

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO**

**SINGULARIDADES DO MAGISTÉRIO: AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DO  
PROFESSOR DA REDE PRIVADA DE ENSINO**

**LAÍS MARCELLE PEREIRA PRATA**

**RIO DE JANEIRO  
2017 / 1º SEMESTRE**

**LAÍS MARCELLE PEREIRA PRATA**

**SINGULARIDADES DO MAGISTÉRIO: AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DO  
PROFESSOR DA REDE PRIVADA DE ENSINO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. Ivan Simões Garcia.**

**RIO DE JANEIRO**  
**2017 / 1º SEMESTRE**

LAÍS MARCELLE PEREIRA PRATA

P912s Prata, Laís Marcelle Pereira  
SINGULARIDADES DO MAGISTÉRIO: AS CONDIÇÕES  
DE TRABALHO DO PROFESSOR NA REDE PRIVADA DE  
ENSINO / Laís Marcelle Pereira Prata. – Rio de Janeiro, 2017.  
62 f.

Orientador: Ivan Simões Garcia.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade  
de Direito, Bacharel em Direito, 2017.

1. Direito do Trabalho. 2. Professor. 3. Ensino à Distância. 4.  
Sindicato dos Professores do Município do Rio de Janeiro.  
I. Garcia, Ivan Simões, orient. II. Título.

CDD 342.6

**LAÍS MARCELLE PEREIRA PRATA**

**SINGULARIDADES DO MAGISTÉRIO: AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DO  
PROFESSOR DA REDE PRIVADA DE ENSINO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. Ivan Simões Garcia.**

Data da Aprovação: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_.

Banca Examinadora:

---

Orientador

---

Membro da Banca

---

Membro da Banca

**RIO DE JANEIRO  
2017 / 1º SEMESTRE**

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer não só à minha família, minha mãe, Cláudia Marcia Pereira Prata, que me deu a luz e me amou tanto, e que desde então apoia meus passos e me conforta, ao meu pai (*in memoriam*), Eliezer Prata, que desde pequena, com sua simples existência, me fez adentrar no mundo dos livros e da justiça.

Grande advogado e honrado delegado da Polícia Civil, nos contava história de tempos assombrosos que não vivemos, da ditadura militar, do governo Getúlio, época em que já era membro da polícia, instituição a qual foi fiel por toda sua vida. Apesar de tudo, grande esquerdista e gênio político.

Sua enorme estante com centenas de livros que me tinham detida e paralisada olhando e olhando aquelas pilhas quando pequena, imaginando um dia poder ler tantos livros quanto ele. Com certeza um dos meus maiores exemplos de inteligência e perseverança. Sei que, onde quer que esteja, estará orgulhoso.

À minha família de coração, que sempre me apoiou e esteve ao meu lado, às minhas irmãs de coração Fabiana Lourenço da Silva e Juliana Lourenço da Silva Dietrich, e claro, à minha eterna mainha, Maria do Socorro da Silva, que ensinou valores que só um anjo poderia ensinar, uma mulher sensível e forte, um exemplo de vida e de perseverança. Uma prova de que o amor de mãe e filha vai além de qualquer barreira, seja sanguínea, seja o tempo ou a distância. Espero sempre dar alegrias à essas pessoas que tiveram um papel tão fundamental na minha formação.

Aos amigos que estiveram presentes durante esses anos, em especial à Pamella Pazos Guimarães Rosa, minha irmã do avesso, que há 10 anos sempre esteve por perto e ao Paulo Vitor Soares, que tive a grande sorte de conhecer nesta Gloriosa Faculdade de Direito, e que foi muito mais que um amigo durante tempos difíceis, esteve ali como um irmão, sempre me iluminando quando me perdia, e ao qual devo muita gratidão.

Aos grandes advogados, Isabela Pimentel de Barros, minha eterna professora de história, e Marcio Lopes Cordero, que me ensinaram muito mais que Direito do Trabalho, mas a amá-lo e respeitá-lo como a estrutura básica da sociedade e o ramo mais importante do Direito, como dizia a nossa saudosa professora Salete Maria Polita Maccalóz, sem o trabalho, não há subsistência, não há sociedade.

Ao meu noivo, Felipe Eduardo San Martín Cepeda, que apesar das dificuldades e distância embarcou em um avião para o Brasil este ano e espero que fique aqui, e não só no meu coração, sempre me inspirando e apoiando, sempre me levantando, sempre ao meu lado.

A todas as outras pessoas que fizeram parte da minha jornada, especialmente minha madrinha Vera Lúcia, que me cuidou como uma verdadeira mãe em uma época de trevas. Jamais vou esquecer, e espero um dia poder retribuir todo o cuidado que me foi dado por ela.

Muito obrigada a todos vocês.

*“A força do direito deve superar o direito da  
força”.*

*(Rui Barbosa)*

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo, em anos de tanta desvalorização do magistério, analisar as singulares condições de trabalho dos professores de Ensino Básico e Superior a fim de que possam ser apuradas as condições especiais da categoria. Para isso, inicialmente, analisam-se os artigos da Consolidação das Leis do Trabalho que tratam da Categoria, bem como as controvérsias doutrinárias e jurisprudenciais que advém dos mesmos. Em um segundo momento, estuda-se as peculiaridades do professor de Ensino à Distância, que, muitas vezes, não tem sequer o reconhecimento legal de que é professor dadas as especificidades do trabalho por ele desenvolvido. Por fim, buscou-se trabalhar também os direitos previstos na Convenção Coletiva da Categoria, utilizando, como exemplo, a do Sindicato dos Professores do Município do Rio de Janeiro, que prevê direitos bem inerentes as necessidades da categoria. Por fim, procura-se demonstrar que a necessidade que a legislação trabalhista se adeque as mudanças impostas nas relações de trabalho, em especial, no magistério, advindas do avanço tecnológico.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho; Professor; Ensino à Distância; Sindicato dos Professores do Município do Rio de Janeiro.



## ABSTRACT

This paper has as objective, in years of so much devaluation of the teaching, to analyze the unique conditions of the work of the teachers and professors of the Basic and Higher Education in order to find out the special conditions of the category. For this, initially, the articles of the Consolidation of Labor Laws dealing with the Category are analyzed, as well as the doctrinal and jurisprudential controversies that come from them. In a second moment, it will be studied the peculiarities of the teacher/professor from Distance Learning, who, often, does not even have the legal recognition that is a teacher/professor given the specificities of the work developed. Finally, it was sought to work also on the rights provided for in the Collective Bargaining Agreement, using, as an example, the Union of Teachers of the Municipality of Rio de Janeiro, which provides for inherent rights to the needs of the category. It is sought to demonstrate that the need for a labor law adapted to the changes imposed in labor relations, especially in the teaching, resulting from technological advances.

**Keywords:** Labor Law; Teacher/Professor; Distance Learning; Union of Teachers of the Municipality of Rio de Janeiro.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.</b> ....	<b>10</b>
<b>1. DEFINIÇÃO.</b> .....	<b>12</b>
<b>2. A JORNADA DO PROFESSOR.</b> .....	<b>17</b>
<b>3. O DIREITO ÀS FÉRIAS.</b> .....	<b>24</b>
<b>4. A FIXAÇÃO DA REMUNERAÇÃO DO PROFESSOR.</b> .....	<b>27</b>
<b>5. REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA.</b> .....	<b>29</b>
<b>6. O PROFESSOR DE ENSINO À DISTÂNCIA.</b> .....	<b>35</b>
<b>6.1. Da ausência de regulamentação específica.</b> .....	<b>36</b>
<b>6.2. Do vínculo de emprego como professor.</b> .....	<b>37</b>
<b>6.2.1. Dos requisitos do vínculo de emprego.</b> .....	<b>38</b>
<b>7. DA PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO ORIUNDAS DO EAD.</b> .....	<b>43</b>
<b>8. OS DIREITOS AUTORAIS E INTELECTUAIS NA GRAVAÇÃO DE VIDEOAULAS.</b> .....	<b>47</b>
<b>9. BENEFÍCIOS DA CONVENÇÃO COLETIVA DO SINDICATO DOS PROFESSORES DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO.</b> .....	<b>51</b>
<b>9.1. A regulamentação do Ensino à Distância na CCT do Ensino Superior a partir de 2014.</b> .....	<b>55</b>
<b>CONCLUSÃO.</b> .....	<b>56</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.</b> .....	<b>59</b>

## INTRODUÇÃO.

O presente trabalho tem como objetivo debater as peculiaridades das condições de trabalho do professor da rede de ensino particular.

Importante ressaltar que a escolha do tema se deu também em razão da experiência profissional durante quase dois anos de estágio na área do Direito do Trabalho, sempre em defesa de trabalhadores e sindicatos de classe, dentre eles o SinproRio, com o qual sempre tive contato e participação jurídica.

Acresce-se a justificativa do tema a conhecida crise que a educação no Brasil atravessa. Apesar das inúmeras razões para a referida crise, certo é que é inegável que as condições de trabalho impostas aos professores contribuem para a mesma.

Além da baixa remuneração, os professores enfrentam a rotina diária da indisciplina escolar, da pressão dos estabelecimentos de ensino para que os alunos tenham um bom rendimento e, assim, não saiam da escola, do trabalho em inúmeros lugares com o intuito de terem um salário minimamente digno, a falta de tempo para a sua especialização e as doenças a que são acometidos em razão do estresse que enfrentam.

Ao longo dos anos, acresceu-se a todos os problemas enfrentados, a comercialização do ensino, o que causou, com raras exceções, os responsáveis dos alunos achando que seus filhos só necessitam cumprir os anos escolares independentemente de estarem, de fato, aprendendo, além do entendimento generalizado de que o papel da escola é educar e não o de ensinar.

Ademais, relevante destacar que, diferente de outras profissões, o professor comumente leva seu trabalho para dentro de casa nos horários supostamente livres, já que precisa elaborar avaliações, exercícios, corrigir as mesmas e preencher os diários escolares sem, contudo, auferir qualquer remuneração para tal.

E para agravar a situação de todas as horas de trabalho extraclasse não remuneradas, o entendimento predominante do judiciário trabalhista é de que, de fato, tais atividades são

inerentes a função do magistério e, portanto, os professores não fazem jus a remuneração extraordinária em razão das mesmas.

Nesse sentido convém destacar que a atividade dos professores é regida pelos artigos 317 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo certo que a atividade faz parte do que se define como categoria especial em razão, não só das condições específicas de labor, mas também da forma diferenciada em que a sua remuneração é calculada.

Logo, neste trabalho, pretende-se trabalhar as condições dos professores que laboram não só na educação básica e no ensino superior, mas também os que trabalham no Ensino à distância, uma modalidade que, apesar de já ter surgido no panorama da educação há alguns anos, somente recentemente tem sido alvo de regulamentação pelas Convenções Coletivas.

No que tange o Ensino à Distância, é preciso ressaltar a dificuldade que a justiça laboral enfrenta para entender se há ou não o vínculo trabalhista, já que, muitas vezes, há uma extrema resistência em configurar os requisitos do vínculo dadas as condições peculiares em que profissionais deste setor atuam.

A pesquisa realizada neste trabalho foi essencialmente doutrinária e jurisprudencial.

Esperamos, assim, contribuir com o aprofundamento do estudo desta categoria que, em tempos de ameaça das Reformas Trabalhista e Previdenciária, necessita de especial atenção dada a sua relevância para a sociedade.

## 1. DEFINIÇÃO.

Não há na legislação a definição da função de professor. Assim, a categoria é regida pelos artigos 317 a 324 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>1</sup>, ademais das normas coletivas, das normas especiais e complementares.

Claro está que tais regras são aplicáveis somente aos empregados, não sendo aplicáveis aos docentes da Administração Direta, como os professores de escola pública municipal, estadual ou, ainda, das Universidades Federais, que somente são admitidos mediante concurso público.

A especificidade desta categoria reside na natureza de suas atribuições, já que, claro está, o magistério exige grande esforço mental, bem como físico, além de melhor representação social.

Dessa forma, não há dúvida de que o professor pertence à categoria diferenciada por força de estatuto profissional especial e de condições de vida singulares.

Tal fato pode gerar inúmeras controvérsias já que a realidade nos mostra que os chamados cursos livres, como os cursos de inglês, *ballet* e natação, contratam os profissionais que ministram as aulas como instrutores.

Ademais, é comum encontrar no magistério pessoas que, sem qualquer formação específica, ministram aulas.

Não obstante, ainda que não tenha definição legal e seja alvo de controvérsias, a doutrina tratou de elaborá-la. Na visão de Barros<sup>2</sup>, professor é:

O profissional habilitado ou autorizado, que, através das atividades inerentes ao magistério, forma as gerações do país propiciando-lhes a educação básica e superior, ou complementando-lhes a formação em curso de especialização, técnico,

---

<sup>1</sup> O Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, também conhecido como CLT, é considerada a principal conquista trabalhista da história do Brasil. Representou para os trabalhadores ganhos como a criação do salário mínimo, redução da jornada diária para oito horas diárias e o surgimento da Carteira de Trabalho, reconhecendo por lei o vínculo trabalhista.

<sup>2</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e Regulamentações especiais de trabalho. Peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 409.

preparatório ou profissionalizante, realizados em estabelecimento de ensino público, particular, livre, ou ainda em outro estabelecimento que, embora não específico, proporcione essa formação.

Da definição da autora, desprende-se que professor é aquele que ministra aulas independente de possuir formação específica para tanto, devendo prevalecer o princípio da primazia da realidade.

No mesmo sentido, encontramos Sady, para quem o “professor é o trabalhador que exerce a atividade de transmitir conhecimentos. E todo aquele que exerce atividade profissionalmente”<sup>3</sup>.

Não obstante, há entendimento que para se definir quem, de fato, é professor, devemos analisar a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional<sup>4</sup> em conjunto com a CLT.

