

Parecer 04/2020

Ementa: Medida Provisória nº 936 de 1º de abril de 2020 – Incompatibilidade com o contrato de trabalho dos professores que atuam na educação básica e na educação superior – categoria profissional diferenciada - inaplicabilidade.

Vem a este departamento jurídico, pedido de parecer referente à (in)compatibilidade dos termos da Medida Provisória (MP) 936/2020 com as características diferenciadas inerentes à profissão docente e a (im)possibilidade de submeter os contratos de trabalho dos professores às regras previstas na MP, em observância, ainda, à obrigatoriedade do cumprimento da carga horária mínima anual estabelecida na MP 934/2020.

1. MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020

A MP 936, de 1º de abril de 2020, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispôs 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.

Traz como alternativa trabalhista a possibilidade de redução proporcional da jornada e de salário, ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, através de acordo individual¹ entre empregador e empregado.

¹ Em decisão proferida pelo Ministro Relator do Supremo Tribunal Federal, Dr. Ricardo Lewandowski, em 06 de abril de 2020, na ADI nº 6.363, definiu-se que "(...) “[os] acordos individuais de redução de jornada

A Medida cria, ainda, o Benefício emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, visando manter uma condição de vida mínima ao empregado que vier a ter aplicado ao seu contrato de trabalho a redução proporcional da jornada e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, os quais deverão respeitar as condições a seguir expostas.

1.1 – da redução proporcional da jornada e de salário

Dentre as medidas trabalhistas autorizadas pela MP se encontra a possibilidade de acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salários, por até 90 (noventa) dias, observada a preservação do valor do salário-hora de trabalho.

A pactuação, conforme previsão, deverá se dar por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que deverá ser encaminhado ao professor com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

Além disso, a redução da jornada de trabalho e de salário se dará, exclusivamente, nos percentuais de 25%, 50% ou 70%.

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado, ou da data de comunicação do empregador sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução ajustado.

Sublinha-se que quando da ocorrência da redução proporcional de jornada e de salário, fica garantido ao empregado a estabilidade no emprego, a partir da retomada das condições anteriores à redução proporcional, por igual prazo ao que o contrato restou alterado.

de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração”, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes.”

Em síntese, a figura autoriza a redução da jornada de trabalho nos percentuais discriminados e, proporcionalmente, a redução do salário percebido pelo empregado.

1.2 – da suspensão temporária do contrato de trabalho

Outra possibilidade trazida pela MP 936/2020 é a de suspensão temporária dos contratos de trabalho, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, o qual pode ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

A figura da suspensão temporária do contrato de trabalho também se valida através de acordo individual escrito entre empregador e empregado, que deverá ser encaminhado ao empregador com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado terá direito a todos os benefícios concedidos pelo empregador, ficando autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) na qualidade de segurado facultativo.

Da mesma forma que na redução de jornada e de salário, a suspensão temporária do contrato de trabalho será restabelecida no prazo de dois dias corridos, contado da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado, ou da data de comunicação do empregador sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução ajustado.

Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de *teletrabalho*, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Nesta situação o empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, às penalidades previstas na legislação em vigor e às sanções previstas em Convenção ou em Acordo Coletivo de Trabalho.

Importante destacar que quando da ocorrência da suspensão temporária do contrato de trabalho, fica garantido ao empregado a estabilidade no emprego, a partir da retomada das condições anteriores à suspensão, por igual prazo ao que o contrato restou suspenso.

A MP prevê, ainda, que a empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, observado o disposto no **caput** e no art. 9º.

2. MEDIDA PROVISÓRIA (MP) 934/2020

A MP 934, também de 1º de abril de 2020, estabeleceu normas excepcionais sobre o ano letivo da educação básica e do ensino superior, decorrentes das medidas para enfrentamento da situação de emergência de saúde pública de que trata a Lei nº. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Em síntese a MP 934/2020 dispensa o estabelecimento de ensino de educação básica, em caráter excepcional, da obrigatoriedade de observar ao mínimo de dias letivos (200 dias) de efetivo trabalho escolar, desde que cumprida a carga horária mínima anual estabelecida na legislação, equivalente a 800 horas.

