

TESE 3
CONTEXTO SINDICAL
CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO:
UMA NECESSIDADE HISTÓRICA DIANTE DE UM CENÁRIO ADVERSO AO
MUNDO DO TRABALHO

Um dos principais objetivos do golpe de Estado de 2016 foi o ataque do capital contra a estrutura material, organizacional e jurídica do trabalho e de suas relações orgânicas com a estrutura política e sindical constituída ao longo das últimas décadas.

A reconstrução de um novo arcabouço jurídico relacionado ao mundo do trabalho deveria passar, necessariamente, pela constituição de um novo Código do Trabalho, cujo objetivo seria recuperar as perdas da contrarreforma trabalhista, consolidar aspectos ainda frágeis da legislação e estabelecer novos paradigmas estruturais no direito do trabalho, baseado nas novas relações de trabalho consolidadas pelas tecnologias digitais.

Ocorre que, passados quase sete anos do golpe de Estado, a fragilidade econômica e a desorganização do mercado de trabalho são a realidade. Mesmo com a histórica eleição de Lula, vivemos uma correlação de forças ainda muito desfavorável aos/às trabalhadores/as. Com uma imensa maioria de conservadores (nos costumes) e liberais (na economia) na esfera do Legislativo, bem como com um Judiciário pouco acessível ao mundo do trabalho, a realidade vai impondo aos/às trabalhadores dificuldades reais para vislumbrar avanços na legislação trabalhista e na reestruturação sindical.

Diante desse cenário de dificuldades e fragilidades institucionais, o movimento sindical é chamado a ousar nas ações e estabelecer de forma concreta um novo ciclo de relações de trabalho e de ação sindical. Um dos elementos desse novo ciclo estratégico passa pela mobilização dos trabalhadores na construção de um novo sistema de negociação coletiva nacional capaz de romper com as adversidades impostas pela realidade

No 80º aniversário da CLT, outorgada ao 1º de maio de 1943, a correlação de forças entre o capital e o trabalho, no âmbito das relações individuais e coletivas, atingiu seu apogeu de desigualdade. Mais do que nunca, essa correlação assemelha-se à fábula de Esopo sobre a hipotética parceria entre o pote de ferro e o pote de barro, que, por óbvio, terminou com o esfacelamento deste.

Hoje, falar em paridade de armas e em igualdade nas negociações individuais e coletivas entre patrões e empregados soa como escárnio e profundo desprezo aos valores sociais do trabalho, que é o quarto fundamento da República Federativa do Brasil, nos termos do Art. 1º, IV, da Constituição Federal (CF).

Isso graças ao colossal retrocesso legislativo e jurisprudencial, no âmbito do TST e, sobretudo, do STF. Na esfera legislativa, isso aconteceu com as de/reformas trabalhistas impostas pelas leis 13.429/2017 (terceirização sem limites e sem fronteiras) e 13.467/2017 (esvaziamento das

principais garantias asseguradas pela CLT). No campo jurisprudencial, somam-se às dezenas de reiteradas decisões que ditam a prevalência absoluta dos interesses econômicos sobre os direitos sociais. Por isso, de forma muito apropriada, o desembargador do TRT da 10ª Região, Grijalbo Fernandes, em seu livro “A justiça política do capital”, qualifica o STF como persona desse.

Ilustra bem o recrudescimento do STF, no tocante aos direitos fundamentais sociais, o recente “Desagravo ao Direito do Trabalho e à Justiça do Trabalho”, firmado por centenas de juristas, juízes, procuradores do trabalho e entidades sindicais e civis. O documento lista, além de outras, as seguintes decisões nocivas aos trabalhadores, impiedosamente, lavradas pelo STF: prescrição do FGTS; proteção contra despedida arbitrária; dispensas coletivas; direito de greve; negociado sobre o legislado; juros e correção monetária de créditos trabalhistas; fontes de custeio sindical; terceirização sem limites; e exigência de comum acordo para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica.

