

Dos direitos trabalhistas do profissional de ensino (Docente)

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson

Especialista em Ministério Público, Direito e Cidadania pela Escola Superior do Ministério Público. Especialista em Direito Penal e Criminologia pela Universidade Potiguar. Mestre em Direito Constitucional pela UFRN. Ex-professor do curso de direito do Centro Universitário FACEX. Professor de Direito do Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN), campus João Câmara.

Resumo: É sabido que o ordenamento brasileiro abarca inúmeras normas protetivas ao trabalhador, havendo preceitos específicos em relação a certas profissões, como é o caso do professor. É ululante que o desrespeito dessas normas imperativas de cunho social é corriqueiro pela entidade privada, desejoso pelo lucro rápido e avantajado. Dessa mazela padece as Instituições de Ensino Superior privado do Brasil. A pesquisa em tela, fazendo uso de uma metodologia de análise qualitativa, usando-se os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, tem por linha de fundo colacionar os dispositivos normativos de cunho trabalhista ou que interfere na relação laboral, regente da atividade do professor de ensino fundamental, médio e superior, bem como expor esses direitos à luz dos tribunais e de uma doutrina consagrada.

Palavras-chave: Revalorização do professor. Direitos Trabalhistas. Garantias salariais.

Sumário: 1 Considerações iniciais – 2 Dos direitos e garantias juslaborais do professor – 2.1 Jornada de trabalho – 2.1.1 Intervalo interjornada – 2.1.2 Das “janelas” – 2.1.3 Do trabalho noturno – 2.2 Descanso anual remunerado (férias) – 2.3 Direito a remuneração do descanso semanal – 2.4 Remuneração – 2.4.1 13º Salário – 2.4.2 Gratificação por tempo de serviço – 2.4.3 Redução arbitrária da remuneração e dano moral – 2.5 Interrupção do contrato de trabalho – 3 Considerações finais – Referências

1 Considerações iniciais

Tendo em vista a busca constante da revalorização do professor, a qual reflete na garantia de remunerações e condições de trabalho condignas, como bem prevê o projeto do Plano Nacional de Educação (2011-2020),¹ torna-se fulcral a luta constante, por tal desiderato, como um dos fatores para elevar a educação no país, seja evitando o êxodo dos bons mestres, seja estimulando a entrada de novos talentos, além de melhoria na qualidade do ensino, tendo em vista que cessaria as jornadas intermináveis do docente em várias instituições, nos mais diversos horários.²

¹ DOURADO, Luiz Fernandes. O Plano Nacional de Educação como política de Estado: antecedentes históricos, avaliação e perspectivas. In: DOURADO, Luiz Fernandes (Org.). *Plano Nacional de Educação (2011-2020): avaliação e perspectivas*. Goiânia: Editora UFG; Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2011, p. 52.

² Cf. ARANHA, Maria Lúcia de Arruda. *Filosofia da educação*. 3. ed. São Paulo: Moderna, 2012, p. 300.

O presente trabalho busca analisar os dispositivos normativos e as decisões dos tribunais que respaldam as garantias juslaborais do professor, fazendo uso de uma metodologia de análise qualitativa, usando-se os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico.

2 Dos direitos e garantias juslaborais do professor

2.1 Jornada de trabalho³

O dispositivo normativo da CLT determinou a carga horária para o professor de até 4 horas/aula, consecutivas, ou seis horas/aula, de forma intercalada.⁴ Esse tratamento diferenciado da jornada de trabalho dá-se pelo desgaste físico e mental que essa categoria possui, em particular.

Atente que o art. 318 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao explicitar sobre o *quantum* da hora aula do professor, determina que o mesmo não possa prestar àquelas horas/aula⁵ para o mesmo estabelecimento de ensino.

É necessário, aqui, fazer uma interpretação teleológica, pois o fim do legislador foi proteger o professor de uma jornada de trabalho prolongada ao mesmo empregador, apesar de falar em estabelecimento. Ou seja, a prestação consecutiva superior a 4 horas/aula é possível desde que feito por empregadores diversos.⁶

Caso interprete de forma diversa, isso permite um rasgo normativo, no qual o empregador, com mais de um estabelecimento, exploraria o mesmo professor, vindo, assim, a burlar o fim protetivo que buscou a lei.

O artigo supra, aplica-se a professores dos ensinos fundamental, médio, superior e pós-graduação. Todavia, essa norma não se estende para as atividades de ensino fora da dimensão regulada pelo MEC, como cursos preparatórios, de dança, línguas etc.⁷

³ “[...] diz respeito ao número de horas diárias de trabalho que o trabalhador presta a empresa” (MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2004, p. 437).

⁴ Art. 318 - Num mesmo estabelecimento de ensino não poderá o professor dar, por dia, mais de 4 (quatro) aulas consecutivas, nem mais de 6 (seis), intercaladas.

⁵ Quatro horas/aula, consecutivas, ou seis horas/aula, de forma intercalada.

