



UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA
NÚCLEO DE CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM EDUCAÇÃO
MESTRADO EM EDUCAÇÃO

RUDHY MARSSAL BOHN

**ORGANIZAÇÃO SINDICAL E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO
DOCENTE NAS INSTITUIÇÃO PRIVADAS DE ENSINO SUPERIOR
EM RONDÔNIA**

Porto Velho/RO

2015

RUDHY MARSSAL BOHN

**ORGANIZAÇÃO SINDICAL E PRECARIZAÇÃO DO
TRABALHO DOCENTE NAS INSTITUIÇÕES PRIVADAS DE
ENSINO SUPERIOR EM RONDÔNIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu, Mestrado Acadêmico em Educação, do Núcleo de Ciências Humanas da Universidade Federal de Rondônia como requisito para obtenção do grau de Mestre em Educação.

Orientador: Profa. Dra. Marilsa Miranda de Souza.
Linha de Pesquisa: Políticas e Gestão Educacional

Porto Velho/RO

2015

FICHA CATALOGRÁFICA
BIBLIOTECA PROF. ROBERTO DUARTE PIRES

Bohn, Rudhy Marssal.

B677o Organização sindical e precarização do trabalho docente nas instituições privadas de ensino superior em Rondônia / Rudhy Marssal Bohn. - Porto Velho, 2016.
127f. il.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Marilsa Miranda de Souza
Dissertação (Mestrado em Educação) – Fundação Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho, 2016.

1. Educação. 2. Ensino superior – trabalho - precarização. 3. Organização sindical – ensino superior. 4. Fenomenologia. I. Fundação Universidade Federal de Rondônia. II. Souza, Marilsa Miranda. III Título.

CDU: 331.105.44

Bibliotecária responsável: Carolina Cavalcante- CRB11/1579



Fundação Universidade Federal de Rondônia
Núcleo de Ciências Humanas
Departamento de Ciências da Educação
Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação
Mestrado Acadêmico em Educação




Ata da Defesa Pública de Dissertação de Mestrado Acadêmico

Aos quatro dias do mês de dezembro do ano de 2015, às 14h, no Bloco 1P – Sala Uno Prolicenciatura – LICBIO/EAD, no Campus/UNIR, reuniram-se os membros da Banca Examinadora composta pelos professores **Profª Dr.ª Marilisa Miranda De Souza** (Orientador(a)/Presidente), **Profª Dr.ª Arminda Rachel Botelho Mourão** (Membro Externo), **Prof. Dr. Marco Antônio de Oliveira Gomes** (Membro Interno) e **Profª Dr.ª Rosângela de Fátima Cavalcante França** (Membro Suplente) a fim de arguirem ao mestrando **Rudhy Marssal Bohn** com a dissertação intitulada **Organização Sindical e Precarização do Trabalho Docente Nas Instituições Privadas de Ensino Superior em Rondônia**. Aberta a sessão pela presidente da mesma, coube ao candidato, na forma regimental, expor a sua dissertação, dentro do tempo regulamentar, sendo em seguida questionado pelos membros da banca examinadora e, tendo dado as explicações necessárias, o candidato foi APROVADO fazendo jus ao título de **Mestre em Educação**.

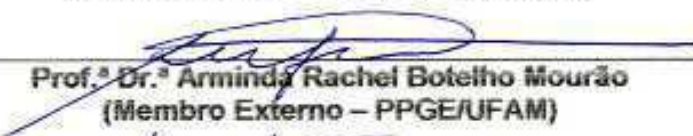
Recomendações da Banca:

O orientando deve atender as recomendações da banca na versão final. A Banca sugere e recomenda a publicação da dissertação.


Porto Velho, 04 de Dezembro de 2015.




Prof.ª Dr.ª Marilisa Miranda De Souza
(Orientadora/Presidente - PPGE/UNIR)



Prof.ª Dr.ª Arminda Rachel Botelho Mourão
(Membro Externo – PPGE/UFAM)



Prof. Dr. Marco Antônio de Oliveira Gomes
(Membro Interno – PPGE/UNIR)



Prof.ª Dr.ª Rosângela de Fátima Cavalcante França
(Suplente – PPGE/UNIR)

DEDICATÓRIA

A minha querida esposa Larissa Marreiro Bohn,
companheira e amiga de todos os momentos.

Aos meus filhos Julia, Davi e João, que ao longo desta
caminha suportaram minha ausência.

A minha mãe Dirce de Farias Bohn, com sua
determinação me ensinou o caminho até aqui.

AGRADECIMENTOS

Aos familiares, Dirce (Mãe) , Irmãs (Joyce e Dorys), Tias (em especial, Roseli e Vera) e Tio, Vó (Eibraina) e Vô (Augusto), vocês fazem parte desta caminhada, obrigado.

A minha querida orientadora Professora Marilsa Miranda Souza, seu comprometimento com a educação me inspira. Grato pela compreensão frente as minhas limitações.

Aos professores do Mestrado, em especial ao Professor Marco Antônio de Oliveira Gomes, por sua disposição e contribuições ao trabalho.

À Professora Arminda Rachel Botelho Mourão, membro da banca, seus apontamentos foram essenciais ao trabalho.

Ao Professor Francisco Cetruno Neto, amigo e companheiro de trabalho, o início desta caminhada foi graças ao seu direcionamento, sempre questionando e orientando, muito obrigado.

Aos amigos do mestrado, em especial, Claudia (valeu pelas caronas), Roniel, Flávio, Altemir e Elaine, esse tempo com vocês foi muito bom.

Aos amigos que considero irmãos, Juliano e Tânia, vocês fazem parte da minha família.

A Deus, pois, apesar dos meus conflitos, escolhi permanecer acreditando em Vós, pois, nos momentos de aflição, tenho buscado o meu amparo, obrigado.

“Instrui-vos, porque precisamos de vossa inteligência.
Agitai-vos, porque precisamos de vosso entusiasmo.
Organizai-vos, porque carecemos de toda vossa força.”
Revista L'ordine Nuovo – Gramsci, Tasca, Togliatti e
Terracini - 1º de maio de 1919

RESUMO

Essa dissertação trata da organização sindical e a precarização do trabalho docente no ensino superior privado em Rondônia, processo influenciado pela conseqüente mercantilização do ensino superior, bem como pelos avanços do capital. A método utilizado nesta pesquisa foi o materialismo histórico-dialético, permitindo observar o objeto, múltiplas relações e as suas contradições. A análise se deu a partir do contexto histórico, observando como as relações de domínio têm influenciado a precarização do trabalho e, conseqüentemente, o trabalho docente. A divisão da sociedade em classe, provoca um processo de negação da natureza humana, o trabalho passa a ter um sentimento de sofrimento, tornando-se algo penoso, deixando de ter as formas de transformações e realizações do homem em homem. Desta forma, o trabalho docente tem sofrido com as diversas formas de precarização inerentes à categoria. A pesquisa demonstra as formas desse processo que sofrem os docentes do ensino superior privado em Rondônia. Assim, relacionamos como o sindicalismo docente e o corporativismo têm relação com o processo de precarização. Observou-se que o trabalhador docente está sujeito às várias formas de precarização, sendo: intensificação do trabalho, flexibilização, desvalorização, sobrecarga de trabalho e trabalho não remunerado. A partir dos resultados, concluiu-se que a precarização está presente nas atividades dos trabalhadores docentes do ensino superior privado em Rondônia e que o corporativismo sindical tem propiciado estas condições.

Palavras-chaves: Precarização. Ensino Superior. Organização Sindical.

ABSTRACT

This dissertation deals with the union and the precariousness of teaching in private higher education in Rondônia, influenced by the consequent commodification of higher education, as well as capital improvements. The method used was the dialectical historical materialism, allowing observe the object and its multiple relations and their contradictions. The analysis was from the historical context, noting how the domain of relations has influenced the precariousness of work, hence the teaching. The division of society into class, causes a process of denial of human nature, the work is replaced by a sense of suffering, becoming something painful, while taking the forms of change and man's achievements in man. In this way the teaching profession has suffered from various forms of precariousness inherent category. Research shows forms of insecurity suffered by the private higher education teachers in Rondônia. As well as relate the teaching unions and corporatism has to do with the precarious process. It was observed that the teaching worker is subject to the various form of casualization, as follows: intensification of work, flexibility, devaluation, overwork and unpaid work. From the results, it was concluded that the insecurity is present in the teachers of private higher education workers in Rondônia and the union corporatism has provided to these conditions.

Keywords: Precariousness. Higher education. Trade Union organization.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1. O TRABALHO E AS TRANSFORMAÇÕES HISTÓRICAS NA VIDA HUMANA .	21
1.1 O TRABALHO COMO PRINCÍPIO EDUCATIVO.....	21
1.2 AS TRANSFORMAÇÕES HISTÓRICAS DO TRABALHO.....	24
1.3 O CAPITAL E A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO	26
2. O ENSINO SUPERIOR PRIVADO E O PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE	30
2.1 A PRIVATIZAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR NO BRASIL.....	30
2.2 O AVANÇO DO ENSINO SUPERIOR EM RONDÔNIA	36
3. O ENSINO SUPERIOR NO ESTADO DE RONDÔNIA E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE	42
3.1 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO MAGISTÉRIO SUPERIOR PRIVADO.....	42
3.1.1 INFRAESTRUTURA	45
3.1.2 INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO.....	48
3.1.3 REMUNERAÇÃO DE ATIVIDADES	49
3.1.4 CARGA HORÁRIA EM EXCESSO	53
3.1.5 MOTIVAÇÃO DOCENTE.....	54
4. SINDICALISMO DOCENTE E CORPORATIVISMO	57
4.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO SINDICALISMO NO BRASIL	57
4.2 O CORPORATIVISMO E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA A AS LUTAS DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO	63
4.3 O CORPORATIVISMO SINDICAL E A RESISTÊNCIA DOS PROFESSORES FRENTE AO CRESCENTE PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	73
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	79
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Grau de Instrução em Rondônia - dados gerados com base no Censo 2010.....	36
Gráfico 2 – Número de pessoas com ensino superior em Rondônia – Censo 2010.....	37
Gráfico 3 - Evolução de matrículas presenciais e a distância.....	38
Gráfico 4 - Regime de trabalho na rede pública e privada de ensino superior em Rondônia. .	40
Gráfico 5 – Idades dos professores.....	43
Gráfico 6 – Tempo de serviço no ensino superior.....	44
Gráfico 7 – Titulação docente.	44
Gráfico 8 – Disponibilidade de equipamentos para aulas (computadores, datashow, laboratórios).....	46
Gráfico 9 – Sala dos professores é adequada às atividades.....	47
Gráfico 10 – Incentivos à qualificações.	48
Gráfico 11 – Remuneração de atividades.....	49
Gráfico 12 – Remuneração ao coordenador de curso.....	51
Gráfico 13 – Remuneração das atividades (CPA, Coordenação Pedagógica, Extensão, Pesquisa, Estágio ou outros).....	52
Gráfico 14 – Salários e remunerações são condizentes com o mercado de trabalho.	52
Gráfico 15 – Atividade além da docência.	53
Gráfico 16 – Motivação atividade docente.....	55
Gráfico 17 – Filiação sindical.....	66
Gráfico 18 – Existência do SINPRO.	67
Gráfico 19 – Existência de delegado sindical.....	68
Gráfico 20 – Informações sindicais.....	68
Gráfico 21 – Ações sindicais para melhorar o trabalho.....	69
Gráfico 22 – Percepção sobre mobilizações sindicais.....	70
Gráfico 23 – Ações sindicais como benefício ao trabalho docente.....	70

Gráfico 24 – Percepção do sindicato estar vinculado as instituições.	71
Gráfico 25 – Avaliação do SINPRO.	72

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Número de Vagas Oferecidas, Candidatos Inscritos e Ingressos, nos Cursos de Graduação Presenciais, por Categoria Administrativa das IES – 2013.....	17
Tabela 2 - Evolução das matrículas da educação superior brasileira por categoria administrativa (pública e privada) – 1964-1994.....	30
Tabela 3 - Número de Instituições de Educação Superior, por Organização Acadêmica, segundo a Unidade da Federação e a Categoria Administrativa das IES – 2013	38
Tabela 4 - Matrículas Total em Cursos de Graduação - Presenciais e a Distância	39
Tabela 5 – Comparativo inflação e percentual do acordo coletivo	64

LISTA DE ABREVIATURAS

CNPJ: Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica.

CPA: Comissão Própria de Avaliação.

CPC: Conceito Preliminar de Curso.

EAD: Educação à Distância.

FGTS: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

FIES: Fundo de Financiamento Estudantil.

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

IES: Instituição de Ensino Superior

INEP: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.

INSS: Instituto Nacional do Seguro Social.

MEC: Ministério da Educação.

PROUNI: Programa Universidade para Todos.

SINPRO: Sindicato dos Professores do ensino superior.

INTRODUÇÃO

A evolução do homem percorreu uma longa trajetória até a constituição do que encontramos hoje. O homem foi sendo moldado pelo trabalho e por suas relações sociais. O trabalho apresentou-se como forma de emancipá-lo e como forma de desenvolvimento de sua sobrevivência.

O trabalho, nas sociedades antigas, era exercido por escravos e mulheres, considerado como algo humilhante, sendo o ócio dispensado apenas aos senhores. Na Idade Média, a mesma relação se manteve entre senhores e servos. Atualmente, na sociedade capitalista, o salário é a compensação pelo serviço prestado e é estipulado por um contrato aparentemente livre entre as partes, dentro do princípio da legalidade.

Desde que iniciou-se o processo da divisão da sociedade em classes, inicia-se também o processo de negação da natureza humana, rouba-se a essência humana e o trabalho passa a ser alienado.

O que constitui a alienação do trabalho? **Primeiramente**, ser o trabalho externo ao trabalhador, não fazer parte de sua natureza e, por conseguinte, ele não se realizar em seu trabalho, mas negar a si mesmo, **ter um sentimento de sofrimento em vez de bem-estar**, não desenvolver livremente suas energias mentais e físicas, mas ficar fisicamente exausto e mentalmente deprimido. O trabalhador, portanto, só se sente à vontade em seu tempo de folga, enquanto no trabalho se sente contrafeito. **Seu trabalho não é voluntário, porém imposto, é trabalho forçado**. Ele **não é a satisfação** de uma necessidade, mas apenas um meio para satisfazer outras necessidades (MARX, 2006, p. 114, grifos nossos).

Ainda, como abordado por Marx, há uma alienação do trabalhador quanto ao produto que produz, isso demonstra claramente a desassociação do trabalho com a produção do homem e diante do que produz. O trabalho passa a ser um ponto de estranhamento, o homem se transforma em mercadoria.

A alienação do trabalhador em seu objeto é expressa da maneira seguinte, nas leis da Economia Política: quanto mais o trabalhador produz, tanto menos tem para consumir; quanto mais valor ele cria, tanto menos valioso se torna; **quanto mais aperfeiçoado o seu produto, tanto mais grosseiro e informe o trabalhador; quanto mais civilizado o produto, tão mais bárbaro o trabalhador;** quanto mais poderoso o trabalho, tão mais frágil o trabalhador; quanto mais inteligência revela o trabalho, tanto mais o trabalhador decai em inteligência e se torna um escravo da natureza. (MARX, 2006, p. 113, grifo nosso)

A relação de trabalho como molde de transformações e realização do homem em homem passa a ter um viés totalmente desconfigurado; o trabalho torna-se um fardo penoso,

que deve ser realizado como ato de venda da sua força produtiva em troca da quantia necessária para a sua sobrevivência.

Partindo desta ótica, propomo-nos a analisar as condições de transformação do trabalho frente ao processo de dominação do capital ocorrido na atual conjuntura da sociedade. Entendemos que a classe trabalhadora tem sofrido com os avanços do capitalismo e que as explorações decorrentes têm tomado níveis exorbitantes, uma vez que, cada vez mais, o processo de domínio do capital tem transformado as relações do homem com o trabalho.

A expressão “classe-que-vive-do trabalho”, [...] tem como primeiro objetivo conferir validade contemporânea ao conceito marxiano de classe trabalhadora. Quando tantas formulações vêm afirmando a perda da validade analítica da noção de classe, nossa designação pretende enfatizar o sentido atual da classe trabalhadora, sua forma de ser. Portanto, ao contrário dos autores que defendem o fim das classes sociais, o fim da classe trabalhadora, ou até mesmo o fim do trabalho, a expressão classe-que-vive-do-trabalho pretende dar contemporaneidade e amplitude ao ser social que trabalha, à classe trabalhadora hoje (ANTUNES, 1999, p. 101).

A evolução das forças produtivas e a apropriação privada dos meios de produção por um grupo, provocou a divisão da sociedade em classes, provocando também uma mudança no processo do trabalho como princípio educativo que, anteriormente, era um fato inteiramente ligado à relação do homem com o trabalho. O modo de produção capitalista provocou decisivas mudanças nesta relação. Assim, seguindo essa perspectiva e considerando a educação como princípio de formação da consciência pelo processo educativo, temos como objeto de pesquisa o trabalhador docente, especificamente os professores do ensino superior privado em Rondônia e as condições que geram a precarização de seu trabalho. Avaliamos este segmento como pertencente à classe trabalhadora, pois entendemos que o trabalhador docente faz parte desta classe. Este trabalhador se insere “nas relações sociais do modo capitalista de produção [...] não apenas como sujeito, mas como ator do processo” (BAUER, DINIZ e PAULISTA, 2013, p. 42).

O trabalhador docente é parte da classe trabalhadora, pois no processo produtivo é o agente responsável pela formação das pessoas para o mercado de trabalho, contribuindo, dessa forma para a geração de mais-valia dentro do sistema capitalista. Dessa forma, “não constitui uma terceira categoria, uma classe diferente. É um trabalhador explorado como os demais” (DAL ROSSO, 2011, p. 20).

O trabalho docente guarda algo de comum com o que é realizado pelos demais operários, pelos demais trabalhadores, que também são forçados a vender sua força de trabalho para poder sobreviver. Ou seja, primeiramente, o professor é um

trabalhador como os demais, submetido à lógica geral de funcionamento do mercado e, enquanto tal, realiza uma atividade específica (ORSO; FERNANDES, 2010)

As mazelas que os professores sofrem não diferem das dificuldades que outros trabalhadores enfrentam no dia a dia. No discurso, a profissão docente é apresentada como uma das ocupações mais nobres, exigindo responsabilidades e sacrifícios, devendo ser exercida como vocação (WEBER, 2001) ou sacerdócio (COSTA, 1995). Essas definições fazem parte de um contexto: a negação da exploração, colocando os professores em condições de realização de suas atividades como um trabalho vocacional.

As condições de desenvolvimento do trabalho docente têm evoluído historicamente e, a cada período, o exercício da profissão tem sido objeto de estudos em diversas áreas, haja vista as grandes transformações por que passa nossa sociedade e a velocidade com que as informações chegam aos quatro cantos do mundo. Acredita-se que a informação em si é o equivalente à formação, fato que, por si só, justifica a pertinência das pesquisas que se fazem em relação ao exercício da função.

Como resultado dessa visão acerca da profissão de educador como sacerdócio, exige-se e espera-se dele muito além de suas atribuições e, mais que isso, que a profissão seja desempenhada como missão sem o reconhecimento em termos reais do importante trabalho social que é realizado, haja vista a disparidade entre o salário médio do professor comparado ao salário médio das demais profissões que exigem para o seu desempenho o curso superior.

Uma gama enorme de problemas é enfrentado diariamente, surgindo sempre novas exigências para o profissional em termos de atualização em relação à tecnologia, aos novos conhecimentos e à produtividade, uma vez que a tendência capitalista é sempre forçar a máxima produção com o menor custo possível. Assim, o professor deve estar apto para fazer face às novas condições mercadológicas que lhe são impostas porque será necessário extrair o maior valor possível da sua produção.

A utilização da educação como forma de obtenção de valor torna-se um nicho de mercado. A educação superior começa a ser encarada como setor de investimentos de capital, ou seja, passa a ser vista como negócio. (NETTO, 2010). Principalmente a de caráter privado superior que tem apresentado grande crescimento nas últimas décadas.

O crescimento do número de Instituições de Ensino Superior (IES) privadas ao longo de anos no Brasil foi e é vertiginoso, passando a atender a maioria dos estudantes nessa faixa de ensino. Hoje o mercado financeiro internacional tem apresentado grande interesse neste segmento da economia. Sinal desse quadro é o processo de fusão, incorporação e extinção de

IES privadas e o surgimento de grandes corporações de alcance nacional, com capital aberto e, inclusive, com a participação de capital estrangeiro.

O processo mercantil da educação superior no Brasil tem proporcionado grandes ganhos financeiros, haja vista a sua evolução em índices quantitativos cujos dados que apresentamos nesse momento (Censo da Educação Superior, 2013), guardam uma relação com a justificativa do processo de precarização a que o trabalho docente está submetido.

No Brasil, em 2013 havia (o número tende a crescer anualmente, dados de 2014 ainda não foram divulgados) um total de 2391 instituições de ensino superior, o que não nos assusta é a porcentagem de instituições de ensino superior privado, sendo 87,42%, isso é o reflexo do processo de mercantilização do ensino superior, como apontado por Sguissard (2008).

Desta forma, oferecem a maior parcela de vagas aos que buscam uma formação superior, 88,6% das vagas são para as IES privadas e 11,40% em instituições públicas.

O mais assombroso é justamente o processo de oferecimento de vagas, candidatos inscritos e de ingressos no ensino superior. A tabela abaixo demonstra essas disparidades.

Número de Vagas Oferecidas, Candidatos Inscritos e Ingressos, nos Cursos de Graduação Presenciais, por Categoria Administrativa das IES - 2013			
	Vagas Oferecidas	Candidatos Inscritos	Ingressos
Total	3.429.715	11.945.079	1.951.696
Pública	525.933	7.232.646	457.206
Privada	2.903.782	4.712.433	1.494.490

Tabela 1 - Número de Vagas Oferecidas, Candidatos Inscritos e Ingressos, nos Cursos de Graduação Presenciais, por Categoria Administrativa das IES – 2013.

Fonte: INEP (2013).

Observando a tabela, percebemos que o número de vagas oferecidas nas IES privadas (84,66%) é extremamente superior ao das IES públicas (15,34%). Contudo, em contraste à grande oferta, a maior procura é justamente pelas instituições públicas, visto que os candidatos inscritos nessas instituições públicas somam 60,55%. Isso nos leva a um primeiro questionamento: essa população não tem condições de arcar com os custos das mensalidades das instituições privadas?

Os dados nos mostram que as vagas, tanto nas privadas quanto nas públicas, não são totalmente ocupadas, já que as vagas não preenchidas na IES privadas somam um total de 48,53%, superior aos 13,06% das públicas.

Essa lógica mercantil se estende aos Estados brasileiros, havendo um grande crescimento em investimento na área da educação privada também no Estado de Rondônia.

Exemplo disso são os diversos cursos que as IES de nosso Estado passaram a ofertar nos últimos anos, pois em 2005 tínhamos 123 cursos de graduação presenciais em instituição de ensino superior privado no Estado, em 2013, segundo o Censo da Educação Superior, esse número chegou a 212 cursos de graduação, um crescimento de 72,36%. Esses dados mostram uma determinada lógica: há uma necessidade de as instituições oferecerem o máximo de cursos possíveis, buscando captar clientes. Em contrapartida, as instituições públicas ofereceram, em 2013, 65 cursos de graduação.

As instituições de ensino superior procuram se estabelecer em regiões de maior demanda populacional e maior concentração de renda, oportunizando investimento empresarial com maior garantia de retorno (CALDERÓN, 2008), evidência de que as empresas estão preocupadas unicamente com o lucro (MAGGIO, 2006).

Já contamos, em Rondônia, com a presença de grandes corporações na modalidade do ensino a distância. Os polos das grandes instituições se multiplicam. Sabemos que um polo não contrata docente. Contrata tutores. Os docentes são recrutados e empregados nas sedes das universidades para preparar aulas *on line* que serão vistas por um grande número de alunos no Brasil e no exterior, inclusive.

Partindo desse processo do avanço capitalista no mercado educacional, o que nos inquieta é justamente saber o que pode ser sintetizado com a seguinte questão: Quais as formas de precarização no trabalho docente nas IES privadas no Estado de Rondônia e a relação do sindicalismo docente frente a essa precarização?

Assim, o objetivo geral desta pesquisa é o de analisar a precarização do trabalho docente e a atuação sindical nas instituições de ensino superior privado no Estado de Rondônia. Buscamos, nos objetivos específicos, descrever o trabalho e as transformações históricas na vida humana; caracterizando o ensino superior privado e o processo de exploração do trabalho docente, além de analisar o sindicalismo e a precarização do trabalho docente.

A fundamentação metodológica tem como base o materialismo histórico-dialético, pois acredita-se ser a melhor forma de analisar o contexto que nos propomos a pesquisar.

O método do materialismo histórico-dialético, entendido como um instrumento de captação dos fatos sociais, da realidade enquanto práxis e de interpretação que possibilite a intervenção transformadora da realidade e de novas sínteses no plano de conhecimento e no plano da realidade histórica (SOUZA, 2010).

A pesquisa tem como sujeitos os professores do ensino superior privado em Rondônia. Neste caso, o pesquisador, é parte integrante do objeto de estudo, vez que possui vínculo

empregatício com uma IES privada de nosso Estado. Assim, floresceram as inquietações quanto ao processo de mercantilização e a consequente precarização do trabalho docente no Estado de Rondônia. Desse modo, partindo do princípio de que não existe neutralidade e em oposição ao positivismo e suas variáveis (funcionalismo, por exemplo), o pesquisador se declara parte do processo e consciente de sua identificação com o objeto.

A população da pesquisa foi determinada pela abrangência que a coleta dos dados proporcionou, pois foi disponibilizado questionário on-line, utilizando a plataforma LimeSurvey (*Open Source*), com disponibilidade de acesso a professores das instituições de ensino superior privado do Estado de Rondônia. Após a data de término do preenchimento do questionário, selecionamos a amostragem dos dados; chegamos, então, às questões de localidade que, apesar de não ser nosso foco principal da pesquisa, traz-nos uma visão da precarização da questão em estudo no Estado, tendo os seguintes municípios como base: Ariquemes, Cacoal, Ji-Paraná, Ouro Preto D'Oeste, Pimenta Bueno, Porto Velho, Rolim de Moura e Vilhena.

Houve uma grande dificuldade no levantamento dos dados, pois não encontramos informações de contato dos professores. Assim, começamos a divulgação do questionário *on-line* com os contatos de que dispúnhamos, sugerindo aos contatados que encaminhassem aos demais colegas de profissão. O que percebemos foi justamente uma falta de interesse de alguns em participar da pesquisa, bem como a dificuldade que o trabalho docente proporciona a essa classe trabalhadora. Em um contato direto com um professor por uma rede social, este foi bem enfático em dizer, “obrigado pelo convite ando com diversos afazeres nos últimos meses, tenho uma empresa e sou professor, ando sem tempo”. Posições como essa revela também um certo temor em responder questionário dessa natureza tendo em vista a fragilidade dos contratos empregatícios.

Foi realizado junto ao Sinpro-RO, uma entrevista com o presidente da organização sindical, buscando compreender o processo de enfrentamento que o sindicato tem tomado frente aos embates de precarização do trabalho docente.

A análise dos dados foi realizada à luz do método do materialismo histórico-dialético, visualizando as múltiplas faces dos objetos e suas contradições; ademais, buscamos interpretá-los de forma objetiva e subjetiva, buscando as relações entre o capital e o trabalho.

A dissertação está estruturada da seguinte forma:

Na Seção 1, discutiremos sobre o trabalho e as transformações históricas na vida humana, buscando conhecer o trabalho como princípio educativo.

Na Seção 2, trataremos do ensino superior privado, do processo de exploração do trabalho docente e da mercantilização do ensino superior no Brasil, trazendo dados referentes a este processo mercantil.

Na seção 3, apresentaremos os resultados e análises sobre o ensino superior no Estado de Rondônia e a precarização do trabalho docente no ambiente de trabalho, bem como a sua condição de classe.

Na Seção, 4 trataremos do sindicalismo docente e do corporativismo, fazendo um estudo teórico e um histórico do movimento sindical e os enfrentamentos diante da crescente precarização do trabalhador docente; trazemos, assim, os dados e sua análise com a percepção da classe trabalhadora em educação sobre o sindicalismo e o sindicato dos docentes de instituições privadas do Estado de Rondônia.

Finalizando, abordamos o conjunto das relações de trabalho frente ao processo de precarização do trabalho docente no ensino superior privado em Rondônia e o corporativismo sindical frente a esta precarização.

1. O TRABALHO E AS TRANSFORMAÇÕES HISTÓRICAS NA VIDA HUMANA

1.1 O TRABALHO COMO PRINCÍPIO EDUCATIVO

O princípio fundante do devir humano é o trabalho. Pelo trabalho o homem produz e transforma a natureza adaptando-a às suas necessidades ao mesmo tempo em que transforma a si mesmo. Poder-se-ia acrescentar que o trabalho é a atividade central no processo de socialização humana. Em sentido geral, “trabalho é o esforço humano dotado de um propósito que envolve a transformação da natureza através do dispêndio de capacidades mentais e físicas”. (OUTHWAITE & BOTTMORE, 1996, p. 73).

Como já foi afirmado por Marx e Engels, em a Ideologia Alemã (1998), podemos distinguir o homem dos animais pela consciência, pela religião ou por qualquer outra característica que se deseje. Porém, o homem se diferencia dos animais a partir do momento em que começa a produzir seus meios de sobrevivência. O trabalho deve ser entendido como uma atividade intencional e deliberada. Por meio da atividade laboral, o homem se distingue dos demais animais e, ao produzir sua existência, produz indiretamente sua vida material. Assim, por meio do trabalho o homem se produz.

Note-se que, ao produzir os bens materiais de que necessita para sobreviver tais como alimento, vestuário, moradia, entre outros; o homem precisa estabelecer relações com seus pares, o que pressupõe a linguagem. O desenvolvimento do trabalho entre os homens, ao contribuir para com o desenvolvimento das atividades conjuntas, contribuiu para agregar ainda mais os membros das comunidades primitivas. Como já afirmou Engels:

Em resumo, os homens em formação chegaram a um ponto em que tiveram a necessidade de dizer algo uns aos outros. A necessidade criou o órgão a laringe pouco desenvolvida do macaco foi-se transformando, lenta mas firmemente, mediante modulações que produziam por sua vez modulações mais perfeitas, enquanto os órgãos da boca aprendiam pouco a pouco a pronunciar um som articulado após o outro. (ENGELS, 2013, p. 17)

Não se trata apenas da produção linguagem, mas também de todo o universo cultural que cerca a comunidade como demonstra Engels.

Da mesma forma, para caçar um determinado animal, há que se pensar na construção de determinadas armas ou utensílios que possam ser úteis na empreitada. A construção implica a habilidade com as mãos que só pode ser conseguida por meio de um aperfeiçoamento no entalhe das pedras. Tudo isso implica trabalho.

