadores foram fundamentais na constituição da atual carreira, implicando significativas modificações na política de gestão de pessoas praticadas nas instituições federais de educação profissional.

Palavras Chaves: Plano de cargo e carreiras, negociação coletiva, escolas técnicas, institutos federais, educação técnica e profissional.

CRIAÇÃO DOS INSTITUTOS FEDERAIS: OS IMPACTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOBRE O PLANO DE CARREIRA E CARGOS DE MAGISTÉRIO DO ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO.

INTRODUÇÃO

O trabalho terá natureza descritiva e será baseado exclusivamente na coleta e análise de dados secundários obtidos a partir de artigos apresentados em revistas, textos das leis e comentários doutrinários sobre as leis que compuseram as carreiras de professores de educação profissional.

Para uma melhor compreensão sobre o cenário em que as carreiras foram criadas será abordado inicialmente a apresentação sobre a natureza pedagógica e finalidades das Instituições Federais de Educação Profissional, iniciando por uma breve apresentação do atual estágio político desta rede, a qual passa por um processo de expansão infinitamente superior a qualquer outro apresentado ao longo de sua história.

Os Institutos Federais e os Centros Federais de Educação, denominados CEFETs, são autarquias de educação profissionalizante em nível técnico e superior constituídos a partir das antigas Escolas Técnicas Federais. De 1909 a 2002, foram construídas ao todo 140 escolas técnicas no país.

Atendendo metas do governo eleito em 2003 o MEC estabeleceu plano de expansão destas unidades de Escolas Técnicas que possibilitaria, em menos de 5 anos, mais que dobrar o quantitativo de unidades, estabelecendo a meta de construir 214 novas unidades.

Assim, no período de 2003 até 2010, o Ministério da Educação terá entregado à população um total de 214 unidades, cumprindo as metas previstas no plano de expansão da rede federal de educação profissional. Em período de pouco mais de 6 anos de ação já se encontram funcionando atualmente mais que o dobro de unidades existente até iniciar a expansão da rede.

A referida expansão aconteceu dentro de um cenário de organização estrutural caracterizado por influências políticas e uma decorrente falta de padronização. Os CEFETs e Escolas Técnicas eram desenhados nos mais variados formatos e tamanhos, portanto, o Ministério da Educação demonstrava-se dentro de um cenário de grandes

pressões externas para definir o local e tamanho das novas unidades a serem construídas.

Diante desta situação o Ministério sentiu a necessidade de criar Instituições de Ensino Federal com formatações distintas das apresentadas pelos CEFETs e Escolas Técnicas até então constituídas. O modelo idealizado foi construir instituições de ensino superior com prerrogativas semelhantes das Universidades, porém, com a obrigatoriedade de manterem o mínimo de 50 por cento de suas vagas destinadas aos cursos técnicos, estabelecendo uma espécie de jurisdição territorial, com no mínimo um Instituto por Estado.

O instrumento utilizado foi uma chamada pública para fusão de autarquias editada através do Decreto N^o 6.095, de 24 de abril de 2007. Embora este documento não tenha atingido o objetivo prático de constituir Institutos Federais, serviu de objeto para gerar um ambiente de profundos debates dos trabalhadores das instituições com dirigentes e MEC.

No processo de negociação forçado pela publicação do citado Decreto, o Conselho dos Dirigentes dos CEFETs (CONCEFET) iniciou debates que apontaram as demandas abaixo relatadas, quando se abriu a necessidade de aprofundamentos teóricos com temática da criação de carreira docente própria para a formação profissional técnica e tecnológica.

O CONCEFET afirma ainda que esta posição vincula-se estritamente aos seguintes pontos¹:

1. Adoção de um processo de implantação disposto em Lei única;
2. Inclusão dos Institutos Federais de Educação Ciência e Tecnologia – IFET entre as entidades que constituem o Sistema Federal de Educação Superior, com prerrogativas equivalentes à Universidade caracterizadas em toda legislação que trata desse nível de ensino;
3. A implementação pelo Ministério da Educação de política de apoio que garanta iguais condições (recursos humanos e materiais) aos atuais CEFET e à ETF-Palmas para a transformação em IFET;

1 CONCEFET – Conselho de Dirigentes dos Centros Federais de Educação Tecnológica. “Manifestação do CONCEFET sobre os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia”. Disponível em: www.cefetba.br. Acesso em 07.03.2010.

4. A adoção de providências para implantação de um Plano de Cargos e Carreira de Professores da Educação Tecnológica – PCCPET, consoante com as prerrogativas da nova Instituição, e que assegure os direitos hoje consignados em lei aos atuais quadros do ensino do 1º e 2º graus e do ensino superior dessas instituições;
5. Garantia do processo de escolha do Dirigente Máximo dos IFET a partir de eleição direta, de acordo com o que dispõe a legislação em vigor sobre o processo de escolha dos Diretores Gerais dos CEFET;
6. Garantia de que as prerrogativas e objetivos dos IFET tenham como base a preservação das conquistas históricas da rede de CEFET e ETF-Palmas – a fim de reafirmar seu trabalho educativo em favor do desenvolvimento da nação brasileira, entre os quais se incluem: a natureza pública das instituições e a coexistência do ensino técnico, superior (graduação e pós-graduação), pesquisa e extensão;
7. A criação, em lei, de um Fundo de Financiamento e Desenvolvimento da Educação Profissional e Tecnológica, a fim de garantir de modo definitivo à Educação Profissional e Tecnológica o seu caráter estratégico e, ao mesmo tempo, inseri-la no rol das Políticas de Estado;
8. Preocupação com a afirmação da rede federal enquanto de formação profissional e tecnológica, com os princípios balizadores de sua atuação, o que a faz reconhecida em todo o território nacional;
9. A ênfase na Educação Profissional e Tecnológica, pesquisa e extensão com o fortalecimento da educação técnica de nível médio, integrada à educação básica.

Como a falta de padronização nas antigas autarquias estendia-se também para um diversificado quadro de pessoal, observa-se que professores de um mesmo quadro poderiam pertencer a carreiras e salários completamente distintos. Cita-se como exemplo os CEFETs mais antigos, tais como Bahia, Maranhão, Minas Gerais, Rio de Janeiro e Paraná, nos quais trabalhavam, e ainda trabalham, em uma mesma turma professores pertencentes às carreiras de magistério de educação básica e da carreira superior atuando simultaneamente nestas turmas.

Na concepção dos CEFETs encontra-se a necessidade de atuação em diversificados níveis e modalidades de ensino, tanto na área técnica/tecnológica quanto

na formação de professores, assim apresentando uma demanda de um quadro docente com a possibilidade de atuação ampla e até certo ponto generalista.

Como na estruturação dos Institutos Federais a atuação generalizada em níveis (médio, técnico e tecnológico) e modalidades (EJA, técnico, tecnológica e licenciatura) de educação caminhou para uma necessidade de aprofundamento, apontava-se para a ampliação de problemas na gestão do quadro docente, com a necessidade de designar um professor contratado para um nível básico ser designado a lecionar no nível superior.

Até a aprovação da nova carreira havia resistência dos professores para aceitar o desvio de função, sendo comum alguns negarem-se em assumir aulas em turmas de nível superior. A resistência ao desvio de função abriu o caminho para a negociação de uma carreira de docentes apropriada para estes quadros, a qual teve como consequência a criação da carreira de professores de ensino médio, técnico e tecnológico.

Atualmente, após aprovação da carreira que também abrange o nível superior, surgiu outro problema, alguns professores estão ameaçando negarem-se em atuar na docência nos cursos de licenciatura.