⁶ “Com inteiro contrassenso ao regime de dedicação, a CLT, no art. 318, veda que o professor ministre mais de quatro aulas consecutivas ou seis intercaladas em um mesmo estabelecimento de ensino, não vedando que o profissional possa partir de um lado para outro da cidade, expondo-se a risco, gastando a mais com a locomoção, para ministrar aula em outra instituição” (Cf. MELLO, Mônica Barbosa de Martins. *Professor Universitário*. In: SANTOS, Jackson Passos; MELLO, Simone Barbosa de Martins (Orgs.). *Contratos especiais de trabalho*. São Paulo: LTr, 2010, p. 199).

⁷ RECURSO DE REVISTA. INSTRUTOR TÉCNICO DO SENAI. ENQUADRAMENTO SINDICAL. As finalidades e os objetivos específicos das entidades que compõem o Sistema -S-, entre elas, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI (nos termos das legislações pertinentes, inclusive da Lei nº 9.394/1996), não se confundem com aqueles da educação regular, aspecto esse que enquadra as referidas entidades no 2º Grupo das Empresas de Difusão Cultural e Artística, no Plano da Confederação Nacional de Educação e Cultura, e não no 1º Grupo dos Estabelecimentos de Ensino, a teor do que dispõe o art. 570 da CLT. Por sua vez, os instrutores de ensino profissionalizante das referidas entidades são profissionais qualificados para

É fulcral não confundir hora com hora/aula, os mesmos não são sinônimos. A hora é uma unidade de medida de tempo que equivale há sessenta minutos, o qual se refere à vigésima quarta parte de uma de um dia solar.⁸ Já a hora/aula é um critério normativo para aferir o salário-hora do professor, tendo fins estritamente acadêmicos.

A Lei de Diretrizes e Base da Educação (LDB) buscou um padrão de qualidade mínimo, em âmbito nacional, estabelecendo, por exemplo, em relação aos ensinos fundamental e médio, uma carga horária mínima anual de 800 horas-ano, o que equivale a 2400 horas anuais, tendo em vista que a hora equivale a 60 minutos.⁹

No projeto pedagógico do estabelecimento de ensino ira determinar a quantidade horas por disciplina, ficando a critério do respectivo projeto, estabelecer a duração da hora/aula.¹⁰

Ou seja, dependendo do projeto pedagógico de cada estabelecimento, pode haver hora/aula de 60 minutos, 55 minutos, 50, minutos etc. Em face dessa hora/aula, serão determinadas quantas aulas haverá na disciplina.

Por exemplo, numa disciplina de 60 horas, com hora/aula de 45 minutos, deve ocorrer a realização de 80 aulas.

A partir dessa diferença, fundamental, entre hora e hora/aula, determina-se, como consequência jurídica, que se o professor ministrar mais de quatro horas/aula (variável segundo o projeto pedagógico da instituição de ensino) consecutivas, fará jus ao adicional de hora extra (50%).¹¹

o treinamento e o aperfeiçoamento profissional — em se tratando do SENAI, no campo industrial — não se incluindo na categoria diferenciada dos professores, mormente se não atendem aos requisitos do art. 317 da CLT. Nesse contexto, e em face do paralelismo simétrico que deve existir entre as categorias econômica e profissional, conforme o quadro das atividades e profissões a que se refere o art. 577 consolidado, a representatividade dos instrutores do SENAI e de outras entidades similares cabe aos sindicatos dos trabalhadores em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional das respectivas localidades. *Recurso de revista conhecido e não provido.* (TST. OITAVA TURMA, RR - 158000-57.2008.5.12.0035, rel. Min. Dora Maria da Costa, *DEJT* 03 jun. 2011.

⁸ “Na verdade, a hora é um segmento de tempo equivalente a 60 minutos e estabelecido a partir da vigésima quarta parte de um dia solar ou do tempo em que o planeta Terra leva para girar em torno de si mesmo. A hora de 60 minutos, como lembra o Parecer CNE/CES supracitado se apoia em dispositivos legais nacionais e internacionais. O Observatório Nacional, órgão vinculado ao Ministério da Ciência e Tecnologia tem, entre seus objetivos, o de zelar pela hora legal brasileira e manter sob sua guarda os padrões nacionais de frequência em articulação com o INMETRO. A hora legal brasileira se apoia no Tratado de Greenwich pelo qual o meridiano que passa na cidade de Londres foi tomado como meridiano padrão e ponto de partida para o cálculo da longitude terrestre. Como tal, isto possibilitou a divisão da longitude terrestre em 24 divisões imaginárias em forma de fusos geométricos e cujos pontos possuem, em princípio, a mesma hora legal. Após a Conferência Internacional de Paris, em 1912, o Brasil, que se abstivera em 1884, em Washington, aderiu definitivamente ao Tratado de Greenwich, como se pode ler na Lei 2.784 de 18/6/1913...”. Cf. BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Parecer nº 08/2004, p. 02-03. Disponível em: <<http://www.cref6.org.br/arquivos/parecer.pdf>>. Acesso em: 09 nov. 2011.

⁹ Cf. CASSAR, VÓLIA Bomfim. *Direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011, p. 697.

¹⁰ Cf. CASSAR, VÓLIA Bomfim. *Direito do trabalho*. 5 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011, p. 697.

¹¹ CLT. Art. 71. §4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Cf. CAIRO JR., José. *Curso do direito do trabalho*. 6. ed. Salvador: Juspodivm, 2011, p.293.