O homem permanece certamente irrevogavelmente um ser vivo biologicamente determinado, compartilhando o ciclo necessário de tal ser (nascimento, crescimento, morte), mas modifica radicalmente o caráter de sua inter-relação com o meio ambiente, pelo fato de surgir, através do pôr teleológico no trabalho, uma interferência ativa no meio ambiente, pelo fato de, através desse pôr, o meio ambiente ser submetido a transformações de modo consciente e intencional. (...) Em tudo isso, torna-se manifesto um dado ontológico fundamental do ser social: o homem como ser vivo não só biológico, mas ao mesmo tempo como membro trabalhador de um grupo social, não se encontra mais numa relação imediata com a natureza orgânica que o circunda, nem mesmo consigo como ser vivo biológico, mas todas essas interações inevitáveis são mediadas pelo médium da sociedade; mais exatamente, como a socialidade do homem representa seu comportamento ativo e prático em relação a seu meio ambiente como um todo, essa mediação ocorre de modo tal que ele não aceita simplesmente o meio ambiente e suas transformações nem se adapta, mas reage ativamente a eles, contrapondo às mudanças do mundo exterior um mundo de sua própria práxis, no qual a adaptação à irrevogabilidade da realidade objetiva e seus novos pores do fim que lhe correspondem foram uma atividade indissociável (LUKÁCS, 2013, p. 203-204).

Dessa forma, podemos afirmar que o trabalho criou o homem e não há uma natureza humana que paire acima das relações sociais ou que seja a-histórica. O homem, dentro das circunstâncias históricas, forjou e foi forjado pelas relações que tem estabelecido com os demais e com a produção de sua existência. Dentro dessa perspectiva, o homem transforma a natureza pelo trabalho assim como também transforma-se. Nesse sentido, parece-nos impossível compreender o homem desencarnado das relações sociais em que está inserido.

Diante de todo o processo de evolução que o homem tem passado ao longo dos anos, sua relação em sociedade e com a natureza tem se transformado. No contexto histórico, o capitalismo tem se apropriado da relação homem-trabalho, transformando esta relação em um fardo penoso, visto que a satisfação por sua realização deixa de existir. A alienação passa a fazer parte dessa relação e o homem se obriga a realizar suas atividades frente às necessidades por ele encontradas. (MARX, 2006, p. 114)

Há uma necessidade do homem em romper com toda forma de exploração, sendo a “desalienação” uma forma de lutar contra o sofrimento causado pela dominância do capital, sendo uma forma de revoltar-se “da atividade contra a sua condição estranhada”. (MARX, 2004, p. 132.)

Como o homem não nasce sabendo, ele precisa aprender os códigos da cultura em que está inserido. Nesse sentido, há uma relação de aprendizagem pela qual o homem, diante das suas relações sociais, passa a aprender o necessário para a sua sobrevivência na comunidade de que faz parte. Esse processo se multiplica ao fator educativo das funções estabelecidas nas relações de trabalho, que fazem parte da estrutura vigente do capitalismo, pois o homem precisa apreender as funções para a realização do trabalho.

Há uma separação entre trabalho e educação que ocorre a partir do surgimento da propriedade privada.

Saviani aborda a questão afirmando que,

No ponto de partida a relação entre trabalho e educação é uma relação de identidade. **Os homens aprendiam a produzir sua existência no próprio ato de produzi-la. Eles aprendiam a trabalhar trabalhando.** Lidando com a natureza, relacionando-se uns com os outros, os homens educavam-se e educavam as novas gerações (SAVIANI, 2007, grifos nossos).

Na sociedade em que estamos inseridos, percebemos que o Estado (capitalista) tem servido a uma economia de valorização de uma minoria burguesa, detentora do capital. O Estado tem abordado o valor educacional de forma que é a partir desse valor que o desenvolvimento econômico está pautado, sendo um mito.

A educação institucionalizada, especialmente nos últimos 150 anos, serviu – no seu todo – ao propósito de não só fornecer os conhecimentos e o pessoal necessário à máquina produtiva em expansão do sistema do capital, como também gerar e transmitir um quadro de valores que legitima os interesses dominantes (MÉSZÁROS, 2005, p. 35).

Como afirma Braverman,

Meu espanto ante a capacidade da humanidade para criar um sistema tão monstruoso só é ultrapassado pelo estarrecimento ante sua disposição a tolerar a continuação de dispositivo tão evidentemente destrutivo do bem-estar e felicidade dos seres humanos. Como seria maravilhoso este mundo se o mesmo esforço, ou apenas metade dele, fosse dedicado a tornar o trabalho uma atividade alegre e criativa como pode ser (BRAVERMAN, 1987, p.12).

A educação, paradoxalmente, pode proporcionar conhecimentos que vão além das relações de exploração, fazendo com que o homem possa superar a alienação a ele imposta. Ou seja, o processo que gesta o trabalhador para se inserir pacificamente no modo de produção capitalista, dentro um ambiente “natural” de exploração, é o mesmo processo que pode, potencialmente, gerar a formação de uma consciência de classe que, em última instância, militaria para a superação da divisão entre classes tão exacerbada em nossa sociedade. Assim, a fim de elucidarmos tais apontamentos, ver-se-á, no próximo tópico, a evolução histórica do trabalho e sua relação com a educação.

1.2 AS TRANSFORMAÇÕES HISTÓRICAS DO TRABALHO

Para entendermos as transformações históricas que o trabalho vem sofrendo, precisamos entender, inicialmente, que o trabalho “é a condição básica e fundamental de toda a vida humana [...] podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem” (MARX, 2004, p. 13).

Ao longo da história da humanidade, indireta ou diretamente, o homem tem tido a necessidade de prover as condições de sua subsistência e segurança. Na forma de sobrevivência primitiva, o homem se relaciona com a natureza, extraindo o que é necessário, não havendo um esforço para produção de seus alimentos, a caça, pesca e colheita de frutos são oferecidos pela natureza, sendo que não há acumulação (ALBARNOZ, 2008, p. 16).

Primitivamente, o homem pré-histórico foi transformando a natureza, criando meios que favoreceram seu aperfeiçoamento diante das dificuldades encontradas. A adaptação de algumas funções e a elaboração de instrumentos de caça e pesca mudaram a forma de alimentação que no princípio era exclusivamente vegetal, para uma alimentação mista (MARX 2004, p. 22). O homem, mudando sua forma de alimentação, passa, nesse período, a se locomover em busca de alimentação em outras regiões, adaptando-se aos diferentes climas encontrados, necessitando cada vez mais aprimorar os processos de subsistência.

Todos os meios encontrados pelo homem buscando sua alimentação por meio da natureza, até certo ponto, parecem-se muito com os demais animais, visto que estes também se utilizam da natureza para sua existência; trabalhando, de certa forma, mas de modo instintivo e sem consciência (ALBORNOZ, 2008). Aquilo que nos diferencia dos animais é a nossa capacidade de pensar e transformar o nosso meio. Sendo assim, essa forma de agir intencionalmente, planejando e projetando aquilo que desejamos, afastou-nos dos animais, possibilitando a evolução necessária à construção do homem como conhecemos hoje (ANTUNES, 2004, p. 26 e BRAVERMAN, 1987, p. 49).

Elemento importante nesse processo foi a descoberta do fogo que possibilitou o cozimento dos alimentos e, conseqüentemente, menor dispêndio de tempo que os demais animais para cuidar de sua subsistência física. Aliado a isso o poder de conservar alimentos (salgando, por exemplo), está, certamente, no embrião do processo de acumulação de bens.

O desenvolvimento das forças produtivas (surgimento da agricultura) e a possibilidade de excedente geraram junto às comunidades primitivas uma nova divisão de tarefas, cabendo a alguns a administração dos bens produzidos. Progressivamente, essa parcela de homens se apropriou dos bens e serviu-se daqueles que trabalhavam na sua produção para comunidade.

A evolução do homem provocou o aperfeiçoamento (evolução das forças produtivas) das forças produtivas, com a criação de excedentes e gerou a necessidade de uma nova divisão de trabalho. Ainda não havia a propriedade privada, mas alguns ficaram responsáveis pela administração do excedente. Com o tempo, esses administradores foram apropriando-se e gerando divisões maiores. Além desses aspectos, a guerra entre diferentes tribos e a escravidão dos vencidos auxiliam as explicações acerca do surgimento da propriedade. Assim, a divisão da sociedade em classe começa a surgir, contribuindo para com o surgimento da propriedade privada, da família e do Estado.

Com o início da agricultura, o homem passa a se estabelecer em determinadas terras para o cultivo necessário de sua produção.

Nesse período, começa a nascer o sentido de posse referente às terras cultivadas, gerando a visão de que o lugar onde é cultivado o plantio; subjetivamente, seria a propriedade de quem planta.

Se eu trabalho esta terra com as minhas mãos, minha aplicação e a força de meus músculos, tenho a sensação de que me pertence o grão dela colhido, resultado daquele meu empenho e dispêndio de força. Reivindicarei a posse ou o direito de domínio e determinação sobre o produto deste pedaço de terra que cultivei. Do que planto, como e alimento meus filhos. E se me sobra alguma coisa, levo-a para trocar com o vizinho: minha sobra de milho por sua sobra de trigo ou leite de cabra (ALBORNOZ, 2008, p. 18).

O fato é que, nesse modelo de troca do excedente, começam a surgir algumas desigualdades, visto que o vizinho que domina uma quantidade maior de terra, conseguia acumular mais excedentes, aumentando seu poder diante dos demais. Podemos afirmar que, nesta relação estabelecida, surgem as primeiras divergências quanto às formas de conquistas de novas terras, visando-se ao aumento da produção. A evolução do sentido da propriedade passa a ter um relacionamento com as práticas de guerra, uma vez que se busca o domínio sobre mais áreas destinadas a produção. Começa a nascer uma divisão de classe nesse período, visto que o povo derrotado passou a ser explorado, sendo escravizado, passando a trabalhar e a produzir a fim de servir aos conquistadores.

O trabalho, que antes era a forma de materialização do homem diante da transformação da natureza face às suas necessidades; passa a ser um martírio, o homem deve trabalhar em regime de escravidão, servindo aos que ganhavam a batalha. Não resta outra alternativa para quem perde, ou se sujeita à exploração ou aceita a morte.

Na história do trabalho, há algumas influências que cabem ser enfatizadas, visto que trazem, até hoje, o resquício das transformações que o homem sofreu diante da sua forma de

existência com condição humana. Na tradição judaico-cristã, o trabalho é uma forma de punição diante da desobediência dos mandamentos de Deus. Podemos encontrar na Bíblia a seguinte referência em Gênesis 3,19 “do suor do teu rosto comerás o teu pão”, percebemos que, neste sentido, o trabalho é relacionado à dor e à penalidade pelo erro cometido.

Na Grécia e em Roma, poucos tinham o direito de ser livres, desfrutando do privilégio de contemplar a ociosidade, uma vez que eram os responsáveis pelo campo teórico das ideias e o trabalho “pesado” era uma tarefa aos escravos.

Na Idade Média, o trabalho continuou sendo inferiorizado. A Igreja Católica, por centenas de anos, contribuiu para com essa visão, direcionando os padres à meditação, não lhes cabendo o trabalho manual, tido como inferior.

No Renascimento, houve alteração da visão do trabalho. O espírito capitalista passou a florescer e a ser reforçado com a Reforma Protestante cujos líderes apregoavam que o sucesso e enriquecimento eram fruto do esforço pessoal do homem e do poder divino. Desta forma, as relações de exploração do homem pelo homem, passam a ser tratadas como uma vontade de Deus, que uns tenham mais que outros e que haja uma desigualdade das riquezas. Assim, o sofrimento do dia a dia do trabalhador era concebido como consequência divina e não cabe a ele julgar a Deus pelo seu desfavorecimento; somente trabalhar mais e mais, buscando alcançar a igualdade material que lhe é negada.

Esse breve percurso histórico nos permite chegar ao modo de produção capitalista atual em que podemos notar a apropriação do trabalho pelo capital e, como consequência, a alienação do homem diante da sua forma de existência passa a ser uma forma cada vez mais visível do processo penoso que ele vive na atual sociedade.

1.3 O CAPITAL E A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO

Com relação aos períodos históricos pelos quais o homem passou, não se pode falar em modelo correto a seu respeito, visto que as circunstâncias em que se está inserido é que o transformam. No entanto, é o próprio homem que, em sua produção de existência e perante a sua condição humana diante do trabalho, quem favorece essas transformações. Mas ressaltamos que o homem, defronte a todas as dificuldades proporcionadas pelo capital, muito pouco tem conseguido fazer para mudar essas formas de exploração.

No capitalismo, o objetivo é a obtenção de lucro, não havendo obstáculos que possam se opor a essa lógica. Longe de qualquer ética, a exploração do homem é um meio de alcançar

os objetivos idealizados pelo capital. Neste sentido, podemos afirmar que, “não existe capital se não existe exploração do trabalho, [...] é um discurso vazio afirmar que o trabalho acabou, e quem trabalha sabe disso” (GOMES, 2012).

Como resultado do trabalho que é exercido dentro da sociedade capitalista, a desconstrução do ser social é um fato enraizado no processo de trabalho, pois o produto deste processo se torna estranho àquele que o produz.

O trabalhador desce até ao nível de mercadoria, e de miserabilíssima mercadoria; processo em que a penúria do trabalhador aumenta com o poder e o volume da sua produção; que o resultado da concorrência é a acumulação do capital em poucas mãos e, conseqüentemente o terrível restabelecimento do monopólio; [...] e toda a sociedade se deve dividir em duas classes, os possuidores de propriedade e os trabalhadores sem propriedade (MARX, 2006, p. 110).

Conforme Antunes (2003), o processo de trabalho deveria estar direcionado “para produzir valores de uso”, de modo que atingisse a satisfação do homem perante as necessidades de sua condição humana, relacionando-se com a natureza e visando à produção de sua existência material.

Ainda segundo Antunes, há dois fatos que devem ser apresentados quanto ao processo de trabalho, em face do “consumo de força de trabalho pelo capitalista”; sendo, “primeiro: o trabalhador trabalha sob o controle do capitalista a quem pertence seu trabalho. Segundo: o produto, porém, é propriedade do capitalista, e não do produtor direto, do trabalhador.” (2003, p.48). Neste sentido, o processo de trabalho, assim concebido, termina por fazer do trabalhador, ao produzir um determinado produto, um objeto na mão do capitalista que produz riquezas por meio da produção (trabalho) de outros homens.

E a partir dessa geração de riqueza e dominação (propriedade privada) que floresce o Estado cuja existência não se verifica em todos os períodos históricos da sociedade, mas em decorrência da divisão social trabalho; concretizando, assim, seu nascimento. A concepção de Estado em Marx está diretamente ligada às condições de exploração porque o Estado serve à sociedade de classe; servindo, obviamente, à classe dominante. O Estado torna-se uma forma instrumentalizada de dominação de uma classe sobre a outra. Para Lênin, seguindo a análise marxista,

O Estado é o produto e a manifestação do antagonismo inconciliável das classes. O Estado aparece onde e na medida em que os antagonismos de classes não podem objetivamente ser conciliados. E, reciprocamente, a existência do Estado prova que as contradições de classe são inconciliáveis (LÊNIN, 2007, p. 25).

Fundamentando-se em Gramsci, Simionatto (2001, p. 10), podemos afirmar que o Estado estaria protegido contra as revoltas da classe trabalhadora:

O Estado, por outro lado, repousa sobre uma base cultural protegido por uma malha sólida contra as revoluções, contra as irrupções violentas, e sua ação, que é a mesma do grupo social dominante, é vasta e capilarizada. Sua hegemonia conforma massas humanas de cidadãos, porque estão ligadas ao modo de vida burguês e a ele consentem e aderem. Nesse sentido, a hegemonia não significa apenas a subordinação de uma classe em relação à outra, mas a capacidade das classes na construção de uma visão de mundo, ou seja, de efetivamente elaborar uma “reforma intelectual e moral (SIMIONATTO, 2001, p. 10)

O Estado, servindo ao capital, tem suas relações diretamente ligadas ao processo de exploração e dominação da classe trabalhadora.

Assim, a exploração do trabalhador passa ao longo de anos por mudanças e, dentro dessa mudanças, três fases são importantes ao entendimento do processo de exploração e precarização do trabalho: o taylorismo, o fordismo e o toyotismo. Essas formas de gestão da produção impactaram de forma decisiva a precarização do trabalho em diferentes áreas.

Ao longo de todo o século XX, o fordismo e taylorismo dominaram o sistema produtivo, utilizando-se de processo de racionalização da produção. Desse modo, a forma verticalizada de produção em massa de mercadorias, proporcionava uma produção mais homogenizada; proporcionando economia de tempo, aceleração do ritmo de trabalho, buscando garantir e aumentar o lucro e, conseqüentemente, a intensificação dos processos de exploração. “Esse padrão produtivo estruturou-se com base no trabalho parcelar e fragmentado, na decomposição das tarefas, que reduzia a ação operária a um conjunto repetitivo” (ANTUNES, 2009, p. 38 e 39).

O toyotismo nasce na Japão, na fábrica da Toyota como forma de “expansão e consolidação do capitalismo monopolista industrial”, proporcionando a racionalização do trabalho, seguindo alguns pontos que o diferenciam do fordismo/taylorismo; dentre as quais: produção por demanda (taylorismo/fordismo = produção em série e de massa); “multivariada de funções”; just time (produção do necessário com o menor tempo); flexibilização das relações de trabalho (terceirização) (ANTUNES, 2009, p. 56).

Deste modo, como afirma Alves (2011, p 62),

Tanto o fordismo-taylorismo, como toyotismo, buscam fazer a utilização “científica da matéria viva, o trabalho vivo”; todos eles, em maior ou menor proporção, estariam preocupados com “o controle do elemento subjetivo”no processo de produção capitalista. Apesar de o toyotismo pertencer à mesma lógica da racionalização do trabalho, o que implica considerá-lo uma “continuidade” com respeito ao taylorismo-fordismo, ele tenderia, nesse caso a surgir como um controle

de novo tipo do elemento subjetivo da produção capitalista que estaria posto no interior de uma “nova subsunção real do trabalho ao capital”. No tocante ao controle do elemento subjetivo, o toyotismo seria um taylorismo às avessas.

Toda essa exploração por que o homem passa com a dominação do capital, a considerar o pensamento marxista; acarreta junto ao trabalhador uma alienação, visto que este passa a ter uma relação contraditória com o produto do seu trabalho,

O trabalhador põe a sua vida no objeto; porém agora ele já não lhe pertence mas sim ao objeto. Quanto maior a sua atividade, mais o trabalhador se encontra objeto. Assim, quanto maior é o produto, mais ele fica diminuído. A alienação do trabalhador no seu produto significa não só que o trabalho se transforma em objeto, assume uma existência externa, mas que existe independentemente, fora dele e a ele estranho, e se torna um poder autônomo em oposição a ele que a vida que deu ao objeto se torna uma força hostil e antagônica (MARX, 2006, p. 112).

Não obstante, “a alienação do trabalho é considerada como a mãe de todas as outras alienações cabendo ao homem passar do entendimento de alienação para o entendimento de práxis.” (SILVA, 2005)

As transformações, bem como todo tipo de exploração, como fator de produção são um processo “incessante e interminável”; desta forma, sempre há dominação do homem sobre o homem em uma sociedade capitalista. Continuamente o capital se apropria das mais variadas formas de trabalho que surgem (BRAVERMAN, 1987, p. 124).

O homem precisa buscar formas de romper com as formas de dominação e exploração por que passa diante do capital, mas não é tarefa fácil frente a um contexto histórico que favoreceu e favorece essa dominação.

É necessário um direcionamento para que se encontrar o caminho da libertação e conseguir emancipar o homem diante sua condição de existência, e

Dada a inseparabilidade das três dimensões do sistema do capital, que são completamente articulados – capital, trabalho e Estado – é inconcebível emancipar o trabalho sem simultaneamente superar o capital e também o Estado. Isso porque, paradoxalmente, o material fundamental que sustenta o pilar do capital não é o Estado, mas o trabalho, em sua contínua dependência estrutural do capital.[...] O trabalho enquanto tal continuará reproduzindo o poder do capital sobre si próprio, mantendo e ampliando materialmente a regência da riqueza alienada sobre a sociedade. (ANTUNES, 2009, p. 24 e 25)

Mas esse processo não acontece instantaneamente, visto que, conforme afirma Albonoz, “a sociedade que está por liberta-se dos grilhões do trabalho é uma sociedade de trabalhadores, que desconhece outras atividades em benefício das quais valeria a pena conquistar aquela liberdade.” (2008, p. 24).

2. O ENSINO SUPERIOR PRIVADO E O PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

2.1 A PRIVATIZAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR NO BRASIL

A educação no ensino superior privado teve grande crescimento nas últimas décadas. Intensificou-se a partir da Reforma Universitária de 1968, que foi a mola propulsora do modelo privatizante dessa modalidade de ensino no Brasil; favorecendo a expansão de organizações “de cunho marcadamente profissionalizante e distanciados da atividade de pesquisa, que pouco contribuem com a formação de um horizonte intelectual crítico para a análise da sociedade brasileira” (FERNANDES, 1975, p. 51-55; MARTINS, 2009, p. 17).

Neste sentido, o que se verifica são investimentos de capitais nesse segmento da economia, ou seja, a educação passa a ser vista como negócio. A partir de então, o crescimento do número de Instituições do Ensino Superior (IES) privadas foi vertiginoso, passando estas a atender a grande maioria dos estudantes nessa faixa de ensino.

Observa-se que a tendência privatizante se materializou conforme os dados apresentado por Sguissardi (2008),

Evolução das matrículas da educação superior brasileira por categoria administrativa (pública e privada) – 1964-1994					
Ano	Total	Matrículas públicas		Matrículas privadas	
		Total	%	Total	%
1964	142.386	87.665	61,6	54.721	38,4
1974	937.593	341.028	36,4	596.565	63,5
1984	1.399.539	571.879	40,9	827.660	59,1
1994	1.661.034	690.450	41,6	970.584	58,4
1964-1974 %	559,8	289,1		990,1	
1974-1984 %	49,3	67,7		38,7	
1984-1994 %	18,7	20,7		17,3	
1964-1994 %	1.065,7	687,6		1.673,7	

Tabela 2 - Evolução das matrículas da educação superior brasileira por categoria administrativa (pública e privada) – 1964-1994

Fonte: MEC/INEP, Sinopse Estatística da Educação Superior.

Ao longo de anos, para atender aos interesses dos países imperialistas, o Brasil, busca de forma mercadológica, transformar a educação em um setor da economia capaz de gerar retorno para o capital.

A política de privatização se acentuou com o término da Ditadura (1985), verificando sua continuidade ao longo da década de 1990 e início do século XXI com um franco processo de expansão e de mercantilização do ensino superior. Ademais, é preciso observar que a expansão privatista não deve ser dissociada da desresponsabilização do Estado, processo validado e incentivado pelos governos de Fernando Henrique Cardoso a Dilma Rouseff, pautados no pressuposto de que a educação é um “bem público”; sendo, portanto, um direito de instituições públicas e privadas oferecerem seus serviços educacionais à população (PEREIRA, 2009).

Partindo desse avanço, cresce o número de instituições privadas de ensino superior e, inclusive, o forte aporte de investimentos de capital estrangeiro, conforme dados apresentados pelo IBGE, Censo sobre a Educação Superior Brasileira e INEP. Verifica-se, então, essa evolução e, conseqüentemente, como a concessão da educação superior ao domínio privado tem proporcionado uma precarização do trabalho docente. Nesse quadro de abertura e expansão mercadológica do ensino superior, situa-se a investigação imprimida neste trabalho buscando verificar se e como isso tem contribuído para com a precarização do trabalho docente.

Embora o investimento na educação seja uma obrigação constitucional do Estado, o que se percebe é um progressivo processo de privatização, transferindo para grandes instituições privadas o papel de oferecer, em maior quantidade, as vagas no ensino superior. Percebe-se, neste ato, que por ser um Estado de classe, o Estado serve ao capital; cumprindo, quando muito, o papel de regulador ao controlar a aprovação e a avaliação de cursos superiores.

Na mercantilização da educação, bem como de outros setores, percebemos uma tendência do modo de produção capitalista: “o capital é um modo de controle sociometabólico historicamente específico, cuja estrutura de comando deve ser adequada em todas as esferas e em todos os níveis, por não poder tolerar absolutamente nada acima de si” (MÈSZÁROS, 2002).

Os investimentos na educação superior, seguindo a lógica de privatização dos governos federais, proporcionam uma crescente mercantilização do ensino. Neste sentido, vale a explanação de Gentili quanto à privatização,

a privatização envolve uma dinâmica onde se combinam três modalidades institucionais complementares: 1) fornecimento público com financiamento privado (privatização do financiamento); 2) fornecimento privado com financiamento público (privatização do fornecimento); 3) fornecimento privado com financiamento privado (privatização total) (GENTILI, 1998).

O livre mercado, apoiado pelas políticas neoliberais, faz com que o investimento na Educação Superior se torne uma expansão do capital, visto que o Estado não consegue suprir a necessidade da demanda e nem se sente na obrigação de fazê-lo (SCREMIN, 2005).

As instituições de ensino superior privado se direcionam para as demandas de mercado, em que a oferta tende a seguir a necessidade econômica de determinada região, não havendo preocupação com a formação social do homem diante da sociedade, tão pouco com a pesquisa e extensão, restringindo-se a promover uma mera reprodução do conhecimento.

Há uma necessidade (capitalista) em produzir mais-valia. Isso se torna uma relação natural dentro do processo educacional privatizado, em que o ensino passa a ser uma mercadoria, com objetivo de obtenção de lucro.

A produção capitalista não é apenas produção de mercadorias, ela é essencialmente produção de mais-valia. O operário não produz para si, mas para o capital. De modo que já não basta que ele, pura e simplesmente, produza. Ele tem que produzir mais-valia. Só é produtivo o operário que produz mais-valia para o capitalista ou que serve para a autovalorização do capital. [...] um mestre-escola é operário produtivo quando não só cultiva as cabeças das crianças, mas se esfalfa para enriquecimento do empresário (ANTUNES, 2013).

Dentro dessa lógica o docente vê a sua situação tornar-se intensificada e precarizada porque o maior custo de uma IES é com a mão de obra docente. Para reduzir custos de produção, a empresa sente a necessidade cada vez maior de aumentar a produtividade do trabalhador seja aumentando sua jornada de trabalho, seja atribuindo mais funções para serem desempenhadas, seja transferindo ao docente responsabilidade que ele se vê obrigado a cumprir em seu tempo livre, ou militando pela redução pura e simples da remuneração nos acordos coletivos anuais de reajuste de salário da categoria.

A fragmentação e o parcelamento das atividades laborais reduzem a ação docente, reduzindo o trabalho “a uma ação mecânica e repetitiva” (ANTUNES, 2009, p. 38 e 39). Há que se salientar que a análise de Antunes está voltada aos trabalhadores de modo geral, mas não podemos desvincular o pensamento e a contextualização ao trabalho docente, pois essa ação acaba sendo adaptada ao seu trabalho intelectual. Ali se visualiza o processo de produção educacional, professores em suas esteiras de trabalhos, passando de sala em sala,

representando o modelo industrial, perdendo-se a clara noção do processo educativo como um todo.

Isso é perceptível também no Ensino a Distância, no qual um docente localizado em um estúdio central ministra aula para um número de pessoas distribuídas pelos diversos municípios em que a IES possui polos. Esse único docente pode executar sozinho o trabalho de centenas de colegas que perdem espaço e carga horária; do que resulta, obviamente, redução da remuneração. Além disso, o conteúdo da aula se reproduz de forma idêntica nas várias regiões do país (e até em outros), sem considerar as especificidades regionais, a cultura local, a linguagem de cada região, etc.

O avanço de capital estrangeiro e as fusões entre empresas educacionais têm sido constante no Brasil, demonstrando o grande investimento nesse setor. Em 2013, foi anunciada a fusão entre Kroton Educacional S.A. e Anhanguera Educacional, “considerada pela mídia especializada como a criação do maior negócio de ensino do mundo”, englobando um número em torno de um milhão de estudantes, no ensino presencial e à distância. Essa relação econômica acaba caracterizando um futuro um tanto tenebroso para o ensino superior no Brasil. Será a formação de um cartel do ensino privado?

O Estado capitalista, pautado em prioridades econômicas, busca a propulsão da economia utilizando a educação como forma de alavancar setores de produtivos, em que a políticas educacionais são voltadas a produzir mão de obra qualificada, acreditando que, assim, impulsiona-se toda a roda econômica de um país.

Conforme afirma Mészáros (2006), “a educação tem duas funções principais numa sociedade capitalista: (1) a produção das qualificações necessárias ao funcionamento da economia, e (2) a formação dos quadros e a elaboração dos métodos de controle político.”

Assim, verifica-se que os motivos econômicos se sobressaem, de modo que os investimentos se tornam justificáveis, a educação deixa de ser apenas consumo, tornando-se bem de produção, devido ao valor econômico que dela se extrai e não ao valor social que proporciona à sociedade (SAVIANI, 2005). As desigualdades, a pobreza e educação devem estar muito além de questões econômicas e pautarem-se pela ética e moral de um povo que busca enfrentar as dificuldades encontradas nos mais variados contextos sociais (SCHWARTZMAN, 2006).

Mesmo com a melhora dos índices no campo da educação, isso não implica necessariamente a democratização e socialização do conhecimento. Kuenzer (2005) já nos alertou sobre a inclusão excludente nos diversos níveis e modalidades de educação escolar aos quais não correspondem os necessários padrões de qualidade que permitem a formação de

identidades autônomas intelectual e eticamente capazes de responder e superar as demandas do capitalismo.

E neste ponto que começamos a verificar a questão do desenvolvimento; cabendo, portanto, uma análise de Saviani (2011),

Há um consenso hoje de que a educação é o fator mais importante numa sociedade do conhecimento, porque quem não o domina fica para trás. Portanto, os países cuja educação tem uma qualidade sofrível perdem competitividade, pois a mão-de-obra deixa a desejar. Os políticos dizem que [em função disso] não alcançamos um bom patamar de desenvolvimento, reforçamos as desigualdades e prolongamos a situação de deficiências nos vários níveis. Mas, apesar de esse ser o discurso dominante, não se investe de forma correspondente. Isso não ocorre em função do produtivismo. Utiliza-se um princípio aplicado desde o regime militar: a busca do máximo de resultados com o mínimo de dispêndio. Então, esse é o primeiro aspecto que interfere na qualidade da educação. Caso se investisse de forma maciça em educação, como fizeram outros países, teríamos condições de resolver o problema¹.

A partir das contribuições de Saviani, podemos inferir que o discurso de valorização da educação não passa de um embuste. Além disso, poderíamos acrescentar uma instituição superestrutural (educação), por si só, não pode alterar as relações estruturais de desigualdade.

Segundo Gentili (2004) tanto “no Brasil, quanto na América Latina, os índices de escolarizações melhoraram significativamente”, porém, "... a metade da população Latino-americana é pobre. Pior ainda: a metade dos latino-americanos abaixo da linha da pobreza são crianças ou jovens com menos de 20 anos...". Isso significa dizer que os pobres hoje estão mais escolarizados, num sistema escolar em que a qualidade do que se ensina e como se ensina passa então a ser questionada, pois durante esses anos a mais na escola foi negado a eles o principal: o conhecimento.

Nesses últimos 50 anos percebemos que a educação passou por profundas mudanças; mas, apesar dessa evolução, não oferece qualidade. Hoje há uma carência de docentes, em todas as etapas do ensino e as condições do ambiente escolar são precárias. Ao longo dos anos 2003 a 2014, os governos fizeram investimentos em novas universidades e institutos federais; contudo, isso não foi suficiente para reverter a tendência histórica de privatização do ensino superior. Acrescentaríamos, ainda, que a expansão do ensino público superior se fez dentro da lógica do capital.

