

UNIVERSIDADE DE UBERABA  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E EXTENSÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

FERNANDO HENRIQUE DUTRA

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE E “PEJOTIZAÇÃO” DO  
PROFESSOR EM UMA PERSPECTIVA EDUCACIONAL E JURÍDICA**

UBERABA-MG

2022

FERNANDO HENRIQUE DUTRA

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE E “PEJOTIZAÇÃO” DO  
PROFESSOR EM UMA PERSPECTIVA EDUCACIONAL E JURÍDICA**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Educação da Universidade de Uberaba, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação.

**Orientadora:** Profa. Dra. Sálua Cecílio.

**Linha de Pesquisa:** Desenvolvimento Profissional, Trabalho Docente e Processo de Ensino-Aprendizagem.

**Área de Concentração:** Educação.

UBERABA-MG

2022



Catálogo elaborado pelo Setor de Referência da Biblioteca Central UNIUBE

D953p Dutra, Fernando Henrique.  
Precarização do trabalho docente e “pejotização” do professor em uma perspectiva educacional e jurídica / Fernando Henrique Dutra. – Uberaba, 2022.  
143 f. : il. color.

Dissertação (Mestrado) – Universidade de Uberaba. Programa de Mestrado em Educação. Linha de pesquisa: Desenvolvimento Profissional, Trabalho Docente e Processo Ensino-Aprendizagem.  
Orientadora: Profa. Dra. Sálua Cecílio.

1. Professores – Condições sociais. 2. Trabalho docente. 3. Professores. 4. Direito do trabalho. I. Cecílio, Sálua. II. Universidade de Uberaba. Programa de Mestrado em Educação. III. Título.

CDD 371.1

## RESUMO

DUTRA, Fernando Henrique. **Precarização do trabalho docente e “pejotização” do professor em uma perspectiva educacional e jurídica.** 2022. 148 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de Uberaba, Uberaba, Minas Gerais, 2022.

O trabalho docente é uma profissão impactada pelas mudanças econômicas que podem ser prejudiciais aos profissionais docentes. Em razão disso, é necessária a regulamentação legislativa e judicial sobre as maneiras pelas quais os professores podem exercer seus ofícios sem prejuízos de ordem financeira, psicossocial e profissional. Nessa direção, esta pesquisa, de caráter bibliográfico e documental e de cunho qualitativo, é um subprojeto do projeto “Trabalho e Profissão Docente na Cultura Virtual: Tendências, Conteúdos e Implicações para a Subjetividade e a Saúde de Professores” e está ligada ao Grupo de estudos “Trabalho Docente, Tecnologias e Subjetividade – GEPETTES” e à linha de pesquisa de “Desenvolvimento Profissional, Trabalho Docente e Processo de Ensino-Aprendizagem” do Programa de Pós-graduação em Educação da UNIUBE, que investiga as diferentes dimensões e perspectivas da profissão docente em suas ligações com os processos de ensino-aprendizagem. Toma como objeto a precarização da profissão docente e a pejotização do professor. O problema de pesquisa é: a literatura acerca da precarização docente reflete a realidade dos professores que ingressam judicialmente na seara trabalhista? Tem como objetivos: realizar uma revisão da literatura recente na forma de artigos científicos acerca da precarização da profissão docente; apresentar o tratamento legal dispensado aos professores empregados, terceirizados e pejotizados, bem como as particularidades dessas modalidades de trabalho e apurar, por meio da análise de reclamações trabalhistas e decisões judiciais, se a literatura acerca da precarização docente e o fenômeno da pejotização dos professores são refletidos no cotidiano do professor e percebidos e sistematizados no mundo judicial. Os principais referenciais teóricos em relação à precarização do trabalho docente apoiam-se nas contribuições de Antunes, Dal Rosso e Previtali; no tocante aos vínculos trabalhistas, os principais autores que serviram de aporte teórico foram: Gediel e Mello; Lucena Junior e Gonçalves; no referente à intensificação do trabalho docente, os fundamentos derivam-se das contribuições de Araújo, Closs e Piovezan; e, por fim, acerca da saúde e do mal-estar do trabalho docente, o amparo teórico apoiou-se nos estudos de Santos Rodrigues, Souza e Teixeira. A metodologia compreendeu a recuperação de material bibliográfico e documental na base de dados SciELO.br (*Scientific Electronic Library Online Brasil*) e na do Tribunal Regional da 3ª Região (TRT-3/Minas-Gerais), cujos conteúdos foram analisados sob a perspectiva da análise temática de Bardin. Como resultados, a pesquisa revelou que: a profissão docente é alvo de práticas de natureza econômicas e legislativas que contribuem para a precarização da profissão; que o conhecimento do cenário legal e jurídico acerca da profissão docente é essencial para que o professor possa exercer seu ofício de maneira lícita e em conformidade com as disposições legais vigentes no ordenamento jurídico nacional; o professor dispõe de mecanismos legais e coletivos capazes de atenuar e desacelerar o processo de precarização da profissão docente; há fragmentação da categoria dos professores e isso enfraquece a prática de ações coletivas em prol dos docentes; e as instituições de ensino utilizam modalidades de contratação, tais como a terceirização e a pejotização, de maneira contrária à legislação, prejudicando os profissionais, em favor de interesses econômicos. Em face dos achados, é possível concluir que há uma tendência a normalizar e legitimar as práticas que permitem a precarização da profissão docente.