A dispensa da obrigatoriedade se aplica para o ano letivo afetado pelas medidas para enfrentamento da situação de emergência de saúde pública de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

A MP também regulamenta que as instituições de ensino de educação superior ficam dispensadas, em caráter excepcional, da obrigatoriedade de observância ao mínimo de dias de efetivo trabalho acadêmico, para o ano letivo afetado pelas medidas para enfrentamento da situação de emergência de saúde pública de que trata a Lei nº 13.979, de

2020, devendo, obviamente, ser cumprida a carga horária anual atribuída às disciplinas do curso superior.

Nesse contexto, os professores que atuam na educação básica e na educação superior terão que cumprir o número mínimo de horas previstas na legislação e no cronograma do curso superior, sendo impossível ser acordado qualquer tipo de redução da jornada de trabalho ou suspensão temporária do contrato de trabalho destes profissionais.

3. PROFESSOR - CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA

Para analisarmos a compatibilidade da MP 936/2020 e a consequente possibilidade de aplicação ao contrato de trabalho dos professores, é importante referir a condição diferenciada que caracteriza a profissão docente.

Foi por conta das sabidas condições de vida singulares, as quais os professores estão expostos, que, por força de Lei, a sua categoria profissional se define como diferenciada, razão pela qual para o contrato de trabalho dos professores se aplicam, também, condições distintas e normas específicas, como é o caso, por exemplo, do cálculo da sua remuneração.

Nos termos da legislação trabalhista, os professores estão inseridos no quadro anexo do artigo 577 da CLT e integram, portanto, uma categoria profissional diferenciada, qualificação que se justifica pelas “condições de vida singulares” desses empregados, nos termos do §3º do artigo 511 da CLT.

Por categoria profissional diferenciada atendem aqueles profissionais que, por suas especificidades, constituem uma gama de direitos singulares dentro do ordenamento trabalhista, blindados por diretrizes únicas e vínculos para fins de representação sindical a um ente específico, independente da atividade econômica desenvolvida pelo empregador.

A partir desta premissa, é possível afirmar que não há a possibilidade de tratar de forma isonômica aqueles que detém condições diferenciadas, reconhecidas pela legislação, como é o caso dos professores.

Logo, se faz necessário analisar a possibilidade de aplicar as regras previstas na MP 936/2020, com o acúmulo de compreensão sobre as características singulares da profissão docente, e da necessidade de cumprimento da carga horária mínima anual, para os níveis de educação básica e educação superior, conforme previsão contida na MP 934/2020.

4. DO EXCESSO DE TRABALHO – CONSEQUENCIA DA NOVA CONDIÇÃO LABORAL

O novo cenário laboral imposto aos professores através do *teletrabalho*, trabalho a distância ou *home office*, exige do professor adaptação às novas condições de trabalho, as quais, em verdade, demandam mais tempo à disposição do empregador para atender as tarefas que antes eram realizadas de forma presencial.

Ainda que todos os professores da rede privada de ensino dispusessem, em suas residências, das ferramentas tecnológicas básicas para a elaboração de vídeo-aulas, por exemplo, a estrutura residencial - ou a falta dela – agrega maiores obstáculos ao cumprimento das tarefas básicas a serem realizadas pelos docentes, acarretando em maior tempo à disposição para efetivar as condições de produção pedagógica.

Nunca foi novidade que os professores não têm como única tarefa a de ministrar aulas, incorporando-se às suas atividades, além de todas aquelas provenientes do ensino, outras como as de preparação, elaboração e correção de provas e trabalhos, etc.

