DOUTRINA

A FLEXIBILIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DOS PROFESSORES DA REDE PRIVADA DE ENSINO NA REGIÃO DO GRANDE ABC (**)

Eliana Borges Cardoso

Professora Titular de Prática Trabalhista na Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo e Assessora Jurídica do Sindicato dos Professores da Região do Grande ABC - Coordenou o Grupo de Estudos responsável pela elaboração dos Ensaios sobre o tema "Flexibilização do Direito do Trabalho", por solicitação do Comitê de Coordenação do Curso.

1. A Flexibilização do direito do trabalho na realidade dos países da América Latina: o caso brasileiro

No âmbito da II edição do Curso de Formação para Especialistas Latino-Americanos em Problemas do Trabalho e Relações Industriais, que aconteceu em Bologna, em junho de 1989, o tema Flexibilização do Direito do Trabalho na Experiência Italiana foi debatido com muito interesse entre os especialistas italianos e os 25 especialistas latino-americanos presentes. Decidiu-se então pela formação de grupos para o estudo deste e de outros temas atuais, voltados para as relações trabalhistas. Os grupos foram integrados por participantes da I e da II edição do Curso de Formação, realizadas respectivamente em 1988 e 1989. O Grupo III (***), que se dispôs a estudar o tema FLEXIBILIZAÇÃO, elaborou estudos sobre o caso brasileiro, que, em linhas gerais, não se diferencia da experiência vivida pelos demais países da América Latina.

A flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil, do ponto de vista da sua discussão teórica, não tem ocupado grandes espaços na pauta dos juristas, cientistas sociais e dos sindicatos, empresários e Estado, ao menos, de forma explícita, como tem ocorrido em alguns países da Europa Ocidental.

De forma suscinta, explica-se a escassa discussão teórica do tema FLEXIBILIZAÇÃO no Brasil por meio de simples leitura da sua realidade sócio-político-social em confronto com a realidade dos países desenvolvidos. Na Europa Ocidental, a sociedade experimentou o Estado do Bem Estar Social, com políticas sociais que elevaram a qualidade de vida da classe trabalhadora. Os trabalhadores constituiram organizações sindicais fortes e representativas, livres da intervenção do Estado. Essa autonomia coletiva permitiu a conquista do direito de greve, da livre negociação, da estabilidade no emprego e de outros direitos sociais, num nível tal que hoje é possível aos trabalhadores sentarem-se à mesa com a classe empresarial para discutirem formas de flexibilizar alguns direitos sociais, em troca de outros direitos e garantias, como o pleno emprego, a participação dos trabalhadores na gestão da empresa, etc.

Não é o caso do Brasil e dos demais países da América Latina. Os longos

anos de ditadura, de capitalismo selvagem, de intervenção estatal nas organizações coletivas, de Estado Patrimonialista, voltado para os interesses de pequenos grupos particulares, de incompetência administrativa da máquina pública, de ausência de uma política econômica e social que atendesse às necessidades básicas da população, impediram que os trabalhadores "acumulassem gorduras", para "queimá-las" em negociações com a classe patronal, como têm feito os trabalhadores europeus.

Daí, a pouca elaboração teórica sobre o tema flexibilização dos direitos dos trabalhadores na América Latina, e em particular, no Brasil. Flexibilizar o que? Mais propício seria discutir-se a flexibilização da margem de lucro das grandes empresas, em favor do nível de emprego e salário ou a flexibilização da concessão de subsídios estatais a grandes grupos econômicos, redistribuindo estes subsídios em favor de projetos sociais. Basta citar que enquanto a massa salarial em relação ao produto industrial é de 46% na Espanha, 64% em Luxemburgo, 50% na Alemanha Ocidental, 49% na Inglaterra, 52% em Hong-Kong e 49% no Irã, no Brasil, o percentual da participação média dos salários é de 17% (Dados da Organização da Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial - UNIDO, citados por Freitas Jr., Antonio Rodrigues, in Revista LTr, vol. 52, nº 7, Julho de 1988).

Por outro lado, os princípios básicos do direito do trabalho, há muito vêm sendo "flexibilizados" na prática. A falta de estabilidade no emprego possibilita que, em momentos de crise, as empresas demitam sem justa causa os seus empregados, para admitir outros com salários inferiores. É possível, por meio de instrumentos legais, a contratação de mão-de-obra temporária, de estagiários sem vínculo empregatício, de menores aprendizes contratados com salários ínfimos, em contraposição ao princípio da continuidade do emprego e da isonomia salarial.

Os ensaios elaborados pelos componentes brasileiros do Grupo III, visam a relatar experiências em torno do tema FLEXIBILIZAÇÃO. Os estudos foram elaborados a partir da vivência profissional de cada integrante do grupo e possibilitam a análise do tema aplicado em setores diferentes, mas coligados entre si pois voltados ao sistema de relações trabalhistas no Brasil.

