Precisamos dar um BASTA às práticas antissindicais da administração

ÍNDICE SINESP DE PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

ISPAN

2014

SINESP

SINDICATO DOS ESPECIALISTAS DE EDUCAÇÃO
DO ENSINO PÚBLICO MUNICIPAL DE SÃO PAULO

EXPEDIENTE

O ISPAN 2014 - Índice SINESP de Práticas Antissindicais - é uma publicação do SINESP com assessoria técnica do Instituto Cultiva, elaborado a partir de pesquisa realizada com Gestores Educacionais da Rede Municipal de Ensino de São Paulo no segundo semestre de 2013

Responsabilidade de toda
a Diretoria do SINESP.

Jornalista responsável:
José Bergamini, MTB 23668

Tiragem: 500 exemplares

Design e diagramação:
José Bergamini

Impressão: ?

Pça. Dom José Gaspar, 30 • 3º andar • Centro
São Paulo • SP • CEP 01047-010 • Tel. 11 3255 9794
sinesp@sinesp.org.br • www.sinesp.org.br

1. Apresentação

Para combater práticas antissindicais e defender o trabalho decente, SINESP cria novo índice

Foto: José Bergamini

JOÃO ALBERTO RODRIGUES DE SOUZA
Presidente do SINESP

Mais uma vez, de forma pioneira, o SINESP- Sindicato dos Especialistas de Educação do Ensino Público Municipal de São Paulo - inova na área sindical e das relações trabalhistas. Depois de criar o ISEM - um instrumento de avaliação das condições de trabalho com objetivo de mudar o enfoque tradicional das avaliações institucionais, tirando a ênfase em resultados e responsabilização das Equipes Escolares e propondo o levantamento dos efeitos das políticas públicas nos resultados da Educação Municipal de São Paulo – lança agora o ISPAN, o Índice SINESP das Práticas Antissindicais.

Práticas antissindicais são aquelas que, direta ou indiretamente, cerceiam, desvirtuam ou impedem a legitima ação sindical em defesa e promoção dos interesses dos trabalhadores.

Afrontam o direito de organização sindical e são ameaça à democracia, pois desrespeitam a Constituição de 1988, que garante a liberdade de organização e atuação sindical.

Contrariam também disposições da Convenção 98, da OIT (Organização Internacional do Trabalho), da qual o Brasil é signatário.

Atacam direitos protegidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (Artigo XXIII): o direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, à remuneração justa e satisfatória e o direito de organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

Discriminação a trabalhadores sindicalizados, pressão para desfiliação sindical, demissão de participantes de ações sindicais, impedimento do acesso de sindicatos aos locais de trabalho, restrição ao direito de greve, cerceamento de reuniões, discriminação aos participantes de ações sindicais, descontos em pontuação ou premiações e criação de obstáculos a outras formas de organização dos trabalhadores são exemplos dessas práticas.

No cenário mundial, o tema foi objeto de duas Convenções Internacionais do Trabalho que fundamentam os direitos sociais dos trabalhadores: a Convenção 87 da OIT (aprovada na Conferência Internacional do Trabalho, em 1948, mas que ainda não foi ratificada pelo Brasil) e a Convenção 98 (aprovada na Conferencia Internacional do Trabalho, em 1949, e ratificada pelo Brasil em 1957).

Aqui, ainda não se concretizaram integralmente as disposições da Convenção 98 da OIT que se referem a:

- "adequada proteção contra ato de descriminação tendente a diminuir a liberdade sindical em relação ao seu emprego";
- "à proteção contra a conduta patronal de condicionar o emprego à desfiliação ou não filiação sindical";
- "à proibição contra a despedida por causa da filiação ou da afinidade sindical";
- à garantia de que as "organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de adequada proteção contra ato de ingerência de umas contra as outras."

Já a Convenção 87 procura regular as relações entre o Estado e as entidades sindicais, afastando qualquer possibilidade de ingerência e controle das atividades sindicais e protegendo os trabalhadores e suas organizações sindicais da intervenção patronal através de punição pela participação nas atividades sindicais.

No caso específico do serviço público, tem destaque a Convenção 151 da OIT, relativa à proteção do direito de organização e aos processos de fixação das condições de trabalho na função pública, que foi aprovada em 1978.

A Convenção determina que:

- "A expressão «organização de trabalhadores da função pública» designa toda a organização, qualquer que seja a sua composição, que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores da função pública";
- "Trabalhadores da função pública devem se beneficiar de uma proteção adequada contra todos os atos de discriminação que acarretem violação da liberdade sindical em matéria de trabalho";

- Não se pode "subordinar o emprego de um trabalhador da função pública à condição de este não se filiar numa organização de trabalhadores da função pública ou deixar de fazer parte dessa organização";
- Não se pode "despedir um trabalhador da função pública ou prejudicá-lo por quaisquer outros meios, devido à sua filiação numa organização de trabalhadores da função pública ou à sua participação nas atividades normais dessa organização";
- "As organizações de trabalhadores da função pública devem gozar de completa independência face às autoridades públicas";
- "As organizações de trabalhadores da função pública devem se beneficiar de uma proteção adequada contra todos os atos de ingerência das autoridades públicas na sua formação, funcionamento e administração";
- "São, designadamente, assimiladas a atos de ingerência, no sentido do presente artigo, todas as medidas tendentes a promover a criação de organizações de trabalhadores da função pública dominadas por uma autoridade pública ou a apoiar organizações de trabalhadores da função pública por meios financeiros ou quaisquer outros, com o objetivo de submeter essas organizações ao controle de uma autoridade pública";
- "Devem ser concedidas facilidades aos representantes das organizações de trabalhadores da função pública reconhecidas, de modo a permitir-lhes cumprir rápida e eficazmente as suas funções, quer durante as suas horas de trabalho, quer fora delas";
- "Quando necessário, devem ser tomadas medidas adequadas às condições nacionais para encorajar e promover o desenvolvimento e utilização dos mais amplos processos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores da função pública ou de qualquer outro processo que permita aos representantes dos trabalhadores da função pública participarem na fixação das referidas condições";
- "Os trabalhadores da função pública devem se beneficiar, como os outros trabalhadores, dos direitos civis e políticos que são essenciais ao exercício normal da liberdade sindical, com a única reserva das obrigações referentes ao seu estatuto e à natureza das funções que exercem".

Embora esta convenção tenha sido ratificada pelo Brasil em 2010, até o presente momento a negociação coletiva no setor público não foi regulamentada.

Por outro lado, o direito de greve dos servidores públicos é alvo de constantes ataques e de iniciativas legislativas para inibi-lo, sob pretexto de regulamentá-lo.

No Brasil, as Relações de trabalho passam por seu passado escravocrata, pelos governos autoritários e pela visão conservadora que trata os trabalhadores como bandidos e seus movimentos reivindicatórios como caso de polícia.

No campo, ainda é comum a contratação de jagunços para assassinar lideranças sindicais dos trabalhadores rurais. Mesmo nas metrópoles há resquícios de regimes de trabalho escravo e, no setor público, as práticas também não são saudáveis.

Práticas Antissindicais no Serviço Público

Temos que ter clareza de que não são só as empresas privadas que praticam atos antissindicais. Tanto quanto os empregadores do setor privado, gestores públicos ainda se recusam a entender e aceitar o novo panorama criado pela Constituição Federal de 1988.

