

Professora

Número 80 - Abril/Maio 2021

FILIADO À CUT, CONTEE E FETEERJ

Boletim dirigido aos/as Professores/as da Estácio

A luta dos/as Professores/as da Estácio



últimos anos, o que gerou o ajuizamento de ações coletivas pelo **Sinpro-Rio**. A primeira ação, em dezembro de 2017, para enfrentar a dispensa em massa dos professores e a segunda, em novembro de 2020, por conta da inaplicação do índice de reajuste previsto na convenção coletiva da categoria e no termo aditivo.

A não aplicação do índice de reajuste de 3,31% previsto na convenção coletiva e no termo aditivo, a partir de agosto de 2020, debatida em ação coletiva, aguarda a prolação de sentença pelo juiz da 38ª Vara do Trabalho.

Vale registrar que a Ibmec, instituição mantida pelo grupo Yducis, também não aplicou o índice de reajuste nos salários dos professores, tendo também sido acionada judicialmente pelo **Sinpro-Rio**.

Nas defesas apresentadas pelas duas instituições nas ações coletivas, é alegada a redução de matrículas para a impossibilidade de aplicação do índice de reajuste, argumentação que, no entendimento do **Sinpro-Rio**, não se sustenta diante dos lucros divididos pelo Grupo Yducis, nos últimos semestres, com os acionistas, conforme amplamente noticiado pela internet.

O Diretor do Jurídico do **Sinpro-Rio** – Profº Elson Simões – sustenta que além de todas as irregularidades já praticadas pela instituição, a precarização das condições de trabalho neste período de pandemia deve ser combatida, visto que inúmeras turmas foram reunidas, aumentando o número de alunos atendidos em plataformas virtuais, sem o respectivo pagamento do acréscimo de trabalho ao professor. Essa reunião de turmas ocasionou, também, a redução ou supressão da carga horária docente.

Nas ações individuais ajuizadas pelos professores em razão das inúmeras irregularidades trabalhistas durante o contrato, a Justiça do Trabalho tem acolhido as pretensões deduzidas pelos professores, valendo a transcrição de algumas decisões proferidas em processos propostos com a assistência do **Sinpro-Rio**:

O **Sinpro-Rio**, há bastante tempo, assiste os professores em ações individuais contra a Estácio.

Nas ações trabalhistas ajuizadas até 2015, os professores reclamavam as diferenças salariais em razão da redução ou supressão da carga horária, postulando, inclusive, a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Nos últimos anos, além das diferenças salariais por conta da redução ou supressão da carga horária, nas ações trabalhistas, os professores passaram a cobrar as diferenças de salário em razão do pagamento irregular das aulas ministradas em EAD - Educação a Distância.

A Estácio, ademais de não observar e, conseqüentemente, não pagar a totalidade das aulas ministradas pelos professores nas plataformas virtuais, não quita sobre essas aulas o repouso semanal remunerado, o adicional por tempo de serviço e o adicional de aprimoramento acadêmico.

O descumprimento das regras básicas do contrato aumentou nos



Sobre a impossibilidade de transformação do professor em tutor:

“EMENTA: PROFESSOR. ENSINO A DISTÂNCIA. Nos termos do artigo 468, da CLT, as condições do contrato de trabalho só podem sofrer alteração mediante mútuo consentimento e sem que resulte em prejuízo ao empregado. Considerando que o autor foi admitido como professor auxiliar, é incabível a alegação da empregadora de que atuava como tutor com o intuito de alterar a remuneração. (TRT - 4ª Turma. Data da Publicação: 23.10.2020).”

Sobre o não pagamento da totalidade das aulas ministradas pelo professor em EAD:

“[...] Portanto, à luz de tudo quanto foi exposto acima, reputa-se que a Ré não demonstrou o fato extintivo do direito da Autora, pois não comprovou que as horas pagas a ela estão de acordo com os pisos salariais estabelecidos nas normas coletivas, bem como com o número de alunos nas aulas em EaD, informação a qual tem acesso, conforme confessado pelo preposto.

Nesse contexto, ante a inexistência de outro critério para o estabelecimento das horas efetivamente laboradas pela Autora no curso de EaD, deve ser considerado verdadeiro o parâmetro fixado por ela na inicial, de que dava 50 aulas semanais em EaD, de cinquenta minutos cada, sendo devidas as diferenças salariais relativas às aulas pagas a menor.

Ante o exposto, concede-se provimento ao recurso, para condenar a Ré ao pagamento de diferenças salariais, decorrentes do pagamento a menor das horas-aulas prestadas no ensino em EaD, considerando-se os parâmetros estabelecidos na inicial, seja em relação à jornada de trabalho semanal, seja em relação ao valor da hora-aula paga.