Assim, Orlando Teixeira da Costa, após introdução sobre a realidade social brasileira, discorreu sobre os instrumentos legais que possibilitaram ou possibilitam a flexibilização de princípios de direito do trabalho. Ericson Crivelli expôs a experiência dos trabalhadores em instituições bancárias, relatando um exemplo de experiência "Avant la Lettre" no que diz respeito à flexibilização. Ricardo Antunes relatou a resistência dos trabalhadores metalúrgicos da Região do Grande ABC em negociar a redução de jornada com redução de salário. Nossa contribuição demonstrou como, na prática, os estabelecimentos de ensino da rede privada praticam a flexibilização do contrato de trabalho em relação aos professores. Por fim, Heloisa Pinto Marques relatou recentíssimas decisões dos tribunais brasileiros que traduzem as tendências atuais em torno do tema.

O Grupo III buscou, com suas pesquisas, colaborar com o SINNEA (Istituto de Studi Per la Cooperazione e la Piccola e Media Impresa) na realização do III Corso de Formazione per Esperti Latino-Americani sui Problemi del Lavoro e Delle Relazioni Industriali, organizado em colaboração com o Centro

Interamericano de Administração do Trabalho - CIAT/OIT, o Ministério das Relações Exteriores da Itália, a Universidade de Bologna, a Região, a Provincia e a Prefeitura de Bologna.

2. Um Panorama do Ensino no Brasil

Antes de entrar no tema objeto deste trabalho convém ressaltar a situação da educação no país. Nos últimos 30 anos a escola pública entrou num processo de desqualificação, ou seja, o Estado priorizando outros setores que interessavam diretamente ao processo de industrialização, foi aos poucos reduzindo seu investimento na educação. Por motivos políticos e econômicos, reformulou também o sistema de ensino, diminuindo a permanência dos alunos na escola e priorizando a formação técnica em detrimento da formação humanística. Os professores das escolas públicas passaram a ser mal remunerados. As condições de trabalho, os recursos técnicos e pedagógicos e outras dificuldades passaram a ser um desincentivo para os profissionais da educação.

Por outro lado, o Estado criou mecanismos para destinar verbas públicas para instituições privadas de ensino, em detrimento das escolas mantidas pelo Estado. Algumas pesquisas indicam que as escolas privadas absorvem 12% das matrículas de primeiro grau, 35% das de segundo grau e 80% das de terceiro grau. Estes percentuais só não são maiores porque as populações carentes não têm acesso sequer às escolas públicas, menos ainda têm acesso às particulares. Basta dizer que metade das crianças que iniciam o primeiro grau no Brasil não chegam a concluí-lo, 20% das crianças brasileiras entre 7 e 10 anos não frequentam a escola e 20% da população é analfabeta segundo dados do PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio).

É este o panorama da educação no Brasil e é nesta realidade que se insere a rede particular de ensino. As escolas particulares são frequentadas principalmente por filhos da classe média, como alternativa ao ensino público em colapso. São frequentadas também por estudantes operários que buscam nas escolas técnicas uma qualificação profissional.

3. As Condições de Trabalho dos Professores da Rede Particular de Ensino

Grande parte dos professores da rede particular de ensino têm seus mínimos direitos desrespeitados. Aproximadamente 80% das ações trabalhistas movidas por professores do ensino particular versam sobre não pagamento do piso salarial mínimo devido aos professores, não pagamento de hora-atividade (remuneração das atividades extra classe desenvolvidas pelos docentes), repouso semanal remunerado, "janelas" (intervalos entre uma aula e outra em que o professor fica à disposição da escola, devendo receber a remuneração correspondente), horas extras, pagamento do salário no prazo legal, pagamento das férias escolares e redução de jornada com redução de salário por iniciativa unilateral da escola.

Grande parte dos estabelecimentos de ensino desrespeitam esses direitos

mínimos não obstante preceito legal contido na C.L.T. (Consolidação das Leis do Trabalho) que dispõe:

"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."

4. Os Professores na Região do Grande ABC

No Grande ABC, região industrial localizada no Estado de São Paulo, a situação da categoria dos professores da rede particular deu significativo salto de qualidade desde a criação do SINPRO-ABC - Sindicato dos Professores do Grande ABC, em 1986. Uma de suas últimas conquistas, foi a de eleger delegados sindicais com estabilidade no emprego, independentemente do número de professores na escola. Embora seja um sindicato de pequeno porte (com aproximadamente 8.000 professores na base), tem tido atuação importantíssima na garantia dos direitos mínimos da categoria.

Apesar da luta sindical na Região, dois direitos são constantemente desrespeitados pelos estabelecimentos de ensino: o pagamento das férias escolares e a irredutibilidade salarial.

