



UEPB
UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS III
CENTRO DE HUMANIDADES – CH
DEPARTAMENTO DE DIREITO
CURSO DE DIREITO

ABRAÃO FELIPE GONÇALVES DE MOURA

**OS IMPACTOS DA PANDEMIA NOS CONTRATOS DE TRABALHO
DOS PROFESSORES DA REDE PRIVADA**

GUARABIRA
2022

ABRAÃO FELIPE GONÇALVES DE MOURA

**OS IMPACTOS DA PANDEMIA NOS CONTRATOS DE TRABALHO
DOS PROFESSORES DA REDE PRIVADA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Estadual da Paraíba - UEPB,
como requisito parcial à obtenção do título
de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho

Orientador (a): Prof.^a. Ma. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira

**GUARABIRA
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

M256i Moura, Abraão Felipe Gonçalves de.

Os impactos da pandemia nos contratos de trabalho dos professores da rede privada [manuscrito] / Abraao Felipe Goncalves de Moura. - 2022.

48 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades , 2022.

"Orientação : Profa. Ma. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira , Coordenação do Curso de Direito - CH."

1. Contrato de Trabalho. 2. Docente. 3. Covid-. 4. Trabalho Remoto. I. Título

21. ed. CDD 379.24

ABRAÃO FELIPE GONÇALVES DE MOURA

**OS IMPACTOS DA PANDEMIA NOS CONTRATOS DE TRABALHO DOS
PROFESSORES DA REDE PRIVADA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentada ao curso de Direito da
Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Direito

Área de concentração: Direito do
Trabalho.

Aprovada em: 22 /03/2022.

BANCA EXAMINADORA



Profa. Ma. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Ma. Nadine Gualberto Agra
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Antonio Cavalcante da Costa
Neto:103171701

Assinado de forma digital por
Antonio Cavalcante da Costa
Neto:103171701
Data: 2022.03.25 11:29:09
-03'00'

Prof. Me. Antônio Cavalcante da Costa Neto
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

AGRADECIMENTOS

Ao Maravilhoso, Pai da Eternidade, Príncipe da Paz, Senhor Jesus Cristo, pela dádiva da vida.

À professora Ma. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira, por toda a dedicação na orientação deste trabalho e pelo exemplo na docência.

À minha mãe, Maria da Penha Gonçalves Filgueiras, por ter sonhado desde o início comigo.

Aos meus sogros, Cilas Xavier de Moura e Rosana Gomes de Moura, por todo o incentivo e carinho.

À minha esposa, Alana Karla Gonçalves de Moura, fonte de inspiração para reflexão sobre o tema, tendo em vista que presenciei todo o seu esforço durante a pandemia para continuar exercendo o seu ofício de professora, e também por todo o companheirismo e toda a ajuda na construção desta obra.

Ao Ricardo Sergio Leite Filgueiras (*in memoriam*), que ainda na minha tenra idade me ensinou o valor da educação.

A toda minha família, por ter acreditado junto comigo.

A todos os mestres que passaram por minha trajetória acadêmica.

RESUMO

A pandemia da Covid-19 trouxe diversas mudanças sociais. Destaca-se a necessidade do distanciamento social que provocou alteração nos mais diversos contratos. Na seara trabalhista, as Medidas Provisórias ns. 927 e 936 possibilitaram flexibilizações temporária das normas trabalhistas cristalizadas na Constituição Federal (CF) e na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) afetando diretamente os contratos de trabalho. Assim, buscamos entender os impactos da pandemia nos contratos de trabalho dos docentes da rede privada. Nesse sentido, partimos do conceito e análise do contrato de trabalho à luz da CF, da CLT, e da doutrina e a sua aplicação na relação entre os estabelecimentos de ensino e o docente, trazendo as principais especificidades das normas trabalhistas pertinentes aos professores. Analisamos as normas que surgiram na pandemia com o fim de minimizar as consequências causadas pelo novo coronavírus no cenário trabalhista e econômico e como afetou os contratos de trabalho docente. E mais detalhadamente como a pandemia alterou a prática docente e a sua relação laboral com as instituições de ensino, considerando que os professores passaram a exercer a profissão em suas casas utilizando meios informáticos para elaboração e transmissão de aulas, modificando completamente o ambiente laboral. Ressaltamos que não tivemos nenhuma norma sobre a atuação docente durante o período pandêmico. Assim, trazemos como relevantes para as discussões sobre o contrato de trabalho docente na pandemia: o surgimento do trabalho remoto docente; o fornecimento da estrutura adequada para o trabalho remoto docente; o direito à desconexão do docente; o direito de imagem; e a diminuição da hora-aula sem prejuízo da remuneração. Percebe-se que a ausência normativa que trate dos pontos trazidos nesta obra sobre o trabalho remoto docente dificulta a garantia do princípio constitucional da valorização dos profissionais da educação e da efetivação dos direitos trabalhistas. Para realização deste trabalho utilizamos fontes bibliográficas, jurisprudencial e documental, com forte ênfase nas normativas.

Palavras-chave: Contrato de Trabalho. Docente. Covid-19. Trabalho Remoto.

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic brought several social changes. The need for social distancing is highlighted, as revealed in the most diverse contracts. In the labor field, Provisional Measures nos. 927 and 936 allowed temporary flexibilization of labor standards crystallized in the Federal Constitution (CF) and in the Consolidation of Labor Laws (CLT) directly affecting employment contracts. Thus, we seek to understand the impacts of the pandemic on the employment contracts of teachers in the private network. In this sense, we start from the concept and analysis of the employment contract in the light of the CF, the CLT, and the doctrine and its application in the relationship between educational establishments and the teacher, bringing the main specificities of the labor standards applied to teachers. We analyzed the norms that emerged in the pandemic in order to minimize the consequences caused by the new coronavirus in the labor and economic scenario and how it affected teaching employment contracts. And in more detail how the pandemic changed teaching practice and its working relationship with educational institutions, considering that teachers started to practice the profession in their homes using computer means to prepare and transmit classes, completely modifying the work environment. We emphasize that we did not have any norm on teaching performance during the pandemic period. Thus, we bring as relevant to the discussions on the teaching employment contract in the pandemic: the emergence of remote teaching work; providing the appropriate structure for remote teaching work; the teacher's right to disconnect; the image right; and the reduction of class hours without prejudice to remuneration. It is noticed that the normative absence that deals with the points brought in this work about remote teaching work makes it difficult to guarantee the constitutional principle of valuing education professionals and the realization of labor rights. To carry out this work, we used bibliographic, jurisprudential and documentary sources, with a strong emphasis on regulations.

Keywords: Employment Contract. Teacher. Covid-19. Remote Work.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1- Número de escolas de educação básica por condição de suspensão das atividades presenciais de ensino-aprendizagem no ano letivo de 2020 como medida de enfrentamento da pandemia de Covid-19 – Brasil 2020.....	24
Gráfico 2 - Percentual das pessoas em trabalho remoto dentro de cada atividade laboral na pandemia de Covid-19 (2020)	26

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. CONTRATO DE TRABALHO DOCENTE	10
3. PRINCIPAIS NORMAS TRABALHISTAS QUE FORAM CRIADAS DURANTE A PANDEMIA E AS CONSEQUÊNCIAS NO CONTRATO DE TRABALHO	15
4. MODIFICAÇÕES NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS DO DOCENTE NA PANDEMIA	20
5. DIREITOS E DEVERES DOS EMPREGADORES E DOS DOCENTES NO CONTEXTO DE PANDEMIA	27
5.1 Trabalho remoto, home office, teletrabalho ou trabalho a distância	27
5.2 Estrutura adequada.....	30
5.3 Direito à desconexão.....	32
5.4 Direito à imagem do docente	35
5.5 Diminuição da hora-aula sem prejuízo da remuneração.....	37
6. PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS NOS CONTRATOS DE TRABALHO DOCENTE PÓS-PANDEMIA	41
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
REFERÊNCIAS	45

1. INTRODUÇÃO

As mudanças significativas no mundo advinda da pandemia causada pela Covid-19 afetou de maneira generalizada os aspectos políticos, sociais e econômicos da vida em sociedade. No mundo do direito, novas leis foram criadas e algumas modificadas para a realidade enfrentada.

A avalanche de novos problemas sociais impulsionou o mundo a se adaptar com as novas tecnologias para minimizar as consequências da pandemia. Passamos a utilizar os meios tecnológicos para exercer praticamente todas as atividades sociais. Percebemos que a tecnologia poderia ser uma ferramenta poderosa para o cumprimento do distanciamento social estabelecido pelas autoridades sanitárias.

Por outro lado, enquanto que determinadas categorias profissionais em nada foram afetadas, por ser rotineira a utilização de câmeras, redes sociais e tecnologias diversas; outras, tiveram que alterar completamente a forma de exercer a profissão, porquanto a utilização desse arsenal tecnológico tornou-se ferramenta de trabalho.

Dentre as profissões que tiveram suas atividades modificadas, estão os docentes, que, em sua maioria, migraram para um mundo novo no exercício da profissão. Nessa modificação, as práticas docentes tiveram que passar por profundas mudanças e consequentes adaptações. As salas de aula na instituição que ensinavam deram lugar a uma câmera na própria casa do obreiro, e os alunos passaram a ser vistos por um monitor. Percebe-se que o local e o modo em que é prestado o serviço sofreram alterações substanciais, afetando diretamente o contrato de trabalho desse grupo.

Não há dúvida de que diante da situação que enfrentamos de magnitude mundial e com o objetivo de proteger a vida - principal tutela do direito -, o distanciamento social é o meio adequado para reduzir o elevado grau de contaminação. Porém, esse fato não pode servir de salvaguarda para cometimento de abusos pelo empregador ou empregado.

Nesse sentido, é ainda mais evidente que a proteção laboral nesses períodos de crise, torna-se essencial para a manutenção dos direitos sociais elencados na Constituição Federal, bem como na Consolidação das Leis Trabalhistas. Além disso, ao considerarmos que a atividade docente é primordial para o desenvolvimento social, político e econômico da sociedade.

E são nesses períodos conturbados que devemos reafirmar o compromisso com a educação, tendo em conta que é só por meio dela que podemos atravessar os desafios de maneira mais ágil, evitando problemas ainda maiores.