Tais diferenças salariais deverão repercutir no cálculo das horas extras, bem como dos 13º salários, férias + 1/13, aviso prévio e FGTS + 1/3.

(TRT1 -7ª Turma. Data da Publicação: 06/06/19)

Sobre a redução da carga horária:

“EMENTA: PROFESSOR - REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA. A redução da carga horária pela empresa de ensino somente se justifica se comprovada a respectiva redução de alunos, o que no caso em exame não ocorreu, pelo que, devidas as respectivas diferenças salariais.

(TRT1 -7ª Turma. Data da Publicação: 18.09.2019)

Sobre a impossibilidade de transformação do professor em tutor; sobre o não pagamento da integralidade das aulas EAD e sobre o não pagamento do repouso semanal remunerado e adicionais de aprimoramento e por tempo de serviço

(...)

Tem-se, portanto, que, inicialmente, sequer há previsão, contratual ou normativa, quanto à modalidade de remuneração por turma, tal como realizado pela ré.

As únicas hipóteses previstas nos instrumentos normativos passam: (i) pela remuneração integral ou parcial, nos quais são garantidos um número de horas semanais; e (ii) no regime horista, para os empregados contratados apenas para ministrar aulas.

Sopesada a alegação defensiva segundo a qual, no EAD, o autor atuava como “tutor”, o caput da cláusula supra transcrita prevê aplicação distinta a professores.

Ora, ao estabelecer o pagamento por turmas, a reclamada, além de não garantir o mínimo de horas previstas para o empregado contratado em regime de tempo integral ou parcial, culmina por não pagar as horas efetivamente despendidas pelo profissional, posto que sequer propicia meio efetivo de apuração do tempo à disposição.

Dessa forma, a reclamada se beneficia do melhor de dois mundos, na medida em que explora o empregado, concedendo-lhe o menor número possível de turmas, o que reduz a sua remuneração; ao mesmo tempo em que aumenta exponencialmente, em cada turma, o número de alunos, o que obviamente aumenta o tempo despendido pelo empregado, principalmente o professor tutor no “EAD”, caso do autor, no acompanhamento dos alunos, resposta às dúvidas, correção de provas e etc.

Em outras palavras: o empregado passa a ganhar menos, trabalhando mais. E trabalha mais cumprindo tarefas tais como estudar previamente material didático, tirar dúvidas e analisar o desempenho dos alunos, isto é, atividades típicas da docência.

De fato, não há previsão para a quantidade de alunos a distância e nem poderia, já que o ensino a distância tem como vantagem o alcance por um número maior de pessoas, a priori, sem limitação quantitativa.

Por outro lado, se há diferenciação na quantidade de alunos, não há em relação à forma de remuneração dos professores presenciais e a distância, portanto, não pode a ré, inclinar sua interpretação apenas para aquilo que lhe é mais benéfico.

Assim sendo, tendo em vista que não há meios de apurar o tempo despendido pelo autor no ensino a distância, deve ser garantido o mínimo de 40 horas semanais, fazendo jus o autor às eventuais diferenças salariais postuladas no item ‘a’ do rol de pedidos da emenda de ID 4a4efa9.

(...)

Descaracterizado o pagamento por turma, deverá a ré proceder ao pagamento do RSR incidente sobre as diferenças pagas a título de “ensino a distância (EAD)”, ora deferido, bem como as reflexas diferenças sobre o FGTS, férias acrescidas de um terço, 13º salários, adicional por tempo de serviço, adicional de aprimoramento acadêmico e verbas rescisórias, conforme postulado nos itens ‘b’, ‘c’ e ‘d’ do rol de pedidos.

Cumprido destacar, quanto ao adicional por tempo de serviço e aprimoramento acadêmico, como já ressaltado linhas ao norte, que não há diferenciação em relação à forma de remuneração dos professores presenciais e a distância. Portanto, os valores pagos a título de ensino a distância (EAD) devem refletir sobre os referidos adicionais

(Sentença proferida pela 60ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro)

Sobre o pagamento a menor das aulas ministradas em EAD e sobre impossibilidade de tratar o professor como tutor :

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. PROFESSOR. DIFERENÇAS SALARIAIS DECORRENTES DO ENQUADRAMENTO COMO PROFESSOR DAS DISCIPLINAS MINISTRADAS NA MODALIDADE DE EAD. No caso, a prova oral produzida (ID adc55a4), revela que o trabalhador exercia funções típicas de professor, atuando na interação e suporte aos alunos no ambiente virtual do ensino a distância, permanecendo à disposição destes nos horários previamente agendados, na elaboração e correção de questões de provas, vídeos didáticos, orientação e avaliação dos alunos que cursavam as disciplinas que lecionava. Enfim, o conjunto probatório leva à conclusão de que a condição de tutor, apenas, não passou de mera denominação conferida ao cargo do empregado, na tentativa de subtrair os benefícios assegurados à categoria.

