

PARECER RESTITUÍDO AO CNE



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO

INTERESSADO: MEC/SESu/Secretaria de Educação Superior		UF: DF
ASSUNTO: Reexame do Parecer nº 37/2007, que dispõe sobre o art. 52 da Lei nº. 9.394/1996 e institui orientações para o seu atendimento, tendo em vista consulta do CRUB e da SESu/MEC.		
RELATORES: Edson de Oliveira Nunes, Marília Ancona-Lopez e Aldo Vannucchi		
PROCESSO Nº: 23001.000068/2006-88		
PARECER CNE/CES Nº: 121/2007	COLEGIADO: CES	APROVADO EM: 10/5/2007

SUMÁRIO

121/2007.....	1
I – INTRODUÇÃO.....	2
1 . Conceito Normativo de Universidade, segundo a LDB.....	2
2. Ensino, pesquisa e extensão como atributos das Universidades: histórico resumido	3
2.1. Anos de 1930 e Estatuto das Universidades Brasileiras.....	3
2.2. Anos de 1960: da LDB à Reforma Universitária.....	4
2.3. Consolidação do ensino e da pesquisa: pós-graduação stricto sensu.....	5
2.4. Universidades e pesquisa institucionalizada: como verificar a existência.....	7
Quadro 1 – Universidades com pelo menos três mestrados e um doutorado.....	8
Quadro 2 – Universidades com pelo menos cinco mestrados e um doutorado.....	9
Quadro 3 – Universidades com pelo menos três mestrados e dois doutorados.....	9
Quadro 4 – Universidades com pelo menos cinco mestrados e dois doutorados.....	9
3. Função Docente e Regime de Trabalho: 40 anos de trajetória.....	10
3.1 Regime de Tempo Integral e a década pós-LDB.....	15
3.2 Universidades Privadas, Mantenedoras, Acordos Coletivos e Regime de Tempo Integral	16
3.3 Regime de Trabalho na Perspectiva dos Instrumentos de Avaliação do MEC: um tema sempre presente.....	18
3.4. Dimensão Formal/Legal do Regime de Trabalho em Universidades Privadas	22
4. Considerações Finais.....	24
4.1. Orientação fundamental, com base qualitativa, para instituições com programa de doutorado, com avaliação positiva da CAPES.....	25
4.2. Orientações com base quantitativa, para instituições sem programa de doutorado.....	26
4.2.1 – Média Aritmética com base no número de professores regulares.....	26
4.2.2 – Média Aritmética a partir do total de horas de atividades acadêmicas da IES.....	27
5. Conclusão.....	27
II – VOTO DA COMISSÃO.....	27

III – DECISÃO DA CÂMARA.....	29
PROJETO DE RESOLUÇÃO.....	30

I – INTRODUÇÃO

Em 10 de fevereiro de 2006, o Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras (CRUB) encaminhou Ofício CRUB nº 57/2006-P à SESu/MEC argumentando que, desde a edição da LDB, muitos temas complexos demandaram regulamentação, mas outras questões continuaram a solicitar maior atenção, sendo citado especificamente o inciso III do art. 52. No entendimento do CRUB, os Decretos que regulamentaram a LDB não trouxeram o esclarecimento necessário para que houvesse a efetivação daquele comando legal, assim como não consideraram as peculiaridades desse tipo institucional, o que vem dificultando o processo de atendimento pleno das exigências legais por parte das universidades. A relevância da questão fez com que o Secretário da SESu/MEC, por determinação do Ministro da Educação, formulasse, por meio do Ofício nº 1.187/2006, consulta ao Conselho Nacional de Educação para que se manifeste sobre a matéria.

Tendo por base a consulta formulada, a Câmara de Educação Superior deste Conselho constituiu Comissão composta pelos Conselheiros Aldo Vannucchi, a quem coube presidi-la, Marília Ancona-Lopez e Edson de Oliveira Nunes, como Relatores. O desenvolvimento do argumento deste Parecer foi feito em três partes que conduzem às Considerações Finais. Na primeira parte, de forma sucinta, conceitua-se a Universidade estritamente sob a ótica normativa, valendo-se para tanto do que dispõem a LDB e a Constituição Federal. Na segunda parte, aborda-se a consolidação das atividades de ensino, pesquisa e extensão como atributos inerentes às Universidades, fazendo-se um histórico resumido que realça a função da pós-graduação *stricto sensu* e a importância assumida pela titulação e pelo regime docente. Na terceira parte, trata-se especificamente da relação entre função docente e regime de trabalho, enfatizando-se a especificidade das universidades privadas.

1 . Conceito Normativo de Universidade, segundo a LDB

Nos termos da LDB, juridicamente as universidades “*são instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano*”. E mais, dispõe a Lei que elas são caracterizadas pela “*produção intelectual institucionalizada mediante o estudo sistemático dos temas e problemas mais relevantes, tanto do ponto de vista científico e cultural, quanto regional e nacional*” (art. 52, I), pela existência de um terço do corpo docente com titulação acadêmica de mestrado ou doutorado (art. 52, II), e igual porção em regime de tempo integral (art. 52, III). Dentre suas atribuições, no exercício de sua autonomia, ressaltamos a de “*estabelecer planos, programas e projetos de pesquisa científica, produção artística e atividades de extensão*” (art. 53, III), também a de decidir, por meio de seus colegiados de ensino e pesquisa, sobre “*contratação e dispensa de professores*” (art. 53, parágrafo único, V) e sobre “*planos de carreira docente*” (art. 53, parágrafo único, VI).

Tais normas, a rigor, decorrem do mandamento sobre a “*indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão*” que afinal justificam outro princípio, o da “*autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial*” (Constituição Federal, art. 207). Não obstante, sob a ótica constitucional, a questão das universidades também deve atender ao que estabelece o art. 174: “*Como agente normativo e regulador da atividade econômica, o Estado exercerá, na forma da lei, as funções de fiscalização, incentivo e*

planejamento, sendo este determinante para o setor público e indicativo para o setor privado” (grifo nosso).

2. Ensino, pesquisa e extensão como atributos das Universidades: histórico resumido

O art. 52 da LDB pode ser decomposto em quatro partes: *caput*, incisos I, II e III. Pelo *caput*, as universidades são definidas como instituições pluridisciplinares dedicadas à formação profissional, à pesquisa, à extensão e ao domínio e cultivo do saber. O inciso I dispõe como uma de suas características a de ter produção intelectual institucionalizada. Já o inciso II determina haver pelo menos um terço do corpo docente, com titulação acadêmica de mestrado ou doutorado. Por fim, o inciso III estabelece que um terço do corpo docente esteja em regime de tempo integral.

Com base na partição do art. 52 em quatro componentes, é possível inferir-se que o legislador buscou caracterizar as universidades conforme dois critérios: um qualitativo e outro quantitativo. A forma qualitativa de caracterização foi disposta nos termos do *caput* e do inciso I (pesquisa intelectual institucionalizada). A opção quantitativa manifesta-se na associação do cumprimento de suas funções de ensino, pesquisa e extensão ao atendimento a percentuais mínimos de titulação e de regime de trabalho do corpo docente. Para entender o porquê dessa caracterização ao mesmo tempo qualitativa e quantitativa, é preciso reconstituir-se o histórico da conceituação de universidade, como instituição de ensino, pesquisa e extensão.

2.1. Anos de 1930 e Estatuto das Universidades Brasileiras

Conquanto a fundamentação imediata do art. 52 seja, indiscutivelmente, o art. 207 da CF de 1988, as raízes normativas da conceituação do que são universidades começaram a se firmar no início da década de 1930. Com o Decreto nº 19.851, de 11 de abril de 1931, também conhecido como Estatuto das Universidades Brasileiras, houve o primeiro esforço para disciplinar o que deve caracterizar uma universidade, tipo institucional ao qual deveriam preferencialmente adequar-se as instituições de educação superior brasileiras.

Nos termos do art. 5º desse Decreto, a constituição de uma universidade brasileira deveria atender a três exigências (incisos I a III). Primeiro, “*congregar em unidade universitária pelo menos três dos seguintes institutos do ensino superior: Faculdade de Direito, Faculdade de Medicina, Escola de Engenharia e Faculdade de Educação, Ciências e Letras*”. Segundo, “*dispor de capacidade didática, aí compreendidos professores, laboratórios e demais condições necessárias ao ensino eficiente*”. Terceiro, “*dispor de recursos financeiros concedidos pelos governos, por instituições privadas e por particulares, que garantam o funcionamento normal dos cursos e a plena eficiência da atividade universitária*”.

Pelo Decreto nº 19.851/1931, as universidades gozavam de “*personalidade jurídica e de autonomia administrativa, didática e disciplinar, nos limites estabelecidos pelo presente decreto, sem prejuízo da personalidade jurídica que tenha ou possa ser atribuída pelos estatutos universitários a cada um dos institutos componentes da universidade*” (art. 9º, grifo nosso). À época, vigorava a sistemática da equiparação, ato que concedia às instituições nela enquadradas as prerrogativas das universidades federais, como a concessão de títulos. As universidades estaduais ou livres poderiam ser equiparadas, “*mediante inspeção prévia pelo Departamento Nacional do Ensino e ouvido o Conselho Nacional de Educação*” (art. 12). Uma vez equiparadas, ficariam sujeitas à fiscalização do governo federal, “*por intermédio do Departamento Nacional do Ensino, que verificará a fiel observância de todos os preceitos legais e estatutários que regem a organização e o funcionamento da universidade e dos institutos que a compuserem, solidários e estritamente responsáveis pela eficiência do ensino*”.

neles ministrado” (art. 13). A equiparação das universidades estaduais ou livres poderia ser suspensa, caso não fossem sanadas graves irregularidades porventura verificadas, ou cassadas por decreto do governo federal, mediante prévio inquérito e ouvido o Conselho Nacional de Educação.

Na caracterização do Decreto, já existia a preocupação de se associar ensino e pesquisa. Nos termos do art. 32, *“na organização didática e nos métodos pedagógicos adotados nos institutos universitários será atendido, a um tempo, o duplo objetivo de ministrar ensino eficiente dos conhecimentos humanos adquiridos e de estimular o espírito da investigação original, indispensável ao progresso das ciências”*. Em outro dispositivo, dispôs-se que além dos *“cursos destinados a transmitir o ensino de conhecimento já adquiridos, os institutos universitários deverão organizar e facilitar os meios para a realização de pesquisas originais que aproveitem aptidões e inclinações, não só do corpo docente e discente, como de quaisquer outros pesquisadores estranhos à própria Universidade”* (art. 46).

2.2. Anos de 1960: da LDB à Reforma Universitária

A Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961, fixou diretrizes e bases para a educação nacional, mas não dedicou atenção especial às universidades, limitando-se a descrever sua constituição mediante a reunião de outros estabelecimentos e a ratificação de prerrogativas já existentes. Assim, as *“universidades constituem-se pela reunião, sob administração comum, de cinco ou mais estabelecimentos de ensino”* (art. 79). Apesar dessa caracterização genérica, havia a preocupação de se destacar o papel da pesquisa. Nos termos do parágrafo 2º do art. 79, além dos *“estabelecimentos de ensino superior, integram-se na universidade institutos de pesquisas e de aplicação e treinamento profissional”*. Dentre as prerrogativas asseguradas, a LDB de 1961 definiu que as *“Universidades gozarão de autonomia didática, administrativa, financeira e disciplinar, que será exercida na forma de seus estatutos”* (art. 80).

Em meados da década, o Ministério da Educação requereu manifestação do Conselho Federal de Educação para subsidiar a reformulação das universidades federais. Como resultado, veio o Parecer CFE nº 52/65, relatado pelo Conselheiro Valnir Chagas, a partir do qual decorreria o Decreto-Lei nº 53, de 18 de novembro de 1966, que fixou princípios e normas de organização para as universidades federais. Nos termos de seu art. 1º, as *“universidades federais organizar-se-ão com estrutura e métodos de funcionamento que preservem a unidade das suas funções de ensino e pesquisa e assegurem a plena utilização dos seus recursos materiais e humanos, vedada a duplicação de meios para fins idênticos ou equivalentes”*.