Diante dos interesses divergentes dos vários autores envolvidos no processo (Sindicatos de Trabalhadores da Rede, Conselhos de Dirigentes de Instituições Federais e Governo), os planos governamentais em expandir a rede de Educação Profissional e Tecnológica, bem como estabelecer um maior nível de estruturação organizacional destas instituições, forçaram o governo a efetivar o Grupo de Trabalho para construção de uma carreira de docentes com atribuições apropriadas para atuarem nos Institutos Federais.

A construção da carreira foi estabelecida em processo de negociação coletiva por Grupo de Trabalho, constituído em dezembro de 2005 a partir de termo de acordo assinado entre governo e SINASEFE – Sindicato Nacional dos Trabalhadores Federais em Educação Básica e Profissional, composto por sindicatos, dirigentes e governo, porém, somente constituídos os trabalhos em setembro de 2007, conforme composição:

- Ministério da Educação – Secretária de Educação Tecnológica e Profissional e Secretária de Educação Superior;
- Ministério do Planejamento – Secretária de Recursos Humanos;
- Andes – Sindicato Nacional,,,,,,,,,al;

- SINASEFE – Sindicato Nacional dos Trabalhadores Federais em Educação Básica e Profissional;
- Andifes – Conselho de dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior;
- CONCEFET – Conselho de dirigentes dos Centro Federais de Educação Tecnológica;
- CONEAF – Conselho de dirigentes das Escolas Técnicas Federais Agrotécnicas.

A negociação caminhou para assinatura de termo de acordo firmado em abril de 2008, no qual sindicatos e governo propuseram um nova carreira englobando níveis básico, técnico e tecnológico com proposta de carreira transformado em lei em setembro do mesmo ano através de projeto de lei encaminhado ao congresso pela Casa Civil da Presidência da República.

Contudo, a negociação ainda não pode ser considerada encerrada, tendo em vista que os dirigentes dos recém criados Institutos Federais de Educação já se deparam com problemas anteriores a criação da nova carreira, como por exemplo, professores negarem-se em trabalhar com determinadas modalidade de cursos ou níveis. Conforme anteriormente mencionado, alguns professores da atual carreira entendem não possuírem por atribuição ministrar aulas nos cursos de licenciaturas.

Tendo em vista que a Lei 11.892/08 designa aos Institutos Federais a obrigatoriedade de no mínimo reservar 20% das vagas ofertadas para esta modalidade, a falta de um quadro de professores contratados para estes cursos é um problema ainda a ser solucionado.

Diante desse cenário, o presente trabalho visa responder a seguinte pergunta de pesquisa: ***Quais os impactos trazidos pela negociação coletiva no que se refere ao plano de cargos e carreira do magistério do ensino básico, técnico e tecnológico?***

Em outras palavras, esse trabalho tem como objetivo geral verificar qual a influência efetivamente trazida pelo processo de negociação coletiva realizado entre os dirigentes das autarquias de educação profissional e o Governo no que se refere ao plano de cargos e carreiras dos docentes em educação técnica e tecnológica. O referido objetivo geral pode ser fracionado nos seguintes objetivos específicos:

- Identificar as principais modificações introduzidas pela negociação coletiva na política de gestão de pessoas praticada na instituição;
- Avaliar como era a política de gestão de pessoas anteriormente ao processo de negociação coletiva efetivada;
- Comparar as modificações implicadas pela negociação coletiva com a situação anterior em termo de gestão de pessoal.

No período compreendido entre 2005 e 2008, ano em que foi finalizada a aprovação das leis que instituíram a carreira de magistério de ensino básico, técnico e tecnológico e a que criou os Institutos Federais, o autor dessa pesquisa atuou ativamente como agente sindical, fato este que lhe oportunizou uma melhor observação da importância das mudanças abertas dentro da rede de educação profissional e tecnológica.

Neste processo de participação em mesas de negociação com o Governo, foi possível analisar-se com maior profundidade a proposta do Ministério da Educação para reestruturação das carreiras e das instituições, tendo em vista que junto com os projetos de formatação dos mesmos avançou-se na concessão de pontos de reivindicações antigos da categoria dos trabalhadores.

1.1 -Papel da Mesa Nacional de Negociação Permanente, Conceituação de Negociação Coletiva e Negociação Coletiva no Serviço Público

O objeto de investigação do presente trabalho acadêmico possui como eixo primordial a investigação da existência ou não de um processo de efetiva negociação coletiva na construção do dispositivo de lei que criou a carreira dos professores de ensino básico, técnico e tecnológico; quais os atores do processo negocial, finalizado com a avaliação dos impactos advindos com a criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.

Nesta parte do trabalho, entende-se que é necessário relatar o contexto que precede a assinatura, em abril de 2008, do termo de acordo entre trabalhadores da rede de educação profissional com o governo, representado pelos ministérios: Ministério da Educação e Ministério do Planejamento, com a mediação do Conselho dos Dirigentes das Instituições de Educação Profissional e Tecnológica.

O instrumento utilizado pelo governo para negociar com os trabalhadores no período de 2003 até 2008, ano da assinatura do Termo de Acordo, foi a denominada Mesa Nacional de Negociação Permanente composta pela bancada governamental e bancada dos trabalhadores. Inicialmente a mesa possuía um calendário de atividades com reuniões para trocas de informações, contudo, após recusas de participação dos trabalhadores e críticas à demora nas decisões, chamando-a de “mesa de enrolação”, o governo suspendeu, a partir de 2006, as liberações de trabalhadores para comporem a mesa, sentindo-se obrigado a negociar diretamente com as diretorias de sindicato e ou comandos de greve.

1.1.1 - Conceito de Negociação Coletiva e Negociação Coletiva no Serviço Público

No intuito de estabelecer uma conceituação para Negociação Coletiva no Serviço Público, a abordagem inicial tem como objetivo a definição de Negociação Coletiva, da qual a negociação no serviço público, embora possuindo características bem específicas, apresenta-se como uma espécie pertencente ao gênero.

A Negociação Coletiva não se trata de questão doutrinária, mas sim de um dispositivo legalmente constituído com reconhecimento por quase todos os estados nacionais, sendo objeto definido e regulamentado através de acordo da OIT na Convenção 154 - Convenção Sobre o Incentivo à Negociação Coletiva da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada em Genebra em 19 de junho de 1981 e aprovada pelo Congresso Nacional em 12 de maio de 1992 (Decreto Legislativo nº 22 de 1992), tem o seguinte texto no seu Art. 2: “Para efeito da presente Convenção, a expressão negociação coletiva compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregados ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de: fixar as condições de trabalho ou emprego; ou regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos os objetivos de uma só vez”.

Observe-se que o conceito da OIT embora se preocupe exclusivamente em conceituar a negociação em seu caráter trabalhista, possui ampla abordagem, portanto, é capaz de englobar todas as variedades de negociações que envolvam a relação de

trabalho, permitindo que seja adotado este conceito como referencial conceitual para o estudo de caso em questão, a Negociação Coletiva no Serviço Público.

No intuito de dar uma maior compreensão do conceito adotado, bem como enriquecimento doutrinário, apresenta-se alguns conceitos de importantes doutrinadores, seguido de críticas do autor do presente artigo, permitindo ao leitor compreender os limites das considerações finais.

Veja abaixo três conceituações doutrinárias citadas na apostila de Negociação Coletiva I, seguidas de diálogos críticos sobre cada um deles, citações IN (MISOCZKY, 2009, p. 7).