Dessa forma, propomos esse trabalho com vistas a analisar as principais legislações surgidas no cenário brasileiro durante o período pandêmico que são relevantes para os contratos de trabalho dos professores da rede privada. Partiremos do estudo do arcabouço jurídico protetivo laboral aplicado aos docentes de forma geral, buscando estabelecer relações, contradições e harmonias entre os conteúdos normativos e doutrinários.

2. CONTRATO DE TRABALHO DOCENTE

Os contratos são negócios jurídicos em que as partes manifestam suas vontades por meio de declarações, com objetivos definidos, limitados por princípios e regras jurídicas. Nesse sentido, defende Stolze e Pamplona (2017, p.385):

entendemos que o contrato é um negócio jurídico por meio do qual as partes declarantes, limitadas pelos princípios da função social e da boa-fé objetiva, autodisciplinam os efeitos patrimoniais que pretendem atingir, segundo a autonomia das suas próprias vontades.

Há que se notar que os contratos de maneira geral expressam a vontade das partes, com conteúdo formado pela autonomia privada, mas com claros limites principiológicos. Tais contratos buscam formalizar relações jurídicas. Na seara trabalhista, temos o contrato de trabalho com regras e princípios próprios, que espelham a construção histórica, doutrinária e jurisprudencial do direito do trabalho.

Assim, o contrato de trabalho é formado pela manifestação de vontade do empregado e do empregador. Sendo exigida a presença dos elementos fático-jurídicos: exercido por pessoa natural, com personalidade, subordinação, onerosidade, não-eventualidade (GARCIA, 2017, p. 91).

Assim, define Maurício Godinho (2019):

o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador. A definição, portanto, constrói-se a partir dos elementos fático-jurídicos componentes da relação empregatícia, deflagrada pelo ajuste tácito ou expresso entre as partes.

A norma infraconstitucional, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu art. 442, define o contrato de trabalho nos seguintes termos: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. ”.

Nessa toada, o contrato de trabalho visa estabelecer as regras da relação trabalhista entre o obreiro e o empregador, dentro dos limites da lei. Assim, o contrato é o instrumento apto para manifestação dos direitos e deveres de cada parte na relação trabalhista.

Essa relação de emprego é formada pela figura do empregado e do empregador, sem as quais não há contrato de trabalho. O empregado é “toda pessoa física que prestar serviços de

natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (art. 3º da CLT). Não sendo elemento descaracterizador da figura do empregado o local de prestação do serviço, podendo ser exercido no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado e/ou a distância.

Na lição de Alice Monteiro (2016, p. 249), o empregador é “a pessoa física, jurídica ou o ente que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico. ”.

A doutrina caracteriza o contrato de trabalho como sendo um contrato privado, sinalagmático, consensual, comutativo, oneroso, de trato sucessivo e de atividade (BARROS, 2016; GARCIA, 2017; GODINHO, 2019).

Na lição de Godinho (2019, p. 616), trata-se de contrato de direito privado pela natureza dos sujeitos pactuantes, tendo em vista que é privada, ainda quando uma das partes é o Estado, quando contrata empregado pelas regras da CLT.

É um contrato sinalagmático por apresentar reciprocidade das obrigações, cada parte arca com determinadas prestações.

Trata-se de contrato consensual, bastando-se a manifestação de vontade das partes para sua formalização, não havendo necessidade de entrega de coisa.

É um contrato comutativo por haver prestações equivalentes e conhecidas preliminarmente.

É contrato oneroso, pois diante da prestação de um serviço exige-se o seu pagamento, conhecido como remuneração.

É contrato de trato sucessivo por apresentar continuidade nas prestações.

Trata-se de um contrato de atividade, pois tem como obrigação principal a prestação de serviço de forma contínua.

Em regra, os contratos de trabalho poderão ser elaborados pela livre manifestação das partes, desde que não contrarie as disposições de proteção ao trabalho, os contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e as decisões das autoridades competentes (art. 444, caput, da CLT).

Assim, a livre estipulação entre as partes não é absoluta, tendo em consideração que os atos que serão regidos pelo contrato não podem contrariar disposição da Constituição Federal e da Consolidação da Lei Trabalhista, nem de outras normas correlatas.

Dessa forma, o contrato de trabalho apresenta um conjunto de direitos e deveres para ambas as partes que são principalmente protetivos do trabalhador, mas a vontade do empregador é mais decisiva, pois se trata de um contrato de adesão, como defende José Maurício Godinho (2019, p. 613):

No Direito do Trabalho, a figura do contrato desponta com toda sua faceta enigmática. É que, de um lado, está-se diante talvez do mais eloquente exemplo de **contrato de adesão** fornecido pelo mundo contemporâneo, onde o exercício da liberdade e vontade por uma das partes contratuais — o empregado — encontra-se em polo extremado de contingenciamento. De outro lado, porém, a simples presença das noções de liberdade e vontade no contexto dessa relação contratual já alerta para o potencial de ampliação de seu efetivo cumprimento em harmonia com avanços sociopolíticos democráticos conquistados na história. (**grifo nosso**)

Nesse tipo de contrato, não há liberdade do empregado, em regra, para estabelecer os contornos que irão reger a relação, tendo em vista que o empregador tem a vaga de emprego, bem como as necessidades pré-estabelecidas para seu preenchimento e cabe ao empregado aceitar ou não. Para Gustavo Barbosa (2017, p. 86), “o contrato de adesão caracteriza-se pela ausência de discussão do conteúdo do negócio jurídico pelas partes contratantes”, cabendo ao empregador a formação do seu conteúdo.

Contudo, entender o contrato de trabalho como um contrato de adesão não significa que o empregador tem a liberdade para estipular o que bem entender, tendo em vista que o contrato de trabalho é complexo em seu conteúdo, abrangendo os direitos e obrigações de ambas as partes, trazendo um extenso arcabouço protetivo do trabalhador.

Assim, não há ampla liberdade nem para o empregado, nem para o empregador, considerando que o conteúdo normativo imperativo do contrato de trabalho é bem amplo, estando previsto na Constituição Federal, Convenções Internacionais ratificadas, CLT, entre outros¹.

Apesar do sólido conteúdo normativo trabalhista que visa a proteção do trabalhador na relação laboral, tivemos modificações importantes com a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) que inseriu o art. 611-A da CLT, prevendo os casos em que o negociado, isto é, convenção coletiva e acordo coletivo, terá prevalência sobre a lei. Ainda que tenha preservado alguns direitos no art. 611-B da CLT, houve grande flexibilização para que as partes pudessem negociar livremente. Além disso, em casos em que o empregado for portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) poderá negociar livremente os

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. p. 639.

direitos previstos no art. 611-A, conforme art. 444, parágrafo único, da CLT, sendo considerado empregado hipersuficiente.

O conteúdo normativo presente no contrato de trabalho será formulado de acordo com as regras gerais de proteção do trabalho, acrescido das especificidades de cada contrato, sendo possíveis os ajustes necessários, nos limites da lei. Além disso, algumas profissões são consideradas especiais, recebendo tratamento diferenciado na CLT.

É o caso dos professores que têm normatização específica nos arts. 317 a 323 da Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto-Lei n.º 5.452/1943). Assim, além das normas constitucionais trabalhistas aplicadas aos empregados em geral, exige-se a observância das especificidades aplicadas aos professores. Mesmo havendo normas distintas para trabalhadores intelectuais e os demais trabalhadores, não há ofensa ao princípio constitucional antidiscriminatório, como prescreve o art. 7º, XXXII, da Constituição Federal.

Nesse sentido defende Godinho (2019, p. 421):

Torna-se necessário, porém, esclarecer que não contrariam o princípio constitucional antidiscriminatório acima destacado a presença de inúmeras regulamentações legais acerca de profissões intelectuais distintas: médicos e cirurgiões-dentistas (Leis ns. 3.999/61, 6.932/81 e 7.217/84); **professores** (CLT, arts. 317 a 324) [...].

Em relação aos docentes, houve importante alteração na CLT no art. 318 com redação dada pela Lei n.º 13.415/2017: “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. ”. Anteriormente, a redação do art. 318 vedava a realização de mais de quatro aulas consecutivas ou seis intercaladas por dia em um mesmo estabelecimento de ensino (MONTEIRO, 2016, p. 469). Com a nova redação dada ao dispositivo, os professores poderão trabalhar no mesmo estabelecimento em mais de um turno. Ocorre que, inicialmente, a justificativa que impedia a realização de mais de quatro aulas consecutivas ou seis intercaladas era a exaustão do professor, porém, os professores trabalhavam em mais de um estabelecimento para complementar a renda, gerando o efeito contrário.

Com a nova redação, os professores têm como limite a carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais em um mesmo estabelecimento, conforme regra estabelecida na Constituição Federal no art. 7º, XIII. Por outro lado, a norma silencia quanto ao limite diário

da carga horária. Para Garcia Barbosa, o limite se estende tanto à carga horária semanal quanto à diária².

Disso decorre a obrigatoriedade no pagamento de horas extraordinárias nos casos em que for ultrapassado esse limite, conforme a Orientação Jurisprudencial n. 206 da SDI-I do TST: “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).”. Então, considerando a literalidade da norma, só seria devido o seu pagamento sendo ultrapassado o limite semanal.

As atividades de correção de prova, preenchimento de caderneta e preparação de aulas, conhecidas como atividades extraclases, não ensejam horas extraordinárias, pois é considerado pela jurisprudência como incluídas na remuneração do docente³.

A CLT não prevê qual é a duração da hora-aula do docente, cabendo tal regulamentação à antiquíssima Portaria n.º 204/1945, do Ministério da Educação, conforme ensina Gustavo Barbosa (2016, p. 171). É fixada nessa norma a hora-aula equivalente a 50 minutos, e se for ministrada após às 20 horas, em 45 minutos, sendo no ensino médio e superior; e nos demais cursos 60 minutos.

Ainda defende Gustavo Barbosa (2016, p. 171), que a carga horária do professor pode ser reduzida, desde que se comprove a razão justificante para tanto, como a diminuição de discentes na turma, que não será considerada alteração contratual ilícita.

Dessa forma, na formação dos contratos de trabalho docente devem ser observados todos os regramentos específicos que regulamentam a profissão, sob pena de invalidade do contrato, tendo em vista o relevante princípio da primazia da realidade sobre a forma. O contrato de trabalho docente deverá trazer casos pontuais da relação trabalhista, como horário de aula, aulas extras, plantão de dúvidas, participação em reuniões, produção de material didático, entre outros.