A legislação trabalhista no âmbito da educação privada

O simples confronto entre a realidade da educação privada — com suas 40.542 instituições de ensino básico e 2.153 de ensino superior, nas quais atuam 1,2 milhão de profissionais (professores e administrativos) — e a legislação trabalhista mostra-se bastante para demonstrar que não se comunicam e que esta acha-se totalmente defasada em relação àquela. Enquanto a educação privada, nos dois níveis de ensino, cresceu exponencialmente, de forma desordenada, sem regras e sem parâmetros, especialmente no nível superior, a legislação trabalhista, na esfera coletiva e na individual, definiu-se e perdeu o pouco que lhe restava de protetiva.

Em 2009, havia 3,8 milhões de alunos presenciais e 0,7 milhão a distância; em 2021, 3,5 milhões a distância e 3,4 milhões presenciais. Entre os três maiores conglomerados, a Cognia, dona da Kroton, em 2022, contou com 292 mil alunos em EaD e 552 mil presenciais; o Yduqs, 438 mil a distância e 266 mil presenciais; e o Vitru Education, 673 mil em EaD e 21 mil presenciais.

Segundo o Portal 360, que tabulou dados do Censo do Ensino Superior 2021, em pouco mais de uma década, as dez maiores mantenedoras da rede privada passaram de 23% do total de matrículas para 46%.

I) Da involução da legislação trabalhista

Ao reverso dos profissionais das redes públicas, que têm assegurado plano de carreira, piso salarial profissional e destinação de um terço da carga horária semanal para atividades extraclasse, os que se ativam em escolas privadas não gozam de nenhuma dessas garantias. Ou seja, não possuem um só direito que seja com alcance nacional que lhes assegure padrão mínimo de qualidade de suas condições de trabalho e de salário.

Contraditoriamente, com o passar dos anos, as condições de trabalho e de salários dos profissionais de educação escolar privada só se aviltam, com explícita aquiescência dos três poderes da República. O Executivo abre largos à expansão desregulada do ensino privado, nada

ou muito pouco lhe cobrando em matéria acadêmica e absolutamente nada exigindo no campo das relações de trabalho. O Legislativo só tem olhos para a redução e/ou a supressão de direito, como fazem prova incontestes as leis da terceirização (sem limites, fronteiras e parâmetros) e da reforma trabalhista. E o Judiciário, quer na esfera da Justiça do Trabalho, quer do STF, em especial, só se preocupa em sedimentar jurisprudência avessa aos valores sociais do trabalho.

Comprovam esse conúbio tripartite, em prejuízo dos profissionais da educação escolar privada, as seguintes medidas:

1) o esvaziamento do Art. 323 da CLT, que é o mais garantista de todos os contidos nessa consolidação, por decisão do STF, proferida no RE (Recurso Extraordinário) 76300, em 1975, que julgou a Portaria 204/45 do MEC, que estabelecia salário-aula mínimo obrigatório em todos estabelecimentos privados de ensino, em cumprimento ao Parágrafo único, desse Art., incompatível com o Art. 123 da CF de 1946:

“Art 123 - Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, e, as demais controvérsias oriundas de relações, do trabalho regidas por legislação especial”.

Com isso, o Art. mantém-se tecnicamente inalterado, mas sem eficácia. Importa dizer: não possui valor jurídico algum.

“Art. 323 - Não será permitido o funcionamento do estabelecimento particular de ensino que não remunerar 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”;

2) revogação do Art. 16 da Lei 4.024/1961 (primeira LDB do Brasil) pela Lei 9.394/1996 (atual LDB).

Esse Art. exigia, como condição imprescindível para reconhecimento de estabelecimento do nível básico, dentre outros, “garantia de remuneração condigna aos professores”;

3) a OJ (Orientação Jurisprudencial) 244 do TST, que autoriza a redução unilateral de carga horária e remuneração, mantendo-se como garantia única a irredutibilidade do valor do salário-aula.