Portanto, um cenário de verdadeira autonomia sindical, em ambiente de liberdade de organização, expressão e atuação sindical ainda não se concretizou.

São práticas antissindicais corriqueiras as tentativas dos três Poderes para atrelar a vontade do sindicato às instâncias de poder governamental. Aí se incluem também decisões da Justiça restritivas e prejudiciais ao movimento sindical, que promovem interpretações discutíveis da legislação, desrespeitam decisões de assembleias ou criam obrigações para os sindicalizados sem contrapartidas para os não sindicalizados.

O direito de organização nos locais de trabalho não é respeitado e se tenta impedir a participação em eventos sindicais, tanto por titulares de cargo, como pelos comissionados, de maneira mais ou menos dissimulada.

São situações que nos impelem à luta e à mobilização.

Não faz sentido a não ratificação da Convenção 87 pelo Brasil, pois é a complementaridade entre ela e a Convenção 98 que as integra à Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (aprovada pela OIT em 1988).

Ademais, não se pode admitir que o país ainda não possua mecanismos legais concretos para o combate efetivo à prática de atos antissindicais, que, muitas vezes remontam ao inicio da revolução industrial, em finais do século XVIII.

Só com sua criação poderemos implantar no país o ambiente que a OIT resolveu batizar de "trabalho decente", fundado em novos conceitos sobre decência e justiça nas relações trabalhistas e distante da precarização, da terceirização (ou quarteirização) e da injusta distribuição de renda.

Trata-se de todo um conjunto de questões relevantes que passam inevitavelmente pelo combate às práticas antissindicais, em seus ataques aos direitos mais elementares dos trabalhadores: livre sindicalização, ausência de descriminações e perseguições, organização sindical nos locais de trabalho (OLT), negociação, greve, estabilidade e afastamento de dirigentes sindicais.

Os direitos à organização na cidade de São Paulo

Na Cidade de São Paulo, dispõe a Lei Orgânica do Município:

- "É garantido ao servidor público municipal o direito à livre associação sindical, nos termos do art. 8º da Constituição da República";
- "Às entidades de caráter sindical, que preencham os requisitos estabelecidos em lei, será assegurado desconto em folha de pagamento das contribuições dos associados, aprovadas em assembleia geral";
- "Os servidores e os empregados públicos gozarão, na forma da lei, de estabilidade no cargo ou emprego desde o registro da candidatura para o exercício de cargo de representação sindical ou nos casos previstos no inciso II deste artigo, até 1 (um) ano após o término do mandato, se eleito, ainda que suplente, salvo se cometer falta grave definida em lei".

A mesma Lei Orgânica remete à Constituição Federal, determinando que se aplique aos servidores ocupantes de cargo público da administração direta, das autarquias e das fundações o disposto no inciso XXVI do artigo 7º:

- "Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho".

Ainda em São Paulo, a Lei Municipal nº 11.229, de 26 de junho de 1992, ao dispor sobre a valorização dos Profissionais do Ensino no Estatuto do Magistério Público Municipal, estabeleceu:

- "Exercício do direito à livre negociação entre as partes";
- "Direito de greve";
- Afastamento "para exercício de mandato de dirigente sindical";

Já outra lei afeta à área da Educação, a Lei Municipal nº 14.660/2007 ratificou e ampliou alguns direitos que já constavam do Estatuto de 1992:

- "Ter liberdade de expressão, manifestação e organização, em todos os níveis, especialmente na unidade escolar";
- "Reunir-se na unidade de trabalho para tratar de assuntos de interesse da categoria e da educação em geral, sem prejuízo das atividades escolares";
- "Dispensa de ponto de 2 (dois) representantes sindicais de entidades representativas do Magistério Municipal, por unidade de trabalho, uma vez a cada bimestre";
- "Ter assegurado o direito de afastamento para participar de congressos de profissionais da educação, sem prejuízo de vencimentos e demais vantagens do cargo, na forma estabelecida em regulamento";
- "ter assegurado o afastamento, com todos os direitos e vantagens do cargo, quando investidos em mandato sindical em entidades representativas da Educação no Município de São Paulo, na forma da legislação vigente".

A Lei Nº 13.303, de 18 de Janeiro de 2002, abrangendo esfera mais ampla que a educacional, definiu que:

- "O Executivo estabelecerá, por meio da Secretaria de Gestão Pública, metodologias para promover avaliações e aprimoramentos na execução dos serviços públicos, bem como instituirá sistemas participativos, de caráter permanente, visando dar tratamento aos conflitos decorrentes dos vínculos funcionais e de trabalho que interfiram na eficácia desses serviços, constituindo tais medidas parte integrante da política conjugada de valorização dos servidores públicos municipais, com a qualificação dos serviços prestados à população";
- "Os sistemas deverão conter princípios, regras de funcionamento e procedimentos capazes de motivar o envolvimento e promover a participação efetiva dos servidores municipais, de suas entidades de classe e sindicais e de usuários dos serviços públicos, podendo ser constituídos por meio de contratos, convênios ou outras formas, conforme seu objeto, as condições legais estabelecidas e as conveniências administrativas".

Quanto ao direito de afastamento para o exercício de mandato de dirigente sindical, a Lei Nº 13.883, de 18 de Agosto de 2004, assegura:

- "Aos servidores da administração direta e autárquica do Município de São Paulo, o afastamento dos respectivos cargos ou funções exercidos,quando investidos em mandato de dirigente sindical ou classista";
- "Afastamento de seus cargos ou funções, quando investidos em mandato sindical ou classista, observados os seguintes limites: I - para entidade de classe ou fiscalizadora de profissão que congregue, no mínimo, 600 (seiscentos) servidores municipais e municipalizados associados, será assegurado o afastamento de 1 (um) dirigente, desde que o número de cargos da categoria esteja por lei limitado a menos de 2.000 (dois mil) servidores; II - para entidade de classe ou fiscalizadora de profissão que congregue, no mínimo, 2.000 (dois mil) servidores municipais e municipalizados associados, será assegurado o afastamento de 2 (dois) dirigentes; III - para entidade de classe ou fiscalizadora de profissão que congregue, no mínimo, 2.500 (dois mil e quinhentos) servidores municipais e municipalizados associados, será assegurado o afastamento de 3 (três) dirigentes; IV - para entidade de classe ou fiscalizadora de profissão cujo número de servidores municipais e municipalizados associados seja superior a 4.000 (quatro mil), será assegurado o afastamento de mais 1 (um) dirigente para cada grupo de 1.000 (um mil) associados, obedecido o limite máximo de 18 (dezoito) afastamentos";
- "O período de afastamento será de até 3 (três) anos, prorrogável no caso de reeleição";
- Enquanto perdurar o afastamento, o servidor "perceberá o vencimento ou salário e as demais vantagens e direitos do cargo ou função, exceto os valores relativos a adicional de insalubridade, gratificação ou adicional por serviço noturno, gratificação de difícil acesso, grati-

ficação por plantões em fins de semana, horas suplementares de trabalho, gratificação de função e gratificação de gabinete não tornadas permanentes, bem como adicional de função não incorporado";

- Enquanto perdurar o afastamento, o servidor "não poderá ser despedido, exonerado ou dispensado, salvo a pedido, por infração disciplinar ou por justa causa, na hipótese de ser celetista";

- "O período de afastamento será considerado de efetivo exercício para todos os efeitos legais";

- "Para efeito de mobilidade na carreira, o servidor afastado nos termos desta lei receberá a pontuação com base na melhor nota obtida nos 3 (três) últimos anos anteriores ao afastamento";

- "Para os profissionais de educação afastados nos termos desta lei, será mantida a remuneração correspondente: I - às jornadas de trabalho, integral e especial, a que estejam submetidos à época do afastamento; II - à acumulação de cargos e funções públicas permitida na forma da legislação específica".