Entretanto, respeitado o intervalo intrajornada de seis horas/aula no dia, como determina o art. 318 da CLT,¹² o professor não fará jus à respectiva hora extra.¹³

Essa hora extra não se enquadra no trabalho extraclasse realizado pelo professor, como na elaboração de planos de aula, correção de provas etc. Esse trabalho já está incluso no valor da hora/aula. Destarte, nada impede que acordo coletivo fixe adicional de atividade, para remunerar as atividades extraclases.

Todavia, as horas destinadas a reuniões, cursos, realizadas fora do horário de aula, isso sim dá ensejo à hora extra, pois o professor encontra-se à disposição da instituição de ensino.¹⁴

Atente que no caso de professor aplica-se a redação do art. 71 da CLT, visto que não houve exclusão expressa e nem se trata de norma especial. Assim, para a atividade que não ultrapassa 6 horas diárias, e garantido ao professor o intervalo de 15 minutos,¹⁵ quando ultrapassar 4 horas/aula.¹⁶

Perceba que esse dispositivo normativo coaduna com a redação do art. 318 da CLT, o mesmo que determina a jornada máxima de 6 horas/aula ao professor, para o mesmo empregador, desde que intercalado, ou seja, descontínuo.

Esse intervalo, o qual não será remunerado,¹⁷ tem por fito uma questão de proteção à saúde do trabalhador, pois permite o repouso e alimentação do professor, não podendo ser excluído nem mesmo por acordo ou convenção coletiva.

A não obediência a esse intervalo mínimo pelo empregador ensejará a remuneração desse intervalo como hora trabalhada com adicional de 50%, segundo o art. 71, §4º da CLT.¹⁸

Essa ficção legal visa proteger o trabalhador contra os abusos cometidos pelo empregador, independentemente das atribuições ou do local onde se encontra o trabalhador (dentro ou fora do estabelecimento).

Nos precedentes do TST constata-se que o tribunal, em tela, não obedeceu à regra geral de um salário mínimo proporcional à jornada de trabalho, garantindo ao professor o salário mínimo de forma integral.

Assim, ao professor é garantido um salário mínimo, integral, pela jornada de trabalho de 6 horas/aula dia, não havendo a sua redução proporcional, como aplicado aos demais empregados.

¹² Art. 318 - Num mesmo estabelecimento de ensino não poderá o professor dar, por dia, mais de 4 (quatro) aulas consecutivas, nem mais de 6 (seis), intercaladas.

¹³ OJ-SDI 1-206PROFESSOR. HORAS EXTRAS. ADICIONAL DE 50% (inserida em 08.11.2000) Excedida à jornada máxima (art. 318 da CLT), as horas excedentes devem ser remuneradas com o adicional de, no mínimo, 50% (art. 7, XVI, CF/1988).

¹⁴ Cf. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso do direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 565.

¹⁵ Cf. CASSAR, VÓLIA Bomfim. *Direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011, p. 699.

¹⁶ CLT. Art. 71. §1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

¹⁷ CLT. Art. 71. §2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

¹⁸ Cf. CASSAR, VÓLIA Bomfim. *Direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011, p. 697.

Afira que esse entendimento vai de encontro a outros precedentes do próprio TST, cabendo argumentos de inconstitucionalidade, por violação do princípio da isonomia.¹⁹

2.1.1 Intervalo interjornada

O intervalo interjornada seria o tempo de descanso entre uma jornada e outra, o qual, segundo o art. 66 da CLT,²⁰ deve ser de no mínimo 11 horas consecutivas.

A categoria dos professores é uma categoria diferenciada, a qual possui regras próprias sobre a jornada laboral, disposta nos art. 318 a 321 da CLT. Todavia, quando não existir disposição específica, a respectiva categoria segue os regramentos gerais da CLT.

De tal sorte, no caso de descumprimento do intervalo mínimo de descanso de 11 horas entre uma jornada e outra, acarreta direito ao professor a horas extras. Lembrar que tais normas são imperativas, não sujeitas à negociação ou renúncia, por tratar de prescrições que buscam proteger a saúde e a segurança do trabalhador.²¹

Seria o caso do professor que ministra aula, numa instituição de ensino, até às 22h20min horas e tem que ministrar aula, no dia seguinte, na mesma instituição, às 07h00min horas. Perceba que o professor só teve, apenas, 09h40min horas de descanso de uma jornada de trabalho para outra, fazendo jus à hora extra, em relação à 01h20min hora.

O grande problema é que os cursos universitários, em sua maioria, são ofertados pela manhã e à noite, ocasionando um desrespeito ao intervalo interjornada, que, conforme mencionado, é de 11 horas. Isto ocorre em decorrência da grande carga horária que o professor exerce na mesma instituição ou em várias para prover o sustento. Sendo assim, o professor se sujeita a abrir mão deste intervalo que, muitas vezes, só é pago depois de uma reclamatória trabalhista.²²

¹⁹ OJ-SDI1-358SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. POSSIBILIDADE (DJ 14 mar. 2008) Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