Na organização das universidades federais, deveriam ser observados cinco princípios e normas. Cada *“unidade universitária – Faculdade, Escola ou Instituto – será definida como órgão simultaneamente de ensino e pesquisa no seu campo de estudos”* (art. 2º, inciso I). O *“ensino e a pesquisa básicos serão concentrados em unidades que formarão um sistema comum para toda a Universidade”* (art. 2º, inciso II). O *“ensino de formação profissional e a pesquisa aplicada serão feitos em unidades próprias, sendo uma para cada área ou conjunto de áreas profissionais afins dentre as que se incluam no plano da Universidade”* (art. 2º, inciso III). O *“ensino e a pesquisa desenvolver-se-ão mediante a cooperação das unidades responsáveis pelos estudos envolvidos em cada curso ou projeto de pesquisa”* (art. 2º, inciso IV). As *“atividades previstas no item anterior serão supervisionadas por órgãos centrais para o ensino e a pesquisa, situados na administração superior da Universidade”* (art. 2º, inciso V).

No ano seguinte foi editado o Decreto-Lei nº 252, de 28 de fevereiro de 1967, que estabeleceu normas complementares ao Decreto-Lei nº 53/1966. O Decreto-Lei nº 252/1967 estabeleceu que, no processo de reestruturação das universidades, as unidades universitárias deveriam dividir-se “*em subunidades denominadas departamentos*” (art. 2º). Estes compreenderiam disciplinas afins e congregariam “*professores e pesquisadores para objetivos comuns de ensino e pesquisa*” (art. 2º, § 2º, grifo nosso). Competiria a cada departamento, “*elaborar os seus planos de trabalho, atribuindo encargos de ensino e pesquisa aos professores e pesquisadores, segundo as especializações*” (art. 2º, § 3º).

O Decreto-Lei nº 252/1967 também dispôs sobre atividades de extensão, em complemento ao ensino e à pesquisa. Além das “*unidades que a compõem, destinadas ao ensino e à pesquisa, a Universidade poderá ter órgãos suplementares de natureza técnica, cultural, recreativa e de assistência ao estudante*” (art. 6º). Também poderia “*criar órgãos setoriais, com funções deliberativas e executivas, destinados a coordenar unidades afins para a integração de suas atividades*” (art. 7º, parágrafo único). E, em sua “*missão educativa*”, a Universidade deveria “*estender à comunidade, sob a forma de cursos e serviços, as atividades de ensino e pesquisa que lhe são inerentes*” (art. 10).

Os Decretos-Lei nºs 53 e 252 anteciparam aspectos da Reforma Universitária, advinda da Lei nº 5.540, de 28 de novembro de 1968, que fixou normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média. No seu art. 1º, dispunha a Lei que o “*ensino superior tem por objetivo a pesquisa, o desenvolvimento das ciências, letras e artes e a formação de profissionais de nível universitário*”. Garantia-se às universidades, autonomia didático-científica, disciplinar, administrativa e financeira, na forma da lei e dos seus estatutos (art. 3º). Quanto às características das universidades, reforçava-se a necessidade de “*unidade de funções de ensino e pesquisa, vedada a duplicação de meios para fins idênticos ou equivalentes*” (art. 11, alínea “c”). E de haver “*flexibilidade de métodos e critérios, com vistas às diferenças individuais dos alunos, às peculiaridades regionais e às possibilidades de combinação dos conhecimentos para novos cursos e programas de pesquisa*” (art. 11, alínea “f”).

2.3. Consolidação do ensino e da pesquisa: pós-graduação *stricto sensu*

Se as normas legais editadas nos anos de 1960 contribuíram para fortalecer o sistema universitário do país, fundamentando-o no ensino e na pesquisa, a consolidação desse processo aconteceu ao longo dos últimos trinta anos do século XX, com o fortalecimento dos programas de pós-graduação *stricto sensu*. Em 1976, havia no país 761 cursos de mestrado e doutorado, dos quais 561 do primeiro e 200 do último. No ano de 2000, já existiam 2.311 cursos, 1.453 de mestrado e 821 de doutorado, um crescimento superior a 200%.

No mês de dezembro de 2006, o total de cursos de pós-graduação *stricto sensu* chegava a 3.578, sendo 2.162 de mestrado, 188 de mestrado profissionalizante e 1.228 de doutorado. Em três décadas, há 4,7 vezes mais cursos no país, dos quais mais de um terço, 1.267, criados nos seis primeiros anos do século XXI. Embora os cursos de mestrado e doutorado não sejam exclusivamente ministrados em instituições de educação superior, a maioria dos programas existentes é desenvolvida em universidades.

As bases para o desenvolvimento da pós-graduação *stricto sensu* foram estabelecidas no início da década de 50, quando, pelo Decreto nº 29.741, de 11 de julho de 1951, foi instituída uma Comissão para promover a Campanha Nacional de Aperfeiçoamento de pessoal de nível superior. Essa Campanha tinha, como um de seus objetivos, “*assegurar a existência de pessoal especializado em quantidade e qualidade suficientes para atender às necessidades dos empreendimentos públicos e privados que visam o desenvolvimento econômico e social do país*” (art. 2º, alínea “a”).

Dez anos depois, com o Decreto nº 50.737, de 7 de junho de 1961, foi organizada a Campanha Nacional de Aperfeiçoamento do Pessoal de Nível Superior (CAPES). Dentre as incumbências desta, destacamos aqui duas. Estimular a *“melhoria das condições de ensino e pesquisas dos centros universitários brasileiros, visando a melhor formação dos quadros profissionais de nível superior do país”* (art. 2º, inciso I). Atuar para o *“aperfeiçoamento do pessoal de nível superior já existente, promovido em função das prioridades ditadas pelas necessidades do desenvolvimento econômico e social do País”* (art. 2º, inciso II).

Com o Decreto nº 53.932, de 26 de maio de 1964, foram reunidos na CAPES, já denominada de Coordenação do Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, outras iniciativas como Comissão Supervisora do Plano dos Institutos (COSUPI) e Programa de Expansão do Ensino Tecnológico (PROTEC). Dentre os objetivos da CAPES, além do aperfeiçoamento do pessoal de nível superior, estava o de *“colaborar com as Universidades e Escolas Superiores do país proporcionando-lhes assistência técnica no sentido da melhoria dos seus padrões de ensino e de pesquisa”* (art. 2º, inciso II). O regime de organização e funcionamento da CAPES foi estabelecido pelo Decreto nº 54.356, de 30 de setembro de 1964, o qual definiu, dentre as ações a serem exercidas pelo órgão, o *“incentivo à implantação do regime de tempo integral para o pessoal docente de nível superior”*. (art. 2º, inciso V, grifo nosso).

Pouco antes da Lei da Reforma Universitária, houve a edição do Decreto nº 63.343, de 1º de outubro de 1968, que dispôs sobre a instituição de Centros Regionais de Pós-Graduação, *“mediante convênio com universidades ou instituições de nível equivalente”* (art. 1º). Foram definidos quatro objetivos para a criação desses Centros: *“formar professorado competente para atender à expansão do ensino superior, assegurado, ao mesmo tempo, a elevação dos atuais níveis de qualidade”* (art. 1º, alínea “a”); *“estimular o desenvolvimento da pesquisa científica, por meio da preparação adequada de pesquisadores”* (art. 1º, alínea “b”); *“proporcionar o treinamento eficaz de técnicos de alto padrão para fazer face às necessidades do desenvolvimento nacional”* (art. 1º, alínea c); e *“criar condições favoráveis ao trabalho científico, de modo a estimular a fixação dos cientistas brasileiros no País e incentivar o retorno dos que se encontram no estrangeiro”* (art. 1º, alínea “d”).

Competia à CAPES, articulada com o Conselho Nacional de Pesquisas, adotar as providências para que fossem criados os Centros Regionais de Pós-Graduação (art. 2º). Já as universidades e estabelecimentos isolados de ensino superior deveriam *“assumir o compromisso de assegurar o aproveitamento dos candidatos que enviarem aos Centros de Pós-Graduação e que nestes venham a obter os graus de mestre e doutor”* (art. 6º, grifo nosso). O funcionamento desses Centros seria assegurado pelos recursos financeiros *“provenientes da CAPES, do Conselho Nacional de Pesquisas, do Fundo de Desenvolvimento Técnico-Científico do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação e de outros órgãos bem como das respectivas universidades, dentro dos programas integrados”* (art. 10).

No início dos anos 1970, a CAPES foi reformulada pelo Decreto nº 66.662, de 5 de junho de 1970. Com o intuito de assegurar sua autonomia financeira, foi *“instituído um fundo especial, denominado Fundo de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (FAPES)”* (art. 9º). Os recursos do FAPES originavam-se do orçamento geral da União, de repasses de outros fundos, da prestação de serviços remunerados, da venda de publicações editadas pelo órgão, de doações, subvenções e auxílios, da reversão de quaisquer importâncias (bolsas de estudos e auxílios individuais) e do saldo verificado no fim de cada exercício.

O processo de institucionalização da pós-graduação no País prosseguiu com o Decreto nº 73.411, de 4 de janeiro de 1974, que instituiu o Conselho Nacional de Pós-Graduação. Dentre as atribuições do órgão estava *“elaborar o Plano Nacional de Pós-Graduação”* e *“propor as medidas necessárias à execução e constantes atualização da Política Nacional de Pós-Graduação”* (art. 2º, incisos I e II). O Plano Nacional de Pós-Graduação deveria

estabelecer critérios para “a aplicação de recursos na instalação de desenvolvimento de cursos de mestrado ou doutorado” e “a avaliação da qualidade e resultados desses cursos” (art. 6º, § 1º, alíneas “a” e “b”). O Conselho Nacional de Pós-Graduação foi extinto pelo Decreto nº 86.791, de 28 de dezembro de 1981, tendo sido transferidas suas atribuições para a CAPES.

Na segunda metade dos anos 1970, iniciou-se no País um processo de expansão da pós-graduação, o que foi facilitado pela maior disponibilidade de recursos para financiamento. Observe-se que os programas e cursos foram criados, majoritariamente, pelas universidades públicas. Como consequência desse crescimento, veio a necessidade de se fortalecer o sistema de avaliação dos cursos, tendo sido criado o Grupo Técnico de Coordenação, uniformizados critérios dos Comitês Assessores e definidas modalidades de classificação dos cursos por mérito (conceitos “A”, “B”, “C”, “D” e “E”). A sistemática de avaliação serviria como critério para distribuição de recursos, bem como para a recomendação ou não do curso.

Implantado em 1976, o Sistema Nacional de Avaliação da Pós-Graduação (SNPG) hoje compreende dois processos: a Avaliação dos Programas de Pós-Graduação e a Avaliação das Propostas de Cursos Novos de Pós-Graduação. A primeira contempla a realização do acompanhamento anual e a avaliação trienal do desempenho de todos os programas e cursos que integram o Sistema Nacional de Pós-Graduação. Na última década do século XX, a Avaliação dos Programas foi modificada, com a substituição dos conceitos alfabéticos (de “A” a “E”) pela atribuição de nota na escala de “1” a “7”. Os programas e cursos que obtiverem pelo menos a nota “3” são reconhecidos pelo MEC, através do CNE, podendo expedir, durante o triênio subsequente, diplomas de mestrado ou doutorado com validade nacional.

A institucionalização da pós-graduação *stricto sensu*, fundamentada no fortalecimento do ensino e da pesquisa, avançou ao longo das duas últimas décadas do século XX, consolidando-se como um dos mais bem sucedidos processos acontecidos na educação superior brasileira. A criação da CAPES, bem como a Reforma Universitária de 68, que incentivou a formação pós-graduada do corpo docente, contribuiu para que se estabelecesse uma estreita relação entre as universidades e os programas e cursos de mestrado e doutorado. Tal processo, que inicialmente concentrou-se nas universidades públicas, gradativamente chegou às universidades privadas, embora nestas, ainda hoje, a pós-graduação tenha uma participação pequena no contexto de suas atividades.

2.4. Universidades e pesquisa institucionalizada: como verificar a existência

A existência de programas e cursos de mestrado e doutorado, recomendados pela CAPES, constitui importante critério para avaliar a existência de pesquisa institucionalizada. O Parecer CNE/CES nº 553, de 8 de outubro de 1997, buscou interpretar o inciso I do art. 52 da LDB. Deste Parecer decorreu a Resolução CNE/CES nº 2, de 7 de abril de 1998, que estabeleceu “*indicadores para comprovar a produção intelectual institucionalizada, para fins de credenciamento, nos termos do Art. 46 do Art. 52, inciso I, da Lei 9.394/96 de 20 de dezembro de 1996*”. Nos termos da Resolução, a produção intelectual institucionalizada será comprovada (art. 2º): “*por três cursos ou programas de pós-graduação stricto sensu, avaliados positivamente pela CAPES*”; e/ou “*pela realização sistemática de pesquisas*” que envolvam “*pelo menos 15% do corpo docente; pelo menos metade dos doutores; pelo menos três grupos definidos com linhas de pesquisa explicitadas*”.