A CLT, em seu artigo 317, assim dispõe, *in verbis*:

Art. 317 - O exercício remunerado do magistério, em estabelecimentos particulares de ensino, exigirá apenas habilitação legal e registro no Ministério da Educação.

O entendimento majoritário é no sentido de que o artigo 317 da CLT está revogado, embora ainda conste do corpo da CLT, e, portanto, não seria mais exigido o registro no Ministério da Educação que, de fato, na prática, não é realizado.

Assim, nos resta analisar o que se pode definir como “estabelecimento particular de ensino”, bem como o que é a habilitação legal nos termos da Lei. Assim dispõe o artigo 20, I, da LDB, quanto ao enquadramento de categorias das instituições privadas de ensino:

Art. 20. As instituições privadas de ensino se enquadrarão nas seguintes categorias:  
I - particulares em sentido estrito, assim entendidas as que são instituídas e mantidas por uma ou mais pessoas físicas ou jurídicas de direito privado que não apresentem as características dos incisos abaixo.

---

<sup>3</sup> SADY, João José. **Direito do Trabalho do Professor**. São Paulo, LTr, 1996, p. 16.

<sup>4</sup> A Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, também conhecida como LDB, trata-se de Lei que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, para garantir o direito a toda população de ter acesso à educação gratuita e de qualidade, para valorizar os profissionais da educação, estabelecer o dever da União, do Estado e dos Municípios com a educação pública.

Já o artigo 21 da mesma Lei define a composição da educação escolar, *in verbis*<sup>5</sup>:

Art. 21. A educação escolar compõe-se de:

- I - educação básica, formada pela educação infantil, ensino fundamental e ensino médio;
- II - educação superior.

Acresce-se a isso o artigo 13 da referida Lei, que indica expressamente quais as tarefas que o professor deve se incumbir. Vejamos:

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.

Da análise sistemática dos artigos acima, pode-se concluir que professor é aquele que desenvolve as atividades acima desde que as desenvolva em um estabelecimento de ensino e, segundo a LDB, são os que ministram aulas para educação infantil, ensino fundamental, ensino médio ou educação superior.

Ademais, para ser considerado professor, o profissional deverá possuir habilitação legal, ou seja, formação técnica ou profissional para exercer a atividade da docência.

Logo, para quem defende o posicionamento acima, seja quem não tem formação técnica ou profissional, seja quem não transfere seu conhecimento em estabelecimentos de ensino, na forma da LDB, não pode ser considerado professor.

Nesse sentido, os chamados “cursos livres” teriam como empregados os instrutores, ainda que os mesmos tenham formação técnica ou profissional para a docência, já que não são estabelecimentos de ensino no conceito da LDB.

---

<sup>5</sup> BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 9.394/1996). Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9394.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm)>. Acesso em 03 jun. 2017.

Assim, para quem compartilha do entendimento acima esposado, correta a denominação de que seriam os profissionais atuantes nos chamados cursos livres, instrutores.

Nesse sentido, destacam-se as lições de Cassar<sup>6</sup>:

A regra do artigo 318 da CLT se estende tanto para os professores de ensino fundamental, médio, superior (graduação e pós graduação) e especial. Não se aplica, contudo, aos professores de curso de fora da esfera do MEC, isto é, de ensino livre, como curso de dança, preparatórios, de artes, de música, de línguas etc.

Em sentido contrário, vimos, através da definição que Barros conferiu a categoria ora tratada, que a mesma defende que o profissional que ensina nos Cursos Livres também deve ser considerado professor.

Relevante salientar que o Código Brasileiro de Ocupação (CBO) possui código próprio para se referir aos “Instrutores e Professores de Cursos Livres”, sendo o mesmo o código 3331, que possui como subdivisão o código 3331-15, é restrito somente aos “Instrutores de Cursos Livres”.

Segundo o Código Brasileiro de Ocupação 3331, os profissionais dessa categoria ocupacional devem ser capazes de criar e planejar cursos livres, elaborar programas para empresas e clientes, definir materiais didáticos, ministrar aulas, avaliar alunos e sugerir mudanças estruturais em cursos<sup>7</sup>. Em outras palavras, até mesmo o CBO coloca na mesma família de ocupações as atividades desenvolvidas por professores e instrutores de Cursos Livres.

Importante destacar o entendimento de Cassar<sup>8</sup>, que entende que o profissional que ministra aulas sem formação técnica ou profissional está cometendo crime de exercício ilegal na profissão. Vejamos:

Da mesma forma, nulo é o contrato de trabalho do professor que ministra aula sem ter formação técnica ou profissional para tanto, por ser exercício ilegal da profissão. Assim, um professor que ministra aulas de Direito do Trabalho e que não tem curso superior de Direito, exerce ilegalmente o magistério.

---

<sup>6</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: Editora Método, 2016, p. 658.

<sup>7</sup> BRASIL. **Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.mtecho.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>>. Acesso em 03 jun. 2017.

<sup>8</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. *Op. Cit.*, p. 548.



Diante do exposto, desprende-se que a doutrina é controvertida sobre a definição das funções desempenhadas, bem como os requisitos necessários para ser considerado professor e, portanto, pertencer a categoria diferenciada regida pela CLT nos artigos 317 a 324.

## 2. A JORNADA DO PROFESSOR.

Primeiramente, é preciso definir o conceito de hora aula, que não se confunde com o de hora. Enquanto a hora possui 60 minutos, o conceito de hora aula é disciplinada pelo artigo 4º da Portaria 522 de 23 de maio de 1952 do MEC, que estipula que a hora aula tem 50 minutos no que tange as aulas diurnas.

Tal conceito é aplicado a qualquer modalidade de ensino, desde que o mesmo esteja vinculado as normas do MEC, o que exclui os chamados “Cursos Livres” já devidamente estudados nesse trabalho. Não obstante, tal fixação não é pacífica.

Há o entendimento de que esta Portaria restou superada pela LDB, bem como pela Carta Magna. Isso porque a LDB estabelece o mínimo de horas a serem ministradas em cada segmento da educação, entendendo parte da doutrina que a fixação da quantidade de horas aulas até ser atingida a quantidade de horas mínimas exigidas para cada segmento caberá a instituição de acordo com o seu projeto pedagógico ou, ainda, poderá ser estipulado por norma coletiva.

A título de exemplo, a LDB fixa, em seu artigo 24, I, que a educação básica, composta dos níveis fundamental e médio, terá, no mínimo 800 horas distribuídas por, ao menos, 200 dias letivos. Assim, para os defensores dessa corrente, a instituição poderá fixar o tempo da sua hora aula para atingir 800 horas no ano letivo. Logo, a duração da hora aula constituiria opção da instituição de ensino<sup>9</sup>.

Da análise da jurisprudência, conclui-se que este hoje é o entendimento dominante<sup>10</sup>:

HORA-AULA. DURAÇÃO. COMPETÊNCIA PARA FIXAÇÃO. CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO COLETIVA QUE FIXAM DURAÇÃO DIVERSA. PREVALÊNCIA. 1. **Inexistindo norma que explicitamente determine a competência para fixação da duração da hora-aula,** conclui-se que pode ser fixada nas normas complementares dos entes federados ou pelos próprios estabelecimentos de ensino ou, também, por norma coletiva, uma vez que esta leva em conta os

<sup>9</sup> Nesse sentido, CASSAR, Vólia Bonfim. *Op. Cit., Loc. Cit.*

<sup>10</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. 1ª Turma. HORA-AULA. DURAÇÃO. COMPETÊNCIA PARA FIXAÇÃO. CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO COLETIVA QUE FIXAM DURAÇÃO DIVERSA. PREVALÊNCIA. **RO 42200901510001**. Recorrente: Aejk - Associação Educacional Juscelino Kubitschek. Recorrido: Mateus Pinheiro de Farias. Relator: Desembargador André R. P. V. Damasceno, DEJT de 10/06/2011. Disponível em: <<https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24306468/recurso-ordinario-ro-42200901510001-df-00042-2009-015-10-00-1-ro-trt-10/inteiro-teor-24306469?ref=juris-tabs>>. Acesso em 03 jun. 2017.

interesses dos estabelecimentos de ensino e da categoria profissional. 2. Existindo convenções coletivas que fixam a duração da hora-aula em 50 minutos e acordo feito pelas reclamadas com seus professores que a estendem para 75 minutos, prevalece a norma convencional para o professor que não participou do acordo, uma vez que a este só se aplica o que foi pactuado com a entidade representativa da categoria. (TRT-10 - RO: 42200901510001 DF 00042-2009-015-10-00-1 RO, Relator: Desembargador André R. P. V. Damasceno, Data de Julgamento: 01/06/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: 10/06/2011 no DEJT). (**grifo nosso**)

Vale lembrar que a remuneração do professor é calculada com base na quantidade de horas aulas que o mesmo ministra e, assim, o tempo de duração da hora aula é de extrema relevância.

Já quanto as aulas ministradas após às 20 horas, o tempo da hora aula, na conformidade da supracitada Portaria, é fixado em 45 minutos, sendo certo que o professor fará jus ao recebimento do adicional noturno caso as aulas sejam ministradas entre 22h e 05 horas do dia seguinte.

Por ser conhecida como uma profissão de grande desgaste físico e intelectual, o artigo 318 da CLT limitava a jornada do professor a quatro horas aulas consecutivas no mesmo estabelecimento de ensino ou seis intercaladas.

Relevante a restrição que a CLT impunha no que tange o “mesmo estabelecimento”, já que é prática que o professor leccione em vários estabelecimentos a fim de atingir um salário minimamente digno.

Cassar<sup>11</sup> faz uma importante observação nesse aspecto: em que pese a CLT tenha se referido a “estabelecimento de ensino”, certo que a mesma se referiu a empresa, não podendo o empregador registrar diversos contratos de trabalho a fim de se eximir de respeitar a jornada máxima legal.

Logo, caso o docente ministrasse mais de quatro horas aulas consecutivas ou, ainda, mais de seis intercaladas, faria jus ao adicional mínimo de 50% sobre cada hora aula excedente.

---

<sup>11</sup> Nesse sentido, CASSAR, Vólia Bonfim. *Op. Cit., Loc. Cit.*

Tal entendimento restou cristalizado na Orientação Jurisprudencial (OJ) 206 do C. TST, *in verbis*:

OJ- SDI1-206 PROFESSOR. HORAS EXTRAS. ADICIONAL DE 50%. Inserida em 08.11.00. Excedida a jornada máxima (art. 318 da CLT), as horas excedentes devem ser remuneradas com o adicional de, no mínimo, 50% (art.7º, XVI, CF 1988)<sup>12</sup>.

Todavia, ainda que a OJ 206 da SDI-1 não tenha sido revogada até o presente momento, a Lei no 13.415 de 16 de fevereiro de 2017 alterou a redação do artigo 318 da CLT para passar a constar:

Art. 318. O professor poderá lecionar em um mesmo estabelecimento por mais de um turno, desde que não ultrapasse a jornada de trabalho semanal estabelecida legalmente, assegurado e não computado o intervalo para refeição.

Uma questão importante a ser debatida envolvia o intervalo que ocorria quando o docente ministrava mais de quatro aulas no mesmo estabelecimento, sendo certo que tal questão restou superada com a alteração recente supracitada.

Não obstante, entendemos relevante abordá-la.

A prática demonstra que o referido intervalo, no que tange os estabelecimentos de ensino básico e médio, é comumente denominado de “Recreio”, com duração entre 20 e 30 minutos.

Não obstante, o referido intervalo comumente não é remunerado e o debate que se impõe é se o mesmo configuraria tempo à disposição do empregador nos moldes do artigo 4º da CLT.

Embora a doutrina não enfrente tal questão, certo é que o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho (E.TST), predominantemente, entende que o tempo despendido nos intervalos denominados “recreio” configura tempo à disposição e, como tal, deve ser remunerado. Abaixo transcrevemos jurisprudência elucidativa da questão<sup>13</sup>:

<sup>12</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. OJ-SDI1-206. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/home?p\\_p\\_id=15&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_15\\_struts\\_action=%2Fjournal%2Fview\\_article&\\_15\\_groupId=10157&\\_15\\_articleId=63203&\\_15\\_version=1.2](http://www.tst.jus.br/home?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=63203&_15_version=1.2)>. Acesso em 06 jun. 2017.

<sup>13</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RECURSO DE REVISTA. 1. PROFESSOR. INTERVALO ENTRE AULAS. “RECREIO”. CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO. **RR 1957820125090651**. Recorrente: Vanderlei Moraes Correa da Silva, Recorrido: Sociedade Educacional de Santa Catarina. Relator: Douglas Alencar Rodrigues, DEJT de 29/05/2015. Disponível em:

RECURSO DE REVISTA. 1. PROFESSOR. **INTERVALO ENTRE AULAS. "RECREIO". CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO. Caso em que o Tribunal Regional considera que o intervalo entre aulas, o denominado "recreio", não constitui tempo à disposição do empregador. Todavia, no "recreio" não há interrupção de jornada. T rata-se de período reduzido que impossibilita, inclusive, que o professor se ausente do seu local de trabalho ou mesmo desempenhe atividades outras que não aquelas de interesse do empregador. O intervalo entre aulas constitui tempo à disposição do empregador e, dessa forma, considera-se como de efetivo serviço, a teor do art. 4º da CLT. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.** 2. DIFERENÇAS SALARIAIS. HORA AULA NOTURNA. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. SÚMULA 296 DO TST. O único aresto colacionado não trata da existência de norma coletiva estipulando a duração máxima de 50 minutos para a hora/aula, sem distinção do período diurno e noturno, fundamento adotado pelo Tribunal Regional para indeferimento das diferenças salariais postuladas. Incidência da Súmula 296 do TST. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 1957820125090651, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 20/05/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/05/2015). **(grifo nosso)**

Em sentido contrário, porém, o Egrégio TRT da 1ª Região, entendeu não haver o direito ao intervalo denominado “recreio”:

INTERVALO PARA RECREIO. INTERVALO ENTRE OS TEMPOS ESCOLARES. **Os intervalos usufruídos pelo reclamante se assemelham aos intervalos previstos no artigo 71 da CLT e, por consequência, não são computados na jornada de trabalho.** Registre-se que o artigo 320 da CLT estabelece de forma clara o modo de remunerar os professores, inexistindo no referido dispositivo legal qualquer alusão aos intervalos intrajornada. Desta maneira, não se pode se considerar a aplicação do artigo 4º da CLT para os períodos em que o reclamante usufruía de intervalos entre as aulas e para o recreio. (TRT- RO: 0010626-50.2015.5.01.0018, Relator: Alvaro Luiz Carvalho Moreira, Data de Julgamento: 12/07/2016, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/08/2016)<sup>14</sup>. **(grifo nosso)**

Outra questão importante a ser debatida são as chamadas “janelas”, que constituem tempos de aula vagos entre uma aula e outra na composição do horário do docente. As aulas ministradas por um docente, normalmente, são fixadas no início do ano ou semestre letivo, sendo o horário fixado pelo empregador quando, compondo a disponibilidade de todos os docentes do estabelecimento, montam o horário de aulas dos discentes.