O Decreto Nº 45.517, de 24 de Novembro de 2004, ao regulamentar a Lei Nº 13.883/2004, ratifica que:

- "Para o efeito de afastamento dos profissionais do ensino, ficam mantidas as disposições pertinentes previstas na Lei nº 11.229, de 26 de junho de 1992, com as alterações posteriores, que não contrariem os termos da Lei nº 13.883, de 2004".

ISPAN como instrumento para garantia de um direito

Ao longo de seus mais de vinte anos de história, o SINESP debateu e aprovou diversas Deliberações Congressuais sobre essa temática.

Paralelamente, desde sua fundação, o SINESP se esforça a cada ano para garantir, em exaustivas negociações com a Secretaria Municipal de Educação, um calendário de dispensas para as atividades sindicais previstas em seu Estatuto e contempladas na legislação: Congresso, Fórum Educacional e Sindical, Reuniões Bimestrais de Representantes de Locais de Trabalho e Reuniões Bimestrais do Conselho de Representantes, Eleições, Cursos e Seminários.

Como decorrência, há décadas já é praxe a publicação em Diário Oficial de um Calendário básico dessas dispensas.

Mas, em confronto com a práxis do cotidiano, os participantes dos Congressos anuais da categoria têm reiterado repetidamente a necessidade de enfrentar práticas administrativas que cerceiam o usufruto desses direitos, aprovando lutas como:

- "Fim dos descontos do auxílio-refeição e verba de locomoção, em quaisquer situações em que o servidor se encontrar em efetivo exercício";

- "Observação rigorosa do calendário do SINESP, para que não haja convocações de filiados a eventos nos dias de reuniões sindicais".

Em razão de todos os fatos arrolados acima, o SINESP entende que implementar um registro de práticas antissindicais na Rede Municipal de Ensino paulistana é parte fundamental da luta pelo trabalho decente em nosso Município, em particular, e no País, em geral.

Não é possível concretizar o conceito de trabalho decente sem respeito à liberdade de organização sindical.

Coerente com esses fundamentos, é que o SINESP está lançando, agora, o ISPAN.

Através dele, estaremos avaliando cada uma das Diretorias Regionais de Educação (DREs), a Secretaria Municipal de Educação(SME) e a Administração Municipal como um todo.

No ISPAN, o valor 1 indica a situação ótima de respeito à liberdade de organização sindical, sem resquício de práticas antissindicais, em cada região da cidade e na rede como um todo.

Dentro da variação de 0 a 1, quanto menor que 1 for o índice apurado, maior o ataque à atuação sindical.

Estamos, portanto, em campanha aberta contra as práticas antissindicais, em luta para que sejam coibidas e para que seja assegurado o exercício pleno de direitos constitucionais.

Desvalorizar ou tentar obstruir a participação de servidores em atividades sindicais, dificultar a organização sindical nos locais de trabalho, restringir o comparecimento a eleições, convocar Trabalhadores em dia de dispensa publicada previamente em Diário Oficial são práticas que devem ser combatidas.

Consideramos que não faz sentido ter que convencer autoridades a negociar soluções pontuais para garantir o exercício de direitos garantidos em tantos instrumentos legais.

Não podemos aceitar com naturalidade o descaso dos que consideram que decisões administrativas de gabinete podem se sobrepor à legislação vigente.

Temos que valorizar as boas práticas e responsabilizar o descaso com direitos fundamentais dos servidores.

"Basta de práticas antissindicais!". Essa é uma das bandeiras de todos os Trabalhadores.

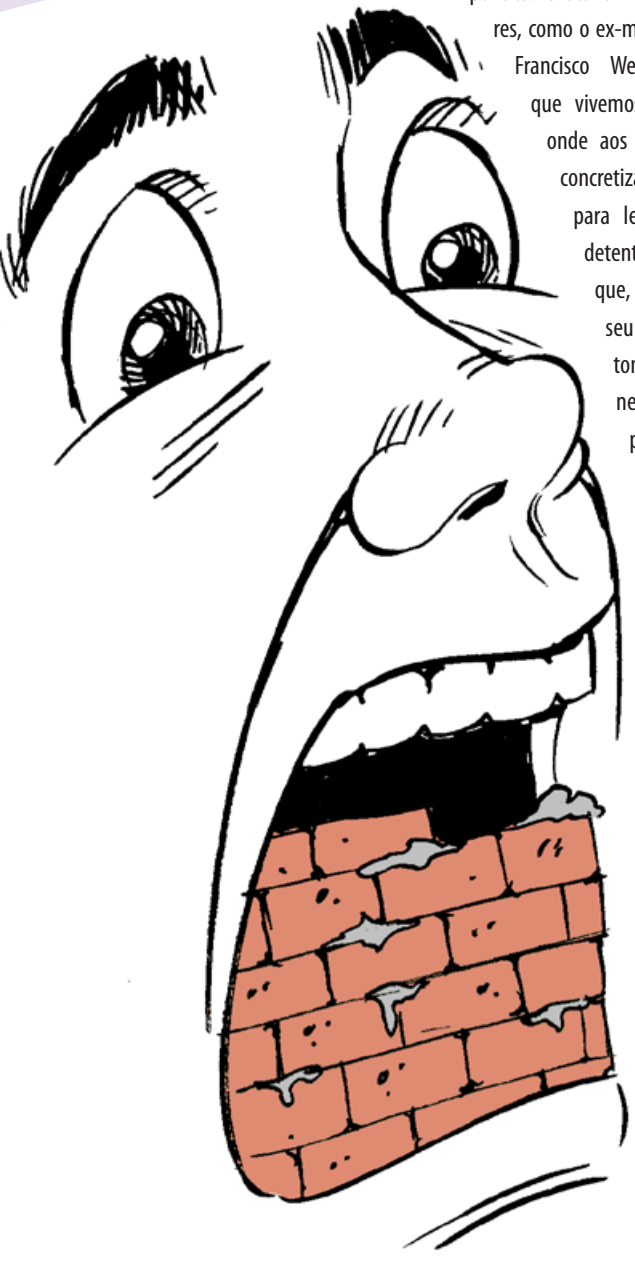
E o SINESP, como sempre, faz a sua parte.

2. INTRODUÇÃO

SÍNTESE DOS DADOS COLHIDOS

O artigo 8º da Constituição Federal garante a liberdade de associação profissional ou sindical, o que inclui o exercício das atividades sindicais. Este direito, contudo, exige uma definição mais nítida em relação à sua observação.

Nossos poucos anos de democracia estável sugerem que estamos lapidando a cultura política do país que por tanto tempo divorciou o interesse dos cidadãos da prática concreta das elites políticas e econômicas. Muitos autores, como o ex-ministro da Cultura Francisco Weffort, sugeriram que vivemos um país dual, onde aos cidadãos caberia concretizar o ritual do voto para legitimar os reais detentores do poder que, desconsiderando seu mandato eletivo, tomariam decisões negociadas entre pares, sem qualquer consulta aos seus eleitores.



No mundo do trabalho também se colhem os frutos desta cultura política nacional que ainda procura sua identidade democrática.