“A negociação coletiva deve ser entendida como o complexo de entendimentos entre representações de categorias de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos.” (PINTO, 1998, p.168)

“Negociação coletiva é a que se celebra entre empregadores e trabalhadores ou seus respectivos representantes, de forma individual ou coletiva, com ou sem a intervenção do Estado, para procurar definir condições de trabalho ou regulamentar as relações laborais entre as partes.” (RUPRECHT, 1995, p.265)

“A negociação coletiva é o meio pelo qual a autonomia privada coletiva se exercita. A negociação coletiva é o processo democrático por meio do qual as partes buscam, diretamente, uma composição para a regência das relações de trabalho que protagonizam. A negociação coletiva é, assim, o processo dinâmico voltado ao atingimento do ponto de equilíbrio entre interesses divergentes visando a satisfazer, transitoriamente, as necessidades presentes do grupo de trabalhadores e de equalizar os custos de produção.” (STOLL, 2007, p.26)

Observe-se que todas as conceituações apresentadas possuem na essência o mesmo referencial da conceituação da OIT, ou seja, a existência de conflitos de interesse entre pelo menos duas partes, empregados e empregadores, em uma situação de contrato de trabalho e ou prestação de serviços.

Um ponto importante a ser destacado é a questão levantada por RUPRECHT, onde o autor fala especificamente sobre a relação entre empregado e empregador sem a necessária participação do estado, o qual compulsoriamente estabelecido em lei possui

interesse em todas as relações de trabalho do setor privado, mas conforme se pode observar, o simples fato de não haver a participação deste terceiro não descaracteriza o processo a condição de negociação coletiva.

Assim, como na negociação coletiva privada é possível existir o interesse de terceiros, no setor público todas as negociações envolvem o interesse do contribuinte, tendo em vista que dos acordos estabelecidos surgiram efeitos no montante de sua contribuição de impostos ao estado. Outro ponto que difere da modalidade aplicada no setor privado é que a negociação não é realizada diretamente pelo empregador, mas sim pelo estado em representação do real empregador, o contribuinte.

Das discussões e tópicos trazidos em cada conceituação é possível observar distintas preocupações, tal como a questão da transitoriedade dos acordos finais de um processo negocial. Assim, a conclusão de negociação coletiva não representa uma solução, mas apenas o estabelecimento de equilíbrio provisório para aproximação dos interesses das partes.

Na busca de uma definição mais objetiva do conceito de Negociação Coletiva no Serviço Público, adota-se no presente trabalho a conceito genérico de Braga (1998, p. 155), citado IN (MISOCZKY, 2009, p. 5), considerando que negociação é “um processo em que as partes envolvidas se deslocam de suas posições originais, inicialmente divergentes, para um ponto no qual o acordo possa ser realizado”.

- 1. CONCEITO – Sérgio Pinto Rodrigues (2005: 799) assim define: “A negociação coletiva é uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições.”
- A negociação coletiva é mais difundida nos sistemas políticos liberais, sendo encontrada nos modelos abstencionistas (desregulamentados).
- A negociação coletiva é um procedimento que visa superar as divergências e, como resultado desta, pode ocorrer a CCT ou o ACT.

Além dessa parte introdutória, o presente artigo estará dividido em mais 2 seções. Na primeira parte será apresentado um breve histórico sobre a evolução nos modelos de organização das Instituições Federais de Educação Profissional com início nas escolas de aprendizes e artífices criadas para atender os então chamados desvalidos, como era denominado o público a ser atingido pela lei que os constituiu em 1909, até chegar aos atuais Institutos Federais com as mesmas prerrogativas de uma universidade, com distinção apenas na obrigatoriedade de atuar fortemente na educação profissional. Posteriormente, serão apresentadas as considerações finais da pesquisa, avaliando-se qual foi a efetiva relação existente entre a evolução histórica dos planos de carreira e o uso da negociação coletiva, bem como o grau de participação dos atores envolvidos neste processo.

2 HISTÓRICO DA CARREIRA DE PROFESSORES DA REDE FEDERAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA.

A Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, em seus mais de cem anos de história, sofreu um processo evolutivo substancial, mesmo possuindo dois longos períodos de formatações de modelo de Instituições de Ensino Profissionalizante. Sendo o primeiro e duradouro período a constituição de 19 Escolas de Artífices criadas em 1909, as quais se transformaram em Escolas Técnicas a partir de 1942.

A transformação das Escolas de Artífices em Escolas Técnicas exigiu uma radical mudança na formação exigida aos professores que compunham os quadros, ou seja, forçou a contratação de docentes para atuarem na formação, à época denominada de formação geral, para o ensino do antigo segundo grau, além da necessidade por professores com formação formal nas áreas específica da profissionalização, e não mais sendo aceitável a composição de um quadro de professores que tinham adquirido as competências e habilidades profissionais através das práticas no mundo do trabalho.

Nos anos 80 algumas Escolas Técnicas são transformadas em Centros Federais de Educação Tecnológica, passando a enfrentar uma nova demanda por contratação de professores que atuem no ensino superior, tendo em vista que os denominados CEFETs possuem autorização para atuar neste nível de ensino, preferencialmente nas modalidades vinculadas com área tecnológica, mas sem deixar de atuar nos cursos técnicos de segundo grau.

O processo de mudança nos modelos de estrutura das antigas Escolas Técnicas sofre profunda aceleração durante os anos 90, desta forma, no início dos anos 2000 quase todas as Escolas Técnicas e muitas das Agrotécnicas já haviam sido transformadas em Centros Federais, contudo, foi muito curto o espaço até suas transformações em Institutos Federais, em 2008.

Quando foram efetivamente criados, os Institutos Federais já possuíam carreira apropriada para as funções da instituição, tal como ocorreu com a criação do plano de carreira de 1987, voltado para as Escolas Técnicas, porém não foi esta uma realidade para os Centros Federais criados de 1998 até 2008.

Para uma boa compreensão sobre a natureza jurídica das relações de trabalho que envolveram as carreiras, ou simples contratações diretas sem planos de carreira dos trabalhadores docentes para as instituições de rede de EPT, o presente capítulo será dividido em 3 seções:

- Políticas de gestão de pessoas e instrumentos legais no período de 1930 até 1987 (ano de aprovação do PUCRCE);
- Período de 1987 até 2006: vigência da carreira de professores de ensino de 1º e 2º graus (PUCRCE);
- Período pós 2006 – a luta pelo direito de acesso a classe de professor titular.

2.1 – POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS E INSTRUMENTOS LEGAIS NO PERÍODO DE 1930 ATÉ 1987 (ANO DE APROVAÇÃO DO PUCRCE).

As primeiras preocupações com a organização sistemática de uma política de recursos humanos surgiram como frutos das avaliações do Estado, realizadas a partir das reformas encaminhadas pela denominada revolução de 30, quando o governo sentiu

a necessidade de expandir as áreas de atuação estatal, portanto, ampliando o papel do estado nas áreas sociais.

Foi neste cenário que nasceu, ainda no ano de 1930, o MEC – Ministério da Educação, principal ator na construção das carreiras de professores federais das Escolas Técnicas, Centros Federais de Educação Tecnológica e atualmente Institutos Federais, sendo estes os objetos de estudo no presente trabalho.

Muito embora os quadros de pessoal tenham passado a ser melhor estruturados e serem criadas políticas de contratação de servidores mais profissionalizados, somente após 4 anos de organização é que aparece o primeiro dispositivo legal, a Carta Constitucional de 1934, com título específico para tratar de regulamentação das atividades dos funcionários públicos.