**Palavras-chave:** decisão judicial; trabalho docente; precarização da profissão docente; docente; pejotização docente.

## RESUMEN

DUTRA, Fernando Henrique. **Precarización del trabajo docente y “pejotização” del profesor en una perspectiva educacional y jurídica.** 2022. 130 f. Disertación (Máster en Educación). *Universidade de Uberaba*, Uberaba, Minas Gerais, 2022.

El trabajo docente es afectado por los cambios económicos y dichas mudanzas pueden ser perjudiciales al profesorado. Por consiguiente, es vista como necesaria una regulación legislativa y judicial acerca de las maneras por las cuales pueden los profesores ejercer sus oficios, sin daños de orden financiera, psicosocial y profesional. A tal efecto, esta investigación bibliográfica y documental, de carácter cualitativo, es un subproyecto del proyecto Trabajo y Profesión Docente en la Cultura Virtual: Tendencias, Contenidos e Implicaciones para la Subjetividad y Salud del Profesorado, y está ligada al grupo de estudios Trabajo docente, tecnologías y subjetividad – GEPETTES y a la línea de investigación de Desarrollo Profesional, Trabajo Docente y Proceso de Enseñanza Aprendizaje del Programa de Posgrado en Educación de la UNIUBE, que investiga las diferentes dimensiones y perspectivas del profesorado en sus ligaciones con los procesos de enseñanza aprendizaje. Enfocando como objeto la precarización de la profesión docentes y la “pejotização” (fenómeno por el cual los profesores crean una empresa - persona jurídica - para ofrecer sus servicios como profesionales autónomos). El problema es: ¿la literatura en relación con la precarización del profesorado se refleja en la realidad de los profesores que ingresan judicialmente con quejas laborales? Los objetivos son: Realizar una revisión de la literatura reciente en la forma de artículos científicos acerca de la precarización del profesorado; presentar el tratamiento jurídico dado a los profesores que cuentan con un empleo, tercerizados y “pejotizados”, así como las particularidades de estas modalidades; verificar, por medio de un análisis de quejas laborales y decisiones judiciales, si la literatura acerca de la precarización docente y el fenómeno de la “pejotización” del profesorado se refleja en su cotidiano y, además, si es percibida y sistematizada en el mundo judicial. Los principales referentes teóricos en relación a la precarización del profesorado se basan en las aportaciones de Antunes, Dal Rosso y Previtali; en cuanto a los vínculos laborales, los principales autores que sirvieron de aportación teórica fueron: Gediel e Mello; Junior y Gonçalves, con respecto a la intensificación del trabajo docente los fundamentos derivan de las aportaciones de Nascimento Araújo, Closs y Piovezan, y, finalmente, sobre la salud y el malestar de la labor docente, el soporte teórico se basó en los estudios de Santos Rodrigues, Souza y Teixeira. La metodología abarca la recuperación del material bibliográfico y documental en la base de datos: SciELO.br (Scientific Electronic Library Online Brasil) y del Juicio Regional de la 3ª Región (TRT-3/Minas Gerais) cuyo contenido fue analizado bajo la perspectiva de Bardin. En cuanto a los resultados, la investigación reveló que la profesión docente es objeto de conductas (de origen económicas y legislativas) que: contribuyen para la precarización de la profesión; que enterarse del escenario legal y jurídico acerca de la profesión docente es esencial para que el profesorado pueda ejercer su trabajo de manera lícita y en conformidad con las disposiciones legales vigentes en el ordenamiento jurídico nacional; el profesorado dispone de mecanismos legales y colectivos capaces de atenuar y desacelerar el proceso de precarización de la profesión docente; hay una fragmentación del profesorado y eso debilita la práctica de acciones colectivas a favor de los docentes; y las instituciones de enseñanza utilizan modalidades de contratación (tales como la tercerización y la “pejotização”) de manera contraria a la legislación perjudicando los profesionales en detrimento de intereses económicos. Basándose en dichos resultados, se concluye que hay una tendencia a normalizar y legitimar las prácticas que permiten la precarización de la profesión docente.