Se na Europa é comum empresas custearem salas e recursos materiais e humanos para as comissões de empresa se instalarem, muitas vezes no próprio prédio da empresa, no Brasil, a ação de dirigentes sindicais é ainda restrita nos locais de trabalho.

Há, ainda, ameaças veladas ou até desestímulo à participação do trabalhador na vida sindical.

Não raro, reuniões de "emergência" são convocadas pelo patronato justamente nas ocasiões em que eventos sindicais ocorrem.

As práticas desleais por parte dos contratantes foram objeto de legislação própria nos EUA, desde a década de 1930. Este é o caso da Lei Nacional de Relações de Trabalho, de 1935, conhecida como lei Wagner, que nomeia os atos de ingerência nas organizações dos trabalhadores, obstrução do exercício dos direitos sindicais, atos de discriminação antissindicais e recusa de negociar coletivamente. A lei Taft-Hartley incluiu entre as práticas desleais, determinadas condutas que inibem as organizações de trabalhadores, do uso da violência, à intimidação, represália e recusa em negociar.

Na Itália, o artigo 28 do Estatuto do Trabalhador dispõe que, quando o empregador se comportar de modo que impeça ou limite o exercício da liberdade ou da atividade sindical e do direito de greve, as associações sindicais nacionais poderão recorrer ao juiz do local, onde ocorreu o comportamento, solicitando a sua cessação e anulação dos seus efeitos.

Na Espanha, o artigo 55.5 do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha, considera...

(...) nula a dispensa fundada em alguma causa de discriminação proibida pela Constituição ou pela lei ou verificada com violação aos direitos fundamentais e liberdades públicas do trabalhador.

A dispensa anulada acarreta a reintegração imediata do trabalhador com o pagamento dos salários que deixou de perceber. A Lei Orgânica de Liberdade Sindical - LOLS (art. 15) e a Lei de Procedimento Laboral (art. 180 1.1) da Espanha indicam as medidas que o Juiz do Trabalho deve adotar quando for reconhecida a violação à liberdade sindical.

Na América do Sul, o Código do Trabalho do Chile identifica os atos antissindicais com as práticas desleais e no art. 289 conceitua esses atos como sendo as ações que atentam contra a liberdade sindical, arrolando os comportamentos que constituem infração, o que será objeto de exame mais adiante.

Finalmente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) define como atos antissindicais "aqueles que prejudiquem indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta ou aqueles atos mediante os quais lhe são negadas, injustificadamente, as facilidades ou prer-

rogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva". Os atos de discriminação antissindical e atos de ingerência estão tipificados na Convenção Internacional 98 da OIT, ratificada pelo Brasil.

É possível tipificar os atos de discriminação antissindicais como aqueles que:

1. Discriminam o trabalhador pelos seus vínculos ou ações relacionadas às ações sindicais (reuniões, eventos, práticas de negociação, assembleias e outras práticas);
2. Desconhecem o direito à sindicalização;
3. Obstruem a livre organização e filiação dos trabalhadores a sindicatos e órgãos superiores de representação sindical;
4. Negam o reconhecimento da personalidade jurídica sindical;
5. Restringem a negociação coletiva;
6. Provocam ataques à integridade física dos trabalhadores sindicalizados, representantes e dirigentes e/ou ao patrimônio sindical;
7. Restringem o exercício de greve;
8. Cometem ingerência no livre e autônomo processo de decisão do trabalhador no que tange à organização trabalhista e sindical;
9. Restringem ou inibem a liberdade de reunião;
10. Restringem ou inibem a liberdade de expressão.

Há, contudo, situações menos evidentes cujo resultado desarticula a categoria profissional e sua relação com sua entidade sindical, intimidando ou desqualificando suas práticas e proposições. Subordinar admissão, preservação de emprego ou cargo ou até mesmo a promoção de carreira em virtude da filiação sindical ou sugerindo sua desfiliação é uma dessas práticas comuns. Conceder favorecimento com caráter discriminatório em virtude do envolvimento sindical ou induzir o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical também são práticas antissindicais. Situações que se completam com constrangimentos para que o sindicalizado não participe de eventos programados pelo sindicato.

Nesta segunda modalidade, mais sutil, emergem discriminações e intimidações, muitas vezes constituindo atos de assédio moral ou político, alguns velados ou que procuram criar ambiente de constrangimento ao filiado, seu sindicato, coibindo participação em eventos sindicais.

Assim, se atos de perseguição são facilmente identificados (como demissão, sanções ou punições; ruptura de contratos, impedimento explícito do direito sindical e direito de greve, de manifestação ou participação em eventos sindicais), o assédio moral e o assédio político necessitam de atenção maior, justamente por não se explicitarem nitidamente, mas negando direitos sorrateiramente. Michel Foucault já dizia que no mundo moderno, a negação de direitos nem sempre emprega a força, mas a sutileza simbólica, a ameaça velada e a autocensura imposta pela vigilância externa insinuada.

O assédio moral, no caso das práticas antissindicais, se constitui em assédio negativo, de punição discriminatória em função da postura ou filiação sindical do trabalhador. Envolvem exigências não justificadas, de caráter discriminatório e/ou repreensão pública ao trabalhador, mas também dispensa, suspensão, aplicação de medidas disciplinares injustas, alteração de local e jornada de trabalho em virtude de sua participação em atividades sindicais, inclusive em greves.

O assédio político, ao contrário, muitas vezes se constitui em assédio positivo, ou seja, que sugere uma postura ou posição político-ideológica ou impele a um alinhamento partidário ou sindical específico. Envolve pressão ou coação para adoção de postura em assembleias e eventos trabalhistas; ofensas e humilhações às práticas da direção sindical.

Um tema vasto e dos mais significativos para consolidarmos a democracia brasileira.

Trata-se do direito à organização autônoma e coletiva dos profissionais.

O SINESP decidiu, em 2013, que ampliaria seu papel de fiscalizar e colher o maior volume possível de informações sobre as condições de trabalho de sua base sindical, qualificando sua intervenção e aumentando o rigor na construção de pautas fundamentadas em dados concretos e, também, informando a categoria sobre o que é comum (assim o que é peculiar) nos locais de trabalho.

Se o Retrato da Rede analisa com profundidade as condições de trabalho, a presente pesquisa sobre Práticas Antissindicais procura revelar as condições em que o direito sindical está sendo observado na rede municipal de ensino de São Paulo.

Os dois levantamentos se cruzam. Unem-se na construção da dignidade dos Gestores da rede municipal de ensino. Forjam uma série histórica que possibilita compararmos a evolução dos direitos da categoria, a efetivação de suas conquistas, mas também podem alertar para eventual necessidade de reafirmação da agenda sindical e foco de atuação.

Como se perceberá na análise dos dados coletados que se segue, as formas de coerção são mais frequentes que proibições diretas ou coação à prática sindical. **Este é o caso de agendamento, pela Diretoria Regional de Educação (DRE) e Secretaria Municipal de Educação (SME), de convocações e eventos que coincidem com o calendário de reuniões sindicais** (reuniões de representantes de local de trabalho, fórum educacional ou congresso da categoria). Também há ação das DREs que coíbem manifestações sindicais nos eventos que promovem.

