

Contee pede ao TST revisão de jurisprudência sobre relações de trabalho docente

Ofício foi enviado ao presidente da Corte Trabalhista, Lélío Bentes Correa

22/08/2023Última Atualização 22/08/2023

0 41 14 minutos de leitura



Foto: TST/Divulgação

A Contee protocolou, na segunda-feira (21), ofício ao presidente do TST (Tribunal Superior do Trabalho), ministro Lélío Bentes Correa, com pedido de revisão de jurisprudência sobre relações de trabalho docente. Uma das questões diz respeito à OJ (Orientação Jurisprudencial) 244, que que autoriza a redução unilateral de carga horária e remuneração, mantendo-se, como garantia única, a irredutibilidade do valor do salário-aula.

A Confederação argumenta que “acha-se consolidado, em reiteradas e permanentes decisões, em todas as instâncias desta Corte, o entendimento, que reputamos restritivo e em desacordo com a Constituição Federal de 1988 e com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) — Lei 9.394/1996 —, de que o salário-aula abarca todas as atividades docentes, que antecedem e sucedem a regência de classe. O que, a nosso juízo, despreza a valorização profissional, que é princípio constitucional inserto no art. 206, V, da CF/88, bem como os preceitos exarados no art. 13 da LDB”.

Ao fim do ofício, a Contee defende “a urgência de se cancelar a OJ 244 ou, no mínimo, estabelecer critérios objetivos, hoje inexistentes, sobre suas finalidades, bem como garantia de aplicação de reciprocidade quando do aumento de alunos.”

Confira o ofício na íntegra:

Brasília, 21 de agosto de 2023.

Ofício n.º 333/2023/CONTEE

À Sua Excelência o Senhor

Ministro LÉLIO BENTES CORREA

Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Brasília – DF

gmlbc@tst.jus.br / segjud@tst.jus.br

Ref.: Pedido de revisão de jurisprudência sobre relações de trabalho docente.

Senhor Ministro Presidente,

Com nossos respeitosos cumprimentos, apresentamos, por meio deste documento, algumas ponderações acerca do exercício da docência em instituições privadas de ensino, em âmbito nacional, e, ao final, pedimos na medida do possível urgência na revisão da jurisprudência que orienta a relação de empregos dos profissionais que a exercem, em especial, pelo cancelamento da OJ 244, pelas razões jurídicas e fáticas que a seguir expostas.

I – Nossas credenciais

Somos a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino (Contee), entidade de grau superior do sistema confederativo brasileiro, constituída para coordenação e representação das entidades sindicais, de primeiro e segundo graus — aproximadamente uma centena —, que têm o dever de zelar e agir na defesa dos direitos e interesses atinentes à cidadania e ao exercício profissional dos trabalhadores/as em estabelecimentos de ensino privado, de nível básico e superior, em todo território nacional, categoria que se constitui de profissionais da educação escolar, conforme os conceitua o art. 206, V, da Constituição Federal de 1988 (CF/88), e que ultrapassa a casa de 1(um) milhão, segundo os últimos censos escolares.

II – Da escassa e tímida jurisprudência da Corte trabalhista sobre o exercício da docência na iniciativa privada

Não obstante a existência ativa de 40.542 estabelecimentos de ensino privado de nível básico e 2.150 de nível superior (Inep), empregando 545 mil professores/as, em 2020, sendo 358,9 mil no ensino básico e 186,5 mil, no ensino superior (Rais 2020), a jurisprudência consolidada dessa Egrégia Corte a respeito das relações de trabalho docente na iniciativa privada, expressas em verbetes, resume-se às Súmulas 10 (de 1969, que mantém sua atualidade e pertinência, constituindo-se de longe a mais ampla) e 351, (de 2003, também de grande alcance social) ao precedente normativo 031 e à OJ 244, de 2001, ora sob questionamento.

