

# **VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

**PESQUISA E EDUCAÇÃO JURÍDICA I**

**CARLOS ANDRÉ BIRNFELD**

**HORÁCIO WANDERLEI RODRIGUES**

**VIVIAN DE ALMEIDA GREGORI TORRES**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

P472

Pesquisa e educação jurídica I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Carlos André Birnfeld; Horácio Wanderlei Rodrigues; Vivian de Almeida Gregori Torres – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-911-7

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Pesquisa. 3. Educação jurídica. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



## VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

### PESQUISA E EDUCAÇÃO JURÍDICA I

---

#### **Apresentação**

O Grupo de Trabalho 36 – PESQUISA E EDUCAÇÃO JURÍDICA I – teve seus trabalhos apresentados na tarde do dia 26 de junho de 2024, durante o VII Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 24 e 28 de junho de 2024, com o tema A PESQUISA JURÍDICA NA PERSPECTIVA DA TRANSDISCIPLINARIDADE.

As apresentações foram divididas em dois blocos de exposições, sendo que, em cada um dos mesmos, houve, pelos autores presentes, a exposição dos respectivos artigos aprovados, em sequência, sendo, ao final de cada bloco, aberto espaço para o respectivo debate.

Segue abaixo a descrição dos artigos apresentados, ressaltando-se que não fazem parte dos Anais do evento aqueles artigos direcionados diretamente à revista Direito Pesquisa e Educação Jurídica, do CONPEDI, em função de sua seleção especial para publicação na mesma:

O artigo EDUCAÇÃO JURÍDICA ANTIRRACISTA, MÉTODO E PESQUISA JURÍDICA: CONSIDERAÇÕES EM HISTÓRIA CONSTITUCIONAL, de autoria de Vanessa Santos do Canto, resulta de reflexões sobre método desenvolvidas no âmbito do processo de desenvolvimento de correlata dissertação de mestrado em Direito Constitucional, no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional da Universidade Federal Fluminense (PPGDC-UFF). Neste sentido, aborda a importância de considerações sobre método para a educação jurídica antirracista, notadamente, no que se refere à pesquisa, diante da Resolução CNE/CES N° 5, de 17 de dezembro de 2018, que estabelece as Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Bacharelado em Direito e dá outras providências. O argumento está estruturado em duas partes. Em um primeiro momento, é abordada a questão do método, centrando a análise no método documental e sua importância para a pesquisa jurídica. Em seguida, é desenvolvido argumento no sentido de ser realizada uma disputa epistêmica para problematizar aquilo que denominamos de colonialidade jurídica. Diante disto, o trabalho aborda a importância do método para a educação jurídica antirracista no âmbito da História Constitucional, tema ainda pouco discutido. O método utilizado para elaboração do artigo é o dedutivo, fundamentado em revisão bibliográfica pautada na produção teórica desenvolvida pelo grupo Modernidade/Colonialidade.

O artigo METÓDO DE ENSINO CLÍNICO: AVANÇOS E DESAFIOS DO 1º PROGRAMA DE RESIDÊNCIA CLÍNICA JURÍDICA PARA INDÍGENAS E QUILOMBOLAS, de autoria de Sofia Sewnarine Negrão e Cristina Figueiredo Terezo Ribeiro, destaca inicialmente que pelo acúmulo de experiências abrigadas pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará, a Clínica de Direitos Humanos da Amazônia (CIDHA) passou a executar com ineditismo o 1º Programa de Residência Clínica Jurídica para Indígenas e Quilombolas, que tem por finalidade apoiar a qualificação do(a) graduado(a) indígena e/ou quilombola e sua inserção no mercado de trabalho, a partir das atividades desenvolvidas pela CIDHA voltadas para questões ora acadêmicas, com intercâmbio e vivência de ideias, e ora profissionais, como consultorias e assessorias em casos com repercussão na sociedade local. Por esta razão, o artigo tem como objetivo avaliar os resultados referentes aos semestres de atividades práticas realizadas no Programa de Residência, a fim de indicar os principais avanços e desafios do ensino clínico voltado para o público indígena e quilombola. Para isso, a técnica de pesquisa de campo utilizada foi a aplicação de questionário, para que os residentes pudessem autoavaliar suas atividades durante o percurso e finalização. Com os dados obtidos, concluiu que os residentes têm conseguido desenvolver as competências e habilidades, referentes ao método de ensino clínico, mas enfrentaram desafios no seu percurso, tais como as dificuldades inerentes ao sistema de ensino remoto.

O artigo RESIDÊNCIA JURÍDICA MULTIPROFISSIONAL: ANÁLISE COMPARATIVA DOS MODELOS DE RESIDÊNCIA CLÍNICA REGULAMENTADAS PELA CAPES E A PROPOSTA DE ATUAÇÃO DA CLÍNICA JURÍDICA MULTIPROFISSIONAL MULTIVERCIDADES DO PPGDDA/UFPA, de autoria de Luly Rodrigues da Cunha Fischer, Myrian Silvana da Silva Cardoso Ataíde dos Santos e Cristina Figueiredo Terezo Ribeiro, destaca inicialmente que as residências no ensino clínico jurídico desenvolveram-se no Brasil nos últimos quinze anos, mas não possuem ainda regulamentação específica, como nas áreas da educação e saúde, sendo a última tanto na modalidade uniprofissional como multiprofissional. O artigo objetiva analisar comparativamente a regulamentação de residência clínica jurídica multiprofissional proposta pela Clínica Multivercidades com as regulamentações de seu homólogo na área da saúde. Utiliza o método comparativo, com base nas técnicas da pesquisa bibliográfica indicativa e levantamento documental, com destaque para as regulamentações da CAPES sobre o tema. Inicialmente descreve a evolução do ensino clínico no Brasil, com destaque às boas práticas desenvolvidas na Rede Amazônica de Direitos Humanos, que norteiam a criação da clínica multiprofissional Multivercidades. Em seguida, descreve as duas modalidades de residência disciplinadas pela CAPES, na área de educação e residência multiprofissional com a área da saúde, comparando-as com as experiências descritas na primeira parte. Por fim, apresenta a regulamentação da primeira

clínica multiprofissional em Direito da UFPA, visando delimitar as diferenças entre a residência multiprofissional da saúde, bem como boas práticas que podem ser consideradas para a área do Direito. Conclui destacando que a residência jurídica multiprofissional possui similitudes com a proposta da saúde, mas não possui o mesmo nível de institucionalização e de financiamento.

O artigo TÉCNICAS DE LEGAL DESIGN E VISUAL LAW COMO FERRAMENTAS DE UMA COMUNICAÇÃO PROCESSUAL EFICIENTE, de autoria de Catharina Orbage de Britto Taquary Berino, Daniele Souza Anjos Alexandre e Mayara Tonett Galiassi Scheid Weirich, aborda a relevância das técnicas de Legal Design e Visual Law como ferramentas essenciais para aprimorar a comunicação processual no contexto jurídico. A problemática pauta-se em como o Legal Design e o Visual Law podem revolucionar a linguagem jurídica, aproximando-a dos cidadãos e viabilizando uma verdadeira democratização do acesso à justiça. A hipótese parte da reflexão parte da constatação dos desafios impostos pelo juridiquês e pela linguagem formal excessiva, que se tornam obstáculos para o acesso à justiça e a compreensão efetiva dos envolvidos no processo. Os objetivos visam explorar o Legal Design e o Visual Law como respostas a esses desafios e destacar a busca por uma linguagem jurídica mais acessível, inclusiva e eficiente. A abordagem multidisciplinar, envolvendo advogados, designers e profissionais diversos, revela a importância da colaboração para a criação de modelos inteligentes e sofisticados. A transformação na comunicação processual é encarada como um caminho promissor para democratizar o conhecimento jurídico, promover a transparência e assegurar a igualdade no sistema judicial. Essas técnicas não são apenas uma questão estética, mas representam uma evolução fundamental na adaptação do direito às demandas da sociedade contemporânea, caracterizada pela rapidez da informação e pela necessidade de compreensão universal.

O artigo O ENSINO JURÍDICO E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL: (IN) EXISTÊNCIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO de autoria de Rose Raphaele Pereira de Sousa , Andréa Porto Alves da Silva Serra e Denise Almeida de Andrade, trata das pessoas com deficiência visual, conforme descrição disciplinada no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146, de 06 de julho de 2015), destacando que não pretende ocupar o lugar de fala das pessoas com deficiência visual, uma vez que as autoras não se inserem nesse grupo. Nessa perspectiva o artigo pretende verificar se na legislação nacional existem aportes para políticas públicas que enfrentem a questão da deficiência visual, tendo como filtro de sensibilização o conhecimento da diversidade para a diminuição do capacitismo, e o normativo do Ministério da Educação (MEC) quanto às diretrizes curriculares da graduação em Direito formatada em 2018. A metodologia utilizada envolve o levantamento bibliográfico e legislativo sobre o tema. Destaca, em conclusão, que à pessoa com deficiência

é dispensado tratamento capacitista na sociedade do Século XXI, e que não se pode duvidar que o capacitismo está espraiado na sociedade, pois a formatação de sociedade, desde os primórdios, não consegue conceber pessoas atípicas na sua convivência.

