

Brasília, 28 de março de 2022.

Ofício n.º 025/2022/CONTEE

Ao Excelentíssimo Senhor

MARTIN HAHN

Diretor do Escritório da OIT no Brasil.

Setor de Embaixadas Norte, Lote 35

CEP: 70.800-400 – Brasília/DF, Brasil

beaudonnet@ilo.org

faria@ilo.org

bezerra@ilo.org

Assunto: reiteração e atualização de denúncia.

Excelentíssimo Senhor Martin Hahn,

a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino (Contee), entidade sindical de grau superior do sistema confederativo brasileiro, representante dos trabalhadores em estabelecimentos de ensino — professores e administrativos —, definidos pelo Art. 61 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei N. 9.394/96, como profissionais da educação escolar, sediada no Setor Bancário Sul, Quadra 1, Edifício Seguradoras, 15º andar, na cidade de Brasília, Distrito Federal, inscrita no CNPJ (MF) sob o N. 26.964.478/0001-25, neste ato representada por seu presidente, GILSON LUIZ REIS, respeitosamente, dirige-se à digna e honrada presença de V. Exª para, com amparo no Art. 8, III, da Constituição Federal (CF), reiterar e atualizar as denúncias descritas na queixa ofertada no ano de 2021, conforme recibo ACD-19-2-1-9, em face da República Federativa do Brasil por violação direta e sistemática às convenções 98 e 154 dessa essencial e acreditada Organização Internacional do Trabalho, todas por ela ratificadas, fazendo-o pelas razões e nos termos abaixo elencados:

As relações de trabalho, no Brasil, desde o advento do plano real em 1994, metaforicamente falando, entraram em irresistível distorção espaço-tempo (conceito largamente utilizada pela fantástica série Jornada Nas Estrelas), que as fazem acelerar-se para o passado, que se esperava para sempre sepultado pela Constituição Federal (CF) de 1988. Isso porque, a cada ano e com mais celeridade, são marcadas pela desigualdade e desproteção, tanto no plano individual quanto coletivo, como se demonstrará a seguir.

2 O plano real, com a Lei N. 8.880, de 27 de maio de 1994, pôs fim à indexação salarial implantada em 1979, em plena ditadura militar, com a Lei N. 6.708, que garantia a correção semestral dos salários pelo INPC acumulado no período, substituindo-a pela “livre negociação”; com isso, a partir daquela data, sem previsão expressa em convenções e/ou acordos coletivos, ou dissídio coletivo de natureza econômica, não há correção salarial, pouco importando o tamanho da inflação.

3 A Lei N. 10.192/2001, resultante da medida provisória (MP) 1950-64, que remonta a 1994, data de início do plano real, em seu Art. 10, estipula: “Art. 10. Os

Setor Bancário Sul, Quadra 1, Bloco K, Edifício Seguradoras, 15º andar,

CEP: 70093-900 / Brasília, DF / Brasil / 55 61 3226 1278 / 3223 2194



salários e as demais condições referentes ao trabalho continuam a ser fixados e revistos, na respectiva data-base anual, por intermédio da livre negociação coletiva”.

4 A expressão livre negociação coletiva, necessariamente, tem de ser grafada entre aspas, não apenas pelo desequilíbrio de forças entre as representações patronais e laborais, mas, também, porque ela efetivamente nunca foi livre, como se constata pelo Art. 13 dessa lei, que assim estabelece: “Art. 13. No acordo ou convenção e no dissídio, coletivos, é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços”.

5 Não obstante o fim e a proibição da indexação salarial, impostos pelo plano real, até 2004, os salários foram anualmente corrigidos pelo INPC/IBGE, com diferença mínima para mais e para menos, por meio de dissídios coletivos de natureza econômica. Ao julgar essas ações, o TST assegurava a renovação das chamadas cláusulas sociais, constantes dos instrumentos normativos anteriores, por um ou dois anos. Todavia, indeferia toda e qualquer nova reivindicação, ao argumento de que somente por meio de negociação coletiva ela poderia ser garantida.