Para além desses verbetes, acha-se consolidado, em reiteradas e permanentes decisões, em todas as instâncias desta Corte, o entendimento, que reputamos restritivo e em desacordo com a Constituição Federal de 1988 e com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) — Lei 9.394/1996 —, de que o salário-aula abarca todas as atividades docentes, que antecedem e sucedem a regência de classe. O que, a nosso juízo, despreza a valorização profissional, que é princípio constitucional inserto no art. 206, V, da CF/88, bem como os preceitos exarados no art. 13 da LDB, que assim preconizam:

Art. 13. Os docentes incumbir-se-ão de:

I – participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

II – elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

III – zelar pela aprendizagem dos alunos;

IV – estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;

V – ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;

VI – colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

O entendimento dessa Egrégia Corte, ora sob discussão, dá azo aos estabelecimentos de ensino privado, de nível básico e superior, para exigir de seus professores/as o cumprimento das atribuições estabelecidas pelo art. 13 da LDB, que são, sim, inerentes à profissão, sem qualquer contrapartida para além do salário-aula. É exatamente o que faz a quase totalidade das 40.542 instituições de ensino básico e as 2.150 de ensino superior.

E o que é mais grave: o fazem brandindo a jurisprudência dessa Justiça cidadã, o que, convenha-se, não é razoável e, muito menos, agasalhado pela CF/88, pela LDB e pelo art. 884 do Código Civil (CC).

III – Da involução da legislação trabalhista aplicável aos professores/as

O simples confronto entre a realidade da educação privada e a legislação trabalhista, aplicável aos contratos de trabalho de professores/as, 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 Cogna, 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%. No cenário atual, essas instituições não só dominam a oferta e o número de matrículas, presenciais e a distância, concentrando 78% do total de 8,9 milhões (Inep), bem como todas as mesas de negociação de ensino superior, em âmbito nacional, sendo decisivas para as dificuldades quase intransponíveis das tratativas negociais, tendo como consequência maior o crescente rebaixamento das condições de trabalho e de salário.

Além disso, avulta-se o domínio desses grupos no ensino básico, fazendo-o seguir a mesma toada do ensino superior nos quesitos qualidade do ensino e condições de trabalho e salários.

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, como se destaca a seguir:

1. a) esvaziamento do art. 323 da CLT, que é o mais garantista de todos os contidos nessa Consolidação, por decisão do Supremo Tribunal Federal (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 artigo, 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 artigo 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 remunere 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;

4. b) revogação do art. 16 da Lei 4.024/1961 (primeira LDB do Brasil) pela Lei 9.394/1996 (atual LDB).

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

1. c) a OJ (Orientação Jurisprudencial) 244 do TST, sob discussão, 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.

Essa OJ criou condições objetivas para reduzir a zero a estabilidade contratual dos professores, tanto no nível básico quanto no superior;

1. d) 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, com mais de 50% das matrículas (Inep), e com arrimo na OJ 244, dessa Egrégia Corte, 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 só professor 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.

Soma-se a isso, de forma agravante, a apropriação indevida de imagem, voz e produção intelectual, que permite a essas IES ofertar aulas e demais atividades acadêmicas por meio de vídeos, sem qualquer contraprestação para quem os produz.

IV – Dos efeitos deletérios decorrentes da OJ 244

Desde sua inserção na jurisprudência dessa Corte, em 2001, a OJ 244 só trouxe insegurança aos professores/as, provocando o contínuo e progressivo esvaziamento de seu contrato de trabalho, pois que a única garantia que dela se emana é a de preservação do valor do salário-aula, que, por si mesmo, pouco ou nada significa.

Essa garantia só se reveste de relevância se conjugada com a de patamar mínimo da quantidade de aulas semanais, o que em tempo algum se fez presente nos julgados que versam sobre o tema em debate.

É bem de ver-se que alguns julgados que antecederam à redação dada à OJ sob questionamento traziam certo grau de segurança aos contratos, posto que só

admitiam a redução da carga horária neles estabelecidas ao início do ano letivo, o que não se preservou na elaboração de seu enunciado; senão, veja-se:

TST-E-RR-205.928/95.0

A C Ó R D ã O

SBDI1

ALTERAÇÃO CONTRATUAL – REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA – PROFESSOR.

A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos de um ano para o outro, não constitui alteração contratual ilícita, já que não existe no ordenamento jurídico pátrio norma legal garantindo a este a mesma carga horária do ano anterior.

A diminuição do número de horas-aulas não implica na redução do valor da hora-aula, base da remuneração do professor, nos termos do artigo 320 da CLT.

Embargos providos.”