Outra iniciativa de coerção é a do desconto que a Secretaria Municipal de Educação efetua na pontuação dos Projetos Especiais de Ação, PEAS (48,7% das respostas), no auxílio alimentação (44,3% das respostas), na verba de locomoção (33% das respostas), nas gratificações (21,7%) e no adicional noturno (18,3%) em função de participação em eventos sindicais.

3. Os dados do ISPAN 2014

3.1 O ISPAN 2014 É 0,61

A criação do ISPAN foi um processo complexo. Implicou no levantamento factual da legislação municipal (com o objetivo de pontuar as garantias que ao longo dos anos foram conquistadas pelos trabalhadores) e na avaliação de como se dá, na práxis cotidiana, a sua aplicação.

Ademais, foi necessária a aplicação de uma pesquisa que permitiu levantar a postura das diferentes esferas da administração municipal quanto ao livre exercício de direitos sindicais e a frequência de situações e subterfúgios tendentes a restringir a fruição de tais direitos. Além disso, foi preciso distinguir as práticas implementadas pela própria Secretaria Municipal de Educação (SME) da atuação de cada uma das treze Diretorias Regionais de Educação (DREs).

Como acontece na criação de qualquer Índice, o trabalho começou pela seleção de Indicadores, avaliados numa escala de 0 a 1, onde 0 é a pior situação e 1 é a melhor.

Em seguida, foram estabelecidos pesos para cada um deles, estabelecendo a porcentagem de influência de cada um no índice geral e originando a seguinte planilha com a configuração do ISPAN (veja o quadro I abaixo).

Como resultado o ISPAN deste ano ficou em 0,61. Será possível, a partir de agora, criar uma série histórica para comparar a evolução do respeito ao direito do trabalhador a cada ano.

Vejamos a decomposição do índice a partir de cada indicador que o formata.

No primeiro Indicador - os Afastamentos Sindicais - a nota da Administração Municipal foi 0,5. Embora a legislação garanta tanto o afastamento como a garantia de direitos e vantagens, o que se vê na prática é a existência de regulações que delineiam uma realidade completamente diferente.

Isso se deve ao fato de que os Diretores Sindicais afastados para o exercício de mandato sindical têm prejuízo na contagem de tempo para aposentadoria, para pontuação para Evolução Funcional e para classificação para escolha de aulas e setores. Também sofrem outras restrições no processo de atribuição de aulas e setores e são excluídos do recebimento de gratificações.

Quanto ao segundo Indicador, o Sistema de Negociação Coletiva, a pontuação obtida foi 0,18.

Embora haja data-base definida em lei e tenha sido concedido reajuste geral para o funcionalismo, esse reajuste não repôs a inflação anual.

Os maiores problemas, entretanto, estiveram no Sistema de Negociação Coletiva. A falta de eficácia, de regras de funcionamento, de procedimentos e de registro foi acompanhada pela irregularidade na realização de Mesas. Representantes da administração sem poder real de negociação foram a regra.

Por outro lado, Portarias e Projetos de Lei de interesse da categoria foram encaminhados sem prévia discussão no sistema.

Para o terceiro Indicador - Calendário de Atividades Sindicais - foi obtida a nota máxima: 1,00.

Foram concedidas, aos Diretores, Conselheiros e Representantes Sindicais, as dispensas de ponto previstas na legislação. Houve flexibilidade em caso de necessidade de alterações de datas e facilidade na homologação de cursos promovidos pelo Sindicato.

No Indicador Consignações a nota foi 0,66. A nota máxima não foi obtida, porque há regras de preferência na realização de descontos consignados que desfavorecem os Sindicatos.

O Indicador Liberdade de Atuação foi dividido em duas categorias. Numa delas, Liberdade Sindical, foi avaliado o tratamento dispensado aos Sindicalistas e em outra, Práticas Punitivas e Desmobilizadoras, foram avaliadas através de pesquisa as relações entre o poder público e o desempenho de atividades sindicais pelos trabalhadores.

0,81 foi a pontuação apurada no Indicador Liberdade Sindical. Os dois pontos onde foram detectados problemas se referem ao cerceamento à liberdade de acesso em órgãos centrais e intermediários e à inexistência, na legislação municipal, de previsão de pena para os autores de práticas contra a liberdade sindical.

Na outra categoria - Práticas Punitivas e Desmobilizadoras - a nota do governo foi 0,74, como veremos abaixo. Destacaram-se, como pontos negativos, punições e restrições ao exercício do Direito de Greve.

A pontuação desta categoria foi configurada através de pesquisa realizada com os Gestores Educacionais, que também nos proporcionou o último Indicador, obtido através da média das notas obtidas pelas Diretorias Regionais de

Quadro I

Afastamentos Sindicais	Sistema de Negociação Coletiva	Calendário de Atividades Sindicais	Gestão das Consignações	Liberdade de Atuação		Média das DREs na Pesquisa
				Liberdade Sindical	Práticas Punitivas e Desmobilizadoras	
20%	20%	5%	15%	5%	5%	30%

Educação – DREs – na mesma pesquisa.

A Pesquisa, portanto, foi estruturada a partir de dois Indicadores que denominamos Práticas Punitivas e Práticas Desmobilizadoras. Dentro de cada um deles, foram elaboradas questões separadas em duas seções: uma referente à DRE onde trabalha o participante e outra referente à SME, em geral.

Como consequência, os questionários respondidos construíram quatro avaliações:

I) Indicador Práticas Punitivas das DRES
II) Indicador Práticas Desmobilizadoras das DRES
III) Indicador Práticas Punitivas de SME
IV) Indicador Práticas Desmobilizadoras de SME

O quadro II apresenta, na segunda e na terceira colunas, como cada DRE foi avaliada em cada um desses Indicadores e sua nota final, a média aritmética, na coluna da direita.

A nota média das DREs que compuseram o último Indicador levado em consideração foi, portanto, 0,75. A tabela indica todas regionais que apresentaram índice abaixo desta média.

Como destaques positivos, Campo Limpo (0,92) e Guaianases (0,90). Na outra ponta, Itaquera (0,57) e Capela do Socorro (0,65), são motivo de preocupação.

O quadro, cujo resultado já foi referido acima, mostra como SME se saiu na avaliação dos mesmos Indicadores.

Como se vê, a média de SME se aproxima muito da média das DREs, mas devemos atentar que os focos que abaixam as avaliações nos dois casos estão em esferas diferentes: no caso de SME, as práticas punitivas; no caso das DREs, as práticas desmobilizadoras.