**Palabras clave:** decisión judicial; trabajo docente; precarización de la profesión docente; docente; “pejotização” docente.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha orientadora, Profa. Dra. Sálua Cecílio, por ter me auxiliado (sem medir esforços) e me acompanhado nessa jornada, permitindo, assim, minha caminhada à realização de um sonho. Aproveito a oportunidade para exaltar a paciência dela, que não desistiu de me incentivar e me apoiar no desenvolvimento desta pesquisa mesmo quando eu estava sem esperanças e pouco enxergava os progressos feitos.

Agradeço também pelo apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG) que, apesar dos ataques constantes à Ciência e à Educação – muitas vezes provenientes de líderes políticos –, possui a valentia de desafiar a ignorância e de incentivar as pesquisas; bem como por propiciar àqueles que não possuem recursos suficientes a oportunidade de realizar pesquisas, demonstrando, assim, a sua nobilíssima atuação.

Por fim, agradeço à minha família (em especial: à minha mãe, ao meu pai, ao meu irmão e à minha sobrinha); incluo aqui também minha madrinha (e toda a sua família). Não vou nomeá-los, apenas chamá-los pela alcunha que merecem, qual seja: anjos; sem os quais eu jamais conseguiria fazer nada nessa vida e, que, com certeza, deram-me muito mais do que eu mereço. Por isso, sou grato por tê-los em minha vida e agradeço, uma vez mais, pela sorte de tê-los ao meu lado. Confesso, por fim, que tudo o que mais desejo nessa vida, seguindo os seus exemplos, é deixá-los orgulhosos. Sei que, enquanto os tiver em minha vida, serei a pessoa mais sortuda do mundo.

