

DA INSPIRAÇÃO SINDICAL AOS INSTRUMENTOS DE DISCIPLINAMENTO DO TRABALHO DOCENTE: RELATO DE EXPERIÊNCIA EM IES PRIVADA DE PERNAMBUCO

Nadine Gualberto Agra¹

Introdução

O objetivo desse trabalho é relatar uma experiência vivida de formação de Seção Sindical em instituição privada de ensino superior, bem como seu desdobramento.

Para tanto, será feita, inicialmente, uma explanação sobre as condições das relações de trabalho na IES, o que indica as motivações para a construção de uma representação sindical. Tal relato se faz importante à medida que induz reflexões acerca das relações de trabalho nas IES privadas e indica como a classe docente vem sendo submetida ao processo de precariedade do trabalho e perda do poder de negociação em relação à classe patronal, no caso específico, as mantenedoras.

Perfil da força-de-trabalho, prática de contratação e condições de trabalho.

Antes do perfil docente, é importante, mencionar aspectos peculiares de algumas cidades do interior do Nordeste no que diz respeito ao ensino superior e a força de trabalho lá empregada. Caruaru, cidade que polarizadora mais de 100 municípios circunvizinhos, no Agreste pernambucano, é uma cidade eminentemente comercial, sendo fundada a partir de feiras e consolidada sócio-economicamente, hoje, como um grande pólo de mercado informal. Nesse contexto, a educação superior na cidade ficou por muitos anos nas mãos de instituições privadas, basicamente duas, uma faculdade de filosofia, diocesana e outra Faculdade de Direito e Odontologia, que em 2009 comemorou seus 50 anos. Ambas com foco na graduação e em pós-graduação lacto-senso.

¹ Graduada em Economia, mestre em Economia UFPB (Brasil). E-mail: nadineagra@oi.com.br.

Sendo assim, a cidade não conta com programas de mestrados e doutorados e, conseqüentemente, com profissionais para atuarem nas instituições de ensino. Por muito tempo, contratando, basicamente os ex-alunos especialistas.

Com as reformas implementadas pelo Governo Fernando Henrique, quando se abriu espaço para a privatização do ensino superior privado, processo assim chamado por ter dado as bases para a proliferação de instituições basicamente mercantis, o quadro institucional de ensino superior começou a mudar na cidade, com a chegada de IES de caráter modernizantes, mas ousadas em termos de expansão e oferta de novos cursos. Nesse contexto, surge a dificuldade de contratação de força-de-trabalho adequada, uma vez que as exigências, agora, passam a ser fundadas na contratação de professores com títulos de mestrado e doutorado.

Tal impasse foi resolvido com a importação dessa força-de-trabalho escassa, tanto da capital Recife, quanto do Estado vizinho, a Paraíba, especialmente, nas cidades de João Pessoa e Campina Grande, todas cidades com Universidades Federais consolidadas desde os anos 60 e programas de pós-graduação reconhecidos nacionalmente, nas mais diversas áreas.

A primeira IES com esse novo perfil de Caruaru iniciou suas atividades, em julho de 2001, com os cursos de Administração e Turismo, nunca antes ofertados na cidade, e, logo no início de 2002, expandindo com os cursos de Ciências Contábeis, Economia, Jornalismo e Publicidade.

Alunos de mestrados do entorno já citado, encontraram na cidade, oportunidade de primeiro emprego, sem maiores dificuldades para contratação e com o salário relativamente alto, levando-se em consideração sua realidade local. Diante da indisponibilidade de mão-de-obra, as IES ofereciam, ainda, garantias como despesas de transporte, contratando vans para levarem e deixarem os professores de volta em casa; alimentação e hospedagem, além de pagar uma gratificação mensal, chamada de “deslocamento” (fixado em um salário-mínimo), por conta do desgaste da viagem.

Tratando-se de empresa privada, o contrato de trabalho dos professores era e é regido pela CLT. No caso do trabalho docente, calculado com base em valor de hora-aula, multiplicado pelo repouso remunerado e pela quantidade de hora-aula lecionada semanalmente.