²⁰ CLT. Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

²¹ "A não observância do intervalo entre duas jornadas previsto nos artigos 66 e 67 da CLT causa prejuízo diretamente ao trabalhador, ensejando merecida reparação pecuniária, em atenção ao escopo protetivo da integridade física e mental do trabalhador, que necessita daquele período de descanso mínimo para poder recuperar suas energias, bem como forma de desestimular a reincidência dessa atitude empresarial, praticada em desrespeito às normas mínimas de proteção e segurança do trabalho". "[...] o horário das aulas era de terça a sexta-feira de 19 às 22:40 horas e aos sábados, de forma alternada, de 07:20 às 16:20/16:30 horas; que o reclamante ministrava aulas no horário noturno e nos sábados..." (fl. 112), faz jus o autor ao pagamento de mais 4h 40min (quatro horas e quarenta minutos) extras por mês durante todo o pacto laboral". (Cf. TRT 3ª Região, SEGUNDA TURMA, Recursos Ordinário nº 00461-2008-090-03-00-7, rel. Des. Anemar Pereira Amaral, DJU 18.05.2009, p.156).

²² SILVA, Leda Maria Messias da; PEREIRA, Marice Taques. *Docência (in)digna: o meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade*. São Paulo: LTr, 2013, p. 84.

2.1.2 Das “janelas”

As “janelas” são o tempo compreendido a disposição do empregador, na qual o professor fica no aguardado de uma aula para outra. Por esse tempo, computasse como hora/aula trabalhada, devendo o mesmo ser remunerado.²³

Tal circunstância é algo corriqueiro da docência, quando o professor ministra aula, por exemplo, nos dois primeiros horários, tendo que esperar o terceiro horário (livre), para ministrar a sua aula que acontece no quarto horário. Ou seja, é um horário que o mesmo fica à disposição da instituição, pois como a fração de tempo é exígua, não compensando ao docente ir para casa ou praticar algum ato de descanso, devendo ser remunerado pelos quatro horários (3 horários de aula e uma “janela”).²⁴

Segue, abaixo, o precedente normativo da seção de dissídios coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, respaldando o direito ao recebimento da “janela”, ao professor:

SDC PN-31 PROFESSOR (JANELAS)

Os tempos vagos (janelas) em que o professor ficar à disposição do curso serão remunerados como aula, no limite de 1 (uma) hora diária por unidade.

2.1.3 Do trabalho noturno

Tendo em vista o desgaste acentuado aos que laboram no horário noturno, a Constituição Federal garantiu uma remuneração diferenciada,²⁵ vindo a CLT determinar um adicional de 20% sobre a hora diurna.²⁶

É considerado trabalho noturno aqueles executados entre às 22h00min a 05h00min do dia seguinte, para o trabalhador urbano.

Ou seja, o professor que tem seu horário de aula encerrado às 22h15min; 22h20min; 22h30min; por exemplo, tem direito a receber o adicional de 20% sobre os 15min; 20min; 30 min; trabalhados após as 22h00min horas.²⁷

Vale ressaltar que o pagamento habitual do adicional noturno repercute no cálculo do 13º salário, do 1/3 de férias, devendo ser levado em conta para todos os efeitos legais. Tal posicionamento é matéria sumulada do TST.²⁸

²³ CLT. Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. Precedente nº 31 do TST - Os tempos vagos (janelas) em que o professor ficar à disposição do curso serão remunerados como aula, no limite de 1 (uma) hora diária por unidade. (DJ 08 set. 1992).

²⁴ Cf. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso do direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 566.

²⁵ Constituição Federal de 1988. Art. 7º, IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

²⁶ CLT. Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

²⁷ Cf. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso do direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 565.

²⁸ TST. SUM-60 ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

2.2 Descanso anual remunerado (férias)

Com o fim de preservar a higidez física e mental do trabalhador, além de permitir com convívio social e familiar mais duradouro, a Convenção nº 132 da OIT, bem como a Constituição Federal garantem ao trabalhador um período de férias remuneradas.²⁹

O direito de férias ocorre após um período de trabalho de 12 meses (período aquisitivo), podendo ser concedido pelo empregador a qualquer momento nos próximos 12 meses, no prazo de 30 dias, os quais serão remunerados com um terço a mais do que o salário normal.

Excepcionalmente, será possível fracionar as férias. Todavia, não poderá ser inferior a 10 dias.

A concessão das férias deve ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS),³⁰ além de o trabalhador ser comunicado do respectivo gozo com uma antecedência de 30 dias, devendo dar contrarrecibo dessa comunicação.³¹

O trabalhador deve receber o pagamento da remuneração das férias até dois dias antes do início do respectivo período, para que o mesmo possa gozar efetivamente das mesmas.³²

O desrespeito a prazo para concessão das férias acarreta o pagamento em dobro das mesmas.³³ Não só o gozo das férias fora do prazo, como também o pagamento da remuneração das férias fora do período legal, acarreta o pagamento em dobro, igualmente.

Tal entendimento se consubstancia na Orientação Jurisprudencial nº 386 da SDI do TST:

OJ-SDI1-386 FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FO-RA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT.

É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal.

²⁹ Constituição Federal de 1988. Art. 7º, XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

³⁰ CLT. Art. 135. §1º - O empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, para que nela seja anotada a respectiva concessão.

³¹ CLT. Art. 135 - A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.