De maneira justificada à época, a Resolução CNE/CES nº 2/1998 tenta estabelecer parâmetros quantitativos, no que se refere ao corpo docente, através dos quais se verificaria o atendimento a este quesito: produção institucionalizada do conhecimento. No presente, estamos convencidos de que a verificação da existência do conhecimento institucionalizado é

razoavelmente simples, apesar de dificuldades emergirem ao se tentar a sua quantificação numérico-aritmética. Pergunte-se a um painel seletivo de representantes da comunidade científica brasileira, por área de “expertise” quais são as casas que, em sua área, produzem conhecimento, e a resposta será fácil e imediata, dispensando exercícios quantitativos. A produção de conhecimento é produto de um “invisible college”, uma teia de pesquisadores associados entre si, por entre as tessituras institucionais formais. Sejamos, portanto, sinceros: a tarefa é simples, cristalina e razoavelmente inequívoca desde o ponto de vista acadêmico, mas confusa desde o ponto de vista governamental e da supervisão, que tende a requerer uma métrica estranha ao objeto mensurado. Por isso o CNE teria exarado aquela Resolução, mais preocupado com as vicissitudes da tarefa de verificação do que com a realidade do objeto em tela.

Sabe-se que inexistem produção institucionalizada de conhecimento na ausência da formação de orientadores disciplinares, capitães das naus constituídas por cada uma das disciplinas. Entenda-se o doutor como um portador da continuidade de sua disciplina. Muito embora se possam criticar os programas atuais de doutoramento, principalmente o de algumas áreas como a física, no mundo todo, pela ausência progressiva desta preocupação e pela excessiva presença da solução do problema e especialidade a-histórica, tem sido esse o contexto histórico no qual os doutorados se institucionalizaram, mais fortemente na segunda metade do século vinte, nas universidades de todo o mundo. Por esta razão, pode-se abandonar, para as Casas às quais o critério for pertinente, a mensuração quantitativa do corpo docente, observando-se, ao contrário, o cumprimento da função constitutiva da Universidade, através da existência, como dissemos, de simples verificação, mas de alto custo, da formação daqueles que são os efetivos “portadores e zeladores do futuro das disciplinas”, os doutores.

Em dezembro de 2006, o Brasil tinha 177 universidades credenciadas, das quais 86 eram privadas (incluindo as particulares, confessionais e comunitárias), 53 públicas federais, 33 públicas estaduais e 5 públicas municipais. Desse total, 129 tinham pelo menos um curso de mestrado. Das 48 instituições sem pós-graduação *stricto sensu*, 16 (a terça parte) são universidades privadas.

Partindo-se da premissa de que uma universidade deve ter programa de mestrado e doutorado, de modo a configurar a presença de produção intelectual institucionalizada bem como o pleno cumprimento da integração entre ensino e pesquisa, e considerando-se os termos da Resolução CNE/CES nº 2/1998, é possível estabelecer um critério de avaliação. Nesse sentido, tomando-se por base a oferta de pelo menos três cursos de mestrado e um de doutorado, constata-se que 78 universidades, ou seja, menos da metade do total, cumpre tal requisito, como comprova o Quadro 1.

Quadro 1 – Universidades com pelo menos três mestrados e um doutorado

Categoria	Cumpram o requisito?		Total
	Não	Sim	
Universidades Federais	15 (28,3%)	38 (71,7%)	53 (100,0%)
Universidades Estaduais	20 (60,6%)	13 (39,4%)	33 (100,0%)
Universidades Municipais	4 (80,0%)	1 (20,0%)	5 (100,0%)
Universidades Privadas	60 (69,8%)	26 (30,2%)	86 (100,0%)
Total	99 (55,9%)	78 (44,1%)	177 (100,0%)

Considerando-se, como critério, a oferta de pelo menos cinco cursos de mestrado e um de doutorado, reduz-se a 68 o número de universidades que atendiam a tal requisito, em dezembro de 2006. O Quadro 2 mostra a situação por categoria administrativa.

Quadro 2 – Universidades com pelo menos cinco mestrados e um doutorado

Categoria Administrativa	Cumprem o requisito		Total
	Não	Sim	
Universidades Federais	15 (28,3%)	38 (71,7%)	53 (100,0%)
Universidades Estaduais	21(63,6%)	12 (36,4%)	33 (100,0%)
Universidades Municipais	5 (100,0%)		5 (100,0%)
Universidades Privadas	68 (79,1%)	18 (20,9%)	86 (100,0%)
Total	109 (61,6%)	68 (38,4%)	177 (100,0%)

O Quadro 3 mostra que a oferta de cursos de doutorado é um fator maior de restrição do que o aumento no número de mestrados. Fixando-se o mínimo de três mestrados e dois doutorados, apenas a terça parte (58) cumpriria o requisito.

Quadro 3 – Universidades com pelo menos três mestrados e dois doutorados

Categoria Administrativa	Cumprem o requisito		Total
	Não	Sim	
Universidades Federais	19 (35,8%)	34 (64,2%)	53 (100,0%)
Universidades Estaduais	24 (72,7%)	9 (27,3%)	33 (100,0%)
Universidades Municipais	4 (80,0%)	1 (20,0%)	5 (100,0%)
Universidades Privadas	72 (83,7%)	14 (16,3%)	86 (100,0%)
Total	119 (67,2%)	58 (32,8%)	177 (100,0%)

Observando-se os números para o caso de cinco mestrados e dois doutorados, há uma variação menor no total de universidades que atenderiam ao critério (55). O Quadro 4 comprova que a maior dificuldade para a expansão da pós-graduação *stricto sensu* está na oferta de cursos de doutorado, notadamente no que diz respeito às universidades públicas municipais e universidades privadas.

Quadro 4 – Universidades com pelo menos cinco mestrados e dois doutorados

Categoria Administrativa	Cumprem o requisito		Total
	Não	Sim	
Universidades Federais	19 (35,8%)	34 (64,2%)	53 (100,0%)
Universidades Estaduais	24 (72,7%)	9 (27,3%)	33 (100,0%)
Universidades Municipais	5 (100,0%)		5 (100,0%)
Universidades Privadas	74 (86,0%)	12 (14,0%)	86 (100,0%)
Total	122 (68,9%)	55 (31,1%)	177 (100,0%)

Para aquelas Casas nas quais não estiver presente o atendimento ao requisito que for estabelecido, considerem-se, então, outros fatores de natureza quantitativa, desde antes, porém, sabendo-se que se trata de uma aproximação inadequada ao objeto. Mas de toda sorte, obedientes ao que nos determinaram os legisladores brasileiros. Estes escolheram definir, através de expressões aritméticas desprovidas de qualquer fundamento, a universidade, entidade milenar, que certamente prescinde de definição legal, sobretudo em país de vida universitária tardia, que mal está nos primórdios da constituição da sua vida universitária.

As transformações acontecidas na educação superior nos últimos 40 anos, especialmente direcionadas às universidades, se caracterizaram pela busca da integração entre ensino e pesquisa, à qual viria se juntar a atividade de extensão, para configurar o princípio constitucional da indissociabilidade. Nesse contexto, o fortalecimento da pós-graduação *stricto sensu* e as políticas voltadas ao aperfeiçoamento do pessoal docente resultaram na melhoria da titulação dos professores e pesquisadores da educação superior. De fato, desde a década de 1960, ocorreu a institucionalização da carreira do magistério superior, a qual se apoiou em dois pilares: titulação e regime de trabalho.

Como ficará claro na exposição subsequente sobre regime de trabalho, a consolidação da carreira docente originou-se no setor público, em atenção às suas demandas e necessidades. Quando transportadas essas diretrizes para o setor privado, há um confronto do modelo de carreira do magistério público superior com a sustentabilidade efetiva das universidades privadas, notadamente quanto à institucionalização do regime de trabalho docente em tempo integral. Questões como relação entre mantida e mantenedora, existência de acordos sindicais variados e localizados, e mesmo a tradição de estruturação do ensino – e da docência – a partir de horas-aula são complicadores que não podem ser desconsiderados.

3. Função Docente e Regime de Trabalho: 40 anos de trajetória

Embora tenham existido experiências anteriores para normatizar a questão do regime de trabalho docente, parâmetros mais consolidados só foram estabelecidos a partir da década de 60. Como primeira referência do período, destaca-se a **Lei nº 3.780, de 12 de julho de 1960**, que dispôs sobre a “*Classificação de Cargos do Serviço Civil do Poder Executivo, Estabelece os Vencimentos Correspondentes, e dá outras Providências*”. Nos termos do seu art. 46, o “*funcionário que exercer atividades técnico-científicas, de magistério ou pesquisa, satisfeitas as exigências regulamentares, poderá optar pelo regime de tempo integral*”. O parágrafo 1º do artigo estabelecia limites: o “*regime de trabalho de que trata este artigo é incompatível com o exercício cumulativo de cargos, empregos ou funções bem como de qualquer outra atividade pública ou privada*”. Já o parágrafo 2º indicava a seguinte ressalva: “*Não se incluem na incompatibilidade prevista no parágrafo anterior, as atividades que, sem caráter de emprego, se destinem a difusão e aplicação de idéias e conhecimentos científicos, quando solicitados através da direção da repartição a que pertencer o servidor*” (grifo nosso).

Posteriormente, com a **Lei nº 4.345, de 26 de junho de 1964**, que revogou dispositivos da lei supracitada, foi estabelecida outra diretiva para conceituar o regime de tempo integral. O art. 12 definiu o instituto da seguinte maneira: “*Considera-se regime de tempo integral o exercício da atividade funcional sob dedicação exclusiva, ficando o funcionário proibido de exercer cumulativamente outro cargo, função ou atividade particular de caráter empregatício profissional ou pública de qualquer natureza*”. No parágrafo único deste artigo, foram acrescidas as exceções admissíveis, destacando-se as atividades relativas à difusão dos conhecimentos técnicos e científicos.

Subseqüentemente, foi editada a **Lei nº 4.881-A, de 6 de dezembro de 1965**, conhecida como o Estatuto do Magistério Superior, que instituiu o “*regime jurídico do*

peçoal docente de nível superior, vinculado à administração federal”. Pelo Estatuto, “entendem-se como atividades de magistério superior aquelas que pertinentes ao sistema indissociável do ensino e pesquisa, se exerçam nas universidades e estabelecimentos isolados em nível superior, para fins de transmissão e ampliação do saber” (art. 2º, grifo nosso). Dispôs, ainda, o parágrafo único desse artigo que constituem, “igualmente, atividades de magistério aquelas inerentes à administração escolar e universitária privativas de docentes de nível superior”.

Assim, o “*corpo docente de cada unidade de ensino superior será constituído pelo pessoal que nela exerça atividades de magistério daquele grau*” (art. 3º). Pelo mesmo Estatuto, o pessoal docente classificava-se em três categorias: ocupantes dos cargos das classes do magistério superior, professores contratados e auxiliares de ensino (art. 5º, incisos I a III). Também classificou os “*cargos do magistério superior*” em três tipos: professor catedrático, professor adjunto e professor assistente (art. 6º, incisos I a III). E definiu cargos para os pesquisadores: pesquisador-chefe, pesquisador-associado, pesquisador-auxiliar (art. 7º, incisos I a III).

Por sua vez, seu art. 39 conceituou o “regime de tempo integral”, como sendo “o exercício da atividade funcional com dedicação exclusiva, em que o ocupante de cargo do magistério superior fica proibido de exercer, cumulativamente, qualquer outro cargo embora de magistério, ou qualquer função ou atividade que tenha caráter de emprego”, exclusive “*o exercício em órgãos de deliberação coletiva, desde que relacionado com o cargo*” (§ 1º; inciso I); *as atividades culturais que, não tendo caráter de emprego, se destinem à difusão e aplicação de idéias e conhecimentos, ou visem à prestação de assistência a órgãos ou serviços técnicos ou científicos*” (§ 1º; inciso II) e, “*o exercício, na sede da instituição, de atividades profissionais, relacionadas com o cargo de magistério, desde que se limitem aos casos e condições previstos nos estatutos e regimentos*” (§ 1º; inciso II).

A mesma Lei definiu no seu art. 40 que os “*estatutos e regimentos determinarão em que áreas será obrigatória a adoção de regime de tempo integral*”, e no seu parágrafo único que os “*ocupantes dos cargos das classes de Pesquisador exercerão e sua atividade em regime de tempo integral*”.