O artigo A AUTONOMIA DAS INSTITUIÇÕES PRIVADAS DE ENSINO SUPERIOR NO DIREITO EDUCACIONAL BRASILEIRO, de autoria de Carlos André Birnfeld, tem por foco o deslinde do seguinte problema: Como se caracteriza, tendo por base as normas que regem o ensino superior privado brasileiro, a autonomia das instituições privadas para atuação no ensino superior? Para tanto, tem por objetivo o mapeamento e a sistematização das normas que regem o ensino superior privado no Brasil, com foco específico nos dispositivos que delimitam a autonomia das instituições privadas para atuação nesse âmbito, visando apresentar um panorama preciso sobre os requisitos, deveres e prerrogativas inerentes aos diferentes tipos de credenciamento das instituições privadas para atuação no ensino superior. Nesta perspectiva, inicia com um panorama das principais bases constitucionais e legais para a oferta de ensino superior privado no Brasil. A seguir, expõe as bases normativas vigentes para autorização, avaliação e supervisão da qualidade do ensino superior privado brasileiro. No terceiro momento, com base nas normas trazidas, investiga a natureza jurídica das instituições de ensino privadas no Brasil. Por derradeiro apresenta um panorama dos tipos de credenciamento previstos na legislação para atuação no ensino superior brasileiro (Faculdade, Centro Universitário e Universidade), destacando os requisitos, deveres e as prerrogativas comuns e específicas de cada tipo, refletindo, ao final, sobre as semelhanças e diferenças encontradas, quanto à autonomia das instituições. A pesquisa tem natureza exploratória, método indutivo, e utiliza técnica de pesquisa bibliográfica, cingindo-se à legislação vigente, incluídos os principais atos administrativos normativos relativos a essa legislação.

O artigo A LEI Nº 13.709/2018 (LGPD) E A PROTEÇÃO AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE NO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR EM INSTITUIÇÕES PRIVADAS NO BRASIL, de autoria de Tatiana Manna Bellasalma e Silva e Ricardo da Silveira e Silva, tematiza a proteção conferida pela LGPD aos direitos da personalidade no contexto da educação superior privada no Brasil. O problema que orienta a pesquisa é: em que medida a proteção conferida pela LGPD aos dados produzidos no contexto da educação superior em instituições privadas no Brasil é suficiente para a efetivação dos direitos da personalidade de docentes e discentes? O objetivo geral consiste em avaliar a proteção conferida pela LGPD aos dados produzidos no contexto das IES privadas no Brasil. Para atingir o objetivo geral foram estabelecidos três objetivos específicos, que correspondem às principais seções deste estudo: a) analisar o contexto da educação superior privada no Brasil; b) contextualizar a produção de dados sensíveis de docentes e discentes no âmbito da

educação superior privada no Brasil; c) abordar criticamente a aplicação da LGPD às IES privadas no Brasil, apontando suas insuficiências na tutela dos direitos da personalidade de docentes e discentes. Empregou o método de pesquisa hipotético-dedutivo, desenvolvido por meio da técnica de pesquisa bibliográfica-documental e técnica de procedimento monográfico.

O artigo **A PESQUISA EMPÍRICA NO ESTUDO DAS FALSAS MEMÓRIAS E SUA RELEVÂNCIA PARA O EXERCÍCIO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE**, de autoria de Débora Alécio e Gustavo Noronha de Avila, tem por objetivo analisar quanto a pesquisa empírica se mostra essencial para o aprofundamento prático das falsas memórias e dos direitos da personalidade. Procura demonstrar que a pesquisa científica é um embasamento para a edificação de um conhecimento específico, contribuindo para resultados válidos na seara jurídica. Além disto, constata que o empirismo para o estudo das falsas memórias dá um embasamento fático da realidade do funcionamento da memória humana. Utiliza a metodologias descritivas por meio do método teórico-bibliográfico, com coletas de dados realizados em sites de busca acadêmica, bibliotecas e revistas científicas que abordam a temática. Os resultados obtidos circulam na evidente necessidade de pesquisas científicas sobre as falsas memórias, visto que interferem diretamente no avanço de proteção dos direitos da personalidade, fornecendo uma visão mais aprofundada dos mecanismos subjacentes à formação e à influência dessas memórias distorcidas além do âmbito da dogmática.

O artigo **AS COMPETÊNCIAS FORMATIVAS NAS AS DIRETRIZES CURRICULARES NACIONAIS DOS CURSOS DE DIREITO**, de autoria de Horácio Wanderlei Rodrigues, pontua inicialmente que as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) estabelecem, de forma expressa, que os Cursos de Direito devem propiciar uma formação profissional que revele as competências nela listadas, caracterizando-as, portanto, como componentes curriculares obrigatórios. O objeto do artigo é a análise das competências expressamente contidas nas DCNs. A apreciação das competências é sequencial, considerando o texto normativo, e busca esclarecer seus conteúdos, indicar as espécies de competências contidas em cada dispositivo e sugerir formas e espaços para o seu desenvolvimento. A análise é realizada sob a forma de comentários às normas que contém as competências, utilizando elementos de Hermenêutica Jurídica e considerando o sistema normativo dentro qual estão inseridas as DCNs. A conclusão é no sentido da importância das competências na formação profissional, mas que de nada adianta as DCNs estabelecerem as competências a serem trabalhadas se o sistema de avaliação não estabelecer mecanismos para verificar se as Instituições de Educação Superior

(IES) nos seus Projetos Pedagógicos dos Cursos (PPCs) e os professores nos seus planos de ensino indicam de maneira clara a forma como isso será feito; e mais do que isso, se elas estão, efetivamente, sendo trabalhadas nos diferentes componentes curriculares.

O artigo **AS LEMBRANÇAS SOBRE EDUCAÇÃO, ENSINO E PROFESSORES NOS CAMINHOS DAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS DE 1834 ATÉ 1967**, de autoria de Carina Deolinda Da Silva Lopes e Franceli Bianquin Grigoletto Papalia, aponta inicialmente que a educação, direito fundamental social, tem sido objeto de disciplina e normatização de todas as Constituições brasileiras, desde os primeiros diplomas legais do Brasil Colônia, porém com dados e visões diferenciadas. O objetivo do artigo é descrever como foram abordadas as competências relativas ao ensino, professores, bem como a educação era investida no contexto político em cada Constituição frente as necessidades sociais e interesses políticos de cada época. Assinala que é necessário analisar o contexto no qual tem se desenvolvido a educação no Brasil, de modo que a reflexão seja realizada considerando os aspectos históricos, econômicos e sociais de cada período. A partir de uma pesquisa de cunho qualitativo, realizada por meio de levantamento bibliográfico e documental, relata um apanhado dos dispositivos que tratam da temática nas Constituições brasileiras no período de 1834 até 1967, vislumbrando que a educação nem sempre foi prioridade no Brasil e que muitos dos seus reflexos ainda ecoam no cenário social.

O artigo **CONTRATAÇÃO DE DOCENTES PARA O ENSINO SUPERIOR PRIVADO: (IN)CONFLUÊNCIAS ENTRE OS REGIMES DE TRABALHO PREVISTOS PELAS NORMAS EDUCACIONAIS E AS POSSIBILIDADES CONTRATUAIS INERENTES ÀS NORMAS TRABALHISTAS E CIVIS**, de autoria de Carlos André Birnfeld, tem por foco o deslinde do seguinte problema: tendo por foco a contratação de docentes para o ensino superior privado, quais as confluências e inconfluências entre os regimes de trabalho previstos pelas normas educacionais e as possibilidades contratuais inerentes às normas trabalhistas ou civis? Para tanto, tem por objetivo o mapeamento e a sistematização das normas que regem o trabalho docente no ensino superior privado, especialmente as que regem suas funções e os regimes de trabalho preconizados pela legislação educacional para sua contratação, trazendo, em paralelo, as possibilidades contratuais trazidas pelas normas trabalhistas e civis, de forma a identificar pontos de confluência e inconfluência entre as distintas perspectivas normativas: educacional, de um lado, e trabalhista e civil, de outro. Nessa perspectiva, o artigo, inicialmente, traz o panorama normativo educacional sobre o tema, ao qual se segue o panorama das normas trabalhistas e civis aplicáveis aos docentes. Por derradeiro, traz os resultados da pesquisa, explicitando as confluências e inconfluências encontradas, tendo por foco, um a um, os regimes de trabalho preconizados pela legislação educacional, e, a seguir, os desdobramentos desses enquadramentos em relação ao dever das



instituições de ensino de contratar adequadamente e informar essas contratações corretamente ao MEC. A pesquisa tem natureza exploratória, método indutivo, e utiliza técnica de pesquisa bibliográfica, cingindo-se aos precedentes jurisprudenciais relativos ao tema, no âmbito do STF e do TST e à legislação vigente, incluídos os principais atos administrativos normativos relativos a essa legislação.

O artigo **EDUCAÇÃO JURÍDICA: UMA ANÁLISE DOS EXAMES AVALIATIVOS FRENTE AS DIRETRIZES NACIONAIS CURRICULARES**, de autoria de Carina Deolinda da Silva Lopes e Franceli Bianquin Grigoletto Papalia, visa analisar como a educação jurídica está sendo observada a partir dos exames avaliativos frente às Diretrizes Nacionais Curriculares e ao Ministério da Educação. Destaca que é importante verificar a forma como os cursos superiores estão sendo exigidos do ponto de vista avaliativo e como isso reflete no ensino superior, que ainda precisa dar ênfase na observância das Diretrizes Nacionais Curriculares, principalmente em relação a formação integral do discente e as formas de avaliação, avisando a verificação de sua aprendizagem e formação em sua completude. O objetivo primordial do artigo consiste em chamar a reflexão a respeito dos Cursos de Direito e a entrega da prestação educacional frente as formas de avaliar o ensino como um todo, para além do campo sala de aula. A pesquisa é fundamentada com base em análise bibliográfica e documental, com apresentação de dados descritivos, sendo o método dedutivo. Em conclusão, verificou que a partir do desenvolvimento e observância da resolução do MEC e das diretrizes curriculares tem ocorrido o desapego ao positivismo e a observância do indivíduo como centro da formação jurídica Humanista e menos procedimentalista.

