

Ofício Circular Fitrae-BC N. 028/2019

Goiânia, 29 agosto de 2019.

Caríssimos (as) professores (as) de ensino superior,**Caríssimos (as) trabalhadores (as) administrativos (as) de ensino superior****Caríssimos (as),**

Apesar de a data-base de professores (as) e trabalhadores (as) administrativos (as), empregados em instituições de ensino superior (IES), achar-se fixada ao dia 1º de maio, ainda em novembro de 2018, a Federação dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino do Brasil Central (Fitrae-BC) e os sindicatos a ela filiados, Sindicato dos Professores do Estado de Goiás (Sinpro Goiás), Sindicato dos Professores de Anápolis e Região (Sinpror), Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino de Anápolis (Sinteea) e Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino de Rio Verde (Sinteerv) apresentaram ao Sindicato das Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior do Estado de Goiás (Semesg) as suas pautas de reivindicações, com vistas à renovação das convenções coletivas de trabalho, para vigerem a partir da referida data-base.

As realçadas pautas de reivindicações primam pela modéstia, pois que buscam tão somente a renovação das cláusulas constantes das Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) anteriores e reajuste salarial, pelo índice do INPC/IBGE, acumulado no período de 1º de maio de 2018 a 30 de abril de 2019, e que totalizou 5,07%.

Pois bem! Em que pese essa modéstia, até hoje, esse objetivo ainda não foi alcançado; mesmo após várias reuniões, sendo quatro delas mediadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).

Muito embora as partes já tenham acordado que todas as cláusulas das CCTs sejam renovadas e a correção dos salários, pelo índice de 5,07%, que, como dito acima, constituem-se nos únicos objetos das pautas de reivindicações de professores (as) e administrativos (as); persiste o impasse nas negociações.

Isto porque o Semesg recusa-se a assinar as novas CCTs, se os (as) trabalhadores (as) não aceitarem a inclusão nelas de autorização para redução, por “acordo”

Avenida Independência, Nº942, Qd-943, Lt-33, Setor Leste Vila Nova.

Goiânia GO 62. 3678-9983

www.fitraebc.org.br fitraebc@gmail.com

individual, do intervalo para repouso e alimentação (intra jornada), para 30 minutos, e do intervalo de um dia para outro (interjornada), de 11 para 8 horas; e, também, o contrato de tempo integral-aplicável somente aos (às) professores (as)-, com plena liberdade para as IES reduzir o número de horas contratadas e os salários, e para demiti-los, sem nenhuma formalidade.

Vejam o que propõe o Semesg:

“1) INTRA E INTERJORNADA

Poderá ser flexibilizada a carga horária do PROFESSOR entre jornadas no exercício da função docente e/ou concomitante com a atividade administrativa, não havendo assim pagamento, no intervalo, de horas aulas e salários, se o professor não tiver trabalhado no referido intervalo de um dia para outro, ou entre jornadas não contínuas, desde que aceitas livremente pelo PROFESSOR”.

2) REGIME DE TEMPO INTEGRAL:

Cláusula... O professor de regime de tempo integral (TI), contratualmente trabalha até 40 horas semanais na mesma Instituição, sendo que 50% do tempo contratado será em sala de aula e os outros 50% do tempo contratado será destinado a atividades de estudo, pesquisa, extensão, planejamento e avaliação.

Parágrafo Primeiro - Visando promover condições para a manutenção do emprego, na hipótese de redução do número de alunos e, conseqüentemente, de turmas, impossibilitando a alocação da carga horária prevista no contrato de trabalho, o empregador está autorizado a atribuir ao docente carga horária conforme o número de turmas disponíveis, respeitada a proporção de 50% em atividades de estudo, pesquisa, extensão, planejamento e avaliação, pagando o salário mensal proporcionalmente ao total de horas efetivamente atribuídas, evitando o ócio forçado e o prejuízo para o empregado e empregador.

Parágrafo Segundo – Na hipótese de não formação de nenhuma turma, com a conseqüente extinção do respectivo período ou turno do curso, o empregador fica autorizado a dispensar sem justa causa os docentes do período ou turno que restar extinto, evitando-se assim o ócio forçado e o prejuízo para o empregado e empregador.

Essas duas cláusulas, que o Semesg impõe como condição para a renovação das CCTs, somente trazem benefícios e garantias para as IES; nenhuma para os (as) professores (as).