Diante de tantas garantias e do clima de euforia do início, quando se acreditava numa possibilidade de carreira docente, com a prática de atividades de pesquisa e extensão com a devida anuência da instituição, jovens professores se dedicaram enfaticamente àquela oportunidade, achando fazer parte de um projeto de formação superior diferenciado.

À primeira vista, pode-se pensar que não se trata de condições precárias de trabalho, como dito na introdução desse trabalho, por se falar de salários atrativos para época (R\$ 23,00 por hora-aula), deslocamento vinculado ao salário-mínimo e ainda as demais garantias mencionadas.

No entanto, à medida que a IES se expandia, que o grupo de professores aumentava e que aumentava as obrigações no que diz respeito à implantação de novos cursos e, principalmente, quando a concorrência começa a aumentar, em função da oferta de novos cursos pelas IES já existentes e a chegada de outras, a realidade da relação mantenedora e corpo docente começa a ser alterada, como nas demais empresas de cunho eminentemente privado, as mudanças caminharam em direção à redução de custos, o que naquela situação específica foi chamado de “disciplinamento de despesas com a equipe docente”.

Como ponto inicial de mudança, troca-se o responsável pelo setor de recursos humanos. Sai àquela pessoa, compreensiva, que tinha preocupação com as demandas dos professores e contrata-se um administrador de empresas, com formação em finanças. Processo similar ao colocado por Sennett (2008), quando fala do papel das consultorias nos programas de reengenharia das empresas flexíveis. Não fazendo parte da equipe de trabalho, coloca-se fora e acima dela e indica as mudanças mais dolorosas. A chegada de um novo gerente de recursos humanos numa instituição de ensino representa, basicamente, essa figura que indica as mudanças necessárias, que se distancia da equipe de trabalho e sobre quem recai toda responsabilidade, eximindo os demais de qualquer culpa. Importante deixar claro, aqui, que não se trata de uma questão personificada, sai o “bonzinho” e entra um “malvado”, o que interessa é deixar as mudanças a cargo de alguém distante do grupo, de forma que as mudanças não possam ser cobradas.

Como uma ilustração maior do que se fala, pode-se citar o exemplo de uma reunião que houve entre com os professores que viajavam na van do Recife e o mais novo gerente de

RH. Os professores questionavam as mudanças de rota do transporte, alegando ser Recife uma cidade violenta e mostrando os perigos de ficarem em plena madrugada em pontos da cidade. A resposta foi veemente por parte da direção, abrindo uma planilha detalhada e mostrando quanto cada professor custava à instituição, mostrando custos dos mais variados e per capita, afirmando que o grupo estava “reclamando de barriga cheia”, que não trabalhavam 40 horas semanais e que muitos recebiam salários bem acima do dele, que cumpria a jornada semanal completa.

Situação que só veio demonstrar o quanto a questão pedagógica ficava secundária, à medida que um gestor de pessoal não se mostrava conhecedor do grupo que geria e das especificações da profissão. Se a instituição só oferecia aulas a noite, porque o professor ficar cumprindo uma jornada como do corpo administrativo? Além disso, o fato do professor não está no local de trabalho não significar dizer que não esteja trabalhando, pelo contrário, muitas vezes trabalha-se muito mais em casa, preparando aulas, pesquisando, bem como corrigindo provas, trabalhos, exercícios, monografias, entre outros.

Outro ponto a ser destacado, foi a mudança da direção, seja de personagem quanto de denominação, saindo aquela que, de certo modo tinha um perfil mais próximo das demandas puramente acadêmicas e assumindo outra administradora de empresas, não mais assinando como “diretoria acadêmica”, mas como “diretoria executiva”. Vale salientar que tal IES passou bom tempo sem diretoria acadêmica.

O valor da hora-aula foi congelado, ficando assim por mais de três anos, bem como o valor do chamado deslocamento, além dos gastos com transporte e hospedagem sofreram restrições, por exemplo, os professores tiveram que dividir os quartos no hotel ou só podiam dormir os que dariam aula no dia seguinte à tarde, caso contrário, teria que voltar na van. Chegando aos destinos, cada professor não era mais deixado em casa, mas em pontos estratégicos das cidades, em plena madrugada, onde familiares ficavam esperando, foi estipulado o que se comeria.