*“Moldam-se as plantas pela cultura, e os homens pela educação”.*  
Jean-Jacques Rousseau



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
Art.	Artigo
CF/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CC	Código Civil
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério da Educação
N. P	Não Paginado
PNE	Plano Nacional de Educação
p.	Página
PJ	Pessoa Jurídica
SINDPRO/MG	Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais
SINEP/MG	Sindicato das Escolas Particulares de Minas Gerais
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TRT-3	Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais)
UFTM	Universidade Federal do Triângulo Mineiro

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Figura 1:</b> Primeiro processo de busca do material bibliográfico analisado .....	21
<b>Figura 2:</b> Segundo processo de busca do material bibliográfico analisado.....	24
<b>Figura 3:</b> Processo de triagem do material documental analisado.....	25
<b>Figura 4:</b> Causas e consequências da precarização do trabalho docente .....	49
<b>Figura 5:</b> Configuração do vínculo empregatício .....	68
<b>Figura 6:</b> Terceirização e seu processo de configuração.....	71
<b>Figura 7:</b> Prestação de serviço e recebimento de contraprestação – Professor .....	72
<b>Figura 8:</b> Etapas de análise da Seção 3 .....	88

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1:</b> (Im)possibilidades de configuração de vínculos empregatícios.....	66
<b>Quadro 2:</b> Alegações: alterações unilaterais prejudiciais .....	90
<b>Quadro 3:</b> Alegações: intervalos e adicionais legais inadimplidos .....	93
<b>Quadro 4:</b> Principais fundamentos referentes aos adicionais e intervalos .....	94
<b>Quadro 5:</b> Alegações: descumprimento de normas coletivas e incidência de multas.....	95
<b>Quadro 6:</b> Contestação: alteração unilateral do contrato, redução da carga horária de aulas e redução salarial .....	102
<b>Quadro 7:</b> Decisão judicial: alteração unilateral do contrato, redução da carga horária de aulas e redução salarial dos professores .....	110
<b>Quadro 8:</b> Decisão judicial: fundamentação probatória acerca dos adicionais e intervalos pleiteados pelos professores .....	113
<b>Quadro 9:</b> Exemplo de pejetização lícita e pejetização ilícita.....	115
<b>Quadro 10:</b> Decisões judiciais reconhecendo o vínculo empregatício dos professores e as fraudes das “pejetizações”.....	117

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1:</b> Descritores e quantidade de artigos recuperados .....	22
<b>Tabela 2:</b> Número de artigos recuperados por ano de publicação .....	36
<b>Tabela 3:</b> Pesquisadores e trabalho sobre precarização, por área de formação.....	37
<b>Tabela 4:</b> Distribuição de trabalhos por temas abordados .....	39
<b>Tabela 5:</b> Categorias, assuntos, frequência e porcentagem de estudos publicados .....	41
<b>Tabela 6:</b> Objetos de estudos e quantidade de artigos .....	42
<b>Tabela 7:</b> Modalidade de pesquisa acerca da precarização do trabalho docente .....	43
<b>Tabela 8:</b> Instrumentos de coleta de dados nos estudos recuperados .....	44

## SUMÁRIO

<b>MEMORIAL: BIOGRAFIA E PERCURSOS ACADÊMICOS E PROFISSIONAIS</b> ....	15
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	17
<b>METODOLOGIA</b> .....	20
<b>1 ECONOMIA: FONTE DE TRANSFORMAÇÕES PROFISSIONAIS COM EFEITOS NA EDUCAÇÃO</b> .....	28
<b>1.1 Precarização do trabalho docente: apontamentos sobre a literatura</b> .....	36
<i>1.1.1 Resultados</i> .....	36
<b>1.2 Manifestações individuais e coletivas da precarização do trabalho docente</b> .....	47
<i>1.2.1 Políticas públicas, entraves e obstáculos ao trabalho docente</i> .....	50
<i>1.2.2 Flexibilização e intensificação do trabalho docente</i> .....	54
<i>1.2.3 Atividades, competências e funções docentes</i> .....	58
<i>1.2.4 Saúde e mal-estar no trabalho docente</i> .....	60
<b>2 FORMAS DE PRESTAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE E RESISTÊNCIA À PRECARIZAÇÃO DA PROFISSÃO</b> .....	64
<b>2.1 O professor empregado e o professor terceirizado</b> .....	64
<b>2.2 Professor pejetizado</b> .....	76
<b>2.3 Sindicatos e instrumentos legais de defesa coletiva dos professores</b> .....	80
<b>3 PRECARIZAÇÃO DOCENTE E “PEJOTIZAÇÃO” EM DECISÕES JUDICIAIS</b> .....	87
<b>3.1 Alegações dos professores para a busca da tutela judicial de seus direitos</b> .....	88
<b>3.2 Argumentos defensivos de instituições em face das alegações dos docentes</b> .....	101
<b>3.3 Fundamentos das decisões judiciais acerca das alegações docentes</b> .....	108
<b>CONCLUSÃO</b> .....	120
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	129
<b>APÊNDICES</b> .....	134
<b>APÊNDICE A – MATERIAL DE ANÁLISE DA SEÇÃO 1</b> .....	134
<b>APÊNDICE B – MATERIAL DE ANÁLISE DA SEÇÃO 3</b> .....	14141