(TRT-1 - Data de Publicação: 08/08/2020)

Sobre o adicional de insalubridade:

Adicional de Insalubridade:

Informa a reclamante que, admitida pela reclamada em 02 de outubro de 2000 para exercer a função de Professora Auxiliar, foi dispensada em 14 de dezembro de 2018.

Sustenta que laborava em condições insalubres, constantemente expostas a riscos ambientais e biológicos, já que lecionava dentro de clínica dentária, inclusive fazendo atendimentos.

Requer, pois, seja a reclamada condenada a pagar o adicional de insalubridade em grau máximo.

A ré, por seu turno, alega que a autora jamais trabalhou em condições que ensejassem o pagamento de adicional de insalubridade, não tendo ficado exposta a agentes nocivos à saúde. Assevera que a autora, na maior parte do tempo, exercia suas atividades em sala de aula, não havendo qualquer contato direto com pacientes, sangue ou secreções humanas, o que poderia acontecer de forma pontual e esporádica.

A perícia realizada nos autos foi conclusiva no que diz respeito às condições nas quais trabalhava a reclamante (ID. bec22a3 - Pág. 17):

“Ex positis, o presente Auxiliar da Justiça firma pleno entendimento que, durante todo o período imprescrito, por natureza de suas atividades e ambiente de exercício (ambulatório odontológico universitário (clínica escola) do Réu), de forma habitual e intermitente, a Reclamante trabalhou exposta a enfermidades acometidas de doenças infectocontagiosas, desprotegida.

Destarte, S.M.J., em vínculo direto com a Legislação típica, Anexo nº14 da Norma Regulamentadora nº 15 da Secretaria de Inspeção do Trabalho, este Perito do Juízo admite que o Reclamante faz jus à percepção do Adicional de Insalubridade arguido, em grau médio, equivalente a 20% (vinte por cento) incidente sobre o salário mínimo da região”.

Assim, acolho a conclusão pericial e reconheço que a reclamante trabalhava em condições insalubres em grau médio, razão pela qual condeno a ré ao pagamento, de 26.02.2014 (marco prescricional) até a dispensa, do adicional de insalubridade de 20%, utilizando-se, como base de cálculo, o salário mínimo vigente à época.

(Sentença proferida pela 66ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro)





Sobre o pagamento do repouso semanal remunerado e demais adicionais sobre as aulas ministradas em EAD

DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO, DO APRIMORAMENTO ACADÊMICO E DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO SOBRE AS AULAS DE EAD

Afirma que “a reclamada NÃO pagava o repouso semanal remunerado, o adicional por tempo de serviço e o adicional de aprimoramento acadêmico sobre as aulas ministradas pelo reclamante para EAD. A simples análise dos recibos salariais evidencia que o pagamento das parcelas acima mencionadas ocorria, apenas, para as aulas presenciais”.

A ré aduz que “o ‘adicional de aprimoramento acadêmico’ e por “tempo de serviço” incidem apenas sobre a remuneração das aulas presenciais, que é calculada de acordo com o

critério hora-aula, não, porém com base no número de turmas e, portanto, impossível ser extensivo ao EAD” e que “descabe o pagamento de repouso semanal remunerado sobre a atividade de tutor, vez que recebia para tal mister, repise-se, por meio de valor fixo mensal por turma, que, portanto, já engloba o valor do RSR, nos termos do art. 7, §2o da Lei n.o 605/49”.

Assim, uma vez comprovado que o autor desempenhou seu labor no pleno exercício das atribuições inerentes ao cargo de professor, julgo procedente o pedido autoral, devendo a ré pagar repouso semanal remunerado, adicional por tempo de serviço e adicional de aprimoramento acadêmico sobre as aulas ministradas pelo autor para EAD.

(Sentença proferida pela 51ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro).



#EDUCAÇÃO NÃO É MERCADORIA

O Sinpro-Rio transcreveu apenas algumas decisões recentes proferidas que demonstram o habitual descumprimento pela Estácio das regras básicas do contrato de trabalho firmado com o professor.

O Sinpro-Rio segue firme na luta pela preservação dos direitos da categoria.