O artigo **EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 109 DE 2021: METODOLOGIAS DE ANÁLISE E AVALIAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS**, de autoria de Renata Pereira Barreto, tem por objetivo entender a necessidade de formas metodológicas válidas que traduzam a interdisciplinaridade entre o Direito e as Políticas Públicas, de forma sistemática e organizada, para que contribuam com a construção de conceitos e ideias, utilizando a abordagem metodológica da revisão bibliográfica. Destaca que, no Brasil, a modernização da Gestão Pública tem trazido, além dos conceitos da administração gerencial, culturas que visam maior eficiência, como a transparência e foco nos resultados, que tem sido o alvo de atuação no setor. Ressalta que, nesse sentido, dentre as transformações legislativas, a Emenda Constitucional nº 109 de 2021 representa um marco legislativo significativo ao acrescentar o §16 ao art.37 da Carta Magna e exigir dos órgãos e entidades da administração pública a avaliação das políticas. Pontual que ainda diante da relação existente, porém, questionada do Direito e Políticas Públicas, o que se busca são formas de metodologia de análise e avaliação que inter-relacionem essas duas áreas intrínsecas, que são vistas por ciências classificadas de formas distintas, da ciência jurídica e política e que precisa de uma metodologia que traduza,

em especial, a avaliação das políticas públicas a partir da modelagem jurídica. Considera, ao final, que, diante das exigências legais de análise e avaliação e não só isso, mas os resultados como forma de fundamentação das tomadas de decisão, a utilização de metodologias já existentes e aplicáveis com as devidas flexibilizações necessárias representam uma forma mais razoável de proceder com a avaliação, apontando, inclusive, técnicas em utilização que podem ser aplicadas na prática.

O artigo O DIREITO AO REFORÇO ESCOLAR E O DIREITO DA PERSONALIDADE, de autoria de Ivan Dias da Motta e Giovanna Christina Moreli Alcantara da Silva, destaca inicialmente que a educação está prevista na Constituição Federal brasileira, sendo um direito fundamental, essencial e necessário para garantir o desenvolvimento da personalidade dos indivíduos, em especial para crianças e adolescentes. Aponta que, por isso, o Estado deve garantir o acesso a uma educação igualitária, gratuita e irrestrita, para evitar os prejuízos educacionais. Indaga: As políticas públicas são as respostas do poder público para conseguir atender as necessidades da sociedade? As políticas públicas educacionais são as ferramentas necessárias para estabelecer a garantia de direitos educacionais? O reforço escolar é uma política pública eficiente para efetivar o processo de aprendizagem importante aos alunos? Para enfrentar os problemas realizou um estudo exploratório bibliográfico e através de uma pesquisa quantitativa, utilizando o método dedutivo, considerando as informações disponíveis nas bases de dados eletrônicas essenciais para a nossa sociedade para tentar entender se as necessidades educacionais dos alunos estão sendo atendidas com o reforço escolar e de forma a possibilitar a proteção dos direitos educacionais dos alunos em idade escolar.

O artigo PROJETO “EDUCADIGI”: ESTRATÉGIAS DE INCLUSÃO, EDUCAÇÃO E CAPACITAÇÃO DIGITAL PARA A DEMOCRATIZAÇÃO DO ENSINO MÉDIO, de autoria de José Luiz de Moura Faleiros Júnior, Luiz Felipe de Freitas Cordeiro e Richard Henrique Domingos, apresenta as linhas essenciais do projeto “EducaDigi”, desenvolvido a partir das premissas da Política Nacional de Educação Digital (Lei nº 14.533/2023), especialmente a partir dos eixos da inclusão digital e da educação digital, com foco no desenvolvimento de competências digitais para estudantes do ensino médio. Trabalha com a hipótese de fomentar, por aprendizagem gamificada, personalizada e adaptável, o pensamento crítico e o acesso à informação de modo criativo e equilibrado, em sintonia com a Base Nacional Comum Curricular (BNCC) para a redução de assimetrias pedagógicas identificadas pelo legislador por ocasião da promulgação da política nacional. Tem por objetivo geral viabilizar o cumprimento da citada lei e como objetivos específicos ampliar a inclusão digital pelo engajamento de estudantes, individualizando a assimilação de conteúdo pedagógico a partir do aprendizado adaptativo, e ampliar o rol de competências digitais. A

pesquisa é levada a efeito a partir da prototipagem de um mínimo produto viável, a ser estruturado pela coleta de subsídios em pesquisa baseada no método indutivo.

O artigo REPENSANDO AS METODOLOGIAS ATIVAS NO ENSINO JURÍDICO: O DOMÍNIO TEXTUAL COMO PARÂMETRO ESSENCIAL, de autoria de Jean Carlos Dias e Geraldo Magela Pinto de Souza Júnior, examina a importância da leitura como base para o desenvolvimento das competências e habilidades para os profissionais do Direito. Começa apontando os conceitos de competências e habilidades para, em cotejo com as diretrizes curriculares dos cursos de Direito do Brasil, apontar que qualquer metodologia aplicada no ensino jurídico deve enfatizar a importância do texto escrito e, portanto, da leitura para a prática jurídica. Especialmente aquelas classificadas como metodologias ativas, as quais parecem afastar os alunos da leitura. O trabalho segue, pois, aprofundando o tema a partir de estudos das neurociências cognitivas e comportamentais, onde explica que o ato de ler não é uma habilidade pronta, que, portanto, é papel das instituições de ensino desenvolvê-la como um domínio essencial tanto no desenvolvimento profissional quanto pessoal do jurista. Por fim, o trabalho termina justificando o domínio textual como parâmetro essencial na construção de projetos e demonstrando que, mesmo metodologias ativas podem inserir a leitura para aproximar o aluno do aprendizado jurídico.

Após mais aproximadamente três horas de apresentações e debates profícuos, foram encerrados os trabalhos do grupo, com congratulações recíprocas.

Carlos André Birnfeld

Universidade Federal do Rio Grande - FURG

Horácio Wanderlei Rodrigues

Associação Brasileira de Ensino do Direito - ABEDi

Vivian de Almeida Gregori Torres

Universidade Federal do Mato Grosso do Sul - UFMS

**CONTRATAÇÃO DE DOCENTES PARA O ENSINO SUPERIOR PRIVADO: (IN) CONFLUÊNCIAS ENTRE OS REGIMES DE TRABALHO PREVISTOS PELAS NORMAS EDUCACIONAIS E AS POSSIBILIDADES CONTRATUAIS INERENTES ÀS NORMAS TRABALHISTAS E CIVIS**

**HIRING TEACHERS FOR PRIVATE HIGHER EDUCATION: (IN)CONFLUENCES BETWEEN THE WORK SCHEMES PROVIDED BY EDUCATIONAL STANDARDS AND THE CONTRACTUAL POSSIBILITIES INHERENT IN LABOR AND CIVIL STANDARDS**

**Carlos André Birnfeld**

**Resumo**

RESUMO: O presente artigo tem por foco o deslinde do seguinte problema: tendo por foco a contratação de docentes para o ensino superior privado, quais as confluências e inconfluências entre os regimes de trabalho previstos pelas normas educacionais e as possibilidades contratuais inerentes às normas trabalhistas ou civis? Para tanto, tem por objetivo o mapeamento e a sistematização das normas que regem o trabalho docente no ensino superior privado, especialmente as que regem suas funções e os regimes de trabalho preconizados pela legislação educacional para sua contratação, trazendo, em paralelo, as possibilidades contratuais trazidas pelas normas trabalhistas e civis, de forma a identificar pontos de confluência e inconfluência entre as distintas perspectivas normativas: educacional, de um lado, e trabalhista e civil, de outro. Nessa perspectiva, o artigo, inicialmente, traz o panorama normativo educacional sobre o tema, ao qual se segue o panorama das normas trabalhistas e civis aplicáveis aos docentes. Por derradeiro, traz os resultados da pesquisa, explicitando as confluências e inconfluências encontradas, tendo por foco, um a um, os regimes de trabalho preconizados pela legislação educacional, e, a seguir, os desdobramentos desses enquadramentos em relação ao dever das instituições de ensino de contratar adequadamente e informar essas contratações corretamente ao MEC. A pesquisa tem natureza exploratória, método indutivo, e utiliza técnica de pesquisa bibliográfica, cingindo-se aos precedentes jurisprudenciais relativos ao tema, no âmbito do STF e do TST e à legislação vigente, incluídos os principais atos administrativos normativos relativos a essa legislação.

**Palavras-chave:** Educação, Ensino superior, Ensino privado, Docente, Regime de trabalho

**Abstract/Resumen/Résumé**

This article focuses on unraveling the following problem: focusing on the hiring of teachers for private higher education, what are the confluences and inconfluences between the work regimes provided for by educational standards and the contractual possibilities inherent to labor or civil standards? To this end, its objective is to map and systematize the standards that govern teaching work in private higher education, especially those that govern their

functions and the work regimes recommended by educational legislation for their hiring, bringing, in parallel, contractual possibilities brought about by labor and civil standards, in order to identify points of confluence and inconfluence between the different normative perspectives: educational, on the one hand, and labor and civil, on the other. From this perspective, the article initially presents the educational normative overview on the topic, followed by the overview of labor and civil standards applicable to teachers. Finally, it brings the results of the research, explaining the confluences and inconfluences found, focusing, one by one, on the work regimes recommended by educational legislation, and, next, the developments of these frameworks in relation to the duty of educational institutions to hire appropriately and report these hires correctly to the MEC. The research has an exploratory nature, inductive method, and uses bibliographical research techniques, limiting itself to jurisprudential precedents relating to the topic, within the scope of the STF and TST and current legislation, including the main normative administrative acts relating to this legislation.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Education, University education, Private education, Professor, Work regime

## 1. Introdução

O presente artigo é fruto de pesquisa exploratória destinada ao deslinde do seguinte problema: tendo por foco a contratação de docentes para o ensino superior privado, quais as confluências e inconfluências entre os regimes de trabalho previstos pelas normas educacionais e as possibilidades contratuais inerentes às normas trabalhistas ou civis ?

Assim, se tem por objetivo o mapeamento e a sistematização das normas que regem o trabalho docente no ensino superior privado, especialmente as que regem suas funções e os regimes de trabalho preconizados pela legislação educacional para sua contratação, trazendo, em paralelo, as possibilidades contratuais trazidas pelas normas trabalhistas e civis, de forma a identificar pontos de confluência e inconfluência entre as distintas perspectivas normativas: educacional, de um lado, e trabalhista e civil, de outro.