Com o intuito de regulamentar a referida Lei foi editado o **Decreto nº 59.676, de 6 de dezembro de 1966**, que estabeleceu quatro tipos de atividades de magistério:

- As “*relacionadas com a preservação, elaboração e transmissão dos conhecimentos*” (art. 2º, inciso I), que se desdobraram em sete tópicos, a saber: “*aulas, conferências, seminários e outras formas de exposição e de debate*” (art. 2º, inciso I, alínea ‘a’); “*trabalhos práticos de iniciação e treinamento*” (art. 2º, inciso I, alínea ‘b’); “*seleção de docentes, pesquisadores e alunos e verificação da aprendizagem*” (art. 2º, inciso I, alínea ‘c’); “*pesquisa em geral*” (art. 2º, inciso I, alínea ‘d’); “*elaboração de trabalhos destinados à publicação e ligados ao ensino e à pesquisa*” (art. 2º, inciso I, alínea ‘e’); “*participação em congressos e reuniões de caráter científico, cultural e artístico*” (art. 2º, inciso I, alínea ‘f’); “*programar de cooperação e outras formas de intercâmbio inerentes às atividades de extensão*” (art. 2º, inciso I, alínea ‘g’).
- As “*relacionadas com a formação ética e cívica dos alunos*” (art. 2º, inciso II).
- As “*relacionadas com a administração das instituições de ensino superior, privativas de docentes:*” (art. 2º, inciso III), classificadas em três tipos. Primeiro, as que são responsabilidades de direção e chefia; segundo, as que pressupõem participação em órgãos colegiados; por fim, as que implicam

participação em trabalhos de programação e assessoramento, vinculados ao ensino e à pesquisa.

- E “*outros encargos inerentes às atividades de magistério*” (art. 2º, inciso IV).

Ao dispor sobre as três categorias previstas na Lei, adicionando ao inciso que define “professores contratados” o fato de o serem “*em regime de leis trabalhistas*” (art. 3º, inciso II, grifo nosso), o Decreto nº 59.676/66 trouxe a inovação que flexibilizava a administração do pessoal docente. O mesmo Decreto dispôs em seu art. 26 que o “*regime de tempo integral e dedicação exclusiva obriga o professor a um mínimo de 30 horas semanais de trabalho, distribuídas em 5 dias da semana, e aos demais funcionários a um mínimo de 40 horas semanais*”. A aplicação desse regime poderia ser feita, no interesse da administração, consoante às seguintes situações:

- “*aos que exerçam cargo de magistério superior*” (art. 28, alínea ‘a’);
- “*aos que exerçam atividades científicas e técnicas relacionadas ao ensino e à pesquisa*” (art. 28, alínea ‘b’);
- “*a ocupantes de cargo ou função que envolva responsabilidade de direção, chefia ou assessoramento*” (art. 28, alínea ‘c’);
- “*a ocupantes de cargos que compreendem funções técnicas de nível médio e auxiliares de atividades de magistério, técnicas e de pesquisa, quando participarem de trabalhos enquadrados nos itens anteriores e no artigo precedente*” (art. 28, alínea ‘d’).

Interessante também o registro de que o parágrafo único do art. 28 dispunha que em “*casos excepcionais, devidamente justificados, o regime de tempo integral e dedicação exclusiva poderá ser aplicado, individualmente, a qualquer funcionário que esteja incluído numa das hipóteses indicadas neste artigo, mediante proposta do dirigente da unidade administrativa*” (grifo nosso).

Para verificar a adequada relação entre o regime de trabalho e as atividades necessárias às Universidades foram instituídas Comissões com a “*finalidade de zelar pela fiel aplicação do regime de tempo integral e dedicação exclusiva*”. Para tanto, as universidades e os estabelecimentos de ensino isolados deveriam “*instituir Comissões de Tempo Integral, compostas de três membros, designados pelo dirigente respectivo e escolhido entre membros do magistério e funcionários altamente qualificados, com maioria dos primeiros*” (art. 35). Além disso, a atribuição do regime de tempo integral seria de “*iniciativa do chefe da subunidade, mediante proposta fundamentada, que deverá conter o programa de trabalho a ser executado e a relação numérica dos cargos necessários à execução dos mesmos*” (art. 36, grifo nosso).

Com o advento da **Lei nº 5.539, de 27 de novembro de 1968**, o Estatuto do Magistério Superior sofreu alterações em parte de seus dispositivos. No ano seguinte, a **Lei nº 5.540/68** (Reforma Universitária) traria em seu art. 2º, incisos I a III, a classificação do pessoal docente em três tipos: “*integrantes das classes do magistério superior*”; “*professores contratados*”; e “*auxiliares de ensino*”. Os cargos do magistério teriam as classes de professor-titular (e não mais catedrático), professor-adjunto e professor-assistente, estabelecendo, ainda, que a “*distribuição de pessoal docente pelas atividades de ensino e pesquisa*” seria feita “*pelos departamentos*”, aos quais caberia “*na organização de seus programas, distribuir os trabalhos de ensino e pesquisa, de forma a harmonizar os interesses do departamento e as preocupações científico-culturais dominantes do seu pessoal docente*” (art. 4º e 5º, parágrafos únicos, grifo nosso).

E dispôs, também, que haveria “*apenas uma carreira docente, obedecendo ao princípio de integração entre ensino e pesquisa*” (art. 5º, grifo nosso), mesma redação dada pelo parágrafo 1º do art. 32. Outra inovação constante desta Lei refere-se ao regime de trabalho do pessoal docente de nível superior que abrangeria duas modalidades: “*de dedicação exclusiva*” e “*em função do número de horas semanais*” (art. 16, alíneas ‘a’ e ‘b’, grifo nosso).

Para acompanhamento e gestão interna das atividades, a nova Lei determinou em seu art. 19 que, em cada universidade, haveria “*uma Comissão Regular do Regime de Dedicação Exclusiva – COPERTIDES, constituída na forma prevista nos respectivos estatutos incluindo um representante do corpo docente*”.

A evolução normativa dessa matéria prosseguiu com a edição do **Decreto-Lei nº 465, de 11 de fevereiro de 1969**, que estabeleceu normas complementares à Lei nº 5.539/68, modificando-a em alguns dispositivos. Merece destaque a nova classificação do pessoal docente de nível superior em dois grupos “*os professores integrantes da carreira do magistério e os auxiliares de ensino*” (art. 10). Na mesma data, foi editado o Decreto nº 64.086, de 11 de fevereiro de 1969, tratando especificamente da questão do regime de trabalho. Foram então “*aprovadas as bases do programa de implantação do regime de tempo integral e dedicação exclusiva, para a carreira do magistério superior federal*” (art. 1º), sendo instituído no art. 4º uma Comissão Coordenadora do Regime de Tempo Integral e Dedicação Exclusiva – COMCRETIDE, reforçando no seu art. 6º a necessidade de criação das já referidas COPERTIDES.

Naquela ocasião, identifica-se que o regime de trabalho, foi segmentado em classes, segundo o regime de horas trabalhadas:

- “*regime de 12 horas semanais efetivas de trabalho*” (art. 3º, alínea ‘a’);
- “*regime de 22 horas semanais de trabalho efetivo, em turno completo*” (art. 3º, alínea ‘b’);
- “*regime de tempo integral e dedicação exclusiva, em que será exigido o compromisso de trabalho em dois turnos completos, com um mínimo de 40 horas semanais, e o de não exercer outro cargo, função ou atividade remunerada, em órgão público ou privado, ressalvado o disposto no artigo 18 da Lei nº 5.539, de 27 de novembro de 1968*” (art. 3º, alínea ‘c’, grifo nosso).

Há que se destacar o momento no qual o Programa, regulamentado e dirigido às IES públicas, oferece a possibilidade de habilitar as “*instituições particulares de ensino superior*” à participação (art. 9º), o que foi efetivado pela criação de uma Comissão Coordenadora, junto ao MEC, em articulação com o Conselho Deliberativo do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE). Nesse sentido, haveria “*em cada universidade ou federação de escolas uma Comissão Regular do Regime de Tempo Integral e Dedicação Exclusiva (COPERTIDE), inclusive com representação do corpo docente, e do FNDE, indicado pelo Presidente deste*” (art. 6º).

As normas legais adotadas a partir dos anos 60 atingiram seus objetivos, notadamente, quanto à consolidação da carreira de magistério superior nas IES públicas. Na década subsequente, ocorreu um incremento do processo de institucionalização da pesquisa nas universidades brasileiras, contribuindo para referendar que ensino e pesquisa devem ser indissociáveis.

Nessa ocasião, foi editado o **Decreto nº 85.487/80, de 11 de dezembro de 1980**, que tratou da carreira do magistério nas instituições federais de ensino superior, alterado pelo de nº 87.687/1982. Ao final dessa década, as IFES atravessavam um período de crise, com

diminuição de recursos para custeio e investimento. Havia, contudo, uma especificidade institucional: tais dificuldades foram vivenciadas de forma distinta, afetando mais as universidades constituídas como autarquias, do que as constituídas como fundação. Como consequência desse fato, uma das principais bandeiras de mobilização do setor foi a da isonomia. Assim, concomitante ao pedido de mais recursos e de liberdade para geri-los em prol da autonomia universitária, juntava-se a demanda por tratamento igualitário para os profissionais do país, em nome do fortalecimento da carreira do magistério superior. Nesse viés, a edição da **Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987**, dentre outras medidas, alterou os art. 4º e 5º do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, para tratar das fundações públicas.

Para os propósitos do presente, deve-se destacar o art. 3º da Lei. Nele ficou determinado que as *“universidades e demais instituições federais de ensino superior, estruturadas sob a forma de autarquia ou de fundação pública, terão um Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos para o pessoal docente e para os servidores técnicos e administrativos, aprovado, em regulamento, pelo Poder Executivo, assegurada a observância do princípio da isonomia salarial e a uniformidade de critérios tanto para ingresso mediante concurso público de provas, ou de provas e títulos, quanto para a promoção e ascensão funcional, com valorização do desempenho e da titulação do servidor”* (art. 3º, grifos nossos).

Em **23 de julho de 1987**, o **Decreto nº 94.664** aprovou o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, previsto na Lei supracitada. Nos termos do art. 1º do Plano, caberia a cada Instituição Federal de Ensino (IFES) sua implantação e administração. Pelo referido Plano, a *“isonomia salarial será assegurada pela remuneração uniforme do trabalho prestado por servidores da mesma classe ou categoria funcional e da mesma titulação”* (art. 2º), classificadas em dois tipos: as *“atividades acadêmicas próprias do pessoal docente do ensino superior”*: *“pertinentes à pesquisa, ensino e extensão que, indissociáveis, visem à aprendizagem, à produção do conhecimento, à ampliação e transmissão do saber e da cultura”* (art. 3º, inciso I). E aquelas *“inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além de outras previstas na legislação vigente”* (art. 3º, inciso II).

Decorre deste Decreto a definição de que o Corpo Docente é constituído *“pelos integrantes das carreiras de Magistério Superior e de Magistério de 1º e 2º Graus, pelos Professores Visitantes e pelos Professores Substitutos”* (art. 5º). Por sua vez, a carreira de Magistério Superior compreende quatro classes: Professor Titular, Professor Adjunto, Professor Assistente e Professor Auxiliar (art. 6º, inciso I a IV), das quais são excluídos os professores visitantes e substitutos. Cada classe compreende quatro níveis, designados pelos números de 1 a 4, exceto a de professor titular, que possui um só nível (art. 6º, parágrafo único). Não obstante, o Professor da carreira do Magistério Superior submete-se a dois regimes de trabalho: o de *“dedicação exclusiva, com obrigação de prestar quarenta horas semanais de trabalho em dois turnos diários completos e impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada”* (art. 14, inciso I, grifo nosso), e o de *“tempo parcial de vinte horas semanais de trabalho”* (art. 14, inciso II).

Ao docente enquadrado no regime de Dedicção Exclusiva, seriam permitidas: *“participação em órgãos de deliberação coletiva relacionada com as funções de Magistério”* (art. 14, § 1º, alínea ‘a’); *“participação em comissões julgadoras ou verificadoras, relacionadas com o ensino ou a pesquisa”* (art. 14, § 1º, alínea ‘b’); *“percepção de direitos autorais ou correlatos”* (art. 14, § 1º, alínea ‘c’); e, por fim, *“colaboração esporádica, remunerada ou não, em assuntos de sua especialidade e devidamente autorizada pela instituição, de acordo com as normas aprovadas pelo conselho superior competente”* (art. 14, § 1º, alínea ‘d’).