Isto posto, as reduções das desigualdades atribuídas à educação não se farão apenas por meio da ampliação do acesso ao ensino. Faz-se necessária uma ruptura com a ordem

¹ SAVIANI, D. SAVIANI, D. Entrevista. Revista Educação. Disponível em: <http://revistaeducacao.uol.com.br/textos/138/artigo234462-1.asp>. Acessado: 10-06-2014.

pautada na produção de mercadorias. Para Meszáros, “uma reformulação significativa da educação é inconcebível sem a correspondente transformação do quadro social no qual as práticas educacionais da sociedade devem cumprir as suas vitais e historicamente importantes funções de mudanças” (MÉSZÁROS, 2005, p. 25).

O Governo Brasileiro tem uma política de “Educação para todos”, que se distribui para todos os estados da Federação. Percebemos, no entanto, um discurso e uma prática que se preocupam apenas com metas e índices. Ricos e pobres são bem diferenciados, a proposta de uma escola laica, independente de classes sociais, sexo e sem preconceitos, é algo imaginário no pensamento dos esquecidos (MACIEL, 2011).

Segundo o artigo 205, da Constituição Federal, “A educação, direito de todos e dever do Estado”; sendo, portanto, de fundamental importância para do desenvolvimento econômico e social de uma Nação. O que se observa, no entanto, é que o “dever do Estado”, tem se tornado a cada dia uma forma de favorecimento ao capital estrangeiro. Há uma transferência para a iniciativa privada, de qualquer origem (nacional ou estrangeira); dever este que é constitucionalmente previsto como sendo do Estado. A educação passou a ser tratada como negócio e mercadoria no processo do crescimento da mercantilização do ensino superior. Vê-se, assim, que o Estado está terceirizando sua tarefa educativa ao comprar vagas nas escolas particulares, como é o caso do PROUNI.

Precisamos nos preocupar “com a formação de profissionais/cidadãos, não apenas para o mercado, mas principalmente para uma sociedade democrática com o máximo de justiça e igualdade sociais” (SGUISSARDI, 2008). Ainda necessário se faz pensar se a formação educacional e cultural de um país pode ser delegada a empresas transnacionais, regidas pela lógica exclusiva do capital.

A educação poderá proporcionar o acesso ao conhecimento, sem o qual o dominado não terá condições para criticar as estruturas que geram as desigualdades entre os homens. Assim, há uma necessidade de reflexão com todo esse processo de mercantilização do ensino superior, sendo necessário superá-lo, fugindo da ideia de que o processo mercantil/privatizado trará benefícios para a população.

Em uma sociedade de classes, a educação voltada para a busca do lucro se propõe a atender diferentes classes. O que importa é a capacidade de pagamento das mensalidades escolares. Como reflexo e consequência, a mercantilização do ensino faz com que a dominação do poderio econômico reproduza a ideologia da dominação (LOMBARDI, 2006).

A educação está sendo relegada ao capital e à sua lógica, trazendo como consequência a precarização do trabalho docente que se transforma em mero reprodutor de “pacotes” de

conhecimento produzidos nos centros de “inteligência” localizados em qualquer parte do mundo.

2.2 O AVANÇO DO ENSINO SUPERIOR EM RONDÔNIA

Rondônia, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, conta com uma população de 1.562.409 pessoas, e estimativa para 2014 de 1.748.531, distribuídos em uma área de 237.590,547 km², com 52 municípios (IBGE, 2010).

Não distante desse crescimento educacional, o Estado de Rondônia vem a cada ano aumentando os índices de oferta de vagas e cursos de nível superior, oferecidos em grande parte dos municípios, principalmente os que têm seus limites entre o eixo da BR 364, destacando-se Vilhena, Cacoal, Ji-Paraná, Ariquemes e Porto Velho, não esquecendo ainda dos vários polos de Educação a Distância (EAD) encontrados nos mais remotos municípios.

Segundo os dados do Censo 2010, Rondônia possui uma grande parcela de pessoas que não têm instrução e não concluíram o ensino fundamental, como também aqueles que não concluíram o ensino médio.

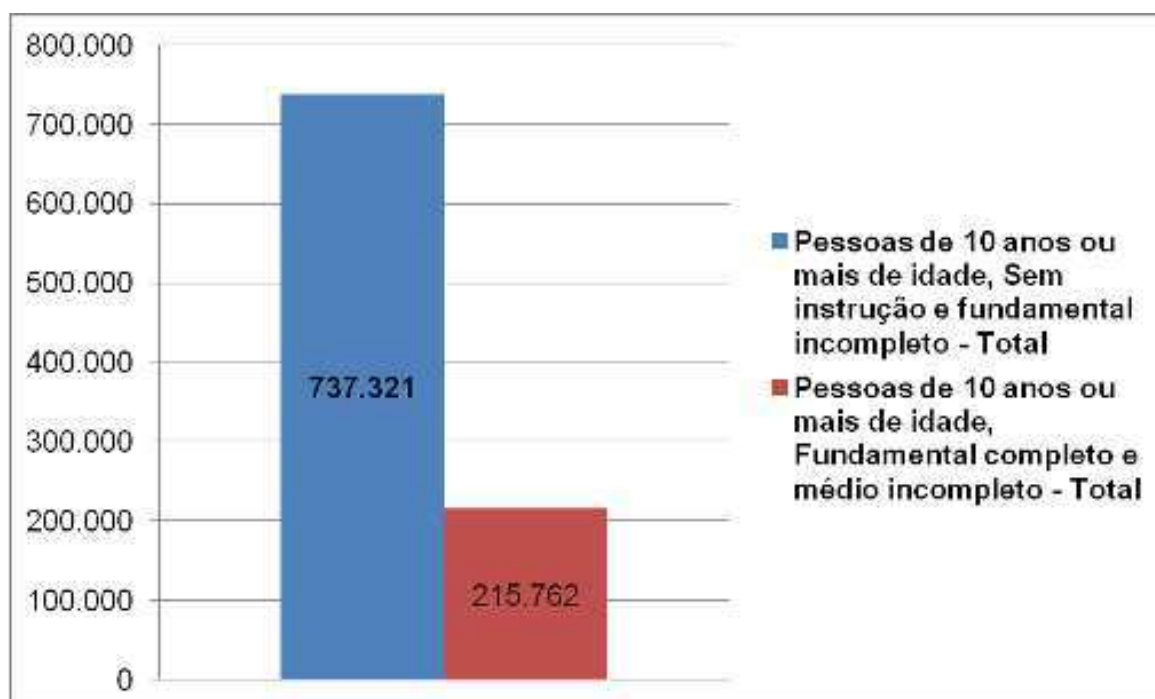


Gráfico 1 – Grau de Instrução em Rondônia - dados gerados com base no Censo 2010.

Percebemos no gráfico acima que há um total de 953.083 pessoas em nosso estado que não completaram o ensino médio. Um percentual de 61% da população.

Outra diferença que pode ser observado, relaciona-se à população com nível superior. Uma pequena parcela da população do estado tem curso de graduação completo, um percentual de menos que 0,5 %. Os que frequentam a graduação estão concentrados no ensino superior privado, o que indica que há uma determinação econômica para a aquisição de conhecimento em nível superior, e que a educação como negócio está evidente no estado.

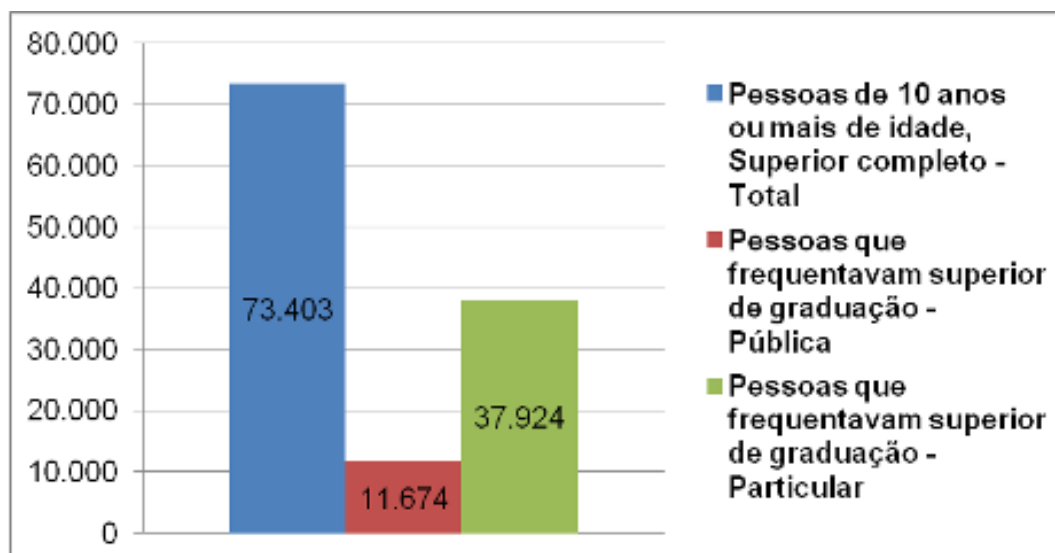


Gráfico 2 – Número de pessoas com ensino superior em Rondônia – Censo 2010.

O crescimento da educação superior em Rondônia é evidente, uma vez que hoje ocupa a 2ª colocação na região norte, como estado com maior número de instituições privadas. Observando a tabela 3, percebemos que o estado tem a maior quantidade de instituições de ensino superior privado da região norte, demonstrando o forte investimento que o setor financeiro tem feito nesta região. Essas questões estão claramente envolvidas com as políticas mercantis do Estado capitalista que transfere sua obrigação ao mercado econômico.

Vejamos o número de Instituições de Educação Superior, por Organização Acadêmica, segundo a Unidade da Federação e a Categoria Administrativa das IES – 2013.

Número de Instituições de Educação Superior, por Organização Acadêmica, segundo a Unidade da Federação e a Categoria Administrativa das IES – 2013				
Colocação	Estado	Pública	Privada	Total
1º	Pará	6	28	34
2º	Rondônia	2	31	33
3º	Tocantins	7	19	26
4º	Amazonas	3	16	19
5º	Amapá	3	13	16
6º	Acre	2	9	11
7º	Roraima	3	4	7

Tabela 3 - Número de Instituições de Educação Superior, por Organização Acadêmica, segundo a Unidade da Federação e a Categoria Administrativa das IES – 2013

Fonte: Censo da Educação Superior 2013, MEC/INEP/DEED.

No período de Fernando Henrique Cardoso na presidência (1995-2002) com base de análise desta evolução; Rondônia, em 1995, apresentava 7 instituições de ensino superior, sendo 1 pública e 6 privadas. Ao final do seu mandato, já somavam 25 instituições. Não houve nenhum crescimento no setor público; entretanto, chegou-se a 24 instituições privadas. Essa evolução está totalmente atrelada às políticas neoliberais de seu governo. Essa lógica continuou nos governos de Luiz Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff, chegando ao que encontramos na tabela anterior (MEC/INEP, 1995-213).

Outro fator que evidencia a grande evolução do ensino superior privado são as matrículas neste seguimento; o gráfico 3, demonstra esse fator com base em 2011 a 2013.

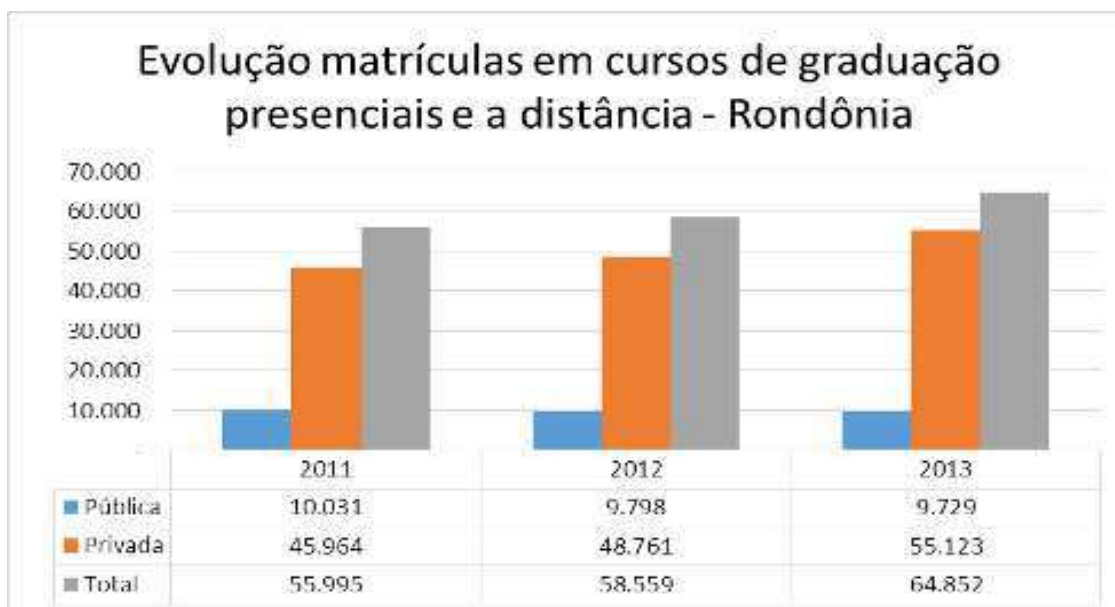


Gráfico 3 - Evolução de matrículas presenciais e a distância.

Fonte: MEC/INEP – elaboração do autor.

Rondônia apresenta um grande movimento demográfico populacional nos seus 30 anos de emancipação, sendo que mais de um milhão e meio de pessoas passaram a ocupar seu território. Isso decorreu do apoio dado pelas políticas públicas nacionais que favoreceram a ocupação de terras nesta região, principalmente por famílias vindas do Sul e Sudeste.

Esse crescimento populacional, dá-nos aporte para uma análise de todo o processo de crescimento do setor educacional nas IES privadas em Rondônia.

O crescimento da educação superior privada em Rondônia progride quantitativamente, ao longo desse processo de mercantilização da educação no Brasil e, conseqüentemente, na Região Norte e em Rondônia.

As constantes avaliações do ensino superior no Brasil, pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira Censo da Educação Superior (INEP) apresentam relatórios e pesquisas anuais, buscando avaliar a educação superior no Brasil.

Os dados apresentam as matrículas nos cursos de graduação.

Matrículas Total em Cursos de Graduação - Presenciais e a Distância						
	2011		2012		2013	
	Pública	Privada	Pública	Privada	Pública	Privada
Brasil	1.773.315	4.966.374	1.897.376	5.140.312	1.932.527	5.373.450
Norte	222.370	297.904	222.064	324.439	209.965	358.372
Pará	60.175	92.687	66.864	103.541	72.160	113.324
Amazonas	49.552	84.506	52.994	89.751	55.325	95.038
Rondônia	10.031	45.964	9.798	48.761	9.729	55.123
Tocantins	68.038	27.685	58.836	30.668	42.336	35.127
Amapá	8.616	16.058	8.846	19.903	8.955	24.126
Acre	13.311	16.608	11.728	18.034	9.415	21.275
Roraima	12.647	14.396	12.998	13.781	12.045	14.359

Tabela 4 - Matrículas Total em Cursos de Graduação - Presenciais e a Distância

Fonte: MEC/INEP – elaboração do autor

Hoje o estado de Rondônia tem o 3º maior índice de matrículas nas instituições de ensino superior privado da região Norte. Conforme a tabela acima, se observarmos os dados gerais, vemos que, no Brasil, a maior concentração de matrículas é justamente em instituições privadas.

A justificativa dos investimentos no setor de educação superior está pautada nos altos índices de matrículas, essas características demonstram o crescimento quantitativo, sendo, que o aumento do número de instituições, busca justamente atender o mercado educacional.

Os dados apresentados mostram a constante evolução do crescimento em todos os níveis; mas, seguindo a análise de Souza (2007), o número de vagas ofertadas é sempre maior

que a quantidade de preenchimento, apresentando alguns desencontros, “interesses dos estudantes e cursos oferecidos; incompatibilidade entre cursos oferecidos e interesses locais”.

As instituições de ensino superior privado buscam a lucratividade constante. Agindo assim, a grande maioria tende a trabalhar com o currículo mínimo exigido pelo MEC e utilizam os 20% permitidos para o ensino a distância a fim de economizar em mão de obra e custos em geral.

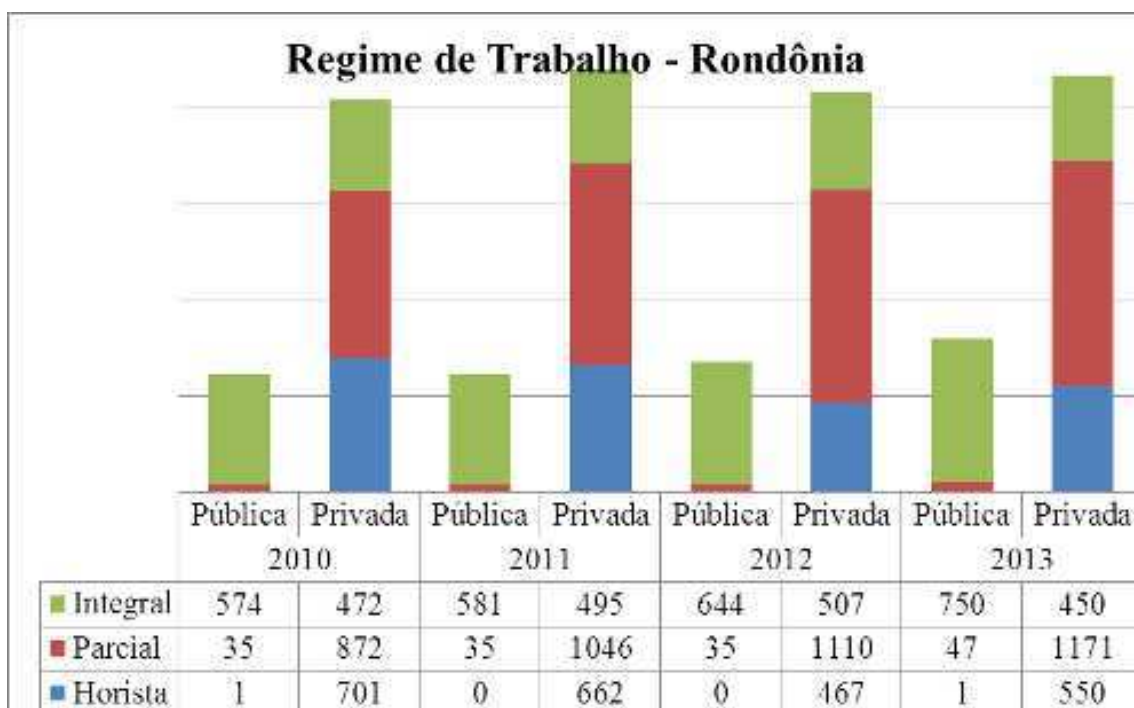


Gráfico 4 - Regime de trabalho na rede pública e privada de ensino superior em Rondônia.

Fonte: MEC/Inep.

O gráfico acima representa a quantidade de professores segundo o regime de trabalho, em Rondônia. Percebe-se que houve um grande aumento em contratação de docentes no regime de trabalho parcial; mas que, na prática, é uma forma de maquiar as condições de trabalho junto ao MEC, visto que as pontuações das avaliações aumentam com esse quesito. Esses professores são contratados em regime de trabalho horista, mas como desenvolvem atividades extraclasse, a informação é repassada desta forma. Os contratos de professores, em regime integral, atendem sempre a exigência mínima a serem apresentadas às comissões de avaliação. Esse modelo de contratação é uma expressão das novas modalidades de contratações precárias de trabalho: trabalho em tempo parcial, contrato por tempo determinado, trabalho temporário, contrato por projetos, etc. (ALVES, 2014, p. 80).

A precarização do trabalho docente torna-se evidente junto aos professores horistas, visto que há uma prolongação da jornada de trabalho; além disso, esses profissionais acabam desenvolvendo atividades extra sala (correções de atividades, planejamento, etc.), sem a devida remuneração.

Corroborando com essa lógica de precarização, o ensino a distância cresce aceleradamente no estado; pois, no processo capitalista, essa modalidade proporciona uma economia para as instituições, visto que diminui a quantidade de professores, infraestrutura de sala de aulas, biblioteca e demais ambientes necessários a uma educação presencial.

3. O ENSINO SUPERIOR NO ESTADO DE RONDÔNIA E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

3.1 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO MAGISTÉRIO SUPERIOR PRIVADO

A precarização manifestada no trabalho docente ocorre em consequência da reestruturação produtiva do capital, repercutindo diretamente no mundo do trabalho, alterando a organização, gestão e relações de trabalho. Neste sentido, os trabalhadores docentes são inteiramente afetados por essas questões.

Assim, temos que “as mudanças ocorridas nas relações de trabalho e emprego têm sido caracterizadas, na atualidade, pela ameaça de um fenômeno considerado por alguns autores uma precarização das relações de trabalho” (OLIVEIRA, 2004).

A materialização desse processo de trabalho precarizado é manifestada em algumas questões que fazem parte do contexto do trabalhador docente das quais podemos relacionar alguns: sobrecarga de trabalho, desvalorização, condições de trabalho, perda de autonomia, intensificação, flexibilização, trabalhos não remunerados (CHAUÍ, 1999; MIRANDA, 2009; CARVALHO, 2010; KUENZER, 2005; SILVA, 2014).

Os dados que serão apresentados neste momento estão relacionados à investigação direta realizada junto a professores do ensino superior privado no estado de Rondônia, por meio de questionário estruturado. Todo o processo de coleta de dados foi realizado de forma *on line*, de modo a poder atingir um número maior de instituições e obter dados em quantidade para uma amostragem segura e que facultasse uma generalização mais segura. O questionário foi dividido em dois blocos distintos: Precarização e Sindicalismo (ver capítulo IV, item 4.2). O primeiro bloco busca verificar na realidade vivida pelo docente a precarização de seu trabalho em relação às condições que lhe são oferecidas. O segundo bloco procura levantar o nível de conhecimento/engajamento do docente em relação à organização sindical e, mais que isso, se existe confiança no trabalho realizado pelo sindicato de professores do estado de Rondônia. Procuramos, assim, traçar um perfil de nossos entrevistados, levantando alguns dados importantes para a nossa análise. Em primeiro lugar buscamos verificar a faixa etária de nossos docentes. Chegamos, conforme se percebe no gráfico 5 o qual indica que 53,25% têm idade inferior a 40 anos.

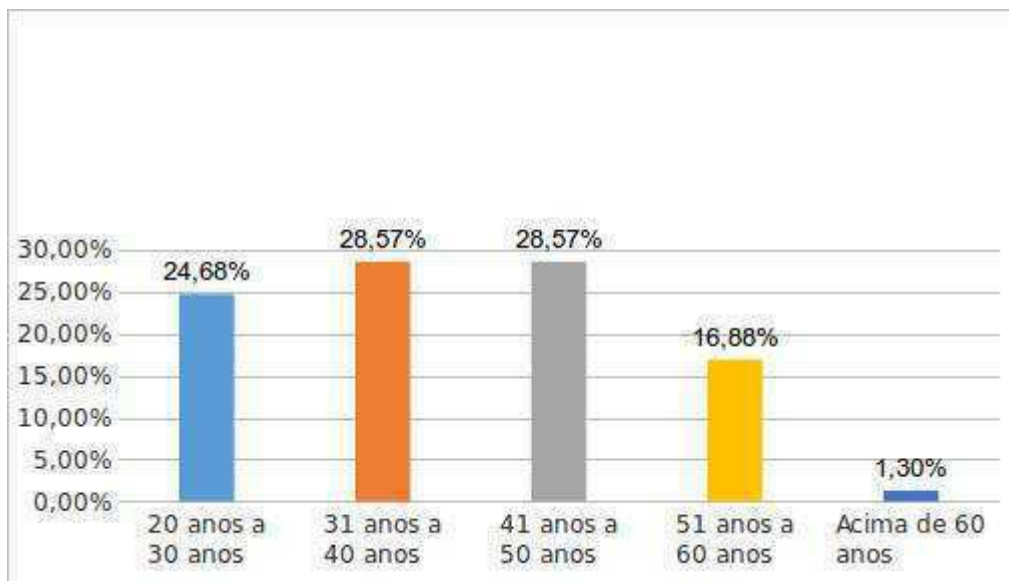


Gráfico 5 – Idades dos professores.

Fonte: o autor.

Outro fator importante para a nossa análise diz respeito ao tempo de serviço no ensino superior privado. Quando perguntado: “Quantos anos leciona no ensino superior privado?”, o percentual foi de 54,55%, para aqueles que trabalham de 1(um) a 5(cinco) anos e 23,38% de 6(seis) a 10(dez) anos. Observamos que nossos entrevistados têm relativamente pouco tempo de experiência no magistério superior. Pode-se inferir também que, nas políticas de flexibilização no trabalho, a busca por um complemento de renda tem induzido vários profissionais em atividade em suas profissões a buscarem na docência uma forma de complementação de renda (SIQUEIRA, 2006, p. 134). Esses dados podem ser explicados pelo fato de que as instituições estão em crescimento e novos cursos têm surgido nos últimos anos, demandando docentes de áreas de conhecimento que, até então, as instituições não possuíam, por exemplo citamos as Engenharias.

Confrontando os dados relativos à idade dos entrevistados e o tempo de exercício da profissão docente, podemos concluir que o perfil de grande parte dos docentes é de pessoas com pouca experiência em sua atividade profissional e pouco tempo de atividade na docência. Os dois fatores conjugados podem refletir na qualidade do ensino; mas, em contrapartida, pode significar poupança com folha de pagamento por parte das IES. Buscaremos verificar esse ponto conjugando esses fatores a outros que levantamos.

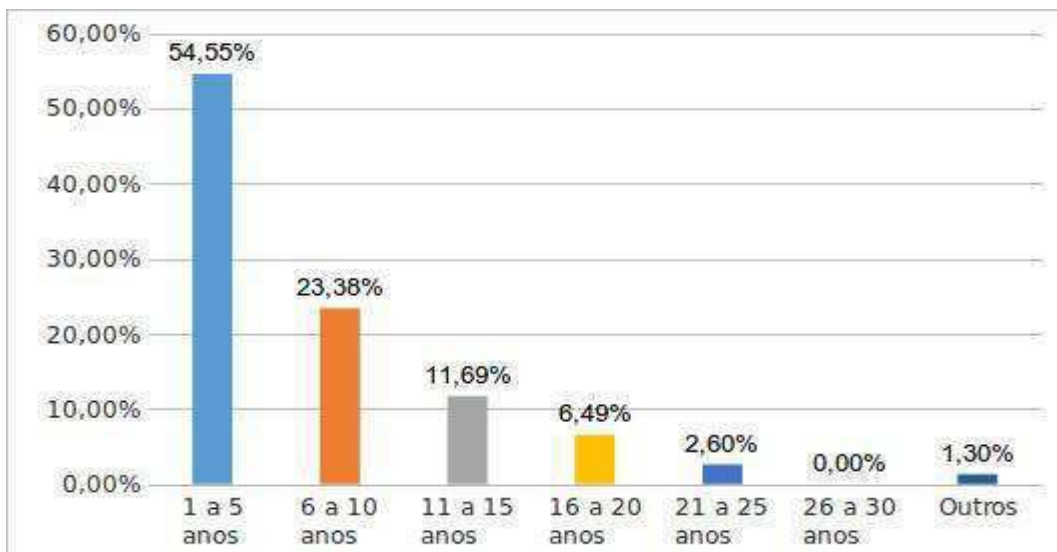


Gráfico 6 – Tempo de serviço no ensino superior.

Fonte: o autor.

Quanto à titulação, verificou-se que a concentração maior está em nível de especialização, conforme o apresentado no gráfico abaixo. A indicação de 3,90%, foi por respondentes que indicaram como titulação, mestrando ou doutorando. Um fator que nos chamou a atenção foi encontrar professor atuando na docência superior com apenas o título de graduação, haja vista a exigência legal de o docente do Ensino Superior ter, no mínimo, o título de especialista obtido em curso de pós-graduação *lato sensu*². Esse dado, revela a precariedade da formação e também a preferência das instituições por professores com menor exigência salarial.

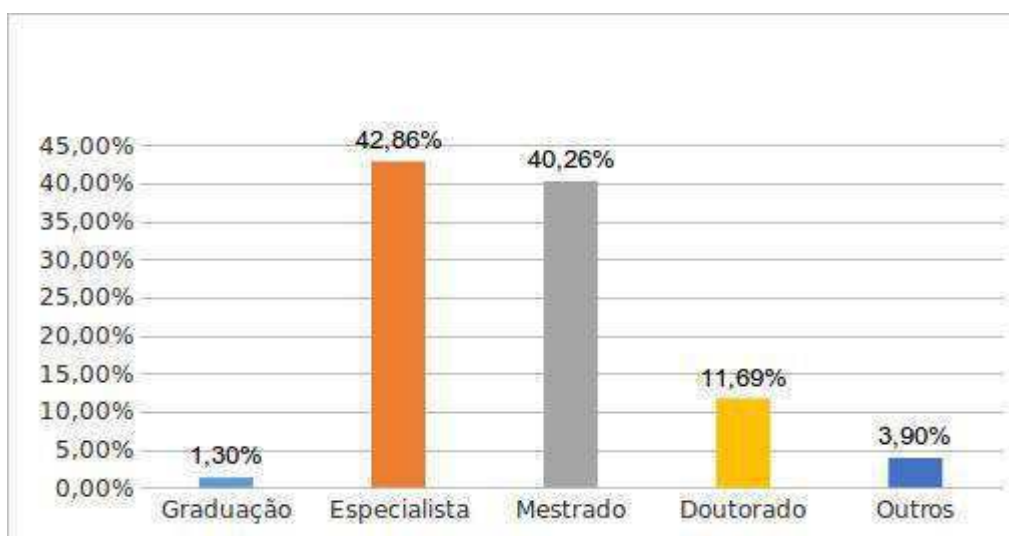


Gráfico 7 – Titulação docente.

Fonte: o autor.

² <http://sejaumprofessor.mec.gov.br/internas.php?area=como&id=formacao>. Acessado em: 10-09-2015.

As instituições trabalham com a quantidade mínima de docentes com Doutorado e Mestrado, buscando atender somente às necessidades das avaliações de cursos junto ao MEC.

Neste quadro, podemos deduzir que as IES têm pouca ou nenhuma preocupação com a pesquisa (importante fator no tripé: ensino, pesquisa e extensão) e a produção do conhecimento. Limitam-se a reproduzir conhecimentos oriundos de outras partes do país e do mundo, com pouca ‘aderência’ a realidade de nossa região.

Em nosso mundo, nossa região poderia ser vanguarda nessa área por concentrar boa parte das reservas de florestas ainda não devastadas. Uma instituição com este viés de pesquisa e extensão poderia ser um centro de irradiação de cultura, atraindo pesquisadores e estudantes de várias partes do mundo devido à questão da sustentabilidade ambiental que preocupa a humanidade. O que vemos são alguns centros de pesquisa em universidades federais. Nada, até onde podemos perceber, nas IES particulares. Mesmo dentro da lógica do capital, um empreendimento com estas características teria enorme chance de sucesso econômico.

A exigência, no entanto, do retorno econômico, em curto prazo, faz com que os docentes sejam alocados na sala de aula, não tendo disponibilidade de tempo para desenvolver pesquisas.