---

<[http://www.tst.jus.br/home?p\\_p\\_id=15&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_15\\_struts\\_action=%2Fjournal%2Fview\\_article&\\_15\\_groupId=10157&\\_15\\_articleId=63203&\\_15\\_version=1.2](http://www.tst.jus.br/home?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=63203&_15_version=1.2)>. Acesso em 06 jun. 2017.

<sup>14</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. RECORRENTE: PAULO FREITAS DE AGUIAR JUNIOR, RECORRIDO: RECANTO INFANTIL IMACULADA CONCEICAO LTDA. **RO 0010626-50.2015.5.01.0018**. Relator: Alvaro Luiz Carvalho Moreira, DEJT de 02/08/2016.

Nesse sentido, na composição do horário, às vezes, ocorre do professor ficar com tempos vagos, sendo o debate a ser colocado se tais tempos devem ou não ser remunerados. Levando em consideração tal peculiaridade desta profissão, é comum a Convenção Coletiva da Categoria (CCT) estabelecer o pagamento das referidas “janelas”. À título de exemplo, o Sindicato dos Professores do Município do Rio de Janeiro estabeleceu, na CCT de 2016, em sua cláusula 14<sup>a</sup><sup>15</sup>:

CLÁUSULA 14ª - “Janelas” Os estabelecimentos evitarão, na elaboração de seus tempos de aula, os tempos vagos “janelas”, sendo que enquanto e quando ocorrer tempos vagos por conveniência do estabelecimento, os mesmos serão remunerados como aulas normais.

Importante salientar que um ponto crucial para se determinar se há o dever ou não de pagamento é se há a obrigatoriedade de o professor permanecer no estabelecimento de ensino ou desenvolvendo atividades para o mesmo.

Da mesma forma, Barros para quem “se o professor permanece à disposição do estabelecimento de ensino, nesta pausa, também conhecida como janela, deverá receber a paga correspondente”<sup>16</sup>. De igual forma, assim leciona Gonçalves<sup>17</sup>:

Não obstante, deve o horário das aulas ser estabelecido de comum acordo entre o professor e a direção do estabelecimento e haja recíproco interesse em que não se verifiquem em ‘janelas’ no horário das aulas, muitas vezes surgem dificuldades insuperáveis na fixação do horário global das aulas do estabelecimento, as quais só poderão ser resolvidas com a ocorrência das denominadas ‘janelas’ no horário de determinado professor. Nestas circunstâncias, o professor, após ter ministrado uma aula, é obrigado a aguardar a duração de uma segunda aula, para só então iniciar nova aula... quando o fato independe do professor... aquele permanecerá à disposição do empregador, incumbindo a este a obrigação do pagamento do salário aula. A CLT é omissa a respeito, mas é irrecusável a aplicação à hipótese do disposto no art.4º do texto consolidado, no sentido de que se considera como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

Para efetuar o pagamento, ainda que a CCT não o preveja, é possível considerar tal tempo como tempo à disposição. Resta cristalino, contudo, que se o intervalo denominado

<sup>15</sup> **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO FIRMADA PELO SINDICATO DOS PROFESSORES DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO E REGIÃO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO E O SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE EDUCAÇÃO BÁSICA DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO.** Disponível em: <<http://www.sinpro-rio.org.br/download/convencoes/2016/basica2016.pdf>>. Acesso em 06 jun. 2017.

<sup>16</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, p. 424.

<sup>17</sup> GONÇALVES, Emílio. *Os professores e o Direito do Trabalho*, São Paulo: Editora RT, 1985, p. 27 *Apud* SADY, João José, *Op. Cit.*, pp. 56-57.

“janela” foi requerido pelo próprio docente, em seu interesse, tal tempo não precisará ser remunerado.

No que tange a jornada, relevante frisar que o tempo despendido pelo professor na correção de provas trabalhos, preparação de aulas e avaliações e preenchimento de diários de classe não é considerado como tempo extraordinário, já que a doutrina e a jurisprudência entendem que tais atividades são inerentes ao magistério e, portanto, já estão sendo remuneradas com o valor pago pela hora aula. Tal fato torna a jornada do professor ainda mais extenuante, já que seu labor após as aulas ministradas é imenso.

Já quanto as reuniões extraclasse, incluindo os Conselhos de Classe quando fora do horário normal do docente, o entendimento doutrinário e jurisprudencial é diverso, devendo ser remunerado como atividade extraordinária, já que tais atividades se desenvolvem na sede do empregador.

Ainda quanto a este tema, convém falarmos sobre a aplicabilidade do artigo 71 da CLT ao professor, questão que também era controvertida, ao menos, até a alteração da redação do artigo 318 da CLT.

Cassar<sup>18</sup> defende que o referido artigo é aplicável a categoria ora tratada, já que não foi expressamente excluído. Assim, para a referida doutrinadora, o professor tem direito ao intervalo intrajornada que, se suprimido, deve ser pago. Logo, os professores teriam direito ao intervalo de 15 minutos, que não poderia ser reduzido ou suprimido.

Ratificando a tese da doutrinadora, encontramos a jurisprudência citada referente ao Recurso Ordinário 0010626-50.2015.5.01.0018, em que o v. acórdão entendeu que, justamente em razão da remuneração do professor ser tratada pelo artigo 320 da CLT e o mesmo não se referir a intervalo intrajornada, o artigo 71 da CLT seria aplicável a categoria.

Todavia, se considerarmos que tal intervalo é o denominado “recreio” já tratado, teremos o posicionamento dissonante do E.TST, que entende que o mesmo deve ser remunerado.

---

<sup>18</sup> Nesse sentido, CASSAR, Vólia Bonfim. *Op. Cit., Loc. Cit.*

De igual forma, há a controvérsia para intervalos concedidos espontaneamente pelo empregador, ainda que não denominados “recreio” ou “janela”, e não remunerados.

Por fim, cabe tratar do artigo 319 da CLT que proíbe o trabalho dos professores aos domingos, vedando que os mesmos ministrem aulas e trabalhem em exames nesse dia.

Mais uma vez a prática, porém, destoa da realidade, já que é comum, ao se aproximar das datas das provas para ingressos nas universidades, que as instituições de ensino façam grandes aulas aos domingos. A doutrina não trata do assunto, sendo certo que, da análise do artigo acima com a CLT, deverá o docente receber as aulas ministradas com o acréscimo de 100% sobre a hora aula.



### 3. O DIREITO ÀS FÉRIAS.

Quanto as férias dos professores, reza o artigo 322 da CLT:

Art. 322 - No período de exames e no de férias escolares, é assegurado aos professores o pagamento, na mesma periodicidade contratual, da remuneração por eles percebida, na conformidade dos horários, durante o período de aulas. § 1º - Não se exigirá dos professores, no período de exames, a prestação de mais de 8 (oito) horas de trabalho diário, salvo mediante o pagamento complementar de cada hora excedente pelo preço correspondente ao de uma aula. § 2º - No período de férias, não se poderá exigir dos professores outro serviço senão o relacionado com a realização de exames. § 3º - Na hipótese de dispensa sem justa causa, ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares, é assegurado ao professor o pagamento a que se refere o caput deste artigo.

Usualmente, nas instituições de ensino, são concedidos aos alunos dois períodos de descanso: um em janeiro e o outro em julho, sendo este último usualmente conhecido como “recesso”. Relevante ressaltar, entretanto, que os dois períodos não se confundem.

Como dito, o período de recesso concedido em julho é destinado aos alunos, sendo certo, portanto, que o professor poderá ser convocado para as atividades inerentes ao magistério nesse período.

Note-se: a convocação supracitada só poderá ser feita se estritamente destinada as atividades do magistério, como elaboração de plano pedagógico, cursos de reciclagem e correção de provas.

Entende-se que não poderá a instituição de ensino determinar que o docente simplesmente compareça para cumprir o seu horário de trabalho sem qualquer atividade a ser realizada, sob pena de configurar assédio moral. O período em questão é remunerado, mas, como não é considerado férias, não haverá o acréscimo do terço constitucional.

Ademais do recesso em julho, deverá ser garantido um mês de férias escolares, período que, portanto, o docente não poderá ser convocado para nenhuma atividade, salvo para a realização de exames, e sua remuneração sofrerá o acréscimo do terço constitucional.

Caso a instituição de ensino conceda as férias em julho, o período de janeiro será considerado como recesso. No Rio de Janeiro, a Lei Estadual no 6.158 de 09 de janeiro de

2012<sup>19</sup>, garantiu que as férias do docente sejam gozadas em janeiro, conforme reza o artigo 1º da referida Lei<sup>20</sup>.

Claro está que, no caso das creches que, habitualmente, estão abertas no mês de janeiro, não há a proibição de funcionamento, mas sim a regulamentação de que os seus professores devem estar de férias. Vale destacar que se o professor for demitido sem justa causa, no período de férias escolares ou ao término do ano letivo, será assegurado a ele o pagamento do período das férias.

A título de exemplo, se o docente foi demitido em 20.12.2016, tendo as férias escolares se iniciado nessa data e levando em consideração que o próximo ano letivo se iniciará em 01.02.2017, o docente dará jus aos salários pagos integralmente até 31.01.2017, independente do aviso prévio. Em que pese a Lei no 9.013 de 30 de março de 1995 que alterou o artigo 322 da CLT já assim estipulasse, o entendimento foi consolidado na Súmula 10 do TST. Vejamos:

**PROFESSOR. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. TÉRMINO DO ANO LETIVO OU NO CURSO DE FÉRIAS ESCOLARES. AVISO PRÉVIO (redação alterada em sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.** O direito aos salários do período de férias escolares assegurado aos professores (art. 322, caput e § 3º, da CLT) não exclui o direito ao aviso prévio, na hipótese de dispensa sem justa causa ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares. **(grifo nosso)**

Tal pagamento, todavia, já foi alvo de controvérsia na Justiça do Trabalho, já que as instituições, a fim de não efetuar o pagamento em questão, projetavam o aviso prévio do professor e, em vez de pagar o aviso prévio e as férias escolares, efetuavam somente aquele.

Assim, retomando o exemplo anterior, levando em consideração que o docente havia trabalhado um ano na instituição, as instituições de ensino efetuavam o pagamento do aviso

---

<sup>19</sup> BRASIL. **Lei Estadual nº 6.158, de 09 de janeiro de 2012 – RJ.** ACRESCENTA O INCISO XI AO ARTIGO 19 DA LEI Nº 4528, DE 28 DE MARÇO DE 2005, QUE ESTABELECE AS DIRETRIZES PARA A ORGANIZAÇÃO DO SISTEMA DE ENSINO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, REGULAMENTANDO AS FÉRIAS ESCOLARES NO SISTEMA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO. Disponível em: <<http://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/1031132/lei-6158-12>>. Acesso em 29 jan. 2017.

<sup>20</sup> Artigo 1º da Lei Estadual nº 6.158/RJ: Faço saber que a Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro decreta e eu sanciono a seguinte Lei: Art. 1º Acrescenta-se o inciso XI ao artigo 19 da Lei nº 4.528, de 28 de março de 2005, que estabelece as diretrizes para a organização do Sistema de Ensino do Estado do Rio de Janeiro, que terá a seguinte redação: “Art. 19 - (...) XI - a simultaneidade e a integralidade do mês de Janeiro, anualmente, para as férias escolares”

prévio que se daria até 19.01.2017 e efetuavam o pagamento de 12 dias de salário referente as férias escolares.

Conforme as lições de Sady<sup>21</sup>:

Não basta determinar que os salários deverão ser pagos até o início do ano letivo. É preciso, também, que os salários de ambos os períodos não confundam. Se a remuneração da licença remunerada, que é o período de recesso escolar, confundir-se em parte com a do pré-aviso estará sendo suprimida parte desse direito.

Dessa forma, conforme demonstrado, o Egrégio TST, com a modificação da redução da Súmula supracitada sedimentou a controvérsia até então existente para determinar que são devidos o pagamento do aviso prévio e, ainda, dos salários referentes ao período de férias escolares.

---

<sup>21</sup> SADY, João José. *Op. Cit.*, p.78.

#### 4. A FIXAÇÃO DA REMUNERAÇÃO DO PROFESSOR.

O artigo 320 da CLT estabelece a forma como será calculada a remuneração dos professores. De acordo com o mesmo, a remuneração será calculada pelo número de aulas semanais multiplicada por 4,5 semanas.

Acresce a isso o disposto na Súmula 351 do TST, que estabelece que o Repouso Semanal Remunerado (RSR) será pago na base de 1-6.

No que tange o repouso semanal remunerado, o artigo 1º da Lei 605/49<sup>22</sup> estabelece que o Repouso Semanal Remunerado se dará “preferentemente” aos domingos, ou seja, não obriga que a mesma se dê neste dia.