Sob o ponto de vista das garantias profissionais, o Decreto nº 94.664/87, em conjunção com a Lei nº 7.596/87, trouxe uma nova realidade para o magistério superior nas universidades públicas federais. A criação do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos significou a consolidação de um longo processo, iniciado no final dos anos 60, pelo qual a carreira de docente na educação superior pública adquiriu um novo *status*. No plano formal, o regime de dedicação exclusiva promoveu a integração entre ensino e pesquisa. No plano efetivo, porém, nem todos os docentes nele enquadrados, de fato, exercem de forma não dissociada ambas as atividades. Firmou-se o conceito de isonomia no tratamento da carreira, dos cargos e salários dos docentes, que passaram a ser tratados de forma igual, independentemente da instituição pública a qual pertencessem e do curso ou departamento em que lecionassem e/ou pesquisassem.

Registre-se que nessa conjuntura histórica transcorreram as atividades da Assembléia Nacional Constituinte, com grande mobilização dos grupos mais organizados da Sociedade, notadamente do funcionalismo público. Nesse sentido, contemplou em seu art. 9º que a *“União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas”*. Tal garantia encontra reflexo no Capítulo dedicado à educação, especialmente em seu art. 206, que estabelece princípios orientadores do ensino, acerca da *“valorização dos profissionais do ensino, garantido, na forma da lei, plano de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, assegurado regime jurídico único para todas as instituições mantidas pela União”* (CF, inciso V). O Regime Jurídico Único (RJU) dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais foi implantado com a **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**.

3.1 Regime de Tempo Integral e a década pós-LDB

Na transição para a década de 90, a educação superior estava profundamente transformada, sobressaindo a crescente presença do setor privado que passou a ser predominante em relação ao setor público. Ademais, o aumento da demanda por educação superior avançou, gradativamente, atingindo os setores menos favorecidos da população. O processo de expansão interferiu na regulação da educação superior, ao mesmo tempo em que passavam a vigorar os dispositivos da Constituição de 1988 e da nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, com as normas regulamentares decorrentes.

Cumprir salientar que as disposições da LDB sobre universidades tiveram como parâmetro políticas educacionais desenvolvidas sob a ótica do governo federal, as quais estavam basicamente voltadas para a gestão e resolução de problemas originados nas IFES. Isso trouxe às universidades privadas considerável dificuldade de adaptação e, portanto, de atendimento às normas reguladoras. Essa situação vem mobilizando diversos setores da comunidade acadêmica e profissional na discussão de alternativas viáveis, dentre elas as que ora são apresentadas ao MEC por intermédio do CRUB.

No período imediatamente posterior à LDB, o **Decreto nº 2.207, de 15 de abril de 1997**, foi o primeiro ato a tentar regulamentar a questão do tempo integral. O parágrafo 4º do art. 5º dispôs que para *“os fins do inciso III, do art. 52, da Lei nº 9.394, de 1996, entende-se por regime de trabalho em tempo integral aquele com obrigação de prestar quarenta horas semanais de trabalho, na mesma instituição, nele reservado o tempo de pelo menos vinte horas semanais, destinado a estudos, pesquisa, trabalhos de extensão, planejamento e avaliação”* (grifo nosso). Com a revogação dessa norma, pelo **Decreto nº 2.306, de 19 de agosto de 1997**, a regulamentação do inciso III do art. 52 da LDB passou a vigorar como art. 10, tendo a mesma redação anterior.

Posteriormente, foi editado o **Decreto nº 3.860, de 9 de julho de 2001**, o qual estabeleceu que a regulamentação do tempo integral referia-se ao regime de trabalho docente. Assim, ficou estabelecido que, para “*os fins do inciso III do art. 52, da Lei nº 9.394, de 1996, entende-se por regime de trabalho docente em tempo integral aquele que obriga a prestação de quarenta horas semanais de trabalho na mesma instituição, nele reservado o tempo de pelo menos vinte horas semanais destinado a estudos, pesquisa, trabalhos de extensão, planejamento e avaliação*” (art. 9º, grifo nosso).

Essa última norma foi revogada pelo **Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006**, no qual está disposto que “*regime de trabalho docente em tempo integral compreende a prestação de quarenta horas semanais de trabalho na mesma instituição, nele reservado o tempo de pelo menos vinte horas semanais para estudos, pesquisa, trabalhos de extensão, planejamento e avaliação*” (art. 69, parágrafo único). Cumpre destacar que, embora a redação repita o espírito dos decretos pretéritos, foi suprimida a referência ao inciso III do art. 52 da LDB.

No caso das IFES, inicialmente definiu-se o tempo integral para os docentes como o exercício de uma jornada mínima de 30 horas semanais de trabalho (Decreto nº 59.676/66). Fica constatado, portanto, que isso só se aplicava aos cargos de carreira do magistério superior, havendo o acréscimo do termo “dedicação exclusiva”. Posteriormente (Decreto nº 64.086/1969), estabeleceu-se o regime de tempo integral e dedicação exclusiva como o compromisso de trabalho em dois turnos completos, com o mínimo de 40 horas semanais. O Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (Decreto nº 94.664/1987) determinou dois regimes: tempo parcial e dedicação exclusiva, este último com a obrigação de exercer 40 horas semanais de trabalho.

Comprova-se que desde o primeiro Decreto regulamentar à LDB, permanece o entendimento de que é obrigação do docente contratado em regime de tempo integral prestar quarenta horas semanais de trabalho em uma mesma Instituição. Buscou-se também preservar o docente enquadrado no regime de tempo integral da concentração de carga horária em sala de aula, ao se definir que pelo menos metade de sua jornada de trabalho seria dedicada a estudos, pesquisa, atividades de extensão, planejamento e avaliação.

Tais normas preocuparam-se em afastar a percepção de que o regime de trabalho docente relaciona-se basicamente à quantidade de horas exercidas em sala de aula, de forma presencial. Afinal, isso desconsidera os propósitos da Constituição Federal e da LDB, uma vez que contraria o princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. Nesse sentido, e como reflexo da prerrogativa de autonomia de gestão didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, deve-se atribuir ao docente contratado em regime de tempo integral o exercício de outras atividades que não apenas a de ministrar aulas presenciais.

3.2 Universidades Privadas, Mantenedoras, Acordos Coletivos e Regime de Tempo Integral

Para os fins do art. 52 e 53 da LDB, sem prejuízo do exercício das atividades de ensino, pesquisa e extensão, compete à Universidade, em conformidade com sua realidade organizacional e nos termos das normas legais, adequar o trabalho docente da maneira que melhor atender aos propósitos de sua missão como Universidade. Nesse contexto, é necessário compatibilizar a tradição das instituições privadas, sejam elas particulares, comunitárias, confessionais ou filantrópicas, de estruturarem suas atividades acadêmicas a partir da contabilização de horas-aula, com o fato de que regime de trabalho docente congrega atividades de ensino em sentido amplo – não apenas em sala de aula –, pesquisa e extensão.

No caso das universidades privadas, ainda há uma especificidade organizacional. Para efeitos de gestão administrativa e financeira, as figuras de mantenedor e mantido estão

interligadas, havendo ascendência do primeiro. Assim, não apenas o orçamento é fixado pelo mantenedor, como, dadas as implicações jurídicas e trabalhistas, ele também acaba condicionando a alocação de atividades afetas ao regime de trabalho. Observe-se, ademais, que quem responde perante o MEC pela Universidade é a Mantenedora, uma vez que ela estipula as políticas básicas a serem seguidas pela mantida nas relações com sua comunidade acadêmica.

Tal situação é especialmente complexa no que se refere à relação da Instituição (mantida / mantenedora) com o seu corpo docente quanto ao regime de trabalho. O regime em tempo integral tem peso maior em alguns cursos do que em outros, especialmente naqueles que estiverem vinculados à formação de docentes e pesquisadores, como os da pós-graduação *stricto sensu*. Certas áreas de formação profissional demandam projetos pedagógicos de cursos que tenham maior envolvimento dos alunos com atividades de extensão, o que facilita a integração entre ensino e extensão. Em contrapartida, há cursos de duração reduzida, como os de graduação tecnológica, que têm um perfil profissionalizante. Assim, além de exigirem um perfil docente com maior vivência no mercado de trabalho, o que reduz sua disponibilidade ao exercício de outras atividades na Instituição, priorizam atividades de ensino para qualificação profissional em detrimento da pesquisa e extensão.

As universidades privadas, ao contrário das públicas, dependem, substancialmente, dos recursos oriundos dos alunos, sejam ele da graduação, sejam da pós-graduação *lato sensu*. Na prática, são as atividades de ensino que proporcionam a disponibilidade de recursos excedentes para a pesquisa e extensão. Além disso, em contraste com as IES públicas, as instituições privadas, hoje, exercem suas atividades em um mercado competitivo. Para atrair alunos, precisam não apenas selecionar docentes e pessoal técnico e administrativo com qualificação compatível à função, como capacitar seu pessoal, investir em infra-estrutura física e equipamentos, além de utilizar recursos de comunicação.

Devem ser considerados, também, os aspectos pertinentes às realidades regionais específicas que interferem nas decisões de uma universidade. As atividades de ensino, pesquisa e extensão são influenciadas pelo contexto no qual estão inseridas, até porque as instituições compartilham, com a comunidade, os problemas e as virtudes do seu ambiente. Observe-se, também, que o Brasil, sendo um Estado federativo, social e economicamente diverso, apresenta diferentes realidades regionais que interferem, por exemplo, nas relações trabalhistas (acordos coletivos, piso salarial, regras para trabalho noturno, benefícios indiretos como bolsas a familiares, etc.). Há que se ressaltar ainda a diversidade da realidade socioeconômica do alunado (perfil de renda, estrutura familiar, faixa etária, etc.). Assim, cada Instituição insere-se em um ambiente operacional específico, lidando com fatores variáveis como o número de outras IES existentes, os tipos de cursos oferecidos, a quantidade de vagas ofertadas, os valores monetários cobrados dos alunos, dentre outros.

As universidades públicas e as privadas distinguem-se também quanto aos seus objetivos institucionais, dispondo, portanto, de mecanismos diferenciados para atingi-los. Isso porque as públicas, originalmente constituídas como autarquias, foram reestruturadas sob a forma de “autarquias especiais” o que, embora lhes tenha concedido maior flexibilidade operacional quanto à gestão administrativa, patrimonial e financeira, não as livra dos mecanismos de controle dos recursos públicos. Observe-se que as universidades públicas federais constituem, em si, entidades jurídicas auto-representativas, possuindo, inclusive, inscrição própria no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ).

As universidades privadas, por sua vez, são constituídas e representadas por meio de suas respectivas Mantenedoras, as quais são pessoas jurídicas de direito privado, diferenciando-se, também, entre instituições particulares, comunitárias, confessionais ou filantrópicas. Além disso, elas devem adaptar-se ao ambiente onde atuam e às “regras de mercado” que lhe são subjacentes, para sua própria sobrevivência institucional. Nesse sentido,

se existe um só “mantenedor público” para as IFES, o que justifica a existência de um Plano Único para os docentes, orientado pelo princípio de isonomia, o mesmo não se aplica às IES privadas, caracterizadas pela diversidade institucional e ambiental.

Na evolução da regulamentação do regime docente de tempo integral, identificam-se duas “heranças conceituais”. No âmbito das públicas, sobressai o conceito de isonomia, que tende a uniformizar o tratamento da questão, padronizando o regime de trabalho em todas as Universidades federais do país. No âmbito das privadas, destaca-se o uso do conceito de hora-aula, que contabiliza as horas docentes em sala de aula, de modo a racionalizar a gestão administrativa e financeira.

Na tradição normativa da educação superior, o conceito de hora-aula tem como referência o Parecer CFE nº 792/73, do conselheiro Valnir Chagas, pelo qual “*hora-aula de cinqüenta minutos na prática significa um dispêndio de até sessenta minutos da carga horária dos cursos, já que há outras atividades pedagógicas associadas*”. Ressalte-se que o vínculo entre atividades docentes e hora-aula está tão enraizado na tradição educacional que chega a interferir, até mesmo, na mensuração de muitas cargas horárias de cursos superiores, o que criou algumas distorções, por conta das diferenças entre os turnos diurno e noturno.