³² CLT. Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

³³ CLT. Art. 137 - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

É permitido ao trabalhador converter até um terço do período de férias em pecúnia, desde que requerido até 15 dias antes do término do período aquisitivo.³⁴

No intuito de garantir a convivência familiar, prescreve a CLT que os familiares que laboram para o mesmo empregador terão direito a gozar as férias no mesmo período, desde que não gere prejuízos ao serviço.³⁵

Todos esses preceitos gerais sobre férias aplicam-se, normalmente, ao professor, pois não há regra própria sobre a matéria para essa categoria.

2.3 Direito a remuneração do descanso semanal³⁶

A CLT, no art. 67, assegura a todo empregado um descanso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, após seis dias de trabalho sucessivo, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Destaca-se o fato que esse tempo de 24 horas se soma às onze horas do intervalo interjornada, o que totaliza 35 horas de descanso, havendo súmula do TST sobre a matéria.³⁷

O repouso semanal remunerado também é chamado de descanso hebdomadário (vem do grego e quer dizer semana).

Como delineado na Súmula nº 351 do TST, o professor remunerado por hora/aula tem o direito ao acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal, tendo como base o mês com quatro semanas e meia, segundo dispõe o art. 320, §1º da CLT.³⁸

SUM-351 PROFESSOR. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. ART. 7º, §2º, DA LEI Nº 605, DE 05.01.1949 E ART. 320 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O professor que recebe salário mensal à base de hora/aula tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia.

³⁴ CLT. Art. 143 - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. §1º - O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

³⁵ CLT. §1º - Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

³⁶ Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte. Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

³⁷ SUM-110 JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

³⁸ Cf. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso do direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 573; CAIRO JR., José. *Curso do direito do trabalho*. 6. ed. Salvador: Juspodivm, 2011, p. 294.

Chama-se a atenção a prática vedada do salário compressivo, no qual o empregador engloba numa única rubrica o pagamento de diversas parcelas. De tal maneira, explicita a Súmula nº 91 do TST:

SUM-91 SALÁRIO COMPLESSIVO Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou porcentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

Tornar-se-á palmar a ilegalidade de muitas instituições de ensino que tentam burlar os imperativos juslaborais, inculcando no valor da hora/aula a remuneração do descanso semanal.³⁹

Por fim, como dispõe o art. 319 da CLT, é proibido aos professores, aos domingos, a regência de aulas e o trabalho em exames.

2.4 Remuneração

Sobre a remuneração do professor, assim dispõe a recomendação relativa à condição dos professores da OIT/UNESCO de 1966, em seu item nº 115:

A remuneração do professor deveria,

- a) Refletir a importância que a educação tem para a sociedade e consequentemente a importância do professor, e as responsabilidades de toda a espécie que sobre ele recaem a partir do momento em que começa a exercer as suas funções;
- b) Poder ser favoravelmente comparado com os vencimentos pagos em profissões que exijam qualificações equivalentes ou análogas;
- c) Assegurar aos professores a manutenção dum razoável nível de vida para si e seus familiares e permitir o prosseguimento da sua formação e aperfeiçoamento profissional assim como o desenvolvimento dos seus conhecimentos e enriquecimento cultural.
- d) Ter em conta que determinadas funções requerem uma grande experiência e qualificações mais elevadas, e implicam maiores responsabilidades.⁴⁰

Já na recomendação concernente ao pessoal docente do ensino superior da UNESCO de 1997, essa determina os parâmetros para constituição dos salários do pessoal docente:

³⁹ CLT. Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

⁴⁰ OIT/UNESCO. *Recomendação relativa à condição dos professores*. Paris: 1966. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495por.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2014, p. 44.

- a) estar relacionados com a importância que reveste para a sociedade de ensino superior e, portanto, à do pessoal docente, assim como com as suas responsabilidades de todo o tipo que recaem sobre eles desde o início da sua carreira profissional;
- b) ser o menos comparáveis com os salários pagos a outros postos que requerem competências similares ou equivalentes;
- c) proporcionar ao pessoal docente do ensino superior os meios para que eles e as suas famílias desfrutem de um nível de vida razoável e possam continuar a formar-se ou realizar atividades culturais ou científicas e melhorar assim as suas competências profissionais;
- d) ter em conta que determinados postos requerem mais competência e experiência que outros e empreendam, deste modo, maiores responsabilidades;
- e) pagar regularmente e nas datas previstas;
- f) ser revistos periodicamente para tomar em consideração fatores distintos como o aumento do custo de vida, o melhoramento do nível de vida resultante do incremento da produtividade ou um movimento geral da subida de salários.⁴¹

A remuneração do professor, segundo as determinações esculpidas na CLT, é aferida mensalmente, tendo por base o número de aulas ministradas semanalmente, vezes 4,5 semanas e meia, para aferir o seu salário.⁴²

Aprenda que a natureza jurídica da remuneração é de caráter alimentar, sendo assim, a Constituição Federal e na legislação infraconstitucional prevê diversos instrumentos de proteção ao salário do trabalhador.

A Constituição garante a irredutibilidade salarial; a CLT prevê que o salário deve ser pago até o quinto dia útil, não podendo o prazo de pagamento ser estipulado para período superior a um mês, devendo ser efetuado no local do trabalho, sendo vedados descontos; o Código de Processo Civil determina pela impenhorabilidade dos salários no processo de execução; a lei de falência privilegia as verbas trabalhistas no concurso de credores em relação aos demais créditos.