Os contratos eram celebrados semestralmente, de acordo com as disciplinas que seriam oferecidas no semestre posterior, quando se assinava um termo aditivo de salário. Daí, não terem, os professores, uma estabilidade salarial, podendo, perdê-los pela metade, como aconteceu em muitos dos casos.

Com o intuito de manutenção dos salários, havia não só a perda quantitativa, mas também qualitativa, uma vez que muitos docentes se viam obrigados a lecionar outras disciplinas fora da sua área de atuação, tendo que investir em livros sem nenhum auxílio da IES.

O clima de instabilidade institucional foi aumentando com a política de demissão que começou a se formar, alguns professores eram “aproveitados” em outras disciplinas, mas outros tinham mesmo que ser sumariamente demitidos de um semestre para outro. A escolha, nesses casos, dava-se subjetivamente por parte das coordenações de curso e da diretoria.

Esse aspecto subjetivo ainda era agravado pela avaliação dos professores feita pelos alunos, ao final de cada semestre, usadas de acordo com a sua relação da coordenação com o docente. Se amigável, havia irrelevância; se de desconfiança, justificativa para demissão, numa total desvinculação da proposta de avaliação institucional, qual seja, a superação e melhoria de forma constante. Vale salientar que a desconfiança se dava nos casos do professor demonstrar insatisfação com alguma situação, tecer críticas em reuniões ou, simplesmente, por ser elogiado ou se destacar, o que era entendido como ameaça pelo corpo de coordenadores então formado naquele momento.

As pressões sofridas pelo docente eram bilaterais. Por um lado, tendo que “agradar” os alunos, que tinham grande influência sobre os coordenadores. Colocando-se e sendo colocados na posição de meros consumidores, naquele parâmetro comercial de que “o cliente é quem tem razão”. De outro lado, tendo que encontrar a melhor forma possível de convívio com as coordenações.

Tantas pressões foram, paulatinamente, mudando as relações no interior do corpo docente. Aqui, no entanto, constata-se dois, dos três déficits sociais que ocorrem em função de mudanças estruturais, apontados por Sennett (2008:62): primeiro, o baixo nível de lealdade institucional, pois viajar para trabalhar estava deixando de proporcionar o prazer e de manifestar as expectativas positivas que ora manifestava; segundo, o baixo nível de confiança entre os trabalhadores, se antes o clima era de companheirismo, o juízo de competitividade se instalou, agravando ainda mais o desconforto e a ansiedade diante das condições de trabalho vigentes. O terceiro déficit cabe comentar mais adiante.

A experiência cotidiana da faculdade demonstrou que os compromissos firmados passaram a ser colocados como benefícios, podendo ser suprimidos ou redefinidos a qualquer momento.

Formação da Seção Sindical e Embates junto à direção da IES.

Insatisfeitos com as mudanças, em 2003, um grupo de professores escreveu uma carta dirigida às coordenações, solicitando oportunidade para que fossem discutidas questões como o reajuste salarial e as mudanças ocorridas entre os primeiro e o segundo semestres letivos, além das mudanças administrativas. Nunca houve nenhuma resposta por parte da instituição.

O mesmo grupo continuou manifestando interesse na construção de uma prática de negociação mais formal, com a devida legitimidade político-jurídica, o que instigou à construção de um movimento de sindicalização dos professores.

Duas organizações sindicais foram convidadas para conversar com os professores, SINPRO/PE e ANDES/SN. Escutando as duas propostas, os professores optaram por uma sindicalização via ANDES, acreditando ser uma instituição com maior respaldo nacional, combativa e de reconhecida força política. Naquele momento, a mantenedora foi representada por um dos coordenadores, que afirmou ser aquele movimento algo natural e esperado, não se opondo ao mesmo. Partiu-se, daí, para os trâmites necessários à legalização da seção, como uma seção sindical vinculada a Regional Nordeste II, do ANDES/SN. A assembléia de criação aconteceu em 20 de novembro de 2003.