² Garcia, Gustavo Felipe Barbosa. Jornada de trabalho do professor: Lei 13.415/2017. . GENJurídico, 2017. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/03/07/jornada-de-trabalho-do-professor-lei-13-4152017/>>. Acesso em: 27 de janeiro de 2022.

³ [TST – RR: 403220135040020, Data de Julgamento: 15/04/2015, Data de Publicação: DEJT 17/04/2015]

3. PRINCIPAIS NORMAS TRABALHISTAS QUE FORAM CRIADAS DURANTE A PANDEMIA E AS CONSEQUÊNCIAS NO CONTRATO DE TRABALHO

A Constituição Federal no art. 7º traz os direitos trabalhistas como alicerce da nova ordem social delineada pela constituição cidadã. A proteção dos trabalhadores é vetor de direcionamento da vida social, com todos os mecanismos que são estabelecidos por diversas leis a fim de estabelecer um ponto de partida claro no caráter protetivo de todos os trabalhadores.

No entanto, a pandemia forçou as mudanças legislativas para uma nova realidade ainda não enfrentada sob a vigência da Constituição Federal de 1988. O Sars-CoV-2 impulsionou a alteração de leis para tempos difíceis de enfrentamento ao vírus (PAMPLONA FILHO e FERNANDEZ, 2020, p. 774)⁴.

Ainda em 2020, foi publicado o Decreto Legislativo n.º 06/2020, estabelecendo o estado de calamidade pública, com fundamento no art. 65 da Lei Complementar n.º 101/2000, principalmente para dispensa do atingimento dos resultados fiscais.

A norma que trouxe as primeiras medidas de enfrentamento de emergência de saúde pública foi a Lei n.º 13.979/20 objetivando a proteção da coletividade. Essa lei estabeleceu conceitos e diretrizes gerais para atuação das autoridades no combate ao vírus. Foram trazidos conceitos que atualmente são comumente utilizados como *isolamento e quarentena*. Tanto o isolamento quanto a quarentena foram a causa das principais mudanças legislativas na seara laboral, tendo em vista que diante dessa necessidade as relações trabalhistas passaram por modificações, ensejando alterações legislativas.

No art. 2º da Lei n.º 13.979/20 conceitua-se “isolamento” como sendo a “separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus”. E “quarentena” como sendo a restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes ou de outros objetos/animais suspeitos de contaminação, com o objetivo de eliminar a propagação do vírus (art. 2º, II, da Lei n.º 13.979/20).

No § 3º do art. 3º da Lei n.º 13.979/20 foi declarado que “*Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente*

⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Panorama das alterações trabalhistas durante a pandemia da Covid-19. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: Juspodivm, 2020, p. 774.

das medidas previstas neste artigo. ". As medidas mencionadas são isolamento, quarentena, determinação de realização compulsória de alguns exames, uso de máscara de proteção individual, etc..

Caso o empregado precise faltar por causa de uma das medidas elencadas no art. 3º da Lei nº 13.979/20, configura ausência justificada. Ressalta-se que não sendo apenas o mero receio de contaminação como causa justificante⁵.

Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, poderão ser adotadas, entre outras, as seguintes medidas:

I - isolamento;

II - quarentena;

III - determinação de realização compulsória de:

a) **exames médicos;**

b) **testes laboratoriais;**

c) **coleta de amostras clínicas;**

d) **vacinação e outras medidas profiláticas;** ou

e) **tratamentos médicos específicos;**

IV - estudo ou investigação epidemiológica;

V - exumação, necropsia, cremação e manejo de cadáver;

VI - restrição excepcional e temporária de entrada e saída do País, conforme recomendação técnica e fundamentada da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), por rodovias, portos ou aeroportos;

VII - requisição de bens e serviços de pessoas naturais e jurídicas, hipótese em que será garantido o pagamento posterior de indenização justa; e

VIII - autorização excepcional e temporária para a importação de produtos sujeitos à vigilância sanitária sem registro na Anvisa, desde que:

a) **registrados por autoridade sanitária estrangeira;** e

⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Panorama das alterações trabalhistas durante a pandemia da Covid-19. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: Juspodivm, 2020, p. 775.

b) previstos em ato do Ministério da Saúde.

Posteriormente, a Lei n.º 14.035/20 acrescentou e modificou diversos dispositivos da Lei n.º 13.979/20, dispondo sobre procedimentos para aquisição ou contratação de bens, serviços e insumos destinados ao enfrentamento da emergência de saúde pública.

Diante do decreto de calamidade pública, outras normas surgiram como medida de enfrentamento ao coronavírus com o intuito de minimizar as consequências até então desconhecidas em sua totalidade.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) recomendou medidas de distanciamento social para barrar o avanço do coronavírus⁶, sendo necessárias para a preservação da vida. No entanto, em contrapartida, houve a paralisação das atividades presenciais no setor produtivo, afetando diretamente os empregados.

Assim, algumas medidas foram tomadas para evitar o aumento de desemprego que já estava em alta antes da pandemia, chegando a 12,4 milhões de desocupados⁷, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), dentre elas foram criadas medidas provisórias especificamente para a seara laboral, com profundas transformações na legislação trabalhista, flexibilizando direitos previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas.

O Governo Federal publicou ainda em 2020 duas importantes normas para mitigar os efeitos econômicos das medidas necessárias para contenção do novo coronavírus. Primeiro a Medida Provisória n.º 927, de 22 de março de 2020, que dispunha de medidas trabalhistas para enfrentamento da calamidade pública. Em seguida, foi publicada a Medida Provisória n.º 936, de 1º de abril de 2020, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda, em que trazia também medidas trabalhistas complementares.

A Medida Provisória (MP) n.º 927/20 estabelece um conjunto de liberdades ao empregador quanto aos contratos trabalhistas que possibilitou alterações diversas com fulcro no estado de calamidade e sob o argumento da manutenção do emprego, conforme Exposição de Motivos n.º 81/2020 do Ministério da Economia:

⁶ Ver em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/03/30/oms-reforca-que-medidas-de-isolamento-social-sao-a-melhor-alternativa-contra-o-coronavirus.ghtml>

⁷ Ver em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em 12 de janeiro de 2021.

As medidas de isolamento e de quarentena necessárias à contenção da transmissão do vírus e, conseqüentemente, à redução no número de casos da doença Covid-19 e de mortes, provocam um forte impacto no setor produtivo e nas relações de trabalho, considerando as normas trabalhistas vigentes. Como forma de mitigar os danos à economia, são apresentadas uma série de medidas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservar o emprego e a renda durante esse período (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2020).

O art. 2º da MP n.º 927/20 demonstra o elevado grau de flexibilidade que a norma permite, tornando o acordo individual escrito entre empregado e empregador preponderante sobre as demais normas, desde que não ultrapasse os ditames constitucionais.

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Todavia, é importante ressaltar que esse tipo de acordo individual por escrito foi permitido pela Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/17) apenas para os acordos firmados entre empregado hipersuficiente e o empregador, mas ganhou alcance generalizado durante o tempo de vigência da MP n.º 927/20.

Assim, como medidas práticas para o enfrentamento da pandemia na seara laboral, a Medida Provisória n.º 927/20, já revogada, autorizou, conforme consta no art. 3º: o teletrabalho; a antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas; o aproveitamento e a antecipação de feriados; o banco de horas; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; o direcionamento do trabalhador para qualificação e ainda o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Na medida provisória n.º 927/20, a previsão da autonomia do empregador é o que se destaca. Os termos “a seu critério” e “o empregador poderá” são constantemente repetidos para enfatizar a liberdade que tem o empregador na estipulação das regras durante o período pandêmico.

A Medida Provisória n.º 936/20, que posteriormente foi convertida na Lei n.º 14.020, de 6 de julho de 2020, teve como principal objetivo a manutenção do emprego e da renda. Diante da situação de descontinuidade das atividades laborais e empresariais para cumprimento

do isolamento social imposto pelas autoridades sanitárias, o Governo Federal editou a citada norma para minimizar os efeitos da pandemia no cenário econômico do país.

Para tanto, a norma prevê o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego (BEEm) e da Renda que busca compensar situações em que ocorra a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho. Assim, é possível que o empregador diante das dificuldades enfrentadas ocasionada pela pandemia, use uma das duas hipóteses para minimizar os seus efeitos. E o Governo Federal pagaria a título de benefício a diferença no caso de redução proporcional de jornada de trabalho e salário que pode ser de 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) ou ainda 70% (setenta por cento); ou no caso de suspensão dos contratos do trabalho o valor referente ao seguro-desemprego.

Em contrapartida, o empregador teve que garantir a continuidade dos contratos de trabalho pelo mesmo período que se beneficiou dos benefícios que a MP n.º 936/2020 trouxe, prevendo que:

Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto no art. 5º desta Lei, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei, nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;

II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão; e

III - no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado a partir do término do período da garantia estabelecida na alínea “b” do inciso II do **caput** do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

A maior parte dos contratos trabalhistas foram afetados diretamente ou indiretamente pelo estado de calamidade provocado pela pandemia do vírus Sars-Cov-2, mas a categoria dos professores teve impacto significativo nas suas atividades, ensejando uma série de transformações na forma e modo de prestação dos serviços acadêmicos.

4. MODIFICAÇÕES NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS DO DOCENTE NA PANDEMIA

Ainda em 2020, no dia 1º de abril, o Governo Federal publicou a Medida Provisória n.º 934, estabelecendo normas sobre o ano letivo da educação básica e ensino superior com o fim de enfrentar a situação de emergência de saúde pública, dispensando a obrigatoriedade da observância do mínimo de dias letivos de efetivo trabalho escolar e acadêmico, na educação básica e na educação superior, respectivamente.

O Conselho Nacional de Educação (CNE) por meio do Parecer n.º 5/2020 estabeleceu diretrizes para todos os níveis da educação com o fim de dar continuidade às atividades letivas, de forma a não prejudicar os sistemas educacionais.

Nesse sentido, o Parecer n.º 5/2020 do CNE considerou:

O desenvolvimento do efetivo trabalho escolar **por meio de atividades não presenciais é uma das alternativas para reduzir a reposição** de carga horária presencial ao final da situação de emergência e permitir que os estudantes mantenham uma rotina básica de atividades escolares mesmo afastados do ambiente físico da escola.