6 Assim, até o advento da emenda constitucional (EC) 45, de 30 de dezembro de 2004, os instrumentos normativos não padeciam de definhamento, de igual modo os salários.

7 Porém, a partir da promulgação da emenda constitucional (EC) 45, até essas garantias, com inegável impacto positivo na preservação do poder aquisitivo dos salários e de condições de trabalho com o mínimo de dignidade, foram suprimidas, posto que o § 2º do Art. 114 da CF, com a redação dada por ela — julgado constitucional pelo STF, em 2020, na ADI 3431, proposta pela Contee, em 2005 —, condiciona o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica à solene e expressa concordância dos representantes patronais; o que, por óbvio, em 99,99% das negociações coletivas frustradas, é peremptoriamente negado.

8 Em 2012, com a revisão da jurisprudência do TST, a preservação das cláusulas sociais dos instrumentos normativos coletivos ganhou forte sopro de alento com a redação dada à Súmula 277, que restabeleceu a sua ultratividade assegurada pela Lei N. 8542/1992 e suprimida pelo plano real.

9 Contudo, esse alento foi convertido em pesadelo, em 2016, por ato monocrático do ministro do STF, Gilmar Mendes, proferido na arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF) 323, proposta pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (Confenen), suspendendo a vigência da Súmula 277 do TST.

10 Com essa decisão, tudo voltou ao estágio anterior a 2012, que era o da limitação temporal das garantias asseguradas em convenções e acordos coletivos de trabalho ao fim de sua vigência. Ou seja, a partir dela, cada negociação coletiva, obrigatoriamente, iniciava-se da estaca zero, tal como a pedra rolada por Sísifo, na mitologia grega, posto que nenhuma cláusula dos referidos instrumentos normativos se protraí no tempo futuro, expirando-se ao último de vigência deles.

11 A Lei N. 13.467/2017 (“reforma trabalhista”, ao falso pretexto de valorizar a negociação coletiva, de uma penada, proíbe a fixação de validade dos instrumentos normativos por tempo superior a dois anos e a ultratividade das normas nele previstas, mesmo que inacreditavelmente os representantes patronais concordem (Art. 614, § 3º, da CLT). O pior é que o STF, no julgamento da ADI 2200 — que tramitou por 20 anos —, de forma oblíqua, reputou constitucional esse dispositivo, que importa escancarada negação de toda e de tudo que se disse sobre prevalência do negociado

sobre legislado, que, por força do Art. 611-A da CLT, acrescido pela citada lei, só é juridicamente reconhecido se for para reduzir e/ou suprimir direito.

Eis a Ementa do Acórdão da ADI 2200:

"EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. MEDIDA PROVISÓRIA N. 1.950-62/2000, CONVERTIDA NA LEI N. 10.192/2001. REVOGAÇÃO DOS §§ 1º E 2º DO ART. 1º DA LEI N. 8.542/1992. ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVOS DE TRABALHO. SUPERVENIÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. PREJUÍZO DA AÇÃO. 1. Argumentação genérica quanto à indicação de afronta ao inc. XXXVII do art. 5º da Constituição da República. 2. A conversão da Medida Provisória n. 1.950-62/2000 na Lei n. 10.192/2001 torna prejudicado o debate sobre o preenchimento da excepcionalidade exigida pelo art. 62 da Constituição da República. 3. Nos incs. VI e XXVI do art. 7º da Constituição da República não se disciplinam a vigência e a eficácia das convenções e dos acordos coletivos de trabalho. A conformação desses institutos compete ao legislador ordinário, que deverá, à luz das demais normas constitucionais, eleger políticas legislativas aptas a viabilizar a concretização dos direitos dos trabalhadores. 4. Superveniência da Lei n. 13.467/2017, que expressamente veda ultratividade no direito do trabalho brasileiro. Esvaziamento da discussão quanto à lei revogadora. Impossibilidade de repristinação das normas revogadas pelos dispositivos questionados. 5. Ação direta de inconstitucionalidade prejudicada".