Os avanços da Carta Constitucional de 34 possibilitaram sistematização inicial dos planos de carreiras dos servidores públicos através da Lei 284 de 1936, abordando assuntos ligados à classificação, salários, formas de ingresso e estabilidade no serviço público. Segundo Guerzoni Filho (2007, pág.270):

Dentro do processo de modernização do Estado, o Governo Federal fez aprovar a Lei número 284, de 1936, que iniciou a sistematização do Serviço Público Federal; adotou os critérios então conhecidos para organização de pessoal; deu partida ao processo de classificação de cargos, separando os efetivos dos em comissão, excluindo estes das carreiras; organizou uma grade de remuneração dos cargos públicos; e criou o Conselho Federal do Serviço Público Civil, primeiro órgão voltado especificamente para a gestão da função administração no Brasil. Em 1938, o Conselho Federal do Serviço Público Civil dá origem ao Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), que avançou no sentido de uma sistematização das normas sobre o pessoal civil, consolidando-se o instituto do concurso público e o da estabilidade, e estabelecendo, no Serviço Público Federal, normas modernas de gestão da coisa pública.

Os avanços construídos pelo DASP sofreram graves retrocessos durante o processo de redemocratização que se iniciou a partir da queda do Estado Novo. Prevaleceu o corporativismo do funcionalismo, com a Constituição de 1946, efetivando os funcionários interinos e extranumerários, admitidos sem concurso público. Contudo, o funcionalismo público ganhou, em 28 de outubro de 1952, o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, com a promulgação da Lei no 1.711. A norma estatutária passou a reger o trabalho no serviço público e o concurso público tornou-se a regra geral de admissão.

Assim a regra para ingresso no serviço público era o concurso público. Porém, sem exceção, os governos que se sucederam insistiram em contratos temporários, os quais, períodos após período, utilizavam-se de edições de leis concedendo uma espécie de anistia para grupos de servidores contratados sem concurso público.

2.1.1 Surgimento do Decreto-Lei Nº 200 de Fevereiro de 1967

A herança recebida pelo governo militar, instalado a partir do golpe de 1964, foi de um Estado totalmente inchado e ineficaz, ao qual, além das frequentes anistias, sucedeu o ambicioso plano de metas traçado pelo Governo Juscelino Kubistchek que, diagnosticando a incapacidade da máquina administrativa de implementar as políticas públicas propostas, ao mesmo tempo em que não pode alterar, pelas exigências de sua base político-parlamentar, o perfil do serviço público, profissionalizando-o e retirando dele a influência político-partidária, constrói uma estrutura administrativa paralela, para dar efetividade às suas políticas públicas. São os chamados “Grupos Executivos”, que, apesar de seu significado, não perenizam a sua atuação sobre a máquina pública.

Na tentativa de aprimorar a administração pública aparecem fortemente as idéias neoliberais de enxugamento da máquina estatal com maior flexibilidade de gestão e com parâmetros gerenciais baseados nos princípios da iniciativa privada, assim, acreditava-se, na época, que um dos fatores que dificultavam o desempenho do serviço público prendia-se a pouca flexibilidade permitida pelo Estatuto aprovado pela citada Lei no 1.711, de 1952. Assim, a partir de 1967, facultou-se à Administração Federal admitir servidores pela Consolidação das Leis do Trabalho, ao lado daqueles estatutários. Segundo Guerzoni Filho (2007, pág.271):

Nesse contexto foi editado o Decreto- Lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967, que, no campo da administração Pública, sistematizou as diretrizes de Governo e que representa, ainda hoje, um dos mais completos e articulados diplomas legais existentes, no Brasil.

.....

Efetivamente, o Decreto-lei número 200, de 1967, carrega, ao lado de seu aspecto técnico, um forte viés autoritário, excluindo a ação do Poder Executivo de controles do Poder Legislativo e da sociedade civil.

.....

De sua parte, a utilização do regime celetista, celebrado como o moderno, em contraposição ao estatutário, arcaico, teve tal sucesso que, no momento da implantação do regime jurídico único pela Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dos cerca de 700.000 servidores civis ativos da União, não mais de 150.000 ainda eram regidos pela Lei no 1.711, de 1952. O que ocorreu, na prática, foi que grande parte dos servidores admitidos pelo regime celetista o foi sem concurso público e sem direito à estabilidade.

Enfim, a questão quanto ao regime de relação contratual no trabalho, estatutário ou celetista, não demonstrou durante as duas décadas de vigência ser problema central quanto à apontada ineficiência do serviço público, mas sim a falta de uma política de gestão de recursos humanos estabelecendo carreiras de estado especializadas de acordo com as necessidades e competências exigidas para cada área de atuação do estado.

A tese de que o servidor contratado pelo regime celetista, e por consequência sem estabilidade no emprego, possui maior comprometimento com eficiência e eficácia nas atividades não representou na prática uma realidade concreta, tendo em vista que a quase totalidade das demissões eram muito mais em função da necessidade de colocar apadrinhados políticos no posto de trabalho ocupado do que por uma avaliação negativa no desempenho.

Com o processo de redemocratização e eleição indireta de um governo para transição, nos dois primeiros anos da gestão Sarney as pressões da sociedade, cobrando dispositivos legais capazes de estabelecer uma política de oportunidades igualitárias para ingresso no serviço público, abriu-se caminho para uma melhor organização das entidades de classes dos servidores públicos.

Melhores estruturados os servidores públicos iniciam uma luta mais sistematizada por reconhecimento de seus direitos por organização sindical, tendo em vista que a legislação não reconhecia a legitimidade da criação de sindicatos de servidores públicos, como por exemplo, a Andes – Associação Nacional dos Docentes de Ensino Superior, posteriormente transformada em Sindicato Nacional.

A luta por direitos de representação sindical dos servidores públicos aproxima-se das bandeiras de lutas de vários segmentos organizados da sociedade. Assim, a bandeira pela obrigatoriedade de concurso público e regime jurídico único para reger o servidor público passa a ter destaque na pauta de debate da sociedade e de cobranças contra a política patrimonialista instalada durante a ditadura militar.

As frequentes greves instaladas forçaram o governo a construção de novos dispositivos legais para corrigir as falhas do Decreto-Lei 200, com posterior garantia constitucional de obrigatoriedade de contratação especificamente via concurso público a partir da Constituição Federal de 1988.

2.2 - PERÍODO DE 1987 ATÉ 2008: VIGÊNCIA DA CARREIRA DE PROFESSORES DE ENSINO DE 1º E 2º GRAUS (PUCRCE).

O processo de redemocratização deflagrado com a eleição indireta elevou ao poder o governo Sarney, dando ao MDB futuramente PMDB, uma quase que total hegemonia política nacional, o que possibilitou o lançamento de programas e planos com pouca resistência oposicionista e imediato sucesso, como foi o exemplo do plano cruzado. Este foi capaz de conter por quase um ano a inflação, sendo capaz de elevar o poder de compra da sociedade, chegando ao ponto de provocar um estrangulamento de excesso de demanda com falta de oferta.

A sensação de estar vivendo em uma nova era, com melhores condições de vida e liberdade de expressão, gerou um contentamento da sociedade com o partido hegemônico, assim nas eleições de 1986 o PMDB conseguiu eleger 23 dos 27 governadores estaduais.

Contudo, logo nos primeiros meses de 1987, o plano cruzado, que não sofreu as devidas correções no momento certo, não conseguiu mais conter a inflação, trazendo como consequência a aceleração das dívidas dos Estados, os quais se encontravam com a máquina inchada pela política do empreguismo de cabos eleitorais aliados dos governadores eleitos.