E ainda, o CNE por meio de Nota de Esclarecimento (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2020) afirmou o seguinte:

no exercício de sua autonomia e responsabilidade na condução dos respectivos projetos pedagógicos e dos sistemas de ensino, compete **às autoridades dos sistemas de ensino federal, estaduais, municipais e distrital, em conformidade com o Decreto n.º 9.057, de 25 de maio de 2017, autorizar a realização de atividades a distância nos seguintes níveis e modalidades:**

- I - **ensino fundamental**, nos termos do § 4º do art. 32 da Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996;
- II - **ensino médio**, nos termos do § 11 do art. 36 da Lei n.º 9.394, de 1996;
- III - **educação profissional técnica de nível médio**;
- IV - **educação de jovens e adultos**; e
- V - **educação especial. (grifo nosso)**

Por sua vez, o Governo Federal, responsável pelo sistema federal de ensino, emitiu a Portaria n. 343/2020, que tratava da substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais no período de pandemia causada pelo coronavírus-COVID-19, conforme previsto no art. 1º:

Art. 1º Autorizar, em caráter excepcional, a substituição das disciplinas presenciais, em andamento, por aulas que utilizem meios e tecnologias de informação e comunicação, nos limites estabelecidos pela legislação em vigor, por instituição de educação superior integrante do sistema federal de ensino, de que trata o art. 2º do Decreto nº 9.235, de 15 de dezembro de 2017.

Também foram emitidas, nessa mesma linha, conforme orientação do CNE no Parecer n.º 05/2020, normativas por meio das secretarias de educação dos Municípios e dos Estados para substituir as aulas presenciais por aulas e atividades remotas. Assim, como em outros estados, o Governo da Paraíba publicou o Decreto n. 40.188/20 que previa no art. 5º a suspensão das atividades presenciais em escolas e universidades em todo o Estado “Fica determinada a suspensão das aulas presenciais nas escolas, universidades e faculdades da rede pública e privada em todo o território estadual até o dia 03 de maio de 2020. ”.

Em regra, o docente exerce a sua profissão em caráter presencial no estabelecimento de ensino, ressalvados os casos de atividades educativas que utilizavam e utilizam os meios remotos para cumprimento de suas funções, mas em decorrência da pandemia, os professores tiveram que se adaptar ao novo modo de ensinar. A própria Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), no art. 32, § 4º declara que: “O ensino fundamental será presencial, sendo o ensino a distância utilizado como complementação da aprendizagem ou em situações emergenciais. ”, estabelecendo que alguns níveis de ensino são obrigatoriamente realizados presencialmente, sendo o caso do ensino fundamental.

Conforme conceito trazido no Parecer CNE/CEB n.º 41, de 02 de dezembro de 2002, considera-se presencialidade como:

Educação presencial é o processo ensino-aprendizagem que acontece por meio do contato sensorial físico, direto, entre professores e alunos. A capacidade de comunicação do professor, o incentivo ao diálogo com os alunos, a preocupação com a participação e interação dos alunos entre si e deles para com o professor são fatores de êxito nessa modalidade de ensino.

No entanto, o ensino médio, a educação profissional e o ensino superior poderão ser ofertados na modalidade a distância, conforme Resolução CNE/CES n° 1, de 11 de março de 2016, a Resolução CNE/CEB n° 1, de 2 de fevereiro de 2016, e a Resolução CNE n° 3, de 21 de novembro de 2018, bem como o art. 80 da LDB:

Art. 80. O Poder Público **incentivará o desenvolvimento e a veiculação de programas de ensino a distância**, em todos os níveis e modalidades de ensino, e de educação continuada.

§ 1º A educação a distância, organizada com abertura e regime especiais, será oferecida por instituições especificamente credenciadas pela União.

§ 2º A União regulamentará os requisitos para a realização de exames e registro de diploma relativos a cursos de educação a distância.

§ 3º As normas para produção, controle e avaliação de programas de educação a distância e a autorização para sua implementação, caberão aos respectivos sistemas de ensino, podendo haver cooperação e integração entre os diferentes sistemas.

Então, considerando os aspectos educacionais da atuação docente, antes da pandemia já era possível a realização das atividades totalmente a distância. No entanto, geralmente, os estabelecimentos educacionais que adotavam a modalidade a distância (EAD) dispunham de estrutura adequada para o fornecimento desse serviço nas suas dependências.

Porém, a educação a distância é modalidade de ensino consolidada nas normativas pátrias, com todas as suas especificidades e estruturas bem definidas (LEITE, 2020). Dessa forma, os professores que exercem as atividades nessa modalidade de ensino possuem contratos trabalhistas específicos.

Assim, o docente pode atuar nas modalidades presencial, a distância ou semipresencial. Todavia, todas elas podem ser realizadas no ambiente escolar ou mesmo na residência do professor. Portanto, do ponto de vista acadêmico e laboral todas as possibilidades elencadas tinham previsão normativa.

No entanto, com a decretação do estado de calamidade pública e o consequente fechamento das escolas e universidades, bem como todas as orientações dos órgãos educacionais que não envidaram esforços para manutenção das atividades de ensino, pesquisa e extensão, foi publicada a Lei n.º 14.040, de 18 de agosto de 2020, estabelecendo normas educacionais excepcionais, em que destacamos o art. 2º, §4º:

§ 4º A critério dos sistemas de ensino, no ano letivo afetado pelo estado de calamidade pública referido no art. 1º desta Lei, poderão ser desenvolvidas atividades pedagógicas **não presenciais**:

I – **na educação infantil**, de acordo com os objetivos de aprendizagem e desenvolvimento dessa etapa da educação básica e com as orientações pediátricas pertinentes quanto ao uso de tecnologias da informação e comunicação;

II – **no ensino fundamental e no ensino médio**, vinculadas aos conteúdos curriculares de cada etapa e modalidade, inclusive por meio do uso de tecnologias da informação e comunicação, cujo cômputo, para efeitos de integralização da carga horária mínima anual, obedecerá a critérios objetivos estabelecidos pelo CNE.

Por conseguinte, as normas que tratam de educação foram alteradas para possibilitar o ensino por meios remotos da educação infantil, fundamental, médio e superior. Assim, restou flexibilizadas as exigências de carga horária letiva e os 200 (duzentos) dias letivos presenciais por meio da Lei nº 14.040/2020 que substituiu diversas portarias emitidas pelo Ministério da Educação (SILVA e ARAÚJO, 2020, p. 3).

Assim, constou no Parecer CNE/CP n.º 05, de 28 de abril de 2020 o seguinte:

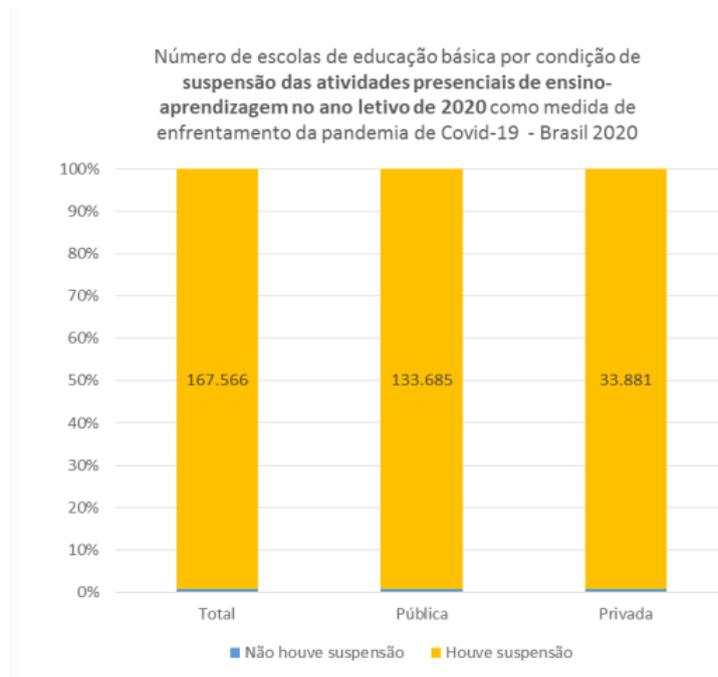
Neste sentido, a fim de garantir atendimento escolar essencial, propõe-se, excepcionalmente, a **adoção de atividades pedagógicas não presenciais a serem desenvolvidas com os estudantes enquanto persistirem restrições sanitárias para presença completa dos estudantes nos ambientes escolares**. Estas atividades podem ser mediadas ou não por tecnologias digitais de informação e comunicação, principalmente quando o uso destas tecnologias não for possível. (**grifos nossos**)

Em consideração a isso, houve fechamento das escolas e a atividade docente passou a ser realizada totalmente por meios remotos. Em pesquisa realizada pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), por meio do Censo Escolar⁸, em que 83,2% (oitenta e três inteiros e dois centésimos por cento) das escolas privadas responderam à

⁸ O Censo Escolar da Educação Básica é uma pesquisa estatística realizada anualmente pelo Inep em duas etapas e em articulação com as Secretarias Estaduais e Municipais de Educação, sendo obrigatória aos estabelecimentos públicos e privados de educação básica, conforme determina o art. 4º do Decreto nº 6.425/2008.

pesquisa, constatou-se que durante o período letivo de 2020, 100% (cem por cento) das escolas privadas suspenderam as atividades presenciais como medida de enfrentamento da pandemia COVID-19, e 70,9% passaram todo o ano letivo de 2020 com as atividades suspensas.

Gráfico 1



Fonte: Inep/Censo Escolar 2020

Assim, não se trata apenas de uma mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto ou *home office*, mas as mudanças foram substanciais para a prática docente, tendo em vista que o fechamento das escolas e a possibilidade da continuidade das atividades por meios remotos, levariam a uma nova configuração da relação trabalhista, pois alteraria o modo do trabalho e também o ambiente laboral.