## **MEMORIAL: BIOGRAFIA E PERCURSOS ACADÊMICOS E PROFISSIONAIS**

Sou filho de uma técnica de enfermagem e de um comerciante de frutas e verduras. Desde pequeno, vi os sacrifícios de meus pais e de meu irmão para que eu conseguisse ter uma oportunidade de desfrutar uma educação de qualidade. Minha mãe trabalhava das seis da noite às seis da manhã, por quatro ou cinco dias na semana. Meu pai acordava por volta das cinco horas da madrugada para comprar frutas e verduras em outra cidade, e depois revender em Uberaba-MG. Assim, enquanto minha mãe chegava do trabalho, meu pai saía para trabalhar. Talvez, por esse motivo, sempre apreciei a educação (tanto em âmbito doméstico quanto em âmbito escolar) que eu recebi, e nela vi uma oportunidade para ter uma vida um pouco menos árdua.

O tempo foi passando e eu fui crescendo. Graças às oportunidades que minha família me concedeu, em financiar os meus estudos em ótimas escolas na cidade de Uberaba (inclusive, estudei inglês e espanhol em uma escola de renome na cidade), fui aprovado em diversas faculdades. Consegui ser aprovado em Direito, na UNIUBE; em Direito, em uma outra faculdade particular de Uberaba; em História e Letras, na Universidade Federal do Triângulo Mineiro; em Ciências Sociais, no Instituto Federal do Triângulo Mineiro; e em Ciências Sociais, na Universidade Estadual de Londrina.

Optei por me mudar de cidade e estudar Ciências Sociais em Londrina-PR. Após um ano e meio distante da minha família, desisti do curso e retornei à minha família e a Uberaba. Sem me esquecer dos estudos, pouco tempo depois ingressei no curso de Direito, e foi nesse momento que meu interesse pela profissão docente foi ampliado. Tive, ao longo do curso, o prazer de conhecer diversos professores, cada qual com suas qualidades e seus defeitos. Alguns me faziam querer ser igual a eles e despertavam o meu interesse pelos estudos, apesar da complexidade dos conteúdos.

Dito isso, caro leitor, permita-me compartilhar uma lembrança: era o primeiro dia de aula do último ano do curso, quando um professor perguntou aos alunos: “O que vocês pretendem fazer, depois de formar? Levante a mão quem quer ser advogado!”. Nesse momento, diversos alunos levantaram a mão. Novamente, o professor falou: “Levante a mão, quem quer ser policial!”. Dessa vez, uma quantia menor de alunos levantou a mão. A situação se repetiu. Levantaram as mãos aqueles que queriam ser promotores; posteriormente, os que queriam ser delegados; e, por fim, os que desejavam ser juízes. Depois dessa dinâmica, o professor notou que eu não havia levantado a mão em nenhuma das ocasiões; então, me perguntou: “E você? O que quer ser, depois de formar?”. Naquele momento, respondi que queria ser professor, sentindo

orgulho e, ao mesmo tempo, me sentindo um pouco deslocado (posto que era o único, naquele lugar, que tinha tal pretensão).