Muito embora no Governo Federal o inchaço da máquina pública não tenha apresentado a mesma dimensão atingida nos Governos Estaduais, Governo e sociedade partiram para eleger o funcionalismo público como os vilões pelo endividamento estatal e consequente descontrole pelo processo inflacionário. Assim, a categoria de servidores públicos, com o aperto salarial adotado, sentiu a necessidade de fortalecimento da luta por políticas de reposição salarial e carreiras.

A resposta dos servidores públicos veio através de sucessivas greves, forçando o Governo Federal na reestruturação das leis que regiam até então o funcionalismo. As constantes paralisações abriram caminhos para obrigar o Governo a receber, mesmo que

de forma isolada, algumas categorias para negociação, tornando-se um marco da negociação coletiva no setor público.

Foi neste cenário de pressões que o Governo Federal encaminhou projeto de lei que gerou a Lei 7.596/87, também conhecido com Pucrce, encerrando o ciclo de gestão de recursos humanos adotado pelo Decreto-Lei 200. Assim como o decreto, o Pucrce também teve sua estrutura vigente por duas décadas, pois embora ainda não revogada a Lei 7.596/87 já sofreu mudanças tão acentuadas que poucos dos seus dispositivos legais encontram-se vigorando.

2.2.1 – Estrutura e Conquistas da Carreira de Professores de Ensino de 1º E 2º Graus (PUCRCE – LEI 7.596/87)

Publicada em abril de 1987, a carreira de do PUCRCE foi criada com objetivo de estabelecer política de pessoal para as Instituições Federais de Ensino, contudo, embora possua um único dispositivo legal para regular a carreira única de todos os servidores, sejam eles técnicos administrativos ou docentes, independente do nível acadêmico; não estabeleceu uma carreira única, mas sim 3 (três) planos de carreiras distintas:

- Plano de Carreira dos Professores de Ensino Superior;
- Plano de Carreira dos Professores de Ensino de 1º e 2º graus;
- Plano de Carreira dos Servidores Técnicos Administrativos.

O artigo terceiro da lei tratou da delimitação dos espaços de trabalho dos servidores regidos pelo denominado PUCRCE, estendendo sua aplicabilidade para todas as instituições pertencentes à rede Federal de Educação, abrangendo inclusive os servidores das instituições componentes da rede Federal de Educação Profissional e tecnológica, onde se encontravam subordinadas as Agrotécnicas, Escolas Técnicas e Centros Federais, in verbis o art. 3º da lei.

Art. 3º As universidades e demais instituições federais de ensino superior, estruturadas sob a forma de autarquia ou de fundação pública, terão um Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos para o pessoal docente e para os servidores técnicos e administrativos, aprovado, em regulamento, pelo Poder Executivo, assegurada a observância do princípio da isonomia salarial e a uniformidade de critérios tanto para ingresso mediante concurso público de provas, ou de provas e títulos, quanto para a promoção e

ascensão funcional, com valorização do desempenho e da titulação do servidor

.....

§ 5º O disposto neste artigo e seguintes aplica-se aos Centros Federais de Educação Tecnológica e aos estabelecimentos de ensino de 1º e 2º graus, subordinados ou vinculados ao Ministério da Educação (BRASIL, 1987).

Desta forma, a carreira nasceu em meio a um cenário de grande pressão do funcionalismo insatisfeito com as defasagens salariais advindas com o fracasso do Plano Real, e muito embora representasse uma conquista, a categoria deflagrou processo de paralisação, cuja negociação final encaminhou para a publicação do Decreto 94.644 de 23 de julho de 1987.

2.2.2 – Decreto 94.644 – Regulamenta as Regras do PUCRCE: Defini as Atribuições, Regime de Trabalho e Tabela Salarial para Professores de Ensino de 1º e 2º Graus.

A definição conceitual de plano de carreira e/ou plano de cargos e salários não é uma tarefa fácil, sendo comum utilizar a nomenclatura do primeiro para referenciar o segundo. A carreira deve ser entendida como categoria que executa atividades de um determinado ramo e que por conseqüência são amparados por regras de relação de trabalho unificada, enquanto plano de cargos e salários trata-se da simples tabela de enquadramento do servidor em uma tabela.

No caso do estudo em específico, a lei criou a carreira unificada para todos os trabalhadores da educação, e através do decreto foi implementado o plano de cargos e salários.

Como o PUCRCE foi criado para reger 3 (três) carreiras distintas (técnico-administrativos, professores de ensino superior e professores de 1º e 2º graus) o seu próprio título tornou-se contraditório, pois propõe criar uma carreira unificada, porém, simplesmente utilizou um único instrumento legal para regulamentar categorias com, não apenas salários distintos, mas também atribuições e garantias previdenciárias absolutamente diferenciadas.

Mesmo com este crucial problema o PUCRCE apresentou importantes avanços e conquistas para os professores da rede de educação técnica e profissional, constando no decreto, dispositivos de lei específicos da carreira docente lotados nas instituições federais de educação básica. Alguns destes tópicos serão destacados e comentados em seguida, juntamente com breve exposição e avaliação de tópicos do decreto que demonstra ter havido um processo de negociação coletiva não formalizada entre governo e categoria no interstício da data entre a publicação da lei e a do decreto.

Na análise do Decreto 94.644 não é de difícil percepção alguns importantes pontos, essenciais ao desenvolvimento de uma carreira, principalmente em uma carreira docente integrada de uma rede pública de educação. Ao englobar temas como:

- Isonomia;
- Atividades do Pessoal Docente;
- Comissão Permanente de Pessoal Docente;

- Do Ingresso na Carreira;
- Do Regime de Trabalho;
- Progressão Funcional.

O Decreto institucionalizou princípios básicos de uma carreira que prestigie a competência e méritos próprios em sobreposição aos acordos políticos prevalecentes na composição dos quadros de servidores públicos até então. Assim, este dispositivo legal concedeu importantes garantias para a classe trabalhadora da educação pública federal e abriu caminho para conquista de importantes garantias também na Constituição Federal, a qual ao ser aprovada no ano seguinte recebe a alcunha de Constituição Cidadã.

No intuito de aprofundar o conhecimento dos tópicos referentes ao estabelecimento de uma política de carreira direcionada aos professores da rede federal de educação profissionalizante e estabelecer uma contextualização com o momento histórico de luta por garantias constitucionais, torna-se importante algumas breves considerações sobre os tópicos já elencados.

Na Constituição Federal de 1988, a Isonomia foi tratada no artigo 39, parágrafo primeiro, onde ficava estabelecido que assegurava, aos servidores da administração direta, isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhados do mesmo Poder ou entre servidores dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou ao local de trabalho. Assim, o texto constitucional reforçou com garantia constitucional previsão legal quanto ao tema de isonomia salarial, veja texto do decreto:

Art. 2º A isonomia salarial (Lei nº 7.596, de 1987) será assegurada pela remuneração uniforme do trabalho prestado por servidores da mesma classe ou categoria funcional e da mesma titulação.

Parágrafo único. Para efeito do disposto neste artigo, entende-se por remuneração o vencimento, o salário e as vantagens pecuniárias previstas neste Plano (BRASIL, 1987).

O amparo constitucional da isonomia salarial serviu como um grande limitador ao poder do governo federal para legislar e aplicar políticas de gestão de pessoas com base no modelo de gerencial por competências, tendo em vista que a criação de carreiras definidas como prioritárias ao Estado eram dificultadas pelas constantes decisões judiciais de inconstitucionalidade.