Nesse sentido, defende Silva e Araújo (2020, p.3):

Em razão de tal situação, o trabalho do professor, especialmente das escolas privadas, passou a ser realizado em outro lugar. **A clássica sala de aula presencial e física foi substituída pela residência do professor.** A mudança de *locus* implicou transformações diversas como o próprio *modus* do trabalho, modificando a dinâmica pessoal, familiar, social e econômica dos trabalhadores. (**grifo nosso**)

Em recente pesquisa realizada pela ANPEd/MIEB⁹, dirigida principalmente à educação infantil, foi constatado que o impacto da pandemia das relações trabalhistas docentes foi extremamente significativo na rede privada, tendo em conta que entre os tipos de rede (pública, privada e conveniada), a que demonstrou maior impacto trabalhista foi a rede privada. A pesquisa demonstrou que 76,50 % (setenta e seis inteiros e cinquenta décimos por cento) dos docentes da rede privada tiveram seus salários parcelados; 94,20% (noventa e quatro inteiros e vinte centésimos por cento) tiveram atraso no pagamento dos salários; 88,20% (oitenta e oito inteiros e vinte centésimos por cento) tiveram redução salarial; 82,30% (oitenta e dois inteiros e trinta centésimos por cento) tiveram redução da jornada; 88,30% (oitenta e oito inteiros e trinta centésimos por cento) tiveram antecipação das férias; 52,90% (cinquenta e dois inteiros e noventa centésimos por cento) tiveram férias compulsórias; 70,50% (setenta inteiros e cinquenta centésimos por cento) tiveram estruturação de banco de horas a serem compensadas posteriormente; e, por fim, 88,30% (oitenta e oito inteiros e trinta centésimos) foram demitidos.

Além disso, na pesquisa, os participantes foram questionados acerca das dificuldades dos docentes da educação infantil durante a pandemia, mesmo não sendo dirigida especificamente aos docentes das escolas privadas, foram percebidos resultados importantes para o presente trabalho, principalmente quanto ao aumento de trabalho docente em que 87% (oitenta e sete por cento) relataram aumento de trabalho durante a pandemia. Para Patrícia Trópia (2020, p. 19), esses dados apresentam um rumo para os debates acerca da legislação trabalhista em relação ao ensino remoto e a consequente relação trabalhista:

Então dos dados gerais este é um dos que mais chamam a atenção e que desafiam os sindicatos e nós pesquisadores a lutarmos não apenas pelo piso nacional, pela regulamentação da jornada de trabalho no trabalho remoto, mas principalmente colocarmos em nosso horizonte, pensando no futuro, a pauta da redução da jornada de trabalho para fazer frente a esta recessão e aos problemas que fatalmente nós vamos enfrentar próximos meses e até anos.

Em escolas e universidades em que o ensino a distância já era uma realidade, a pandemia alterou pouco a dinâmica laboral, principalmente os cursinhos, que já adotavam o trabalho a distância comumente. No entanto, a parcela dos professores que exercem suas funções integralmente de forma remota é muito pequena, tendo em vista que a regra do ensino

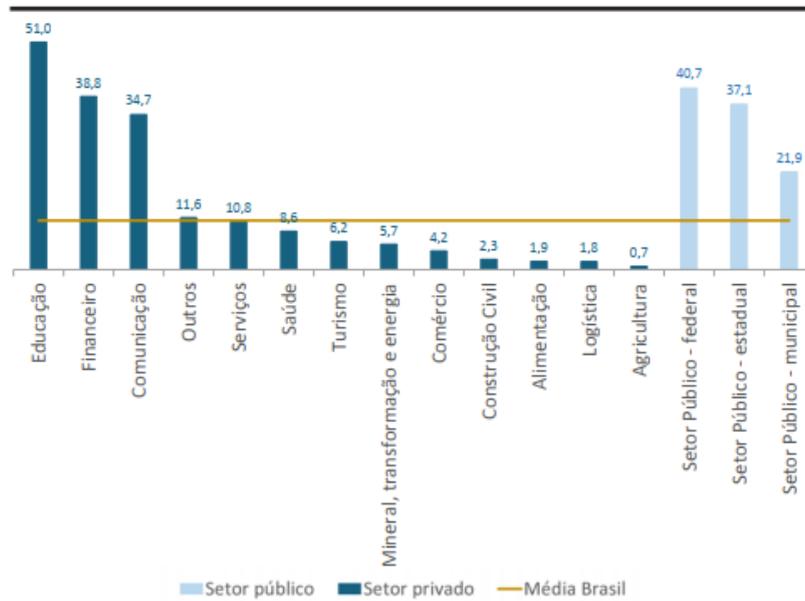
⁹ COUTINHO, Angela Scalabrin *et al.* Direitos trabalhistas e trabalho remoto na educação infantil durante a pandemia: resultados de pesquisa. Zero-a-Seis, Florianópolis, v. 22, n. Especial, p. 1478-1503, dez./dez., 2020. Universidade Federal de Santa Catarina. ISSN 1980-4512

é a modalidade presencial. Portanto, a pandemia forçou os sistemas de ensino a utilizarem a modalidade remota de forma integral.

Em uma outra pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), verificou-se que a atividade laboral que mais pessoas realizaram trabalho remoto foi na Educação privada, representando, em média, 51% (cinquenta e um por cento) das pessoas que fizeram trabalho remoto, conforme gráfico abaixo.

Gráfico 2

Percentual das pessoas em trabalho remoto dentro de cada atividade laboral na pandemia de Covid-19 (2020)
(Em %)



Fonte: PNAD Covid-19.

Elaboração: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea.

Nesse cenário, surgem os novos caminhos para uma legislação que equilibre as novas demandas, bem como cumpra com o que preconiza a Constituição Federal no que se refere aos direitos trabalhistas e ao relevante princípio da valorização docente (art. 206, V, da CF).

5. DIREITOS E DEVERES DOS EMPREGADORES E DOS DOCENTES NO CONTEXTO DE PANDEMIA

Diante do contexto de pandemia, o principal objetivo da legislação que surgiu foi a manutenção do emprego e da renda. Dessa forma, o interesse maior foi dar ampla liberdade ao empregador e em contrapartida deveria haver um compromisso em manter os postos de trabalho.

Cabendo ao empregador adotar as medidas permitidas tanto pelas normas educacionais no que se refere a mudança do ensino presencial para o ensino remoto, como também as alterações nos contratos de trabalhos ou nas práticas trabalhistas, conforme previstas na Medidas Provisórias ns. 927/20 e 936/20.

Assim, passamos a análise das principais medidas necessárias no ambiente educacional para manutenção das relações trabalhistas docentes no período da pandemia.

a. Trabalho remoto, home office, teletrabalho ou trabalho a distância

A medida mais significativa decorrente do enfrentamento da pandemia causada pela COVID-19 foi a possibilidade do trabalho remoto, em que foi vista a massificação dessa modalidade de trabalho. Conforme visto na revogada Medida Provisória n.º 927/20:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, **alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho**, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, **considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo**, aplicável o disposto no inciso III do **caput** do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

No entanto, buscou-se na medida provisória uma abrangência de termos que não se compatibilizam entre si, utilizou-se nomenclaturas como “teletrabalho”, “trabalho remoto” e

“trabalho a distância” com um único significado. Ocorre que, se têm concepções diferentes para cada um deles. Desse entendimento, pode resultar em diferentes relações trabalhistas.

O teletrabalho tem previsão nos arts. 75-A a 75-E da CLT, tendo sua conceituação legal no art. 75 -B da CLT “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.”.

Ensina Garcia (2017, p. 141) que:

O chamado teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, típica dos tempos modernos, em que o avanço da tecnologia permite o labor preponderantemente fora do estabelecimento do empregador (normalmente na própria residência do empregado), embora mantendo o contato com este por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a internet. Como se nota, incidem no caso as regras referentes ao trabalho em domicílio (art. 6.º da CLT). No entanto, enquanto o trabalho em domicílio é mais comum em atividades manuais, o teletrabalho, normalmente, é desenvolvido em diversas atividades que exigem conhecimentos mais especializados, como auditoria, gestão de recursos, tradução, jornalismo, digitação

Nesse sentido, o teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, isto é, o que é desenvolvido totalmente ou parcialmente fora das dependências do empregador (GARCIA, p. 141). Mas, a ênfase do teletrabalho está na utilização dos meios de tecnologia de informação ou comunicação. No entanto, é oportuno mencionar que o teletrabalho pode ser realizado em a) *home office* (com estação de trabalho na própria casa do obreiro), b) centro satélites (locais de trabalho fornecidos pelo empregador), c) telecentros (estruturas laborais compartilhadas por duas ou mais empresas); d) móvel (variedade de lugares em que poderão ser prestados os serviços e, e) online (ambiente totalmente acessível remotamente)¹⁰.

Enquanto que o *home office* é o trabalho que é realizado no domicílio do obreiro, assim, é instalada estação de trabalho e tudo que é necessário para realização das atividades laborais,

¹⁰ FINCATO, D.P. Meio Ambiente Laboral e Teletrabalho. In: Anais do IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades. Porto Alegre: Magister, 2011, p. 36-48, p. 41-42

podendo ser utilizada a própria estrutura do empregado ou a estrutura disponibilizada pela empresa (FINCATO, 2020).

Porém, quanto ao teletrabalho, que apresenta característica própria, e não se confunde com o *home office*, entendemos que se incompatibiliza com o exercício da atividade docente, tendo em vista que conforme art. 62, III, da CLT, os que exercem atividade laboral no teletrabalho não estão subordinados a controle de jornada, essa previsão foi replicada no art. 4º, §1º, da MP n.º 927/20.

Nessa linha, defende Silva e Araújo (2020, p.7):

Entende, portanto, que o trabalho remoto docente não se trata de teletrabalho, e que mesmo realizado a distância, trata-se de um trabalho completamente controlado, com horas computadas, inclusive cronometradas pelos relógios dos softwares de transmissão e gravação das aulas, para que não apenas as horas sejam somadas para atingir o limite determinado pela LDB, mas também, e em muito, para controlar a execução do trabalho dos professores.

Não estabelecer limites à duração do trabalho docente viola claramente regras constitucionais. Assim, apesar da norma ser excepcionalmente utilizada enquanto durar o período pandêmico, entendemos que se aplica o conceito de trabalho a distância, não necessariamente teletrabalho pelas implicações práticas que tal conduta geraria.

Por conseguinte, todos os direitos envolvidos na duração do trabalho deverão ser claramente observados pelo empregador durante o período em que vigorou a MP n.º 927/20, quais sejam as limitações legais e convencionais da duração da jornada, o adicional de horas extras, o adicional noturno, e os intervalos intrajornadas e interjornadas (SILVA e ARAÚJO, 2020).