A questão da precarização foi subdividida em quatro grupos: Infraestrutura, Qualificação, Remuneração e Motivação.

3.1.1 INFRAESTRUTURA

Hoje, com as condições de concorrência entre as várias instituições existentes no estado, verifica-se que as IES têm buscado se estruturar fisicamente, proporcionando um diferencial para a captação de alunos.

Essa lógica segue as demandas das avaliações do INEP que, dentre os critérios de avaliação de cursos e alunos, também avalia algumas questões que compõem a nota aos cursos.

O Conceito Preliminar de Curso (CPC) corresponde ao indicador de avaliação de qualidade dos cursos superiores, “constituído de oito componentes, agrupados em três dimensões que se destinam a avaliar a qualidade dos cursos de graduação: (a) desempenho

dos estudantes, (b) corpo docente e (c) condições oferecidas para o desenvolvimento do processo formativo” (INEP, 2015).

O que nos remete às condições de infraestrutura é justamente o item “condições oferecidas para o desenvolvimento do processo formativo”, visto que tal fator é obtido pela percepção dos discente, abordando a infraestrutura e instalações físicas.

Observando os resultados do CPC 2013, selecionamos as instituições privadas com nota final igual a 3 (três) e 4 (quatro), sendo que a “Nota Bruta – Infraestrutura” em todas as instituições foi superior a 5 (cinco) (INEP, 2013).

Não obstante a essa percepção dos alunos, a percepção dos professores segue a mesma ótica; visto que, por exercer um peso sobre a nota de avaliação dos cursos, as instituições buscam se aparelhar de forma estrutural, transparecendo que têm boas condições (físicas) para oferecer cursos com qualidades.

Quando perguntamos aos docentes sobre a disponibilidade de equipamentos para o auxílio durante as aulas; como computadores, datashow e laboratórios, há uma relação de 89,61% docente que dizem haver o oferecimento de tais itens. O estranhamento seria se tal proporção fosse ao contrário.

Essa infraestrutura é o atrativo para os alunos (entendidos como clientes pelas instituições privadas) que buscam uma “qualidade” amparada em questão meramente visuais.

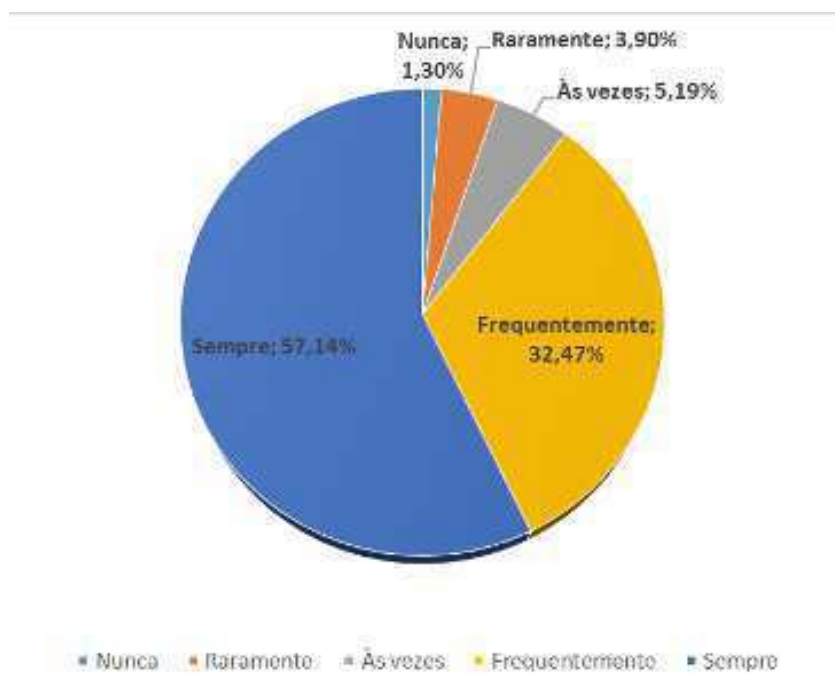


Gráfico 8 – Disponibilidade de equipamentos para aulas (computadores, datashow, laboratórios)

Fonte: o autor.

Outro fator importante para esta investigação está relacionado às condições de trabalho no ambiente físico (sala dos professores). É nesse ambiente que os professores geralmente desenvolvem suas atividades de preparação de aulas, pesquisas e atendimento a alunos; isso quando nos referimos aos docentes com contratos de trabalho integral, pois os horistas sequer têm tempo disponível para estas questões dentro das instituições.

Nesse quesito, observamos que a satisfação é baixa. Verificamos que 41,56% dos docentes não se sentem satisfeitos com as condições estruturais da sala dos professores.

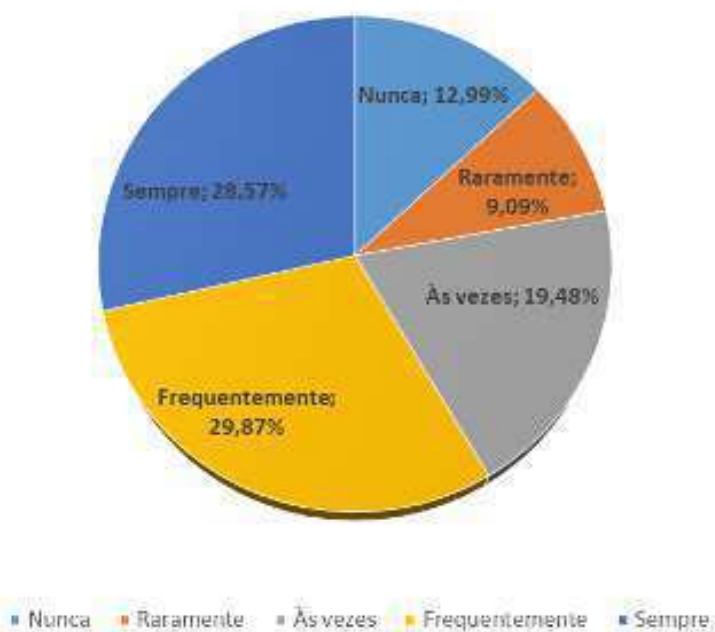


Gráfico 9 – Sala dos professores é adequada às atividades.

Fonte: o autor.

Vale ressaltar que a sala dos professores não entra no quesito de avaliação do CPC, pois este se baseia em critérios relacionados à percepção dos alunos. Podemos assim inferir que as instituições não se preocupam com o ambiente especificamente voltado para os professores. Os horistas, que se dedicam apenas às aulas que ministram, não necessitam da sala de professores para realizar atividades como preparação de aulas, leituras, etc. Por esta razão, provavelmente, tenderão a avaliar como satisfatória a sala dos professores.

3.1.2 INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

Quando abordamos a questão da qualificação docente, a proposta seria justamente analisar as condições a que se propõem as IES privadas diante dos seus funcionários quanto à qualificação da sua mão de obra.

Progressivamente, as instituições estão articuladas com as perspectivas da flexibilização do trabalho, possibilitando condições cada vez maiores à exploração do trabalho. Neste sentido, investigar o incentivo a qualificação dos docentes é algo que reflete as questões da precarização do trabalho docente

As questões relativas a este aspecto relacionam-se ao incentivo. Se existe previsão em documentos (plano de carreira) e se é colocado em prática. O gráfico abaixo traz as nuances do contraditório, indicando a precarização que os professores sofrem no exercício de suas atividades. O reflexo desse processo de exploração da mão de obra é observado quando analisamos a percepção dos profissionais quando respondem que as IES incentivam a qualificação (especializações, mestrados e doutorados), para qual questionamento 76,63% confirmam esse incentivo.

Esse processo de incentivo faz parte das necessidades que as instituições têm em ter um quadro de docentes com melhor qualificação, pois as avaliações de cursos se baseiam, também, na titulação dos docentes.

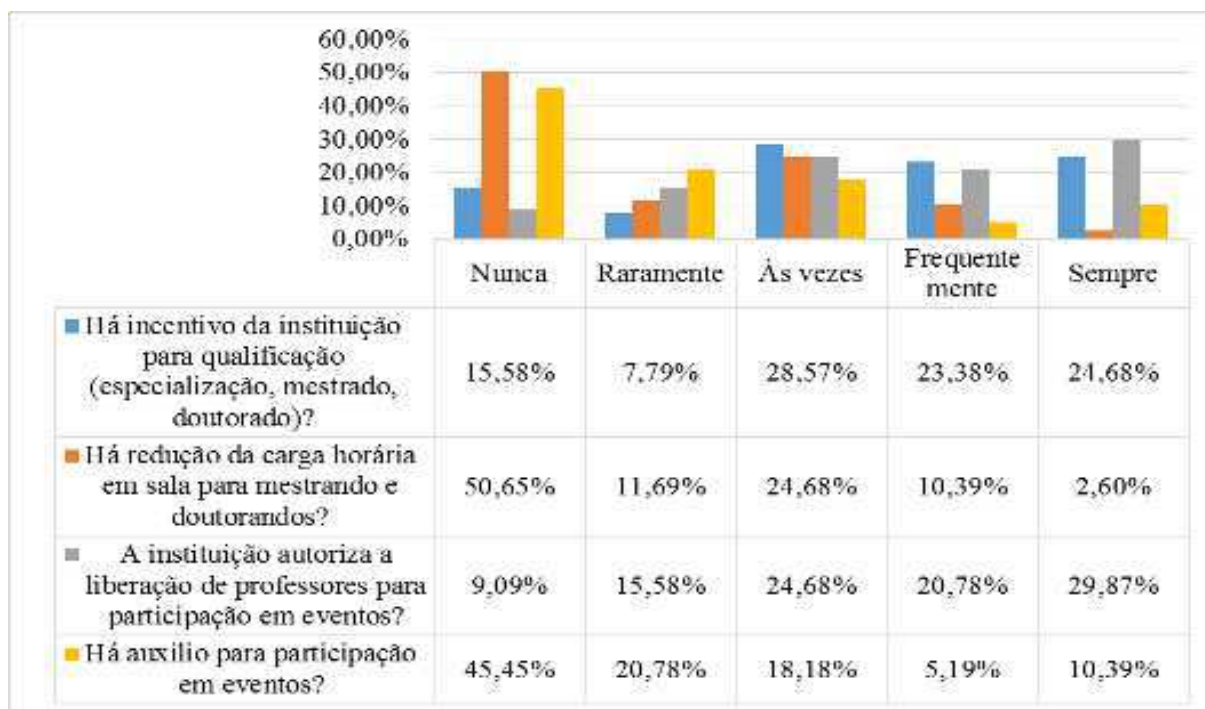


Gráfico 10 – Incentivos a qualificações.

Fonte: o autor.

A materialização dessa precarização e exploração se verifica quando 62,34% dos docentes afirmam que não há redução da carga horária para os docentes matriculados em programas de mestrado e doutorado; situação preocupante, diante da dedicação que essas qualificações exigem. Muitos docentes se deslocam a outros estados buscando melhorar sua formação. Muitas vezes, é necessário realizar trocas de aulas e, quando não há a possibilidades, são obrigados a abandonar a formação.

Nas IES públicas, os professores conseguem afastamentos remunerados para a qualificação *stritu sensu*, isso demonstra a quantidade de docentes doutores nessas instituições e explica, também, o número de docentes que migram do ensino privado para o ensino público.

3.1.3 REMUNERAÇÃO DE ATIVIDADES

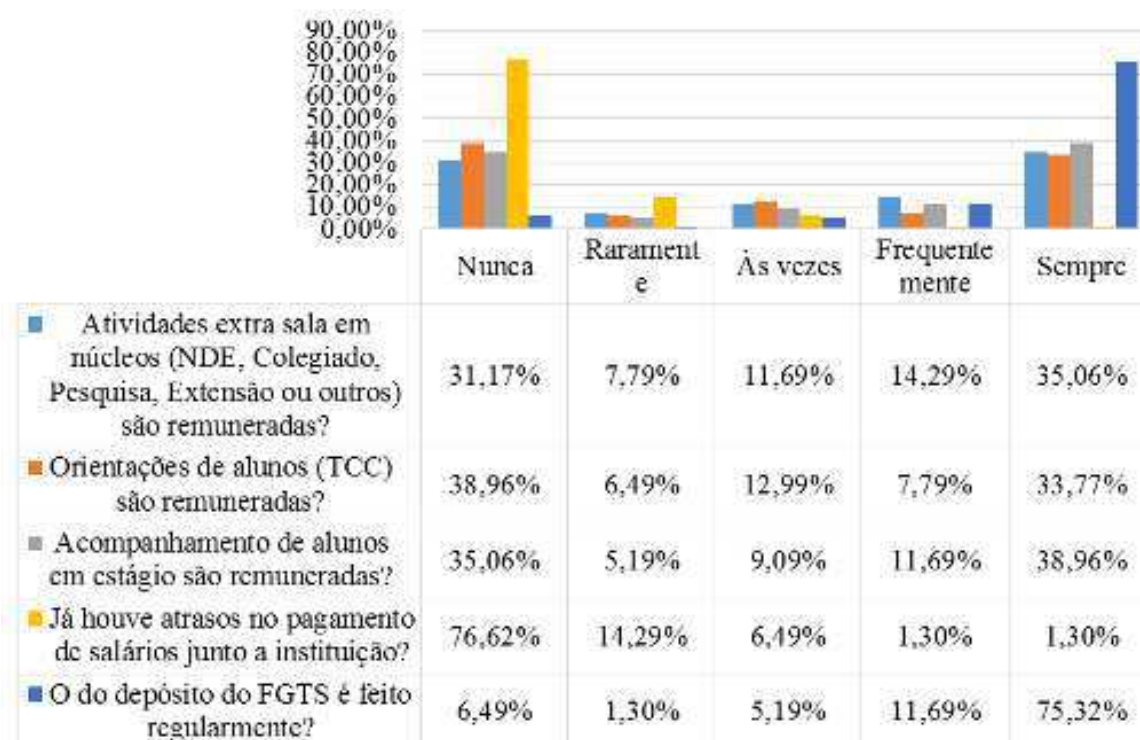


Gráfico 11 – Remuneração de atividades.

Fonte: o autor.

O gráfico acima trata das questões relacionadas ao quesito remuneração. As respostas têm uma proporcionalidade aparente quando se trata da remuneração das atividades extras desenvolvidas pelos docentes. Deduz-se que metade das IES remuneram atividades extra-sala

e a outra metade considera essas atividades como inerentes à docência e não remunera trabalhos que não se concretizam em sala de aula especificamente. Torna-se uma exploração do trabalho, caracterizada “pelo aumento da intensidade do trabalho [...] utilizando-se a gestão toyotista, [...] que elevam a intensificação do trabalho num patamar superior (ALVES, 2014, p. 117).

No quesito pagamento de salário e depósito de FGTS, a maioria tem percepção positiva quanto ao contexto desses fatores nas instituições.

No estado, as instituições praticam valores diferenciados e conforme a titulação do docente. Assim, não há um valor estipulado para a categoria, ficando a cargo das instituições aplicar os valores que acham adequados, havendo diferença tanto entre as titulações quanto por curso.

Há uma prática comum em algumas instituições quanto a contratação por disciplinas. O professor acaba não tendo um vínculo direto com a instituição, sendo contratado por disciplina. Isso se caracteriza como contrato de trabalho por tarefa (ALVES, 2014, p. 80).

Outra situação é a contratação de professores sem registro, a instituição não recolhe INSS e FGTS, conforme descrição de um e-mail do setor financeiro de uma das instituições:

“Esse semestre você foi contratado para lecionar duas disciplinas [...], mas não veio informando se é para registrar ou não, preciso que confirme se será feito o registro ou se não for registrar como professor tem que mandar um requerimento” (fonte: e-mail recebido pelo autor)

Perguntamos aos nossos entrevistados sobre o exercício da função de coordenador, observando que 19,48% responderam que exercem esta função na instituição. O intuito era o de verificar não a função em si, mas as condições de remuneração para esta atividade, conforme o gráfico abaixo.

Nota-se que essa atividade é uma função de confiança, pois o coordenador acaba sendo um mediador entre a instituição, professores e alunos. Em alguns casos, os coordenadores são responsáveis pela captação de alunos, tendo de se deslocar até outros municípios, caracterizando um desvio de função e, conseqüentemente, precarização do trabalho.

O gráfico demonstra que, em sua maioria, a função de coordenador é uma atividade remunerada, devido ao grau de comprometimento que exige.

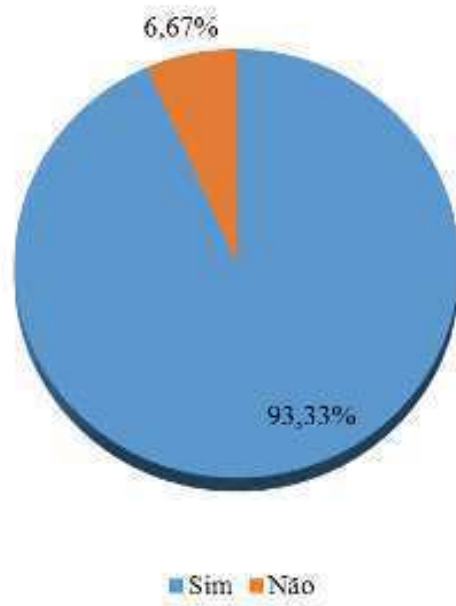


Gráfico 12 – Remuneração ao coordenador de curso.

Fonte: o autor.

Outro fator verificado foi quanto à remuneração das atividades exercidas pelos docentes enquanto coordenadores de núcleos (CPA, Coordenação Pedagógica, Extensão, Pesquisa, Estágio), visto que essas atividades são exercidas, usualmente, por docentes 40h.

Neste ponto, verificou-se que 42,86% dos entrevistados têm atividades extra dentro das instituições.

Perguntamos sobre a remuneração das atividades exercidas nos núcleos. O gráfico aponta que 45% dos que exercem a função não recebem por esse trabalho, algo que nos chama a atenção, já que o professor deve desempenhar uma atividade a mais da que foi contratado, tendo que dedicar um tempo extra para essa atividade.

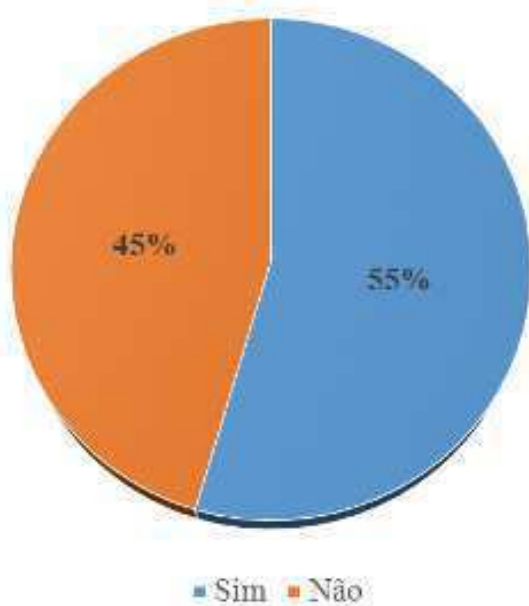


Gráfico 13 – Remuneração das atividades (CPA, Coordenação Pedagógica, Extensão, Pesquisa, Estágio ou outros)

Fonte: o autor.

Perguntamos aos professores se os salários e as remunerações recebidas eram condizentes com o mercado de trabalho, o gráfico abaixo apresenta as respostas dos entrevistados. Levando em consideração as respostas, podemos afirmar que a percepção quanto à remuneração está condizente com o mercado atual.

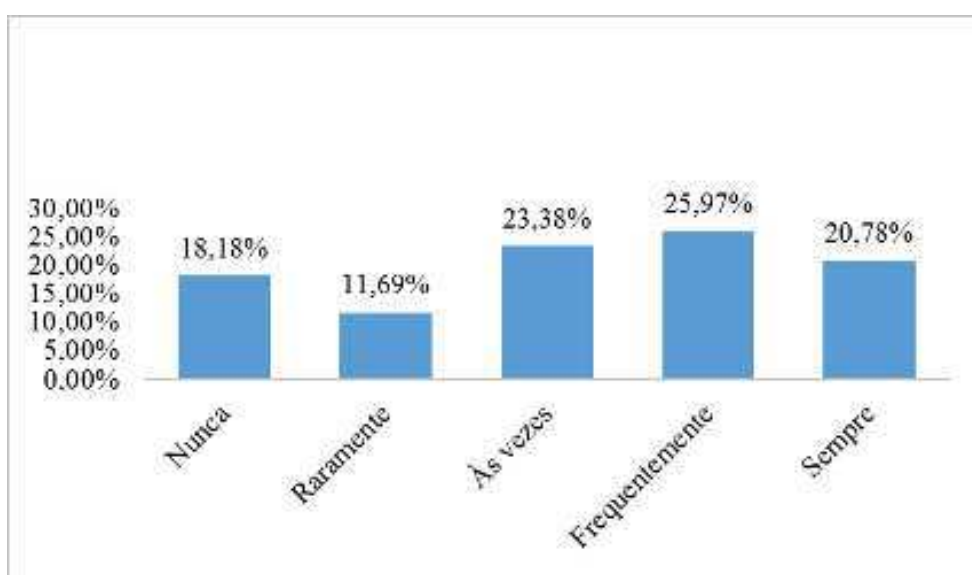


Gráfico 14 – Salários e remunerações são condizentes com o mercado de trabalho.

Fonte: o autor.

3.1.4 CARGA HORÁRIA EM EXCESSO

Um fator que tem demonstrado a materialização da precarização do trabalho docente é justamente o excesso de trabalho realizado pelos docentes, com carga horária excessiva, provocando doenças e o estranhamento com o trabalho realizado, visto que passa a consumir maior parte do seu dia.

Os altos índices de excesso de trabalho têm relação direta com os fatores de adoecimento entre os professores; dentre os quais exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho, levando-o à Síndrome de Burnout (estresse persistente vinculado ao trabalho) (SALVAGIONI e PEREIRA, 2014). “O professor assume muitas funções, possui papéis muitas vezes contraditórios, [...] excesso de tarefas burocráticas tem feito com que professores se sinta desrespeitados, principalmente quando devem executar tarefas desnecessárias e não relacionadas à essência de sua profissão (CARLOTTO, 2002).

O trabalho deixa de ser realização como fator de realização do homem em homem, passando a um fardo pesado no seu dia a dia.



Gráfico 15 – Atividade além da docência.

Fonte: o autor.

O exercício de outra atividade por parte dos profissionais em educação demonstra a grande evidência de precarização que o trabalho docente sofre, ocorrência essa que não podemos desconsiderar; pois, nessa questão, verificamos um caminho duplo para a precarização: enquanto esses docentes estão indo em busca de outra atividade, outros

profissionais estão buscando na docência uma nova forma de sustento ou complementação de renda.

Esses fatores são condizentes com o processo de mercantilização do ensino em Rondônia, visto que grande parte dos professores, que exercem atividades nas instituições de ensino superior privado, são contratações oriundas de fora do estado. Contudo, a demanda por mão de obra no ensino é grande, contribuindo justamente para com a busca de profissionais que atuam em áreas não relacionadas ao ensino, como engenheiros civis, arquitetos, advogados, analistas de sistemas, engenheiros ambientais, médicos, enfermeiros e outros.

Além da questão de atividades estranhas à docência, temos a questão dos cursos de licenciatura, em que os professores que atuam no ensino superior privado têm contrato de trabalho com mais de uma instituição e muitos deles com contratos com o governo do estado de Rondônia e municípios. Uma triste realidade no estado.

A exploração do trabalho docente se intensifica diante das necessidades de subsistência que os professores têm, pois a remuneração acaba não sendo suficiente; assim, a jornada dupla em mais de uma instituição se materializa. Dos entrevistados, 11,69% afirmam trabalhar em mais de uma instituição.

3.1.5 MOTIVAÇÃO DOCENTE

Quanto à questão de motivação com o trabalho docente, a perspectiva de análise poderia ter uma característica positiva, isso se seguissemos um viés desconsiderando os fatores de contradições a que condição representam. Desta forma, o gráfico sobre a motivação docente implica em considerar a alienação do trabalho.

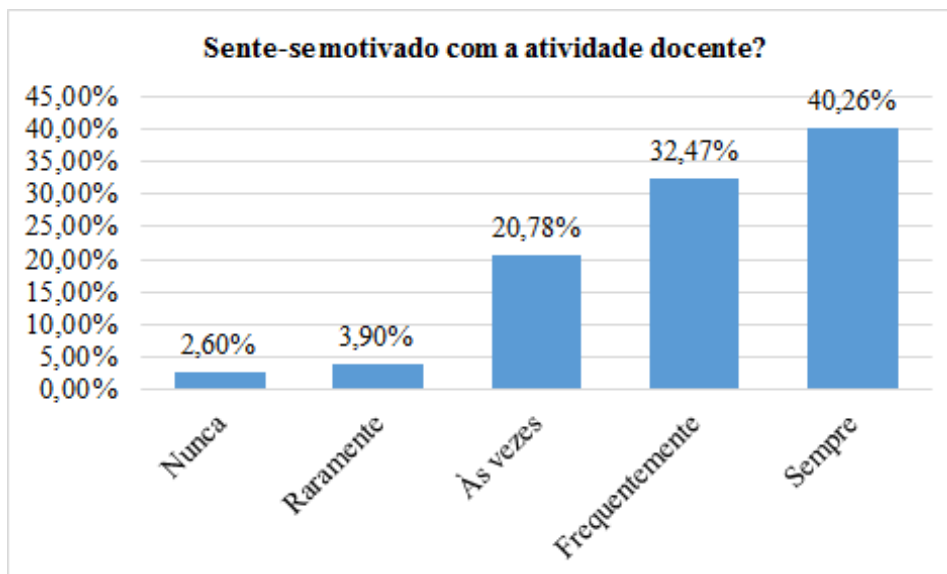


Gráfico 16 – Motivação atividade docente.

Fonte: o autor.

Mesmo diante de todas as condições de precarização que envolvem o trabalho dos docentes no âmbito das instituições privadas do estado de Rondônia, há uma percepção positiva quanto ao trabalho docente.

A primeira conclusão a que se chega diante desses dados é de que, não obstante a precarização do trabalho docente e a exploração de sua mão de obra, esta categoria profissional obtém remuneração maior do que a grande maioria das outras categorias, o que pode dar uma sensação de melhor remuneração e de satisfação. Duas questões são importantes aqui: a maior valorização do trabalho intelectual sobre o trabalho braçal e a alienação da classe trabalhadora mesmo numa situação em que o conhecimento poderia significar um nível maior de conscientização. Os docentes percebem a precarização, mas sentem-se bem em relação à atividade que realizam.

O docente é absorvido pelo processo alienante, não se reconhecendo como classe, torna-se passivo diante das condições de precarização que sofre. Assim, passa a ter um sentido de pertencimento à instituição, como se fosse parte dela. Nesse sentido, esquece-se de que é mais um na cadeia de produção para o enriquecimento da burguesia que controla e administra as instituições.

Assim,

Quanto mais “avançada” a sociedade capitalista, mais unilateralmente centrada na produção de riqueza reificada como um fim em si mesma e na exploração das instituições educacionais em todos os níveis, desde as escolas preparatórias até as universidades (MÉSZÁROS, 2005, p. 80)

É essa sociedade capitalista que faz com que os docentes sofram com o processo de alienação diante da sua classe, visto que se tornam “parte integrante da educação capitalista pela qual os indivíduos particulares são diariamente e por toda parte embebidos nos valores da sociedade de mercadorias, como algo lógico e natural (MÉSZÁROS, 2008, p. 82)”. A classe dominante tem o objetivo de manter o homem sob o seu domínio, impondo condições para um trabalho alienante.

Neste sentido, há um questionamento que permeia todas essas condições diante desse processo de alienação: há condições de romper com essa estrutura? Pensar que não, seria imaginar que a história já está escrita e acabada, não acreditando na potencialidade de o homem para romper com a estrutura vigente; mas é necessário o reconhecimento como classe, buscando o enfrentamento com a elite.

Seguindo para a próxima parte, perguntamos: Qual o papel do sindicato nesse processo de mudança?

4. SINDICALISMO DOCENTE E CORPORATIVISMO

4.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO SINDICALISMO NO BRASIL

Ao analisarmos o processo de evolução sindical, deparamo-nos com um contexto de construção e desconstrução, lutas e submissões, comprometimento e corrupção, dentro do ambiente sindical ao longo dos anos.

Mas é notório que, apesar de todos os obstáculos enfrentados pelo movimento sindical, não há como negar a sua contribuição para a classe trabalhadora. No entanto, também não há como negar a ofensiva do capital para esmagar as lutas sindicais ou cooptar lideranças de modo a enfraquecer a luta dos trabalhadores e de suas organizações de classe.

Assim, passamos a transcorrer sobre pontos que nos levam a entender essa trajetória, entendendo que o sindicalismo é um instrumento que possibilita o enfrentamento, com possibilidades de representação dos trabalhadores diante da exploração do domínio de uma minoria detentora do poder econômico. Por isso, daremos ênfase ao processo de evolução sindical no Brasil.

Segundo Mattos (2009), há uma importância em conhecer a trajetória de luta da classe trabalhadora no Brasil “a partir das condições objetivas (independentes da vontade dos homens)” visto que os detentores dos meios de produção; desde sua chegada no Brasil, utilizaram da exploração dos que nada têm, até o extremo da escravidão. Foi nesse contexto que se iniciaram os primeiros embates, fruto da “experiência da exploração”, envolvendo uma luta pela liberdade, buscando romper que o domínio dos “seus senhores”.

Os primeiros momentos da formação da classe trabalhadora partem de relatos do líder João de Mattos, quando 1876, em Santos, foi organizado um “levante” pelos escravos trabalhadores de padarias cujo momento está ligado a exploração, maus tratos e castigos que os trabalhadores sofriam por seus patrões (MATTOS, 2009). Essa trajetória das primeiras lutas, faz parte da escravidão no país, visto que está não se restringia demograficamente apenas nos latifúndios, estando presente nas principais cidades. Se levarmos em conta a questão do levante dos escravos, há certamente outros como o ocorrido em Santos. O próprio fato de o Estado brasileiro aprovar a Lei do Ventre Livre, em 1871, denota as pressões que ocorriam em torno da questão da abolição.

Assim, iniciavam-se as primeiras lutas contra a opressão escravista no país. Enquanto “os abolicionistas iniciaram sua campanha, os empregados em padarias [...] já guerreavam a

escravidão de fato”, apoiados por trabalhadores livres, alguns ex-escravos que eram contra a escravidão, pois compartilhavam dos mesmos sofrimentos e angústias diante dos patrões (MATTOS, 2009, p. 19)

Um outro aspecto que merece ser salientado é o surgimento do movimento operário no período final do século XIX, que possuía uma característica reformista; e, portanto, não tinha no horizonte o fim da sociedade capitalista.

Mesmo neste contexto reformista, havia um desejo de ajuda entre essas classes que buscavam,

[...] dar um basta à opressão a que eram submetidos, à exploração do homem pelo homem, por isso tinham um espírito de luta, de mudança. Entretanto, para muitos, só restava à opção de escolher entre um ou outro senhor, exatamente por não ter para onde ir e precisar do trabalho, mesmo que assalariado para sobreviver (SOUZA e RICARTE, 2014).

Todas as mobilizações aconteciam com o intuito de acabar com a escravidão e, até esse momento, não se falava em processo sindical. Entretanto, foi nesse período que se dá origem as formações das organizações sindicais que se iniciam no Brasil, visto que se forma uma classe trabalhadora não mais escrava (no papel), apesar da sujeição ao patrão. É nessa possibilidade de resistência que se estabelece o futuro do sindicalismo brasileiro.