Para aplicar o modelo escolhido o governo federal decidiu pela revisão do texto constitucional através da emenda número 19 de 1998. Com a revisão, a isonomia foi substituída por uma escala composta por 3 (três) critérios relativamente subjetivos: (i) a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira; (ii) os requisitos para a investidura; (iii) as peculiaridades dos cargos. Sepultada a isonomia constitucional, a sua aplicabilidade prevista apenas em decreto tornou-se frágil, levando os servidores a reverem em partes seus conceitos de luta, ou seja, tiveram que desviar o foco na propositura de ações judiciais de inconstitucionalidade para conquista de espaços formais de negociação coletiva de carreira com o Governo, tendo como consequência a completa descaracterização do PUCRCE e implantação de novas carreiras em separado para técnico-administrativos e docentes.

A carreira estabelecida via decreto não se limitou em estabelecer parâmetros para equiparação de carreiras, englobando também tópicos que serviram de amparo para sustentação gerencial do pessoal docente em suas atividades, ficando limitado nas atividades ligadas ao ensino e pesquisa, sem o reconhecimento das atividades da extensão, deixando-as em aberto para posteriores regulamentações, conforme se pode observar ao final do artigo quarto:

Art. 4º São consideradas atividades próprias do pessoal docente de 1º e 2º Graus:

I - as relacionadas, predominantemente, ao ensino, no âmbito das instituições de 1º e 2º Graus e as relacionadas à pesquisa, bem como as que estendam à comunidade atividades sob a forma de cursos e serviços especiais;

II - as inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além de outras previstas na legislação vigente (BRASIL, 1987).

As quais passaram a ser objeto de freqüentes resoluções normativas pelos conselhos superiores das autarquias de ensino técnico, geralmente estas normas internas versavam sobre a criação de regras para prestação de serviços através de fundações e ou caixas escolares, servindo como forma de incremento remuneratório.

Quanto à estruturação da carreira, esta foi criada com 5 (cinco) classes para receber os diferentes níveis de formação dos docentes a serem contratadas e mais classe titular, a qual por falta de definição da forma de critérios para acesso, tornou-se ponto de debate de duas décadas, vindo a ser um dos fatores, juntamente com pressão dos gestores das instituições sobre o Ministério da Educação pela contratação de docentes

com atribuições também para ministrar aulas nos cursos superiores, os pontos mais influentes na extinção desta carreira. Observa-se pela lei que os docentes eram contratados para carreira específica de lecionar nos primeiros e segundo graus:

Art. 7º A carreira de Magistério de 1º e 2º Graus compreende as classes A, B, C, D, E e de Professor Titular.

Parágrafo único. Cada classe compreende quatro níveis, designados pelos números de 1 a 4, exceto a classe de Professor Titular, que possui um só nível (BRASIL, 1987).

Portanto, as instituições federais de ensino técnico passaram a compor seus quadros contratando professores formados desde nível de segundo grau até doutorado, conforme detalhamento abaixo:

Art. 13. O ingresso na carreira do Magistério de 1º e 2º Graus far-se-á mediante habilitação em concurso público de provas e títulos e deverá ocorrer no nível inicial de qualquer classe.

1º Para inscrição no concurso exigir-se-á:

- a) habilitação específica obtida em curso de 2º Grau, para a classe A;
- b) habilitação específica obtida em Licenciatura de 1º Grau, para a classe B;
- c) habilitação específica obtida em Licenciatura Plena ou habilitação legal, para a classe C;
- d) curso de Especialização, para a classe D;
- e) grau de Mestre, para a classe E (BRASIL, 1987).

A consolidação do decreto enquanto carreira foi garantida com a política de progressão funcional através de dois critérios: (i) a progressão horizontal de níveis dentro de uma mesma classe por mérito e (ii) a progressão vertical de uma classe para outra por mérito quando atingir o último nível de uma classe ou por titulação. Contudo, restou um vazio na progressão, não sendo definida a forma de acesso para a denominada classe de Professor Titular.

Art. 16. A progressão nas carreiras do Magistério poderá ocorrer, exclusivamente, por titulação e desempenho acadêmico, nos termos das normas regulamentares a serem expedidas pelo Ministro de Estado da Educação:

- I - de um nível para outro, imediatamente superior, dentro da mesma classe;
- II - de uma para outra classe, exceto para a de Professor Titular (BRASIL, 1987).

Dentre todas as conquistas da carreira docente a partir PUCRCE, foi sem dúvida o regime de trabalho de Dedicção Exclusiva que serviu de grande estímulo para que as instituições pudessem construir políticas de extensão e pesquisa, bem como estimular a apresentação de projetos para melhor desenvolvimento e melhoria do ensino. Contudo,

o regime de Dedicção Exclusiva não foi capaz de substituir por completo o regime de 40 horas semanais que prevalecia até a implantação da carreira.

Assim, a carreira de segundo grau passou a contar com 3 (três) regimes de trabalho, enquanto que na carreira superior suprimiu-se o regime de 40 horas semanais:

Art. 15. O professor da carreira do Magistério de 1º e 2º Graus será submetido a um dos seguintes regimes de trabalho:

I - dedicação exclusiva, com obrigação de prestar quarenta horas semanais de trabalho em dois turnos diários completos e impedimento de exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada;

II - tempo integral de quarenta horas semanais de trabalho, em dois turnos diários completos;

III - tempo parcial de vinte horas semanais de trabalho (BRASIL, 1987).

Para o acompanhamento da progressão docente na carreira e o desempenho nas atividades de avaliação, foi criada a Comissão Permanente de Pessoal Docente, composta exclusivamente de docentes eleitos dentro do quadro efetivo, tornando-se importante instrumento de assessoramento da gestão, além de gerar um ambiente de política de gestão de pessoas democrático e participativo.

Art. 11. Haverá em cada IFE uma Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD.

1º À CPPD caberá prestar assessoramento ao colegiado competente na instituição de ensino superior e ao dirigente, nas demais IFE, para formulação e acompanhamento da execução da política de pessoal docente.

2º As atribuições e forma de funcionamento da CPPD serão especificadas pelo Ministro de Estado da Educação (BRASIL, 1987).

A CPPD não aparece citada no texto da nova carreira, denominada Professores de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, a qual foi negociada e criada a partir de acordo entre os docentes, dirigentes e governo. Desta forma, atualmente existe uma lacuna sobre o futuro deste que foi um dos mais importantes instrumentos de gestão democrática de pessoas com a participação docente.

2.2.3 – Portaria 475 de 26 de agosto de 1987 – Normas Complementares para a execução do Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987.

Após longo período de greve surgiu o primeiro registro de uma efetiva negociação coletiva entre governo e categoria dos docentes pertencentes a carreiras de ensino da rede federal de educação, englobando todos os níveis.

Conforme consta no artigo 10 da Portaria 475, o Ministério da Educação criou dispositivo legal criando a carga horária máxima em sala de aula, pleito antigo da categoria, tendo em vista que, com a falta de regulamentação, havia uma disparidade muito grande entre a carga de trabalho determinada por cada instituição.

Assim, a partir do dispositivo relatado abaixo os professores das Escolas Técnicas, que eram submetidos a carga horária de trabalho de 40 horas semanais em sala de aula, passaram a ter como teto o limite de 24 horas em sala de aula.