Dessa forma, aos estabelecimentos educacionais, couberam de forma unilateral alterar o regime de trabalho presencial para o trabalho remoto. Na seara educacional, essa alteração transformou completamente o modo de execução das atividades docentes. No entanto, todos os direitos deveriam e devem ser protegidos quanto aos demais aspectos do fazer docente.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) elaborou a Nota Técnica - GT COVID-19 n. 11/2020, que traz os direitos fundamentais de professoras e professores quanto ao trabalho por meio de plataformas virtuais e/ou em *home office*. Ficou estabelecido no documento que os

estabelecimentos de ensino regulassem a prestação dos serviços por meio das plataformas virtuais, trabalho remoto, e/ou em *home office*, sendo preferencialmente por meio de negociação coletiva, acordo coletivo, e por contrato de trabalho aditivo por escrito, com determinação de prazo, e trazendo todos os detalhes referentes a excepcionalidade¹¹.

b. Estrutura adequada

A mudança no local de trabalho do professor acarretou diversas alterações logísticas, mesmo aqueles que continuaram realizando as atividades educacionais por meio da estrutura no próprio estabelecimento educacional utilizando-se de tecnologias informática para realização das aulas, tiveram um enorme desafio, tendo que se adaptar à nova realidade.

Ocorre que, muitos estabelecimentos educacionais não estavam preparados para a realização das atividades remotas, quer seja com estrutura no próprio estabelecimento ou na residência do docente.

Como o trabalho remoto foi utilizado amplamente na seara educacional durante a pandemia, os ambientes laborais precisaram de adequação para a realização das aulas e/ou outras atividades acadêmicas. Assim, o ambiente da sala de aula foi transferido para a casa do docente, sendo necessário todo o aparato tecnológico para que as atividades pudessem ser plenamente desenvolvidas.

A MP n.º 927/20 previu que toda a estrutura necessária para realização das atividades a distância deveria constar em contrato escrito, conforme consta no art. 4º, §3º:

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

A discussão se concentra nesse ponto quanto à responsabilidade pelo fornecimento da estrutura necessária para realização do trabalho remoto. Se estivéssemos diante de um caso de

¹¹ <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-11-2020-trabalho-on-line-de-professores-gt-covid-19-mpt.pdf>

teletrabalho regulado pelos arts. 75-A a 75-E da CLT, tanto o empregado quanto o empregador poderiam assumir o ônus desde que constasse em acordo individual escrito.

Porém, a alteração do trabalho presencial para o remoto não decorre de vontade do docente, mas de medida imposta pelas autoridades sanitárias para contenção do novo coronavírus, sendo uma escolha do empregador.

Nesse sentido, os custos necessários para realização das atividades remotas pelos docentes, quer seja pela contratação de serviço de internet, aquisição de smartphone ou computadores, quer seja pela adequação do ambiente, não pode recair sobre o empregado, pois estaria se transferindo o risco do negócio para o professor (SILVA E ARAÚJO, 2020, p. 12). Também defende nessa linha de raciocínio Stürmer e Fincato (2020, p. 358): “É claro que, em regra e até por razoabilidade, equipamentos e infraestrutura especiais, que não são comuns, devem ser fornecidos pelo empregador.”

A MP n.º 927/20 no art. 4, §4º, parece não ter adotado a responsabilização restrita do empregador pelo fornecimento da estrutura necessária para realização das atividades remotas, sendo criticável tal previsão, pois a responsabilidade para fornecimento dos equipamentos passa a ser subsidiária, isto é, não tendo o obreiro a estrutura necessária poderá ser fornecida pelo empregador:

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Não é razoável que o obreiro utilize seus próprios equipamentos para realização das atividades laborais, pois não há qualquer menção na normativa de contraprestação por tais equipamentos, que naturalmente serão desgastados e precisam de manutenção.

Nesse sentido, orientou o MPT por meio da Nota Técnica - GT COVID-19 n.º 11/2020:

a prestação de serviços por meio de plataformas virtuais, trabalho remoto e/ou em home office, no período de medidas de contenção da pandemia do COVID-19, preferencialmente por meio de negociação coletiva, acordo coletivo, e por contrato de trabalho aditivo por escrito, com prazo determinado, **tratando de forma específica sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura do trabalho remoto, bem como o reembolso de eventuais despesas a cargo da(o) empregada(o)**, nos termos do art. 75-D da CLT, e demais aspectos contratuais pertinentes à prestação de serviços por meio de plataformas virtuais, trabalho remoto e/ou em home office **(grifos nossos)**

E ainda no item 3 da citada Nota Técnica:

OBSERVAR os parâmetros de ergonomia física e condições de trabalho previstos na Norma Regulamentadora 17, Portaria MTb 3214, de 8 de junho de 1978, em especial quanto aos equipamentos, mesas, cadeiras, a postura física, oferecendo ou reembolsando os valores dos bens necessários à garantia da integridade física

Entendemos acertada a orientação do MPT, que fixa as condições mínimas sob a responsabilidade dos estabelecimentos de ensino para que o professor possa exercer seu ofício, tendo tecnologia e infraestrutura adequadas que permitam a realização de aulas, trabalhos acadêmicos, realização de provas, entre outros.

Também é elogiável, em parte, a previsão no art. 4º, §4º, II, da MP n. 927/20, estabelecendo que caso o obreiro não possuísse o equipamento e a infraestrutura, e nem pudesse ser fornecido pelo empregador, não poderia o empregado ser penalizado, restando fixado que a jornada de trabalho seria considerada como tempo à disposição do empregador, previsão que encontra amparo no princípio da alteridade (STÜRMER e FINCATO, 2020).

c. Direito à desconexão

Para o exercício do trabalho remoto, os trabalhadores foram expostos a diversas tecnologias informáticas, tendo que se adaptar ao manuseio desse tipo de ferramenta. Se por

um lado, elas foram essenciais para o desenvolvimento e prestação do trabalho docente, por outro, houve um aumento de demanda fora do horário de trabalho.

Por isso, no item 4.1 deste trabalho, mencionamos a diferença do teletrabalho para o trabalho remoto docente, tendo em vista que naquele, em regra, não há controle de jornada e o uso dessas tecnologias é possível em qualquer horário. No entanto, no trabalho remoto docente, deve haver controle de jornada, principalmente porque as atividades realizadas pelo docente são totalmente aferíveis por meio das tecnologias de gravação, transmissão online de videoconferência, bem como dos sistemas tecnológicos próprios dos sistemas educacionais.

Com o fim de regular a utilização dos programas e aplicativos em horário fora da jornada de trabalho, a MP n.º 927/20 previu:

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Criticável tal previsão, uma vez que o próprio dispositivo deixa claro que a utilização é em momento diferente da jornada de trabalho, contrariando expressamente os períodos de intervalo necessários. Não é razoável que a utilização de meios informatizados tenha mudado os limites do empregador na relação empregatícia, ficando o empregado em verdadeiro “*Full time*”¹².

Como regra, ficou estabelecido o “*full time*”, mas pode ser restringido por acordo individual ou coletivo, talvez essa possibilidade tenha ficado apenas no papel, pois diante da fragilidade do empregado na pandemia, os acordos dificilmente iriam favorecê-lo, se a própria MP não cuidou de assegurar o direito de descanso, não seria diferente com os possíveis acordos.

A limitação da jornada de trabalho não deve ser flexibilizada em momento tão difícil quanto na pandemia ou em qualquer momento de crise, principalmente por se tratar de matéria de saúde, considerando que todo o cenário de crise naturalmente eleva os casos de esgotamento físico e mental.

Nessa linha, defende Maurício Godinho (2019, p. 1025):

¹² Tempo integral de trabalho.

as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais – necessariamente – normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais assumindo, portanto, caráter de normas de saúde pública.

Assim, a transferência do trabalho presencial para o remoto exigiu ainda mais esforço do professor que passou primeiro a aprender a usar todo o aparato tecnológico, depois passou a interagir de maneira mais frequente com os discentes, houve também um tempo de preparação maior tanto para gravação das aulas síncronas como assíncronas. Além disso, as mídias sociais do professor foram mais exploradas pelos alunos e pelos empregadores (SILVA e ARAÚJO, 2020), com ênfase para os aplicativos de mensagens (*Whatsapp, Instagram, Facebook*).

Diante dessa realidade, exige-se uma reflexão sobre o direito de desconexão, isto é, de se desvincular do trabalho por certo período de tempo para proteção da saúde do docente, para que possa realizar outros afazeres da vida, sem a pressão da exigência da pronta resposta até mesmo em momento diferente da jornada de trabalho. Na lição de Souto Maior (2003, p. 298), o direito à desconexão é o direito ao não-trabalho:

Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.

Como defende Silva e Araújo (2020, p. 15), não se trata apenas da limitação de jornadas exaustivas, mas do real direito de se desligar do mundo laboral por tempo razoável, ou seja, ter o direito de não receber demandas escolares, quer seja pelos diretores, coordenadores pedagógicos, pais, alunos e toda a comunidade acadêmica em período diferente daquele da jornada de trabalho.

Com vistas à proteção do docente na relação laboral com os estabelecimentos de ensino, quanto à limitação temporal de uso das ferramentas de comunicação pelo docente, o MPT orientou por meio da Nota Técnica - GT COVID-19 n.º 11/2020:

ESTIPULAR horários fixos, preferencialmente, dentro do período da própria aula virtual, ou em plantão de dúvidas **com horário específico e determinado, devidamente remunerado**, evitando-se o uso de aplicativos como **whatsapp, telegram, comunicação por celular, ou meios alternativos e sem horários definidos para atendimento dos discentes (grifos nossos)**.

Por ser medida de saúde, e de preservação da qualidade de vida do docente, o direito à desconexão deve permear os contratos de trabalho remoto dos professores, com vistas a estabelecer limites claros quanto ao uso, o tempo e a finalidade de cada ferramenta de comunicação, sendo esta prioritariamente fornecida pelo próprio estabelecimento educacional por meio de ferramenta destinada a esse fim. Dessa forma, busca-se desvincular a vida privada do docente do seu labor.

d. Direito à imagem do docente

A mudança abrupta para o trabalho remoto decorrente da pandemia deixou algumas importantes discussões para o momento posterior, até mesmo porque as primeiras medidas foram exclusivamente para a manutenção da própria vida. Assim, o direito à imagem dos trabalhadores em teletrabalho ou trabalho a distância durante o período de pandemia não ficou estabelecido em qualquer norma, restando a consagrada proteção estabelecida na Carta Magna de 1988, art. 5º, X, “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”, no Código Civil e na Lei n.º 9.610/98.