No que tange a irredutibilidade salarial, a qual foi galgada a *status* de garantia constitucional,⁴³ destaca Mauricio Godinho Delgado:

Note-se, portanto, que a noção de irredutibilidade busca combater duas modalidades centrais de diminuição de salários: a redução salarial direta (diminuição nominal de salários) e a redução salarial indireta (redução

⁴¹ UNESCO. *Recomendação concernente ao pessoal docente do ensino superior*. Paris: 1997. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495por.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2014, ps. 70-71.

⁴² CLT. Art. 318. §1º O pagamento far-se-á mensalmente, considerando-se para este efeito cada mês constituído de quatro semanas e meia.

⁴³ Constituição Federal. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

da jornada ou do serviço, com conseqüente redução salarial). Como enfatizado, tais modalidades são, em princípio, vedadas pela ordem jurídica, podendo ensejar, conforme o caso, até mesmo a rescisão do contrato por culpa empresarial (art. 483, d e g, CLT)⁴⁴

Torna-se cristalina a violação da garantia a irredutibilidade salarial, constituindo exercício lícito do *jus variandi* do empregador quando o mesmo reduz o número de turmas do professor, sem ter havido a diminuição do número de alunos,⁴⁵ constituindo uma forma de rescisão indireta do contrato de trabalho, pois apesar de não ter havido a redução do valor da hora/aula, a remuneração será menor pelo número menor de aulas.

Geralmente tal prática é realizada pelas Instituições de Ensino como forma de pressionar o professor a pedir rescisão do contrato de trabalho para que a mesma não tenha que arcar com o ônus das verbas rescisórias trabalhistas, vindo o docente a ter os seus direitos ceifados, como por exemplo, a multa de 40% dos valores depositados a título de FGTS e o direito de saque do respectivo benefício social.

Destacar que a mora contumaz no adimplemento das verbas salariais (o que caracteriza descumprimento das obrigações contratuais), seja não pagamento, seja pagando fora do prazo, é hipótese de rescisão indireta do contrato de trabalho como previsto no art. 483, “d” da CLT.⁴⁶

De tal sorte, as instituições de ensino que não efetuarem o pagamento dos professores até o quinto dia útil,⁴⁷ acarreta ao docente o direito a rescisão do contrato sem justa causa, fazendo jus a todas as verbas rescisórias.

Quanto à valorização do professor face a uma política salarial digna, assim disserta Leda Maria Messias da Silva e Marice Taques Pereira:

Entretanto, a maioria das instituições de ensino privado não possui políticas de valoração do docente e não os remuneram adequadamente. Sequer possuem Plano de Carreira e quando possuem são arremedos de plano, que em nada valorizam o professor e que só atendem os interesses capitalistas deles próprios. Isto faz com que o professor assuma inúmeras aulas para poder cumprir com seus compromissos financeiros. [...]

E, *ainda mais deplorável*, além de o professor não receber um salário digno, algumas instituições de ensino remuneram os professores com

⁴⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso do direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 729.

⁴⁵ OJ-SDI 1-244 PROFESSOR. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. POSSIBILIDADE (inserida em 20.06.2001) A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora/aula.

⁴⁶ Cf. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso do direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 1162.

⁴⁷ Segundo a IN 1/89 do MTPS, o sábado é contado como dia útil. Cf. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso do direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 737; CASSAR, VÓLIA Bomfim. *Direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011, p. 929.

cheques de terceiros, repassando-lhes os cheques de alunos, muitas vezes, sem fundos. [...]»⁴⁸

2.4.1 13º Salário

A respectiva verba salarial compulsória é regida pelas Leis nº 4.090/62 e nº 4.749/65, além do Decreto Executivo nº 57.155/65, o qual regulamente as leis em tela.

No que tange ao assunto trazido à baila, aplicam-se ao professor as determinações gerais explicitadas em tais normas.

De tal sorte, fica garantindo o recebimento do 13º salário até o dia 20 dezembro, sendo obrigatório o adiantamento dessas verbas salariais, correspondente à metade do seu valor, entre os meses de fevereiro e novembro, ficando a cargo do empregador pagar o mês da sua conveniência, não estando obrigado a efetuar o adimplemento dessas verba trabalhista a todos os empregados simultaneamente.⁴⁹

Todavia, fica ao empregado a opção de solicitar o pagamento do adiantamento da primeira parcela do 13º salário a ser pago quando das férias, desde que solicitado no mês de janeiro do respectivo ano de gozo das férias.⁵⁰

Sobre a gratificação natalina será descontado os valores referente ao FGTS, imposto de renda e a contribuição social do empregado para financiamento da previdência social.⁵¹

O 13º salário será calculado levando em conta a remuneração de dezembro e todas as verbas salariais pagas habitualmente,⁵² vindo essa gratificação corresponder

⁴⁸ SILVA, Leda Maria Messias da; Pereira, Marice taques. *Docência (in)digna: o meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade*. São Paulo: LTr, 2013, ps. 85;89.

⁴⁹ Art. 2º, §2º da Lei nº 4.090/62.

⁵⁰ Art. 2º, §3º da Lei nº 4.090/62.