Art. 10. Serão estabelecidos em regulamento, pelo Conselho Superior competente da IFE, para cada carreira de Magistério:

§ 3º A carga horária didática a ser cumprida pelo docente de 1º e 2º graus terá como limite máximo 60% da carga horária do respectivo regime de trabalho, fazendo jus à gratificação prevista no art. 33 do Anexo ao Decreto nº 94.664, de 1987, o docente que ministrar no mínimo 10 horas/aulas semanais, em regime de 20 horas, e 20 horas/aulas semanais, em regime de 40 horas ou de dedicação exclusiva (grifo nosso) (BRASIL, 1987).

Com a criação dos Institutos Federais e de novos Campi com a expansão da rede, reacende a necessidade de adoção de medidas administrativas capazes de melhorar a produtividade docente amparada em medidas que garantam uma eficiência do trabalho, sendo a carga horária máxima conquistada pela categoria na década de 80 um dispositivo aliado dos gestores para elevar a carga horária média de trabalho docente em sala de aula.

Para facilitar a aplicabilidade desta política de maior atuação dentro das instituições de ensino, os concursos para contratação de professores para a nova carreira passaram, em sua maioria, a serem realizados exclusivamente para contratação de docentes em regime de Dedicação Exclusiva.

2.3 PERÍODO PÓS 2006: A LUTA PELO DIREITO DE ACESSO A CLASSE DE PROFESSOR TITULAR

O PUCRCE, conforme demonstrado ao longo do trabalho, tornou-se uma carreira regulamentada através de 3 (três) dispositivos legais (Lei 7596/87, Decreto-Lei 94.664/87 e Portaria Ministério da Educação 475/87), os quais deram sustentáculo para sobrevivência da Carreira de Professores de 1º e 2º graus por duas décadas, somente

vindo a ser extinta, não em função de dificuldades de sua aplicabilidade, mas sim por uma mudança estrutural nos níveis de ensino das escolas pertencentes à Rede Federal de Educação Tecnológica, as quais passam a oferecer também o ensino superior.

Descontentes com a defasagem salarial e outras dificuldades na carreira, como por exemplo, a indefinição de critérios para acesso à classe denominada “Classe Titular”, tornou-se comum docentes enquadrados na carreira de primeiro e segundo grau negarem-se a trabalhar nos cursos de tecnologia e ou licenciatura.

O ambiente gerado por estes problemas gerou um cenário de grande mobilização da categoria em busca do direito de acesso à Classe Titular, combinado com uma situação de baixa acomodação do governo, o qual sofria pressão dos dirigentes das instituições preocupados com a possibilidade de professores negarem-se a trabalhar nos cursos de nível superior.

Para sanar estes impasses o Governo constituiu a denominada Mesa Nacional de Negociação Permanente – MNNP, a qual era constituída por representações da bancada governamental e sindical. Dos trabalhos chegou-se ao entendimento de que a denominação de Classe Titular era desapropriada para o princípio de acesso adotado na carreira de ensino técnico, ou seja, a partir da meritocracia, enquanto que na carreira de ensino superior é adotado o princípio de concurso público, desta forma, caminhou-se para criação de minuta de lei mudando a denominação para Classe Especial.

Contudo, a categoria insatisfeita com a lentidão do governo em encaminhar o projeto de lei para o congresso, deflagrou processo de paralisação das aulas no segundo semestre de 2005 para forçar o governo a criar a Classe Especial e repor parte das defasagens salariais.

A referida negociação forçada teve como resultado o estabelecimento de Termo de Acordo assinado em dezembro de 2005, onde o governo comprometeu-se em criar a Classe Especial através de medida provisória, a qual foi publicada em maio de 2006, e transformada na Lei Federal nº 11.344, de 8 de setembro de 2006.

A Classe Especial foi uma conquista muito comemorada pela categoria, mas manteve as insatisfações dos servidores com relação ao desvio de função incorrido ao lecionar-se em nível superior, mesmo pertencendo a uma carreira de ensino médio.

Por fim, a negociação estabelecida através de Grupo de Trabalho constituído a partir do termo de acordo assinado em dezembro de 2005 foi culminar na criação de uma nova carreira em substituição à carreira anterior: a então denominada Carreira

Docente de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico que foi criada pela Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008.

Na parte introdutória deste artigo são apresentados alguns tópicos encaminhados pelos membros do Conselho dos Dirigentes dos Centros Federais de Educação (CONCEFET) ao Ministério da Educação em caráter de contribuição e reivindicação para construção e melhoramento da minuta de lei para constituição dos Institutos Federais de Educação.

É notável no item 4 do documento a preocupação dos dirigentes das Instituições com a criação de carreira docente direcionada especificamente para Educação Tecnológica, a qual foi denominada por Plano de Cargos e Carreira de Professores da Educação Tecnológica. Afirmou-se que esta nova carreira entraria em consonância com as prerrogativas da nova Instituição, mostrando ainda a preocupação em garantir as conquistas e direitos adquiridos na carreira de 1º e 2º graus.

Em linhas gerais, percebe-se alguns indicativos de que a carreira em estudo foi fruto de uma efetiva negociação entre governo, dirigentes das instituições e sindicatos dos trabalhadores. Mesmo levando-se em consideração a pequena coleta de dados secundários realizada nessa pesquisa no que se refere aos documentos produzidos pelo CONCEFET, é possível avaliar que a carreira proposta pelo governo em abril de 2008 apresenta proposição contemplando, na essência, as principais reivindicações dos dirigentes das instituições. Em outras palavras, a referida proposição indica uma carreira que englobe não apenas professores para os 1º e 2º graus, contemplando também a atribuição de ministrar aulas no ensino superior; além de estabelecer medidas que atendam às expectativas dos trabalhadores no que se refere à equiparação salarial entre a nova carreira com a Carreira de Professores de Ensino Superior.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na introdução e ao longo da seção 2, é relatado o contexto histórico de criação dos Institutos Federais, processo construído ao longo de um século, surgidos com a constituição de 19 escolas de artífices em 1909 transformadas em Escolas Técnicas na década de 40, e em Centros Federais na década de 90.

O artigo relatou um quadro de futuro promissor frente à política de expansão da rede formulada pelo governo federal, contudo, havendo grandes limitadores na formulação de um modelo de instituição capaz de atuar em mais de um nível e ou

modalidade de ensino. Assim, o crescimento da quantidade de Centros Federais de Educação Tecnológica apontava para um crescente aumento dos problemas relativos à gestão de pessoas e ao aparecimento de entidades pouco padronizadas, sem agir enquanto rede.

Associada à contínua e crescente pressão dos trabalhadores por melhorias salariais e avanços no plano de carreiras, o Governo sofria também pressões dos gestores das instituições, os quais cobravam ampliação dos quadros docentes e contratação de professores que fossem concursados para lecionar no nível superior.

O interesse do Governo por investir nesta rede e dar maior organicidade na estrutura organizacional nas instituições que compõem a mesma, gerou um ambiente de motivação para abertura de processo de negociação coletiva composta por 3 (três) atores: trabalhadores em educação da rede federal de educação tecnológica, gestores das instituições que compõem a rede e governo federal.

A revisão histórica sobre a construção da carreira dos docentes de primeiro e segundo grau e suas evoluções sob a ótica das conquistas da luta da categoria permite entender-se que o nascimento da carreira de Professores de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico possui como forte indutor o atendimento dos interesses advindos das reivindicações dos gestores dos Institutos Federais.

A nova carreira foi construída como sendo um avanço salarial aos docentes, havendo uma relativa equiparação salarial com a carreira dos docentes de ensino superior; contudo, a recém criada carreira apresenta como resultado final quase que apenas um alento aos anseios dos gestores, ou seja, possuir docentes concursados para lecionar nos cursos superiores. Para a luta dos trabalhadores restou apenas uma relativa equiparação salarial sem uma garantia que assegure a permanência desta equiparação ao longo dos próximos anos.