O curso prosseguiu, e com muita felicidade e humildade, menciono que fui o primeiro da minha sala, no nono período, a passar no Exame de Ordem. Posteriormente, me formei e prestei diversos concursos; fui classificado em alguns e reprovado em outros. Enquanto estudava para os concursos, ingressei no curso de Letras, na Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM). Nesse mesmo período, fui convidado – pela escola de idiomas em que havia estudado enquanto adolescente – para trabalhar como monitor de Inglês e Espanhol. Aceitei com honra a proposta, e ali trabalhei por, aproximadamente, dois anos. Adorava cada minuto em que passava auxiliando os alunos na aprendizagem do conteúdo. Além das monitorias de Inglês e Espanhol, fui aprovado em um processo interno da UFTM para atuar como professor de Português para estrangeiros. No entanto, um ano depois, recebi uma proposta para participar de uma banca de advogados de um escritório de advocacia, e aceitei; afinal, havia me formado em Direito e, financeiramente, era mais interessante. Atuava com o direito trabalhista; porém, em menos de seis meses, havia me arrependido e me desencantado com a prática.

Assim, a fim de me distanciar da prática do Direito e de me aproximar da Educação e da docência, ingressei (com muito orgulho) no Mestrado desta instituição. Depois de muito trabalho conjunto com minha orientadora, iniciamos a presente pesquisa acerca da precarização e pejotização da profissão docente (termo que ouvi, pela primeira vez, ao atuar como advogado no caso de um cliente que era professor), cujo tema foi capaz de aliar a minha experiência profissional e educacional com a linha de pesquisa à qual esta dissertação se encontra vinculada.

## INTRODUÇÃO

As pessoas e as sociedades são dinâmicas e se transformam. Com o passar do tempo, essas mudanças, por vezes, são influenciadas diretamente por questões econômicas. Ao longo da história, a instituição do sistema feudalista, a Revolução Industrial, a adoção do Capitalismo e do Socialismo (em certos países) são exemplos de transformações sociais influenciadas e/ou decorrentes da ordem econômica.

Além das pessoas e das sociedades, as profissões também se modificam e se ajustam a questões econômicas, culturais, políticas, tecnológicas e sociais. Certos ofícios que outrora eram frequentes, atualmente são raros ou sequer existem; e o contrário também ocorre. Contemporaneamente, existem profissões (*blogueiros, youtubers, gamers, vloggers...*) que não existiam em outros tempos.

Embora antiga, a profissão docente<sup>1</sup> é uma das atividades laborais que se transformou no decorrer do tempo. Atualmente, é comum os professores lecionarem na modalidade a distância, bem como tem-se a prática de aulas gravadas em estúdio para posterior venda de cursos – situação que não ocorria em outros tempos, em que o ofício docente se dava de maneira presencial e em contato direto com os alunos. Isso somente foi possível em decorrência das mudanças pelas quais as sociedades passaram, com a influência da tecnologia, da economia e das mudanças trabalhistas.

Seguindo esse raciocínio, as leis são criadas, alteradas e adaptadas para regular as sociedades, a economia e as profissões, em razão das diversas mudanças sociais desencadeadas por influências econômicas e tecnológicas. No Brasil, as pessoas, a sociedade e o trabalho encontram-se sujeitos aos dispositivos legislativos que se manifestam por intermédio de disposições constitucionais, emendas, leis, medidas provisórias, decretos, resoluções e portarias. Nessa perspectiva, Alves e Santos, (2014) esclarecem que:

De fato, o trabalho é uma dimensão da vida do ser humano que possui importância e peculiaridades reveladoras de maneiras de estar no mundo, pois fatores tais como, sobrevivência, tempo de dedicação, desenvolvimento de habilidades, tempo sem trabalhar, local de trabalho, dentre outros, são importantes para compreendermos os rumos que as diferentes sociedades vêm construindo (ALVES; SANTOS, 2014, p. 81).