O levante das padarias não foi um evento único, mas um de muitos que ocorreram durante o período da escravidão. Em 13 de maio de 1888, uma Lei busca o fim na escravatura no Brasil, mas ela se prolonga, como percebemos na fala de um trabalhador citado por Mattos (2009):

[...] se bem que a acabou, não acabou no pensamento dos nosso algozes, que são estes para quem nós derramamos até a última gota de suor e que não nos sabem recompensar, e nunca saberão, se a isso não os obrigarmos por nossas próprias mão. A essa classe de gente nós denominamos, na nossa linguagem operária – burgueses. (A voz do Trabalhador, 1913) (MATTOS, 2009, p. 31).

Em 1889, começa a fase republicana. Nesse momento, após quatro séculos de escravidão, os que tinham que trabalhar eram os escravos e os que não tinham posses. Aqueles que precisavam sustentar suas famílias com o suor de seu trabalho, tinham uma grande dificuldade para custear sua subsistência, pois a remuneração era pequena e os custos de vida elevados (MATTOS, 2009).

A repressão do Estado contra os movimentos de trabalhadores é intensificada, a “polícia política” está para vigiar e reprimir os líderes sindicais que, agora, tinham uma visão anarquista; propondo conflitos diretos, buscando o rompimento com a igreja e escola que

promoviam a moralidade burguesa (SOUZA e RICARTE, 2014; MATTOS, 2009). Além dos anarquistas, socialistas e comunistas que também influenciaram nas organizações dos trabalhadores, com propostas mais avançadas.

Vários partidos tiveram sua criação neste período, contudo suas possibilidades de atuação ficavam restritas, visto que o impedimento ao voto prejudicava o andamento de propostas que beneficiassem os operários. O voto era proibido aos analfabetos, mulheres e menores de 21. Assim, poucos eram os que estavam aptos a exercer o direito ao voto, predominando os interesses da elite burguesa (MATTOS, 2009).

Com a crise dos anos 1920 e a queda do Regime oligárquico, verifica-se um processo de modernização conservadora com a ascensão de novos grupos. A Era Vargas (1930-45) representou o início do processo de substituição de importações e de uma nova estratégia de enfrentamento da questão social.

No governo de Vargas se estabelecem os direitos trabalhistas. Conforme Coggiola (1996), o direito trabalhista nunca perdeu, em sua essência, o objetivo de representar uma “solução defensiva do Estado burguês para prover a integração e institucionalização do conflito entre trabalho assalariado e capital em termos compatíveis com a viabilidade do sistema estabelecido”. O governo Vargas, ao mesmo tempo que reconheceu o movimento operário como sujeito político, buscou isolar as lideranças mais combativas. O reconhecimento dos sindicatos vinha acompanhada de sua sujeição ao Ministério do Trabalho.

Vargas instituiu-se a legislação sindical, criando o monopólio da representação, com sindicatos únicos por categoria, com estrutura vertical; sendo locais, federações regionais e confederações, todos tutelados pelo Ministério do Trabalho (detentor do poder de fiscalização e intervindo nas direções), consagrando a unidade, determinando haver uma associação para cada profissão (SOUZA e RICARTE, 2014; FRANÇA, 2013; MATTOS, 2009).

O Ministério, com o intuito de desmobilização, promove a dirigentes sindicais pessoas totalmente ligadas ao ministério, com inteira submissão, reduzindo a participação da base. Tenta-se, neste ato, obscurecer a tradição de luta dos trabalhadores, levando ao esquecimento os embates das categorias.

Nesse período, as lutas (greves) ocorriam, porém a repressão era muito forte, perseguia-se e oprimia-se os líderes e trabalhadores que faziam parte das greves. O Estado exercia seu poder dominante, coagindo aqueles que se opunham à opressão da classe dominante; figurando, assim, como um propagador da divisão de classe cujo interesse era justamente o de proteger a propriedade privada que se concentra nas mãos de pouco.

Percebe-se que a intenção do governo era controlar o movimento sindical, limitando cada vez mais a liberdade dos trabalhadores quanto a organizarem a estrutura das entidades e garantir a intensificação de sua exploração pela expansão capitalista no país (FRANÇA, 2013, p. 91). Um exemplo desse controle é o do imposto sindical.

(...) é uma contribuição compulsória [...] descontada anualmente, criada pelo trabalhismo de Vargas para que os sindicatos tivessem condições financeiras para se estruturar, com sede campestre, assistência jurídica, odontológica etc. E dessa forma se tornassem mais atraentes e conseguissem expandir o número de filiações, o que até aquele momento não haviam conseguido.” [...] tutelados pelo Estado, manteria controle sobre a classe trabalhadora, um objetivo desde a ampliação da legislação trabalhista no início dos anos 1930 (FRANÇA, 2013, p. 95).

Essa “estrutura sindical incentivava a formação de uma cultura corporativa que levava os trabalhadores a pensarem em termos de categoria e não enquanto classe” (FRANÇA, 2013, p. 97).

Ao longo dos governos que seguiram, o histórico da estrutura sindical formal permaneceu sem grandes alterações, “resistindo aos períodos tanto ditatoriais (1937/45 e 1964/84), de forte repressão e violência, como democráticos (1946/63 e após 1985), de maior liberdade e independência”; mas estes regimes trouxeram grande influência de atuação junto aos sindicatos e para a resistência contra a opressão do Capital (POCHMANN, 2005).

Acrescente-se, ainda, que a ditadura civil militar (1964-1985), representou o retrocesso às lutas operárias. O movimento sindical foi amordaçado e suas mais combativas lideranças, perseguidas. O modelo econômico associado e dependente do capital estrangeiro, concentrador de riqueza, não admitia sindicatos livres e atuantes.

A crise econômica e o renascimento dos movimentos populares levaram à perda de legitimidade do regime. Ainda que a hegemonia burguesa permanecesse intocada, o renascimento do movimento sindical foi incontestável, gerando uma grande taxa de sindicalizações a partir do final da década de 1970, quando se realizaram grandes greves, estruturando importantes centrais sindicais (CARDOSO, 2003).

O fim da ditadura não implicou o fim dos privilégios de classe da burguesia. Finalizada o processo de transição “democrática”, a chamada Nova República expressou uma recomposição da dominação burguesa, mesmo com os avanços contidos na Constituição de 1988. Segundo Pochmann (2005),

a Constituição de 1988 criou condições para melhor estruturação das organizações sindicais, com independência e autonomia do Estado e ainda mais presentes nos

locais de trabalho, o processo de reconversão econômica, conduzido pelas políticas neoliberais desde 1990, apontou para a desestruturação do mercado de trabalho.

No entanto, as eleições de 1989, reafirmaram o projeto conservador/liberal com a eleição de Fernando Collor (1990-1992). Com Collor, verifica-se uma maior ofensiva do imperialismo no Brasil, por meio de políticas de redução do investimento nas áreas sociais, altas remessas de recursos financeiros para pagamento de juros da dívida externa, o aumento da abertura da economia ao mercado estrangeiro e início das privatizações. Neste cenário, vemos uma forte atuação sindical, presentes desde o movimento das Diretas Já (1984) e nos movimentos que conduziram ao processo de impeachment (1992) do então presidente Collor (POCHMANN, 2005); ações que não devem ser desconsideradas, haja vista que as políticas imperialistas que se instalavam no país, começaram a desencadear um forte processo de fragilidade sindical, reduzindo os índices de sindicalismo, greves e “fragmentação e pulverização das negociações coletivas de trabalho”, seguidos pelo fortalecimento dos interesses dos patrões.

No governo seguinte, Fernando Henrique Cardoso - FHC (1994-2002), o desastre foi enorme para os trabalhadores, conjuntamente ao sindicalismo, com recordes de desemprego, precarização do trabalho, diminuição de direitos; “intimidaram os que estavam empregados e colocaram na defensiva os sindicatos” (BORGES, 2008, p, 80). De início, FHC, como forma de repreensão, coloca o exército para conter a greve dos petroleiros, ocorrida em maio de 1995; tentando, desta forma, desarticular a estrutura sindical, implantando uma forma de ditadura, priorizando o combate ao sindicalismo e criminalizando os movimentos sociais.

Nos anos 1980, é possível afirmar que o movimento sindical possuía um caráter mais combativo. Já nos anos 1990, com reforma iniciada no Governo Collor e, posteriormente, Fernando Henrique; verifica-se o enfraquecimento do movimento sindical. A onda de demissões, privatizações, entre outros, contribuiu para com o enfraquecimento do sindicalismo.

Com Luiz Inácio Lula da Silva (2002-2010), a esperança de mudança em um operário que vinha com histórico sindical e com possibilidades de romper com as políticas dos governos anteriores, era a expressão da vontade de mudança. Mas com Lula no poder, e não os trabalhadores, o poder permanecia nas mãos das oligarquias capitalistas. As políticas orientadas pelo imperialismo continuavam hegemônicas.

Luiz Inácio Lula da Silva (2002-2010) e Dilma Rousseff (2010-2014) elevaram os cortes de direitos dos trabalhadores e os índices de desemprego. Mas o que de fato marca a

Era PT (gerência Lula e Dilma, por 12 anos consecutivos) foi o mais profundo atrelamento dos sindicatos ao Estado, Conforme analisa Bianchi e Braga (2015, p. 01):

Desde a eleição de Lula da Silva, em 2002, a relação do sindicalismo brasileiro com o aparelho de Estado modificou-se radicalmente. Nunca é demais rememorar alguns fatos. Em primeiro lugar, a administração de Lula da Silva preencheu aproximadamente metade dos cargos superiores de direção e assessoramento – cerca de 1.300 vagas, no total – com sindicalistas que passaram a controlar um orçamento anual superior a R\$ 200 bilhões. Além disso, posições estratégicas relativas aos fundos de pensão das empresas estatais foram ocupadas por dirigentes sindicais. Vários destes assumiram cargos de grande prestígio em companhias estatais – como, por exemplo, a Petrobrás e Furnas Centrais Elétricas –, além de integrarem o conselho administrativo do BNDES. O governo Lula promoveu, ainda, uma reforma sindical que oficializou as centrais sindicais brasileiras, aumentando o imposto sindical.

Conforme Arruda Filho (2015, p. 02), essa fase pode ser assim caracterizada:

[...] venda de acordos e assalto desbragado aos recursos do sindicato formando patrimônios pessoais de origem duvidosa, além das práticas bandidescas de manutenção de bate-paus e roubo de eleições pelas fraudes de urnas. A compra de dirigentes sindicais pelas centrais tornou-se fato corriqueiro. Hoje elas atingem o número de oito a disputarem os recursos do imposto sindical distribuídos de forma proporcional ao número de sindicatos filiados à central. O Estado, sob o gerenciamento petista, não só tolera como incentiva esta degeneração, uma vez que ela é funcional à manutenção da subjugação nacional.

Hoje o que se percebe é o atrelamento dos dirigentes sindicais ao governo, mantendo de forma passiva os momentos de lutas, com discursos totalmente vinculados ao Estado, favorecendo o sufocamento das massas trabalhadoras.

Milhares de sindicatos existem oficialmente em nosso país atualmente e muitos continuam sendo reconhecidos pelo Ministério diariamente. Com certeza, parcela desses sindicatos são sindicados de carimbo, ou seja, só existem para pôr sua chancela em acordos com os patrões e também arrebanhar a renda advinda dos impostos sindicais (FRANÇA, 2013, pag. 12).

Vejamos a seguir uma análise sobre o processo de sindicalização dos docentes das instituições privadas de ensino superior a partir das entrevistas realizadas.

4.2 O CORPORATIVISMO E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA A AS LUTAS DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO

No contexto das lutas dos trabalhadores em educação diante de todo o processo de precarização, cabe primeiramente conceituar o corporativismo.

Souza e Ricarte (2014), afirmam que corporativismo sindical “é a junção de vários líderes sindicais atrelados ao Estado, traindo os interesses da categoria de trabalhadores que representam”. O que fica claro é que os representante sindicais acabam usando o sindicato para os seus próprios interesses, fazendo pactos com o Estado e empresas privadas. Corporativismo é definido como:

Doutrina que prega a harmonização dos desajustes da economia de mercado e dos conflitos sociais por meio da criação de um sistema de corporações (unidades profissionais) formadas por representantes de patrões e empregados. A corporação, eficiente e autodisciplinada, regulamentariam as relações entre capital e trabalho, organizaria a produção e seus limites, respondendo ainda pela qualidade dos produtos e pela comercialização. O corporativismo abrange várias tendências doutrinárias, algumas enfatizando os problemas econômicos e sociais, outras voltando-se mais para a ação do Estado como criador, controlador e beneficiário do sistema corporativo. Todas cultuam o dirigismo estatal, visto como caminhos intermediários entre o liberalismo e o socialismo, ambos condenados. As doutrinas corporativistas surgiram no final do século XIX como reação ao espontaneísmo do liberalismo econômico para resolver os desequilíbrios do mercado, e ao coletivismo defendido pelos socialistas. Consideravam a luta de classes algo artificial, desagregador e que deveria ser destruído por meio da conciliação dos interesses conflitantes criados pelo capitalismo. Influenciados pelo catolicismo tradicionalista e pelo saudosismo medieval, os defensores do corporativismo viam nas corporações romanas e medievais o padrão do mecanismo conciliador, capaz de unir interesses de patrões e empregados, como no passado unia os de mestres e aprendizes e controlava a produção artesanal. [...] O corporativismo aboliu, na teoria e na prática, o pluralismo sindical, considerado um dos males do liberalismo. No Estado corporativo, os sindicatos, para não desenvolver atividades tidas como anti-sociais, tornam-se coisa pública, apêndices do Estado para servir de instrumentos de conciliação e de paz social. Foi essa a política sindical imposta pelo corporativismo fascista na Itália e em Portugal, e que também inspirou a regulamentação das atividades sindicais no Brasil a partir de 1930 (SANDRONI, 1999, p. 134 e 135)

Deste modo, podemos compreender as condições por que passa o sindicalismo dos docentes do ensino superior em Rondônia, junto ao qual encontramos algumas situações que nos fazem refletir sobre esse processo de corporativismo.

O Sindicato dos Professores de Instituições de Ensino Superior Privadas do Estado de Rondônia – SINPRO-RO, foi constituído no dia 11/08/2004, tendo seu registro de CNPJ quanto sindicato, sendo que somente em agosto de 2010 foi publicado no diário oficial da união o registro sindical. O SINPRO-RO tem sua sede de representação em Porto Velho, capital do estado. Poucos registros se têm quanto à história do sindicato e as informações que

obtivemos foram obtidas junto ao representante do sindicato, o presidente Luizmar Oliveira das Neves; por meio de entrevista, cujo relato não contemplou fatos anteriores ao seu mandato, uma vez que tais informações fazem parte de um processo obscuro da diretoria anterior.

Para exemplificar, verificamos que, nas convenções coletivas realizadas nos anos de 2011/2013 e 2013/2015, não houve nenhum ganho. Pelo contrário, o percentual de reposição sempre ficou abaixo da inflação.

	Inflação	Percentual de acordo
2009	4,31% (Estadão,2010)	4%
2012	5,84% (Estadão,2013)	5%

Tabela 5 – Comparativo inflação e percentual do acordo coletivo

Fonte: elaboração do autor.

O que se verifica é justamente uma sucumbência diante da representação das instituições. Há uma submissão clara, os dados da reunião do acordo coletivo deixam explícito tal fato.

Os mantenedores, após discussões a respeito da situação das instituições de Porto Velho e do interior chegaram a conclusão de que elas não tem condições de propor índices. [...] explica que a situação das faculdades e ressalta que com a invasão de outras instituições na cidade a concorrência ficou acirrada.[...] **o momento é de crise e que a preocupação deve ser a manutenção dos postos de trabalho** e principalmente, manter os salários em dia. O **Sr. Afrânio** sugere que nos casos das **instituições que não puderem fazer o reajuste estabelecido na negociação**, poderão fazer uma reunião com seu colaboradores e posteriormente, homologar nos sindicatos (Convenção coletiva de trabalho 2013/2015, grifos nossos).

Tais fatos são importantes para compreender o processo de mudança que ocorre no sindicato atualmente; pois, em 2015, a atual diretoria tomou providências quanto à eleição que ocorreu sem seguir os trâmites legais. Quando perguntamos ao senhor Luizmar Oliveira das Neves sobre a história do sindicato, em determinado momento, ele assim se manifestou:

descobri dentro do Ministério do Trabalho que existia sim o nosso sindicato, que era composto por nosso companheiro, o ex-presidente, só que ele não morava aqui, ele morava no Rio Grande do Sul. Fiz contato via e-mail, pelos e-mails que estavam cadastrados no Ministério do trabalho e não obtive nenhum êxito.

A atual diretoria entrou com uma ação, pleiteando providências quanto a essa situação como explicou ele: “Reunimos 400 assinaturas, e entramos com ação no ministério publico do

trabalho, pedindo que o ex-presidente aparecesse, viesse, prestação de conta que deve ser feita anualmente, pelo menos mostrar, dar notícia do recurso utilizado”.

O que se obteve em juízo foi a possibilidade de uma nova eleição quando, então, apenas uma chapa foi formada; desta forma, a atual diretoria foi eleita pelo novo processo. Verificou-se que antes da atual diretoria não havia uma representatividade quanto à categoria dos professores das IES privadas do Estado de Rondônia.

Percebemos que a atual diretoria tem tomado providências para reverter esse processo, uma vez que, após a posse várias, ações foram tomadas, buscando proteger os docentes quanto aos seus direitos, tornando o sindicato mais ativo quanto órgão representativo da classe. Algumas ações foram tomadas, sendo estas noticiadas em alguns jornais do Estado.

Alunos da FATEC poderão ficar sem aulas devido a dois meses de atraso de salário dos professores

Sindicato dos Professores do Ensino Superior Privado (SINPRO) organizará um protesto durante o reinício do ano letivo, mobilizando os professores da Faculdade de Ciências Administrativas e de Tecnologia (FATEC), para denunciar o descaso da Faculdade que está com os salários da categoria atrasados desde dezembro. O SINPRO vem buscando uma solução negociada há mais de dois meses; entretanto, a administração da FATEC tem se mostrado insensível com a dramática situação dos trabalhadores e não está deixando outra alternativa para os professores que não seja lutar pelos seus direitos (O OBSERVADOR, 2015).

Ainda,

SINPRO ajuíza ação coletiva na Justiça para cumprimento de PCCS nas faculdades de Rondônia

O SINPRO pede à justiça para que as faculdades sejam obrigadas a cumprirem com os PCCS, em especial com relação à atualização dos valores estabelecidos para efeito de remuneração; implementação das progressões e promoções por mérito, tudo sem prejuízo das demais cláusulas neles contidas (O RONDONIENSE, 2014).

E,

Professores da ULBRA poderão entrar em greve na próxima semana por causa de atraso de salários

O Sindicato dos Professores de Instituições de Ensino Superior Privadas (SINPRO) realizou ,na noite desta quarta-feira (25) , um protesto em frente à faculdade Instituto Luterano de Ensino Superior (ULBRA), em Porto Velho, onde informou aos alunos o que há tempos vem acontecendo com os professores da Instituição. O

salário está atrasado e, quando é pago, é dividido em até três vezes. O terço de férias e os encargos sociais não são depositados corretamente. Eles também reclamam que esta prática vem acontecendo há tempos, criando uma situação insustentável (TUDO RONDÔNIA, 2015).

Em 2015, foi o primeiro ano em que o percentual de reajuste ficou acima da inflação e os acordos passaram a ter duração de um ano. Portanto, fica claro que a nova diretoria representativa do sindicato tem tomado alguns posicionamentos quanto à representação da categoria.

Sobre a ação do sindicato, nossa pesquisa questionou sobre a organização dos trabalhadores docentes e sua organização sindical.

Dos entrevistados, a maioria não é sindicalizada e os sindicalizados o são porque são servidores municipais ou estaduais, assim pertencem a organizações sindicais de outras categorias.

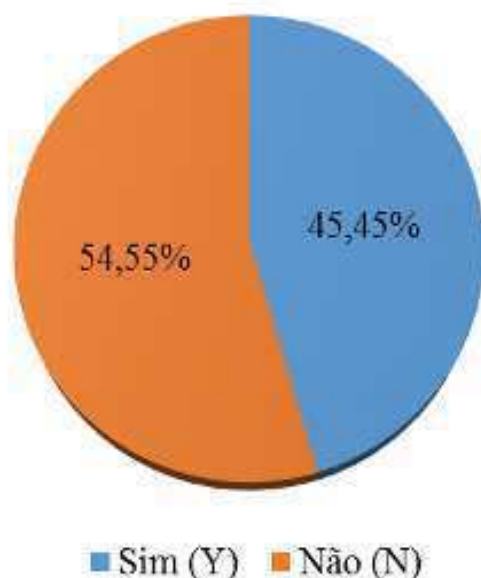


Gráfico 17 – Filiação sindical.

Fonte: o autor.

Notamos uma desarticulação do sindicato com suas bases, pois 36,36% dos entrevistados não sabem da existência do SINPRO-RO, conforme podemos ver no gráfico baixo.

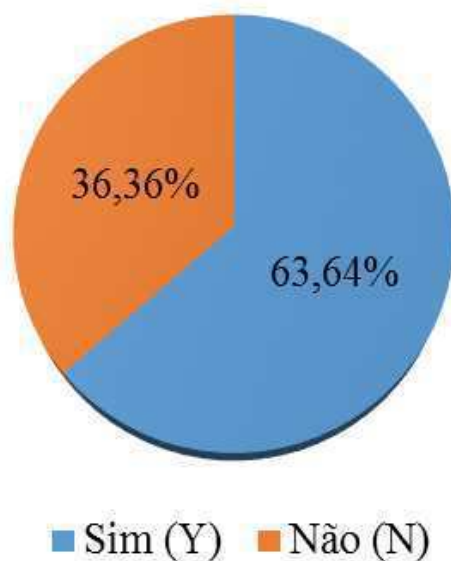


Gráfico 18 – Existência do SINPRO.

Fonte: o autor.

Há uma expressiva falta de conhecimento acerca do trabalho do sindicato pelos entrevistados. Quando perguntados sobre o trabalho de base que se realiza nos locais de trabalho, 76,62% afirmaram desconhecer a existência de delegado sindical.

No Estado de Rondônia, existem IES privadas em grande parte dos municípios, mas o que não se verifica é a existência de um representante sindical por cidade, muito menos por instituições. O sindicato atualmente tem visitado as instituições do Estado, mas falta alguém mais próximo dos docentes, para verificar as demandas e necessidades no contexto do ambiente do trabalho.

Verificamos que o trabalho desenvolvido ainda carece de estruturação e é resultado, aparentemente, mais da abnegação de seu atual presidente. No entanto, os resultados, mesmo que incipientes, fazem crer que existe um projeto e uma possibilidade de fortalecimento.

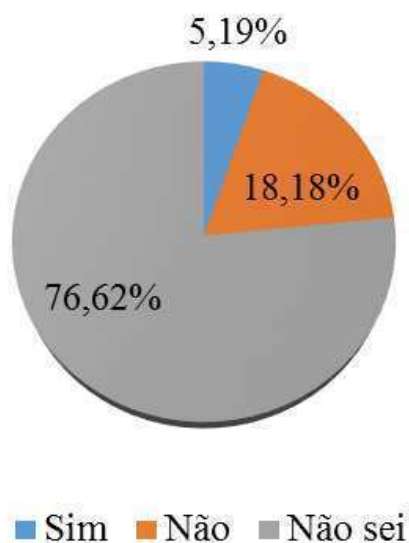


Gráfico 19 – Existência de delegado sindical.

Fonte: o autor.

É um trabalho recém iniciado o que se percebe pela expressiva gama de trabalhadores que expressam não saber da existência de sindicato. A ação dessa nova diretoria não chegou ainda à base. Questiona-se se o sindicato tem estrutura suficiente para tornar suas ações mais conhecidas pelos docentes.

Existe projeto de construir subsedes nos polos regionais. Iniciou-se, mesmo, um processo de arrecadação de fundos para esse fim.

Os docentes não conhecem o trabalho sindical, pois como eles mesmos afirmaram na entrevista, as informações chegam a eles precariamente, como podemos verificar no gráfico abaixo.

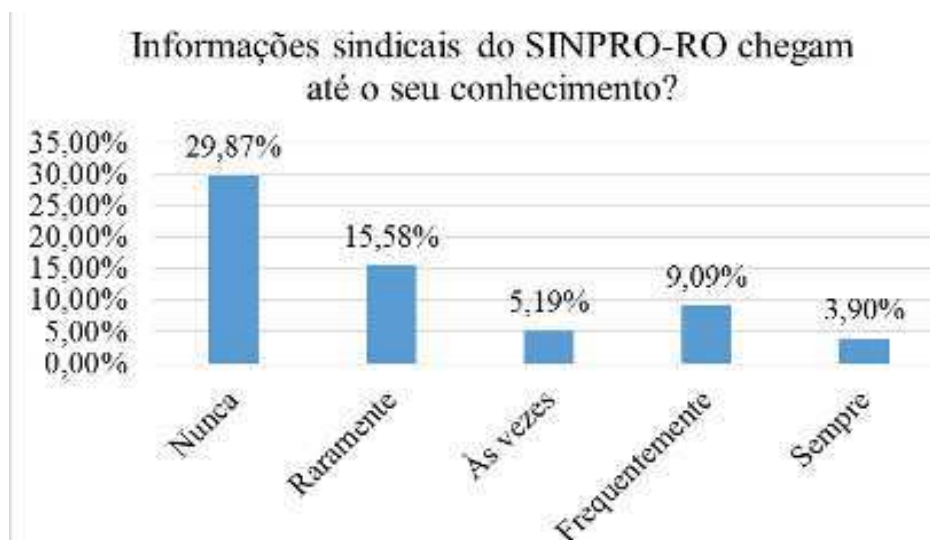


Gráfico 20 – Informações sindicais.

Fonte: o autor.

A ausência do sindicato e o alheamento da categoria sobre sua existência têm como consequência o aprofundamento da exploração pelos patrões. Perguntamos aos entrevistados se acreditam que ações sindicais podem melhorar o trabalho docente no ensino superior privado e as respostas foram negativas.

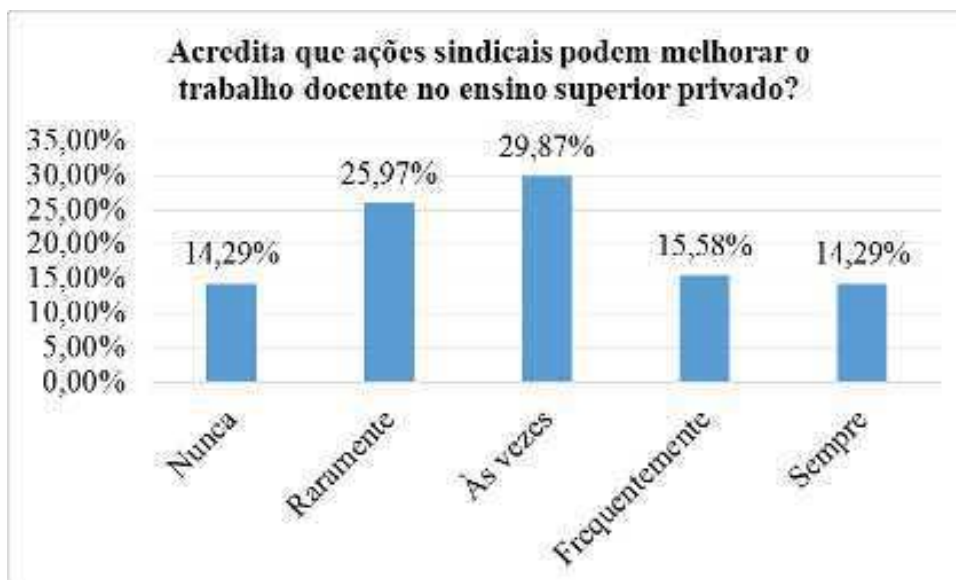


Gráfico 21 – Ações sindicais para melhorar o trabalho.

Fonte: o autor.

Da mesma forma, se posicionaram em relação à greve.

Os trabalhadores deveriam fazer uso de todas as formas disponíveis de luta contra a exploração que a classe trabalhadora sofre, mesmo que estas formas tenham sido criadas pelos donos do capital. “O importante não está em quem forjou o instrumento mas sim na possibilidade do proletariado utilizar instrumentos que, mesmo forjados pela legalidade burguesa, contribuam para implementar a “força política” do proletariado” (SANTOS, 2002, p. 128).

Ainda,

Importante por representarem a rebeldia do trabalho contra o capital e também por se constituírem em oportunidade para o exercício da solidariedade operária, as greves configuram-se, no entender da elaboração marxiana, como um dos grandes instrumentos de luta disponível aos sindicatos de trabalhadores (SANTOS, 2002, p. 143).

Contudo, as greves não são capazes de acabar com todas as formas de exploração, mas constituem-se como uma forma momentânea de luta, minimizando os efeitos da exploração sofrida.

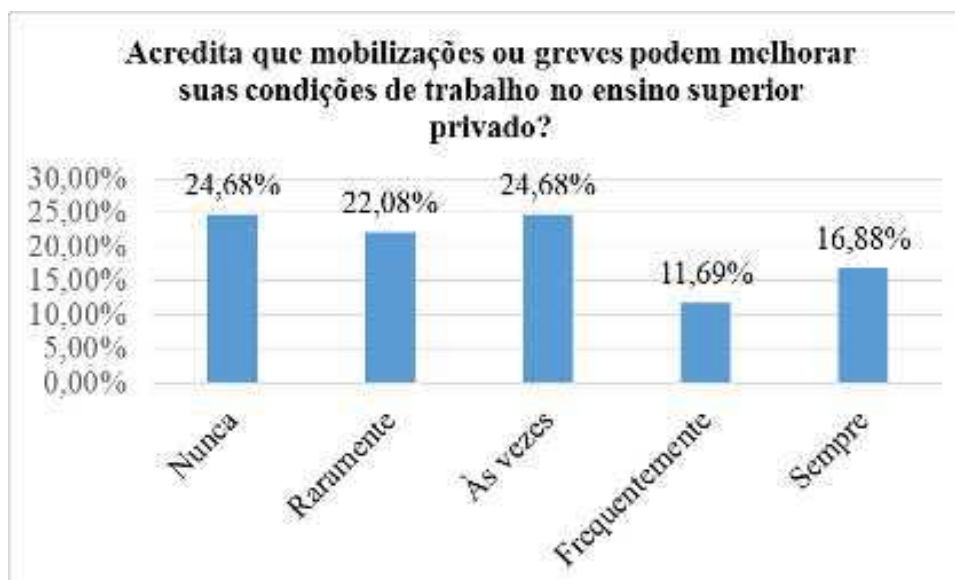


Gráfico 22 – Percepção sobre mobilizações sindicais.

Fonte: o autor.