A modalidade de *teletrabalho*, trabalho a distância ou *home office* também tem sido responsável pela inovação de uma série de novas tarefas impostas pelos empregadores aos professores, gerando ainda mais excesso de trabalho aos docentes o que, por si só, se contradiz com a possibilidade prevista na MP 936/2020 de redução de jornada e de salário e/ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

A elaboração de aulas na modalidade a distância, caracterizada como *teletrabalho*, consiste na construção de vídeos, áudios, post, email e outros meios o que intensifica em muito o trabalho dos professores. A postagem dessas aulas, a disponibilidade do professor para atendimento *online* dos alunos e das coordenações e direções das instituições, a correção e devolutiva das demandas superam em muito o trabalho presencial dos docentes, restando vazia a possibilidade de redução de jornada de trabalho.

Neste atual cenário de tantas alterações legais e de tamanha insegurança jurídica, consequência de inúmeras interpretações equivocadas das novas legislações, devemos firmar convicções sobre a manutenção das normas legais que blindam as condições de trabalho, bem como àquelas previstas nas Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, as quais visam impor maior segurança nas relações de trabalho dos professores.

O próprio texto das Convenções e Acordos coletivos negociados pelo Sinpro/RS traz a possibilidade da redução de jornada e de trabalho, respeitadas as condicionantes lá previstas:

“IRREDUTIBILIDADE DE SALÁRIO E CARGA HORÁRIA

A carga horária do docente e a correspondente remuneração não poderão ser reduzidas unilateralmente pelo empregador, salvo nas hipóteses de:

I – alteração curricular devidamente aprovada pelo órgão competente da instituição de ensino;

II – supressão de turmas motivada por redução do número de alunos e desde que as turmas remanescentes do mesmo ano, componente curricular ou disciplina tenham, no máximo:

1. *a) na educação infantil: 20 alunos;*
2. *b) nos anos iniciais (1º ao 5º) do ensino fundamental: 35 alunos;*
3. *c) nos anos finais (6º ao 9º) do ensino fundamental: 42 alunos;*

4. d) no ensino médio: 47 alunos;

III – término de mandato em função eletiva ou exoneração em função administrativa de confiança.

Parágrafo 1º – *O professor que tiver sua carga horária reduzida terá assegurado o direito de preferência de recuperá-la, quando vier a ocorrer aumento do número de turmas do mesmo ano ou disciplina.*

Parágrafo 2º – *Na hipótese de rescisão contratual, o cálculo das verbas rescisórias dar-se-á com base no salário resultante da maior carga horária do professor, contratada nos últimos 12 (doze) meses.*

Parágrafo 3º – *O professor cuja disciplina for programada para ser ministrada em apenas 1 (um) dos semestres do ano será remunerado ao longo de 1 (um) ano, a contar do início do semestre efetivamente trabalhado, com base em 60% (sessenta por cento) da carga horária dessa disciplina, ressalvadas as situações mais vantajosas já existentes.*

Parágrafo 4º – *Em caso de rescisão contratual, a vantagem assegurada no parágrafo terceiro anterior será devida no ato da rescisão contratual.*

Parágrafo 5º – *Em se tratando de professor de educação profissional, será admitida a suspensão do contrato individual de trabalho pelo período máximo de 6 (seis) meses, desde que confirmada a hipótese de incurrência do componente curricular para o qual foi contratado.*

Parágrafo 6º – *A redução de carga horária do professor por motivo de alteração curricular não poderá superar a redução efetivada no respectivo componente curricular.*

Parágrafo 7º – *A alteração curricular deverá ser informada, por escrito, ao sindicato profissional até o início do período letivo em que será praticada.”*

Com isso, resta clara a incompatibilidade da redução de jornada e consequentemente de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho quando, na prática, as demandas na nova modalidade laboral superam aquelas realizadas anteriormente de forma presencial.

5. INAPLICABILIDADE DA MEDIDA PROVISÓRIA AO CONTRATO DE TRABALHO DOS PROFESSORES

À luz da possibilidade de redução de salário e de jornada conforme previsão contida na MP 936/2020

Desde a suspensão das aulas presenciais, consequência do covid-19, na prática, as escolas de educação básica e as instituições de ensino superior passaram a adotar o *teletrabalho*, trabalho a distância ou o *home office*, exigindo de seus professores a manutenção das atividades, visando atender ao cumprimento do número mínimo de horas letivas.