Não obstante, no caso do professor, conforme já trabalhado, o artigo 319 da CLT deixa claro que é vedado a esta categoria profissional a regência de aulas e o trabalho em exames aos domingos, sendo forçoso concluir a proibição expressa de labor aos domingos para os professores.

Exposto isso, a fórmula para cálculo da remuneração do professor é simples: - Número de horas aulas semanais x 4,5. Do valor acima, acresce-se um sexto. Claro está que serão descontadas as importâncias correspondentes ao número de aulas que o docente tiver faltado, bem como os descontos legais, como 6% referente ao Vale Transporte quando for o caso, bem a quota parte previdenciária do empregado. As rubricas devem vir expressas no recibo salarial entregue ao docente, sob pena de configurar salário complessivo, sendo o mesmo proibido nos moldes da Súmula 91 do TST.

Diferente dos demais empregados, o professor tem direito a se ausentar por nove dias em caso de gala ou luto, ou seja, em caso de casamento ou falecimento do cônjuge, pai, mãe ou do filho.

---

<sup>22</sup> BRASIL. **Lei do Repouso Semanal Remunerado, de 05 de janeiro de 1949.** Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L0605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm)>. Acesso em 29 jan. 2017.

Por fim, cabe registrar a existência do artigo 323 da CLT, que estabelece que não será permitido o funcionamento do estabelecimento de ensino que não remunere condignamente os seus professores, cabendo ao MEC tal fiscalização, sendo qualquer atividade nesse sentido desconhecida. Portanto, imperioso ressaltar que a existência desse artigo é inócua.

## 5. REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA.

Outra questão de extremo debate dentro do meio jurídico envolve a carga horária do docente. Isso porque, no caso do ensino básico e fundamental, o professor tem a sua carga horária fixada no início do ano letivo, assumindo um compromisso com a instituição de ensino no que tange aos horários por ela prefixados.

Quanto ao ensino superior, o docente tem a sua carga horária fixada no início do semestre letivo, mas, de igual forma, compromete-se com a instituição nos horários estabelecidos.

Na prática, ao final do ano ou semestre anterior, a instituição solicita os horários e dias disponíveis de cada professor para a instituição, já que, como dito, é comum o professor trabalhar em várias instituições de ensino, dividindo seus dias de trabalho entre elas.

A partir da disponibilidade fornecida, é dada a quantidade de horas aulas de acordo com o interesse da instituição.

Assim, pretende-se debater a licitude do ato da instituição diminuir, no curso do ano ou semestre letivo ou, ainda, no curso do contrato de trabalho, a quantidade de horas aulas ministradas.

Claro está que, uma vez que a remuneração do professor é calculada de acordo com a quantidade de horas aula, havendo diminuição das mesmas, haverá proporcional diminuição do salário do profissional.

Tal questão é recorrente no Judiciário Trabalhista e, em um primeiro momento, poderia até mesmo se pensar na Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho, fundamentada no artigo 483, g da CLT.

Ocorre que, como é notório, os profissionais necessitam de seus empregos e acabam se submetendo as condições impostas pelo empregador.

Até mesmo porque, as condições peculiares da profissão ora tratada, fazem com que a mesma tenha dificuldade de conseguir novo emprego para repor a carga horária perdida após o início do semestre ou ano letivo, quando a maior parte das instituições de ensino já estão com o seu quadro de horário de aulas preenchido.

Nesse sentido, duas situações se configuram: (1) aquela onde o trabalhador ajuíza uma ação de Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho porque está sem qualquer carga horária na instituição e, portanto, sem salário, permanecendo, porém, à disposição da mesma; e (2) aquela onde o trabalhador ajuíza uma ação postulando os salários decorrentes da diminuição da carga horária, bem como as incidências da mesma, sendo certo que, normalmente, só o fazem após não estarem mais laborando na instituição. Antes de trabalharmos as duas hipóteses, porém, algumas considerações gerais devem ser feitas.

Ademais do artigo 468 da CLT, que veda qualquer alteração unilateral do contrato de trabalho, o artigo 7º, VI, da Carta Magna garante a irredutibilidade do salário, salvo por acordo ou Convenção Coletiva.

Acresce-se a isso que, como qualquer ramo empresarial, os estabelecimentos de ensino estão sujeitos a períodos de crise ou, até mesmo, a inadimplência.

Todavia, na forma do artigo 2º da CLT, pertence exclusivamente ao empregador os riscos da atividade econômica e, tal como o lucro não é compartilhado com o empregado, o prejuízo também não o pode ser.

Não obstante, a Orientação Jurisprudencial (OJ) 244 da 1ª Seção de Dissídios Individuais (SDI) do C.TST albergou a situação para os casos que, comprovadamente, tiver havido redução do número de alunos. Vejamos:

OJ-SDI1-244 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<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. OJ-SDI1-244. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_241.htm](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_241.htm)>. Acesso em 06 jun. 2017.

Assim, quando a instituição de ensino conseguir comprovar que, de fato, houve redução do número de alunos, a alteração na carga horária não será ilícita e, dessa forma, o artigo 468 da CLT não restará violado.

Dessa forma, as teses defendidas pelos estabelecimentos de ensino são, basicamente, quatro: a primeira fundamentada na OJ supracitada; a segunda, de que se não houve alteração do valor da hora aula, não houve a alteração prevista no artigo 468 da CLT; a terceira é no sentido de que, se o trabalhador é contratado por hora aula, não lhe resta garantido quantidade mínima a serem ministradas e, por fim, se não houve efetiva prestação de trabalho, os salários não são devidos.

A controvérsia doutrinária e jurisprudencial é enorme e, para trabalhá-las, retornemos as questões levantadas no início desse capítulo.

Quando a carga horária do professor é “zerada”, ou seja, não lhe é atribuída qualquer carga horária e, portanto, qualquer salário, não parece haver muito debate sobre o direito a Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho.

Todavia, o debate se acirra nos requisitos para ajuizamento da Rescisão Indireta, quais sejam: gravidade da falta do empregador, imediatidade, atualidade ou contemporaneidade, Teoria dos Fatos determinantes e não ter havido perdão tácito ou expresso, bem como se há o direito aos salários do período.

Quanto ao requisito de não ter havido o perdão tácito, importante salientar que o p.3º do artigo 483 da CLT permite que, nos casos aplicáveis a alínea “g”, o empregado poderá permanecer ou não no serviço até a decisão final do processo.

Assim, no caso de redução de aulas, ainda que o empregado permaneça trabalhando, não haverá o perdão tácito, já que a própria lei permite fazê-lo. Vejamos a decisão emanada pelo E. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região nesse sentido:

**RESCISÃO INDIRETA** - Sem a prova de que houve, efetivamente, significativa diminuição do número de alunos, de sorte a justificar tal conduta, a redução e posterior supressão da carga horária do professor, por simples determinação da instituição de ensino, configura prática suficiente para



ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho. (TRT-1 - RO: 00003538520125010060 RJ, Relator: Leonardo Pacheco, Data de Julgamento: 20/05/2014, Quinta Turma, Data de Publicação: 29/05/2014)<sup>24</sup>.

Em sentido contrário, a decisão proferida pela 1ª Instância da Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro:

DA RESOLUÇÃO CONTRATUAL Com base no art. 483 da CLT, pretende a acionante ver declarada judicialmente a resolução de seu contrato de trabalho, sob o argumento de que ré alterou unilateralmente seu contrato de trabalho, reduzindo, de forma substancial, o numero de horas ministradas pelo autor com a consequente redução salarial. Estas são as justificativas que conduziram a autora a formulação do pedido declaratório. Ao oferecer sua peça de bloqueio, sustenta a reclamada que não cometeu qualquer ato que justifique a resolução do contrato de emprego por sua culpa, asseverando que jamais promoveu ato desrespeitoso ou violador do direito de personalidade da autora. A resolução contratual por culpa do empregador pressupõe a pratica de faltas gravíssimas capazes de inviabilizar o próprio prosseguimento do pacto contratual. Diante de tal característica, entende-se que a presença de falta grave que a justifique deve ser objeto de prova inequívoca e irrefragável. Para a configuração de tal hipótese de ruptura contratual, algumas circunstancias obrigatoriamente devem ser levadas em consideração, porquanto a resolução do contrato não deve ser tratada como forma normal e corriqueira de desfazimento do negócio jurídico. Na espécie, há que se verificar se a falta é capaz de impossibilitar o prosseguimento do contrato, se há proporcionalidade entre a falta e a pena, se há imediatidade, dentre outras circunstancias típicas da resolução por justa causa. Consoante se infere da própria narrativa inicial, não se vislumbra a presença de ato que, ainda que demonstrado - o que se admite em tese - conduza a conclusão de que a empregadora cometeu falta grave que inviabiliza a continuidade do pacto contratual, máxime quando se observa que a alegada violação se deu há mais de 2 anos, o que, por si só, já afastaria o critério da imediatidade. (Processo Nº RTOrd-0100111-15.2016.5.01.0022 RECLAMANTE SOLANGE GERMANO CRUZ, RECLAMADO SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR ESTACIO DE SA LTDA)<sup>25</sup>.

Quanto aos salários no caso de supressão da carga horária, a controvérsia entre a jurisprudência também é latente como pode ser visto abaixo.

REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. PROFESSOR. Redução de carga horária não se confunde com carga horária zerada. Nesta última hipótese, o contrato permanece vigente, o empregado à disposição e com ausência total de salários. A condenação se impõe como forma de remuneração pelo tempo à disposição do empregador, nos exatos termos do art. 4º do texto consolidado. (TRT-1 - RO: 9176820115010070 RJ,

<sup>24</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 5ª Turma. RESCISÃO INDIRETA - Sem a prova de que houve, efetivamente, significativa diminuição do número de alunos, de sorte a justificar tal conduta, a redução e posterior supressão da carga horária do professor, por simples determinação da instituição de ensino, configura prática suficiente para ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho. **0000353-85.2012.5.01.0060 – RO.** RJ, Relator: Leonardo Pacheco, Data de Julgamento: 20/05/2014, Data de Publicação: 29/05/2014. Disponível em: <<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/560943/00003538520125010060%2329-05-2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 06 jun. 2017.

<sup>25</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.. 22ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. **RTOrd-0100111-15.2016.5.01.0022.** RECLAMANTE: SOLANGE GERMANO CRUZ, RECLAMADO: SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR ESTACIO DE SA LTDA. Disponível em: <[https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/462291195/andamento-do-processo-n-0100111-1520165010022-rtord-24-05-2017-do-trt-1?ref=topic\\_feed](https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/462291195/andamento-do-processo-n-0100111-1520165010022-rtord-24-05-2017-do-trt-1?ref=topic_feed)>. Acesso em 06 jun. 2017.

Relator: Celio Juacaba Cavalcante, Data de Julgamento: 03/07/2013, Décima Turma, Data de Publicação: 12-07-2013)<sup>26</sup>.

Em sentido contrário, o acórdão proferido pela Dra. Vólia Bonfim:

PROFESSOR. REDUÇÃO SALARIAL.VALOR DA HORA AULA. A redução da jornada do professor não importa, necessariamente, em redução salarial, uma vez que a variação da carga horária do professor é natural, seja em função da demanda sazonal do número de alunos, seja em função de fatores imprevisíveis, alheios à vontade do empregador. (TRT-1 - RO: 0012748920125010045, Relator: Vólia Bonfim Cassar, Data de Julgamento 13-04-2016, Segunda Turma, Data de Publicação: 19-04-2016)<sup>27</sup>.

A ementa do acórdão acima resulta de um processo em que o Reclamante postulou as diferenças salariais em razão, primeiramente, da redução de carga horária e, posteriormente, da supressão da carga horária, tendo a ilustríssima Desembargadora julgado improcedente o pedido sob o argumento de ausência de contraprestação do trabalho.

No que tange aos salários devidos em razão das reduções de carga horária, como dito, existem duas posições predominantes. Segundo Gonçalves<sup>28</sup>:

O estabelecimento de ensino não está obrigado a garantir ao professor o número obrigatório de aulas, o que implicaria no caso de diminuição de turmas, no pagamento de aulas não dadas pelo professor. Tal situação atenta contra a própria natureza do salário, que é a contraprestação do trabalho.

Em sentido contrário, assim leciona Barros<sup>29</sup>:

Caso o empregado opte pela continuidade do vínculo, fará jus à diferença salarial correspondente à diminuição do número de aulas, mesmo que advinda da redução de turmas, do contrário estar-se-ia atribuindo ao professor os riscos do empreendimento econômico que devem ser suportados pelo empregador, na forma do art.2º da CLT.

<sup>26</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. PROFESSOR. Redução de carga horária não se confunde com carga horária zerada. Nesta última hipótese, o contrato permanece vigente, o empregado à disposição e com ausência total de salários. **RO 9176820115010070 RJ**. Relator: Celio Juacaba Cavalcante, Data de Julgamento: 03/07/2013, Data de Publicação: 12-07-2013. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24935219/recurso-ordinario-ro-9176820115010070-rj-trt-1/inteiro-teor-113664870?ref=juris-tabs>>. Acesso em 06 jun. 2017.

<sup>27</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **RO: 0012748920125010045**. Relator: Vólia Bonfim Cassar, Data de Julgamento 13-04-2016, Data de Publicação: 19-04-2016. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/home?p\\_p\\_id=15&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_15\\_struts\\_action=%2Fjournal%2Fview\\_article&\\_15\\_groupId=10157&\\_15\\_articleId=63203&\\_15\\_version=1.2](http://www.tst.jus.br/home?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=63203&_15_version=1.2)>. Acesso em 06 jun. 2017.

<sup>28</sup> GONÇALVES, Emílio. *Op. Cit.*, p. 23 *Apud* SADY, João José. *Op. Cit.*, p. 67.

<sup>29</sup> BARROS, Alice Monteiro. *Op. cit.*, p.425.