Os docentes não acreditam na representação sindical como fator de mudança para as condições de precarização que enfrentam. Esse fato faz parte do contexto histórico sindical dos docentes nas IES privadas, também afirmado pelo presidente do SINPRO: “A maioria, mas não todos, reclamam mas não vai lá participar, é normal da nossa categoria, a nossa categoria é assim, digamos, um pouco afastada do reconhecimento dos direitos deles, por que, para mais de uma década, a nossa categoria ficou sem ter representatividade”

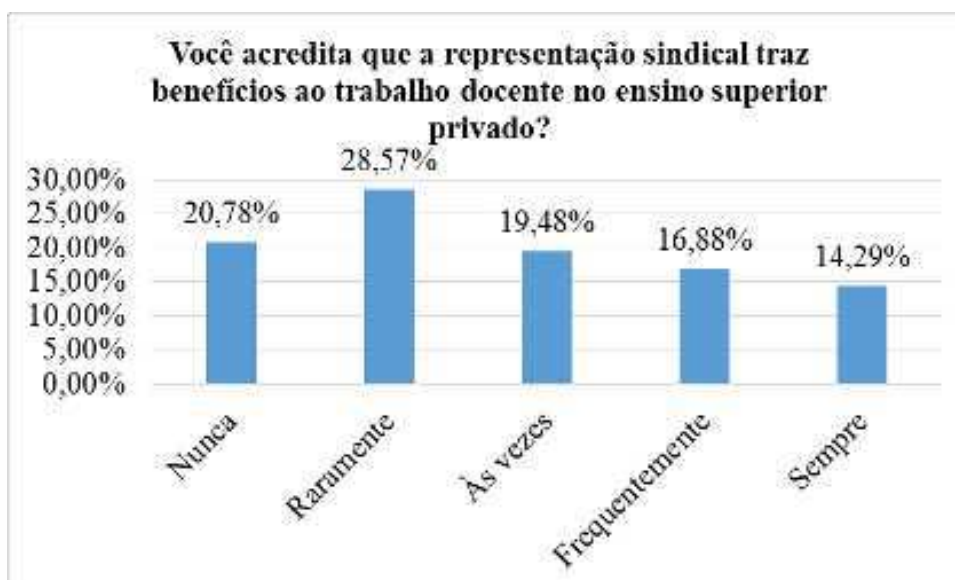


Gráfico 23 – Ações sindicais como benefício ao trabalho docente.

Fonte: o autor.

O descrédito dos filiados ao SINPRO deve-se, entre outros fatores, ao processo de corporativismo presente em suas ações, especialmente na relação com os proprietários das instituições de ensino superior, como afirmaram 33,76% dos filiados.



Gráfico 24 – Percepção do sindicato estar vinculado as instituições.

Fonte: o autor.

Na avaliação geral do SINPRO, apenas 11,69% o considera um bom sindicato.

Acreditamos que o percentual não poderia ser diferente diante dos anos em que os docentes ficaram totalmente desassistidos, são mais de 10 anos de exploração das instituições sem que houvesse condição de se opor a esse processo.

A expressão dos docentes quanto à insatisfação com o sindicato, demonstra a falta de confiança e o total descrédito que a organização tem junto a sua categoria.

Há dois fatores que devem ser considerados aqui. Em primeiro lugar a total desassistência por parte do sindicato à categoria na última década, fato desencadeador cujos sinais, somente agora veos em busca da superação. Em segundo lugar, há o descrédito que normalmente existe na sociedade em relação às ações sindicais de modo geral, fruto da alienação que leva o trabalhador a se voltar contra os organismos que teriam condições de defender os seus interesses.

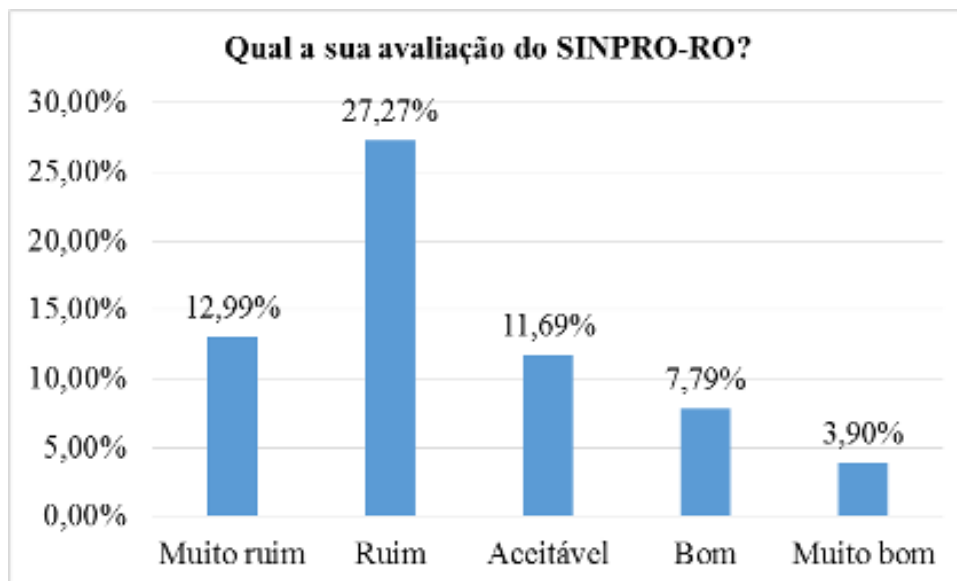


Gráfico 25 – Avaliação do SINPRO.

Fonte: o autor.

O situação dos docentes, diante de todo um processo de esvaziamento enquanto classe, torna cada vez mais difícil a luta; assim, os docentes não têm uma perspectiva de lutar e não encontram no sindicato um amparo para atender suas demandas. Há, por conseguinte, um sentimento de desamparo.

Já o sindicalismo passa por uma “avalanche neoliberal resultante das reformas (que) amplia as dificuldades já encontradas pelos movimentos docentes, uma vez que as reformas continuam em execução” (FERREIRA, 2013, p. 94).

Com essa situação de descrédito junto aos docentes, o sindicato não consegue ter forças suficientes para avançar consideravelmente buscando alcançar ganhos expressivos para a categoria; conforme afirma Dal Rosso, “o sindicalismo não tem a capacidade de direção dos trabalhadores a não ser na luta defensiva” (2011, p. 8).

Com a ausência de um sindicato combativo, as formas de precarização tornam-se cada vez mais acentuadas e os docentes não conseguem compreender que esse é um problema estrutural diante das políticas de mercantilização do ensino superior no Brasil.

4.3 O CORPORATIVISMO SINDICAL E A RESISTÊNCIA DOS PROFESSORES FRENTE AO CRESCENTE PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Em relação ao corporativismo sindical, analisá-lo faz-se necessário no contexto de lutas e enfrentamentos que os trabalhadores docentes vêm sofrendo no contexto histórico de precarização, diante das políticas neoliberais que levam à apropriação da atividade docente, entendendo que o trabalho docente faz parte da classe trabalhadora, como afirma Dal Rosso: “O docente, a despeito da especificidade de sua tarefa relativa à reprodução dos valores e dos conhecimentos da sociedade, não constitui uma terceira categoria, uma classe diferente. É um trabalhador explorado como os demais” (DAL ROSSO, 2011, p. 20).

E como classe trabalhadora, torna-se apropriação do capital, visto que a sua produção intelectual é capaz de formar a mão de obra responsável por gerar mais produção e riquezas ao processo capitalista (DAL ROSSO, 2011, p. 25). Para o capitalismo, essas condições de formação são necessárias às “esferas socioeconômicas”, não se restringindo ao ambiente das fábricas, alcançando tudo que possa ser utilizado como fonte de exploração (BAUER, DINIZ e PAULISTA, 2013). Como afirma Sá (1986), existe uma transformação e mudança, pois a visão “da atividade docente como sacerdócio está definitivamente esgotado, pois, agora, o trabalho docente é simplesmente trabalho, como qualquer outro” (SÁ, 1986, p. 26, *apud* BAUER).

Devemos levar em consideração que o capitalismo consegue, em suas nuances, apropriar-se daquele que teria um papel importante na formação de uma sociedade, mas essa apropriação o faz mais um da cadeia produtiva.

Como abordam Bauer, Diniz e Paulista (2013), o professor tem uma função essencial no processo de “gerar mais-valia”, essencial e diretamente o “professor da escola particular”, onde é gerador de riqueza ao dono na escola.

Marx (2006) tratou essa situação no ambiente das indústrias como alienação do trabalho, processo este que leva o trabalho como estranhamento, pois o trabalhador não reconhece, nem é reconhecido pelo objeto que produz; tornando-se, por conseguinte, escravo do que produz, “o trabalhador afunda até um nível de mercadoria, e uma mercadoria das mais deploráveis [...], o trabalho em que o homem se aliena, é um trabalho de sacrifício de si mesmo, de martírio”; e, como abordamos anteriormente, essa lógica é estendida ao ambiente acadêmico. Há uma ingerência no processo educacional, tanto pelo Estado, quanto pelas instituições, que controlam e direcionam como a mão de obra (docente) deve abordar os

conteúdos necessários à produção da mais-valia – alunos que serão futuros proletários “qualificados” ao mercado de trabalho – assim, o professor passa a ser controlado por coordenação de curso, coordenação pedagógica, direção institucional, secretárias de educação, Estado e a ordem capitalista vigente.

Percebemos que não há limites ou barreiras quando se trata da mobilidade capitalista internacional. O capital busca transcender os horizontes, implementando políticas mundiais econômicas, fazendo com que Estados e Nações adotem tais estruturas com a perspectiva de adequação ao mercado, seguindo o direcionamento, principalmente, do imperialismo norte-americano (ALVES, 2003, p. 14 e 15)

Apesar das dificuldades e limites, temos a organização sindical como “sujeito” contrário aos fatores que levam o trabalhador docente ao sofrimento diário no ambiente de trabalho. Entendemos que a luta sindical não muda a estrutura no Estado capitalista, haja vista que o sindicalismo é parte integrada ao capital. O capital se apropria de todas as formas que possam tentar alterar a ordem vigente; neste sentido, o sindicalismo, como conhecemos, não consegue romper com a estrutura, caracterizando-se, apenas, como uma entidade que recebe as migalhas ofertadas pela classe dominante.

Para que haja uma ruptura é necessário, como afirma França,

que a classe trabalhadora deixe de ser meramente classe em si e se transforme em classe para si na luta contra o capital e os sindicatos, por sua vez, teriam o mérito de agrupar essa massa, fazendo-a mais coesa e, logo, mais forte no embate da luta de classes (FRANÇA, 2013, p. 186).

Ainda,

O sindicato e o movimento sindical só serão um fator social construtivo se puderem avançar na direção de uma lógica de confrontação (o reverso do que vem a ser a atualmente a lógica burguesa da paz social). Ambos não poderão romper a crosta estrutural e o amordaçamento institucional se a classe trabalhadora não for suficientemente forte para colocar um paradeiro no padrão negativo e paralisante de repressão e de opressão, que se abate sobre ela” (TROYANO, 1978, p. 24).

Para Lênin, a luta da classe trabalhadora é a expressão da opressão sofrida diante da burguesia capitalista (LÊNIN, 1979) e como Engels (2008, p. 248) afirma que a proporção das forças, nesse âmbito de lutas, sempre será desfavorável a classe trabalhadora, já que “[...] mesmo os atos mais violentos de hostilidade dos operários, aberta e sem disfarces contra a burguesia e os seus vassalos, não são senão a expressão, daquilo que a burguesia inflige aos operários às escondidas e perfidamente” (ENGELS, 2013).

Há uma necessidade da união entre os trabalhadores; visto que, sozinhos, eles não têm força para negociar benefícios, quanto mais condições de enfrentamento da precarização que sofrem no decorrer do seu ambiente de trabalho. Sendo assim, “o sindicato possui um potencial que deve extrapolar este embate e ampliar suas atividades para a luta política na busca da verdadeira emancipação da classe operária” (BAUER, DINIZ e PAULISTA, 2013).

Lênin (1979, p. 43), descreve que,

quando operários despojados que agem individualmente enfrentam os capitalistas, isto equivale à completa escravização dos operários, porém quando esses operários desapossados se unem a coisa muda. [...] quando os operários levantam juntos em suas reivindicações e se negam a submeter-se a quem tem a bolsa de ouro, deixam de ser escravos, convertem-se em homens e começam a exigir que seu trabalho não sirva somente para enriquecer a um punhado de parasitas, mas que permita aos trabalhadores viver como pessoas.

Assim, entendemos a necessidade da organização sindical diante deste contexto de trabalho precarizado, agindo como força contrária ao domínio capitalista e posicionando-se como resistência aos avanços destrutivos e exploratórios da burguesia dominante. O propósito dos sindicatos é lutar pelos direitos e interesses de sua categoria, buscando melhorar ou, até mesmo, manter conquistas alcançadas.

Como tratado por Bauer; Diniz e Paulista (2013, p. 51 e 52),

em meados de 1980, as associações de docentes das universidades federais promoveram aquela que, para muitos observadores, foi a primeira greve de professores universitários em escala nacional. [...] objetivamente, o movimento grevista paralisou as atividades laborais de cerca de 35 mil professores.

Desse modo, podemos dizer que começa a florescer no meio sindical docente aquilo que Lênin trata como luta contra a estrutura capitalista, quando diz que,

as greves infundem tal espanto aos capitalistas porque começam a fazer vacilar seu domínio.[...] Durante uma greve, o operário proclama em voz alta suas reivindicações, lembra aos patrões todos os atropelos de que tem sido vítima, proclama seus direitos, não pensa apenas em si ou no seu salário, mas pensa também em todos os seus companheiros, que abandonaram o trabalho junto com ele e que defendem a causa operária sem medo de provações (LÊNIN, 1979, p. 43).

De fato, nesse momento de lutas e paralisação, torna-se um fator considerável de importância a organização dos trabalhadores; entretanto, necessita-se de uma estrutura organizacional, para que se constitua como “expressão de protesto dos operários contra a situação de proletarização e miséria criada pelo domínio da burguesia” (ALVES, 2003, p. 50).

Ainda, “toda greve infunde vigorosamente nos operários a ideia do socialismo: a ideia da luta de toda a classe operária por sua emancipação do jugo do capital” (LÊNIN, 1979, p. 42)

As greves são ações coletivas por meio das quais um grupo de trabalhadores organizados (sindicato) expressa suas insatisfações em seu ambiente de trabalho, objetivando-se, como um elemento final, todo tipo de negociações, quando estas não alcançam seus objetivos. Podemos considerar que, neste momento de embate, é que se mostra a união entre a classe trabalhadora, possibilitando uma identificação como classe em si (BOBBIO apud BAUER; DINIZ E PAULISTA, 2013, p. 7).

A união é necessária, visto que só com organização é que se tem condições de lutar de forma igualitária contra as forças do patrão capitalista. Desse modo, é nesse momento que se torna visível a força dos operários que, juntos conseguem demonstrar por meio da greve sua insatisfação, buscando romper com os atos de opressão.

Em consideração a essas lutas travadas com a classe dominante, podemos considerar que algumas conquistas foram alcançadas. Todavia, não podemos ser hipócritas e acharmos que, assim, ocorrerá o rompimento de todo o processo de precarização, mas podemos dizer que a preservação de alguns direitos foi alcançada. Assim, observamos que, nessas lutas, muitos trabalhadores docentes acabam sendo acometidos dos reflexos dos enfrentamentos, principalmente aqueles inseridos no setor privado.

O que se nota é que as políticas neoliberais têm proporcionado grandes dificuldades ao movimento sindical docente, prejudicando e levando cada vez mais a um processo de trabalho precarizado (FERREIRA, 2013). São essas políticas agressivas, aplicadas por governantes “conservadores e liberais” que restringem “a força e a influência sindical na política econômica, em nível nacional” (ALVES, 2003, p. 14).

Desta forma, como afirmam França (2013, p. 86) e Mourão (2013), os sindicatos passam a limitar as suas demandas, pressionados pelo poder dominante, restringindo-se às negociações pautadas na influência das instituições; não conseguindo, portanto, alternativas que levem a mudanças.

O Estado, com sua relação de domínio, usa de suas forças exercendo seu poder nas formas de organizações sindicais, “o governo procura a todo o momento atrelar o sindicato ao Estado, por meio de leis específicas ou mesmo tentando cooptar lideranças sindicais, trazendo-as para sua influência” (MOURÃO, 2013).

Esses problemas fazem parte do sindicalismo de forma geral, principalmente na esfera do trabalho nas instituições privadas de ensino. Assim, temos baixas taxas de sindicalização, algo que ocorre com o sindicalismo desde suas primeiras aparições, “muitos trabalhadores

que não se associavam aos sindicatos e que não participavam das ações em grupo, caracterizados como ovelhas negras ou fura-greves” (BAUER; DINIZ E PAULISTA, 2013).

Aqueles que não aderem ao movimento grevista, proporcionam um limite à possibilidade de negociação com os patrões, pois estes verificam a falta de unidade da classe. Os sindicatos têm, nesses momentos, o poder de reivindicar as necessidades dos trabalhadores, mas a negociação coletiva perde força quando uma greve é esvaziada.

Nesse contexto, visualiza-se o que alguns autores descrevem como crise do sindicalismo (ALVES, 2003; CARDOSO, 2013; MATOS, 2009; POCHMANN, 2005; BORGES, 2008), para a qual

[...] um dos indicadores mais importantes da chamada crise do sindicalismo é, além do decréscimo do volume de greves, a acentuada queda da taxa de sindicalização nos países capitalistas mais desenvolvidos. São dados que indicam que estamos diante não apenas de uma crise de caráter conjuntural, mas de uma crise mais profunda, de caráter estrutural, que põe em questão a própria eficácia dos sindicatos e do sindicalismo enquanto movimento político e social (ALVES, 2003, p. 15).

Com a diminuição nas taxas de sindicalização, os sindicatos são colocados na defensiva, claro que essas condições fazem parte da ofensiva capitalista que leva sindicatos a “uma perspectiva ideológica típica de um sindicalismo neocorporativo e de participação” (ALVES, 2003, p. 17).

Urge, portanto, a necessidade de união, pois haveria possibilidade de melhorias e conquistas, “para vencer os desafios do presente contexto a instituição sindical teria que, ao mesmo tempo, se preocupar com a organização e as condições de trabalho, com o emprego e, também, responder às demandas tanto individuais quanto coletivas dos trabalhadores” (RODRIGUES e RAMALHO, 2014).

O que se espera dos sindicatos, mesmo diante de todos os problemas que enfrenta, sob o domínio capitalista; é que busquem condições para romper com essa dominação, minimizando os problemas que os trabalhadores passam diariamente, mesmo sabendo que essa não seria a solução definitiva para os problemas sofridos.

Assim,

[...] acredito que o trabalhador que pertence a uma categoria profissional onde haja um sindicato atuante – mesmo com todos os percalços que possam ter sido originados pela referida crise – tende a possuir um sentimento e pertencimento e de identidade em relação a seu sindicato muito maior que aquele que integra uma categoria em que o sindicato seja ausente (FRANÇA, 2013, p. 13).

Por meio de ações conscientizadoras, o sindicato poderia ser um importante instrumento da luta de classe, contribuindo para com o trabalhador a fim de levá-lo a pensar como classe em si, para avançar em processos mais amplos da luta de classes, pois como afirmou Marx não basta lutar por salários.

A classe operária não deve exagerar a seus próprios olhos o resultado final destas lutas diárias. Não deve se esquecer de que luta contra os efeitos, mas não contra as causas desses efeitos; que logra conter o movimento descendente, mas não fazê-lo mudar de direção; que aplica paliativos, mas não cura a enfermidade. Não deve, portanto, deixar-se absorver exclusivamente por essas inevitáveis lutas de guerrilhas, provocadas continuamente pelos abusos incessantes do capital ou pelas flutuações do mercado – por isso, em vez do lema conservador de um salário justo por uma jornada de trabalho justa!, deverá inscrever na sua bandeira esta divisa, revolucionária: “abolição do sistema de trabalho assalariado” (MARX, 1983, p. 77).

É preciso, pois, que os trabalhadores libertem-se de “sua consciência ingênua sobre a luta de classes, trilhando um terceiro caminho, evoluindo da luta econômica para a luta política, ou seja, a luta pelo poder” (ARRUDA FILHO, 2011, p. 76) a fim de construir uma nova sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No início da pesquisa, algumas indagações surgiam como causalidades inerentes às questões próprias da educação superior privada. As particularidades encontradas neste ambiente o tornam diferenciado diante do contexto do ensino superior: mercantilização, intensificação, flexibilização e alienação.

Tornar claro todas essas questões foi se tornando possível a partir de uma busca intensa e dialética entre o campo da teoria e a realidade, pois...,

Todo aquele que quiser conhecer um fenômeno não pode consegui-lo sem se pôr em contato com esse fenômeno, isto é, sem viver (entregar-se à prática) no seu próprio seio. [...] Se se deseja adquirir conhecimentos, é preciso tomar parte na prática que transforma a realidade (MAO, 2009, p. 17 e 18).

A pesquisa transcorreu partindo das questões teóricas (seções I e II) que dariam suporte para encarar as questões práticas (seções III e IV), compreendendo, neste aspecto, as relações do contexto diretamente ligado às condições de precarização bem como ao corporativismo sindical, fatores que estão entrelaçados no âmbito do trabalho docente no ensino superior privado.

Ao final deste percurso, foi possível formar uma perspectiva sobre a precariedade vivida pela classe de professores do ensino superior no Estado de Rondônia no contexto das políticas neoliberais.

O entendimento relacionado às relações das transformações históricas do trabalho foram essenciais à compreensão da apropriação do capital em relação ao trabalho e às formas de exploração existentes. Foi possível concluir, também, que a condução de todos os problemas que fazem parte da sociedade atual é realizada num contexto de dominação articulado pelas classes dominantes que acorrentam os dominados de modo a não se romper o elo de exploração instalado.

Pode-se perceber, com nitidez, que as políticas neoliberais no Brasil se intensificam a cada dia e, por consequência, esse mesmo fenômeno tem ocorrido no Estado de Rondônia com o processo intensificado da mercantilização do ensino superior, verificado o alto índice de instituições privadas instaladas no Estado. Nomeamos como “instaladas” porque entendemos que essa prática tende a ocorrer devido à demanda da população em relação ao ensino superior, ficando a cargo do mercado a mudança ou aglomeração destas instituições, conforme o contexto de exploração capitalista vigente. O excesso de oferta será ajustado pelo próprio mercado, com fusões e incorporações, fato que já tem acontecido com instituições de

ensino superior privado em outros Estados. Em Rondônia, o que se percebe é justamente dominância mercantil do ensino superior, a quantidade de vagas no ensino privado é superior ao ofertado pelas instituições públicas. Ademais, verifica-se a existência de financiamento para essas instituições por meio de programas de governo (ex. FIES e PROUNI) que favorecem a manutenção contínua da transferência do Estado no seu dever de proporcionar educação a todos. O Estado aparece como um ente diminuído à moda neoliberal, terceirizando à iniciativa privada a educação e a saúde e subsidiando a iniciativa privada nesses segmentos da economia.

A pesquisa demonstrou pontos importantíssimos sobre a questão da precarização do trabalho no magistério superior privado. São pontos que, a um olhar descomprometido, passariam despercebidos. Entretanto, buscando observar as múltiplas relações envolvidas, conseguimos identificar aspectos que confirmam a precarização do trabalho docente. Como afirma Marx (1983, p. 218), “o concreto é concreto por ser a síntese de múltiplas determinações, logo, unidade da diversidade”.

Dividimos a estrutura da pesquisa em partes menores, com o objetivo de alcançar o todo.

A precarização, em alguns momentos, torna-se mais evidente, certo que a relação com o entendimento dos envolvidos na pesquisa tem um grau de influência quanto essa percepção; pois, conforme afirma Marx, (2006, p. 112) “a apropriação do objeto manifesta-se a tal ponto como alienação que quanto mais objetos o trabalhador produzir, tanto menos ele pode possuir e mais se submete ao domínio do seu produto, do capital”.

As instituições não investem na qualificação de seu corpo docente, principalmente quando os professores buscam melhorar sua titulação; já que não promovem facilidades de estudo como a redução, sem perda de vencimentos, de carga horária. Do mesmo modo acontece com questões de atividades extra sala, visto que muitos docentes não recebem remunerações para o desenvolvimento dessas atividades. Quanto à intensificação do trabalho, a precarização é bem evidente; já que grande parte dos docentes exercem atividades fora do contexto acadêmico, buscando uma forma de complementação de renda. Ainda temos os profissionais que trabalham em mais de uma instituição.

No processo de estranhamento como classe, os docentes tornam-se alienados quanto a todas as questões que envolvem os percalços da atividade. Esses profissionais, conforme a pesquisa demonstrou, não conseguem perceber as relações de dominação que envolvem a sua atividade. Percebem-se, na verdade, como parte da instituição a que pertencem.

Quanto ao corporativismo sindical envolvido no sindicato dos professores do ensino superior em Rondônia; fica claro que, diante de todas as situações que cercaram a organização ao longo de mais de uma década, a estrutura é falha e não representa a categoria de forma efetiva. Os docentes não conseguem enxergar no sindicato um papel de combatente contra os problemas enfrentados no contexto do trabalho docente. Mas não se trata somente da ausência de representação, os docentes não conseguem perceber que a classe de trabalhadores do ensino superior privado necessita de uma organização e estrutura combativa frente aos domínios da classe dominante.

É imperioso reconhecer que o sindicato dos docentes do ensino superior privado fez um grande avanço com as mudanças ocorridas no seio de sua diretoria; tendendo, caso não haja entraves ao processo recém instaurado pela nova diretoria, a se efetivar e ter uma ação mais propositiva na condução da categoria profissional. Como conclui Marx em *A Ideologia Alemã*, o mesmo conselho vale para os docentes de nosso Estado: “Trabalhadores, uni-vos”.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADUSPNET. Fusão Kroton-Anhanguera, cartel do ensino privado. <<http://www.adusp.org.br/index.php/sem-categoria/1650-fusao-kroton-anhanguera-cartel-do-ensino-privado>> Acessado em: 30-03-2014.

ALBARNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2008.

ALVES, G. **Limites do sindicalismo - Marx, Engels e a crítica da economia política**. Bauru: Praxis, 2003.

ALVES, G. **Trabalho e Neodesenvolvimentismo: Choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil**. Bauru: Canal 6, 2014.

ALVES, G. **Trabalho e subjetividade : o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, R. **A dialética do trabalho II: escritos de Marx e Engels**. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

ANTUNES, R. **A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 9.ed. São Paulo: Cortez, 2003.

ANTUNES, R. **Os sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARRUDA FILHO, A. **A Máfia sindicalista sob gerenciamento petista**. *Jornal A Nova Democracia*. Ano XIV, nº 157, 2ª quinzena de Setembro de 2015. Acessado em setembro de 2015.

ARRUDA FILHO, F. **Sindicatos e partidos diante das contradições de classe**. IN: ORSO, P.J.; GONÇALVES, S.R; MATTOS, V.M. *Educação, Estado e contradições sociais*, São Paulo: Outras expressões, 2011.

BAUER, C.; DINIZ, C.; PAULISTA, M. I. **Sindicalismo e Associativismo dos Trabalhadores em Educação no Brasil**. Carlos Bauer, Cássio Diniz e Maria Inês Paulista (orgs.). Jundiaí, Paco Editorial: 2013.

BIANCHI, A. G. M.; BRAGA, R. **Hegemonia e crise: noções básicas para entender a situação brasileira**. *Blog Convergência*, São Paulo, p. 1 - 1, 31 mar. 2015.

BOBBIO, N.; MATTEUCCI, N.; PASQUINO, G. **Dicionário de Política**. v. 1. 1. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998.

BORGES, A. **Sindicalismo, resistência e alternativas**. São Paulo: Anita Garibaldi, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL; MEC. **Resolução CNE/CES nº 2 de 18 de Junho de 2007**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 jun. 2007. Seção I, p. 6. Disponível em URL: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/2007/rces002_07.pdf>

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro, LTC, 1987.

CARDOSO, A. M. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.

CARDOSO, A. M. **Para onde foram os sindicatos?** In: KREIN et al. *Regulação do trabalho e instituições públicas*. São Paulo, Perseu Abramo, 2013, v. 1.

CARLOTTO, M. S. **A SÍNDROME DE BURNOUT E O TRABALHO DOCENTE**. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29, jan./jun. 2002.

CARVALHO, C. C. **Trabalho docente nas instituições privadas de ensino superior Expressão da precarização do trabalho docente**. In: *Seminário Internacional da Rede de pesquisadores sobre Associativismo e Sindicalismo do Trabalhadores em Educação*, 2010.

CHAUI, M. **A universidade em ruínas**. In: TRINDADE, H. (Org.). *Universidade em ruínas na república dos professores*. Petrópolis, RJ: Vozes/Rio Grande do Sul: CIPEDES, 1999.

COGGIOLA, O. L. A. **Sobre sindicato orgânico e contrato coletivo de trabalho**. *Revista Universidade e Sociedade*, Brasília-DF, v. 10, 1996.

DAL ROSSO, S. **Heterogeneidade e fragmentação**. In: DAL ROSSO, Sadi; et al. In: *III SEMINÁRIO DA REDE DE PESQUISADORES SOBRE ASSOCIATIVISMO E SINDICALISMO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO*, 2011, Brasília. Anais. Brasília: Paralelo 15, 2011, p. 125-132.

DAL ROSSO, Si. **Contribuições para a teoria do sindicalismo no setor da educação**. In: *Associativismo e Sindicalismo em Educação – organização e lutas*. Brasília: Paralelo15, 2011.

ENGELS, A. **Situação da classe trabalhadora na Inglaterra (1844-45)**. 2008.

ENGELS, F. **Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem**. In: ANTUNES, R. *A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels*. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

ESTADÃO. **Inflação oficial fecha 2009 com a 2ª menor taxa em 10 anos**. Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,inflacao-oficial-fecha-2009-com-a-2-menor-taxa-em-10-anos,494818>. Acessado em: 17-10-2015.

ESTADÃO. **Inflação oficial fica em 5, 84% em 2012, acima do centro da meta do governo**. Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/noticias/negocios,inflacao-oficial-fica-em-5-84-em-2012-acima-do-centro-da-meta-do-governo,140189e>. Acessado em: 17-10-2015.

FERNANDES, F. **Universidade brasileira: reforma ou revolução?**. São Paulo: Alfa-Ômega, 1975.

FERREIRA, M. O. V. **O ASSOCIATIVISMO E O SINDICALISMO DE TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO NA VOZ DOS SEUS PROTAGONISTAS – REFLEXÕES DESDE A ÓTICA DE UMA PESQUISADORA**. In: Bauer, Carlos; Diniz, Cássio; Paulista, Maria Inês (orgs.). *Sindicalismo e Associativismo dos Trabalhadores em Educação no Brasil*. Jundiaí, Paco Editorial: 2013.

FRANÇA, T. **Novo sindicalismo no Brasil: histórico de uma desconstrução**. São Paulo: Cortez, 2013.

GENTILI, P. **A falsificação do consenso: simulacro e imposição na reforma educacional do neoliberalismo**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

GENTILI, P. **Três teses sobre a relação trabalho e educação em tempos neoliberais**. In: LOMBARDI, José Claudinei. SAVIANI, Dermeval. SANFELICE, José Luis. (Org.). *Capitalismo, trabalho e educação*. 2.ed. São Paulo: Autores Associados, 2004.

GIONNOTTI, V. **O que é estrutura sindical**. São Paulo: Brasiliense, 1988.

GOMES, M. A. O; et al. **AS MUTAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO NA ERA DA MUNDIALIZAÇÃO DO CAPITAL E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE**. In: Revista HISTEDBR On-line, v. 12, p. 267-283, 2012.