O esforço de pesquisa justifica-se porque efetivamente não se encontram devidamente assentadas as bases normativas ou doutrinárias que permitam afirmar, intuitivamente, os pontos de confluência entre as distintas perspectivas normativas. Assim, se torna necessário e oportuno uma pesquisa que busque aclarar os pontos de interceção, as confluências e inconfluências, entre essas perspectivas, especialmente porque justamente a escolha adequada da contratação e da formalização do regime de trabalho docente revela-se crucial para a própria manutenção do credenciamento das instituições.

Destarte, para responder ao problema norteador da pesquisa e aos objetivos propostos, o presente artigo, inicialmente, trará um panorama das normas que tratam das funções docentes na educação e dos respectivos regimes de trabalho preconizados pela legislação educacional para sua atuação na educação superior privada. A seguir, é trazido outro panorama geral, tendo por foco as possibilidades contratuais trazidas pelas normas trabalhistas e civis. Por derradeiro, são trazidos os resultados da pesquisa, explicitando as confluências e inconfluências encontradas, tendo por foco, um a um, os regimes de trabalho preconizados pela legislação educacional (tempo integral, tempo parcial ou horista), e, a seguir, os desdobramentos desses enquadramentos em relação ao dever das instituições de ensino de contratar adequadamente e informar essas contratações corretamente ao MEC.

A pesquisa tem natureza exploratória, método indutivo, e utiliza técnica de pesquisa bibliográfica, cingindo-se aos precedentes jurisprudenciais relativos ao tema, no âmbito do STF e do TST e à legislação vigente, incluídos os principais atos administrativos normativos relativos a essa legislação.

## 2. Panorama geral das normas educacionais que tratam de contratação de docentes para atuação no ensino superior privado

No âmbito das normas que regem a educação brasileira, há que se destacar que a contratação de docentes, em qualquer nível de ensino, encontra-se no centro da engrenagem do processo de ensino e aprendizagem. Nesse sentido, convém trazer à luz, inicialmente, o artigo 13 da Lei 9.394/1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB), a qual, no título que trata da “Organização da Educação Nacional”, explicita claramente as atribuições dos docentes:

Art. 13. Os **docentes** incumbir-se-ão de:

I – participar da **elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino**;

II – elaborar e **cumprir plano de trabalho**, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

III – **zelar pela aprendizagem dos alunos**;

IV – **estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento**;

V – **ministrar os dias letivos e horas-aula** estabelecidos, além de **participar integralmente** dos períodos dedicados ao **planejamento**, à **avaliação** e ao **desenvolvimento profissional**; [...]. (grifos nossos)

A LDB reserva ainda outro um título específico (Título VI, artigos 61 ao 67) aos profissionais da educação, no qual explicita, no artigo 66, que a “**preparação** para o exercício do **magistério superior** far-se-á em nível de **pós-graduação**, **prioritariamente em programas de mestrado e doutorado**” (grifos nossos). O artigo 67, que lhe segue, trata da valorização da educação, in verbis:

Art. 67. Os **sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação**, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

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

II – **aperfeiçoamento profissional continuado**, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;

III – piso salarial profissional;

IV – **progressão funcional** baseada na **titulação** ou habilitação, e na **avaliação do desempenho**;

V – **período reservado a estudos, planejamento e avaliação**, **incluído na carga de trabalho**;

VI – **condições adequadas de trabalho**. (grifos nossos) [...]

Observe-se que o artigo 67 determina que todos os sistemas de ensino – incluindo, portanto, todas as instituições neles inseridas, públicas ou privadas – promovam a “valorização dos profissionais da educação”, assegurando aos docentes condições adequadas de trabalho, possibilidade de aperfeiçoamento, progressão funcional baseada em mérito e período além da carga de aulas para estudos, planejamento e avaliação. Não se trata de

ditames dirigidos apenas ao magistério público (que é tão somente destacados com a expressão “inclusive”) mas para todo o magistério – mais precisamente para quem pretenda contratar docentes. Esta diretriz se torna mais clara quando se examina a lei 10.861/2004, a qual, dando cumprimento, no contexto do ensino superior, à exigência de avaliação da qualidade do ensino, constante no artigo 209, inciso II, da Constituição Federal institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES).

O artigo 3º, inciso V, dessa lei explicita, entre as dimensões institucionais que devem ser avaliadas obrigatoriamente pelo Poder Público, as “políticas de pessoal, as **carreiras** do corpo docente e do corpo técnico-administrativo, seu **aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho**” (grifos nossos). O inciso VI, que lhe segue, por sua vez, explicita que obrigatoriamente deve ser avaliada a “**organização e gestão da instituição**, especialmente o **funcionamento e representatividade dos colegiados**, sua **independência e autonomia na relação com a mantenedora**, e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios”(grifos nossos);

Esse conjunto de dispositivos permite afirmar que a contratação de docentes, mais do que uma mera troca de dinheiro por força de trabalho, envolve a construção, a manutenção e o aperfeiçoamento contínuo de um ambiente pedagógico, essencialmente reflexivo, um ambiente para o cultivo, produção e reprodução de saberes, no qual o protagonismo docente é preponderante e para o qual uma diferenciada política de pessoal se faz necessária.

Importante aduzir que isso não se trata apenas de uma reflexão pedagógica, filosófica, política ou sociológica sobre as funções docentes. Trata-se, também, de uma determinação legal. Conforme o artigo 10 da mesma lei 10.861/2004, os resultados considerados insatisfatórios na avaliação institucional (v.g. fragilidades na política de pessoal ou na gestão institucional) ensejarão a celebração de “protocolo de compromisso, a ser firmado entre a instituição de educação superior e o Ministério da Educação”, o qual implicará necessariamente em “encaminhamentos, processos e ações a serem adotados pela instituição de educação superior com vistas na superação das dificuldades detectadas”, e que incluirá “indicação de prazos e metas para o cumprimento de ações, expressamente definidas, e a caracterização das respectivas responsabilidades dos dirigentes”.

Esse protocolo de compromisso, conforme o § 1º do mesmo artigo, “será público e estará disponível a todos os interessados”. Conforme o respectivo § 2º, seu descumprimento, no todo ou em parte, poderá ensejar a aplicação das penalidades de suspensão temporária da abertura de processo seletivo de cursos de graduação e até cassação da autorização de funcionamento da instituição de educação superior ou do reconhecimento de cursos por ela oferecidos.



Há, outrossim, no contexto da educação superior, um desdobramento ainda mais forte da valorização dos docentes e do seu protagonismo: o tipo de contratação dos docentes e o próprio perfil de formação dos contratados é, também, pressuposto para a própria autorização de funcionamento da instituição.

Quanto ao perfil de formação, o artigo 52, inciso II, da LDB que exige, para a caracterização de uma instituição como Universidade, o mínimo de 1/3 de docentes com titulação acadêmica de mestrado ou doutorado<sup>1</sup>. No mesmo compasso, o Art. 16, inciso II, do Decreto 9.235/2017, que exige, para a caracterização de uma instituição como Centro Universitário, o mínimo de 1/3 de docentes com titulação acadêmica de mestrado ou doutorado<sup>2</sup>. Quanto ao tipo de contratação, o artigo 52, inciso III, da LDB, exige, para a caracterização de uma instituição como Universidade, o mínimo de 1/3 de docentes contratados em regime de tempo integral<sup>3</sup>. Em compasso similar, o artigo 16, inciso I, do Decreto 9.235/2017, que exige, para a caracterização de uma instituição como Centro Universitário, o mínimo de 1/5 de docentes contratados em regime de tempo integral<sup>4</sup>.

Essas exigências guardam plena sincronia com a necessária valorização dos docentes e de seu protagonismo: Universidades e Centros Universitários, que são instituições com maior autonomia<sup>5</sup>, precisam, para exercê-la adequadamente, de docentes mais qualificados (mestres ou doutores), contratados em regime de trabalho compatível com a possibilidade de exercerem o necessário protagonismo, que é o regime de tempo integral, assim definido pelo Decreto 9.235/2017:

Art. 93. [...]

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, extensão, planejamento, gestão e avaliação**. (grifos nossos)

<sup>1</sup> Além da Lei 9.394/96 (Art. 52,II), o requisito consta na Resolução CNE/CES 03/2010 (Art 3º, II) e no Decreto 9.235/2017 (Art. 17, II).

<sup>2</sup> A exigência também consta na Resolução CNE/CES 01/2010 (Art 3º, II).

<sup>3</sup> Além da Lei 9.394/96 (Art. 52,III) o requisito consta na Resolução CNE/CES 03/2010 (Art 3º, I) e no Decreto 9.235/2017 (Art. 17, I).

<sup>4</sup> A exigência também consta na Resolução CNE/CES 01/2010 (Art 3º, I).

<sup>5</sup> Conforme o artigo 40 do Decreto 9.235/2017, “as universidades e os centros universitários, nos limites de sua autonomia, observado o disposto no art. 41, independem de autorização para funcionamento de curso superior”, devendo informar à SERES/MEC os cursos criados por atos próprios [...], no prazo de sessenta dias, contado da data do ato de criação do curso”. Essa autonomia não se estende, todavia, aos cursos de Direito, Medicina, Odontologia, Psicologia e Enfermagem, que exigem autorização prévia do MEC (Decreto 9.235/2017, Art. 41). Conforme o § 5º do mesmo artigo, o aumento de vagas em cursos de graduação em Direito e Medicina, inclusive em universidades e centros universitários, depende de ato autorizativo do Ministério da Educação. Trata-se de cursos nos quais é exigida manifestação prévia ao início do curso, ainda que não vinculante, dos referidos Conselhos e que, justo por isso, requerem a abertura de processo de autorização específico e prévio. Em qualquer caso, todavia, os cursos iniciados deverão ser submetidos a posterior reconhecimento, pelo MEC, sem o qual não será permitida expedição ou registro de diplomas, (Decreto 9.235/2017, Art. 45 e Lei 9.394, Art.48).