No entanto, as iniciativas da diretoria contra a organização dos docentes começaram mesmo antes da assembléia de fundação da seção, com a demissão de dois professores que estavam elaborando o regimento e mais quatro outros, tendo como justificativa a inexistência de turmas para o próximo ano. Não sendo permitido nem o encerramento das atividades do semestre letivo.

Além disso, o presidente da comissão do regimento foi chamado particularmente pela direção, sendo acusado de estar impondo um clima de terror na IES e que aquilo não podia continuar. Vários outros professores foram abordados pelas coordenações que falavam sobre “os erros cometidos”, no que diz respeito à iniciativa de sindicalização; das demissões que estavam acontecendo; no clima institucional, numa forma velada de

ameaça e assédio moral trabalhista. Professores que não tivessem aula naquele dia, não poderiam mais frequentar a faculdade, só podendo viajar na van nos seus dias de trabalho, com ordens expressas dadas aos motoristas.

O ano letivo de 2004 começou já com assembléia marcada, o que só veio a agravar a atitude da direção, quando foi informado que não poderia haver nenhum evento da seção sindical nas dependências da faculdade, sob pena do ato ser interpretado como “insubordinação por parte dos professores”. Mesmo assim, a assembléia aconteceu, num local vizinho a faculdade com ampla participação do corpo docente, exceto dos coordenadores de curso. A direção anunciou não reconhecer a legitimidade da representação sindical e que “não negociava com o sindicato”.

A partir daí, os professores optaram por uma estratégia mais agressiva, partindo para uma proposta de convenção coletiva, com as reivindicações devidamente debatidas e reformuladas pelo corpo docente de acordo com a realidade institucional. A resposta da direção foi mais agressiva ainda, a demissão do diretor –presidente da seção sindical e da diretora-sindical. No entanto, dessa vez, de maneira mais cautelosa, depois do término do semestre, evitando qualquer resposta dos professores.

Ação trabalhista e seus desdobramentos políticos.

Os diretores demitidos informaram imediatamente ao sindicato nacional o ocorrido, que logo acionou o setor jurídico para atuar frente ao caso. A notícia da demissão se espalhou pela cidade, gerando inconformismo no corpo docente, administrativo e discente, no entanto, só esse último se manifestando, uma vez que as demissões já tinham alcançado seu objetivo e os professores encontravam-se completamente ameaçados diante da situação.

A direção apenas alegava a incompetência dos professores e o tumulto que esses estavam causando no funcionamento da instituição. Alegou, ainda, que, enquanto empresa, cumpridora dos seus deveres, podia demitir e contratar quem bem quisesse.

As demissões não foram homologadas no Ministério do Trabalho, uma vez que foi informado se tratar de dirigentes sindicais. A empresa ajuizou uma ação de consignação em pagamento, enquanto o sindicato entrava com um pedido de reintegração.

Com o segundo semestre de 2004 em andamento, os dirigentes sindicais foram reintegrados, no entanto, não retomaram suas atividades de sala de aula, diante a alegação de inexistência de turmas. O mandato de reintegração foi casado e os dirigentes sumariamente proibidos de entrar na faculdade.

A lide só veio a cabo, definitivamente, em fevereiro de 2005, com a liberação das verbas rescisórias, quando os então dirigentes sindicais desistiram de qualquer recurso. A sentença do juiz foi fundamentada na impossibilidade de existência de duas representações sindicais para uma mesma categoria, na mesma base territorial. Não existindo sindicato, não havia diretores e muito menos estabilidade para seus membros.

Desse modo, cabe um maior detalhamento dos motivos que levaram a desistência. Motivos esses que se apresentam imbricados de sub e objetividade. Primeiro, a falta de base política. Mais uma vez, aqui, destaca-se a influência do medo, por parte dos dirigentes sindicais e do corpo docente. Estar próximo do sindicato, passou a ser um risco de perder o emprego. Por sua vez, os professores demitidos tiveram o cuidado de não expor os colegas, principalmente, aqueles que mantiveram algum vínculo não por acreditarem na causa, mas como um compromisso de amizade e companheirismo.