HOPER. **Análise Setorial do Ensino Superior Privado**. 2013.

IBGE. CENSO DEMOGRÁFICO 2010. **Características da população e dos domicílios: resultados do universo**. Rio de Janeiro: IBGE, 2011. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_da_populacao/resultados_do_universo.pdf>. Acesso em: mar. 2014.

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais. **Censo da Educação Superior Brasileira. Resumo Técnico, 2010**. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/resumo_tecnico/resumo_tecnico_censo_educacao_superior_2010.pdf> Acesso em: jan/2014.

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais. **Censo da Educação Superior Brasileira. Resumo Técnico, 2011**. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/resumo_tecnico/resumo_tecnico_censo_educacao_superior_2011.pdf> Acesso em: jan/2014.

KUENZER, A. Z. **Exclusão Incluyente e Inclusão Excludente: A nova forma de dualidade estrutural que objetiva as novas relações entre educação e trabalho**. In: Lombardi, J. C.; Saviani, D.; Sanfelice, J. L. (orgs.). *Capitalismos, Trabalho e Educação*. 3. ed. Campinas, SP: Autores Associados, HISTEDBR, 2005. p. 77-95.

LENIN, V. I. U. **O Estado e a Revolução**. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

LENIN, V. I. U. **Sobre os sindicatos**. São Paulo: Editorial Livramento, 1979.

LOMBARDI, J. C. **O velho discurso que rege a história da educação.** Jornal da Unicamp, Campinas, p. 4 - 5, 25 ago. 2006.

LUKÁCS, G. **Para uma ontologia do ser social II.** São Paulo: Boitempo, 2013.

MACIEL, A. C. **A Incansável Luta da Escola Pública Contra o Diabo às Portas do Inferno.** In: XX Encontro de Pesquisa Educacional do Norte e Nordeste, Manaus. XX EPENN, 2011.

MAO, T. **Sobre a prática – Sobre a contradição.** São Paulo: Expressão Popular. 2009.

MARTINS, C. B. **A REFORMA UNIVERSITÁRIA DE 1968 E A ABERTURA PARA O ENSINO SUPERIOR PRIVADO NO BRASIL.** Educ. Soc., Campinas, vol. 30, n. 106, p. 15-35, jan./abr. 2009.

MARX K. **Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem.** In: ANTUNES, R. (Org.). **A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels.** São Paulo: Expressão Popular, 2004.

MARX, K. **Contribuição à crítica da economia política.** 2 ed. São Paulo: Martins Fontes. 1983.

MARX, K. **Manuscritos econômicos e filosóficos.** São Paulo: Martin Claret, 2006.

MARX, K. **Salário, preço e lucro.** 1983.

MARX. K. & ENGELS, F. **A ideologia alemã.** Tradução de Luiz Cláudio de Castro e Costa. São Paulo: Martins Fontes, 1989.

MATOS, M. B. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil.** São Paulo: Expressão Popular. 2009.

MÉSZÁROS, I. **A educação para além do capital.** São Paulo: Boitempo, 2005.

MÉSZÁROS, I. **A teoria da alienação em Marx. 1930;** tradução Isa Tavares – SP: Boitempo, 2006.

MÉSZÁROS, I. **Para além do capital: rumo a uma teoria de transição.** Campinas: Editora UNICAMP, Boitempo, 2002.

MIRANDA, K. A. **A natureza sócio-histórica do trabalho docente: do sacerdócio à sindicalização.** In: Associativismo e Sindicalismo Docente no Brasil, 2009, Rio de Janeiro: IUPERJ, 2009. v. 01. p. 01-21.

MOURÃO, A. R. B. **MOVIMENTO SINDICAL E SUAS PERSPECTIVAS PARA O SÉCULO XXI.** In. Bauer, Carlos; Diniz, Cássio; Paulista, Maria Inês (orgs.). **Sindicalismo e Associativismo dos Trabalhadores em Educação no Brasil.** Jundiaí, Paco Editorial: 2013.

O RONDONIENSE. **SINPRO ajuíza ação coletiva na Justiça para cumprimento de PCCS nas faculdades de Rondônia.** Disponível em: <http://www.jornalrondoniense.com.br/textos.asp?cd=58811>. Acessado em: 18-10-2015.

OLIVEIRA, D. A. **A Reestruturação do Trabalho Docente: precarização e flexibilização.** Educação e Sociedade, Campinas - SP, v. 25, n.89, p. 1127-1144, 2004.

OLIVEIRA, M. A. M.; FREITAS, M. V. T. **Políticas para o Ensino Superior: precarização do trabalho docente?** Extra Classe: Revista de Trabalho e Educação, v. 2, p. 48-59, 2008.

OOBERSERVADOR. **Alunos da FATEC poderão ficar sem aulas devido a dois meses de atraso de salário dos professores.** Disponível em: <http://www.oobservador.com/noticia/2209/>. Acessado em: 05-02-15.

ORSO, P. J.; FERNANDES, H. C. **O TRABALHO DOCENTE: PAUPERIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO E PROLETARIZAÇÃO.** In: O nacional e o local na História da Educação, 2010, Belém-PA. Jornada HISTEDBR. Campinas: FE/Unicamp, 2010. v. 1. p. 1-16.

OUTHWAITE, W.; BOTTOMORE, T. **Dicionário do pensamento social do século XX.** Rio de Janeiro: Zahar, 1996.

PEREIRA, L. D. **Mercantilização do ensino superior, educação a distância e Serviço Social.** Revista Katál. Florianópolis v. 12 n. 2 p. 268-277. 2009.

POCHMANN, M. **Desafios atuais do sindicalismo brasileiro.** In. Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina. Buenos Aires: CLACSO, 2005.

POCHMANN, M. **Visões do trabalho.** Cienc. Cult., vol.58, no.4, 2006.

RODRIGUES, I. J.; RAMALHO, J. R. **Novas configurações do sindicalismo no Brasil? Uma análise a partir do perfil dos trabalhadores sindicalizados.** In Dossiê O Trabalho Globalizado: Mercados, Informalidades e Organização Sindical . Contemporânea. v. 4, n. 2 p. 381-403. Jul.–Dez. 2014

SÁ, N. P. **O aprofundamento das relações capitalistas no interior da escola.** Cadernos de Pesquisa, São Paulo, n. 57, 1986.

SALVAGIONI, D. A. J.; PEREIRA, G.A. **SÍNDROME DE BURNOUT: DISCUTINDO A DOENÇA EM PROFESSORES.** Criar Educação, Criciúma, v. 3, n.2. 2014.

SANDRONI, P. H. R. **Novíssimo Dicionário de Economia.** 3. ed. São Paulo: Best-Seller (Nova Cultural), 1999.

SANTOS, A. **Marx, Engels e a luta de partido na Primeira Internacional (1864-1874).** Londrina : Ed. UEL, 2002.

SAVIANI, D. **Entrevista.** Revista Educação. 2011. Disponível em: <http://revistaeducacao.uol.com.br/textos/138/artigo234462-1.asp>. Acessado: 10-06-2014.

SAVIANI, D. **Pedagogia Histórico-crítica: primeiras aproximações.** Campinas: Autores Associados, 2003.

SAVIANI, D. **Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos.** In: Revista Brasileira de Educação, v. 12, n.34, 2007.

SAVIANI, D. **Transformações do Capitalismo, do Mundo do Trabalho e da Educação.** In: Lombardi, J. C.; Saviani, D.; Sanfelice, J. L. (orgs.). *Capitalismos, Trabalho e Educação.* 3. ed. Campinas, SP: Autores Associados, HISTEDBR, 2005. p. 13-24.

SCHWARTZMAN, S. **Educação e pobreza no Brasil.** Cadernos ADENAUER, São Paulo, v. 2, p. 9-38, 2006.

SCREMIN, L.; MARTINS, P. P. **O processo de mercantilização da Educação Superior.** Revista da UFG, Vol. 7, No. 2, dezembro, 2005.

SGUISSARDI, V. **Modelo de expansão da educação superior no Brasil: predomínio privado/mercantil e desafios para a regulação e a formação universitária.** Educação & Sociedade, Campinas, v. 29, nº 105, p. 991-1022, dez. 2008.

SGUISSARDI, V.; SILVA JR, J. R. **O IMPACTO DA MERCANTILIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR.** Rev. da ADUSP, S. Paulo, v. 19, n.19, p. 46-54, 2000.

SILVA, J. C. **EDUCAÇÃO E ALIENAÇÃO EM MARX: CONTRIBUIÇÕES TEÓRICO-METODOLÓGICAS PARA PENSAR A HISTÓRIA DA EDUCAÇÃO.** In: Revista HISTEDBR On-line, n.19, p.101-110, 2005.

SIMIONATTO, I. **A influência do Pensamento de Gramsci no Serviço.** Trilhas, Belém, v.2, n.1, p. 7-18, jul. 2001.

SIQUEIRA, T. C. A. **O trabalho docente nas instituições de ensino superior privado em Brasília.** 2006. 204 f. Tese (Doutorado em Sociologia)-Departamento de Sociologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2006.

SOUSA, A. da S. Q. **A EXPANSÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR NO ESTADO DE RONDÔNIA 1991 2004.** In: V Congresso Luso-Brasileiro de Política e Administração, XXIII Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação, I Colóquio Ibero-Americano de Política e Administração da Educação, 2007, Porto Alegre. Cadernos ANPAE, 2007.

SOUZA, M. M. **Imperialismo e educação do campo: uma análise das políticas educacionais no Estado de Rondônia a partir de 1990.** 2010 405 f. Tese (Doutorado em Educação Escolar) – Universidade Estadual paulista, Faculdade de Ciências e Letras, Campus de Araraquara.

SOUZA, M. M.; RICARTE, T. F.; MARTINS, M. M. **A ação do imperialismo na reprodução do corporativismo nos sindicatos dos trabalhadores em educação.** Revista HISTEDBR On-line, 2015.

TROYANO, A. A. **Estado e sindicalismo.** São Paulo: Símbolo, 1978.

TUDO RONDÔNIA. **Professores da ULBRA poderão entrar em greve na próxima semana por causa de atraso de salários.** Disponível em: <http://www.tudorondonia.com.br/noticias/professores-da-ulbra-poderao-entrar-em-greve-na-proxima-semana-por-causa-de-atraso-de-salarios,50422.shtml>. Acessado em 18-10-2015.

APÊNDICE:

APÊNDICE: I**QUESTIONÁRIO****ORGANIZAÇÃO SINDICAL E PRECARIZAÇÃO DO
TRABALHO DOCENTE NAS INSTITUIÇÕES
PRIVADAS DE ENSINO SUPERIOR EM
RONDÔNIA**

Mestrado Acadêmico em Educação na Universidade Federal de Rondônia - UNIR

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a),

Estamos realizando a pesquisa com objetivo de elaboração de dissertação no Mestrado Acadêmico em Educação - UNIR. Para isso é necessária a aplicação deste questionário.

Caso concorde em participar como voluntário:

- Os procedimentos aplicados não oferecem riscos a sua integridade moral, física, mental ou efeitos colaterais;
- A participação no teste poderá ser interrompida a hora que o voluntário desejar;
- Poderei entrar em contato com o responsável pela elaboração e aplicação de teste – **Rudhy Marssal Bohn (rudhybohn@gmail.com)** caso julgar necessário;
- Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a participação no questionário;

Concordo em participar do estudo como sujeito. Fui devidamente informado e esclarecido pelo pesquisador Rudhy Marssal Bohn sobre a pesquisa e os procedimentos nela envolvidos. Foi-me garantido o sigilo das informações.

Seção A

A1. Você é professor no ensino superior privado?

Sim
Não**Seção B**

B1. Qual a sua idade?

- 20 anos a 30 anos
- 31 anos a 40 anos
- 41 anos a 50 anos
- 51 anos a 60 anos
- Acima de 60 anos

Outros

B2. Qual a sua titulação?

- Graduação
- Especialista
- Mestrado
- Doutorado
- Outros

B3. Em que cidade você reside?

B4. Qual instituição de ensino superior você trabalha?

B5. Quantos anos leciona no ensino superior privado?

- 1 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- 11 a 15 anos
- 16 a 20 anos
- 21 a 25 anos
- 26 a 30 anos
- Outros

B6. Qual a sua carga horária de trabalho no ensino superior privado?

Somente números.

B7. Qual a sua quantidade de horas em sala de aula?

Somente número.

B8. Trabalha em mais de uma instituição?

Sim

Não

B9. Quantas instituições?

1 (uma)

2 (duas)

3 (três)

Outros

Seção C

C1. Exerce função de coordenador de curso?

Sim

Não

C2. A função de coordenador é remunerada?

Sim

Não

C3. Exerce atividade de coordenação em outros núcleos (CPA, Coordenação Pedagógica, Extensão, Pesquisa, Estágio ou outros)?

Sim

Não

C4. Essa função é remunerada?

Sim

Não

C5.

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequen- temente	Sempre
Atividades extra sala em núcleos (NDE, Colegiado, Pesquisa, Extensão ou outros) são remuneradas?					
Orientações de alunos (TCC) são remuneradas?					
Acompanhamento de alunos em estágio são remuneradas?					

C6.

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequen- temente	Sempre
Há incentivo da instituição para qualificação (especialização, mestrado, doutorado)?					
Há redução da carga horária em sala para mestrando e doutorandos?					

A instituição autoriza a liberação de professores para participação em eventos?					
Há auxílio para participação em eventos?					

C7.

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequen- temente	Sempre
O plano de cargos, carreira e salários na instituição é colocado em prática?					
Com que frequência é feita avaliação docente?					
A sala dos professores é adequada para as atividades?					
Há disponibilidade de equipamentos para auxílio nas aulas (computadores, datashow, laboratórios)?					

C8.

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequen- temente	Sempre
Já houve atrasos no pagamento de salários junto a instituição?					
Tem conhecimento do depósito do FGTS é feito regularmente?					
Exerce outra atividade que não seja a docência?					
Na sua opinião, o salários e as remunerações recebidas são condizentes com o mercado de trabalho?					
Na sua opinião, o salários e as remunerações recebidas são condizentes com o mercado de trabalho?					
Sente-se motivado com a atividade docente?					

Seção D

D1. É filiado a algum sindicato?

Sim

Não

D2

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequen- temente	Sempre
Acredita que mobilizações ou greves podem					

melhorar suas condições de trabalho no ensino superior privado?					
Acredita que o desconto sindical anual traz benefícios ao trabalho docente?					
Acredita que ações sindicais podem melhorar o trabalho docente no ensino superior privado?					
Você acredita que a representação sindical traz benefícios o trabalho docente no ensino superior privado?					

D3. Há delegado sindical na instituição ou cidade em que você trabalha?

Sim

Não

Não sei

D4. Sabe da existência do Sindicato dos Professores de Instituições de Ensino Superior Privado (SINPRO) em Rondônia?

Sim

Não

D5.

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequen- temente	Sempre
Informações sindicais do SINPRO-RO chegam até o seu conhecimento?					
Acredita que o SINPRO-RO possa estar atrelado as instituições de ensino superior privado?					

D6.

	Muito ruim	Ruim	Aceitável	Bom	Muito bom
Qual a sua avaliação do SINPRO-RO?					

ANEXO:

ANEXO I – CONVÊNÇÃO COLETIVA 2011/2013

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RO000086/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/06/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR019354/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 46216.001595/2011-57
DATA DO PROTOCOLO: 01/06/2011

Confira a autenticidade no endereço <http://www.mte.gov.br/mediador>.

SINDICATO DOS PROFESSORES DE INSTITUICOES DE ENSINO SUPERIOR PRIVADAS DO ESTADO DE RONDONIA, CNPJ n. 06.967.838/0001-35, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AFRANIO PATROCINIO DE ANDRADE;

E

SINDICATO DOS ESTABEL DE ENSINO PARTICULAR DO EST DE RO, CNPJ n. 05.966.965/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO LUCIO DOS SANTOS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de março de 2011 a 28 de fevereiro de 2013 e a data-base da categoria em 1º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Professores do Ensino Superior Privado do Estado de Rondônia**, com abrangência territorial em **RO**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - DO REAJUSTE**

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2011 a 31/03/2012

O valor do salário aula base dos professores dos estabelecimentos de ensino superior privado será reajustado em 4% (quatro por cento) sobre o salário aula base praticado em 1º de março de 2010.

§ 1º - O percentual referido é obrigatório para toda relação de trabalho firmada até 28 de fevereiro de 2011, podendo ser descontado percentual concedido a título de antecipação.

§ 2º – O pagamento da diferença salarial retroativa a março e abril de 2011 será feita em três parcelas, a partir da folha competência de maio de 2011, findando até a folha de pagamento de julho de 2011.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O Estabelecimento de ensino superior fornecerá a todos os seus trabalhadores, comprovante de pagamento – (contracheque) onde deverão constar a especificação dos valores que compõem a remuneração mensal, carga horária, valor da hora aula e descontos previstos em Lei e autorizados pelo corpo docente.

PARÁGRAFO ÚNICO - O salário aula-base e o número de aulas semanais será anotado na data base ou quando houver alteração contratual.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA QUINTA - CÁLCULO MENSAL DOS SALÁRIOS

O salário mensal dos Docentes é calculado pela multiplicação do número de aulas semanais vezes 5,25 semanas vezes o valor hora/aula, contemplando o repouso semanal remunerado de um sexto, de acordo com a CLT e cada mês, sendo constituído de quatro semanas e meia.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA SEXTA - BOLSA ESCOLAR

Fica facultada ao empregador a concessão de bolsa escolar para os dependentes dos seus colaboradores, não constituindo salário "in natura".

§ 1º - As bolsas de estudos poderão ser revogadas a critério da instituição, considerando as disposições internas de cada estabelecimento a respeito da operacionalização.

§ 2º - Caso haja a rescisão contratual do professor, por iniciativa do empregador, fica assegurada a condição de bolsista até o término do ano letivo ou semestre, conforme sistema adotado pela instituição.

§ 3º - Caso haja a rescisão contratual do professor, por iniciativa deste, fica revogada a bolsa de estudos de que trata esta cláusula, a partir do seu desligamento.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA SÉTIMA - HORÁRIO DIFERENCIADO**

A Mantenedora poderá proceder à contratação de Professores, independente dos limites previstos no artigo 318 da CLT, se tal contratação se reverter em benefício do PROFESSOR.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES****OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO****CLÁUSULA OITAVA - DA REMUNERAÇÃO E CONDIÇÕES DE CONTRATAÇÃO E TRABALHO**

IRREDUTIBILIDADE – Aplica-se, aos ganhos dos Docentes, o princípio da irredutibilidade dos salários, ressalvando-se os casos de aulas de substituição e o disposto nos parágrafos seguintes.

§ 1º - A redução do número de aulas ou de carga horária do professor poderá ocorrer por iniciativa unilateral das partes ou resultante da diminuição do número de turmas por queda ou ausência de matrículas não motivadas pelo empregador.

§ 2º - A redução do número de aulas terá validade se obedecido o previsto no parágrafo anterior e mediante pagamento da indenização de que trata o § 3º, configurando rescisão parcial do contrato de trabalho.

§ 3º - A indenização que trata o parágrafo anterior terá valor correspondente a 5% (cinco por cento) da remuneração mensal que seria devida pela carga horária diminuída, por ano de trabalho que o professor tiver no estabelecimento.

§ 4º - O professor não fará jus à indenização do parágrafo 3º quando a redução for solicitada por ele ou ocorrer por redução de turmas não ocasionadas pelo empregador.

§ 5º – Não serão devidos na rescisão parcial de que trata esta cláusula, as reparações referentes ao FGTS, previstas em Lei.

§ 6º - Os estabelecimentos terão o prazo de 30 (trinta) dias, após a redução das aulas, para efetuar o pagamento das indenizações de que trata esta cláusula e enviar uma cópia da rescisão ao SINPROESRON dos professores com mais de um ano de trabalho.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA NONA - BANCO DE HORAS

Conforme artigo 468 da C.L.T. e seus parágrafos será permitido a implantação do Banco de Horas nos seguintes termos

§ 1º - A compensação será feita em dias letivos ou por hora/aula do professor, não havendo fracionamento

§ 2º - A exigência, pela instituição de ensino superior, da presença do professor, fora do seu horário normal de aulas poderá ser compensada através do banco de horas.

§ 3º - A critério da Instituição de Ensino Superior, as aulas em que o professor tenha faltado poderão ser repostas mediante sua solicitação e autorização expressa da Direção Acadêmica ou Coordenação do Curso, hipótese em que as faltas não serão descontadas.

§ 4º - Os dias excedentes serão compensados nos dias de recessos escolares previstos no Calendário Acadêmico.

FALTAS

CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTO DE FALTA(S) DO PROFESSOR

Na ocorrência de faltas, a MANTENEDORA tomará com base para o desconto no salário do PROFESSOR, no máximo, o número de aulas em que o mesmo esteve ausente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DIA DO PROFESSOR E FERIADOS

É vedado exigir do professor a regência de aulas, trabalhos em exames, à exceção do período compreendido entre 1º de março de 2011 e a data de assinatura da presente convenção:

- a) Aos domingos;
- b) Nos feriados nacionais, estaduais ou municipais, nos termos da Legislação própria;
- c) No dia do Professor - 15 de outubro.

PARÁGRAFO ÚNICO – Em comemoração ao Dia do Professor - 15 de outubro, os estabelecimentos poderão propor outra data para a comemoração do dia do professor, desde que previsto no calendário acadêmico.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FÉRIAS

As férias dos professores terão a duração legal de trinta dias, concedidas e gozadas conforme calendário acadêmico de cada instituição de ensino superior.

§ 1º - Aos professores que ainda não tiverem completado o período aquisitivo, poderão ser concedidas férias por antecipação;

§ 2º - Por ocasião das férias serão concedidos aos trabalhadores 1/3 do salário correspondente ao período de férias, em conformidade com a Lei.

§ 3º - Os salários referentes às férias, acréscimo de 1/3, serão pagos em prazo previsto em Lei.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

Quadro de Avisos – O estabelecimento de ensino afixará em quadro de aviso, na sala de professores, e distribuirá aos professores as comunicações do sindicato da categoria profissional, desde que não contenham conteúdo político partidário ou ofensivo ao estabelecimento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os interesses da categoria profissional serão tratados perante a direção do estabelecimento, ou por quem o represente, por dirigente devidamente identificado e credenciado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO

Os estabelecimentos deverão agendar no SINPROESRON, com antecedência mínima de 03 (três) dias, para as homologações de rescisões e apresentar a documentação legal exigida.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DESCONTO DE MENSALIDADES DOS FILIADOS AO SINDICATO

Os empregadores deverão descontar o percentual de 1% (um por cento) ao mês dos salários brutos dos filiados ao

SINPROESRON, como contribuição pela filiação.

§ 1º - O SINPROESRON informará aos estabelecimentos de ensino, por escrito, os professores filiados.

§ 2º - O valor descontado deverá ser repassado diretamente ao sindicato da categoria profissional, no

prazo de 10 (dez) dias, acompanhado da relação nominal dos contribuintes e o valor do salário bruto percebido no

mês em que incidir a taxa.

§ 3º - Caso o estabelecimento de ensino deixe de recolher a taxa a favor do sindicato no prazo previsto,

deverá fazê-lo com multa de 2% (dois por cento) e correções proporcionais ao número de dias atrasados, ficando

ainda passível das penalidades previstas em Lei e neste instrumento.

§ 4º - Será tolerado o prazo inicial de 30 (trinta) dias após o registro da presente Convenção no MTE, para

cumprimento desta cláusula.

DISPOSIÇÕES GERAIS

REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMISSÃO PERMANENTE

É assegurado que durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho fique constituída a comissão permanente de negociação para discutir e incluir novas cláusulas da presente Convenção, sendo que quaisquer alterações passarão a vigorar a partir de abril de 2012.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Em caso de descumprimento de obrigações ou de qualquer cláusula deste instrumento, o infrator pagará multa em favor da parte prejudicada no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), por cláusula e por empregado.



PARÁGRAFO ÚNICO – Não incidirão multas quando o atraso no cumprimento não ultrapassar o 5º (quinto) dia útil ou for provocado por culpa do trabalhador.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VIGÊNCIA DAS CLAUSULAS

O presente instrumento normativo vigorará pelo prazo de um ano para as cláusulas de reajuste salarial (de 1º de março de 2011 a 31 de março de 2012), e por dois anos e um mês para as demais cláusulas (de 1º de março de 2011 a 31 de março de 2013). A data base da categoria será alterada em 2012 de 1º de março para 1º de abril.

AFRANIO PATROCÍNIO DE ANDRADE
PRESIDENTE
SINDICATO DOS PROFESSORES DE INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PRIVADAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

ANTÔNIO LÚCIO DOS SANTOS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO PARTICULAR DO ESTADO DE RONDÔNIA

ANEXOS

ANEXO I - ATA DA REUNIÃO INTERSINDICAL - ACORDO PARA CONVENÇÃO COLETIVA



ATA DE REUNIÃO INTERSINDICAL

Aos vinte e cinco dias do mês de abril de 2011, às 14 horas, reuniram-se, na sala 207 da Faculdade União – Porto Velho Shopping, o Sindicato dos Professores do Ensino Superior Privado do Estado de Rondônia – SINPROESRON, neste ato representado pelo Presidente Afrânio Parrocinio de Andrade e pela Comissão do Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino Particular do Estado de Rondônia - SINEPE-RO formada pelas seguintes pessoas:

Ana Cristina de Aguiar Gazeola, Alexandre Porto, Mário L. Schwaab, Miltades Alves de Almeida e Antônio Lúcio dos Santos.

Após diversas considerações sobre o índice de reajuste feitas entre as partes, foi feita a proposta do SINEPE-RO para um reajuste de 3,5% de reajuste. O Presidente Afrânio, ressaltou que houve perdas acima de 6%, e que a expectativa é de que seja acima de 3,5%. Para ele o índice não atende. A Sra. Ana ressaltou que se houver um reajuste maior não será possível para as instituições honrarem seus compromissos. Há um risco de ocorrer perdas graves nas instituições de ensino superior. O Prof. Antônio Lúcio alertou sobre as dificuldades de caixa que um reajuste maior pode resultar. Embora as faculdades tenham um valor nominal das prestações dos alunos, o valor médio recebido é bem inferior ao nominal. O Prof. Afrânio lembrou que será muito importante a partir de agora, termos mais dados sobre o Ensino Superior em Rondônia.

Durante a reunião registrou-se a presença do Dr. Vitor Martins Nogueira. O Sr. Alexandre fez a contraproposta de 4% (quatro por cento) de reajuste. Após novas discussões o SINPROESRON, representada por seu Presidente aceitou o índice de 4% de reajuste a ser aplicado a partir de 1º de março de 2011 e ainda ficaram acertadas as seguintes condições:

- 1) inserção de cláusula do Banco de Horas em função de compensações de dias de recessos;
- 2) Mudança de data de base de 1º de março para 1º abril de 2012.
- 3) O pagamento da diferença salarial retroativa a março e abril de 2011 será feita em três parcelas, a partir da folha competência de maio de 2011, findada até a folha de pagamento de julho de 2011.
- 4) As demais cláusulas propostas pelos dois sindicatos seriam discutidas posteriormente em reuniões periódicas das duas comissões. Caso haja aprovação destas cláusulas passará a vigorar a partir de abril de 2012.

Foi também aprovado que o Prof. Antônio Lúcio pelo SINEPE e o Prof. Afrânio pelo SINPROESRON irão redigir a Convenção e lançar as informações no site do Ministério do Trabalho e Emprego – Mte, tomando as demais providências necessárias.

Os presidentes agradeceram a presença de todos e não havendo nada mais a tratar, foi lavrada a presente Ata que está assinada por mim e pelos demais representantes presentes.

Porto Velho, 25 de abril de 2011.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and a signature on the right with the name 'Fanny' visible.

ANEXO II – CONVÊNÇÃO COLETIVA 2013/2015

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RO000105/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/05/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR020052/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 46216.001323/2013-19
DATA DO PROTOCOLO: 29/05/2013

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/internet/mediador>.

SINDICATO DOS PROFESSORES DE INSTITUICOES DE ENSINO SUPERIOR PRIVADAS DO ESTADO DE RONDONIA, CNPJ n. 06.967.838/0001-35, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AFRANIO PATROCINIO DE ANDRADE;

E

SINDICATO DOS ESTABEL DE ENSINO PARTICULAR DO EST DE RO, CNPJ n. 05.966.965/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO LUCIO DOS SANTOS;

celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA -VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de abril de 2013 a 31 de março de 2015 e a data-base da categoria em 1º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA -ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Professores do Ensino Superior Privado do Estado de Rondônia**, com abrangência territorial em **RO**.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**OUTROS AUXÍLIOS****CLÁUSULA TERCEIRA -BOLSA ESCOLAR**

Fica facultada ao empregador a concessão de bolsa escolar para os dependentes dos seus colaboradores, não constituindo salário "in natura".

§ 1º - As bolsas de estudos poderão ser revogadas a critério da instituição, considerando as disposições internas de cada estabelecimento a respeito da operacionalização.

§ 2º - Caso haja a rescisão contratual do professor, por iniciativa do empregador, fica assegurada a condição de bolsista até o término do ano letivo ou semestre, conforme sistema adotado pela instituição.

§ 3º - Caso haja a rescisão contratual do professor, por iniciativa deste, fica revogada a bolsa de estudos de que trata esta cláusula, a partir do seu desligamento.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE

O valor do salário aula base dos professores dos estabelecimentos de ensino superior privado será reajustado em 5% (cinco por cento) sobre o salário aula base praticado em 1º de abril de 2012.

§ 1º - O percentual referido é obrigatório para toda relação de trabalho firmada até 31 de março de 2012, podendo ser descontado percentual concedido a título de antecipação.

§ 2º - Os Estabelecimentos de Ensino Superior que não estiverem em condições de conceder o reajuste geral, poderão no prazo de 30 (trinta) dias a contar do registro deste instrumento no Ministério do Trabalho e Emprego, acordar diretamente com seus professores, com a participação dos Sindicatos (obreiro e patronal), devendo a instituição comunicar a data, hora e local da reunião num prazo não inferior a 10 (dez) dias de antecedência.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O Estabelecimento de ensino superior fornecerá a todos os seus trabalhadores, comprovante de pagamento –(contracheque) onde deverão constar a especificação dos valores que compõem a remuneração mensal, carga horária, valor da hora aula e descontos previstos em Lei e autorizados pelo corpo docente.

PARÁGRAFO ÚNICO - O salário aula-base e o número de aulas semanais será anotado na data base ou quando houver alteração contratual.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA -CÁLCULO MENSAL DOS SALÁRIOS

O salário mensal dos Docentes é calculado pela multiplicação do número de aulas semanais vezes 5,25 semanas vezes o valor hora/aula, contemplando o repouso semanal remunerado de um sexto, de acordo com a CLT e cada mês, sendo constituído de quatro semanas e meia.



CONTRATO DE TRABALHO –ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA -HORÁRIO DIFERENCIADO

A Mantenedora poderá proceder à contratação de Professores, independente dos limites previstos no artigo 318 da CLT, se tal contratação se reverter em benefício do PROFESSOR.

RELAÇÕES DE TRABALHO –CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA OITAVA -DA REMUNERAÇÃO E CONDIÇÕES DE CONTRATAÇÃO E TRABALHO

IRREDUTIBILIDADE –Aplica-se, aos ganhos dos Docentes, o princípio da irredutibilidade dos salários, ressalvando-se os casos de aulas de substituição e o disposto nos parágrafos seguintes.