Cabe salientar que, em uma sociedade da informação e do conhecimento, em razão dos recursos tecnológicos existentes, a função docente, independente do regime de contratação, não se esgota no ambiente da universidade, na medida em que ele carrega consigo suas atividades acadêmicas. Além da aula expositiva, o professor precisa estudar para o preparo de preleções ou para condução de pesquisas, o que pode ser feito no ambiente da própria Instituição – biblioteca, laboratório, gabinete – mas também fora dele – em outra IES, ou até em casa. Pela utilização das tecnologias da informação, o ambiente de ensino, pesquisa e extensão fica ampliado, podendo ser realizado a distância, constituindo dessa forma uma comunidade virtual. Assim, a relação entre docente e discente, e de ambos com a própria Instituição, fica dinamizada.

Há um último aspecto a ser considerado quanto à questão do regime de trabalho docente, que se relaciona à qualificação do que consiste uma função docente. A definição de regime de trabalho é também uma questão trabalhista – relação contratual de trabalho – sujeita, no caso das universidades privadas, a injunções regionais – acordos coletivos, convenções sindicais. Assim, não poucas vezes, tais especificidades confrontam-se com aspectos acadêmicos. Por exemplo, os cursos voltados à formação de profissionais para o mercado de trabalho demandam maior participação de docentes com ativa presença no mercado de trabalho, e menos disponíveis, portanto, para função docente em regime de tempo integral.

3.3 Regime de Trabalho na Perspectiva dos Instrumentos de Avaliação do MEC: um tema sempre presente

Apresenta-se, a seguir, uma análise sucinta do regime de trabalho docente como critério constante dos instrumentos de avaliação, desenvolvidos no âmbito do MEC, tanto para a oferta de cursos quanto para funcionamento das IES. Preliminarmente, e para efeitos comparativos, tem-se como parâmetro de normas vigentes, especialmente as que se apresentam às universidades privadas.

- A Lei nº 9.394/1996 refere-se ao instituto, como já dito, no inciso III do seu art. 52, nos seguintes termos:

“Art. 52. ...

III – um terço do corpo docente em regime de tempo integral.”

- O Decreto nº 5.773/2006, por sua vez reporta-se da seguinte forma:

“Art. 69. ...

Parágrafo único. O regime de trabalho docente em tempo integral compreende a prestação de quarenta horas semanais de trabalho na mesma instituição, nele reservado o tempo de pelo menos vinte horas semanais para estudos, pesquisa, trabalhos de extensão, planejamento e avaliação.

Quanto aos instrumentos de avaliação, são identificadas, ao longo dos últimos anos, algumas variações que listamos abaixo:

- No âmbito da Diretoria de Estatísticas e Avaliação da Educação Superior/INEP, por meio do documento denominado **“Manual Geral de Avaliação das Condições de Ensino”** de 2002, verificava-se que, quanto ao regime de trabalho docente, foram definidas três categorias:

Na primeira, há os docentes em tempo integral, *“contratados com 40 horas semanais de trabalho na mesma instituição, nelas reservado o tempo de pelo menos 20 horas semanais destinadas a estudos, pesquisa, trabalhos de extensão, gestão, planejamento, avaliação e orientação de alunos”* (nos termos do Decreto nº 3.860/2001).

Na segunda, estão os docentes em tempo parcial, *“contratados com 12 ou mais horas semanais de trabalho na mesma instituição, nelas reservado pelo menos 25% do tempo para estudos, planejamento, avaliação e orientação de alunos”*.

Na terceira, há os docentes horistas, *“contratados pela instituição exclusivamente para ministrar horas-aula, independentemente da carga horária contratada, ou que não se enquadrem nos outros regimes de trabalho acima definidos”*.

No caso do tempo integral, admitia-se também a situação na qual, *“por acordo coletivo de trabalho”*, o TI variasse *“de 36 a 44 horas semanais de trabalho, nelas reservado pelo menos 50% do tempo para estudos, pesquisa, trabalho de extensão, gestão, planejamento, avaliação e orientação de alunos”*.

Quanto ao item coordenação do curso, poderia ser considerada a *“a carga horária do coordenador do curso em tempo integral”* como sendo superior a *“36 horas/semana”*, conforme o que dispusesse o plano de carreira da IES.

Observe-se também que a conceituação do regime de trabalho aplicava-se a qualquer tipo de curso, entretanto havia variação nos pesos atribuídos para cada um dos três regimes de trabalho. No Manual de Avaliação do Curso de Geografia, por exemplo, os docentes com TI possuíam peso de 70, no de Ciências Sociais peso de 60, nos de Direito, Odontologia, Computação e Letras os pesos eram de 50, enquanto no Manual do Curso de Engenharia Civil, o TI tinha peso de 45:

- O “Manual de Verificação *in loco* das Condições Institucionais” de 2002 registra regime de trabalho integral como aqueles com *“contratos com jornada de 36 ou mais horas/semana”*, regime de trabalho parcial como *“contratos com jornadas inferiores a 36 horas/semana, excluindo aqueles por hora-aula”* e horista como sendo *“contratos exclusivamente por hora-aula”*.
- No Formulário de Reconhecimento de Curso da Secretaria de Educação Tecnológica (SETEC), utilizado para os cursos de graduação tecnológica, verifica-se no item 5.3.4, Descrição do Corpo Docente, que não há pontuação específica para o regime de trabalho.

- Por sua vez o documento “Cadastro Nacional de Docentes/INEP”, publicado por meio da Portaria MEC nº 327 de 1º de fevereiro de 2005, traz referência ao Tempo Integral como sendo aquele compreendido entre 36 e 44 horas semanais de trabalho.
- O “Manual do Censo da Educação Superior – 2005”, no item Pessoal Docente, Q.74, fl. 104, classifica os tipos de regime de trabalho da seguinte forma. No tempo integral estão os “*docentes contratados com 40 horas semanais de trabalho na mesma instituição, nelas reservado tempo de, pelo menos, 20 horas semanais destinadas a estudos, pesquisa, trabalho de extensão, gestão, planejamento e avaliação*” (tal como dispõe o Decreto). O tempo parcial inclui os “*docentes contratados com 12 ou mais horas semanais de trabalho na mesma Instituição, nelas reservado, pelo menos, 25% do tempo para estudos, planejamento, avaliação e orientação de alunos*”. Já horistas são os “*docentes contratados pela instituição exclusivamente para ministrar horas-aula, independente da carga horária contratada, ou que não se enquadrem nos outros regimes de trabalho acima definidos*”.
- A **Portaria MEC nº 300, de 30 de janeiro de 2006**, aprovou, em extrato, o Instrumento de Avaliação Externa de Instituições de Educação Superior do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES). Como resultado, foi elaborado o documento “Avaliação Externa de Instituições de Educação Superior – Diretrizes e Instrumento”. Na Dimensão 5, “As políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e corpo técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho”, item 5.1, “Perfil Docente”, insere-se o subitem “Condições Institucionais para os docentes”, que dispõe sobre o regime de trabalho docente. Foram mantidas as conceituações para as três classes de docentes, TI, TP e horistas, seguindo as mesmas definições de carga horária feitas nos instrumentos anteriores. A atribuição de conceitos é calculada pelo parâmetro RT, obtido por uma fórmula específica que conduz a faixas de valores variáveis conforme o tipo de IES, se universidade, centro universitário ou faculdades.
- Por fim, com a edição da **Portaria MEC nº 563, de 21 de fevereiro de 2006**, foi aprovado, em extrato, o novo instrumento “Avaliação de Cursos de Graduação”, cuja definição aconteceu em maio de 2006, como resultado do trabalho da Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (CONAES) e do INEP. Cumpre registrar que houve uma significativa transformação na abordagem da questão: passou-se a avaliar, no item 2.2. “*atuação nas atividades acadêmicas*”, a “dedicação ao curso” do corpo docente em termos antes qualitativos do que quantitativos. Nesse sentido, refere-se ao conjunto (corpo) dos docentes e não apenas ao peso do quantitativo de docentes conforme o regime de trabalho contratado para cada um. Assim, o avaliador foi instruído a “*estar atento ao fato de que a dedicação do corpo docente ao curso não está vinculada à carga horária contratada e, sim, à disponibilidade de carga horária para o cumprimento efetivo das atividades previstas no projeto pedagógico do curso*”. Por conseguinte, ficaram definidos 5 (cinco) critérios para atribuição de conceitos. O conceito 5 deve ser atribuído quando “*a dedicação do corpo docente ao curso permite que se cumpram todas as atividades previstas no projeto pedagógico do curso. A dedicação do corpo docente ao curso resulta e/ou expressa uma diretriz de ação, acessível ao conhecimento da comunidade interna e externa, e a carga horária dos docentes permite o cumprimento de todas as atividades acadêmicas previstas no projeto pedagógico do curso. Quando existe um contingente de docentes que*

dispõe de carga horária para dedicar-se ao curso nas atividades de orientação didática aos alunos, participação em reuniões de planejamento e desenvolvimento de módulos didáticos (experimentos para aulas práticas, aperfeiçoamento de metodologias de ensino), práticas de investigação ou iniciação científica (quando for o caso), extensão, e demais atividades previstas no projeto pedagógico do curso”. O conceito 4 é aplicado quando “a dedicação do corpo docente ao curso permite que se cumpra a maioria das atividades previstas no projeto pedagógico do curso. A dedicação do corpo docente do curso resulta e/ou expressa uma diretriz de ação, acessível ao conhecimento da comunidade interna. A carga horária dos docentes permite o cumprimento da maioria das atividades acadêmicas previstas no projeto pedagógico do curso”. Já o conceito 3, é dado quando “a dedicação do corpo docente ao curso permite que se cumpram, razoavelmente, as atividades previstas no projeto pedagógico do curso. Quando há dedicação do corpo docente, esta resulta e/ou expressa, ainda que de forma incipiente, uma diretriz de ação, acessível ao conhecimento da comunidade interna. A carga horária dos docentes permite o cumprimento de parte das atividades acadêmicas previstas no projeto pedagógico do curso”. O conceito 2 é atribuído quando “a dedicação do corpo docente ao curso é precária, pouco adequada ao cumprimento das atividades previstas no projeto pedagógico do curso”. Por fim, há o conceito 1, quando “a dedicação do corpo docente ao curso é totalmente insuficiente para que se cumpram as atividades acadêmicas previstas no projeto pedagógico do curso”.

Relevante, ainda, ressaltar que a prática de se considerar tempo parcial, para fins de avaliação, como aquele que vai até 39 horas, está em dissonância com que dispõe a MP nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001. Esta, ao alterar a CLT, acrescentou o art. 58-A, que considera “trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais”. Embora não seja objeto deste Parecer, é importante destacar que exigências dispostas em vários instrumentos de avaliação acerca dos docentes em tempo parcial – “12 ou mais horas semanais”, “25% do tempo para estudos, planejamento, avaliação e orientação de alunos” – não encontram abrigo em normas legais. O Decreto nº 5.773/2006, como as normas antecessoras, só dispõe sobre o regime de trabalho docente em tempo integral (art. 69, parágrafo único). Assim, tais instrumentos, por seus impactos sobre Instituições e cursos, constituem-se como instância de microrregulação, mas com conseqüências efetivas sobre a gestão das IES.

Os instrumentos de avaliação do MEC, acima referidos, podem ser classificados, resumidamente, em dois tipos. Primeiro, há os dedicados à avaliação institucional, que se dividem conforme a natureza da instituição nos dedicados a universidades, centros universitários ou faculdades. Segundo, os de avaliação de cursos, que variam em consonância com a natureza deles – bacharelado, licenciatura, tecnológicos, nas modalidades presencial e a distância – e segundo a respectiva área de conhecimento.

Nesse sentido, até pelo foco ao qual se dirige a avaliação, os instrumentos relativos aos cursos são mais minuciosos do que os voltados às Instituições, o que repercute sobre a apreciação do regime de trabalho que, afinal, é um dos componentes do perfil docente. Ademais, no caso dos cursos, aspectos externos como acordos sindicais e convenções coletivas específicas a determinados setores, bem como a influência e a força das corporações profissionais a eles ligadas, se fazem mais presentes nos respectivos instrumentos. Tal situação não ocorre quanto à avaliação institucional, que se refere ao conjunto da IES.

Cumprе ressaltar, também, que os instrumentos de avaliação de cursos, uma vez agregados, não vêm contribuindo para o entendimento da totalidade de atividades que caracterizam uma IES, especialmente em se tratando de universidades, que têm pesquisa e

extensão indissociáveis ao ensino. Registre-se, também, que os instrumentos direcionados a parcelas das atividades de ensino podem até ser prejudiciais à gestão institucional, caso gerem conflitos internos por recursos humanos e materiais destinados ao atendimento de requisitos avaliativos específicos a cada curso.