Quadro II

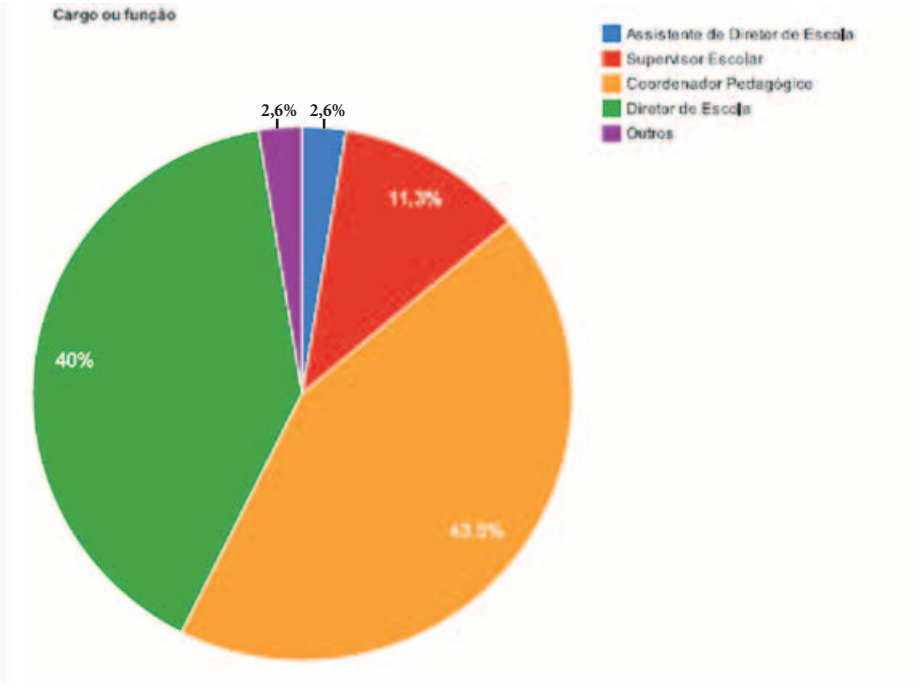
DRE	PRÁTICAS PUNITIVAS	PRÁTICAS DESMOBILIZADORAS	MÉDIA
Butantã	0,80	0,79	0,79
Campo Limpo	1,00	0,85	0,92
Capela do Socorro	0,69	0,64	0,65
Freguesia/Brasilândia	0,85	0,54	0,69
Guaianases	1,00	0,81	0,90
Ipiranga	0,83	0,75	0,79
Itaquera	0,63	0,52	0,57
Jaçanã/Tremembé	0,71	0,80	0,75
Penha	0,58	0,80	0,69
Pirituba	0,78	0,66	0,72
Santo Amaro	0,85	0,78	0,81
São Mateus	0,87	0,74	0,80
São Miguel	0,68	0,76	0,72

Quadro III

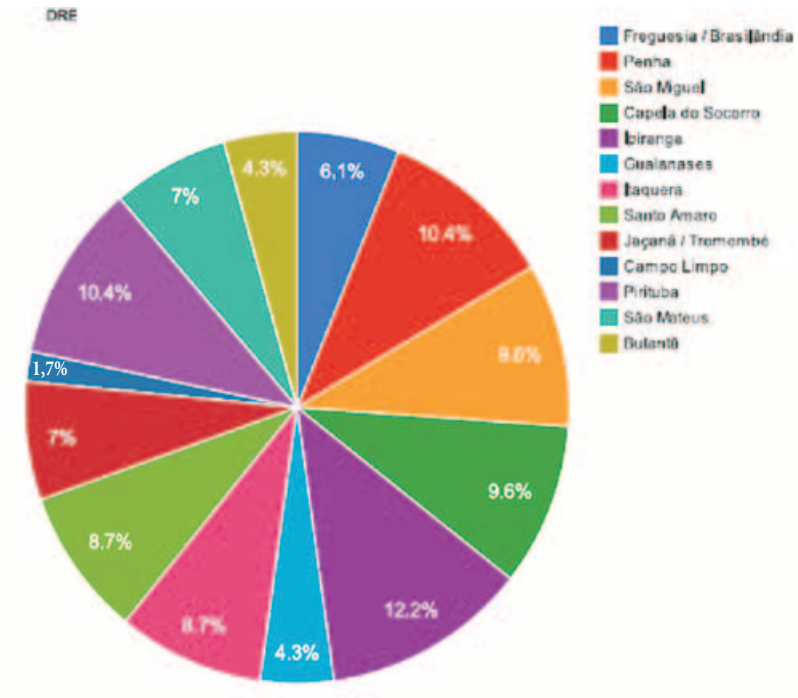
PRÁTICAS PUNITIVAS	PRÁTICAS DESMOBILIZADORAS	MÉDIA
0,69	0,79	0,74

3.2. Análise de dados das DRES

A primeira versão da Pesquisa Práticas Antissindicais realizada pelo SINESP envolveu 115 sindicalizados, sendo que 83,5% foram Coordenadores Pedagógicos (50 pesquisados) e Diretores de Escola (46 pesquisados), de acordo com o gráfico apresentado a seguir.



A distribuição de pesquisados por DRE foi equitativa, com exceção de Guaianases, Campo Limpo e Butantã, que apresentaram um número de respostas abaixo da média de pesquisas por DRE (8,8).



Obstáculos e Coerção como Práticas Antissindicais

As principais práticas antissindicais verificadas na Rede Municipal de Ensino de São Paulo foram descontos em gratificações e adicional noturno em razão da participação em eventos sindicais, convocações realizadas pela DRE e SME que coincidem com eventos sindicais, constrangimento para o trabalhador comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar paralisações e dificuldades para representantes sindicais cumprir suas funções.

São iniciativas governamentais que não se chocam diretamente com a prática sindical. Antes, criam um ambiente de desestímulo ao exercício do direito de organização e formação da identidade coletiva da categoria.

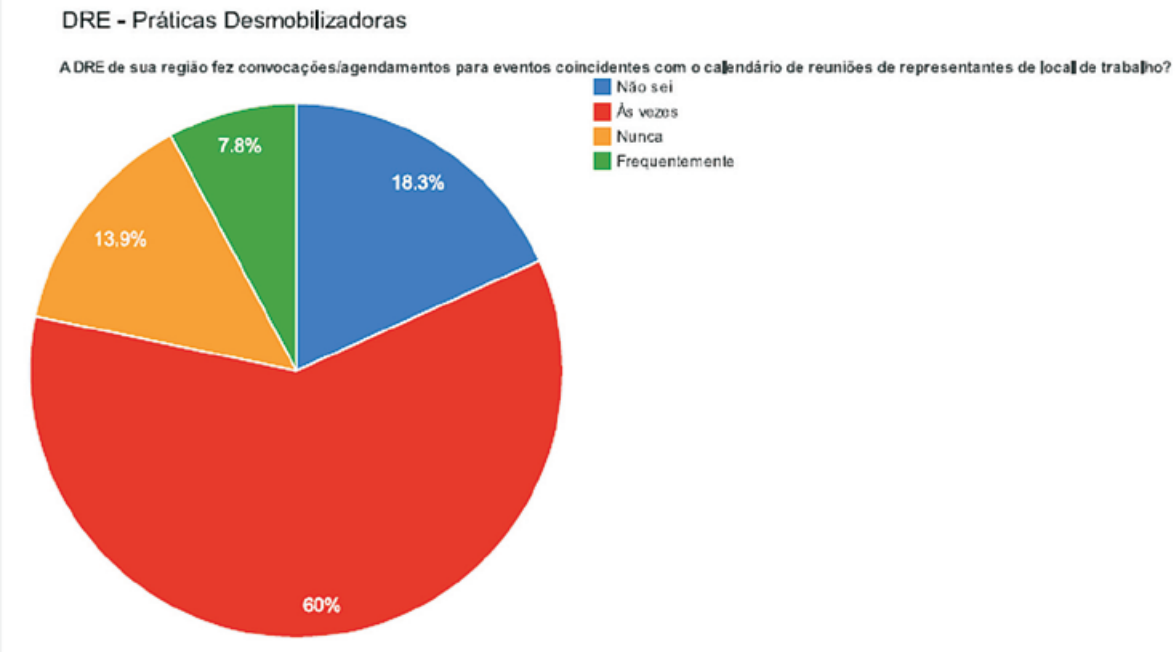
A tabela abaixo indica a frequência de respostas para cada um desses itens:

EVENTO	% DE RESPOSTAS
Desconto de verba de locomoção pela **SME**	33,0
Desconto de auxílio alimentação pela **SME**	44,3
Desconto de adicional noturno pela **SME**	18,3
Desconto de gratificação pela **SME**	21,7
Desconto de participação em PEAS pela **SME**	48,7
Convocação da **SME** de eventos coincidentes com reunião de RELT	60,0
Convocação da **SME** de eventos coincidentes com reuniões de conselheiros sindicais	35,6
Convocação da **SME** de eventos coincidentes com Fórum Educacional e Sindical	20,9
Convocação da **DRE** de eventos coincidentes com reunião de RELT	67,8
Convocação da **DRE** de eventos coincidentes com Congresso	33,0
Convocação da **DRE** de eventos coincidentes com Fórum Educacional e Sindical	25,2
Convocação da **DRE** de eventos coincidentes com Congresso	24,3

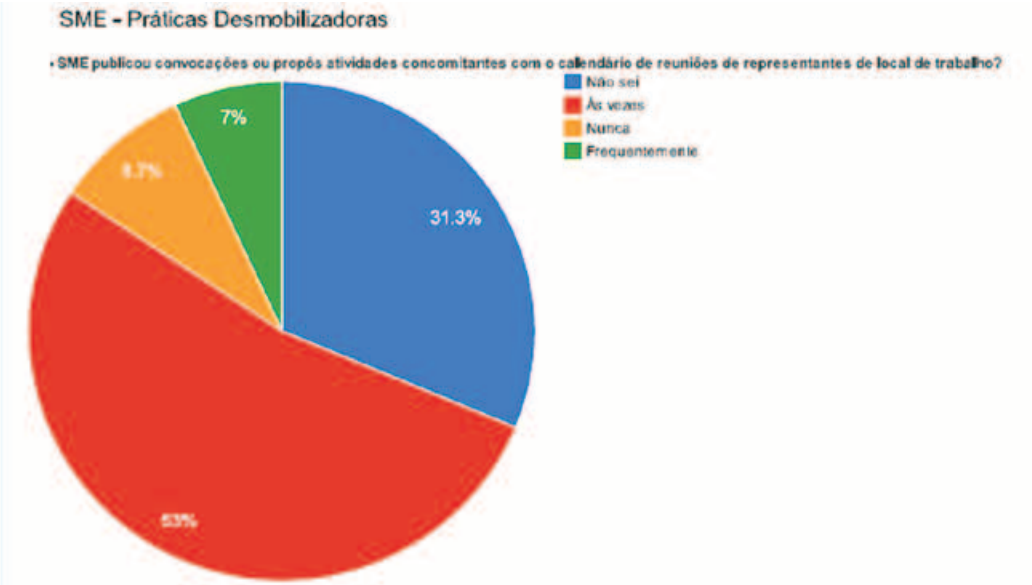
RELT – REPRESENTANTE DE LOCAL DE TRABALHO
SME – SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

Analisemos mais detidamente os dois casos com maior percentual de respostas que indicam dificuldades impostas para participação de reunião de RELTs, tanto aquelas criadas pelas DREs, quanto às originárias na SME.

A grande maioria dos pesquisados (60%) afirma que às vezes ocorre este tipo de coação por parte das DREs. Um percentual menor (7,8%) indica que esta prática ocorre frequentemente, conforme o gráfico.

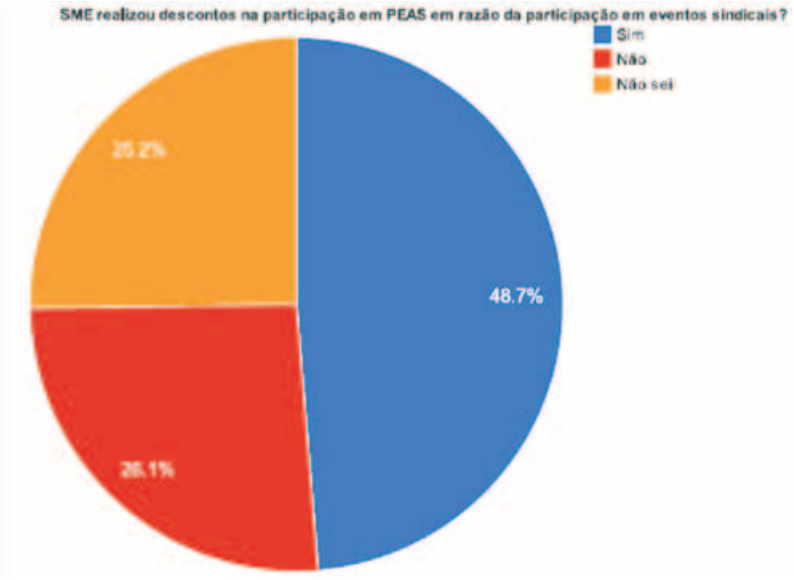


Situação similar ocorre em relação a esta prática de coerção implementada pela SME, como se verifica no próximo gráfico (1/3 não soube identificar a ocorrência):



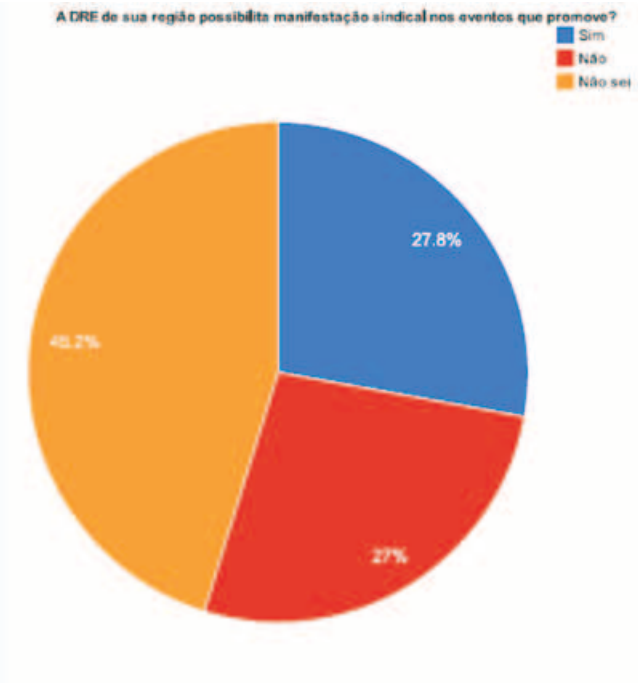
São práticas desmobilizadoras que indicam que as reuniões de representantes de local de trabalho criam incômodos às instâncias da gestão educacional municipal. Ocorre que a representação local é o meio de comunicação mais efetivo entre direção e base sindical, atualizando a leitura sobre condições de trabalho, inovações na gestão de cada escola, identificação de disparidades regionais e locais, além de alimentar a identidade da categoria a partir de problemas comuns. É possível afirmar que nas reuniões de RELT se constrói, concretamente, as bases da democracia sindical. E se consolida a vigilância sobre a observação de direitos do trabalhador.

Também merece atenção, por estabelecer uma linha de conduta específica, o desconto de participação nos Projetos Especiais de Ação (PEAs), em função da presença do trabalhador em eventos sindicais. Os Projetos Especiais de Ação/PEAs são instrumentos de trabalho elaborados pelas Unidades Educacionais, desenvolvidos (dentro da Jornada ou com pagamento de TEX) nos horários coletivos de formação dos Profissionais de Educação, com a finalidade de aprimoramento das práticas educativas e consequente melhoria da qualidade social da educação. Quase metade dos pesquisados (48,7%) indicaram a sua ocorrência, de acordo com o verificado no gráfico.