Observe-se, quanto ao regime de trabalho, que a legislação exige tão somente um percentual mínimo de contratados em regime de tempo integral. Nada impede que esse percentual seja ultrapassado. Pode ser 50%, pode ser 100%, mas não pode ser inferior a 1/3 (33,34%), no caso das Universidades, ou 1/5 (20%) no caso dos Centros Universitários.

Salvo a opção da instituição contratar todos seus docentes em regime de tempo integral, é legítimo compreender que, além dos contratados em regime de tempo integral, poderão haver outros docentes, com outros tipos de contratos. Nem a LDB nem o Decreto 9.235/2017, que a regulamenta definem quais seriam esses tipos. Mas desde já é importante ter claro que, quaisquer que sejam os tipos de vínculos contratuais, há um limite máximo para essas contratações, em relação ao total de docentes: 2/3 (66,66%), no caso das Universidades, ou 4/5 (80%), no caso dos Centros Universitários.

Objetivamente, todavia, esses outros tipos contratuais, juntamente com o tempo integral, perfazendo um total de três, são trazidos na Portaria Normativa MEC 21/2017<sup>6</sup>, mais precisamente em seu anexo denominado “Manual de Conceitos para as Bases de Dados do Ministério da Educação sobre Educação Superior”, nestes termos:

a) **Docente Tempo Integral**, conforme o item 15.1 do Manual (e repetindo o Decreto 9.235/2017) é aquele “contratado com 40 horas semanais de trabalho na mesma instituição, reservado o tempo de, pelo menos, 20 horas semanais a estudos, pesquisa, trabalhos de extensão, gestão, planejamento, avaliação e orientação de estudantes;

b) **Docente Tempo Parcial**, conforme o item 15.2 do Manual é aquele “contratado atuando com **12 ou mais horas semanais de trabalho na mesma instituição**, reservado **pelo menos 25% do tempo para estudos, planejamento, avaliação e orientação de estudantes**;

c) **Docente Horista**, conforme o item 15.3 do Manual, é aquele “contratado pela instituição **exclusivamente para ministrar aulas**, independentemente da carga horária contratada, **ou que não se enquadrem nos outros regimes de trabalho acima definidos**”.

Dito isso, se faz oportuno doravante adentrar no contexto do direito do trabalho para resgatar o panorama normativo relacionado à temática.

### **3. Panorama geral das normas que tratam de contratação de docentes para atuação no ensino superior privado no âmbito do direito laboral e civil**

Do ponto de vista do Direito do Trabalho, a contratação de docentes por instituições de ensino privada, a priori, segue o mesmo conjunto de normas relativas a qualquer relação de

---

<sup>6</sup> Que dispõe “sobre o sistema e-MEC, sistema eletrônico de fluxo de trabalho e gerenciamento de informações relativas aos processos de regulação, avaliação e supervisão da educação superior no sistema federal de educação, e o Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior Cadastro e-MEC”

emprego, notadamente a Constituição Federal, mais precisamente em seu artigo 7º, que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452/1943.

O artigo 3º da CLT ao considerar “**empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário**” (grifos nossos) tende a abarcar praticamente todas as relações laborais entre instituições de ensino e docentes, especialmente quando se tem em vista a prestação de serviço para a materialização dos cursos superiores de graduação. O artigo 2º da mesma norma corrobora essa perspectiva, agregando à relação laboral outros dois elementos: risco econômico e subordinação (direcionamento) ao considerar “**empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço**” (grifos nossos).

Aprofundando o conceito de empregador, o § 2º do artigo 2º da CLT esclarece que sempre “que **uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego**” (grifos nossos).

Nesse compasso, e no contexto em que a educação superior brasileira apresenta, entre as mantenedoras, empresas integrantes de grupo econômico, é importante trazer à luz a Súmula 129 do TST, segundo a qual “a **prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário**” (grifos nossos). Assim, a Súmula 129 permite que o empregado, inclusive docente, em seu expediente normal, atenda a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, sem direito a reclamar mais que o salário pago pela empresa que o contratou, salvo disposição contratual em contrário. Mas também é verdade que referida súmula é expressa quanto ao fato desse labor não caracterizar-se como “mais de um contrato de trabalho”.

Quanto ao tipo de regime contratual, o artigo 444 da CLT estabelece que “as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Nesta perspectiva, havendo acordo entre as partes, e observadas as normas vigentes, a priori, os contratos mencionados na legislação educacional (tempo integral, tempo parcial ou horista) são permitidos pelo Direito Trabalhista.

Oportuno destacar que a CLT, em seu artigo 58-A, trata especificamente do regime de tempo parcial conceituando-o como “aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais”.

A CLT não traz, todavia, o conceito de contrato em tempo integral, simplesmente o menciona no § 1º do mesmo artigo 58-A, esclarecendo que “o salário a ser pago aos empregados sob o regime de **tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral**” (grifos nossos).

É possível inferir, entretanto, que o tempo integral, para fins trabalhistas, corresponda, inicialmente, ao tempo de jornada máxima, previsto no artigo 7º, inciso XII, da Constituição Federal: 8 horas diárias e 44 horas semanais. Mas também pode ser o contrato de 40 horas, previsto na legislação educacional, para o regime de tempo integral, eis que 44 horas corresponde ao máximo possível da jornada semanal, podendo os contratantes fixarem jornada semanal inferior. Só não podem fixar em 30 horas ou menos, pois nesse caso o contrato será, para fins da CLT, de tempo parcial.

Há que se destacar ainda, quanto aos regimes contratuais de trabalho, que a CLT não definiu, de forma geral, o contrato “horista”, embora se refira, mais de uma vez, a “salário-hora” (v.g. artigos 64 e 65). Na verdade, é justamente quando a CLT trata especificamente dos professores que esse regime é melhor detalhado.

Observe-se que a CLT, em seu “Título III”, que trata das “Normas especiais de tutela do trabalho”, no respectivo “Capítulo I”, que trata das “Disposições especiais sobre duração e condições de trabalho”, em sua “Seção XII”, que compreende os artigos 317 a 323, trata, especificamente, “Dos professores” ( poderia dizer “e professoras”, que, aliás, são a maioria).

Nessa seção a CLT traz expressamente a possibilidade da remuneração docente ser “fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários” (artigo 320), que corresponde ao regime de salário-hora, ou horista: remuneração por hora-aula dada.

A mesma seção traz outros diferenciais específicos de tratamento à docência: a vedação de aulas ou exames nos domingos (artigo 319), a garantia da manutenção da remuneração mensal, idêntica à dos períodos de aula, nos períodos de exames e férias escolares (artigo 322), assim como o prazo maior, de nove dias para licença gala ou luto em consequência de falecimento do cônjuge, do pai ou mãe, ou de filho (§ 3º do artigo 320). Importante, destacar, nesse compasso, o artigo 323, que estabelece uma porta entre o sistema trabalhista e o educacional:

**Art. 323 - Não será permitido o funcionamento do estabelecimento particular de ensino que não remunere condignamente os seus professores, ou não lhes pague pontualmente a remuneração de cada mês.**

**Parágrafo único – Compete ao Ministério da Educação e Saúde fixar os critérios para a determinação da condigna remuneração devida aos professores bem como assegurar a execução do preceito estabelecido no presente artigo.**

Esse artigo, cuja redação original se mantém desde 1943, é certamente a primeira das bases de todo o arsenal normativo contemporâneo que foi tratado no tópico anterior, cuja essência é a necessidade de tratamento especial, diferenciado, a todos profissionais docentes contratados.

Feito esse panorama, é oportuno destacar que a própria CLT abre possibilidades para a contratação de docentes fora de suas normas – e portanto fora da batuta do Direito do Trabalho.

A primeira possibilidade decorre do próprio artigo 3º da CLT: a contratação de professores para situações eventuais, como pode ser, v.g., o ministério de uma disciplina, em cursos de pós-graduação lato sensu, ou de aperfeiçoamento, ou mesmo o simples ministério de um curso extensão, cuja duração se resolva em uma única semana. Nesse caso, inexistente a característica da não-eventualidade, não há que se falar em contrato de trabalho, mas em contratação de serviço autônomo, de natureza eventual, regido pela legislação civil.

Por outro lado, não há como deixar de trazer à consideração a “reforma trabalhista” de 2017, que flexibilizou extremamente as possibilidades de contratação fora do direito próprio direito trabalhista.

Em especial o 442-B da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, o qual deixou claro que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”. Observe-se que esse artigo foi mais longe, para descaracterizar a relação trabalhista, do que a simples interpretação, *contrariu sensu*, do artigo 3º da CLT: ele afirma que a contratação de qualquer autônomo, que cumpra as formalidades legais (contrato civil e recolhimento de tributos), deixa sem efeito o próprio artigo 3º da CLT.

Em paralelo, a Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.429/2017, que dispõe sobre trabalho temporário e sobre as relações de trabalho terceirizadas, que expressamente permite a contratação de quaisquer entidades privadas fornecedoras de mão-de-obra, seja para situações temporárias ou para situações definitivas, seja para “atividades-fim”, seja para “atividades-meio”.

Essas duas alterações normativas restaram corroboradas pela tese firmada pelo STF, em 30/08/2018, no exame do Tema 725, de repercussão geral, segundo a qual é “**lícita a terceirização** ou qualquer outra forma de **divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas**, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, **mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante**” (grifos nossos).

No mesmo compasso, o § 2º do Art. 1º da lei 13.874/2019, estabeleceu que devem ser interpretados “**em favor da liberdade econômica**, da boa-fé e **do respeito aos contratos**, aos investimentos e à propriedade **todas as normas de ordenação pública sobre atividades econômicas privadas**” (grifos nossos).