Na essência, a carreira construída não representa um passo significativo para atingir o objetivo inicial e planejado pelo sindicato representante dos trabalhadores e apresentado ao longo do processo de negociação coletiva, ou seja, a construção de uma carreira única dos trabalhadores em educação da rede federal, a qual englobe professores de todos os níveis em uma única carreira, incluindo também os servidores técnicos administrativo.

No tocante as demandas apresentadas pelos dirigentes das Instituições Federais de Educação Profissional, a nova carreira conseguiu atingir na sua plenitude os anseios, tendo em vista que os fóruns de reitores já não possuem a pauta de falta de professores

contratados com a prerrogativa de lecionar nos cursos superiores. Atualmente, a agenda dos dirigentes está pautada em atingir as metas acordadas com o Ministério de Educação para ampliar o número de vagas nos Institutos Federais e estabelecer uma correspondência de 20 alunos por professor.

A pesquisa indicou que existe uma relativa estabilidade para efetivação plena da atual Carreira de Docentes de Educação Básica, Técnica e Tecnológica como uma carreira apropriada para amparar os docentes dos atuais CEFETs e Institutos Federais.

Atualmente, tanto os textos produzidos pelos dirigentes quanto os boletins e revistas publicados pelos sindicatos representantes da categoria de trabalhadores, não apresentam como tema uma demanda por nova carreira, ou mesmo por alteração da atual.

No estágio de negociação recente, a ênfase dos debates apresentado pelos representantes dos trabalhadores está centrado na luta pela unificação da carreira. Situação bem diferente do período regido pela carreira do PUCRCE, pois havia constantes solicitações de revogação ou mesmo alteração do corpo da lei. Desta forma, deve ser considerado que houve grandes avanços em relação à antiga carreira, a qual era objeto de constantes críticas.

Assim, em resposta ao problema apresentado como objeto de investigação identificou-se que a criação de uma carreira a partir de um processo negocial estabeleceu significativas modificações na política de gestão de pessoas praticada nas Instituições Federais de Educação Profissional, dentre estas um especial destaque pela nova política de gestão de pessoas que deixou de trabalhar com os chamados desvios de função.

Atualmente, todos os concursos autorizados possuem as vagas destinadas exclusivamente para contratação de professores na Carreira de Docentes de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico; desta forma, os dirigentes das instituições não precisam mais ter a preocupação de planejar os cursos de acordo com o quantitativo de professores disponíveis para atuar em distintos níveis de escolaridade, sendo o professor da atual carreira contratado para lecionar simultaneamente nos níveis básico e superior.

A situação de legalidade no exercício das atividades docentes em cursos superiores muda por completo a relação entre trabalhador e direção nestas instituições, tendo em vista que antes da atual carreira a definição das políticas pedagógicas e dos cursos a serem implantados dependia de um processo de negociação direta com os professores que seriam desviados de suas funções.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Decreto-*Lei nº 200*, de 25 de fevereiro de 1967. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/De10200.htm>. Acesso em: 11/07/2010.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Lei nº 7.596*, de 25 de fevereiro de 1987. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7596.htm. Acesso em: 11/07/2010.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Decreto nº 94.664*, de 23 de julho de 1987. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D94664.htm. Acesso em: 11/07/2010.

BRASIL. Ministério da Educação. *Portaria nº 475*, de 26 de agosto de 1987. Disponível em : <http://www.ufpb.br/sods/secretaria/Portaria%20475-MEC.htm>. Acesso em: 23/07/2010.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em: 11/07/2010.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Lei nº 7.783*, de 28 de junho de 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7783.htm. Acesso em: 11/07/2010.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Emenda Constitucional nº 18*, de 5 de fevereiro de 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc18.htm#art2. Acesso em: 11/07/2010.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Emenda Constitucional nº 45*, de 30 de dezembro de 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm. Acesso em: 11/07/2010.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Lei nº 11.344*, de 08 de setembro de 2006. Disponível em : https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11344.htm. Acesso em: 11/07/2010.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Decreto nº 6.095*, de 24 de abril de 2007. Disponível em : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6095.htm. Acesso em: 06/04/2010.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Lei nº 11.784*, de 22 de setembro de 2008. Disponível em : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/Lei/L11784.htm. Acesso em: 11/07/2010.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Lei nº 11.892*, de 29 de dezembro de 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11892.htm. Acesso em: 11/07/2010.

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. (1999), “Reflexões sobre a reforma gerencial brasileira de 1995”, *Revista do Servidor Público*, 50 (4) outubro.

. (1996a), “Da Administração Pública Burocrática à Gerencial”, *Revista do Serviço Público*, 47 (1) janeiro.

. (1998a), “Uma Reforma Gerencial da Administração Pública no Brasil”, *Revista do Serviço Público*, 49 (1), janeiro.

. (1998b), *Reforma do Estado para a Cidadania*. São Paulo: Editora 34/ENAP Escola Nacional de Administração Pública.

CHEIBUB, Zairo B. ENAP. *Negociação coletiva no setor público: experiências internacionais recentes por meio de análise de literatura*. Brasília: ENAP, 2004. (Cadernos ENAP; 25).

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos. *As relações de trabalho no setor público: ratificação da Convenção 151 de da Resolução 158 da OIT*. 40 (Nota Técnica nº 22). Maio de 2006. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec22Convencao151.pdf>. Acesso em: 15/07/2010.

FERREIRA, Duvanier P.; RIBEIRO, Idel P.; ALVES, Charles Moura. *Negociação coletiva de trabalho no setor público brasileiro. XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, Buenos Aires, 4 - 7 nov. 2008

INSTITUTO DE ESTUDOS POLÍTICOS. (1997), “Os Formadores de Opinião no País e a Reforma do Estado”. Brasília: Instituto Brasileiro de Estudos Políticos, fevereiro 1977.

LOPES, Fernando Dias e outros. (2009), *Apostila de Negociação Coletiva II*. Porto Alegre: Escola de Administração UFRGS.

LOPES, Fernando Dias e outros. (2009), *Apostila de Negociação Coletiva III*. Porto Alegre: Escola de Administração UFRGS.

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL E REFORMA DO ESTADO (MARE). (1995), *Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado*. Plano aprovado pela Câmara da Reforma do Estado da Presidência da República em setembro de 1995. Brasília: Imprensa Nacional, novembro.

MISOCZKY, Maria Ceci e outros. (2009), Apostila de Negociação Coletiva I. Porto Alegre: Escola de Administração UFRGS.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 98*. Disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/brasilia/info/download/conv_98.pdf. Acesso em: 07/06/2010.

PETRUCCI, Vera e SCHWARZ, Leticia (orgs.). (1999), Administração Pública Gerencial: A Reforma de 1995. Brasília: Editora da Universidade de Brasília/ENAP Escola Nacional de Administração Pública.

SINASEFE. Grupo de Trabalho: Políticas Educacionais e Culturais (2009). “*Revista de Políticas Educacionais e culturais do SINASEFE*”. Disponível em: http://www.sinasefe.org.br/revista_sinasefe_04092009.pdf. Acesso:17/08/2010. Brasília: SINASEFE, agosto de 2009.

SINASEFE. Grupo de Trabalho: Políticas Educacionais e Culturais (2010). “*Revista de Políticas Educacionais e culturais do SINASEFE*”. Disponível em : http://www.sinasefe.org.br/revista_sinasefe_03082010.pdf. Acesso em 28/09/2010. Brasília: SINASEFE, setembro de 2010.