RESUMO

O presente estudo tem a finalidade de abordar a necessidade da implementação de negociação coletiva no âmbito das Instituições de Ensino Superior, pois as relações trabalhistas ligadas a área do ensino, especialmente o superior modificam a todo momento, além do mais vivenciamos um tempo de crise, no qual muitas IES tiveram de reduzir quadro funcional, horários e até mesmo salários, quando sequer puderem reajustar suas mensalidades cobradas.

Com intuito de alcançarmos nosso objetivo dividimos este estudo em três capítulos: 2.1 – Negociação Coletiva e o Estabelecimento de Condições de trabalho; 2.2 Negociação Coletiva nos Estabelecimentos Superiores de Ensino; 2.3 Regras a Serem Previstas no Instrumento Coletivo.

Por último, nosso intuito foi demonstrar quais as cláusulas e quais regras deveriam ser estabelecidas nas negociações coletivas.

I – INTRODUÇÃO

O tema do presente estudo trata de uma pequena análise acerca da importância que envolve a negociação coletiva no âmbito das Instituições de Ensino Superior, especialmente após a edição e vigência da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, bem como da crise econômica que ainda assola o segmento educacional.

O nosso estudo não visa exaurir o tema da negociação coletiva, até por que não seria possível, mas sim fazer uma breve análise da importância, e dos motivos que devem levar as Instituições de Ensino Superior cada vez mais se especializar nesta área do Direito do Trabalho.

Com intuito de alcançarmos nosso objetivo dividiremos este estudo em três capítulos: 2.1 – Negociação Coletiva e o Estabelecimento de Condições de trabalho; 2.2 Negociação Coletiva nos Estabelecimentos Superiores de Ensino; 2.3 Regras a Serem Previstas no Instrumento Coletivo.

O primeiro capítulo refere-se somente em caracterizar o que é, e quais os meios de se realizar a negociação coletiva, bem como a previsão legal e constitucional do tema, a garantia estabelecida de estipular regramentos próprios para cada categoria econômica; já o segundo capítulo tornea a dinâmica das relações de trabalho, e principalmente nos Estabelecimentos de Ensino Superior; por último o terceiro capítulo prevê as principais normas que devem ou

podem ser incluídas nas convenções e acordos coletivos.

Este estudo será de grande importância para os aplicadores do Direito, especialmente aos que militam perante à Justiça do Trabalho, bem como aos Estabelecimentos de Ensino Superior e as suas gerências de recursos humanos, ou profissionais que atuem em negociação coletiva, além de servir de fonte de pesquisa para estudantes, será utilizado no mesmo o método dedutivo, fundado em pesquisas bibliográficas, outros artigos publicados em revistas e na “internet”, bem como em decisões de Tribunais do Trabalho e legislação.

Desde já gostaríamos de salientar que o presente estudo não tem como escopo esgotar o que vem a ser negociação coletiva, nem todos os temas que envolvem a presente problemática, mas tão somente analisar em linhas gerais alguns motivos que tornam tal instrumento de suma importância para os Estabelecimentos de Ensino Superior.

Desta forma, nosso principal objetivo neste estudo é tecer considerações acerca da negociação coletiva, bem como sua aplicação nas Instituições de Ensino, uma vez que vivenciamos tempos de crise econômica e não podemos nos furtar de analisar as condições de trabalho.

II – A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ÂMBITO DAS INSTITUIÇÕES SUPERIORES DE ENSINO

2.1. Negociação Coletiva e o Estabelecimento de Condição de Trabalho

Antes de adentrarmos no que concerne especificamente acerca da necessidade de termos entidades sindicais patronais atuantes no ramo do segmento educacional é oportuno ressaltar a autonomia dada pela Constituição Federal para os estabelecimento de condições de trabalho pela negociação coletiva.

Num primeiro momento necessário dizer que a negociação coletiva abrange tanto as convenções coletivas, quanto os acordos coletivos de trabalho: as primeiras se caracterizam pela negociação entre sindicatos, no caso sindicato dos empregados e sindicato dos empregadores; já os acordos coletivos se caracterizam pela negociação entre sindicato e empresa, assim temos sindicato dos empregados e a própria empresa que estabelecem as condições de trabalho, neste sentido é a transcrição do art. 611 e § 1º, da CLT, in verbis:

“Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

§ 1º. É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis, no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.” [\[2\]](#)

Desta forma, o Estado que sempre teve a “missão” de proteger os trabalhadores, muda seus paradigmas e concede maior autonomia aos sindicatos, que poderão através da negociação coletiva criar, modificar e, ou, ajustar as condições de trabalho da categoria que representam.