Assim, o leque de possibilidades de contratação de profissionais docentes é efetivamente grande: observa-se grande liberdade para a conformação de contratos de trabalho, regidos pela CLT, em variados regimes de trabalho, desde o regime horista até a carga horária fixa que convier às partes, bem como a possibilidade de utilização de profissionais “emprestados”, contratados por outras empresas integrantes do grupo econômico.

Além disso, há, também a priori, um outro imenso conjunto de possibilidades de contratação fora dos cânones da CLT, desde a contratação direta de docentes, em caráter autônomo, até a contratação de pessoas jurídicas, formadas por docente ou docentes, ou formadas por terceiros, mas destinadas à contratação de docentes, para o exercício de quaisquer atividades relacionadas ao processo de ensino-aprendizagem, seja para atividades-fim ou atividades-meio. Essas possibilidades receberão maior detalhamento no tópico seguinte. Apresentado esse panorama, resta, por derradeiro apontar as confluências entre o direito educacional e as demais esferas normativas que tratam da contratação docente.

#### **4. In(confluências) entra as normas educacionais que tratam da contratação de docentes para o ensino superior e as normas contratuais trabalhistas e civis**

Como se viu anteriormente, o direito educacional preconiza o enquadramento dos regimes contratuais docentes em três possibilidades: tempo integral, tempo parcial e horista. Nesta perspectiva, doravante, examinar-se-á cada um dos regimes, buscando a adequada confluência com a legislação trabalhista, examinando, a seguir, as possibilidades de contratação fora do escopo da CLT

##### **4.1 Regime de Tempo Integral**

Conforme o artigo parágrafo único do artigo 93 do Decreto 9.235/2017, reproduzido no Manual de Conceitos, Anexo da Portaria Normativa MEC 21/2017, item 15.1, o docente

“Tempo Integral” é aquele “**contratado com 40 horas semanais de trabalho na mesma instituição, reservado o tempo de, pelo menos, 20 horas semanais** a estudos, pesquisa, trabalhos de extensão, gestão, planejamento, avaliação e orientação de estudantes”(grifos nossos).

Esse tipo de contrato encontra efetiva possibilidade de celebração, em conformidade com a legislação trabalhista, se para tanto confluírem a vontade das partes.

Ocorre que nem todos os contratos de 40 horas, que poderiam ser considerados como tempo integral, no contexto trabalhista, serão assim considerados para o direito educacional. É que a reserva de tempo de 20 horas para atividades extraclasse (50% da carga contratual), depende de disposição específica contratual expressa nesse sentido – e com a devida anotação na carteira de trabalho, justo porque, a depender tão somente do artigo 320 da CLT, o que se tem é um contrato horista, remunerado por hora-aula, sem tempo para mais nada além das próprias aulas.

Na mesma perspectiva, inexistindo disposição contratual expressa quanto ao detalhamento da carga, garantindo um formato de trabalho com pelo menos 50% do tempo reservado para atividades extraclasse, não é possível considerar como tempo integral um docente apenas porque seja contratado para 40 horas e sua carga de trabalho, em sala de aula, não ultrapasse 50% das horas, num contexto momentâneo, eventualmente coincidente com o momento de uma avaliação governamental para fins de regulação ou supervisão.

Ocorre que a regra da CLT, salvo disposição contratual em sentido diverso, conforme o artigo 320, é o pagamento por horas ministradas. Além disso, o TST já deixou claro que não constitui alteração contratual a redução da carga do professor em virtude da diminuição do número de alunos<sup>7</sup> nesse tipo de contrato, de forma que 40 horas em um mês podem vir a ser 32 horas no mês seguinte.

Nessa perspectiva, a inexistência de disposição contratual expressa quanto ao formato do trabalho não garante a perenidade mínima para o exercício funções docentes relacionadas necessárias ao protagonismo docente nos projetos pedagógicos institucionais, comprometendo também próprio estímulo ao profissional e sua organização pessoal para essa atuação. Também sinaliza claramente uma ausência de compromisso institucional com esse protagonismo, reforçado pela maior flexibilidade para alterar a carga de trabalho a qualquer tempo. Não cabe aqui a assertiva de que o contrato de trabalho seja um “contrato-realidade” (primazia da prática sobre a forma), eis que a efetiva realidade é que algo que é considerado

---

<sup>7</sup> O TST manifestou-se nesse sentido, OJ-SDI1-244: PROFESSOR. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. POSSIBILIDADE (inserida em 20.06.2001) A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula.

essencial para o direito educacional e para a garantia da qualidade das decisões pedagógicas se apresenta de forma efêmera, quando deveria estar assentado em bases minimamente duradouras. A realidade, no caso, é que se trata de um contrato aberto a imediata mutação quanto a respectiva carga horária – e não um contrato de 40 horas.

Também não pode ser considerado tempo integral o contrato que é celebrado para atuação em mais de uma instituição de ensino, celebrado pela empresa mantenedora de mais de uma instituição, justo porque o direito educacional requer textualmente a contratação de “40 horas semanais de trabalho na mesma instituição”.

Assim como não é possível considerar o como de tempo integral o contrato de trabalho celebrado com uma única mantenedora, para atuação em mais de uma instituição por ela mantida, menos ainda não se presta ao enquadramento no regime de tempo integral o contrato de trabalho que sequer é celebrado com a mantenedora da instituição, mas com outra mantenedora integrante do mesmo grupo econômico, ao abrigo da Súmula 129 do TST, que, em síntese, autoriza, sem custo adicional, o “empréstimo” do trabalho de um profissional a outra instituição do grupo<sup>8</sup>. Essa perspectiva não se altera ainda que existam aditivos contratuais em que ambas as partes concordam com esse expediente – ao contrário: esses aditivos comprovam justamente a impossibilidade de cômputo do regime de tempo integral nesse caso.

Ressalte-se que, embora, em todos esses casos, o contrato seja perfeitamente válido, para fins trabalhistas, o direito educacional requer, para a configuração do regime de tempo integral, conforme a norma supracitada, a contratação de “40 horas semanais de trabalho na mesma instituição”. Em uma mesma instituição. Não em duas. Menos ainda em várias.

Assim, todos contratos de trabalho, válidos e considerados em regime de tempo integral, para fins trabalhistas, que não cumpram as exigências normativas para serem enquadrados como contratos em regime de tempo integral, sob a égide do Direito Educacional, na maior parte das vezes, enquadrar-se-ão regime horista, para os fins educacionais<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> A Súmula 129 do TST tem como objetivo basicamente não permitir que o empregado venha a reclamar mais que o salário pago por qualquer das integrantes do grupo econômico pelo labor que prestar às demais empresas dentro de seu horário de trabalho. Ocorre que a mesma Súmula é expressa quanto ao fato desse labor não caracterizar mais um contrato de trabalho, in verbis: “A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, **não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho**, salvo ajuste em contrário” (grifo nosso). Até porque, se caracterizasse contrato de trabalho, levaria à necessidade da respectiva remuneração. Nesta perspectiva, o docente contratado por outra instituição mantenedora integrante de grupo econômico é, em essência, alguém que, quando atua em instituição com a qual não tem contrato de trabalho, por determinação de seu legítimo empregador, tem sua mão de obra simplesmente “emprestada” para prestar serviços a outrem. É alguém que, inclusive para fins trabalhistas e previdenciários, faz parte tão somente um corpo de funcionários: o da instituição que assina seu contrato laboral.

<sup>9</sup> Isso porque o regime horista, por definição normativa abrange todas as contratações que não se enquadrem nos outros regimes de trabalho. Nos casos em que não houver contrato assinado prevendo expressamente carga horária além da sala de aula, certamente o regime será horista. O mesmo caso se dará com profissionais



Para perceber a relevância desse enquadramento, convém não esquecer a importância da dedicação plena desses docentes, no conjunto de suas funções, que não se cingem a dar aulas, mas implicam em dar vida à própria instituição e aos seus projetos e processos pedagógicos: sua construção, seu monitoramento e sua revisão permanente. Para tanto é necessário tempo de trabalho, que não pode restringir-se ao tempo de aula nem pode abarcar tarefas em outras instituições. Não por acaso a legislação educacional exige um percentual mínimo de docentes em tempo integral exatamente para as instituições com maior autonomia (Universidades e Centros Universitários): para que haja no corpo docente massa crítica minimamente suficiente e capaz, pedagógica e cientificamente, de manter a qualidade da instituição e de seus cursos .

Por derradeiro, quanto ao regime de tempo integral, cumpre destacar que no glossário dos instrumentos de avaliação de cursos pelo INEP ficou estabelecido que nas “IES que adotam, por acordo coletivo de trabalho, o tempo integral com horas semanais diferente de 40, pelo menos 50% dessa carga horária deve ser destinado a estudo, pesquisa, extensão, planejamento e avaliação”(INEP 2017?, página 46). Assim, se, v.g. houver acordo coletivo de trabalho fixando em 36 horas a jornada semanal para tempo integral, no máximo 18 horas devem ser dedicadas ao ministério de aulas<sup>10</sup>. Fora dessa única exceção, contratos com carga diferente de 40 horas não poderão ser enquadrados como contratos em regime de tempo integral.

#### 4.2 Regime de Tempo Parcial

Conforme o Manual de Conceitos, Anexo da Portaria Normativa MEC 21/2017, item 15.2, o docente “Tempo parcial” é aquele “**contratado atuando com 12 ou mais horas semanais de trabalho na mesma instituição, reservado pelo menos 25% do tempo para estudos, planejamento, avaliação e orientação de estudantes**” (grifos nossos).

Esse tipo de contrato encontra efetiva possibilidade de celebração, em conformidade com a legislação trabalhista, se, para tanto, confluírem a vontade das partes, embora não necessariamente será, para fins trabalhistas, considerado um contrato de tempo parcial.

---

“emprestados” por outras instituições integrantes de grupo econômico, posto que nem “contrato” haverá. A própria atuação em mais de uma instituição da mesma mantenedora, se amparada por contrato que preveja o regime integral, impede o enquadramento tanto como tempo integral, pela atuação dupla, como em tempo parcial, por ausência de previsão contratual – o que leva novamente ao regime horista.