Nos ensinamentos de Pamplona e Stolze (2017, p. 73) direito de imagem é:

Direito de Imagem: em definição simples, constitui a expressão exterior sensível da individualidade humana, digna de proteção jurídica. Para efeitos didáticos, dois tipos

de imagem podem ser concebidos, como imagem-retrato (que é literalmente o aspecto físico da pessoa) e imagem-atributo (que corresponde à exteriorização da personalidade do indivíduo, ou seja, à forma como ele é visto socialmente).

As atividades remotas docente foram realizadas a partir de instrumentos de captação de imagens e sons e transmitidas aos discentes. Tanto as aulas síncronas como as assíncronas dependiam dessa captação, além dessa exposição da imagem do docente, ainda havia toda a exposição da sua produção intelectual, tendo em vista que também houve maior circulação de materiais didáticos produzidos pelos professores.

Nesse sentido, o professor desempenha uma atividade por excelência de autoria intelectual, tendo em conta que produz conhecimento e o transmite, sendo devidamente protegidos a sua imagem, voz, nome, o material e a aula que produz (LEITE, 2020).

É notório que a relação ensino-aprendizagem também passou por mudanças significativas durante o período pandêmico, não foi apenas a passagem do professor do ambiente escolar para o ambiente doméstico, mas também dos alunos. Assim, as maneiras de aprendizagem também foram adaptadas, tendo os discentes se utilizado das ferramentas de informática para gravação da aula, quer seja por vídeos ou até mesmo por áudios.

No entanto, a utilização desse conteúdo pelo discente para quem a aula ou material foi dirigido, não fere qualquer direito do docente, considerando o art. 46, IV, da Lei 9.610/98, que assim dispõe: “o apanhado de lições em estabelecimentos de ensino por aqueles a quem elas se dirigem, vedada sua publicação, integral ou parcial, sem autorização prévia e expressa de quem as ministrou”. Ou seja, se for para uso próprio do discente, o material pode ser armazenado para consulta posteriores, porém não poderá ser distribuído para outrem.

Sob outra perspectiva, temos a utilização desse material pelo próprio estabelecimento de ensino. Nesse aspecto, surgem implicações contratuais importantes, pois se o estabelecimento de ensino utilizar esse material produzido pelo docente em mais de uma turma/aula, sem a devida autorização do docente, e ainda sem a contraprestação pecuniária, estaremos diante de clara ilegalidade (LEITE, 2020).

Acrescenta-se ainda, a necessidade de constar em aditivo contratual específico que trate da permissão para realização das gravações, detalhando a respectiva remuneração para cada reprodução da aula em outras turmas e/ou turnos. De outra forma, pode o empregador agir de maneira imoral e ilegal, aproveitando-se da situação da pandemia para utilizar uma mesma

aula para diversas turmas, em que o professor naturalmente não daria conta caso estivesse em trabalho presencial, pelas próprias limitações físicas (LEITE, 2020).

Por conseguinte, o MPT estabeleceu na Nota Técnica Nota Técnica - GT COVID-19 n.º 11/2020 previsão quanto à utilização destas aulas gravadas durante o período de trabalho remoto docente:

REGULAR a **conversão de aulas presenciais em aulas gravadas**, por meio de aditivo contratual, para uso específico e com prazo determinado, com caducidade máxima correspondente ao período letivo no período de medidas de contenção da pandemia do COVID-19, com garantia de irredutibilidade salarial;

GARANTIR, na hipótese de aulas gravadas, no mínimo remuneração equivalente àquela das aulas presenciais, observando-se o pagamento de horas-aula à cada reprodução e por turmas da(o) docente;

Elogiável orientação do MPT haja vista que o empregador teria elevada vantagem econômica em detrimento do professor caso tais reproduções não fossem remuneradas, gerando enriquecimento sem causa, pois sem autorização do professor e sem a devida contraprestação, as aulas gravadas gerariam lucros para a instituição financeira e prejuízo ao professor.

Além das questões remuneratórias, a proteção da imagem, voz, intimidade, vida privada e produção intelectual do docente é dever do estabelecimento do ensino durante o período em que o professor exerce a sua atividade laboral no modelo remoto (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2020, p. 8). Então, os empregadores terão que estabelecer medidas que protejam o docente de tais violações. E não o sendo, caberá indenização pela violação (art. 5º, X, CF).

e. Diminuição da hora-aula sem prejuízo da remuneração

O trabalho remoto exigiu maior esforço do docente. A utilização dos recursos telemáticos para elaboração e divulgação das aulas demandou uma maior preparação para a sua atuação. As aulas realizadas por esses meios devem ser melhor planejadas e realizadas, pois o docente não contará, por vezes, com a interação dos alunos durante as aulas remotas, elevando

a sua responsabilidade para transmitir o conteúdo e ainda prender a atenção do discente. Também deverá dispor de capacitação para utilização de todas as ferramentas, tendo que realizar as gravações e edições de vídeos, sendo essa a realidade de muitos professores que migraram para o trabalho remoto.

Assim, ensina Souza et al (2020, p. 6):

Há que se considerar que essa reestruturação do trabalho docente, em circunstâncias de pandemia, aprofundou a intensificação e a precarização das condições de trabalho de professoras e professores. Na prática, a intensificação do trabalho constitui-se em uma forma de gestão e organização do trabalho, que impõe metas e extensão da jornada de trabalho advento do trabalho remoto.

Conforme se constatou em pesquisa realizada pela ANPEd/MIEB, mencionada no item 3 deste trabalho, em que 87% dos professores aumentaram a quantidade de trabalho durante a pandemia. Leva-nos a refletir como esse aumento de trabalho pode demonstrar o desajuste entre a utilização dos mesmos parâmetros para contabilização da carga horária docente tanto do trabalho presencial como do trabalho remoto.

Atualmente, a hora-aula, em média, é de 50 minutos, e a carga horária docente é contada a partir desse parâmetro. Não havendo qualquer distinção quanto a realização dessa aula no ambiente remoto ou físico. Ocorre que, não se pode comparar o desgaste físico e mental que o trabalho remoto exerce sobre o professor. Além disso, o tempo necessário para a preparação de todo material didático, a utilização dos aplicativos de comunicação, extrapola e muito a jornada de trabalho formal do docente (SOUZA et al, 2020, p. 6).

O aumento do trabalho docente é visto pelas instituições de ensino como proveitosa, pois considerando o custo-benefício do trabalho remoto e a lógica de expansão de mercado na área educacional, pretende-se diminuir cada vez mais a quantidade de professores e aumentar a quantidade de alunos (ANDRADE, 2020), de forma que necessariamente haja aumento ainda maior do trabalho docente.

Além dos prejuízos acadêmicos que essa lógica pode acarretar, temos uma consequência direta na saúde do docente. O excesso de trabalho gera distúrbios de voz,

distúrbios osteomusculares, sofrimento psíquico, mal-estar, nervosismo, cansaço e perturbação do sono (SOUZA et al, 2020, p. 8).

Nessa linha, ensina Gonçalves e Guimarães (2021):

A exaustão mental é o cúmulo deste processo, quando o trabalho perde o sentido. O esforço solitário para apropriar-se de novas linguagens e plataformas, o confinamento social, o ritmo intensificado de trabalho, a exposição em frente ao computador são fatores que podem contribuir para uma percepção de que o trabalho é vazio, sem conteúdo significativo capaz de alcançar seus objetivos. Uma perda de sentido do trabalho é o que acontece quando a comunicação entre professor e aluno se rompe e um forte desengajamento é percebido na forma de diminuição drástica da participação.

Nessa perspectiva, o trabalho remoto docente deve ser orientado para preservar a saúde do professor. Assim, uma das medidas para diminuição da tensão causada pelo trabalho remoto é a possibilidade de considerar hora-aula menor do que hora-aula no trabalho presencial. A exposição do docente às telas, câmeras e recursos tecnológicos por período prolongado produz efeitos deletérios na sua saúde.

Assim orientou o Ministério Público do Trabalho (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2020, p. 8):

ADEQUAR as atividades pedagógicas na modalidade de teletrabalho e em plataformas virtuais, em relação à jornada contratual das(os) trabalhadoras(es), considerando tanto as atividades realizadas pelo meio digital, quanto o período de capacitação e adaptação ao novo modelo de trabalho, de preparação prévia do material a ser utilizado e do período posterior de orientação e avaliação do aluno, de modo a não permitir jornadas de trabalho excessivas, que sobrecarreguem os profissionais, acarretando-lhes desgastes físicos e mentais;

ADEQUAR, devido ao maior desgaste psicossomático da ministração de aulas por meios virtuais, a distribuição das atividades e dos tempos de trabalho, sem qualquer prejuízo da remuneração;

Com vistas a preservar a saúde do docente, a readequação da distribuição de suas atividades pelos sistemas de ensino é de extrema relevância, não se torna harmonioso o contrato

de trabalho docente que reproduz toda a sistemática do trabalho presencial para o trabalho remoto sem os devidos ajustes necessários, quer seja pela diminuição da exposição do professor aos sistemas telemáticos, quer seja pela compensação na consideração das horas que são utilizadas para preparo tanto para utilização das ferramentas quanto para a elaboração da aula.

6. PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS NOS CONTRATOS DE TRABALHO DOCENTE PÓS-PANDEMIA

A pandemia forçou os sistemas educacionais a mudarem toda a dinâmica do processo de ensino-aprendizagem, gerando novas formas de relação discente-docente. Não temos como prever toda a extensão dos problemas e das soluções que irão decorrer dos aprendizados da pandemia.

No entanto, toda crise impõe mudanças, e não será diferente com o cenário educacional brasileiro após passarmos por esse turbulento momento educacional. Em uma entrevista realizada pelo portal Nova Escola com quatro professoras sobre as aulas remotas, concluiu-se que os aprendizados durante a pandemia foram de grande relevância:

As quatro professoras concordaram que tiveram aprendizados valiosos que não podem se perder no pós-pandemia. Entre estes, o uso das tecnologias a favor da aprendizagem. Para Alexandra, é importante não apenas continuar usando as tecnologias, mas utilizá-las com intencionalidade pedagógica. "Os alunos são nosso foco, fazemos tudo pensando neles. Podemos aproveitar esses recursos que aprendemos para chegar aonde queremos", afirma. Nina aponta que "é preciso estruturar as escolas com internet [de qualidade] e equipamentos para que os professores continuem utilizando os recursos que aprenderam a usar".