Frise-se que as entidades profissionais concordam com a redução do intervalo em um dia de trabalho e outro (interjornada), para que aqueles (as) que lecionarem até às 22 horas não fiquem impedidos de começar as suas atividades às 7 horas do dia seguinte, pois o intervalo, nesses casos, é inferior às 11 horas mínimas, exigidas pelo Art. 66, da CLT.

Quanto à redução do intervalo intrajornada, apesar de ela ser altamente lesiva à saúde, ao descanso e ao bem-estar dos (as) trabalhadores (as), as entidades profissionais admitem a sua discussão, desde que seja por meio de acordo coletivo, por elas eventualmente firmados.

Aliás, como o exige a própria Lei N. 13467/2017, aprovada com o claro propósito de reduzir direitos sociais.

O Art. 611-A, da Lei N. 13467/2017, dispõe:

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

[..]

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas”.

Nem mesmo a observância dessa exigência legal é aceita pelo Semesg, pela PUC Goiás, Alfa e Evangélica - que estiveram presentes na última reunião no MPT; querem impor essa condição, sem acordo coletivo; para eles, basta a aceitação individual do (a) trabalhador (a). O certo seria dizer, basta a vontade da IES, pois o (a) trabalhador (a) que se recusar a aceita-la, será sumariamente demitido (a), como é prática comum em todas elas.

No que toca ao contrato de tempo integral, não obstante ser ele aspiração de todos (as) quantos são efetivamente docentes, por profissão; as condições exigidas pelo Semesg e pelas três citadas IES, somente as beneficiam, deixando os (as) professores (as), sem nenhuma garantia e à mercê da vontade delas.

É bem de ver-se que o próprio conceito de tempo integral, aceito pelo MEC, foi desvirtuado na proposta do Semesg.

Segundo o Parágrafo único, do Art. 93, do Decreto N. 9235/2017, “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”.

Portanto, a preposição ‘até’ desvirtua o conceito de regime de trabalho de tempo integral. Igualmente o fazem os dois §§ propostos. Isto porque, nos termos deles, o tempo integral pode ser reduzido a duas horas semanais, uma em regência de classe e outra em atividades acadêmicas extra sala.

Por tais §§, o (a) professor (a) pode ter num semestre 40 horas e, no seguinte, duas, se tiver sorte, e, no próximo, nenhuma. Isso fere todos os princípios e normas que regem o Direito do Trabalho.

Cabe destacar que centenas de professores (as) são contratados (as) por 40 horas semanais, com salários fixos, que não se sujeitam às determinações do Art. 320, da CLT, que assim dispõe:

“Art. 320 - A remuneração dos professores será fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários.

§ 1º - O pagamento far-se-á mensalmente, considerando-se para este efeito cada mês constituído de quatro semanas e meia”.

Para esses casos, a exigência do Semesg e da IES representa colossal prejuízo; de muito maior monta do que representa para os horistas.

A regulamentação do regime de tempo integral somente pode ser aceita, de modo a não acarretar nenhum prejuízo aos (às) docentes que forem por ele alcançando, mediante as seguintes condições:

- I- A contratação tem de ser por 40 horas semanais; o que importa a supressão da preposição ‘até’, que, como já dito, desvirtua-o.
- II- Caso haja redução da carga horária de 40 semanais, o regime de trabalho não será considerado como de tempo integral, para nenhum efeito.
- III- Eventual redução da remuneração correspondente a 40 horas, em nenhuma hipótese, alcançará os (as) professores (as) que forem contratados (as) com salários fixos.

- IV- A redução de carga horária semanal, sob nenhuma justificativa, pode ser desarrazoada; assim entendida a que ultrapassar metade da carga horária contratada; se esse limite for ultrapassado (a), fica automaticamente autorizada a rescisão indireta do contrato de trabalho.
- V- A redução de carga horária semanal, respeitados os parâmetros anteriores, somente será considerada válida se, comprovadamente, decorrer da redução de matrículas, que provoque inevitável supressão turmas; e a sua aplicação surtirá efeito apenas no semestre seguinte.
- VI- A junção de turmas não poderá, de nenhum modo, servir como parâmetro para a redução da carga horária semanal contratada.
- VII- Nenhuma turma poderá ultrapassar o número de 50 alunos, para efeito de aplicação do que preconiza o inciso V.

Com a palavra o Semesg e as IES.

Sindicato dos Professores do Estado de Goiás (Sinpro Goiás)

Sindicato dos Professores de Anápolis e Região (Sinpror)

Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino de Anápolis (Sinteea)

Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino de Rio Verde (Sinteerv)

Federação dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino do Brasil Central (Fitrae-BC)