TST-RR-290.634/96.3

A C Ó R D ã O

1ª Turma

PROFESSOR. REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. A variação anual da carga horária do professor causada pela redução do número de alunos não importa em infração do artigo 468 da CLT, porquanto inexistente no ordenamento jurídico brasileiro norma legal que assegure o direito de manutenção da mesma carga horária do ano anterior. Não há, portanto, ilegalidade na redução da carga horária, o que ocorreria somente se houvesse a redução do valor da hora-aula. Recurso de revista conhecido e desprovido.

TST-E-RR-156.974/95.9

ACÓRDÃO

(Ac. SBDI1-/97)

REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA – SALÁRIO – PROFESSOR – Estabelecida a carga horária semanal ou mensal, adquire o professor o direito a sua fiel observância pelo empregador, salvo alteração no número de alunos que possa sobre ela refletir. Alterando a carga horária, repita-se, sem o pressuposto acima mencionado, certamente que haverá infringência ao artigo 7º, VI, da CF/88 c.c. 468 da CLT, que vedam a irreducibilidade salarial. Embargos não providos.

Se até a aprovação da OJ 244, em 2001, essa Corte só admitia a redução da carga horária semanal e dos salários de professores ao início de cada letivo, após ela, isso se tornou lugar comum ao longo de todo ano. Ou seja, ocorre, com frequência, várias vezes ao ano, especialmente nas instituições de ensino superior, com matrículas semestrais e até modulares.

Os julgados, aqui, transcritos comprovam essa assertiva:

PROFESSOR – DIMINUIÇÃO DA CARGA HORÁRIA DE TRABALHO – AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO NA DECISÃO RECORRIDA ACERCA DA REDUÇÃO DO NÚMERO DE ALUNOS E DA LESIVIDADE CONTRATUAL – ÓBICES DAS SÚMULAS 296, I, E 297, I, DO TST. 1. A decisão embargada não conheceu do recurso de revista da Reclamante, no aspecto alusivo à diminuição da carga horária de trabalho de professor, por óbice das Súmulas 296, I, e 297, I, do TST. De outra parte, consignou a ausência de afronta ao art. 7º, VI, da CF, na medida em que Reclamante não teve redução do valor da hora-aula. 2. Nos embargos, a Reclamante sustenta que a decisão viola os arts. 5º, XXXVI, e 7º, VI, da CLT, e 468 da CLT, e redonda em contrariedade à Orientação Jurisprudencial 244 da SBDI-1 do TST, bem assim em dissenso com os arestos colacionados à guisa de divergência jurisprudencial, porquanto não teria havido diminuição do número de alunos, sendo lesiva a alteração contratual perpetrada com a redução da carga horária de trabalho. 3. Os embargos não admitem conhecimento. Na sistemática da Lei 11.496/07, não são cabíveis embargos por violação legal ou constitucional, mas apenas pela demonstração de teses divergentes no âmbito das Turmas do TST ou da SBDI. Nesse compasso, verificando-se que a decisão recorrida, a toda evidência, não contém tese

acerca da lesividade contratual, nem consigna ter havido redução do número de alunos, falta ao apelo o indispensável prequestionamento desses aspectos, nos termos da Súmula 297, I, do TST, não se podendo reconhecer, ainda, a contrariedade à OJ 244 da SBDI-1 ou aos arestos de Turmas do TST, que partem da premissa da diminuição do número de alunos, pois incide sobre o recurso, igualmente, a barreira da Súmula 296, I, do TST. Quanto aos demais arestos, oriundos que são de Tribunais Regionais, constituem hipótese não agasalhada pelo art. 894, II, da CLT. Embargos não conhecidos” (E-RR-118100-15.2005.5.17.0009, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 08/05/2015).

I – AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014.PROFESSOR. REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA DE TRABALHO. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 244 DA SBDI-I DO TST. Afasta-se o óbice indicado na decisão monocrática e remete-se o agravo de instrumento para análise do Colegiado. Agravo conhecido e provido.[..] REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA DE TRABALHO. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 244 DA SBDI-I DO TST. 1. A redução da carga horária do professor com a consequente diminuição de seus ganhos é permitida apenas nos casos em que haja diminuição do número de alunos, conforme se infere do teor da Orientação Jurisprudencial nº 244 da SBDI-I do TST, “*verbis*”: “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.” 2. No caso, incontroverso nos autos inexistir comprovação quanto à eventual diminuição do número de alunos, a justificar a redução salarial do autor. 3. A decisão regional, portanto, contraria o entendimento consubstanciado na referida na Orientação Jurisprudencial nº 244 da SBDI-I do TST. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido” (RR-1217-78.2011.5.05.0018, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 23/06/2023).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROFESSOR. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DA DIMINUIÇÃO DO NÚMERO DE ALUNOS. DIFERENÇAS SALARIAIS. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. A Corte regional consignou, na decisão recorrida, que “o documento anexado sob o Id da 97751, intitulado relatório de quantidade de alunos por turma, comprova que houve redução das turmas que a autora ministrava aula, mas não fornecem indícios dos

motivos que levaram a esse decréscimo, ademais, o referido documento foi confeccionado de forma unilateral”. Registrou, ainda, que, “a prova oral foi evasiva e não comprova a alegada “redução expressiva do número de alunos” suficiente a ensejar a drástica redução da carga horária da autora, “o depoimento da testemunha revela que, de fato, o reclamado não foi capaz de distribuir de forma isonômica os horários das aulas dos docentes”. Com efeito, a redução do número de horas-aula ministradas pela reclamante, sem a comprovação da redução do número de alunos, importa em alteração contratual lesiva, não permitida em razão do disposto no art. 468 da CLT. Assim, a decisão regional encontra-se em consonância com a Orientação Jurisprudencial nº 244 da SbDI-1 do TST. Agravo de instrumento não provido” (AIRR-805-24.2021.5.14.0091, 3ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 02/12/2022).

Se se tomar como referência os números da Rais de 2020 retrocitada, 545 mil professores, atualmente, acham-se vulneráveis e sujeitos a frequentes reduções de sua carga horária e de seus salários, inclusive aqueles contratados como mensalistas e/ou por tempo integral, em atendimento às exigências do MEC, para reconhecimento e renovação de reconhecimento — Decreto 9.235/2017.

A juízo da requerente e dos mais de 80 sindicatos a ela filiados, a OJ 244 representa a total inversão do que estabelece o art. 2º da CLT, pois que transfere aos professores/as o risco do empreendimento, ao autorizar a redução de sua carga horária e seus salários, havendo redução de alunos/as.

Além disso, não se registra em nenhum julgado de todas as instâncias dessa Justiça especializada a menor preocupação com reciprocidade em caso de fenômeno inverso, isto é, aumento de alunos. Importa dizer: se a redução de alunos, ainda que essa possa decorrer por interesse da instituição de ensino, enseja e autoriza a redução da carga horária e dos salários de seus professores, não há devolução das aulas e dos salários reduzidos quando se verifica o aumento de alunos.

Ou seja, a redução é definitiva, ainda que decorra de evento temporário, como acontece cotidianamente. Com isso o sinalagma, princípio inafastável em todos os contratos bilaterais, é relegado ao rés do chão.

Insta, ainda, salientar que, nos últimos anos, as instituições de ensino superior, em grande proporção, passaram a adotar a nefasta prática de junção de turmas, o chamado ensalamento, em flagrante prejuízo da qualidade do ensino ministrado e dos professores/as, porquanto isso se constitui em pretexto para a redução da carga horária semanal a eles atribuídas, e, por conseguinte, de seus salários, sem que haja diminuição da quantidade de trabalho que lhes é exigido e do número de alunos/as que atendem.

Ante ao exposto, requeremos a V. Ex^a a abertura de debate nas instâncias desta Egrégia Corte, com vistas a revisar a jurisprudência sobre as relações de trabalho docente, com ênfase sobre a urgência de se cancelar a OJ 244 ou, no mínimo, estabelecer critérios objetivos, hoje inexistentes, sobre suas finalidades, bem como garantia de aplicação de reciprocidade quando do aumento de alunos.

Com a reafirmação de estima e apreço, encarecemos a Vossa Excelência atenção ao pedido e estamos à disposição pelos contatos: (61) 32261278 / contee@contee.org.br.

Respeitosamente,

Gilson Luiz Reis

Coordenador-Geral da Contee