Percebe-se que as mudanças trazidas pela pandemia no ambiente educacional não serão ocasionais, mas continuará produzindo os seus efeitos no processo de ensino-aprendizagem. Assim, surge a necessidade de uma nova regulamentação que preveja essa modalidade de trabalho específico para os docentes. De outra forma, teremos violações das leis trabalhistas, quer seja pela extrapolação da jornada de trabalho, quer seja pela falta de ajustes quanto aos direitos de imagem, vida privada e intimidade.

Mas algumas mudanças estão sendo propostas por meio de projetos de leis que foram motivados pela pandemia causada pelo novo coronavírus. Desse modo, destacamos dois projetos de leis que têm inteira relação com o tema tratado neste trabalho.

O Projeto de Lei n.º 3.915/2020 do deputado federal Bosco Costa prevê relevantes alterações no art. 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata do teletrabalho, versando sobre a polêmica responsabilidade sobre a infraestrutura trazida na Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, e sobre a limitação da jornada de trabalho no teletrabalho:

Art. 1º O art. 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigor com a seguinte redação:

“Art. 75-D. É **obrigação do empregador** disponibilizar a infraestrutura, os materiais, os equipamentos de tecnologia, os serviços de dados e de telefonia necessários à prestação do trabalho remoto pelo empregado, observadas as normas relativas à ergonomia do mobiliário, além de cumprir e fazer cumprir as pausas e os intervalos laborais previstos nesta Consolidação.

Parágrafo único A infraestrutura, o material e os equipamentos referidos no caput deste artigo não integram o valor do salário, permitindo-se o reembolso de eventuais despesas realizadas pelo empregado com sua aquisição ou reparo.” (NR)

Art. 2º **Fica revogado o inciso III do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho**, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação. **(Grifos nossos)**

Na proposta do Bosco, todas as categorias profissionais que se utilizassem do teletrabalho se beneficiariam caso viesse a ser aprovada, pois alteraria os pontos mais controversos do teletrabalho.

Diante da relevância do trabalho docente e da possibilidade de continuidade da realização do trabalho remoto docente mesmo após o período pandêmico, o deputado Vanderlei Macris, do Partido da Social Democracia Brasileira, propôs o Projeto de Lei n.º 4.816/20:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre normas que regulam a relação laboral entre estabelecimentos de educação básica e de educação superior e seus professores que atuem no ensino remoto, em substituição ao ensino presencial.

Parágrafo único. Para efeitos desta Lei, entende-se, como ensino remoto, aquele realizado por meios digitais.

O projeto de lei teve como fundamento o estudo de Doutorado em Educação, do professor Rodrigo Parras, que tem como título “Professor, Profissional camaleão Pandemia, Legislação Educacional na Modalidade Remota - Olhares de Merleau-Ponty a Michel Foucault”, que foi apresentado nas disciplinas Epistemologia da Educação e Subjetividades da Educação Contemporânea.

A redação do Projeto de Lei n.º 4.816/20 tem quase que totalmente as mesmas disposições da Nota Técnica de n.º 11/2020 do Ministério Público do Trabalho, citada algumas vezes nesse trabalho.

Para o autor do projeto, a utilização do trabalho docente remoto transcenderá a pandemia e a mudança na legislação é fator determinante para que se assegure de modo intemporal os direitos trabalhistas dos professores que estejam atuando nesse tipo de ensino (MACRIS, 2020).

A pandemia acelerou e muito as discussões acerca do trabalho remoto docente, alguns projetos estão em tramitação e trazem profundas mudanças na relação contratual dos professores. No entanto, ainda não temos como prever quando estaremos no pós-pandemia, tendo em conta que estamos sofrendo impactos do sars-cov-2, mesmo depois de quase 2 (dois) anos da decretação do estado de emergência em saúde pública.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O contrato de trabalho que visa a segurança jurídica nas relações privadas, assegurando às partes a concretude do pactuado é instrumento adaptável para as diversas realidades enfrentadas. A pandemia provocada pelo Sars-Cov-2 foi motivo suficiente para alteração dos contratos firmados, inclusive os contratos de trabalho.

A pandemia provocou a elaboração de normas flexibilizadoras dos contratos laborais, as Medidas Provisórias ns. 927 e 936 possibilitaram que os empregadores adotassem medidas que preservassem empregos.

Ocorre que, a generalidade de tais normas, deixou algumas categorias que se utilizaram de suas previsões em desvantagem acentuada, como os docentes que tiveram mudança substancial no modo de exercer a profissão.

A continuidade do trabalho docente durante a pandemia mostrou que os professores estão dispostos a se reinventar para cumprir seu ofício com elevado nível de comprometimento. No entanto, não se pode simplesmente utilizar as regras genéricas sobre trabalho a distância e aplicá-las no trabalho docente, acarretando prejuízos trabalhistas e educacionais.

Tal experiência mostrou a necessidade de uma produção legislativa robusta que estabeleça direitos como direito à imagem, direito à desconexão, redução da hora-aula em aulas remotas, previsão do trabalho remoto docente, entre outros.

Tivemos a honrosa obra do Ministério Público do Trabalho que emitiu nota técnica com o fim de orientar as instituições de ensino e os docentes quanto ao ensino remoto que passou a ser exercido no período de pandemia. No entanto, por não ter caráter imperativo próprio das leis, talvez pouco ou quase nada tenha sido aproveitado durante o período pandêmico.

É evidente que se exige maior atenção à relação trabalhista docente, a atual legislação não ampara de forma completa as novas necessidades dos professores, estando totalmente atrasada no que diz respeito a essa nobre profissão.

Não basta apenas dizer que a educação é importante, isso é ponto pacífico, temos que proporcionar e garantir a valorização dos profissionais da educação, principalmente o docente, e isso perpassa por um aprofundamento no debate sobre o trabalho remoto docente e a sua eficácia no processo de ensino-aprendizagem, garantindo-se a completa proteção trabalhista do professor, estando em momento de crise ou não.

REFERÊNCIAS

_____. Decreto Legislativo no 06, de 18 de março de 2020. **Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da república encaminhada por meio da mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm.

_____. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. **Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm.

_____. Lei no 14.020, de 6 de julho de 2020. **Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm.

_____. Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020. **Vigência encerrada.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm.

_____. Medida Provisória 936, de 1º de abril de 2020. Convertida na Lei nº 14.020, de 2020. **Institui o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm

ANDRADE, Rodrigo C. **A educação brasileira e a pandemia: breve olhar conjuntural**. Le monde diplomatique Brasil. Le Monde Diplomatique Brasil, São Paulo, 21 maio 2020. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/a-educacao-brasileira-e-a-pandemia-breve-olhar-conjuntural/>. Acesso em: 11 de fevereiro de 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. – 10. Ed. – São Paulo: LTr, 2016.

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO (Org.). **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 16 set. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. **Parecer técnico nº 05/2020**. Brasília: Ministério da Educação, 28 abr. 2020. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=145011-pcp005-20&category_slug=marco-2020-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 19 jan. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. **Parecer técnico nº 41/2002**. Brasília: Ministério da Educação, 28 abr. 2020. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0041_2002.pdf. Acesso em: 19 jan. 2021.

COUTINHO, Angela Scalabrin *et al.* **Direitos trabalhistas e trabalho remoto na educação infantil durante a pandemia: resultados de pesquisa**. Zero-a-Seis, Florianópolis, v. 22, n. Especial, p. 1478-1503, dez./dez., 2020. Universidade Federal de Santa Catarina. ISSN 1980-4512

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. – 11ª ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GONÇALVES, Gustavo Bruno Bicalho; GUIMARÃES, Jane Mary de Medeiros. **Aulas remotas, escolas vazias e a carga de trabalho docente**. Revista Retratos da Escola. Brasília, v. 14, n. 30, p. 772-787, set./dez. 2020. Disponível em: <http://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde>.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19: quem, quantos e onde estão? CARTA CONJUNTA**. Brasília: Ipea, 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714_nota_trabalho_remoto.pdf. Acesso em: 19 de janeiro de 2022.

LEITE, Jorge Batalha. **A crise da Covid-19, o professor e o direito de imagem**. Conjur. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-dez-11/jorge-leite-covid-19-professor-direito-imagem>>. Acesso em: 10 de setembro de 2020.

LIMA, Silvia Tibo Barbosa; LIMA, Tibo Barbosa. **Redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho por acordo individual no contexto da pandemia da covid-19**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 311-332, jul. 2020.

MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2003/r-23-2003.pdf

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **NOTA TÉCNICA – GT COVID 19 – 11/2020: Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho na defesa da saúde e demais direitos fundamentais de professoras e professores quanto ao trabalho por meio de plataformas virtuais e/ou em *home office* durante o período da pandemia da doença infecciosa COVID-19**. Brasília, 17 de junho de 2020. Disponível em: <<https://abmes.org.br/arquivos/documentos/nota-tecnica25062020.pdf>>. Acesso em: 10 de setembro de 2021.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. **Panorama das alterações trabalhistas durante a pandemia da Covid-19**. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: Juspodivm, 2020.

PARAÍBA. Decreto 40.188, de 17 de abril de 2020. **Dispõe sobre a adoção de novas medidas temporárias e emergenciais de prevenção de contágio pelo Novo Coronavírus (COVID-19)**. Paraíba, João Pessoa, 17 de abril de 2020. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=393223>. Acesso em: 5 jan. 2021;

SALAS, Paula. **Adaptações e aprendizados do trabalho docente durante o ensino remoto**. Nova Escola. Disponível em: <<https://novaescola.org.br/conteudo/20486/especial-trabalho-docente-na-pandemia-recursos-e-infraestrutura>>. Acesso em 15 de janeiro de 2022.

SILVA, Thaís Cláudia D' Afonseca da Silva; ARAÚJO, Cristiane Carvalho Andrade. **O Trabalho Remoto dos Docentes No Brasil em Tempos de Pandemia: reflexões jurídicas sobre a alteração do locus e modus**. Ver. TST, São Paulo, vol. 86, n° 4, out/dez 2020.

SOUZA, Kátia R. et al. **Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia**. Trabalho, Educação e Saúde, v. 19, 2021, e00309141. DOI: 10.1590/1981-7746-sol00309.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. **Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência**. In: BELMONTE, Alexandre

Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: Juspodivm, 2020.