O regime de trabalho docente, notadamente quanto à atribuição da carga horária dos professores em regime de tempo integral, é uma questão afeita à gestão institucional, ou seja, ao modo como a IES busca desenvolver o seu PDI. Diz respeito, portanto, ao todo. Por isso, o regime de trabalho aplica-se ao corpo docente regular da Instituição. Em outros termos, a dedicação de um docente em tempo integral é dada à Instituição, podendo, assim, estar distribuída por um ou mais cursos, envolvendo as atividades de pesquisa e extensão de forma concomitante, ou não, com as de ensino.

3.4. Dimensão Formal/Legal do Regime de Trabalho em Universidades Privadas

A Constituição Federal estabelece em seu art. 7º, inciso XIII, como direito dos trabalhadores, que a duração do trabalho normal não seja “*superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho*”. Para a educação superior, definiu-se que o regime de trabalho docente em tempo integral corresponde a quarenta horas semanais. No caso das IFES, há ainda o regime de tempo integral com dedicação exclusiva, o qual admite uma carga adicional, tendo por objetivo ampliar a capacidade docente, melhorar o ensino e incentivar a atividade de pesquisa, como explicitado na **Portaria MEC nº 700, de 18 de dezembro de 1973**. Observe-se que tal dedicação exigia um compromisso bilateral, envolvendo a instituição e o docente, o qual pressupunha da parte daquela o oferecimento das condições necessárias, e da parte deste o exercício efetivo de atividades docentes, seja de ensino, pesquisa ou extensão.

Esse duplo compromisso, típico da relação das IFES com o pessoal enquadrado em regime de dedicação exclusiva, caracteriza a existência de um corpo docente regular, permanente, enquadrado no plano de carreira do magistério superior e comprometido com sua identidade institucional. Ressalte-se, contudo, que o Estatuto do Magistério Superior, no contexto do Regime Jurídico Único, define o corpo efetivo como sendo composto por professores titulares, adjuntos, assistentes e auxiliares, sendo excluídos os substitutos e visitantes, independentemente do regime de trabalho, como referido acima. Em suma, não é o regime de trabalho *per se* que caracteriza o professor como integrante da carreira de magistério superior.

A existência de um corpo regular, ou permanente, de docentes é uma realidade não apenas das universidades públicas, mas também das privadas, expressa em seus Planos de Carreira Docentes e de Cargos e Salários. Reafirme-se, então, que todo professor horista integra o corpo docente de sua IES privada, haja vista as atividades por ele desenvolvidas contribuírem para o cumprimento da missão institucional. Não obstante, nem todo horista integra o corpo regular da universidade. A rigor, o mesmo raciocínio se aplica, no caso das IFES, aos professores substitutos e visitantes. Observe-se também que, em alguns casos, docentes horistas dedicam tempo superior a atividades estritamente de ensino (sala de aula, avaliação de rendimento escolar, preparação) do que parcela de seus pares enquadrados em tempo integral, especialmente os mais envolvidos com pesquisa e pós-graduação *stricto sensu*.

Do ponto de vista pedagógico, é preciso reforçar que há cursos, como os voltados à formação profissional, que dependem, para sua adequada estruturação, da participação de docentes em tempo reduzido. Em alguns casos, tal demanda origina-se do próprio docente, por estar envolvido com suas atividades profissionais. Em outras situações, isso deriva da

própria estruturação do curso, como aqueles desenvolvidos em sistema modular, no qual a oferta de uma dada disciplina pode ser feita de forma inconstante ao longo do ano acadêmico.

Ainda quanto à existência de professores não integrantes, de forma regular, do corpo docente, há os que são contratados exclusivamente para cursos de extensão e outros para lecionar disciplinas específicas de cursos de pós-graduação *lato sensu*. Deve-se, ademais, admitir a possibilidade da IES estipular, por razões pedagógicas, o que seria um período probatório, no qual o professor nele enquadrado ainda não faria parte do corpo docente regular ou permanente.

Disso resultam as seguintes considerações:

- Que o regime docente em Tempo Integral, qualificado como o cumprimento de quarenta horas semanais de trabalho, decorre de relações contratuais entre as Instituições e seus docentes, cabendo à Instituição definir, com base no seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)/missão, Planos de Cargos e Salários, de Carreira e de Capacitação Docente, que orientem a forma, mediante a qual, ocorrerá o exercício efetivo de suas atividades. Daí decorrem critérios para classificação de cargos, funções/atividades, com as remunerações devidas, bem como a supervisão do cumprimento desses aspectos, conforme os respectivos direitos e deveres das partes envolvidas.
- Que o estabelecimento de normas inflexíveis, especialmente quando estipuladas em instrumentos de avaliação, pode desfavorecer as universidades no sentido de compatibilizar diferentes, e por vezes conflitantes, determinações microrregulatórias com o que está disposto em seu PDI e em sua missão, para o desenvolvimento de suas atividades de ensino, pesquisa e extensão. Nesse contexto, o atendimento do art. 52 da LDB deve ser feito em sentido abrangente – os três incisos se articulam – por todo o corpo docente e para toda a universidade, no exercício de suas múltiplas funções, e à luz de sua missão institucional.
- Que as orientações a serem estabelecidas evitem a adoção de um padrão único para atribuição de funções e tarefas docentes, recomendando-se apenas que permaneçam os requisitos normativos que impedem que as horas de trabalho sejam atribuídas apenas ao exercício de atividades em sala de aula. Ao trabalho docente em sala de aula, associam-se atividades que demandam horas adicionais do professor, como planejamento da disciplina, preparação das aulas, acompanhamento e orientação de alunos, elaboração e correção de provas, interação com secretarias e coordenações do curso. A quantidade adicional de horas configura o regime de trabalho docente, podendo representar, a cada hora em sala de aula, um valor igual, inferior ou superior a uma hora adicional de trabalho, dependendo do tipo de curso – o dispêndio é maior na pós-graduação *stricto sensu*, por exemplo – e mesmo das responsabilidades e atribuições devidas a cada professor. Tal realidade varia de uma IES a outra, em conformidade com os cursos que oferece. Desconsiderar esse fato e estabelecer um padrão único nacionalmente aplicável certamente trará danos ao processo de ensino e aprendizagem.
- Que compete às universidades classificar seus docentes, à luz de suas necessidades concretas, definindo qual é o seu corpo docente regular. Há que se considerar, ainda, que o conjunto das atividades pedagógicas desenvolvidas por todos os docentes no semestre/ano acadêmico

caracteriza o cumprimento efetivo da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

Diante do exposto, e à luz do art. 52 e incisos da LDB, combinado com o parágrafo único do art. 69, do Decreto nº 5.773/2006, entendem estes Relatores que as orientações relacionadas abaixo devem constituir base à aplicabilidade da disposição contida nos incisos I, II e III do art. 52 da Lei nº 9.394/96. Para tanto, aplicam-se as seguintes orientações: uma com base qualitativa, para universidades com programa de doutoramento institucionalizado; e outra com base quantitativa, para universidades sem programa de doutoramento. Justifica-se este agrupamento, porque as frações indicadas nos incisos I e II referem-se à totalidade das atividades das universidades e, dessa forma, correspondem a todos os seus níveis de ensino. Por outro lado, a parte desse contingente de docentes destinada aos programas de mestrado e doutorado deve ser compreendida, essencialmente, por doutores, com base nas razões que sustentam a primeira orientação.

4. Considerações Finais

Evidenciou-se, ao longo do texto, que o tema do tempo integral, e mesmo da titulação, esteve descaído de qualquer preocupação fundamental com os traços eventualmente constitutivos de uma universidade, tratando-se, em geral, de longas, meritórias e importantes batalhas para a constituição digna do trabalho acadêmico no Brasil. Ainda que longo, o demonstrativo permite concluir que a LDB endossou, a título de artigo doutrinário, importante e relevante aspecto da vida laboral do mundo universitário brasileiro. Mas ao ordenar, aparentemente, numa primeira leitura do art. 52 e incisos, que universidades sejam animais que se caracterizam por um componente quantitativo-aritmético de seu corpo docente, quantitativo este que lhe emprestaria vida e alma científica, o legislador estaria imputando enorme e imprático esforço àqueles responsáveis pela verificação do cumprimento do mandato.

Por isso entendemos que o espírito do art. 52 e incisos deve ser interpretado à luz do entendimento histórico, academicamente validado, do que seja a produção institucionalizada do conhecimento, e do que seja uma verdadeira universidade, não se deduzindo, portanto, uma regra aritmética que, ao fim das contas e dias, acabaria empobrecendo, senão arrasando, a idéia de universidade no Brasil, com isso se frustrariam as expectativas da comunidade científica brasileira e, certamente, as aspirações que possa ter o país sobre suas instituições universitárias. De nada valerá a interpretação do art. 52 se dela não se extraírem impactos relevantes para as ambições nacionais e para o futuro ilustrado de nossa sociedade. Portanto, de nada valerá, substantivamente, uma interpretação que desconsidere a essência da vida universitária, que certamente não está expressa nos incisos 2 e 3 do art. 52, mas sim na análise integrada do artigo e seus incisos.

Não será, nunca, através de qualquer expressão aritmética que se definirá qualquer universidade, no caso, a universidade brasileira. Façamos desde já este acordo fundamental. Mas exatamente porque o parque universitário brasileiro, seja por sua juventude, seja por impertinência regulatória governamental, ainda não preenche requisitos essenciais à vida universitária em sua perspectiva milenar e consagrada, somos levados, mais por pressão formal, traduzida por uma lei, a LDB, e mesmo por decretos, como o 3.860 e 5.773, que induzem ao entendimento equivocado, porém compreensível, até mesmo pela história que se narra neste parecer, de que a definição da jornada de trabalho contenha, em si, algum mérito intrinsecamente universitário, do que por convicção acadêmica e intelectual, a sugerir mensurações que permitam ao verificador obedecer ao comando da lei.

À luz da realidade brasileira, na qual a existência de universidade é matéria legal, antes de ser matéria acadêmica, passaremos a oferecer recomendações mediadas por uma

realidade indesejável e apressada, formal e normativa, na qual são consideradas universidades, instituições que assim foram definidas por lei ou por decretos, o que certamente constitui uma das particularidades da política pública brasileira para o ensino superior.

Assim, recomendaremos alternativas para o atendimento ao disposto no inciso III, do art. 52, da LDB, que expressam duas maneiras distintas de observar ao comando da Lei: uma, a maneira academicamente adequada; outra, a maneira formalmente adequada, nesta indicando opções que se complementam. Em decorrência de suas peculiaridades, cada Instituição poderá optar pela alternativa que mais lhe convier.

4.1. Orientação fundamental, com base qualitativa, para instituições com programa de doutorado, com avaliação positiva da CAPES

A produção intelectual institucionalizada é fator distintivo das universidades. Considera-se que os requisitos ordenados ao longo dos incisos do art. 52 da LDB, não obstante garantirem o cumprimento dessa condição, referem-se, como já registrado, principalmente, à caracterização da universidade como um todo, a quem se destina expressão aritmética de um terço de docentes em tempo integral. Por isso, é de se admitir, ao lado dos requisitos quantitativos descritos na orientação posterior, o cumprimento desta função essencial através da evidência plena do seu preenchimento efetivo, caracterizado pela existência de atividade que lhe garanta conteúdo substantivo, não apenas a sua potencialidade quantitativa baseada nessa expressão aritmética.

Programas de doutoramento constituem a mais acabada comprovação da produção intelectual de conhecimento. Em verdade, este indicador qualitativo é bem mais relevante, do ponto de vista substantivo da função estimada, do que a indicação aritmética prevista nos incisos II e III do art. 52.

No caso, porém, de programas de doutoramento, que devem conviver com um número efetivo de programas de mestrado, não se imagina que a eles se apliquem a regra do um terço de qualificação e igual fração de tempo integral, não porque seja demasiada, mas exatamente, em se tratando de pós-graduação em sentido estrito, por constituir meta excessivamente modesta para este nível de ensino.

Na ausência de critérios quantitativos objetivos para estimar o número relativo de docentes necessários para o bom desempenho das obrigações, em nível de excelência, na pós-graduação, pode-se tomar, por exemplo, como patamar mínimo, mas não necessariamente suficiente, o inverso do quantitativo previsto para universidades sem programas de doutoramento, isto é, do total de docentes que atuam no conjunto de programas existentes, dois terços dele, em tempo integral.