“OJ nº 244 do SBDI-1 - TST

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”.

Av. Independência, N. 942, qd. 943, It. 33, CEP 74.633-010, St. Leste Vila Nova – Goiânia /GO

Fone: (62) 3261-5455

Essa danosa OJ reduz a zero a estabilidade contratual dos professores, tanto no nível básico quanto no superior;

4) a Portaria 117 do MEC, de 6 de dezembro de 2019, que autoriza a oferta de 40% da carga horária de carga curso superior pela modalidade a distância:

“Art. 1º Esta Portaria dispõe sobre a oferta de carga horária na modalidade de Ensino a Distância — EaD em cursos de graduação presenciais ofertados por Instituições de Educação Superior — IES pertencentes ao Sistema Federal de Ensino, com observância da legislação educacional em vigor.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica aos cursos de Medicina.

Art. 2º As IES poderão introduzir a oferta de carga horária na modalidade de EaD na organização pedagógica e curricular de seus cursos de graduação presenciais, até o limite de 40% da carga horária total do curso”.

Com o crescimento desmesurado e sem regras da EaD, que se tornou dominante nesse nível de ensino, sequer há profissão, pois que não há mais carga horária semanal mínima destinada aos professores que nele atuam. Isso porque, como nas IES que fazem dela meio de barateamento dos custos, o que já é maioria, tudo se faz por meio remoto, um/a só professor/a é bastante para, simultaneamente, ministrar aulas a centenas, não raras vezes milhares, de alunos, em múltiplas salas de aulas, com frequência em cidades e estados diferentes.

Desse modo, é escandaloso o número de IES que mantêm professores/as com apenas uma aula semanal e/ou com contrato ativo, mas sem nenhuma, fazendo-o com a única finalidade de formalmente atender exigências da LDB (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), Art. 43, § 1º.

Para além disso, a apropriação indevida de imagem, voz e produção intelectual permite a essas IES ofertar aulas e demais atividades acadêmicas por meio de vídeos, sem qualquer contraprestação para quem os produz.

II) Da distância entre as condições mínimas de trabalho nas diversas regiões do Brasil

Estudo comparativo realizado pelo Dieese em 82 convenções coletivas de profissionais da educação escolar em escolas privadas, por encomenda da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino (Contee), à qual do Sinpro Goiás é filiado) revela que, muito embora, a maioria delas contenha diversas garantias comuns, em todo território nacional, a disparidade de valores e de garantia entre elas é de enorme proporção. O que, a rigor, demonstra 82 realidades absolutamente distintas.

III) Da abertura de debate sobre contrato coletivo nacional articulado

Ante esse quadro de sistemático e permanente crescimento desmedido e desregulamentado de instituições privadas de ensino, em especial no nível superior, ao tempo em que, por isso mesmo, se deterioram exponencialmente as condições de trabalho e salários, a Contee, em reunião com as federações e sindicatos a ela filiados, realizada ao dia 14 de março corrente, da qual o Sinpro Goiás participou, abriu oportuno, atualíssimo e inadiável debate sobre a relevância de se buscar romper as amarras das negociações coletivas regionalizadas, sem unidade e sincronia intersindical, por imposição legal. Tais negociações solidificam múltiplas realidades díspares que, ao fim e ao cabo, longe de produzir a melhoria das condições dos profissionais da educação escolar (professores e administrativos), concorrem para seu rebaixamento em âmbito nacional.