§ 1º-A redução do número de aulas ou de carga horária do professor poderá ocorrer por iniciativa unilateral das partes ou resultante da diminuição do número de turmas por queda ou ausência de matrículas não motivadas pelo empregador.

§ 2º-A redução do número de aulas terá validade se obedecido o previsto no parágrafo anterior e mediante pagamento da indenização de que trata o § 3º, configurando rescisão parcial do contrato de trabalho.

§ 3º-A indenização que trata o parágrafo anterior terá valor correspondente a 5% (cinco por cento) da remuneração mensal que seria devida pela carga horária diminuída, por ano de trabalho que o professor tiver no estabelecimento.

§ 4º - O professor não fará jus à indenização do parágrafo 3º quando a redução for solicitada por ele ou ocorrer por redução de turmas não ocasionadas pelo empregador.

§ 5º-Não serão devidos na rescisão parcial de que trata esta cláusula, as reparações referentes ao FGTS, previstas em Lei.

§ 6º-Os estabelecimentos terão o prazo de 30 (trinta) dias, após a redução das aulas, para efetuar o pagamento das indenizações de que trata esta cláusula e enviar uma cópia da rescisão ao SINPROESRON dos professores com mais de um ano de trabalho.



JORNADA DE TRABALHO –DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA NONA -BANCO DE HORAS

Conforme artigo 468da C.L.T. e seus parágrafos será permitido a implantação do Banco de Horas nos seguintes termos:

§ 1º-A compensação será feita em dias letivos ou por hora/aula do professor, não havendo fracionamento

§ 2º-A exigência, pela instituição de ensino superior, da presença do professor, fora do seu horário normal de aulas poderá ser compensada através do banco de horas.

§ 3º-A critério da Instituição de Ensino Superior, as aulas em que o professor tenha faltado poderão ser repostas mediante sua solicitação e autorização expressa da Direção Acadêmica ou Coordenação do Curso, hipótese em que as faltas não serão

descontadas.

§ 4º Os dias excedentes serão compensados nos dias de recessos escolares previstos no Calendário Acadêmico.

FALTAS

CLÁUSULA DÉCIMA -DESCONTO DE FALTA(S) DO PROFESSOR

Na ocorrência de faltas, a MANTENEDORA tomará com base para o desconto no salário do PROFESSOR, no máximo, o número de aulas em que o mesmo esteve ausente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA -DIA DO PROFESSOR E FERIADOS

É vedado exigir do professor a regência de aulas, trabalhos em exames, à exceção do período compreendido entre 1º de abril de 2013 e a data de registro da presente convenção:

- a) Aos domingos;
- b) Nos feriados nacionais, estaduais ou municipais, nos termos da Legislação própria;
- c) No dia do Professor -15 de outubro.

PARÁGRAFO ÚNICO –Em comemoração ao Dia do Professor -15 de outubro, os estabelecimentos poderão propor outra data para a comemoração do dia do professor, desde que previsto no calendário acadêmico.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA -FÉRIAS

As férias dos professores terão a duração legal de trinta dias, concedidas e gozadas conforme calendário acadêmico de cada instituição de ensino superior.

§ 1º - Aos professores que ainda não tiverem completado o período aquisitivo, poderão ser concedidas férias por antecipação;

§ 2º - Por ocasião das férias serão concedidos aos trabalhadores 1/3 do salário correspondente ao período de férias, em conformidade com a Lei.

§ 3º - Os salários referentes às férias, acréscimo de 1/3, serão pagos em prazo previsto em Lei.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

Quadro de Avisos - O estabelecimento de ensino afixará em quadro de aviso, na sala de professores, e distribuirá aos professores as comunicações do sindicato da categoria profissional, desde que não contenham conteúdo político partidário ou ofensivo ao estabelecimento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os interesses da categoria profissional serão tratados perante a direção do estabelecimento, ou por quem o represente, por dirigente devidamente identificado e credenciado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO

Os estabelecimentos deverão agendar no SINPROESRON, com antecedência mínima de 03 (três) dias, para as homologações de rescisões e apresentar a documentação legal exigida.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA -DESCONTO DE MENSALIDADES DOS FILIADOS AO SINDICATO

Os empregadores deverão descontar o percentual de 1% (um por cento) ao mês dos salários brutos dos filiados ao SINPROESRON, como contribuição pela filiação.

§ 1º - O SINPROESRON informará aos estabelecimentos de ensino, por escrito, os professores filiados.

§ 2º - O valor descontado deverá ser repassado diretamente ao sindicato da categoria profissional, no prazo de 10 (dez) dias, acompanhado da relação nominal dos contribuintes e o valor do salário bruto percebido no mês em que incidir a taxa.

§ 3º - Caso o estabelecimento de ensino deixe de recolher a taxa a favor do sindicato no prazo previsto, deverá fazê-lo com multa de 2% (dois por cento) e correções proporcionais ao número de dias atrasados, ficando ainda passível das penalidades previstas em Lei e neste instrumento.

§ 4º - Será tolerado o prazo inicial de 30 (trinta) dias após o registro da presente Convenção no MTE, para cumprimento desta cláusula.

§ 5º - Os Empregadores deverão descontar, ainda, a título de taxa assistencial, taxa de reversão, contribuição ou quota de solidariedade ou desconto assistencial, aprovada na assembleia geral extraordinária do sindicato, realizada no dia 25 de março de 2013, o percentual de 1% (um por cento) do valor bruto dos vencimentos dos professores, repassando o respectivo valor para o Sindicato. Os professores que não concordarem com o referido desconto, a ser realizado no mês de agosto de cada ano, podem requerer sua exclusão diretamente ao SINPRO RO, em sua sede, até o último dia útil do mês de julho do corrente ano, mediante requerimento dirigido ao presidente e assinado de próprio punho ou diretamente junto ao Empregador.

DISPOSIÇÕES GERAIS**REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO****CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA -COMISSÃO PERMANENTE**

É assegurado que durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho fique constituída a comissão permanente de negociação para discutir e incluir novas cláusulas da presente Convenção, sendo que quaisquer alterações passarão a vigorar a partir de abril de 2013.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA -MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Em caso de descumprimento de obrigações ou de qualquer cláusula deste instrumento, o infrator pagará multa em favor da parte prejudicada no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), por cláusula e por empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO - Não incidirão multas quando o atraso no cumprimento não ultrapassar o 5º (quinto) dia útil ou for provocado por culpa do trabalhador.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA -VIGÊNCIA DAS CLAUSULAS

O presente instrumento normativo vigorará pelo prazo de um ano para as cláusulas de reajuste salarial (de 1º de abril de 2013 a 31 de março de 2014), e por dois anos e um mês para as demais cláusulas (de 1º de abril de 2013 a 31 de março de 2015).

AFRANIO PATROCÍNIO DE ANDRADE
PRESIDENTE
SINDICATO DOS PROFESSORES DE INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PRIVADAS DO ESTADO DE RONDONIA

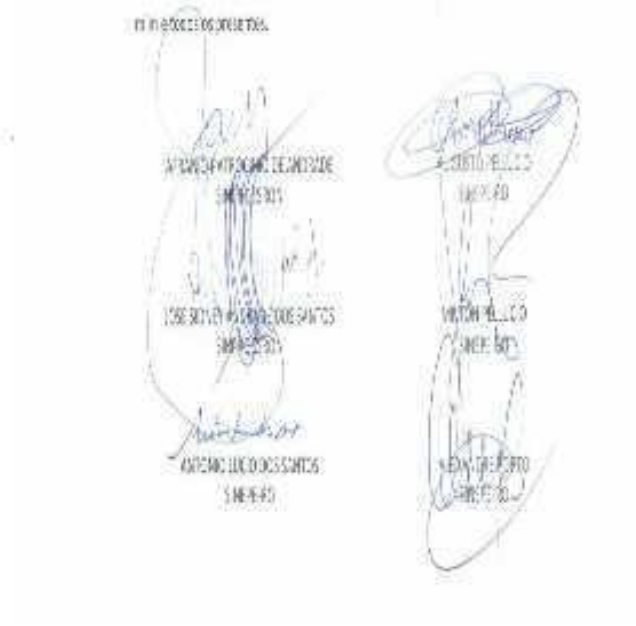
ANTONIO LUCIO DOS SANTOS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS ESTABEL DE ENSINO PARTICULAR DO EST DE RO

ANEXOS

ANEXO I -ATA DE REUNIÃO DE NEGOCIAÇÃO INTERSINDICAL

ATA DA REUNIÃO DE NEGOCIAÇÃO INTERSINDICAL

Assim como em todos os meses de 2013, realizamos a reunião do SIME/PRO, entre a Rua Benjamin Constant, 825 – Bairro Cláudia, em Porto Velho - RO, a Comissão de Negociação Intersindical do SIME e do SMOG, para tratar sobre o CONVENÇÃO COLETIVA 2013 e a negociação sobre o índice de reajuste salarial dos professores do Ensino Superior Público. O Prof. Antônio Lucas dos Santos, representante dos trabalhadores, apresentando a proposta de reajuste e acrescentando o assunto do último negociação, quanto o SIME/PRO e Sindicato dos Professores tiveram de repassar o índice e a proposta de reajuste sobre os remuneradores, após discussões e respeito as situações em relação ao Porto Velho de contrato, chegaram a conclusão de que não têm condições de aceitar tal proposta de reajuste para este ano. A Comissão formada pelo SIME em índice merit possível. Professor Lucas dos Santos, apresentou um índice de reajuste de 3%. O Sr. Antônio se recusou a aceitar qualquer índice abaixo do índice de inflação. O Sr. Antônio falou sobre que a situação em faculdades e centros que com a saída de outras instituições não pode a comissão a ficar se pegue. O Sr. Antônio Porto Velho e situação financeira das IES e deixar que o momento é crucial e que a negociação com uma instituição de ensino de trabalho é importante, também salientou em dia 03 de Maio no que os assuntos das instituições não são os mesmos, o reajuste sobre o que a negociação, pode ser fazer uma reunião com os colaboradores e poder conversar, entre empresas privadas. O Prof. Antônio Lucas, propõe o índice de 3% de reajuste para os próximos meses não poderiam realizar esse reajuste das empresas, porque somente com suas fundações, acrescentando em pagamento de salário de reajuste com o reajuste de 3% dos estabelecimentos de ensino particular que não estiver em condições de conceder o reajuste geral possível, no artigo 22 (trabalhador) a contar do regime coletivo firmado na UTE, somente diretamente com suas colaborações, como participação dos estudantes (trabalho e parental), devendo a instituição comunicar a data, hora e local de reunião para não faltar a 12 (doze) dias de antecedência. Os representantes do SIME/PROGCO podem o índice, ressaltando sempre para permanecerem no ponto de trabalho. Não mais havendo a tratar, eu, Antônio Lucas dos Santos, lancei o presente ata que será assinada por mim e todos os presentes.



ANEXO III – CONVENÇÃO COLETIVA 2015/2016

Imprimir Salvar

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: F0000088/2015
 DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/05/2015
 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MP025351/2015
 NÚMERO DO PROCESSO: 46216.002517/2015-01
 DATA DO PROTOCOLO: 13/05/2015

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS PROFESSORES DE INSTITUICOES DE ENSINO SUPERIOR PRIVADAS DO ESTADO DE RONDONIA, CNPJ n. 36.957.838/0001-35, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a): LUIZMAR OLIVEIRA DAS NEVES;

E

SINDICATO DOS ESTABEL DE ENSINO PARTICULAR DO EST DE RO, CNPJ n. 05.968.965/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a): ANTONIO LUCIO DOS SANTOS;

selecionam a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2015 a 31 de março de 2016 e a data base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Professores/Docentes**, com abrangência territorial em RO.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - DO REAJUSTE

O valor da hora aula dos professores dos estabelecimentos de ensino superior privados será reajustado em 7% (sete por cento) sobre o valor da hora aula praticado em 1º de abril de 2014.

§1º - O percentual referido é obrigatório para toda relação de trabalho firmada até 31 de março de 2015, podendo ser descontado percentual concedido a título de antecipação.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - DO REGIME DE TRABALHO E DA REMUNERAÇÃO DO PROFESSOR

A remuneração do professor contratado no regime de tempo integral, parcial ou horista não será, em qualquer hipótese, inferior ao equivalente às horas-aulas contratadas do seu respectivo cargo, devendo ser observado o estabelecido na CLÁUSULA 5ª - desta convenção coletiva.

CLÁUSULA QUINTA - CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES/DOCENTES

O salário mensal do Professor/Docente será calculado na base de, no mínimo, 4,5 (quatro semanas e meia). O Descanso Semanal Remunerado(DSR), fica assegurado, na base de 1/6 (um sexto), desde que satisfeitas as demais condições da Lei 605/49. O cálculo do salário base se faz com a multiplicação da carga horária semanal por 4,5 (quatro semanas e meia), acrescido de 1/6 (um sexto) a título de DSR.

§1º - Para IES que possuem estrutura curricular com hora aulas de 50 minutos, a diferença de 10 minutos entre os 50 minutos(hora aula) e os 60 minutos(hora relógio) correspondem aos 20% (vinte por cento) referente à hora

planejamento. Fórmula para cálculo do salário (**Qtde de horas aula por semana X 5,25 X Valor Hora de remuneração**).

§2º - Para IES que possuírem estrutura curricular com hora aulas de 60 minutos, o cálculo das horas a serem pagas deverá ser acrescido de 20% referente a hora planejamento. Fórmula para cálculo do salário (**Qtde de horas aula por semana X 5,25 X Valor Hora de remuneração X 20%**).

§3º - Para as horas destinadas a atividades de pesquisa, extensão e demais atividades, não será necessário o acréscimo de 20% referente à hora aula/planejamento.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA - IRREDUTIBILIDADE DE SALÁRIO E CARGA HORÁRIA

Aplica-se, aos ganhos dos Docentes, o princípio da irredutibilidade dos salários:

§ 1º - O valor da rescisão terá o valor correspondente à média mensal da remuneração do último semestre.

§ 2º - Não serão devidas na rescisão parcial de que trata esta cláusula às reparações referentes à FGTS previstas em lei para o caso de rescisão total do contrato de trabalho.

§ 3º - Ocorrendo o previsto nesta cláusula, a rescisão parcial deverá ser procedida, na data de 30 dias antes do término do semestre letivo, sob pena de multa prevista no § 8º, do art. 477, da CLT.

§ 4º - A redução do número de aulas ou de carga horária do professor poderá ocorrer por iniciativa professor ou resultante da diminuição do número de turmas por queda ou ausência de matrículas ou inexistência da oferta da disciplina no semestre, em ambos os casos não motivados pelo empregador, não cabendo nenhuma rescisão.

CLÁUSULA SÉTIMA - RECIBO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

No dia do pagamento a instituição disponibilizará ao professor documento comprobatório de remuneração total paga, seja impresso ou via web, explicitando:

- a) Classificação na carreira docente;
- b) Regime de trabalho;
- c) Horas extras (quando houver);
- d) Valor da hora-aula;
- e) Hora-atividade/planejamento (quando houver);
- f) Descanso Semanal Remunerado – DSR;
- g) Descontos efetuados (INSS, Contribuições sindicais e outros);
- h) Valor líquido pago no mês;
- i) Valor do depósito do FGTS.

Parágrafo Único – As instituições terão o prazo de 3 (três meses) para implantação do Layout no software de folha de pagamento. Caso haja necessidade de prorrogação do prazo as IES/Mantenedoras enviarão ofício ao SINPRO.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA OITAVA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O pagamento poderá ser feito em até duas parcelas, sendo que a primeira deve ser paga do dia 1 de fevereiro até o dia 30 de novembro, e a segunda parcelas até o dia 20 de dezembro.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA NONA - PLANO DE SAÚDE ODONTOLÓGICO

As IES deverão assegurar um plano de saúde odontológico em benefício dos professores e seus demais dependentes observando o Inciso II;

I - O valor mensal do desembolso das instituições, visando assegurar o PLANO DE SAÚDE ODONTOLÓGICO em benefício dos professores efetivos ativos e seus dependentes, será de R\$ 43,00 (quarenta e três) por grupo familiar e deverá ser pago até o décimo dia do mês subsequente, observando o item IV;

II - Consideram-se dependentes legais a(o) esposa(o) e/ou companheira(o) e filhos solteiros até 18 (dezoito) anos e filhas solteiras até 21 (vinte e um) anos;

III - A operadora credenciada para o Plano de Saúde Odontológico será escolhida pela Comissão de Saúde, formada por membros do SINDICATO da base territorial do SINPRO;

IV - Será descontado o percentual de 20,25% equivalente a R\$ 10,00 mensalmente em folha de pagamento do professor. O restante será custeado pelas IES/Mantenedoras;

V - Caso não seja interesse do professor(a) o mesmo deverá formalizar sua vontade através de documento para as IES/Mantenedoras e o sindicato;

VI - As dúvidas oriundas deste serão dirimidas pela Comissão de Saúde formada por membros do sindicato.

Parágrafo Único - A concessão deste benefício não constituirá salário "in natura".

OUTROS AUXÍLIOS**CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTO EM PÓS-GRADUAÇÃO**

Será concedido um desconto de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) do valor dos cursos para os docentes que cursarem pós graduação ou extensão, exceto para os cursos que existem regulação do número de vagas, na própria instituição em que trabalham e na sua área de atuação. Para isso a instituição oferecerá no mínimo 10% (dez por cento) das vagas, garantindo sempre o mínimo de 2 (duas) vagas.

§ 1º - O referido desconto não se aplica nos casos de pós graduação interinstitucional e os candidatos deverão ser aprovados nos processos de seleção.

§ 2º - Os descontos não são cumulativos, e não configura salário "in natura".

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA NO PERÍODO DE FÉRIAS**

As IES/Mantenedoras deverão observar o disposto na súmula 10 do colendo TST.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - READMISSÃO DO PROFESSOR**

O PROFESSOR/DOCENTE que for readmitido até doze meses após o seu desligamento ficará obrigado de firmar contrato de experiência.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

Somente será permitida a contratação de docente por prazo determinado em se tratando:

I - De curso de duração máxima de 90 dias, ministrado em caráter extraordinário pelo estabelecimento;

II - De substituição de professora gestante ou professor(a) licenciado(a), pelo respectivo período de afastamento;

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES
PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO DE CARREIRA

Todas as IES/Mantenedores que possuem o Plano de Carreira, Cargos e Salários protocolizados e/ou homologados deverão implementá-los, enviando cópia do mesmo ao SINPRO até o dia 30 dezembro de 2015.

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

Conforme artigo 468 da C.L.T. e seus parágrafos serão permitidos a implantação do Banco de Horas nos seguintes termos:

- § 1º - A compensação será feita em dias letivos ou por hora/aula do professor, não havendo fracionamento;
- § 2º - A exigência, pela instituição de ensino superior, da presença do professor, fora do seu horário normal de aulas poderá ser compensada através do banco de horas;
- § 3º - A critério da Instituição de Ensino Superior, as aulas em que o professor tenha faltado poderão ser repostas mediante sua solicitação e autorização expressa da Direção Acadêmica ou Coordenação do Curso, hipótese em que as faltas não serão descontadas;
- § 4º - Os dias excedentes serão compensados nos dias de recessos escolares previstos no Calendário Acadêmico.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INTERVALO PARA DESCANSO

Após três aulas consecutivas, será obrigatório, para todos professores, um intervalo para descanso com duração mínima de 15 (quinze) minutos, desde que compatível com a estrutura pedagógica da disciplina.

Parágrafo Único - O intervalo de que trata o caput caracteriza a consecutividade da aula subsequente.

FALTAS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FALTAS JUSTIFICADAS

Não serão descontadas as faltas nas formas dos Art. 320 e 473 do Decreto-Lei nº 5.462 de 1º de maio de 1943 – C.L.T.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DIA DO PROFESSOR

É vedado exigir do professor a regência de aulas, trabalhos em exames, à exceção do período compreendido entre 1º de abril de 2015 e a data de registro da presente convenção:

- a) Aos domingos;
- b) Nos feriados nacionais, estaduais ou municipais, nos termos da Legislação própria;
- c) No dia do Professor - 15 de outubro.

Parágrafo Único - Em comemoração ao Dia do Professor - 15 de outubro, os estabelecimentos poderão propor outra data para a comemoração do dia do professor, desde que previsto no calendário acadêmico.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA FREQUÊNCIA E COMUNICAÇÃO

Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões do sindicato representativo. Para tanto, necessário se faz a convocação e comprovação da existência do evento, mediante aviso por escrito e/ou via E-mail à IES, com antecedência mínima de dois dias úteis.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO DIREITO DE COMUNICAÇÃO SINDICAL

As IES/Mantenedoras colocarão em quadro de aviso na sala dos professores para fixação de comunicados de interesse da categoria, encaminhados pelo SINPRO, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL AO ESTABELECIMENTO DE ENSINO

Assegura-se o acesso da diretoria executiva às IES/Mantenedoras a sala de professores, desde que previamente agendada, nos intervalos destinados à alimentação e ao descanso para desempenhar suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Os dirigentes sindicais, Presidente, Vice-Presidente, Tesoureiro e o Secretário Geral, serão liberados para tratar dos assuntos de interesses da categoria profissional, durante a vigência do seu mandato, desde que solicitado pelo sindicato, sem prejuízo de seus vencimentos, direitos adquiridos, vantagens decorrentes do contrato de trabalho, como se trabalhando estivesse.

§ 1º - Fica limitada a liberação de um dirigente por instituição de ensino.

§ 2º - A liberação será conhecida no semestre subsequente a data do pedido.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INFORMAÇÕES AO SINPRO-RO

Ficam estabelecidas as relações de comunicação do SINPRO-RO com os responsáveis pelo Departamento de Pessoal e/ou Gestores de RH e/ou Direção da IES/Mantenedoras para dirimir dúvidas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE SINDICAL

As IES/Mantenedoras descontarão em folha as mensalidades dos professores sindicalizados, conforme nomes enviados pelo SINPRO via ofício, o percentual de 1,5% (um e meio por cento) no prazo máximo de até 05 (cinco) dias úteis. O boleto bancário será disponibilizado através do site eletrônico www.sinpro-ro.org.br ou ainda via e-mail sinpro-ro@sinpro-ro.org.br. A IES deverá enviar ao SINPRO junto com a lista de professores o valor do salário bruto percebido no mês em que incidir o desconto.

Parágrafo Único - Caso o estabelecimento de ensino deixe de recolher o referido desconto a favor do sindicato no prazo previsto, deverá fazê-lo com juros de 1% ao mês e multa de 2% (por cento) sobre o valor devido. Ficando ainda passível das penalidades previstas neste instrumento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As IES/Mantenedoras abrangidas pelo presente instrumento, procederá ao desconto de 6% (seis por cento) sobre o valor dos salários dos docentes, sendo o primeiro desconto de 3% (três por cento) no mês de junho sendo pago até 30 de julho, e o segundo desconto de 3% (três por cento) no mês agosto sendo pago até 30 de setembro, a fim de custear um terreno, a construção da sede administrativa na capital, delegacias no interior do estado e demais serviços assistenciais do respectivo sindicato laboral. A legalidade desta cobrança está prevista no art. 613 letra "e" da CLT e tem por finalidade fortalecer a atuação sindical da entidade em todo o estado. O sindicato ficará obrigado em sua assembleia para as aquisições, levar ao conhecimento do Ministério Público do Trabalho e constar em ata.

I - Fica reservado aos empregados o direito de se oporem ao desconto da Contribuição Assistencial definida neste artigo, desde que apresente documento escrito a próprio punho ao SINPRO ou junto ao empregador, no prazo de até 30 (trinta) dias, contados a partir da homologação desta CCT na SRT/RO;

II - Este valor deverá ser repassado pelas IES/Mantenedoras através de depósito diretamente na conta do sindicato 00002914-0, Agência 0632-0, Operação 003, Caixa econômica Federal - CEF ou em boleto impresso através do site eletrônico <http://www.sinpro-ro.org.br>.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As IES/Mantenedoras descontarão de seus professores, desde que previamente autorizadas pelos mesmos, despesas relativas a convênio(s) firmado(s) pelo SINPRO-RO referente a assistência médica hospitalar, respeitando o limite de até 30% (trinta por cento) de seus vencimentos.

**DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO ACORDO ESPECÍFICO

Os acordos específicos entre as IES/Mantenedoras e os PROFESSORES (ss), deverão ser homologados pelo SINPRO-RO e SINEPE-RO.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecida a multa de R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais) por empregado e por cláusula descumprida, a ser aplicada a parte infratora e a reverter a parte prejudicada, seja ela entidade sindical, empregado ou empresa. A presente cláusula atende as exigências do inciso VIII do art. 613 da CLT, e quando de sua aplicação deverá ser respeitado o limite previsto no parágrafo único do art. 622 da Norma Consolidada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SONORIZAÇÃO DE SALAS DE AULA

As IES/Mantenedoras disponibilizarão equipamento de ampliação de voz, sempre que o número de alunos atendidos pelos professores exceder 60 (cinquenta) alunos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO

Conforme legislação deverá ser homologada a rescisão de contrato de trabalho:

I - A solicitação de agendamento de data para homologação junto ao Sindicato da categoria profissional deverá ser feita por endereço eletrônico: www.sinpro-ro.org.br ou sinpro-ro@sinpro-ro.org.br, até 02 (dois) dias úteis antes da homologação;

II - Quando a homologação devidamente agendada pelo sindicato, não se efetivar, sem ocorrência de culpa da

IES/Mantenedora, o sindicato fornecerá declaração atestando o comparecimento da IES/Mantenedora e o motivo da não homologação;

III - Sendo a assistência sindical (homologação) agendada pelo sindicato fora do prazo previsto no art. 477, § 5º da CLT e desde que a IES/Mantenedora comprove, no ato da homologação, que efetuou o depósito bancário do valor líquido das verbas rescisórias, não será devida, nem exigida da IES/Mantenedora, a multa prevista no § 8º do referido art. 477 da CLT;

IV - O Estabelecimento de Ensino deverá apresentar no ato da homologação, todos os documentos relacionados no anexo I, que também é parte integrante deste Instrumento, exigidos pelo artigo 22 da Instrução Normativa SFTI nº 15, de 14 de julho de 2010, publicada no DOU de 15/07/2010, sob pena de não ser procedida a homologação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Nos termos da Lei nº 12.506/2011, o aviso-prévio, de que trata o Capítulo VI, do Título IV, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos professores que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma IES/Mantenedora.

Parágrafo Único - Ao aviso prévio previsto nesta cláusula serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, conforme tabela abaixo.

TEMPO DE SERVIÇO AVISO PRÉVIO - DIAS

Menor que 1 ano	30
Maior que 1 ano	33
Maior que 2 anos	36
Maior que 3 anos	39
Maior que 4 anos	42
Maior que 5 anos	45
Maior que 6 anos	48
Maior que 7 anos	51
Maior que 8 anos	54
Maior que 9 anos	57
Maior que 10 anos	60
Maior que 11 anos	63
Maior que 12 anos	66
Maior que 13 anos	69
Maior que 14 anos	72
Maior que 15 anos	75
Maior que 16 anos	78
Maior que 17 anos	81
Maior que 18 anos	84
Maior que 19 anos	87
Maior que 20 anos	90

LUIZMAR OLIVEIRA DAS NEVES
PRESIDENTE

SINDICATO DOS PROFESSORES DE INSTITUÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PRIVADAS DO ESTADO DE RONDÔNIA

ANTONIO LUCIO DOS SANTOS
PRESIDENTE

SINDICATO DOS ESTABEL DE ENSINO PARTICULAR DO EST DE RO

ANEXOS

ANEXO I - DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO

Dos documentos exigidos do empregador previstos no inciso "IV" da Cláusula que trata de "HOMOLOGAÇÃO DE

RESCISÃO:

Para a assistência, é obrigatória a apresentação dos seguintes documentos:

- I - Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, em cinco vias;
- II - Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas;
- III - Livro ou Ficha de Registro de Empregados;
- IV - Notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão;
- V - Extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada;
- VI - Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar no 110, de 29 de junho de 2001;
- VII - Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego - SD, nas rescisões sem justa causa;
- VIII - Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora - NR 7, aprovada pela Portaria no 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações posteriores;
- IX - Carta de preposto e instrumentos de mandato;
- X - Prova bancária de quitação, quando o pagamento for efetuado antes da assistência;
- XI - Os contracheques e comprovantes de pagamento dos salários dos últimos 03 (três) meses;
- XII - Média salarial dos últimos doze meses conforme modelo constante no anexo II, que é parte integrante deste Instrumento.

ANEXO II - CÁLCULO DAS MÉDIAS DOS ÚLTIMOS 12 MESES

Exemplo: Valor Hora-Aula: R\$ 32,80

Mês	Qtde H/A	Valor Hora-aula	Dsr	20%	Orientados	Valor Orientação	Hora-Extra	Adic. Noturno	Outros	Total
1	67,5	R\$ 2.214,00	R\$ 369,00	R\$ 516,60	48	RS 1.836,80	RS 30,00	R\$ 26,80	R\$ 36,00	R\$ 5.096,70
2	67,5	R\$ 2.214,00	R\$ 369,00	R\$ 516,60	48	RS 1.836,80	RS 30,00	R\$ 30,50	R\$ 24,00	R\$ 5.088,40
3	67,5	R\$ 2.214,00	R\$ 369,00	R\$ 516,60	35	RS 1.329,33	RS 30,00	R\$ 36,90	R\$ 13,00	R\$ 4.586,33
4	67,5	R\$ 2.214,00	R\$ 369,00	R\$ 516,60	16	R\$ 612,27	RS 30,00	R\$ 40,35	R\$ 12,00	R\$ 5.861,72
5	45	R\$ 1.476,00	R\$ 246,00	R\$ 344,40	13	R\$ 491,40	RS 30,00	R\$ 12,00	R\$ 16,00	R\$ 2.660,80
6	45	R\$ 1.476,00	R\$ 246,00	R\$ 344,40	12	R\$ 459,20	RS 30,00	R\$ 20,00	R\$ 5,00	R\$ 2.625,60
7	45	R\$ 1.476,00	R\$ 246,00	R\$ 344,40	4	R\$ 153,07	RS 30,00	R\$ 30,00	R\$ 6,00	R\$ 2.330,47
8	30	RS 984,00	RS 164,00	RS 229,60	4	R\$ 153,07	RS 30,00	R\$ 40,00	RS 1,00	R\$ 1.631,67
9	30	RS 984,00	RS 164,00	RS 229,60	4	R\$ 153,07	RS 30,00	R\$ 10,00	RS 0,30	R\$ 1.600,97
10	30	RS 984,00	RS 164,00	RS 229,60	8	R\$ 306,13	RS 30,00	R\$ 12,00	RS 0,35	R\$ 1.758,08
11	30	RS 984,00	RS 164,00	RS 229,60	8	R\$ 306,13	RS 30,00	R\$ 13,50	RS 1,25	R\$ 1.758,48
12	30	RS 984,00	RS 164,00	RS 229,60	8	R\$ 306,13	RS 30,00	R\$ 21,15	RS 1,89	R\$ 1.768,57
T	555	R\$ 18.204,00	R\$ 3.034,00	R\$ 4.247,60	208	RS 7.953,40	R\$ 360,00	RS 293,20	R\$ 116,59	RS 34.763,79

Média: R\$ 2.896,98

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página da Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.