Desprende-se do exposto que a primeira corrente doutrinária defende que a redução da carga horária é lícita, já que ao professor seria garantido apenas o valor da hora aula e, não havendo redução do mesmo, não se trataria de alteração unilateral do contrato de trabalho na forma do artigo 468 da CLT. Ademais, uma vez que o salário é a contraprestação pelos serviços prestados, não tendo havido prestação de serviços, aquele não seria devido.

Já a segunda corrente defende que reduzir a carga horária significaria transferir ao empregado os riscos do negócio e, portanto, ainda que não haja contraprestação do trabalho, tendo em vista que a redução se deu por culpa do empregador, este responde objetivamente pelo pagamento das diferenças salariais do período.

De igual forma, a jurisprudência não é uníssona. Vejamos.

REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA. PROFESSOR. A redução de horas aula é fato comum e rotineiro na função de professor e não significa, em princípio, irregularidade, exceto quando verificado o intuito de prejudicá-lo. (TRT-1 - RO: 00109492620145010039, RJ, Relator: Maria Aparecida Coutinho Magalhães, Oitava Turma, Data de Publicação: 19-01-2016)<sup>30</sup>.

Em sentido contrário:

PROFESSOR. REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA E REMUNERAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. A redução da carga horária do professor e a consequente diminuição de seu ordenado, afronta o princípio da irredutibilidade salarial previsto no art. 7º, VI, da Lei Maior, bem como a norma insculpida no art. 468 da CLT. Apelo patronal desprovido. (TRT-1 - RO: 00109247420145010245, RJ, Relator: Rosana Salim Villela Travesedo, Décima Turma, Data de Publicação: 15-03-2016)<sup>31</sup>.

---

<sup>30</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Oitava Turma. REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA. PROFESSOR. A redução de horas aula é fato comum e rotineiro na função de professor e não significa, em princípio, irregularidade, exceto quando verificado o intuito de prejudicá-lo. **RO 00109492620145010039, RJ**. Relator: Celio Juacaba Cavalcante, Data de Julgamento: 03/07/2013, Data de Publicação: 12-07-2013. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/299903435/recurso-ordinario-ro-109492620145010039-rj>>. Acesso em 06 jun. 2017.

<sup>31</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. PROFESSOR. REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA E REMUNERAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. **RO 00109247420145010245, RJ**. Relator: Rosana Salim Villela Travesedo, Décima Turma, Data de Publicação: 15-03-2016. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/322128525/recurso-ordinario-ro-109247420145010245-rj>>. Acesso em 06 jun. 2017.

## **6. O PROFESSOR DE ENSINO À DISTÂNCIA.**

O Ensino à Distância (EAD) cresceu vertiginosamente no Brasil nas últimas décadas, sobretudo nos estabelecimentos de ensino destinados a Graduação e a pós-graduação.

Entende-se que este crescimento derivou da necessidade, cada vez maior, de acesso da população à formação educacional e à qualificação para o trabalho, bem como das deficiências da educação presencial.

Embora defira da Educação exclusivamente presencial, certo é que, em razão do referido crescimento, o estudo das características peculiares a essa modalidade de ensino adquire particular importância.

O EAD pode ser definido como uma modalidade de ensino que não se dá através do contato exclusivo entre professor e aluno no ambiente presencial da sala de aula.

Existem, ainda, os cursos semipresenciais, em que parte das aulas são ministradas presencialmente, e o restante, virtualmente, bem como podem ser inteiramente ministrados através do EAD.

Na forma prática, estes podem acontecer de duas formas: através da gravação de vídeo aulas, complementada pelas avaliações aplicadas pelo docente ou, ainda, através de atividades passadas pelo docente, como leituras obrigatórias, e, posteriormente, o mesmo se responsabiliza por sanar as dúvidas através de e-mail, podendo também marcar “chats” com os alunos.

Nesse sentido, o docente assume um novo papel frente às disposições do espaço, do tempo e dos recursos tecnológicos exigidos pelos estudos à distância, sendo certo que a relação com o discente passa a ser construída através da intermediação dos recursos didáticos e pedagógicos específicos.

Desprende-se do quadro exposto que, também na área da educação, a tecnologia impôs profundas mudanças no mundo laboral, refletindo diretamente na necessidade de regulamentação específica na Justiça do Trabalho.

Assim, as novas relações advindas do avanço tecnológico devem ser tratadas com base nos princípios do Direito do Trabalho, bem como pelos artigos basilares do mesmo.

Claro está que alguns aspectos podem dificultar a clareza dos requisitos para a configuração do reconhecimento do vínculo empregatício nesta modalidade de ensino, ocasionando a precarização das relações de trabalho.

### **6.1. Da ausência de regulamentação específica.**

A ausência de regulamentação legal específica acerca dos professores de EAD tem gerado inúmeras decisões conflitantes, bem como contribuído para a falta de valorização do magistério.

No Brasil, o EAD teve previsão legal na LDB, em seu artigo 80, que prevê que o Poder Público incentivará o desenvolvimento e a veiculação de programas de EAD.

Esse artigo foi regulamentado pelo Decreto no 5.622 de 19 de dezembro de 2005 que, em seu artigo 1º assim dispunha:

Art.1º- Para os fins deste Decreto, caracteriza-se a educação a distância como modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos<sup>32</sup>.

O referido Decreto prevê a obrigatoriedade de presença em alguns momentos como, por exemplo, para avaliação.

Interessante notar que, apesar de ser mais comum ter as ofertas de EAD nas instituições de ensino superior, o Decreto supracitado prevê a possibilidade de utilização do EAD, ademais do Ensino Superior, no ensino básico, na Educação de Jovens e Adultos, na Educação Especial e na Educação profissional.

---

<sup>32</sup> BRASIL. **DECRETO Nº 5.622, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2005**. Regulamenta o art. 80 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/decreto/d5622.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5622.htm)>. Acesso em 05 maio 2017.

No que tange os aspectos celetistas, embora o artigo 6º da CLT seja claro no sentido de não haver diferenciação entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador daquele realizado a distância, certo é que são inúmeros os argumentos utilizados pelas instituições de ensino a fim de se eximirem da aplicação dos artigos 317 a 324 da CLT, bem como do pagamento dos benefícios previstos nas CCTs.

A título de exemplo, o próprio Sindicato dos Professores do Município do Rio de Janeiro, só começou a tratar do tema, em sua CCT, em 2014. E, ainda sim, para regulamentar o piso salarial, conforme será tratado no capítulo destinado aos benefícios da CCT. Todavia, ainda que não tenha definido quem é o professor de EAD, a CCT supracitada assim dispôs:

1.1. A categoria dos professores abrange todos aqueles que exercem a atividade docente, sendo esta, essencialmente, a de ministrar aulas, independentemente da denominação da função exercida e que estejam habilitados de acordo com a cláusula 21ª (vigésima primeira) desta Convenção<sup>33</sup>.

Em outras palavras, apesar de não ter conceituado o EAD, a partir de 2014, a CCT começou a deixar claro que os docentes de EAD também são professores, inclusive para a aplicabilidade dos benefícios nela previstos, desde que possuam a devida habilitação para o magistério nos termos da Lei. A referida cláusula se repete nos anos seguintes.

## **6.2. Do vínculo de emprego como professor.**

Em geral, as controvérsias nos aspectos laborais são suscitadas pela falta de controle do labor e das pequenas durações dos contratos- em regra, o docente ministra alguns poucos meses de aulas dentro de cada semestre.

Nesse sentido, as instituições de ensino insistem, muitas vezes, que os professores de EAD não possuem direito ao reconhecimento ao vínculo de emprego, ocasionando, como dito, a precarização das relações de trabalho nessa modalidade de ensino.

---

<sup>33</sup> **CONVENÇÃO COLETIVA ENTRE O SINDICATO DOS PROFESSORES DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO E REGIÃO - SINPRO-RIO, E SINDICATO DAS ENTIDADES MANTENEDORAS DE ESTABELECIMENTOS DE ENSINO SUPERIOR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – SEMERJ.** Disponível em: <<http://www.sinpro-rio.org.br/pisos-e-acordos/acordos-e-convencoes-convencoes-coletivas.php>>. Acesso em 05 maio 2017.

Apesar de não haver regulamentação legal, a Secretaria de Educação a Distância, órgão do Ministério da Educação, elaborou um documento denominado de “Referenciais de Qualidade para Educação Superior a Distância”<sup>34</sup>, que será abordado adiante.

Além disso, é comum também as instituições de ensino alegarem que os intermediadores dos alunos de EAD são os por elas chamados de “tutores”, que se diferenciariam dos professores.

Conceitualmente, o tutor deveria ser o intermediário entre as instituições de ensino e o aluno, encaminhando questões burocráticas e administrativas. Mas não é isso que ocorre: o que se observa inúmeras vezes é que a instituição de EAD, muitas vezes, sequer possui professor como empregado, limitando-se a possuir tutores, que exercem idênticas funções a do docente, porém, possuem direitos limitados.

Acresce-se a isso o fato dos professores de EAD estarem vinculados, geral, a turmas de mais de duzentos alunos quando, na modalidade presencial, estariam com turmas, na média, de 50 alunos.

Agrava-se a situação quando falamos da gravação de vídeo aulas, já que, em geral, o docente recebe para gravá-la e a instituição de ensino a utiliza inúmeras vezes sem, contudo, efetuar qualquer pagamento ao professor. Soma-se a tal fato o Direito de Imagem, assunto ainda bem desconhecido pelos operadores da Justiça Laboral.

### **6.2.1. Dos requisitos do vínculo de emprego.**

A CLT é clara ao estabelecer, em seu artigo 3º, os requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício: subordinação, não eventualidade, pessoalidade e onerosidade.

Quanto a estes dois últimos, parece não haver muita controvérsia sobre a existência dos mesmos, já que o docente recebe pelo trabalho prestado na modalidade EAD, bem como, em

---

<sup>34</sup> BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. SECRETARIA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA. **REFERENCIAIS DE QUALIDADE PARA EDUCAÇÃO SUPERIOR A DISTÂNCIA**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/legislacao/refead1.pdf>>. Acesso em 05 maio 2017.

geral, é contratado em razão da especialização que possui no assunto, motivo pelo qual não poderia ser substituído.

O requisito que, entretanto, gera mais polêmica é o da subordinação jurídica, seja porque, em geral, o trabalhador exerce sua atividade, de casa, sem horário pré-estabelecido e sem receber ordens diárias.

De fato, é a subordinação o elemento principal que diferencia a relação de emprego e as mais diversas formas de relação de trabalho, sobretudo, o trabalho autônomo.

Acerca da subordinação, assim leciona Delgado<sup>35</sup>:

Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na “situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.

Segundo o autor, a subordinação no Direito do Trabalho, é encarada sob o prisma objetivo e, assim, não atua sobre a pessoa do trabalhador, mas sim no modo de realização do trabalho

Importante, neste tópico, trabalhar ainda as diversas dimensões da subordinação-clássica, objetiva e estrutural- que, ao contrário de serem excludentes, são harmônicas entre si.

A subordinação clássica consiste no comprometimento do trabalhador em acolher o poder de direção empresarial acerca do modo de realização de seu trabalho.

Já a subordinação objetiva é a integração do trabalhador aos objetivos empresariais. Assim, é o trabalhador que sem inúmeras ordens diretas realiza os objetivos empresariais.

---

<sup>35</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª Ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 663.



Por fim, a subordinação estrutural assim conceitua-se “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas colhendo, estruturalmente sua dinâmica de organização e funcionamento”<sup>36</sup>.

Nesse contexto, contribui para dificultar a caracterização da relação de emprego do professor de EAD o fato de que, como dito, em regra, os contratos possuem uma pequena duração dentro do semestre letivo e só voltará a acontecer no próximo semestre, ensejando a alegação das instituições de ensino superior de que se trata de um trabalho autônomo ou ensejador do Contrato por Prazo Determinado.

O fato do labor ser exercido da residência do docente em nada retira a possibilidade do vínculo de emprego, já que a própria CLT, em seu artigo 6º, é expressa em afirmar isto.

Acresce-se a isso o fato de que, ainda que a subordinação ocorra de forma tênue, a mesma ainda assim ocorre, já que o docente está vinculado à grade curricular da instituição, à forma como as aulas à distância devem ser ministradas e ao conteúdo programático. Logo, claro está que o empregador fiscalizará, ordenará e dirigirá o trabalho exercido.

No que tange a não eventualidade, o fato do docente não possuir carga horária fixa em nada compromete o reconhecimento do vínculo de emprego, podendo, se for o caso, ser afastado o direito às horas extras e, ainda assim, por ausência de controle de jornada caso, de fato, o mesmo não exista.

Há diversas teorias doutrinárias que buscam explicar e caracterizar o trabalho eventual, como a teoria da descontinuidade, a teoria do evento, teoria da fixação jurídica e teoria dos fins da empresa.

A primeira analisa o trabalho eventual sob a ótica do empregado, inserindo nessa modalidade a prestação de serviços que não se repete no tempo, sendo descontínua, fracionada. Tal posicionamento é rechaçado pela doutrina, uma vez que a CLT não exige, por exemplo, que a prestação se dê todos os dias da semana ou do mês.

---

<sup>36</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In: **Revista LTr**, v 70, n 06, junho de 2006, p. 667 *Apud* DELGADO, Maurício Godinho, *Op. Cit.*, p. 314.

Já a teoria do evento leva em consideração a duração do serviço prestado à empresa, sendo enquadrado como eventual o trabalhador contratado para evento episódico, de curta duração em relação à atividade empresarial. Também é rechaçada pela doutrina, pois permitiria a contratação de trabalhadores relacionados à atividade fim do empregador, o que não é permitido.

A teoria da fixação jurídica considera eventual o trabalhador que presta serviços a diversos tomadores simultaneamente, sem se vincular de forma definitiva a nenhum deles, sendo certo que, no Brasil, um empregado pode ter vários vínculos de emprego o que, inclusive, acontece normalmente com os professores.