<sup>10</sup> A rigor o glossário do instrumento de avaliação não poderia desmentir a norma. Deveria afinar-se com ela. Entretanto, face ao princípio da boa-fé, não há como desconsiderar essa informação. De qualquer forma, exige-se, para a flexibilização do critério de 40 horas, previsão específica, de carga total menor, em Acordo Coletivo de Trabalho. A previsão de carga maior que 40 horas não tem o mesmo efeito, eis que se Acordo Coletivo fixar a jornada máxima em 44 horas, nada impede as partes de celebrar um contrato com a carga menor, de 40 horas, com no máximo 20 horas em sala de aula, nos termos exigidos pelo Direito Educacional.

Ocorre que a legislação trabalhista fixa em 30 horas o teto máximo de um contrato em regime de tempo parcial. Nada impede, todavia, a celebração de um contrato com 32, 34, 36 ou 38 horas semanais. Cumpridos os demais requisitos, ele pode ser, para o Direito Educacional, um contrato em tempo parcial, embora não possa assim ser denominado no direito trabalhista. Por outro lado, o direito trabalhista admite contratos de trabalho, em tempo parcial, com carga inferior a 12 horas semanais, que, como tais, não poderão ser enquadrados em contratos de tempo parcial para fins do direito educacional, que exige ao menos 12 horas.

Além disso, para o regime de tempo parcial, no direito educacional, se exige a reserva de tempo de ao menos 25% da carga contratual horas para atividades extraclasse, que depende, pelos mesmos fundamentos supradescritos, quanto ao regime de tempo integral, de disposição específica contratual expressa nesse sentido – e com a devida anotação na carteira de trabalho, eis que, como se viu, observados apenas os dispositivos da CLT, o que se tem é um contrato horista, remunerado por hora-aula. Assim como o regime de tempo integral, que exige o mínimo de 50% da carga contratual para atividades extraclasse, o contrato de tempo parcial, ao exigir 25% para a mesma finalidade, procura valorizar, ainda que em dose menor, o protagonismo docente em atividades extraclasse. Importante destacar que, para a legislação educacional, o número total ou o percentual de docentes em regime de tempo parcial pouca diferença faz. Não constitui requisito para enquadramento ou autorização de funcionamento institucional, como é o caso do regime de 40 horas. Ressalva-se, todavia, que o instrumento de avaliação de cursos do INEP valoriza, em parte, a existência de professores em regime de tempo parcial, no lugar de horistas, em dois indicadores: “Indicador 2.1 Núcleo Docente Estruturante – NDE” (INEP, p.21) e “Indicador 2.4 Regime de trabalho do coordenador de curso” (INEP, p.23), tendo claro que nesse último caso a maior pontuação é reservada para coordenador em regime de tempo integral.

Todas às considerações antes expostas quanto à impossibilidade de enquadramento no regime de integral, para fins do direito educacional, *mutatis mutandis*, aplicam-se ao regime de tempo parcial: docentes sem contrato; contratos sem cláusulas contratuais explicitando a carga extraclasse; docentes atuando em mais de uma instituição da mesma mantenedora ou do mesmo grupo econômico. Em todos esses casos, os contratos serão enquadrados como regime horista, assim como todos aqueles contratos com carga inferior a 12 horas semanais.

### 4.3 Regime Horista

Conforme o Manual de Conceitos, Anexo da Portaria Normativa MEC 21/2017, item 15.3, o docente “Horista” é aquele “**contratado** pela instituição **exclusivamente para**

**ministrar aulas, independentemente da carga horária contratada, ou que não se enquadrem nos outros regimes de trabalho acima definidos.”** (grifos nossos).

O regime horista é o que corresponde efetivamente ao previsto no artigo 320 da CLT e é permitido para todos os tipos de instituições de Ensino Superior: Faculdades; Centros Universitários e Universidades sendo que no caso desses últimos dois tipos não será permitida a contratação de todos docentes nesse regime, posto que, com se viu, o credenciamento como Universidade exige 1/3 de docentes em regime de tempo integral, e o credenciamento como Centro Universitário exige 1/5 de docentes em regime de tempo integral.

Importante destacar que o regime horista, conforme o Direito Educacional, abarca todas as outras possibilidades de contratação permitidas pela CLT que não se enquadram nos regimes de tempo integral ou tempo parcial. Assim, como já se pontuou acima, várias contratações consideradas em regime de tempo integral ou parcial, para fins da CLT, para o direito educacional, serão consideradas como regime horista.

#### **4.4 A Contratação de docentes fora da CLT e seu enquadramento**

Como se viu, as inovações trazidas pelas leis 13.429/2017; 13.467/2017 e 13.874/2019, assim como pela tese firmada pelo STF, em 30/08/2018, no exame do Tema 725, de repercussão geral, segundo a qual é “lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” trouxeram um variado conjunto de possibilidades para a contratação, em caráter não eventual, de profissionais para o exercício das “atividades-fim”, de qualquer setor privado, inclusive, portanto, o setor educacional, levando essas contratações para fora do escopo de regência da CLT.

Essas alterações trazem significativas possibilidades de mudanças para a contratação de docentes por instituições de ensino – e certamente inúmeros desafios, tanto em termos de gestão educacional como de regulação e supervisão do ensino.

Entretanto, no âmbito do ensino superior, conforme o Art. 72, inciso IV do Decreto 9.235/2017, a “terceirização de atividade finalística educacional, sob quaisquer designações, na oferta de educação superior” é considerada irregularidade administrativa, passível de aplicação de penalidades. Esse dispositivo, que como ato administrativo, goza de presunção de legitimidade, auto-executoriedade e imperatividade, encontra-se em pleno vigor. Nem a tese de repercussão geral 725, nem as “reformas” trazidas pelas alterações de 2017 o afetam, nem formal, nem materialmente.

Não afetam formalmente primeiro porque o Decreto regula legislação especial (educacional), em nada alterada pela reforma. Aliás, o Decreto, sendo inclusive posterior às referidas alterações, manteve um conceito já tradicionalmente assentado no Direito Educacional. No mesmo compasso, além das teses de repercussão terem óbvia natureza “geral”, sequer são vinculantes para a Administração Pública,

E não afetam materialmente porque, dentro da discricionariedade que cabe à Administração Pública, no exercício da tarefa de dar cumprimento às leis, especialmente a legislação educacional, e no zêlo que deve ter pela qualidade da educação requerida pela ordem constitucional, examinando a importância das funções docentes e de seu protagonismo nos projetos pedagógicos (artigo 13 da LDB) e do regime especial de trabalho requerido para seu adequado desempenho, houve por bem entender que, para o contexto educacional superior, diante da necessária estabilidade requerida pelos projetos e processos de ensino-aprendizagem, não constitui fator positivo a flexibilidade da modelagem contratual, além do permitido pela CLT, vedando assim a terceirização das atividades finalísticas educacionais.

Não bastasse isso, a terceirização das atividades finalísticas educacionais revela-se completamente incompatível com outra norma já referida anteriormente: a lei 10.861/2004, (Lei do SINAES). Como se viu, o artigo 3º, inciso V, dessa lei explicita, dentre as dimensões institucionais que devem ser avaliadas obrigatoriamente pelo Poder Público, as “políticas de pessoal, as **carreiras** do corpo docente e do corpo técnico-administrativo, seu **aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho**” (grifos nossos). Não há “plano de carreira” possível para terceirizados, justo porque a essência da terceirização é a contratação fora da “carreira” interna, pelo qual o desempenho aferido ao longo dos anos permitiria o acesso a patamares mais altos na própria instituição.

Nesta perspectiva, eventuais (e equivocadas) contratações de docentes que se caracterizem como “terceirização de atividade finalística educacional” são contratações irregulares, que, por isso, impedem, de plano, o enquadramento dos respectivos contratos nos regimes de tempo integral ou tempo parcial, restando-lhe o enquadramento como horistas, independentemente do teor do contrato, tendo em vista que o direito educacional considera horistas todos que não se enquadram nos regimes de tempo integral ou parcial. Isso sem o prejuízo do devido processo administrativo para fins de apuração dessa irregularidade para a finalidade de aplicar a devida sanção, dentre as previstas no artigo 73 do Decreto 9.235/2017<sup>11</sup>,

---

<sup>11</sup> São penalidades, conforme o inciso II do artigo 73: a) desativação de cursos e habilitações; b) intervenção; c) suspensão temporária de atribuições da autonomia; d) descrédenciamento; e) redução de vagas autorizadas; f) suspensão temporária de ingresso de novos estudantes; ou g) suspensão temporária de oferta de cursos.

#### **4.5 In(confluências) entre dever institucional de prestar informações ao MEC relativas aos regimes de trabalho de seus docentes e o in(adequado) enquadramento docente.**

É oportuno destacar, inicialmente, que o cômputo exato e o adequado enquadramento dos docentes em regime horista, parcial ou integral são igualmente importantes. Embora o enquadramento dos docentes em regime de tempo integral seja, de todos, o mais relevante, para fins da própria manutenção do credenciamento de Universidades ou Centros Universitários, é preciso ter claro que apenas o cômputo do número de docentes em tempo integral é insuficiente. A apuração correta do total de docentes é igualmente importante, justo porque a exigência legal envolve um percentual mínimo de contratados tempo integral (1/3 para Universidades ou 1/5 para Centros Universitários) em relação ao total de contratados.

Nesse sentido é essencial que cada instituição tenha controle preciso e atualizado do total de docentes contratados, com o correto enquadramento no respectivo regime de trabalho, de forma a informar, precisamente, ao MEC, esses quantitativos para controle permanente.