O fato acima descrito foi elencado na Constituição Federal de 1988, no art. 7º, encontramos em alguns incisos que reconhecem e evidenciam a possibilidade de modificação de salários e jornada através de negociação coletiva.

Assim, uma vez garantida a possibilidade de realizar negociação coletiva para o estabelecimento de regras específicas para a categoria salienta Alice Monteiro de Barros: “(...) a flexibilização trabalhista não pode ser confundida com uma desregulamentação normativa por parte do Estado. A flexibilização é utilizada para adaptar as empresas às novas exigências do mercado (...).”

2.2 – Negociação Coletiva Trabalhista nas Instituições Superiores de Ensino

Negociação Coletiva no Âmbito das Instituições Superiores de Ensino

Escrito por Paulo Fernando Santos Pacheco
Sex, 18 de Setembro de 2009 00:00

Feitas as considerações acima, e entendido que a negociação coletiva é o meio de se estabelecer condições de trabalho em cada categoria, necessário falarmos acerca desta ferramenta nas Instituições de Ensino Superior.

E o Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar em Campinas assim dispõe: “A negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida, é o mais destacado no tocante à solução de conflitos trabalhistas de natureza coletiva.”

Necessário esclarecer que tudo é dinâmico, inclusive as relações de trabalho que estão a todo momento em mutação, necessitam de uma nova regulamentação, e mais especificamente no âmbito das Instituições Superiores de Ensino, em especial as que são vinculadas ao Sistema Federal de Ensino, pois o Ministério da Educação e Cultura (MEC), a todo momento edita normas diferentes que devem ser cumpridas pelas IES, no que concerne a regime de trabalho docente, funcionamento do estabelecimento que influencia diretamente na administração do estabelecimento do ensino, entre outras. Não podemos nos esquecer que o nosso meio, o meio educacional é um dos que mais está em constante mutação.

Desta forma é que Passeri, Edgar Lopes se pronuncia em artigo publicado:

“Estamos, portanto, diante de uma nova ordem política, econômica e social. Esta, nada tem a ver com a estabilidade e a perenidade características das ordens anteriores. Segundo Jacques

Negociação Coletiva no Âmbito das Instituições Superiores de Ensino

Escrito por Paulo Fernando Santos Pacheco
Sex, 18 de Setembro de 2009 00:00

Marcovitch, pesquisador e reitor da Universidade de São Paulo-USP, há um mundo novo, emergente, multipolarizado, interdisciplinar, interativo, demandante de polivalência e de habilidades e valores humanos. As mutações são profundas, rápidas e continuadas.”

Assim, diante de tal questão é necessário que as Instituições de Ensino despertem e comecem a fortalecer seus sindicatos, e investir em profissionais que estejam aptos a assumir a negociação coletiva, a fim de que se promova o atendimento das questões peculiares do ensino superior.

2.3 – Regras a Serem Previstas no Instrumento Coletivo

Após termos entendido o que é, e o motivo por que deve ser implementada a negociação coletiva no âmbito das Instituições Superiores de Ensino devemos nos ater no que concerne a estipulação de quais normas nos instrumentos de negociação.

Diante disso, recorreremos mais uma vez ao Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar de Campinas, temos a seguinte conclusão:

“(…) a nossa categoria de Auxiliar de Administração Escolar tem o mês de março como sua data-base. Se deixarmos de entrar com processo de negociação até esse mês, perdemos o direito de reivindicar qualquer benefício para os trabalhadores naquele ano. O processo todo tem que seguir os trâmites legais. No nosso caso, entre os meses de dezembro e fevereiro, o Sindicato convoca e realiza Assembléia para deliberar sobre as reivindicações e encaminhamentos necessários para iniciar a Campanha Salarial do ano.”

Num primeiro momento, vemos que a negociação coletiva é o meio de reivindicações de trabalho dos empregadores e trabalhadores, como benefícios, cláusulas sociais entre outras para cada período de vigência do instrumento normativo, o qual segundo § 3º, do art. 614, da CLT não poderão ter duração superior a dois anos:

“art. 614. (...).