Segundo, os então dirigentes sindicais, precisavam manter sua empregabilidade. Mais uma vez, o medo aparece, agora, medo de se expor em demasia e não conseguir colocação no mercado de trabalho. O desgaste emocional também foi um fator determinante, as pressões sofridas foram muitas, os padrões, esquecendo-se que estavam atuando no ramo educacional, colocaram-se bem nos moldes da aristocracia rural nordestina, dominando com poder político e econômico seus “currais” e conduzindo os destinos daqueles que dele fazem parte.

Com a falta de base de um lado e a demonstração de força do outro, os professores contaram apenas com o apoio do ANDES/SN, seja na condução da ação judicial seja materialmente, provendo os professores enquanto o processo corria. Vale salientar, que tal apoio se deu desde a intenção até o fim da atividade sindical.

Sindicato era, então, um assunto do passado, uma palavra proibida para os professores que sobreviveram à experiência, uma história a ser contada, em surdina, para os muitos que chagavam, pois as demissões continuavam, até o corpo docente ser refeito.

Daí, conclui-se o terceiro dos déficits sociais da empresa reestruturada citados anteriormente, o enfraquecimento do conhecimento institucional. Os novos professores chegavam diante de uma nova realidade, de uma IES expandida, reformada. Não cientes de como havia sido um dia, não tendo nenhuma mudança para resistir, além disso, a história de repressão sindical ficou cravada como uma demonstração de força da mantenedora, ou seja, representou, em sua essência, um importante instrumento disciplinador dos profissionais da educação daquela instituição, conforme a análise que segue.

Tendo se tornando um ramo lucrativo de atuação mercadológica, como qualquer atividade capitalista, a educação superior requer estrutura de sala de aula, laboratórios, biblioteca, um corpo de funcionários para o setor administrativo e de um corpo docente que atenda às exigências do MEC e sirva como um diferencial diante da concorrência.

Pode-se afirmar que a expansão do ensino superior privado nos anos 90 consolidou uma nova categoria, que em termos de organização não se identifica nem com as demandas dos professores da rede privada de ensino médio nem com os professores das universidades públicas, possuindo uma realidade de trabalho diversa, com reivindicações próprias. Em muitas cidades, como Recife/PE e Campina Grande/PB, por exemplo, os docentes da IES privadas foram adotados pelos sindicatos de professores do ensino médio. No caso de Caruaru, não há atuação sindical direta na região, ficando a categoria representada pelo sindicato de Recife, o SINPRO/PE.

A referida categoria se consolidando numa década de reformas neoliberais e altos níveis de desemprego e conseqüente enfraquecimento dos sindicatos, ganha representatividade em termos quantitativos, pelo mero aumento do número de especialistas, mestres e doutores que vem sendo contratados pelas IES privadas, no entanto, possuem pouquíssima representatividade política.

Pelo perfil das faculdades privadas, os cursos são, em sua grande maioria oferecidos a noite, com destaque para as Ciências Sociais Aplicadas como Administração e Direito, que respondem mais diretamente a demanda do mercado. Como resultado, a classe docente, em sua maioria, não se dedica exclusivamente a atividade acadêmica, são profissionais liberais que dão aula à noite. No caso específico dos cursos de Direito, por exemplo, há muitos já funcionários públicos. Além disso, por conta da alta instabilidade

nessas instituições, é ponto comum entre aqueles puramente docentes que se deve ter mais de um emprego, “quem só tem um, não tem nenhum”, é o que muito se escuta pelas fileiras das salas de professores.

Diante de tal quadro, os professores mal se conhecem, não possuem uma vivência institucional, numa mesma noite podem sair de uma IES para outra. Como muitos possuem outros empregos estáveis, não acham que valha a pena o desgaste de qualquer embate com as coordenações ou direções. Por outro lado, os que estão sendo chamados de puramente docentes, pelo constante medo de perda do emprego não se colocam na dianteira de nenhuma reivindicação. No seio da própria categoria há disparidades que fazem com que os professores não se organizem, visto que os interesses são os mais diversos. Resultado, uma categoria à deriva, enfraquecida politicamente, a mercê das decisões unilaterais das mantenedoras, submetidas apenas a convenção coletiva anual da categoria.