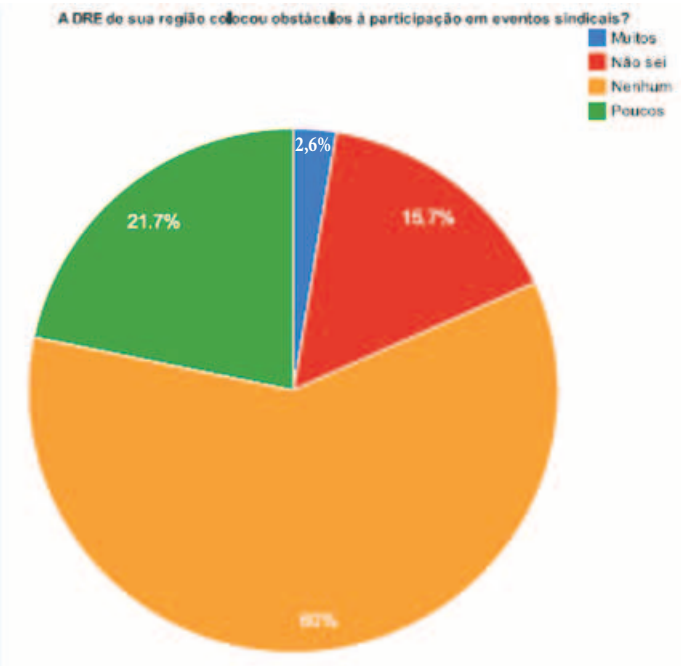


Avaliando a ação das DRES e SME

Além das questões analisadas no item anterior, as DREs se destacam na coerção ao exercício de manifestações de natureza sindical. São duas ações, em especial: punição ou repreensão aos trabalhadores em virtude de manifestações de natureza sindical (11,3% de respostas) e impedimento de manifestação sindical nos eventos por ela promovidos (27,8% das respostas).



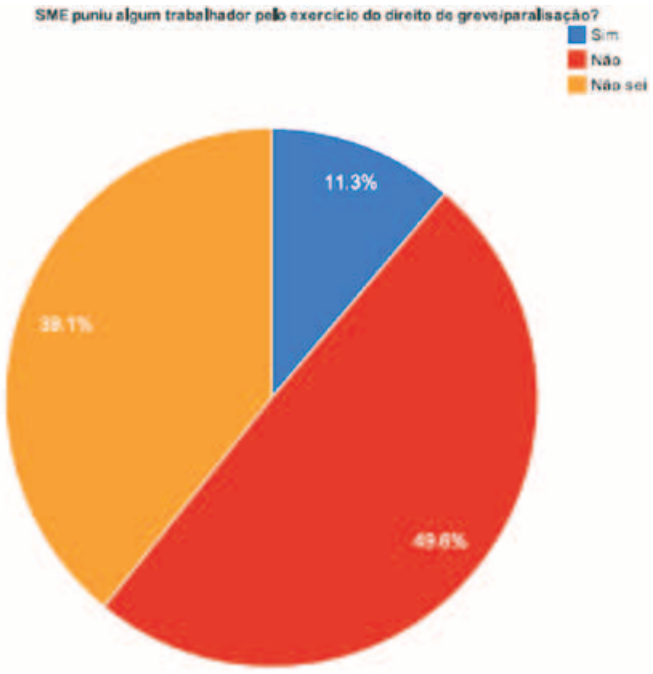
21,7% dos pesquisados informaram, ainda, que as DREs criam alguns obstáculos à participação em eventos sindicais.



Não há, contudo, registros significativos relacionados à sanção por participação em atividades sindicais ou greve ou mesmo em relação à sua filiação sindical.

Padrão similar é verificado em relação à prática da SME.

O único registro com volume maior de respostas à punição em função de prática sindical ocorreu no que tange ao direito de greve ou paralisação: 11,3% dos pesquisados afirmaram ter sofrido ou presenciado esta iniciativa pela SME:



Esta avaliação reaparece numa questão específica sobre restrições ao direito de greve. Indicando consistência das respostas dos pesquisados, 27% afirmaram existir restrições.

D.R.E	SUBPREFEITURA
IPIRANGA	Ipiranga, Sé Vila Mariana, Vila Prudente
JAÇANÃ/TREMEMBÉ	Jaçanã/Tremembé, Santana/Tucuruvi Vila Maria/V.Guilherme
FREGUESIA/BRASILÂNDIA	Freguesia/Brasilândia Casa Verde/Cachoeirinha
PIRITUBA	Pirituba, Perus, Lapa
CAMPO LIMPO	Campo Limpo M´Boi Mirim
SANTO AMARO	Santo Amaro, Cidade Ademar Jabaquara
PENHA	Penha, Mooca Ermelino Matarazzo
CAPELA DO SOCORRO	Capela do Socorro Parelheiros
ITAQUERA	Itaquera Aricanduva/Formosa/Carrão
SÃO MIGUEL	São Miguel Itaim Paulista
GUAIANASES	Guaianases Cidade Tiradentes
BUTANTÃ	Butantã Pinheiros
SÃO MATEUS	São Mateus Sapopemba

DRE - Delegacia Regional de Educação

DIRETORIA DO SINESP

Presidente	João Alberto Rodrigues de Souza
Vice-Presidente	Maria Benedita de Castro de Andrade
Secretário Geral	Luiz Carlos Ghilardi
Vice-Secretária Geral	Marisa Lage Albuquerque
Diretora de Administração Financeira	Eliana Mandarino Garcia Bonastre
Vice-Diretora de Administração Financeira	Maria de Fátima Lordelo Lopes (Licenciada)
Diretora para Assuntos de Legislação e Defesa dos Direitos dos Filiados	Egle Prescher Iaconelli
Vice-Diretora p/ Assuntos de Legislação e Defesa dos Direitos dos Filiados	Aparecida Benedita Teixeira
Diretora de Eventos Educacionais	Marilva Silva Gonçalves
Vice-Diretora de Eventos Educacionais	Neuza Maria Canile Hartman
Diretora Cultural	Alairse Vivi
Vice-Diretora Cultural	Rosana Capputi Borges
Diretora de Imprensa	Marilza Gomes da Gama e Silva
Vice-Diretor de Imprensa	Rui Ferreira da Silva Junior
Diretora de Políticas Sociais	Norma Lúcia Andrade dos Santos
Vice-Diretora de Políticas Sociais	Janete Silva de Oliveira
Diretora de Organização Sindical	Ana Maria Dünkel Bonalumi
Vice-Diretor de Organização Sindical	Marivaldo dos Santos Souza

CONSELHO FISCAL

Titulares:
Mabel Skiet do Nascimento;
Márcia Helena Gargiulo Krause;
Maria Cristina Ribeiro.

Suplentes:
Lídice Neyde da Silva Astrini;
Rosalina Rocha de Miranda;
Arlete Marques Barbosa.

ÍNDICE SINESP DE PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

ISPAN

2014

SINESP

Pça. Dom José Gaspar, 30 • 3º andar • Centro
São Paulo • SP • CEP 01047-010 • Tel. 11 3255 9794
sinesp@sinesp.org.br • www.sinesp.org.br