§ 3º. Não será permitido duração de Convenção ou Acordo Coletivo superior a dois anos.” [\[3\]](#)

Outro item a ser defendido na negociação coletiva de trabalho é o reajuste salarial da categoria, deve-ser o mesmo estipulado na convenção ou acordo coletivo, neste sentido segue deliberação do Sindicato de Campinas: “Toda categoria de trabalhadores tem sua data-base, ou seja, o mês estabelecido para ser resolvido o reajuste salarial do ano e outras questões específicas reivindicadas pelos funcionários, e que não fazem parte dos direitos e benefícios assegurados pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas).”

Além destes dois pontos, temos um terceiro e mais importante, a negociação coletiva é o meio para que as empresas, inclusive as Instituições de Ensino Superior ultrapassem os momentos de crise, adequando suas necessidades aos períodos de escassez, nos quais as empresas tem que mudar sua realidade laboral e econômica, e neste sentido outro não foi o raciocínio do Ministro Yves Gandra Martins Filho do TST, em discurso proferido no Tribunal Superior do Trabalho:

“O ordenamento jurídico trabalhista pátrio tem seus mecanismos de controle para tais períodos de crise, estampados nos arts. [7º](#) , [VI](#) , [XIII](#) e [XIV](#) , da [Constituição Federal](#) , e art. [503](#) d a

[CLT](#)

, que permitem a flexibilização dos dois principais direitos trabalhistas, que são o salário e a jornada de trabalho. Pretender, em período de acentuada crise econômica, manter a rigidez exegética de nosso ordenamento laboral parece ser a receita certa para o agravamento da crise, a decomposição das relações produtivas e a ampliação do desemprego. Encontrar o ponto de equilíbrio na fixação da autonomia negocial coletiva de patrões e empregados é o grande desafio (...).”

Além disso, a flexibilização da jornada de trabalho também deverá ser realizada mediante a celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho, é o que se pode extrair da Súmula nº 85 do TST:

“Súmula 85. Compensação de jornada.

I – A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.” [\[4\]](#)

Uma vez que a negociação coletiva é o meio de se modificar a jornada de trabalho, o Dr. Ailton Borges de Souza (Advogado da Universidade Tiradentes Sergipe), define que através deste normativo poder-se-ia flexibilizar o intervalo interjornada, previsto no art. 66, da CLT, pois os docentes trabalham pela manhã e só retornariam no turno da noite de forma que a não concessão do intervalo de 11 (onze) horas de repouso, não afetaria o descanso do trabalhador ante as peculiaridades da atividade docente.

Além desta flexibilização, o mesmo causídico acima citado defende em artigo já publicado na Revista Justiça do Trabalho: A Dualidade de Contratos com o Mesmo Empregador Possibilidade Jurídica, a possibilidade de se estabelecer o duplo contrato de trabalho com o mesmo empregador, em especial para as Instituições de Ensino Superior, desde que para funções diferentes e que tal norma seja prevista em negociação coletiva de trabalho, neste diapasão cita jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

“PROFESSORA-HORAS EXTRAS – DUPLO CONTRATO DE TRABALHO – INTELIGÊNCIA DO ARTIGO 318 DA CLT – O art. 318 da CLT proíbe que o professor tenha jornada de trabalho superior a quatro horas diárias consecutivas ou seis intercaladas em um mesmo estabelecimento. Registrado pelo Regional que dois foram os contratos de trabalho, inviável falar-se em sua ofensa. O contrato de trabalho pode ser constituído de forma expressa (escrita ou verbal) e de forma tácita. Logo, definido pelo Regional, atento à primazia da realidade, que, por sinal, encontra-se apoio na confissão da reclamante, de que houve dois contratos, a irregularidade decorrente da falta de anotação não descaracteriza o liame empregatício. Agravo de instrumento não provido (TST, AIRR-780.146/01.4, 4ª T, pub. 31.10.2002, Rel. Milton de Moura França) – (TST.gov.br).”

Portanto, estes são apenas alguns exemplos de normas que devem ser previstas na negociação coletiva, a fim de se atender as necessidades das Instituições de Ensino Superior, uma vez que as características pertinentes ao sistema educacional mudam a todo instante e devem atender não só os interesses do Direito do Trabalho, mas também aos normativos expedidos pelo MEC.