Nesse sentido, a teoria mais aceita no Direito Pátrio é a teoria dos fins da empresa, segundo a qual a eventualidade deve ser analisada de acordo com os fins normais da atividade empresarial.

Logo, será eventual a prestação de serviços realizada para o atendimento do que fogem ultrapassa a normalidade da atividade empresarial, dependendo de acontecimentos incertos, casuais.

Deve ser mencionada ainda outra característica do contrato de trabalho: a alteridade. Por esta, resta claro que o empregado não assume os riscos da atividade econômica, cabendo estes a empresa.

Assim, presentes os requisitos do artigo 3º da CLT, bem como a característica da alteridade, há fortes indícios de que o que há é um contrato de emprego nos casos de EAD, devendo qualquer alegação contrária ser robustamente comprovada pela parte que a alega.

A jurisprudência encontra-se nesse sentido:

RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO. Diante dos princípios que norteiam o direito do trabalho, em ocorrendo a prestação de serviços, presume-se que a natureza da relação seja a de emprego. A máxima de que o ordinário se presume e o extraordinário se comprova (MALATESTA) é amplamente compatível com a situação de trabalhador que presta serviço ligado à atividade-fim do empregador. O trabalho realizado na forma eventual ou autônoma, por ser excepcional, deve ser

provado. (TRT-1 - RO: 0001132-50.2011.5.01.0068 , RJ, Relator: Marcelo Augusto Souto de Oliveira, Oitava Turma, Data de Publicação: 09-11-2012)<sup>37</sup>.

A jurisprudência citada acima é bastante representativa do tema, posto que o processo foi julgado improcedente em 1ª instância justamente por ter havido o entendimento de que os requisitos da não eventualidade e da subordinação jurídica não estavam presentes.

Não obstante, após interposição de Recurso Ordinário, o acórdão assim se manifestou:

No caso da reclamante, que realiza trabalho intelectual, não se pode entender que a subordinação esteja caracterizada pelas ordens no empregador no modo da prestação dos serviços. Isso porque, nesses casos, o conhecimento acerca dessa prestação se encontra nas mãos do obreiro, que é contratado exatamente pelo seu conhecimento técnico. Não se exige, dessa forma, que o diretor ou coordenador de uma instituição de ensino dirija o conteúdo e a forma das aulas ministradas pelos professores contratados. (...) Não é também o caso. Em que pese o fato de que as aulas não fossem prolongadas durante todos os meses do ano, nos períodos em que a prestação de serviços ocorria ela preenchia o pressuposto legal. Assim, embora não se possa falar que a contratação se dava durante todo o ano letivo, verifica-se a existência de diversos contratos de trabalho firmados ao longo dos anos que, com duração de alguns meses, foram constituídos e extintos sob a égide da CLT. (...) Ressalte-se ainda que a concentração do labor em períodos curtos ao longo do ano obedece aos interesses e determinações da reclamada, que assim preferiu organizar a prestação dos serviços. Por oportuno, cumpre destacar que afastar a natureza da relação jurídica empregatícia pelo fato de que a reclamada somente contratava a reclamante por determinados períodos é corroborar com a tentativa do empregador de burlar direitos trabalhistas<sup>38</sup>.

Diante do exposto, claro está que os requisitos do vínculo de emprego devem ser observados para a caracterização do mesmo.

Todavia, não se pode olvidar das condições peculiares do EAD, nas quais, por exemplo, a subordinação se apresenta de forma mais tênue.

---

<sup>37</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Oitava Turma. Diante dos princípios que norteiam o direito do trabalho, em ocorrendo a prestação de serviços, presume-se que a natureza da relação seja a de emprego. **RO: 0001132-50.2011.5.01.0068, RJ**, Relator: Marcelo Augusto Souto de Oliveira, Oitava Turma, Data de Publicação: 09-11-2012. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24279398/recurso-ordinario-ro-11325020115010068-rj-trt-1/inteiro-teor-111967093>>. Acesso em 06 jun. 2017.

<sup>38</sup> *Ibidem, Loc. Cit.*

## **7. DA PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO ORIUNDAS DO EAD.**

Conforme exposto no início deste capítulo, no que tange o trabalho docente na modalidade EAD, observa-se a precarização das relações de trabalho.

Na maior parte das vezes, as instituições de ensino superior insistem que o professor de EAD não possui direito ao vínculo de emprego já que, supostamente, não estariam preenchidos os requisitos para tal.

Não se pode desconsiderar, não obstante, que o professor pertence a atividade fim da instituição de ensino e, nesse sentido, não pode ser permitido que os estabelecimentos não tenham, dentro de seu quadro de empregados, professores.

Outras instituições de ensino, apesar de considerarem o professor de EAD como empregado, realizam o seu pagamento em desrespeito às normas celetistas já abordadas neste trabalho, sob o argumento de que não ministram horas aulas.

O fato é que a falta de regulamentação específica, seja na CLT, seja nas normas coletivas, tem contribuído para a desvalorização do professor de EAD, bem como para a precarização das relações de trabalho.

Ademais do pagamento diferenciado, esses professores estão sujeitos a inúmeros alunos em cada turma, a falta de controle da jornada e ao aumento do número de lesões decorrentes do uso intensificado do computador.

Nesse contexto, como dito anteriormente, a Secretaria de Educação a Distância do MEC elaborou um documento denominado de “Referenciais de Qualidade para Cursos à Distância” que, embora não possua força de lei, é um referencial norteador para as diretrizes dessa modalidade de ensino.

Os Referenciais de Qualidade são, na verdade, um complemento às determinações da LDB, do Decreto no 5.622, de 19 de dezembro de 2005, do Decreto no 5.773, de 09 de maio de 2006 e das Portarias Normativas 1 e 2, de 10 de janeiro de 2007.

A primeira versão desse documento foi elaborada em 2003 e, em 2007, em razão da necessidade de atualização do mesmo, foi composta uma comissão de especialistas para revê-la.

Segundo informação contida no site do MEC, “as orientações contidas neste documento devem ter função indutora, não só em termos da própria concepção teórico-metodológica da educação a distância, mas também da organização de sistemas de EAD no Brasil”<sup>39</sup>. Da análise dos referidos Referenciais de Qualidade, alguns pontos devem ser abordados.

O documento<sup>40</sup>, sem dúvida, possui a preocupação de fornecer parâmetros mínimos de qualidade de oferta do EAD, bem como em manter a ideia principal de Educação, independente de como será feita, no caso concreto, à Distância. Vejamos:

De todo modo, o ponto focal da educação superior - seja ela presencial ou a distância, nas inúmeras combinações possíveis entre presença, presença virtual e distância - é o desenvolvimento humano, em uma perspectiva de compromisso com a construção de uma sociedade socialmente justa. Daí a importância da educação superior ser baseada em um projeto pedagógico e em uma organização curricular inovadora, que favoreçam a integração entre os conteúdos e suas metodologias, bem como o diálogo do estudante consigo mesmo (e sua cultura), com os outros (e suas culturas) e com o conhecimento historicamente acumulado.

Logo, percebe-se que o documento ressalta, em um primeiro momento, a necessidade de interatividade entre professores, tutores e alunos, o que deverá ser facilitado pelo avanço das Tecnologias de Comunicação e Informação.

A interatividade deverá acontecer também entre os alunos, sendo certo que a instituição deverá promovê-la a fim de diminuir a sensação de isolamento do educando, o que, segundo o documento ora tratado, é uma das causas de perda de qualidade no processo educacional, bem como uma das principais responsáveis pela evasão nos cursos a distância.

Um outro tópico tratado no documento é a elaboração do material didático que, em síntese, além de pré testado, deverá prever um modelo introdutório para que o estudante se familiarize com as tecnologias utilizadas, informar quais as mídias utilizadas, obedecer o

---

<sup>39</sup> BRASIL. Ministério da Educação. **Referenciais de Qualidade para EAD**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/programa-saude-da-escola/193-secretarias-112877938/seed-educacao-a-distancia-96734370/12777-referenciais-de-qualidade-para-ead>>. Acesso em 10 maio 2017.

<sup>40</sup> *Ibidem*, *Loc. Cit.*

conteúdo e as diretrizes pedagógicas do MEC, dispor os horários de tutoria e atividades, relatar a equipe de professores e tutores, bem como os responsáveis por cada conteúdo que será ministrado, indicar a bibliografia e sites complementares, atender dispor de esquemas alternativos com pessoas com deficiência.

No que tange a avaliação, os “Referenciais para EAD” preveem que a mesma deve contemplar a avaliação que envolve o ensino-aprendizagem, bem como a avaliação institucional.

Neste aspecto, é reforçado o Decreto no 5622 ao dispor que as avaliações devem ser presenciais e à distância, sendo aquelas cercadas por mecanismos de segurança e controle de frequência a fim de dar confiabilidade e credibilidade aos resultados.

Após, o documento ora tratado abrange a organização didático pedagógica, que trata de diversos aspectos como a estrutura física da instituição e o corpo docente, sendo certo que, quanto a este último, é claro em afirmar que o deve ser vinculado à própria instituição, com formação e experiência na área de ensino e em educação a distância.

A prática demonstra, todavia, que as instituições, em geral, não vinculam o seu corpo docente a ela ou, quando o fazem, afrontam direitos básicos do professor. Segundo o próprio documento<sup>41</sup>:

Em primeiro lugar, é enganoso considerar que programas a distância minimizam o trabalho e a mediação do professor. Muito pelo contrário, nos cursos superiores a distância, os professores veem suas funções se expandirem, o que requer que sejam altamente qualificados.

E mais adiante, complementa<sup>42</sup>:

É preciso a apresentação dos currículos e outros documentos necessários para comprovação da qualificação dos docentes, ***inclusive especificando a carga horária semanal dedicada às atividades do curso***. Além disso, a instituição deve indicar uma política de capacitação e atualização permanente destes profissionais. **(grifo nosso)**

---

<sup>41</sup> *Ibidem, Loc. Cit.*

<sup>42</sup> *Ibidem, Loc. Cit.*

Ora, se um dos argumentos utilizados pelas instituições de ensino para defender que o professor de EAD é autônomo é justamente a ideia de eventualidade, tem-se que as instituições que assim o fazem afrontam a orientação do próprio MEC.

Da análise sintética do documento ora abordado, percebe-se que, embora não tenha o condão de regulamentar as relações trabalhistas advindas do EAD, certo é que ela estipula alguns parâmetros básicos como a existência de professores, vinculados à instituição, dos tutores e do serviço de apoio técnico.

Prevê, ainda, a utilização dos diversos meios de comunicação como teleconferência, meios radiofônicos e gravação de vídeos, trazendo este último meio grandes consequências para a relação trabalhista.

## **8. OS DIREITOS AUTORAIS E INTELECTUAIS NA GRAVAÇÃO DE VIDEOAULAS.**

No que tange a necessidade de gravação de aulas, algumas questões merecem atenção na seara trabalhista. A primeira é o Direito Autoral decorrente da elaboração de material ou gravação de aulas. A segunda questão é o Direito de Imagem que não se confunde com o primeiro, conforme será demonstrado.

No que tange o primeiro aspecto ora abordado, levando em consideração que a gravação de vídeo aulas é um relevante meio de abordagem utilizada no EAD, deve-se deixar claro que uma coisa é a remuneração pela aula lecionada, outra é a remuneração decorrente dos Direitos autorais em razão da transmissão da mesma.

Assim, desprende-se que há a necessidade de um contrato que preveja a cessão dos Direitos Autorais, que não se confunde, portanto, com o contrato de trabalho firmado pelas partes.

Os Direitos autorais são regulamentados pela Lei no 9.610 de 19 de fevereiro de 1998 que, em seu artigo 22, deixa claro que pertence ao autor os direitos morais e patrimoniais da obra que criou.

Nesse sentido, se os direitos autorais de um professor são cedidos durante o período do contrato de trabalho, findo este, há o fim da cessão dos direitos autorais, salvo disposição contrária escrita.

Ainda que o artigo 5º, XXVII da Constituição Federal estabeleça que pertence ao autor o direito exclusivo de utilização, reprodução ou publicação de sua obra, certo é que o artigo da Lei no 9.610 prevê a transferência total ou parcial dos direitos patrimoniais mediante pactuação contratual escrita.

Logo, caso se leve em consideração que o vínculo empregatício torna presumível a propriedade intelectual da empresa pelo trabalho confeccionado pelo empregado, enquanto durar o contrato, o material por ele elaborado poderá ser utilizado.



Assim, quando o docente elabora um material didático e este continua sendo utilizado, sem qualquer limite, após o término da relação de trabalho, indaga-se se a instituição de ensino estaria procedendo de forma lícita.

Caso haja um contrato de Direitos Autorais que seja expresso no sentido de não haver prazo para a utilização do material, estará a empresa procedendo de forma legal.

Em sentido contrário, deverá indenizar a autora pela utilização do material por ela produzido sem ter havido autorização.

Assim, também a jurisprudência sobre o tema:

RECURSO DE REVISTA – INDENIZAÇÃO DANOS MORAIS – DIREITOS AUTORAIS – AULAS TELEVISIVAS – CESSÃO DE DIREITOS DE USO DE IMAGEM - DIVULGAÇÃO DE OBRA INTELECTUAL – UTILIZAÇÃO DE MATERIAL APÓS ROMPIMENTO CONTRATUAL. A utilização de material didático pela empresa sem a correspondente autorização pela empregada, reproduzindo-o e distribuindo-o após a extinção do contrato de trabalho, gera para a autora o direito à indenização. Na espécie se ressalta que o contrato de cessão de direitos autorais vinculava-se ao relacionamento profissional - empregada e empregadora -, permitindo a transferência total dos direitos da divulgação das apostilas e vídeo-aulas da reclamante em favor da ré. De sorte que com a extinção do contrato de trabalho exsurgiu novo enquadramento jurídico donde a continuidade da reprodução parcial ou integral do material didático enseja a necessidade de prévia e expressa autorização por parte da autora da obra intelectual (art. 29, inciso I, da Lei nº 9.610/98). Recurso de revista conhecido e provido. (TST- RR: 270900-94.2007.5.09.0004, DF, Ministro Relator: Vieira de Mello Filho, Sétima Turma, Data de Publicação: 13-12-2013)<sup>43</sup>.