Para o atendimento do art. 52, serão considerados os programas de doutoramento que tenham merecido avaliação positiva nos processos avaliativos da CAPES. A Instituição na qual esses programas existam deverá ofertar mais de cinco programas de pós-graduação *stricto sensu*, com nota superior a 3 decorrente da avaliação da CAPES.

Cumprido o requisito essencial, atente-se para o fato de que a meta de um terço de docentes com mestrado ou doutorado e de um terço de professores em tempo integral, não se aplica aos programas de doutorado e mestrado, visto constituírem, para esta finalidade, meta excessivamente tímida e inadequada.

Para os fins da recomendação contida neste item, o Instrumento de Avaliação Externa de Instituições de Educação Superior do SINAES, aprovado pela Portaria MEC nº 300, de 30 de janeiro de 2006, poderá ser considerado como parâmetro qualitativo suficiente para verificar a produção intelectual institucionalizada por universidades que tenham obtido o grau máximo na escala utilizada na avaliação do indicador *2.3.1 Políticas Institucionalizadas para*

a *Pós-Graduação* Stricto Sensu. Neste indicador, uma universidade para obter conceito 5 deverá ter em funcionamento mais do que 5 (cinco) programas de pós-graduação *stricto sensu*, sendo, no mínimo, um programa de doutorado, todos com avaliação positiva da CAPES/MEC. Tal critério hoje não seria cumprido por 62% do total de universidades, assim distribuído: nas privadas, 79%; nas municipais, 100%; nas estaduais, 64% e nas federais, 28%.

4.2. Orientações com base quantitativa, para instituições sem programa de doutorado

As orientações que apresentamos a seguir indicam duas possibilidades para o atendimento do art. 52. A primeira toma como parâmetro aritmético o número de professores; a segunda toma com parâmetro para o cálculo aritmético o número total de horas acadêmicas despendidas.

4.2.1 – Média Aritmética com base no número de professores regulares

- O percentual de um terço do corpo docente em regime de tempo integral aplica-se ao corpo docente regular das universidades, podendo haver a exclusão, com base em critério fundamentado, dos professores classificados como visitantes, convidados, colaboradores ou associados, nos termos dos respectivos Planos de Carreira Docente e de Cargos e Salários, observadas as seguintes peculiaridades:
 - a) Os critérios para enquadramento de professores no corpo docente regular devem ser definidos nos respectivos Planos, mencionados no item acima.
 - b) Para efeitos do que dispõe o inciso **III**, impõe-se às IFES o atendimento ao Estatuto do Magistério Superior e ao Regime Jurídico Único.
 - c) No mesmo sentido, no caso das universidades privadas, os referidos Planos devem atentar para os contratos de trabalho, acordos e convenções coletivas a serem firmados pelas partes – docentes e instituição, no âmbito de sua Mantenedora, do que decorre não ser desejável a existência de um modelo único, nacionalmente aplicável.
 - d) Em quaisquer dos casos acima, compete a cada Instituição, no uso de sua autonomia, com base em sua missão institucional e em face do ambiente que a abriga, definir os termos e condições de classificação e remuneração para o exercício do trabalho em tempo integral, bem como os direitos e deveres que lhe estiverem vinculados.
- O regime de trabalho docente em Tempo Integral, ressalvados acordos e convenções coletivas, corresponde à prestação de quarenta horas semanais de trabalho em uma mesma Instituição, das quais pelo menos vinte horas devem estar reservadas para estudos, pesquisa, trabalhos de extensão, planejamento e avaliação. Devem ser consideradas neste cômputo, além das atividades de pesquisa e extensão, as atividades complementares de ensino, bem como as de preparação de aulas, planejamento de disciplinas, avaliação de rendimento escolar, acompanhamento discente, coordenação, orientação de monografias, dissertações e teses, reuniões colegiadas, dentre outras que se enquadrem no contexto das atividades extraclasse, isto é, realizadas fora do ambiente da sala de aula.
- As funções docentes compreendem ensino, pesquisa e extensão, as quais podem ser exercidas de forma concomitante ou não por um mesmo professor. Nesse sentido, é facultado à Instituição incluir categorias docentes por atribuição, dentre

outras, as de professor-orientador, professor-tutor, professor-pesquisador, observadas as prerrogativas das universidades na contratação de professores, técnicos e cientistas estrangeiros para pesquisa científica e tecnológica, como disposto na CF/1988, art. 207 e parágrafos.

4.2.2 – Média Aritmética a partir do total de horas de atividades acadêmicas da IES

A exigência de corpo docente em tempo integral como condicionante à qualidade das atividades de pesquisa desenvolvidas em universidade particular, comunitária ou confessional, dá origem a um conjunto de problemas e questões contraditórias. Quanto maior o número de docentes em tempo integral, maior a concentração proporcional de docentes nesse regime; portanto, maior a demanda de atividades pertinentes à produção científica, o que acarreta dificuldade para o preenchimento das horas a eles atribuídas, uma vez que, obviamente, esta alternativa se destina às universidades que ainda não preenchem a orientação qualitativa acima disposta. Daí decorreria a necessidade de estender as atividades compreendidas no regime de tempo integral a docentes em categorias diversificadas, sob pena de se inviabilizar a permanência de docentes mais qualificados.

Por isso, recomenda-se que do conjunto de horas-atividades desenvolvidas pelas diversas categorias docentes se extraia um percentual a ser transferido às atividades dos docentes em tempo integral.

Em resumo: preserva-se o espírito do artigo da LDB, ajustando-o à realidade da vida acadêmica das universidades, ou seja, ao invés de tomarmos como base o atendimento por meio do regime de trabalho docente, consideremos o atendimento por meio do volume de horas de atividades acadêmicas realizadas pela instituição.

Em face do exposto:

Que também seja considerado como norma orientadora para o cumprimento do inciso III do art. 52 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, o critério baseado no conjunto das horas-atividades atribuídas aos docentes e, deste conjunto, se estabeleça o percentual de um terço que deverá ser realizado por docentes contratados em tempo integral.

5. Conclusão

Estes Relatores, por entenderem ser complexa e diversificada a realidade institucional das universidades brasileiras, apresentaram orientações para avaliação e supervisão do atendimento dessas instituições ao disposto no art. 52 da LDB. Por também entenderem que o referido artigo deva ser considerado pelo conjunto de seus dispositivos, bem como pelos fins que almeja, e não apenas pelos objetos dispostos no *caput* ou por um dos seus incisos isoladamente, sugeriram critérios quantitativos, como também orientação em base qualitativa.

Nesse sentido, essas orientações visam a realçar a necessária diversidade institucional que caracteriza as universidades brasileiras, mas também possibilitar que cada uma delas, em conformidade com a sua missão e natureza institucional, ajuste a composição de seu corpo docente às disposições legais, atendendo a uma dessas orientações, por meio de seu projeto institucional, que deverá servir de parâmetro para a supervisão dos setores competentes do MEC.

II – VOTO DA COMISSÃO

A Comissão vota no sentido de que as Universidades, para o atendimento ao disposto no art. 52 da Lei nº 9.394/1996, tomem por base uma das orientações apresentadas neste Parecer, que servirá de parâmetro para supervisão do MEC.

Transcorridos 4 (quatro) anos da publicação da Resolução decorrente deste Parecer, fica o CNE obrigado a dar efetividade aos trabalhos de revisão e aprimoramento dos temas neles disciplinados.

Brasília (DF), 10 de maio de 2007.

Conselheiro Aldo Vannucchi – Presidente

Conselheiro Edson de Oliveira Nunes – Relator

Conselheira Marília Ancona-Lopez - Relatora

III – DECISÃO DA CÂMARA

A Câmara de Educação Superior aprova por unanimidade o voto da Comissão.
Sala das Sessões, em 10 de maio de 2007.

Conselheiro Antonio Carlos Caruso Ronca – Presidente

Conselheiro Paulo Monteiro Vieira Braga Barone – Vice-Presidente

PROJETO DE RESOLUÇÃO

Dispõe sobre o art. 52 da Lei nº 9.394/1996 e institui orientações para o seu atendimento.

O Presidente da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação, tendo em vista o disposto no art. 9º, do § 2º, alínea “h”, da Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961, com redação dada pela Lei nº 9.131, de 25 de novembro de 1995, o art. 52 e incisos da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, o parágrafo único do art. 69, do Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006, com fulcro no Parecer CNE/CES nº ____/2007, homologado pelo Sr. Ministro de Estado da Educação, em (*dia*) de (*mês*) de 2007, RESOLVE:

CAPÍTULO I DAS RECOMENDAÇÕES GERAIS

Art. 1º As Universidades para o atendimento do art. 52, da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, devem tomar como parâmetro as recomendações do Parecer CNE/CES nº ____/2007 que se incorporam à presente Resolução.

§ 1º Para os fins de que dispõe o *caput*, o atendimento do art. 52 da LDB deve ser feito em sentido abrangente, preservada a articulação de seus incisos, pelo Corpo Docente regular, e pela Instituição, no exercício de suas múltiplas funções e à luz de sua missão e natureza institucional.

§ 2º As Instituições de Educação Superior, em conformidade com suas peculiaridades institucionais, poderão optar por uma das orientações disciplinadas nesta Resolução.

CAPÍTULO II DAS ORIENTAÇÕES QUALITATIVAS E QUANTITATIVAS

SEÇÃO I PARA UNIVERSIDADES COM PROGRAMA DE DOUTORADO.

SUBSEÇÃO ÚNICA ORIENTAÇÃO QUALITATIVA

Art. 2º A existência de produção intelectual institucionalizada, observado o disposto nesta Resolução, é fator distintivo à caracterização de uma Universidade.

Parágrafo único. O Instrumento de Avaliação Externa de Instituições de Educação Superior do SINAES constitui parâmetro qualitativo para verificar a produção intelectual institucionalizada.

Art. 3º Considera-se atendido o art. 52 da Lei nº 9.394/1996 quando, nos termos do Instrumento de Avaliação do SINAES, aprovado pela Portaria MEC nº 563/2006, estiverem em funcionamento nas Universidades mais de 5 (cinco) Programas de pós-graduação *stricto sensu*, sendo, no mínimo, um Programa de Doutorado, todos com avaliação positiva da CAPES.

SEÇÃO II
PARA UNIVERSIDADES SEM PROGRAMA DE DOUTORADO

SUBSEÇÃO I
ORIENTAÇÃO QUANTITATIVA

Art. 4º O percentual de um terço do corpo docente em regime de tempo integral aplica-se ao corpo docente regular das universidades.

Art. 5º Para os fins do disposto no artigo anterior, o regime de trabalho docente em Tempo Integral, ressalvados acordos e convenções coletivas, corresponde à prestação de quarenta horas semanais de trabalho em uma mesma Instituição, das quais pelo menos vinte horas devem estar reservadas para estudos, pesquisa, trabalhos de extensão, planejamento e avaliação.

Parágrafo único. Para o cômputo do que dispõe o *caput*, devem ser consideradas, além das atividades de pesquisa e extensão, as atividades complementares de ensino, bem como as de preparação de aulas, planejamento de disciplinas, avaliação de rendimento escolar, acompanhamento discente, coordenação, orientação de monografias, dissertações e teses, reuniões colegiadas, dentre outras que se enquadrem no contexto das atividades extraclasse, isto é, realizadas fora do ambiente da sala de aula.

SUBSEÇÃO II
ORIENTAÇÃO QUANTITATIVA, COM BASE NAS HORAS-ATIVIDADES.

Art. 6º O critério baseado no conjunto das horas-atividades desenvolvidas por categorias diversificadas e atribuídas aos docentes em TI, poderá ser considerado no cumprimento do inciso III do art. 52 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Parágrafo único. Os docentes contratados em tempo integral deverão ser responsáveis por um terço do conjunto das horas-atividades, dedicadas ao ensino, pesquisa e extensão, aí incluídas, dentre outras, as de coordenação.

CAPÍTULO III
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 7º O prazo para que as universidades demonstrem atendimento ao art. 52 da Lei nº 9.394/1996 desta Resolução será definido pelo MEC.

Art. 8º Decorridos 4 (quatro) anos da publicação desta Resolução, fica o CNE/CES obrigado a rever e avaliar as regras nela contidas, ocasião em que também será revisto e reavaliado o Parecer CNE/CES nº ___/2007, que a fundamenta.

Art. 9º As disposições desta Resolução devem ser seguidas pelos órgãos do MEC nas suas funções de avaliação, verificação e supervisão, no que for pertinente à matéria desta Resolução.

Art. 10. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

ANTÔNIO CARLOS CARUSO RONCA
Presidente da Câmara de Educação Superior