III - CONCLUSÃO

Assim, após as considerações aqui expendidas percebemos que a negociação coletiva é o meio para se resolver um conflito de interesses, o qual tem de um lado os trabalhadores e de outro os empregadores. Trata-se de interesses, pois neste momento de negociação ainda não temos um direito propriamente dito, mas sim temos vontades dos trabalhadores e dos empregadores, que após definidas tornar-se-ão direitos para as partes, estabelecidos nas convenções ou acordos coletivos.

Negociação Coletiva no Âmbito das Instituições Superiores de Ensino

Escrito por Paulo Fernando Santos Pacheco
Sex, 18 de Setembro de 2009 00:00

Não se pode mais permitir que as Instituições de Ensino Superior fiquem alheias a esta realidade, mas devem as mesmas ter um corpo de colaboradores fortes e dispostos a lutar pelos interesses patronais, pois como dissemos o sistema educacional é muito dinâmico e a todo momento vivenciamos mudanças no setor, sejam de caráter econômico ou apenas legal, porém temos de nos adequar a estas novas realidades.

Defendemos ainda que, a negociação coletiva é o meio para que os empregadores, no caso as Instituições de Ensino superem os desafios impostos pela crise, neste particular no âmbito das relações trabalhistas, com a possibilidade de concessão ou não de reajuste salarial, de diminuição de salários e redução de jornada, conforme previsão constitucional.

Por último, temos de entender que os responsáveis pelo fortalecimento dos sindicatos patronais são as Instituições de Ensino Superior, que devem se organizar e formar uma categoria forte a fim de se estabeleçam normas e condições de trabalhos favoráveis ao bom desempenho do setor educacional, nesta função tão importante outorgada ao poder público e aos particulares, estes últimos devem primar pela qualidade do serviço prestado a comunidade.

IV - REFERÊNCIAS

BRASIL. Vade Mecum. Consolidação das Leis do Trabalho. Título VI Das Convenções Coletivas de Trabalho. Ed. Rideel. 2009, p. 725;

Negociação Coletiva no Âmbito das Instituições Superiores de Ensino

Escrito por Paulo Fernando Santos Pacheco
Sex, 18 de Setembro de 2009 00:00

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 2ª ed., São Paulo: LTr, 2006;

BRASIL. Disponível em: >. Sindicato dos Auxiliares de Administração em Campinas. Negociação Coletiva Trabalhista: Convenção, Acordo ou Dissídio Coletivo? Consulta realizada em: 04/08/2009;

PASSERI, Edgard Lopes. A Flexibilização e o Ensino Superior. São Paulo. Consulta realizada em 04/08/2009;

BRASIL. Disponível em: >. Sindicato dos Auxiliares de Administração em Campinas. Negociação Coletiva Trabalhista: Convenção, Acordo ou Dissídio Coletivo? Consulta realizada em: 04/08/2009;

BRASIL. Vade Mecum. Consolidação das Leis do Trabalho. Título VI Das Convenções Coletivas de Trabalho. Ed. Rideel. 2009, p. 725;

FILHO, Yves Gandra Martins. Íntegra da palestra do Ministro Yves Gandra Martins Filho. Site TST, Notícias. Disponível em . Acesso em: 04/08/2009;

BRASIL. Disponível em: . Súmula nº 85. Consulta realizada em 11/08/2009;

SOUZA, Ailton Borges. A Dualidade de Contratos com o mesmo Empregador: Possibilidade Jurídica. Revista Justiça do Trabalho, nº 268. HS Editora. Porto Alegre, 2006.

PAULO FERNANDO SANTOS PACHECO

Advogado regularmente inscrito nos quadros da OAB/SE sob nº 5003. Atualmente Assessor Jurídico Geral da Faculdade Integrada Tiradentes – FIT´S (www.fits.edu.br) e Consultor Jurídico atuando perante o Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de Alagoas - SINEPE SUPERIOR/AL. Autor de outras publicações. E-mail: paulopachecoadvogado@gmail.com

[2] BRASIL. Vade Mecum. Consolidação das Leis do Trabalho. Título VI Das Convenções Coletivas de Trabalho. Ed. Rideel. 2009, p. 725;

[3] BRASIL. Vade Mecum. Consolidação das Leis do Trabalho. Título VI Das Convenções Coletivas de Trabalho. Ed. Rideel. 2009, p. 725;

[4] BRASIL. Disponível em: . Súmula nº 85. Consulta realizada em 11/08/2009.

Negociação Coletiva no Âmbito das Instituições Superiores de Ensino

Escrito por Paulo Fernando Santos Pacheco
Sex, 18 de Setembro de 2009 00:00