Exatamente por isso a já referida Portaria Normativa MEC 21/2017, em seu Art. 18, estabelece que o “Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior Cadastro e-MEC é a base de dados oficial de informações relativas aos cursos e às instituições de educação superior, mantido pelo MEC e disponível para consulta pública pela internet”, constituindo-se, conforme o § 2º do mesmo artigo em base para os “processos de regulação, avaliação e supervisão da educação superior no sistema federal de educação”, sendo que o § 3º esclarece que as “informações do Cadastro e-MEC constituirão a base de dados de referência a ser utilizada pelos órgãos do MEC e autarquias vinculadas sobre instituições e cursos de educação superior, com precedência sobre quaisquer outras bases, evitando-se duplicação de coleta quando não expressamente justificada”

No mesmo compasso, o § 1º do mesmo artigo preceitua que as “instituições de educação superior, independentemente do seu sistema de ensino, deverão manter seus dados atualizados junto ao “Cadastro e-MEC” [...]”, tendo-se claro, conforme o § 4º, que as informações enviadas ao “Cadastro e-MEC” deverão considerar as referências conceituais contidas no “Manual de Conceitos” supra referido, notadamente quanto aos regimes contratuais docentes.

Assim, todas as instituições de ensino superior, independentemente de seu enquadramento (seja como universidade, centro universitário ou faculdade), estão obrigadas a atualizar, em tempo real, o “Cadastro e-MEC”, com as informações relativas a seus docentes, com o adequado enquadramento, nos três regimes possíveis: tempo integral, tempo parcial ou horista, em conformidade com os respectivos contratos efetivamente celebrados.

Importante destacar também, que não é apenas ao “Cadastro e-MEC” que as instituições estão obrigadas a prestar informações relativas aos docentes. Além dessas, com fundamento no artigo 9º inciso V da LDB, que estabelece a competência da União para “coletar, analisar e disseminar informações sobre a educação”; as IES, devem, periodicamente, nos termos do Decreto 6.425/2008 e das sucessivas Portarias que regulamentam, ano a ano, a matéria, prestar as informações requeridas para fins de Censo Educacional da Educação Superior, que inclui, naturalmente, as informações sobre a titulação e o regime de trabalho dos docentes<sup>12</sup>.

Por derradeiro, cumpre salientar que, por si só, a “prestação de informações falsas ao Ministério da Educação e omissão ou distorção de dados fornecidos aos cadastros e sistemas oficiais da educação superior, especialmente o Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior – Cadastro e-MEC” é uma das condutas que são “consideradas irregularidades administrativas, passíveis de aplicação de penalidades<sup>13</sup>, conforme o Art. 72, inciso VIII do Decreto 9.235/2017.

A distorção de maior relevância envolve justamente enquadramento inadequado de docente como regime contratual de tempo integral, (casos de ausência de contrato de trabalho; contrato de trabalho com carga inferior a 40 horas; contrato de trabalho sem cláusulas contratuais explicitando a carga extraclasse mínima de 50% ou descumprimento dessa premissa, apesar do contrato; docentes, com um só contrato de trabalho, atuando concomitantemente em mais de uma instituição da mesma mantenedora ou do mesmo grupo econômico, etc.), justo porque essa informação errada está a acobertar uma situação de potencial descredenciamento institucional, no caso de Universidades e Centros Universitários.

De par com essa distorção, a informação inadequada sobre o total de docentes contratados pode levar ao mesmo efeito. A omissão de que determinados docentes atuam na instituição leva a um número total de docentes menor – e à possibilidade de enquadramento de número menor de docentes em regime de tempo integral, que não seria suficiente se todos os docentes houvessem sido computados. É similar a mais simples das fraudes tributárias: informar valor menor arrecadado para pagar menor tributo. No caso, informar valor menor de docentes para não precisar pagar mais professores em regime de tempo integral.

---

<sup>12</sup> Ainda há outro dispositivo que se refere à disponibilização de informações, mas que foge o escopo da presente pesquisa. Trata-se do § 1º do artigo 47 da LDB estabelece que deve ser publicizado pela instituições de ensino superior, pelo menos um mês antes do início das aulas, em local de fácil e em meio digital (site), os dados relativos aos cursos: duração; requisitos; disciplinas ou componentes curriculares com suas cargas horárias; docentes, com as disciplinas ministradas, sua titulação e tempo de magistério na instituição; recursos disponíveis aos estudantes e critérios de avaliação. Trata-se, nesse caso, de informações que devem ser disponibilizadas ao público em geral – e que incluem a titulação dos docentes, mas não o regime de trabalho.

<sup>13</sup> São penalidades, conforme o inciso II do artigo 73: a) desativação de cursos e habilitações; b) intervenção; c) suspensão temporária de atribuições da autonomia; d) descredenciamento; e) redução de vagas autorizadas; f) suspensão temporária de ingresso de novos estudantes; ou g) suspensão temporária de oferta de cursos.

No plano geral, essas distorções levam ao efetivo comprometimento dos dados relativos aos docentes em face ao sistema regulatório estatal, notadamente nos momentos relativos aos procedimentos relativos à autorização e reconhecimento dos cursos e do próprio credenciamento institucional. Comprometem também o sistema de supervisão estatal, que acaba sendo literalmente iludido pelos números falsos apresentados. Justo por isso, tão somente a informação errada constitui por si só irregularidade, passível de sanção.

## **5 Considerações Finais**

O presente artigo procurou deslindar seguinte problema de pesquisa: tendo por foco a contratação de docentes para o ensino superior privado, quais as confluências e inconfluências entre as normas educacionais e as normas contratuais, trabalhistas ou civis que tratam dessa contratação? Em resposta ao mesmo, em síntese foram colhidas as seguintes constatações:

a) ao analisar as normas educacionais que regem os regimes de trabalho dos docentes contratados para atuar na educação superior privada, observou-se que se trata da contratação de profissionais que, inclusive em por determinação legal, são destinados a um protagonismo especial e indispensável não só para os processos de ensino-aprendizagem, mas também para todas as decisões pedagógicas institucionais e para a conformação da respectiva cultura acadêmica, para os quais é indispensável um adequado contexto de trabalho, com uma diferenciada política de pessoal;

b) nesse sentido, em se tratando de Universidades e Centros Universitários, o perfil dos docentes contratados e sua forma de sua contratação, especialmente o percentual de professores em regime de tempo integral, se constituem em pressupostos da própria autorização de funcionamento das instituições;

c) ao analisar as normas trabalhistas e civis aptas a reger, de forma geral, as relações contratuais docentes, observou-se que há uma grande margem de possibilidades legítimas de contratação docente, sendo que a maior parte dessas possibilidades enquadra-se no regime horista, para os fins do direito educacional;

d) para a materialização dos contratos de tempo integral, nos termos exigidos pela legislação educacional, é indispensável que cláusulas e práticas contratuais se afinem estritamente essas exigências (40 horas semanais de trabalho na mesma instituição com no máximo 20 horas semanais em sala de aula)

e) enquadramentos inadequados resultando em informações prestadas ao MEC que não correspondam à realidade institucional; assim como a terceirização das atividades-fim educacionais constituem-se em irregularidades, passíveis de sanções, sem prejuízo da perda

de credenciamento de universidades e centros universitários que não cumprirem o percentual mínimo de docentes em tempo integral.

### Referências Bibliográficas

BRASIL [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 11 mar. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação (CNE). Câmara de Educação Superior (CES). **Resolução CNE/CES nº 01, de 20 de janeiro de 2010**. Dispõe sobre [...] credenciamento [...] de Centros Universitários. Disponível em: <https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Res-CES-001-2010-01-20.pdf> Acesso em: 11 mar. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação (CNE). Câmara de Educação Superior (CES). **Resolução CNE/CES nº 03, de 14 de outubro de 2010**. [...] dispõe sobre [...] credenciamento [...] de universidades do Sistema Federal de Ensino. Disponível em: <https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Resolucao-3-2010-10-14.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2024.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP | **Instrumento de avaliação de cursos de graduação. Presencial e à Distância. Reconhecimento. Renovação de Reconhecimento**. Brasília: INEP, 2017. Disponível em: [https://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/avaliacao\\_cursos\\_graduacao/instrumentos/2017/curso\\_reconhecimento.pdf](https://download.inep.gov.br/educacao_superior/avaliacao_cursos_graduacao/instrumentos/2017/curso_reconhecimento.pdf) . Acesso em: 11 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 6.019**, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm) .Acesso em: 11 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm). Acesso em: 11 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.861**, de 14 de abril de 2004. Institui o [...] SINAES. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2004/Lei/L10.861.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Lei/L10.861.htm). Acesso em: 11 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.429**, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019 , de 3 de janeiro de 1974, [...] e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm). Acesso em: 11 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...] a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 11 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.874**, de 20 de setembro de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado [...]. Disponível em:



[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/l13874.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13874.htm). Acesso em: 11 mar. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria Normativa MEC nº 23, de 21 de dezembro de 2017**. Dispõe sobre o [...] credenciamento e credenciamento de instituições de educação superior [...] Disponível em: <https://abmes.org.br/legislacoes/detalhe/2299/portaria-normativa-n-23>. Acesso em: 11 mar. 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 9.235, de 15 de dezembro 2017**. [...] Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação das instituições de educação superior [...] no sistema federal de ensino. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/decreto/d9235.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9235.htm). Acesso em: 11 mar. 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) Acesso em: 11 mar. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 958252 RG/MG** – Minas Gerais. [...]. Tema 725 - Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa. Tese: É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, [...]. Relator: Min. Luiz Fux, 30 de agosto de 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur410691/false> Acesso em: 11 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [TST]. **OJ-SDI1-244**. PROFESSOR. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. POSSIBILIDADE. A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, [...]. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho [2003]. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet+%286%29.pdf/778cc371-66ec-6b88-8310-fabd1504f0a5?t=1691685168350>. Acesso em: 11 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho [TST]. **Súmula nº 129**. CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO. A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho [2003]. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet+%286%29.pdf/778cc371-66ec-6b88-8310-fabd1504f0a5?t=1691685168350>. Acesso em: 11 mar. 2024.