12 Como se constata pelas contramarchas dos dispositivos legais e jurisprudenciais acima descritos, todos eles, com exceção da Súmula 277 do TST, tiveram como pano de fundo fazer desmoronar o direito à negociação coletiva, que, no Brasil, remonta-se à CF de 1934 (Art. 121, 'j)'), perdurando-se pelas CFs de 1937 (Art. 137, 'a'), 1946 (Art. 157, XIII), 1967 (158, XIV) e 1969 (165, XIV), convenções 98 (de 1949) e 151 (1978) da OIT, ratificadas pelo Brasil, e elevado à condição de direito fundamental social pela CF de 1988 (Art. 7º, caput e inciso XXVI).

13 Dando sua prestimosa contribuição a essa contramarcha, a Justiça do Trabalho, que há décadas vinha esvaziando o direito de greve — com reiteradas decretações de abusividade; com a imposição de pesadas multas por seu descumprimento; fixação de contingente de trabalhadores que pode aderir à greve nas escassas decisões de reconhecimento de sua legalidade, em regra, chegando a 80%, tendo como extremo a greve dos metroviários de São Paulo, em 2015, que chegou a 100%; interditos proibitórios —, resolveu radicalizar-se, ao firmar jurisprudência na Sessão de Dissídios Coletivos (SDC) de que as multas decorrentes de dissídios de greve sejam revertidas aos sindicatos patronais que lhe deram causa, como se colhe da Ementa abaixo, exarada do RO-DC 183-52.2014.5.11.0000:

"RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS DO ESTADO DO AMAPÁ – SINETRAM. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. DESTINAÇÃO DA MULTA APLICADA POR DESCUMPRIMENTO DE DECISÃO LIMINAR EM CONTEXTO DE GREVE. Segundo a jurisprudência majoritária desta Seção de Dissídios Coletivos, a multa por descumprimento de obrigação de fazer ou de não fazer – fixada em decisão liminar em contexto de greve – é devida ao exequente, em razão do critério objetivo fixado no art. 537, § 2º, CPC. Ressalva de entendimento do Relator. Recurso ordinário conhecido e provido".

14 O ápice da afronta ao universal e constitucional direito de greve (Art. 9º da CF) teve lugar no dissídio de greve (DG) suscitado pelo Sindicato de Empresas de Transportes do Estado Maranhão, em fevereiro de 2022, quando a desembargadora do TRT da 16ª Região, Solange Cristina Passos de Castro, em ato monocrático, decretou a abusividade da greve dos trabalhadores em transportes coletivos, fixou o percentual proibido de aderir à paralisação em 80%, impôs multa diária de R\$ 50 mil por descumprimento dessa decisão e fez o que não se via desde 1988: decretou a prisão de 15 diretores do sindicato dos trabalhadores.

15 Destarte, assim se emolduram as relações coletivas de trabalho, no atual contexto:

I toda e qualquer correção salarial condiciona-se à previsão em instrumento normativo de trabalho, não havendo nenhuma garantia fora desse contexto, exceto em caso de dissídio coletivo de natureza econômica, que tem como pressuposto inafastável a concordância dos representantes patronais, que, via de regra, não ocorre nunca;

II as garantias insertas em instrumentos normativos de trabalho perdem eficácia, ou seja, são afastadas dos contratos individuais de trabalho, ao último dia de vigência dos instrumentos normativos de trabalho que as asseguram; isto é, se não forem renovadas por instrumento de igual natureza, até essa data, simplesmente deixam de existir;

III as greves, quase sem exceção, perdem a condição de direito constitucional, à disposição dos trabalhadores, para fazer e/ou conquistar direitos, e convertem-se em severa penalidade para eles e, ao reverso, em prêmio para os sindicatos patronais que lhe deram causa.