Ademais da proteção legal em relação aos direitos patrimoniais do uso da obra audiovisual intelectual, como na gravação de aulas que serão teletransmitidas, há a proteção em relação ao uso da imagem.

Da mesma forma que o Direito Autoral, tem-se que a licença para o uso da imagem do docente, ainda que relacionada a um contrato de trabalho, deve ser firmada com previsão da

---

<sup>43</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Sétima Turma. RECURSO DE REVISTA – INDENIZAÇÃO DANOS MORAIS – DIREITOS AUTORAIS – AULAS TELEVISIVAS – CESSÃO DE DIREITOS DE USO DE IMAGEM - DIVULGAÇÃO DE OBRA INTELECTUAL – UTILIZAÇÃO DE MATERIAL APÓS ROMPIMENTO CONTRATUAL. **RR: 270900-94.2007.5.09.0004**, Relator: Vieira de Mello Filho, Data de Publicação: 13-12-2013. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/120964251/embargos-declaratorios-recurso-de-revista-ed-rr-2709009420075090004/inteiro-teor-120964270#>>. Acesso em 06 jun. 2017.

respectiva remuneração, sob risco do empregador locupletar-se indevidamente às custas do trabalhador.

Já o Direito de Imagem é um dos Direitos de Personalidade, referindo-se ao direito do indivíduo a sua própria imagem. É protegido pelo artigo 5º, X da Carta Magna, que assegura que são invioláveis a intimidade, a honra, a vida privada e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral. Alia-se ao artigo supracitado da Carta Magna, o artigo 20 do Código Civil segundo o qual:

Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.

Por fim, é possível citar, ainda, a Súmula 403 do STJ que afirma não depender de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada da imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais para que se tenha direito a indenização.

Assim, ademais do direito autoral, no caso de utilização da imagem, também deve haver um contrato celebrado entre as partes para a cessão da mesma.

Outro exemplo quanto a utilização indevida da Imagem do Trabalhador, dá-se quando a empresa, ao demiti-lo, não retira o seu nome da lista de docentes em seu site.

Assim, muitas vezes, o professor que não trabalha mais na instituição de ensino continua constando em seu site, gerando, indubitavelmente, o Dano moral em razão da utilização indevida do nome do trabalhador.

Nesse sentido, também a jurisprudência. Vejamos:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. UTILIZAÇÃO INDEVIDA DE IMAGEM (DIVULGAÇÃO DO NOME DA AUTORA NO SÍTIO DE INTERNET DA FACULDADE, EM ÉPOCA QUE NÃO PERTENCIA MAIS AO QUADRO DE DOCENTE DA FACULDADE E SEM SUA AUTORIZAÇÃO). A teor da jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, órgão que detinha a competência para julgar a matéria anteriormente, aquele que usa a imagem de terceiro sem autorização, com intuito de auferir lucros ou obter qualquer vantagem, está

sujeito à reparação, bastando ao autor provar tão somente o nexo causal entre a conduta do causador do dano e a violação do direito à sua imagem, sendo desnecessária a demonstração de prejuízo. No caso, a reclamada expôs o nome e a titulação da reclamante no seu sítio de internet, mesmo após cessada a relação de emprego entre as partes, com favorecimento da imagem da instituição perante o público interessado no curso, cujas disciplinas indicavam a autora como docente, havendo evidente ofensa ao direito de imagem, estando caracterizado o dano com o consequente dever de reparação. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 102340-79.2008.5.04.0333, Relator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires, Data de Julgamento: 15/06/2011, 3ª Turma, Data de Publicação DEJT 24/06/2011)<sup>44</sup>.

---

<sup>44</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Terceira Turma. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. UTILIZAÇÃO INDEVIDA DE IMAGEM (DIVULGAÇÃO DO NOME DA AUTORA NO SÍTIO DE INTERNET DA FACULDADE, EM ÉPOCA QUE NÃO PERTENCIA MAIS AO QUADRO DE DOCENTE DA FACULDADE E SEM SUA AUTORIZAÇÃO). **RR - 102340-79.2008.5.04.0333**, Relator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires, Data de Julgamento: 15/06/2011, Data de Publicação DEJT 24/06/2011. Disponível em: <[http://ext02.tst.gov.br/pls/ap01/ap\\_red100.resumo?num\\_int=806076&ano\\_int=2009](http://ext02.tst.gov.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=806076&ano_int=2009)>. Acesso em 06 jun. 2017.

## **9. BENEFÍCIOS DA CONVENÇÃO COLETIVA DO SINDICATO DOS PROFESSORES DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO.**

A título exemplificativo, optamos por trabalhar alguns dos benefícios concedidos a categoria ora trabalhada na CCT do Sindicato dos Professores do Município do Rio de Janeiro (SinproRio).

Antes de entrarmos no tema, alguns pontos merecem destaque. O Sinpro Rio trata apenas dos estabelecimentos de ensino particulares, sendo certo que, ademais dos Acordos Coletivos firmados com alguns estabelecimentos específicos como alguns cursos de idiomas, existem as Convenções Coletivas do Ensino Básico e as do Ensino Superior. Em geral, as cláusulas sociais se repetem nos anos, modificando apenas as econômicas.

No presente trabalho, nos deteremos aos benefícios previstos na CCT de 2016, mas não previstos na lei.

Diferente do ensino básico em que o professor necessariamente será contratado por hora aula, no caso do ensino superior, o docente poderá ser contratado em regime de tempo integral, regime este em que estará sujeito a carga horária de 40 horas semanais, em regime de tempo parcial, em que estará obrigado a 12 ou mais horas semanais ou por hora aula.

A primeira questão que merece destaque é a obrigatoriedade do pagamento do Adicional por Tempo de Serviço previsto em ambas as Convenções. Tal adicional não é obrigatório por força legal e consiste em uma vantagem que remunera o tempo de permanência do trabalhador no mesmo emprego.

Atualmente, a previsão do Adicional por tempo de serviço estabelece que o mesmo deverá ser pago em rubrica diferenciada, sob pena de se configurar salário complessivo, após cada três anos completos dentro do mesmo estabelecimento no percentual de 3%.

No caso da CCT do Ensino Superior é estipulado também o pagamento do Adicional de Aprimoramento Acadêmico, sendo este de 5% para os portadores de título de Mestrado e 10% para os portadores de título de Doutorado ou de livre docência.

Atualmente, não há adicional para os portadores de título de pós graduação *lato sensu*. As Convenções Coletivas também prevêem a Gratuidade de Ensino no mesmo estabelecimento que o docente trabalha.

A forma como é concedida, porém, apresenta-se diferenciada nas Convenções. Na CCT do ensino básico, a gratuidade de ensino é garantida de forma integral aos dependentes do docente até o final do ano letivo ainda que o mesmo seja demitido.

Já na CCT da Educação Superior, algumas ressalvas são feitas quanto a gratuidade. Nesta, a Gratuidade é assegurada nos cursos de graduação para o próprio docente ou para os seus dependentes, incluindo o cônjuge, observados os seguintes critérios: (a) para os docentes que laboram até 5 horas semanais, a gratuidade é assegurada no percentual de 50% para o próprio ou para um dependente; (b) para os docentes que laboram entre 6 e 11 horas semanais, a gratuidade é assegurada de forma integral para o próprio ou para um dependente; e (c) para os docentes que laboram acima de 12 horas semanais, a gratuidade é assegurada de forma integral para o próprio e para um dependente ou para dois dependentes.

Tal benefício é relevante já que se constitui em verdadeiro salário indireto para os docentes, não sendo demais ressaltar, porém, que não há qualquer integração salarial advinda do mesmo. As CCTs regulam ainda, embora também de forma diferenciada, a data limite que o professor deverá ser notificado de sua dispensa.

Em regra, dado os baixos salários que os professores possuem, é costume que os mesmos laborem em mais de um local a fim de compor a sua renda mensal.

Assim, os horários de trabalho tanto do docente, como do estabelecimento de ensino, costumam ser montados no final e no início de cada período letivo.

Dessa forma, é de extrema relevância que o professor saiba que será demitido com antecedência, posto que há uma expectativa de que a carga horária que possuía será mantida.

Nesse sentido, a CCT do Ensino Básico prevê que os estabelecimentos de ensino, quando não desejarem mais manter o contrato do professor no início do período letivo, seguinte

deverão comunicá-lo até o dia 31 de dezembro, desde que não seja legalmente prorrogado o respectivo período escolar, da data em que começa o aviso prévio legal, sob pena de pagamento de multa no valor de dois salários do mesmo.

Se o professor, após receber o comunicado de demissão, deixar de cumprir as obrigações assumidas, perderá o direito ao recebimento da multa.

De igual sorte, o professor que não desejar manter o seu contrato de trabalho com o estabelecimento deverá comunicá-lo até 31 de dezembro.

Todavia, neste último caso, não há qualquer previsão de multa em caso de descumprimento.

No caso do Ensino Superior, como, em regra, há a divisão do ano letivo em dois semestres letivos, a redação da cláusula é um pouco diferenciada.

Segundo a redação da CCT, os estabelecimentos, quando não desejarem manter o contrato de trabalho do professor no início do segundo período letivo, deverão notificá-lo até o último dia de trabalho no período letivo, da data a partir da qual correrá o aviso prévio legal, sob pena de pagar ao professor uma multa correspondente ao salário do último mês.

No caso dos cursos semestrais, fica assegurada ao professor, demitido sem justa causa no decorrer do primeiro período letivo do ano, a percepção dos salários integrais, calculados até o final do mês de julho inclusive, pagos de uma só vez, a título de indenização especial.

Caso o professor seja demitido no decorrer do segundo período letivo, fica assegurado o recebimento a 50% dos salários calculados até o dia anterior ao início do primeiro período letivo do ano subsequente, pagos de uma só vez, a título de indenização especial.

No caso dos cursos modulares não semestrais, assegura-se ao professor, demitido sem justa causa no decorrer de qualquer período letivo do ano, a percepção dos salários integrais do respectivo período, acrescidos de mais um salário, pagos de uma só vez, a título de indenização especial.

Outro benefício previsto em ambas as CCTs é a estabilidade pré-aposentadoria, observada também em Convenções Coletivas de outras categoriais profissionais e de extrema relevância nos dias atuais em que o trabalhador é facilmente dispensado a partir de certa idade.

A referida cláusula dispõe que nos vinte e quatro meses que antecedem à aposentadoria, o professor não poderá ser demitido, bem como não poderá sofrer redução de carga horária e/ou alterar a função antes exercida pelo mesmo, salvo casos em que tal alteração interessar ao professor.

Não obstante, para adquirir o direito a estabilidade, o professor deverá comunicar por escrito o direito a estabilidade nos trinta dias subsequentes a aquisição do direito. A estabilidade gestante também é assegurada em tempo maior do que a previsão legal. No caso do ensino básico, a gestante terá direito a estabilidade até 90 dias após o término da licença maternidade. Já no Ensino Superior, a gestante terá direito a estabilidade em até 180 dias após o término do período de licença maternidade.

Em ambos os casos, os professores terão direito ao recebimento do calendário escolar no início do ano ou semestre letivo, devendo nele constar também o período de recesso escolar.

Embora o calendário possa ser modificado no decorrer do período, certo é que a entrega do mesmo é de extrema relevância para que o professor possa programar as suas atividades, incluindo as extraordinárias já que, como dito, em regra, o docente labora em mais de um estabelecimento.

As CCT's abordam também, conforme já abordado neste trabalho, a obrigatoriedade do pagamento das "janelas", sendo estas consideradas os "tempos vagos", que podem também ser considerados como "tempo à disposição" nos moldes do artigo 4º da CLT.

Como visto, são inúmeros os benefícios previstos nas CCTs dos professores, o que reforça a nossa tese da especificidade desta categoria de tanta relevância na sociedade e que clama, nos dias atuais, pela valorização do seu trabalho.

### **9.1. A regulamentação do Ensino à Distância na CCT do Ensino Superior a partir de 2014.**

A partir de 2014, o SinproRio começou a regulamentar, minimamente, o exercício do magistério no EAD. Entendemos de vital importância esta regulamentação já que não há legislação específica sobre o tema, mas apenas, como já abordado, orientações.

Como já mencionado, a categoria dos professores abrange todos aqueles que exercem a atividade docente, sendo esta, essencialmente, a de ministrar aulas, independentemente da denominação da função exercida e que estejam habilitados. Portanto, o professor de EAD não poderá ter outra denominação que não a de professor como algumas instituições o fazem ao colocar o professor como, por exemplo, instrutor.

Inicialmente, a CCT diferencia quem é o professor e quem é o professor tutor, sendo, em síntese, o primeiro o responsável por planejar o conteúdo e o segundo, o responsável pelo acompanhamento do conteúdo e dos alunos de EAD.

Logo após, a CCT permite que o professor de EAD possa ser contratado por hora aula, em regime de tempo integral ou parcial, não havendo diferenciação neste aspecto quanto ao professor presencial.

Permite, porém, que seja o professor- tutor seja contratado como prestador de serviços e, portanto, de forma eventual, desde que ministre, no máximo, um módulo por semestre, garantido o piso salarial mínimo previsto na CCT.

Caberá a instituição de ensino disponibilizar aos professores, dentro de suas instalações, infraestrutura necessária para o desenvolvimento dos trabalhos desenvolvidos pelo corpo dos professores-tutores a distância, sendo certo que será da responsabilidade do docente caso opte por acessar os ambientes virtuais de sua residência.