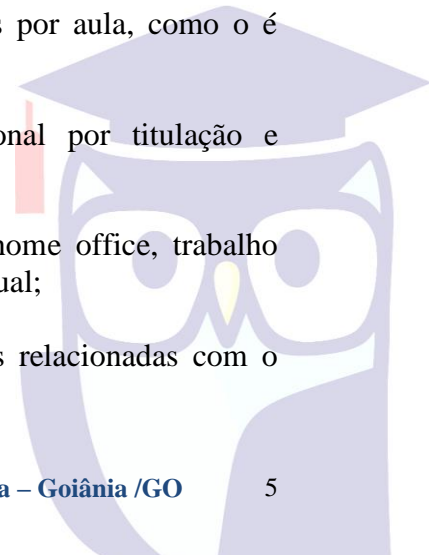
O debate aberto pela Contee tem por meta a conquista de contrato coletivo nacional para estabelecer unitárias condições mínimas de trabalho que alcancem indistintamente todos/as os/as profissionais de educação escolar representados/as pelas entidades a ela filiadas, sem prejuízo de sua ampliação por instrumentos normativos (convenções e acordos coletivos) específicos em cada base de representação sindical, que se manterão incólumes e com todo vigor.

IV) Do padrão mínimo de condições de trabalho e de salário a ser assegurado em contrato coletivo nacional articulado

A construção negocial do contrato coletivo nacional articulado, que assegure padrão mínimo de condições de trabalho e de salário aos/às profissionais da educação em escolas privadas, em todos os níveis de ensino, demandará uma pauta mínima que será construída a partir da consulta às instâncias de deliberação — assembleias; Consinds; congressos — das entidades sindicais e elaborada no “Encontro Nacional de Educadoras e Educadoras”, a ser organizado pela Contee até julho de 2024. Desse modo, a primeira negociação em nível nacional conduzida em conjunto pela Contee e pelas federações a ela filiadas será relativa às datas-base de 2025.

A pauta mínima que está sendo defendida inclui:

- 1) piso salarial profissional por 40 horas semanais, como vencimento básico, anualmente corrigido para manter seu valor real;
- 2) contratação de professores por carga horária semanal fixa e não mais por aula, como o é atualmente;
- 3) plano de carreira que assegure promoção por antiguidade, adicional por titulação e aperfeiçoamento acadêmico;
- 4) regulamentação do trabalho remoto, em suas diversas modalidades (home office, trabalho remoto e híbrido), bem assim do direito de imagem, voz e produção intelectual;
- 5) proibição de terceirização de atividades pedagógicas e administrativas relacionadas com o ensino;



6) garantia de assistência sindical (homologação) nas rescisões contratuais;

7) A construção da pauta definitiva passará pelo debate do Sinpro Goiás e das demais entidades de base da Contee, de forma ampla democrática e participativa.

V) Dos princípios que devam reger as negociações do contrato coletivo nacional

Esclareça-se, desde logo, que negociação coletiva — por força do que estabelecem o Art. 7º, caput e inciso XXVI, da CF, e o Art. 616 da CLT — é, a um só tempo, direito e dever dos representantes patronais e profissionais (laborais), constituindo-se eventual recusa em prática antissindical, passível de penalidade.

No tocante aos princípios a serem estabelecidos e observados pelas partes, apresentam-se como imprescindíveis:

- 1) probidade e boa-fé na fase negocial e na de cumprimento do contrato estabelecido, conforme Art. 422 do Código Civil;
- 2) compromisso de observância integral das cláusulas nacionais pactuadas, com garantia de irredutibilidade, de quaisquer delas, por negociações regionalizadas;
- 3) proibição de apresentação de pauta reivindicatória de redução dos direitos mínimos assegurados no contrato coletivo;
- 4) garantia de prorrogação das cláusulas do contrato coletivo, até sua renovação por novo período de vigência, mediante simples requerimento de qualquer das partes signatárias.

Para viabilizar o processo de negociação coletiva nacional, a Diretoria Executiva da Contee vem discutindo com o Ministério do Trabalho, a partir do grupo de trabalho constituído pelo governo com as centrais sindicais, para avançar numa nova legislação trabalhista que permita e garanta as negociações nacionais por ramo de atividade.

Também a Executiva da Contee tem se aproximado de organizações sindicais e representativas do setor empresarial da educação para debater a viabilidade da contratação coletiva nacional no setor privado.

Avancemos na construção de um novo ciclo nas relações e negociações no mundo do trabalho.