A manutenção da atividade docente consiste, além de outras atividades exigidas pelo empregador, na elaboração de vídeo-aulas, onde o professor, da mesma forma que presencialmente, prepara a aula e a ministra para os alunos, atendendo ao cumprimento do planejamento elaborado.

A *manutenção* de determinada atividade, atrelada ao cumprimento do número mínimo de horas letivas não pode, obviamente, acarretar em *redução* da jornada e consequentemente do salário do professor.

Em verdade, diariamente o Sindicato recebe denúncias de professores, relatando que por conta da execução do trabalho no formato de *teletrabalho*, trabalho a distância ou *home office*, na prática, ocasiona o excesso de demandas, sendo estas superiores àquelas realizadas quando o contrato de trabalho se dava de forma presencial.

Tendo em vista a impossibilidade de redução da carga horária dos professores, diante da obrigatoriedade de manutenção do número mínimo de horas letivas anuais, torna-se completamente incompatível a aplicação da redução de jornada de trabalho e de salário ao contrato de trabalho dos professores.

Como exemplo, citamos a inviabilidade de reduzir a jornada do docente em 25%, (percentual mínimo previsto na alínea “a” do inciso III, do artigo 7º da MP 936/2020), sem

que haja, igualmente, a redução do número mínimo de horas letivas destinadas à disciplina que o professor leciona.

Portanto, sob qualquer ângulo que se analise o tema, se conclui ser, na atual conjuntura marcada pela ampliação do padrão de exigência e tarefas, totalmente incompatível com a atividade docente a redução de jornada de trabalho e de salário, não podendo ser aplicado, em qualquer hipótese, ao contrato de trabalho dos professores que atuam na educação básica e/ou na educação superior, sob pena de não cumprimento do número mínimo de horas letivas destinadas a cada nível de ensino e/ou curso de educação superior.

À luz da possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho conforme previsão contida na MP 936/2020

Diante da obrigatoriedade da manutenção do número mínimo de horas letivas, conforme previsão contida na MP 934/2020, se conclui ser totalmente incompatível com a função docente a suspensão temporária do contrato de trabalho, não podendo ser aplicado, em qualquer hipótese, ao contrato de trabalho dos professores que atuam na educação básica e/ou na educação superior, sob pena de não cumprimento do número mínimo de horas letivas destinadas a cada nível de ensino e/ou curso de educação superior.

Urge que as instituições; professores; alunos e pais, no caso da educação básica, sejam proativos na construção de soluções para o enfrentamento das dificuldades deste período de pandemia, para que não haja instabilidades significativas nos Sistemas Estaduais e Nacional de Ensino.

6. CONCLUSÃO

A (in)compatibilidade da MP 936/2020 com o contrato de trabalho dos professores que atuam na educação básica e/ou na educação superior deve ser analisado em conjunto com as regras estabelecidas na MP 934/2020, somadas, ainda, às condições diferenciadas da categoria docente, verificando-se a impossibilidade de aplicação da redução

de jornada e de salário ou de suspensão temporária de contrato ao contrato dos professores que atuam nesses níveis de ensino.

Portanto, diante da análise acima, conclui-se que a MP 936/2020 é incompatível com a realidade laboral dos professores, sendo impossível a sua aplicação ao contrato de trabalho dos docentes.

Como alternativa, surge, com base na lógica expressa na decisão proferida na ADI 6.363 (doc. anexo), a possibilidade de composição de Acordo Coletivo de Trabalho junto ao Sindicato que representa a categoria profissional, normatizando e trazendo segurança jurídica às alterações contratuais que vierem a ser aplicadas.

É o parecer, s.m.j.

Porto Alegre, 13 de abril de 2020.

Marcelo da Silva Ott
OAB/RS 87.508

Tchamaco P. F. Steiger
OAB/RS 89.771

Aline Gaspar de Quadros
OAB/RS 105.368