⁵¹ Constituição Federal. Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta [...] II - do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo regime geral de previdência social de que trata o art. 201.

⁵² TST. SUM-45 SERVIÇO SUPLEMENTAR (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei nº 4.090, de 13.07.1962; SUM-60 ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 6 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. (ex-Súmula nº 60 - RA 105/1974, DJ 24.10.1974)...; SUM-139 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 102 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais. (ex-OJ nº 102 da SBDI-1 - inserida em O1.10.1997); SUM-354 GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

a 1/12 da remuneração mensal (ou fração superior a 14 dias), para cada mês de serviço do ano correspondente.⁵³

2.4.2 Gratificação por tempo de serviço

É uma verba salarial espontânea, não havendo lei que imponha o pagamento, sendo devido quando o empregado/professor preencha certas condições: tempo de serviço na empresa (anuênio, biênio ou quinquênio).

Tendo natureza de verba salarial deve integrar a remuneração para todos os efeitos, como férias, 13º salário etc.⁵⁴

Atente que a alteração contratual da gratificação por tempo de serviço de anuênio para biênio ou de biênio para quinquênio é proibido por ser prejudicial ao empregado.⁵⁵

2.4.3 Redução arbitrária da remuneração e dano moral

Como explicitado alhures, a natureza da remuneração é de caráter alimentar, sendo sua irredutibilidade um direito fundamental social, figurando-se como um mínimo existencial o qual reflete nos direitos de personalidade do trabalhador, pois sem a remuneração (digna), não terá como prover “[...] as necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social”.⁵⁶

De tal sorte, é decorrência lógica quando das práticas escusas perpetradas pelo empregador com o fito de reduzir nefastamente o salário do docente, não só o direito de ser ressarcido referente às diferenças salariais não pagas, mas também perfaz o trabalhador professor o direito a percepção de valores a título de dano moral, onde está presume-se independentemente de prova.

Esse entendimento possui guarita em acórdão do TST:

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. REDUÇÃO SALARIAL ABRUPTA

A indenização por dano moral tem sido admitida não apenas em casos de ofensa à honra objetiva (que diz respeito à consideração perante terceiros), mas também de afronta à honra subjetiva (sentimento da própria dignidade moral), a qual se presume. De acordo com a

⁵³ Art. 1º, §2º da Lei nº 4.090/62.

⁵⁴ TST. SUM-203 GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. NATUREZA SALARIAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais.

⁵⁵ CLT. Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

⁵⁶ Constituição Federal de 1988, art. 7º, IV.

jurisprudência, o que se exige é a prova dos fatos que ensejam o pedido de indenização por danos morais (art. 818 da CLT e 333, I, do CPC), e não a prova dos danos imateriais, esta, de resto, impossível. *Portanto, o dano moral verifica-se in re ipsa (a coisa fala por si), de modo que os fatos que ensejam o pedido de indenização é que devem ser provados.* No caso, ficaram registradas as seguintes premissas no acórdão recorrido: a) o reclamado não trouxe aos autos a prova de que o reclamante tenha sido contratado para exercer a atividade de professor para receber salário relativo às horas/aulas, de modo que sua remuneração não estava vinculada a horas/aula; b) pelo teor da defesa e dos depoimentos ouvidos em juízo, era pactuado um salário pelas atividades desenvolvidas pelo reclamante, denominado nos recibos de pagamento como salário-base; c) a sentença reconheceu que a redução salarial foi provocada com o intuito de compelir o empregado a desligar-se da empresa; d) ficou provado o fato alegado pelo reclamante de que a sua remuneração, que era de R\$ 4.731,30 (quatro mil, setecentos e trinta e um reais e trinta centavos), foi reduzida drasticamente para R\$ 1.632,29 (um mil, seiscentos e trinta e dois reais e vinte e nove centavos), a partir de setembro de 2005, de modo que passou a perceber apenas cerca de 35% (trinta e cinco por cento) do que percebia anteriormente, sem qualquer justificativa plausível; e e) desde 2001 o reclamante percebia remuneração superior a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais). *Nesse contexto, considerando a drástica redução na remuneração do reclamante, sem qualquer motivação aparente, fica caracterizado o abalo moral ao empregado, haja vista que a alteração salarial é claramente lesiva ao recorrente, o qual se viu privado do salário que vinha há anos recebendo, sendo desnecessária a comprovação do prejuízo moral sofrido, estando evidenciado o dano moral in re ipsa (a coisa fala por si), a ensejar a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).* Recurso de revista a que se dá provimento. (TST-RR-184300-81.2007.5.16.0002) (grifos nossos)⁵⁷

2.5 Interrupção do contrato de trabalho

O art. 473 da CLT prevê as seguintes hipóteses de interrupção do contrato de trabalho, sem prejuízo da remuneração:

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua

⁵⁷ Tal decisão foi noticiada, em 22 de maio de 2015, no sítio do TST: “A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou o Centro Universitário do Maranhão (Uniceuma) a indenizar em R\$20 mil um professor pela redução de salário. Ele alegou que a situação causou “um abalo moral digno de reparação indenizatória”. A Turma considerou ilícito o ato do empregador, que reduziu o salário do professor para cerca de 35% do que recebia anteriormente”. Acesso em: 26 maio 2015. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/professor-universitario-sera-indenizado-por-reducao-de-salario>.

carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; (grifos nossos)

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; (grifos nossos)

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na *letra “c” do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964* (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo.