As escolas particulares passaram por uma considerável crise após o plano econômico do novo governo, chamado Plano Collor ou Plano Brasil Novo, que congelou as mensalidades escolares. Mas já antes deste plano, sempre foi prática dos estabelecimentos particulares, a redução da jornada de trabalho dos professores com a redução de salário. Isto acontece sempre que há necessidade de supressão de matéria ou de turma, em função de reformas curriculares ou de diminuição de número de matrículas a cada ano ou semestre letivo.

Em última análise, o risco da atividade econômica acaba sendo suportado pelo professor, que tem seu contrato de trabalho alterado para pior, por iniciativa unilateral do empregador. Algumas escolas obrigam o professor, sob pena de demissão, a assinar uma "declaração" por elas elaborada, onde fazem constar a "concordância" do professor em ter seu salário diminuido. Este é um exemplo típico de flexibilização de trabalho e salário em função das dificuldades econômicas da empresa.

Não negamos que algumas escolas até teriam razão em recorrer a esta saída, mas o problema é que tudo é feito de forma unilateral, sem a mínima possibilidade de controle do Sindicato. Os empresários da educação, como a maior parte dos empresários brasileiros, ainda se movem pela cultura privatística, onde não há lugar para as relações sindicais. A maior parte tem aversão e despreparo para a negociação coletiva, além de considerar o controle sindical dos seus livros e caixas, uma invasão do próprio lar.

Outra prática comum de alguns estabelecimentos de ensino é a demissão do professor no início das férias escolares. No Brasil, normalmente nos meses de dezembro e janeiro, as escolas suspendem suas atividades. No final de novembro e início de dezembro é comum a demissão de professores que são readmitidos apenas no início de fevereiro. Desta forma as escolas economizam a verba destinada ao pagamento de salários. É uma forma de flexibilizar o princípio

da continuidade do trabalho, expondo o professor ao desemprego dois meses por ano, pois neste período não interessa às escolas efetuar contratações.

Se não bastasse, os estabelecimentos de ensino incluem no valor de suas matrículas e mensalidades, o período de férias escolares, caracterizando enriquecimento ilícito o não pagamento do salário do professor neste período.

5. A Posição do Poder Judiciário

A maioria das ações trabalhistas assistidas pelo SINPRO-ABC versa sobre diminuição de jornada com diminuição de salário e sobre demissão durante as férias escolares. O quadro não é diferente no resto do país. Os Tribunais Trabalhistas têm se posicionado contrários a este tipo de alteração unilateral do contrato.

Quanto à redução de jornada com redução de salário, embora não com unanimidade, as decisões dos Tribunais têm sido no seguinte sentido:

"A redução de aulas, em virtude da evasão de alunos, não tipifica força maior, mas risco empresarial que deve ser assumido pelo empregador. A diminuição da remuneração, por essa razão, é ilegal, configurando alteração contratual. (Acordão Tribunal Regional da 2ª Região, 8ª Turma, processo nº 02850205251, Relator Juiz Valentim Carrion, "Synthesis", nº 5/87, pág. 204)"

No que diz respeito à demissão do professor no período de férias escolares, o Tribunal Superior do Trabalho firmou o seguinte entendimento:

"É assegurado aos professores o pagamento dos salários no período de férias escolares. Se despedido sem justa causa, ao terminar o ano letivo ou no curso dessas férias, faz jus aos referidos salários (Súmula 10 do Tribunal Superior do Trabalho)."

Ao menos nestas hipóteses os Tribunais do Trabalho têm tido uma posição contrária à flexibilização, se em prejuízo do trabalhador. Não tem sido sempre esta a posição dos Tribunais Trabalhistas, não comportando contudo, o aprofundamento da questão no presente trabalho.

NOTAS:

(**) Este trabalho faz parte dos "Ensaios sobre a Flexibilização do Direito do Trabalho nos Países da América Latina", elaborados como subsídios para a realização da III Edição do "Corso di Formazione per Esperti Latino-Americani sui Problemi del Lavoro e Delle Relazioni Industriali", que se realizou no mês de setembro de 1990, em Bologna.

(***) Integraram o Grupo III: Orlando Teixeira da Costa, Juiz Togado, Ministro Corregedor-Geral do Tribunal Superior do Trabalho e Professor Titular aposentado da Universidade Federal do Pará. Seu Ensaio sobre o tema foi publicado na Revista Ltr, vol. 54, nº 9, Setembro de 1990, p. 1045-1048; Ericson Crivelli, pós-graduado em Ciência Política pela Unicamp, assessor jurídico do Departamento dos Bancários da Cut e membro da Assessoria Jurídica da Cut; Ricardo Antunes, professor de Sociologia do Trabalho junto à Unicamp, Mestre em Ciência Política pela Unicamp e Doutor em Sociologia pela USP; Heloisa Pinto Marques, Juiza Togada do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Ex-presidente do Tribunal e Juiza Convocada para o Tribunal Superior do Trabalho[2]. Seu Ensaio foi publicado na Revista Ltr, vol. 54, nº 12, Dezembro de 1990, p. 1450-1452; e a autora.