Completando seu quadro de necessidades institucionais para o bom andamento das atividades, no setor privado do ensino superior tudo facilita a “docilidade dos corpos”. Tomando as idéias de Michael Foucault, o poder disciplinar ou a disciplina é a modalidade de aplicação do poder que aparece entre o final do Séc. XVIII e o início do Séc. XIX, compreendendo um certo número de técnicas de coerção, que exercem um esquadramento sistemático do tempo, do espaço e do movimento dos indivíduos e que atingem as atitudes, os gestos, os corpos. Não é uma disciplina a partir da lei, mas uma norma que assume o caráter de regra natural, não fica parecendo uma coisa imposta. Nasce, daí, uma nova forma de punir, uma nova forma de exercer o poder: a vigilância individual, perpétua e ininterrupta.

“Houve, durante a época clássica, uma descoberta do corpo como objeto e alvo de poder. Encontraríamos facilmente sinais dessa atenção dedicada então ao corpo – o corpo que se manipula, se modela, se treina, que obedece, responde, se torna hábil ou cujas forças se manipulam.” (Foucault, 1997: 117)

“É dócil um corpo que pode ser submetido, que pode ser utilizado, que pode ser transformado e aperfeiçoado”. (Foucault, 1997: 117)

A disciplina fabrica, assim, corpos dóceis e submissos. Aumenta as forças do corpo em termos econômicos, tornando mais produtivo, e diminui essas forças em termos

políticos, neutralizando qualquer forma de revolta. É posta por meio de várias técnicas como a fila, a observação constante, a disposição dos indivíduos nos seus devidos lugares, o horário, o controle do ritmo das atividades, a imposição de gestos.

Aos trabalhadores do ensino superior privado é imposta pelo controle de horários; pela determinação de modelos de provas; pela cultura de tornar os alunos um instrumento de vigilância do professor; pelo controle de programas de curso; determinação de aulas programadas já para o semestre inteiro; pela própria dinâmica das instituições, como já foi colocado anteriormente e, principalmente, pela rotatividade do emprego e instabilidade gerada entre os professores. Essa disciplina se difunde, mas também, tem seu epicentro muito claro, o setor de RH e as coordenações de curso, local visível das punições e ameaças.

No caso específico detalhado ao longo do trabalho, a disciplina foi imposta a partir da demonstração de força da mantenedora, ao desconsiderar o sindicato, uma garantia legítima e constitucional da classe trabalhadora, negando-se a negociações. Culminando com a demissão dos dirigentes sindicais, não se dando, de forma sutil, como colocado por Foucault, mas extremamente explícita e arbitrária. Restando aos quadros docentes futuros à resignação, como se o caminho do ensino superior no país não pudesse ser outro.

Considerações Finais.

O tempo verbal no pretérito do texto não vem a indicar que tal situação de ansiedade se desfez no interior das IES privadas, apenas indica o relato de uma história que se torna rica como fonte de demonstração das relações de trabalho nesse setor e, conseqüentemente, da sua forma de organização, o que induz a um longo percurso de pesquisa, além de um relato de experiência, afim que tal realidade seja posta e entendida de forma sistematizada.

As formas disciplinares se multiplicam e aparecem de maneira mais astuta, o que pode ser observado em vários casos conhecidos, além do relatado, de professores de diversas IES que são submetidos a algum tipo de constrangimento no seu ambiente de trabalho.

Referências Bibliográficas

FOUCAULT, Michael. **Vigiar e Punir: nascimento da prisão**. 16ª edição. Petrópolis/RJ: Vozes, 1997.

FOUCAULT, Michael. **Microfísica do Poder**. 12ª edição. Rio de Janeiro/RJ: Graal, 1996.

SENNETT, Richard. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro; São Paulo: Editora Record, 2008.