16 Escudados nesse teratológico cenário fático-jurídico, e sabedores de que nele não há qualquer penalidade para atos que se consubstanciam em nefasta prática antissindical, podendo, até, reverter-se em prêmio pecuniário em caso de deflagração de greve, raros são os sindicatos representantes de ensino, especialmente no ensino superior, que se dispõem a estabelecer tratativas negociais com os representantes dos trabalhadores, com a observância mínima dos princípios da probidade e da boa-fé, obrigatórios em todas elas, por força do Art. 422 do Código Civil (CC).

17 No ensino superior, quase como regra, os representantes patronais, quando se dispõem a estabelecer tratativas negociais, o fazem de costas para os referidos princípios, sempre com o nada idôneo propósito de fazer da negociação meio prático e juridicamente seguro de redução de direitos, até mesmo dos poucos que ainda restam incólumes na CLT.

18 Salvo em raras ocasiões, a quebra dos princípios da probidade e da boa-fé se patenteia logo na primeira assentada, quando os representantes dos trabalhadores apresentam o justo e imprescindível pleito de pactuarem, desde logo, a preservação da data-base e a prorrogação de vigência dos instrumentos anteriores, enquanto durarem as tratativas negociais; o primeiro pleito, esporadicamente é aceito; o segundo, é prontamente recusado em pelo menos em 99,99% das vezes.

19 Alguns sindicatos patronais se esmeram na repetição de práticas antissindicais, mostrando-se incapazes de um só gesto de boa-fé e/ou de disposição de estabelecer tratativas negociais com um mínimo de respeito às reivindicações dos trabalhadores e aos seus direitos constitucionais e legais; nelas, só vislumbram perspectiva de levar vantagem, ou seja, de retirar direitos.

20 Nesse quesito, sobressaem:

I o Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Educação Superior de Goiás (Semesg). Basta dizer que a última convenção coletiva assinada com os sindicatos de professores expirou-se aos 30 de abril de 2019; com isso, a defasagem salarial da categoria docente alcançava 27,53% até fevereiro de 2022;

II o Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino do Tocantins (Sinep-TO). Em 2021, a entidade patronal sequer se dispôs a responder ao ofício do Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos Particulares de Ensino de Palmas (Sintepp), que lhe solicitou abertura das tratativas negociais, tendo chegado ao extremo de reputar como falsa a CCT assinada em 2020 e devidamente registrada no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho. Com base nessa escandalosa alegação, orientou os estabelecimentos de ensino a não cumprirem o reajuste assegurado por este instrumento normativo.

21 A soma da desregulamentação das normas protetivas das negociações coletivas, com o recrudescimento daquelas, fortalece, induz e premia a sistemática e crescente prática antissindical, praticada à larga em todas as categorias econômicas, com mais virulência na de estabelecimentos de ensino, sendo que a educação, constitucionalmente, é o primeiro dos direitos fundamentais sociais (Art. 6º da CF). Essa desregulamentação criou e alimenta cotidianamente condutas com as descritas no item anterior, bem como criou e alimenta, sem meio termo, o angustiante e já insustentável achatamento do poder real dos salários, corroídos pela inflação diária, que já supera dois dígitos anualmente.

Como corolário desse sonho dantesco, metaforicamente falando, dentre as mais de sete dezenas de sindicatos filiados à Contee, cerca de 95% acumulam perdas inflacionárias nos últimos anos, no âmbito do ensino superior, que variam de 5% a 30%. No ensino básico, se não há tamanho empobrecimento, haja vista que o percentual de perdas é menor, bem como o número de trabalhadores afetados, a totalidade desses, há anos, não sabe o que é aumento salarial para além da inflação.

Vale registrar que, nos termos da Lei N. 9.870/1999, que regulamenta os reajustes de mensalidades escolares, no nível básico e superior, esses condicionam-se ao aumento de despesas com pessoal docente e administrativo, ou seja, com correção dos salários.

Assim, para além de tudo que já foi exposto, há uma plethora de casos em que os estabelecimentos de ensino aumentam os preços das mensalidades sem que haja qualquer contraprestação nos salários de seus professores e administrativos. Com isso, não são apenas os trabalhadores que se veem anualmente lesados, mas, também, os alunos e seus familiares.



Gilson Reis
Coordenador Geral