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

Chama-se a atenção, no que tange ao professor, que o prazo em caso de casamento ou falecimento do cônjuge, ascendentes ou filho será de nove dias, como prevê o art. 320, §3º da CLT, regra específica e mais benéfica.

Destarte, não se aplica a regra geral do art. 473, I e II da CLT, que prevê três dias no caso de casamento e dois dias no caso de falecimento dos parentes dependentes economicamente, registrados na CTPS.

3 Considerações finais

O professor é um dos protagonistas, indispensáveis, do processo educacional, o qual visa à transferência de um conhecimento e de uma autonomia crítica desse conhecimento para o discente, permitindo que este, mais que um técnico em algum dos saberes da humanidade, possa tornar-se um cidadão.

De tal sorte, torna-se necessário o processo de revalorização desse profissional, seja na rede pública ou na rede privada, como peça fulcral do desenvolvimento e expansão de uma educação com qualidade.

Um aspecto nesse processo de revalorização do docente, analisado no trabalho em tela, dá-se no aspecto do respeito às garantias trabalhistas, de tal maneira que o mesmo possa ser remunerado condignamente, bem como preservada a sua saúde.

Constatou-se que o professor é detentor do direito ao adicional noturno, quando trabalhar depois das 22h00min; que deve ser remunerado pelo tempo “livre” entre a espera de uma aula e outra (chamadas “janelas”); que o tempo posto à disposição

da instituição de ensino, seja para reuniões, atender alunos, fora do horário de aula, deve ser remunerado com horas extras; que o desrespeito ao intervalo de 11 horas intrajornada acarreta o direito a receber horas extras; de que o professor só pode ministrar seis aulas diárias numa mesma instituição de ensino, sendo possível, apenas, que quatro aulas sejam lecionadas continuamente, em que o desrespeito a essa norma acarreta o direito a percepção de horas extras; que o não pagamento da remuneração até o quinto dia útil, bem como a redução indevida das horas aulas, quando não seja pela redução do número de alunos, pode acarretar a rescisão indireta do contrato de trabalho; que o professor deve receber a remuneração do repouso semanal equivalentes a 1/6 das horas aulas ministradas; e que o pagamento das férias em prazo posterior a dois dias, antes do gozo, gera o direito ao recebimento dobrado do descanso anual remunerado.

Espera-se que o presente artigo possa conscientizar a categoria dos professores sobre as garantias sociais que a Constituição Federal e a CLT lhe proporcionam, para que possam pleitear o cumprimento delas, seja de forma extrajudicial, seja junto à justiça trabalhista.

Labor Rights of Professional Education (Teaching)

Abstract: It is known that the Brazilian legal system includes numerous protective standards for workers, with specific provisions professions, such as teacher. It is howling that ignoring these mandatory provisions of a social nature is commonplace for private, forward to the fast and topping profit. This illness suffers the private higher education institutions in Brazil. The research in question, making use of a qualitative analysis methodology, using the methods of hypothetical-deductive approach of descriptive and analytical character, is the bottom line collate the regulatory provisions of labor nature or that interferes with the employment relationship, conductor activity elementary school teacher, secondary and higher education, as well as expose these rights the light of the courts and a well-established doctrine.

Keyword: Teacher Revaluation. Labor rights. Wage guarantees.

Referências

- ARANHA, Maria Lúcia de Arruda. *Filosofia da Educação*. 3. ed. São Paulo: Moderna, 2012.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso do direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*: atualizada até a Emenda Constitucional nº 70. Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 20 fev.2012.
- _____. *Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 23 de dezembro de 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 18 jul. 2012.
- _____. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 09 de agosto de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 fev. 2012.

_____. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 3ª Região, SEGUNDA TURMA, Recursos Ordinário nº 00461-2008-090-03-00-7, rel. Des. Anemar Pereira Amaral, *DJU* 18.05.2009, p.156.

CAIRO JR., José. *Curso do direito do trabalho*. 6. ed. Salvador: Juspodivm, 2011.

CASSAR, VÓLIA Bomfim. *Direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso do direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DOURADO, Luiz Fernandes. O Plano Nacional de Educação como política de Estado: antecedentes históricos, avaliação e perspectivas. In: DOURADO, Luiz Fernandes (Org.). *Plano Nacional de Educação (2011-2020): avaliação e perspectivas*. Goiânia: Editora UFG; Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MELLO, Mônica Barbosa de Martins. Professor Universitário. In: SANTOS, Jackson Passos; MELLO, Simone Barbosa de Martins (Orgs.). *Contratos especiais de trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

OIT/UNESCO. *Recomendação relativa à condição dos professores*. Paris: 1966. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495por.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2014.

SILVA, Leda Maria Messias da; Pereira, Marice taques. *Docência (in)digna: o meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade*. São Paulo: LTr, 2013.

UNESCO. *Recomendação concernente ao pessoal docente do ensino superior*. Paris: 1997. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495por.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2014.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. Dos direitos trabalhistas do profissional de ensino (Docente). *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 5, n. 20, p. 165-181, jan./mar. 2016.