## CONCLUSÃO

O sucateamento da educação pública e particular no Brasil é notória, sendo os profissionais da educação um dos atores que mais tem sofrido com este fato. O baixíssimo salário pago ao professor não é o único responsável pela precarização das relações de trabalho nessa área, mas, sem dúvida alguma, contribui e muito para tal.

A título de exemplo o piso salarial estabelecido na CCT do Rio de Janeiro em 2016 prevê para tais profissionais, quando da educação básica, o valor de R\$ 18,07 a hora aula. Já para os profissionais da educação superior, a título de exemplo, estabelece o piso da hora aula de R\$ 63,63 para o professor titular e R\$ 28,00 para o professor tutor.

Deve ser lembrado que o trabalho do professor não se exaure quando o mesmo ministra aula, havendo a elaboração de provas, exercícios, correção dos mesmos, elaboração de plano de aula e outras atividades que, segundo o entendimento doutrinário e jurisprudencial, estão inseridas na atividade do docente. Alia-se ao sucateamento da educação a comercialização da mesma.

É fato de comum saber que, atualmente, as instituições de ensino, em sua grande maioria, privilegiam a quantidade de alunos matriculados em detrimento da qualidade de ensino.

Assim, muitas vezes, diante da ameaça de perder alunos, as instituições acabam os aprovando sem os requisitos necessários para continuidade do processo de aprendizagem.

Ademais, na contramão do que os governos atualmente têm feito com as questões trabalhistas, há muitas outras questões que necessitam serem repensadas, como os contratos precários dos professores, instituições que pagam piso salarial inferior ao previsto, a controvertida questão da possibilidade de redução do número de alunos e a jornada excessiva desses profissionais que, não raro, possuem inúmeros empregos a fim de manter um padrão de vida digno.

Extraoficialmente, o SinproRio informou que, para confecção deste trabalho, que a maior parte das ações ajuizadas, para os docentes do Ensino Básico, versam sobre a ausência de pagamento das verbas rescisórias. Já para o Ensino Superior, o principal objeto é a redução da carga horária. Assim, claro está que o desrespeito as questões trabalhistas desses profissionais ainda é imenso.

Entendemos que a redução de carga horária, quando não solicitada pelo docente, é ilícita, já que, geralmente, sendo somente avisada no início do período letivo, o impossibilita de conseguir nova carga, causando um prejuízo enorme.

Entendemos, ainda, que o professor de EAD, independente de como exerça o seu trabalho, deve ter a relação de emprego como professor reconhecida com todos os direitos decorrentes da mesma.

Defendemos também que as atividades de correção e elaboração de provas e exercícios devem ser remuneradas em que pese, de fato, seja atividade inerente ao magistério.

A falta de remuneração específica para tais atividades contribui para que o docente tenha uma jornada extenuante, já que, ao chegar a sua residência, ainda terá que realizar tais atividades. E como é público e notório, jornadas extenuantes acarretam na menor produtividade do trabalhador, diminuindo, claro está, a qualidade do ensino.

A autonomia do professor em sala de aula também deveria ser um princípio básico da profissão e, diante das inúmeras reformas que a educação vem sofrendo, encontra-se seriamente ameaçada, contribuindo para as doenças profissionais.

Cabe registrar que o intervalo popularmente reconhecido como “recreio” também deveria ser remunerado já que a prática infelizmente demonstra que é comum, durante esse período, que assuntos profissionais sejam tratados com os coordenadores e demais colegas, não sendo, de fato, um tempo reservado a alimentação ou descanso.

O avanço tecnológico também contribuiu de forma indubitável para precarização que ora se trabalhou uma vez que o referido avanço não veio acompanhado das modificações

necessárias na legislação a fim de acompanhar as novas formas de relação de trabalho que surgiram, sendo o maior exemplo as advindas do EAD.

E, com isso, casos semelhantes recebem tratamentos diversos pela Justiça do Trabalho, gerando a instabilidade das relações de trabalho e contribuindo para que as instituições de ensino burlem direitos básicos do trabalhador. Assim, mudanças na legislação trabalhista se impõem.

Não obstante, não as mudanças que o governo deseja impor consubstanciada na recente fala do Presidente da Câmara dos Deputados, Rodrigo Maia, de que a Justiça do Trabalho não deveria existir.

Na verdade, o que se impõe é a proteção do trabalhador com a elaboração de leis que acompanhem as relações de trabalho que surgem e com a efetiva aplicabilidade das mesmas a fim de que o trabalhador receba dignamente e sejam diminuídas as doenças laborais.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e Regulamentações especiais de trabalho. Peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências.** 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL. **Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.mteco.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>>. Acesso em 03 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **DECRETO Nº 5.622, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2005.** Regulamenta o art. 80 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2004-2006/2005/decreto/d5622.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/decreto/d5622.htm)>. Acesso em 05 maio 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 9.394/1996).** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9394.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm)>. Acesso em 03 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei do Repouso Semanal Remunerado, de 05 de janeiro de 1949.** Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L0605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm)>. Acesso em 29 jan. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei Estadual nº 6.158, de 09 de janeiro de 2012 – RJ.** ACRESCENTA O INCISO XI AO ARTIGO 19 DA LEI Nº 4528, DE 28 DE MARÇO DE 2005, QUE ESTABELECE AS DIRETRIZES PARA A ORGANIZAÇÃO DO SISTEMA DE ENSINO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, REGULAMENTANDO AS FÉRIAS ESCOLARES NO SISTEMA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO. Disponível em: <<http://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/1031132/lei-6158-12>>. Acesso em 29 jan. 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. **Referenciais de Qualidade para EAD.** Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/programa-saude-da-escola/193-secretarias-112877938/seed-educacao-a-distancia-96734370/12777-referenciais-de-qualidade-para-ead>>. Acesso em 10 maio 2017.

\_\_\_\_\_. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. SECRETARIA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA. **REFERENCIAIS DE QUALIDADE PARA EDUCAÇÃO SUPERIOR A DISTÂNCIA.** Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/legislacao/refead1.pdf>>. Acesso em 05 maio 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. 1ª Turma. HORA-AULA. DURAÇÃO. COMPETÊNCIA PARA FIXAÇÃO. CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO COLETIVA QUE FIXAM DURAÇÃO DIVERSA. PREVALÊNCIA. **RO 42200901510001.** Recorrente: Aejk - Associação Educacional Juscelino Kubitschek. Recorrido: Mateus Pinheiro de Farias. Relator: Desembargador André R. P. V. Damasceno, DEJT de 10/06/2011. Disponível em: <<https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24306468/recurso-ordinario-ro>>.

42200901510001-df-00042-2009-015-10-00-1-ro-trt-10/inteiro-teor-24306469?ref=juris-tabs>. Acesso em 03 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. RECORRENTE: PAULO FREITAS DE AGUIAR JUNIOR, RECORRIDO: RECANTO INFANTIL IMACULADA CONCEICAO LTDA. **RO 0010626-50.2015.5.01.0018**. Relator: Alvaro Luiz Carvalho Moreira, DEJT de 02/08/2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 5ª Turma. RESCISÃO INDIRETA - Sem a prova de que houve, efetivamente, significativa diminuição do número de alunos, de sorte a justificar tal conduta, a redução e posterior supressão da carga horária do professor, por simples determinação da instituição de ensino, configura prática suficiente para ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho. **0000353-85.2012.5.01.0060 – RO. RJ**, Relator: Leonardo Pacheco, Data de Julgamento: 20/05/2014, Data de Publicação: 29/05/2014. Disponível em: <<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/560943/00003538520125010060%2329-05-2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 06 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Oitava Turma. REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA. PROFESSOR. **RO 00109492620145010039, RJ**. Relator: Celio Juacaba Cavalcante, Data de Julgamento: 03/07/2013, Data de Publicação: 12-07-2013. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/299903435/recurso-ordinario-ro-109492620145010039-rj>>. Acesso em 06 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Oitava Turma. Diante dos princípios que norteiam o direito do trabalho, em ocorrendo a prestação de serviços, presume-se que a natureza da relação seja a de emprego. **RO: 0001132-50.2011.5.01.0068, RJ**, Relator: Marcelo Augusto Souto de Oliveira, Oitava Turma, Data de Publicação: 09-11-2012. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24279398/recurso-ordinario-ro-11325020115010068-rj-trt-1/inteiro-teor-111967093>>. Acesso em 06 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. PROFESSOR. REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA E REMUNERAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. **RO 00109247420145010245, RJ**. Relator: Rosana Salim Villela Travesedo, Décima Turma, Data de Publicação: 15-03-2016. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/322128525/recurso-ordinario-ro-109247420145010245-rj>>. Acesso em 06 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. PROFESSOR. **RO 9176820115010070 RJ**. Relator: Celio Juacaba Cavalcante, Data de Julgamento: 03/07/2013, Data de Publicação: 12-07-2013. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24935219/recurso-ordinario-ro-9176820115010070-rj-trt-1/inteiro-teor-113664870?ref=juris-tabs>>. Acesso em 06 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **RO: 0012748920125010045**. Relator: Vólia Bonfim Cassar, Data de Julgamento 13-04-2016, Data de Publicação: 19-04-2016. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/home?p\\_p\\_id=15&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_15\\_struts\\_action=%2Fjournal%2Fview\\_article&\\_15\\_groupId=10157&\\_15\\_articleId=63203&\\_15\\_version=1.2](http://www.tst.jus.br/home?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=63203&_15_version=1.2)>. Acesso em 06 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.. 22ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. **RTOrd-0100111-15.2016.5.01.0022**. RECLAMANTE: SOLANGE GERMANO CRUZ, RECLAMADO: SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR ESTACIO DE SA LTDA. Disponível em:  
<[https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/462291195/andamento-do-processo-n-0100111-1520165010022-rtord-24-05-2017-do-trt-1?ref=topic\\_feed](https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/462291195/andamento-do-processo-n-0100111-1520165010022-rtord-24-05-2017-do-trt-1?ref=topic_feed)>. Acesso em 06 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. OJ-SDI1-206. Disponível em:  
<[http://www.tst.jus.br/home?p\\_p\\_id=15&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_15\\_struts\\_action=%2Fjournal%2Fview\\_article&\\_15\\_groupId=10157&\\_15\\_articleId=63203&\\_15\\_version=1.2](http://www.tst.jus.br/home?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=63203&_15_version=1.2)>. Acesso em 06 jun. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. OJ-SDI1-244. Disponível em:  
<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_sl\\_241.htm](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_sl_241.htm)>. Acesso em 06 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. RECURSO DE REVISTA. 1. PROFESSOR. INTERVALO ENTRE AULAS. “RECREIO”. CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO. **RR 1957820125090651**. Recorrente: Vanderlei Moraes Correa da Silva, Recorrido: Sociedade Educacional de Santa Catarina. Relator: Douglas Alencar Rodrigues, DEJT de 29/05/2015. Disponível em:  
<[http://www.tst.jus.br/home?p\\_p\\_id=15&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_15\\_struts\\_action=%2Fjournal%2Fview\\_article&\\_15\\_groupId=10157&\\_15\\_articleId=63203&\\_15\\_version=1.2](http://www.tst.jus.br/home?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=63203&_15_version=1.2)>. Acesso em 06 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Sétima Turma. RECURSO DE REVISTA – INDENIZAÇÃO DANOS MORAIS – DIREITOS AUTORAIS – AULAS TELEVISIVAS – CESSÃO DE DIREITOS DE USO DE IMAGEM - DIVULGAÇÃO DE OBRA INTELECTUAL – UTILIZAÇÃO DE MATERIAL APÓS ROMPIMENTO CONTRATUAL. **RR: 270900-94.2007.5.09.0004**, Relator: Vieira de Mello Filho, Data de Publicação: 13-12-2013. Disponível em:  
<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/120964251/embargos-declaratorios-recurso-de-revista-ed-rr-2709009420075090004/inteiro-teor-120964270#>>. Acesso em 06 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Terceira Turma. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. UTILIZAÇÃO INDEVIDA DE IMAGEM (DIVULGAÇÃO DO NOME DA AUTORA NO SÍTIO DE INTERNET DA FACULDADE, EM ÉPOCA QUE NÃO PERTENCIA MAIS AO QUADRO DE DOCENTE DA FACULDADE E SEM SUA AUTORIZAÇÃO). **RR - 102340-79.2008.5.04.0333**, Relator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires, Data de Julgamento: 15/06/2011, Data de Publicação DEJT 24/06/2011. Disponível em:  
<[http://ext02.tst.gov.br/pls/ap01/ap\\_red100.resumo?num\\_int=806076&ano\\_int=2009](http://ext02.tst.gov.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=806076&ano_int=2009)>. Acesso em 06 jun. 2017.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: Editora Método, 2016.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO FIRMADA PELO SINDICATO DOS PROFESSORES DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO E REGIÃO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO E O SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE EDUCAÇÃO BÁSICA DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO**. Disponível em:

<<http://www.sinpro-rio.org.br/download/convencoes/2016/basica2016.pdf>>. Acesso em 06 jun. 2017.

**CONVENÇÃO COLETIVA ENTRE O SINDICATO DOS PROFESSORES DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO E REGIÃO - SINPRO-RIO, E SINDICATO DAS ENTIDADES MANTENEDORAS DE ESTABELECIMENTOS DE ENSINO SUPERIOR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – SEMERJ.** Disponível em: <<http://www.sinpro-rio.org.br/pisos-e-acordos/acordos-e-convencoes-convencoes-coletivas.php>>. Acesso em 05 maio 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª Ed. São Paulo: LTr, 2015.

\_\_\_\_\_. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In: **Revista LTr**, v 70, n 06, junho de 2006, p. 667 *Apud* DELGADO, Maurício Godinho, *Op. Cit.*

GONÇALVES, Emílio. Os professores e o Direito do Trabalho, São Paulo: Editora RT, 1985, p. 27 *Apud* SADY, João José, *Op. Cit.*

SADY, João José. **Direito do Trabalho do Professor**. São Paulo, LTr, 1996.