---

<sup>1</sup> Segundo a Convenção Coletiva Emergencial n.º 2020/2021, do Sindicato dos Professores das Escolas Particulares de Minas Gerais [...] o professor é: o profissional responsável pelas atividades de magistério [...] que tenha por função ministrar aulas práticas ou teóricas ou desenvolver, em sala de aula ou fora dela, as atividades inerentes ao magistério, de acordo com legislação do ensino.



A profissão docente, inclusive, é uma das atividades laborais alvo de diversas disposições legais. Exemplificativamente, na Consolidação das Leis do Trabalho há uma seção destinada aos professores positivada do Artigo 318 ao Artigo 323. Além desses dispositivos, existem várias legislações esparsas que regulam a atividade profissional dos professores. No entanto, nem todas as alterações legislativas são positivas aos profissionais por elas regulamentados. No cenário recente (últimos cinco anos) da profissão docente, evidencia-se uma torrente de alterações legislativas<sup>2</sup> que legitimam a precarização do trabalho do professor.

A presente pesquisa se faz necessária, portanto, pelo fato de que o trabalho do professor e sua formação profissional não são restritos às práticas em sala de aula, embora possam ser uma das diferentes dimensões do trabalho. O trabalho docente, antes de tudo, pode ser visto como uma profissão e, nessa condição, é necessário que o professor conheça o cenário jurídico e legal que regulamenta sua atividade profissional. Além disso, outro fato justificador desta pesquisa é o conhecimento sobre as modalidades e as particularidades pelas quais a profissão docente pode ser exercida, para que o professor possa orientar o seu desenvolvimento profissional. E, mais do que isso, esse conhecimento é essencial para o exercício profissional lícito e em conformidade com as disposições legais vigentes no ordenamento jurídico, bem como para que o professor conheça os seus direitos trabalhistas e como pleiteá-los, em caso de violação destes.

Desse modo, alterações legislativas e entendimentos judiciais prejudiciais que legitimam situações como a de professores terceirizados, professores pejetizados, horas de trabalho sem a devida contraprestação remuneratória, aumento e acúmulo de funções, perda de autoridade e autonomia, são exemplos de situações que contribuem, e, simultaneamente, são expressões da precarização da profissão docente em favor de interesses econômicos. Nessa perspectiva, tem-se o tema da presente pesquisa, qual seja: a precarização da profissão docente.

A precarização da profissão docente pode ser tida como um processo fruto de diversos fatores, inclusive, de cunhos econômicos, legislativos e trabalhistas. Partindo desse panorama, a presente pesquisa tem como objeto a precarização da profissão docente e o fenômeno de pejetização<sup>3</sup> dos professores. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, bibliográfica e documental, cuja exposição dos resultados se apresenta de forma analítica e textual.

---

<sup>2</sup> Um exemplo de alteração legislativa que pode ser mencionado é a publicação da Lei n.º 13.429/17, que possibilitou a terceirização de diversas atividades, inclusive, das educacionais.

<sup>3</sup> Fenômeno pelo qual os professores criam uma empresa (pessoa jurídica) para prestar os seus serviços na condição de profissionais autônomos. Fonte: Autor (2022).

O procedimento de recuperação do material bibliográfico e documental analisado foi orientado a fim de encontrar materiais capazes de demonstrar a maneira pela qual a precarização da profissão docente e a pejetização de professores é tratada pelos pesquisadores e apresentada pela literatura recente. Além disso, a regulamentação legal das modalidades pelas quais os professores podem exercer sua profissão e o entendimento judicial dispensado aos professores que ingressam com demandas judiciais contra as instituições de ensino foram os outros aspectos considerados no processo de seleção do material analisado ao longo da pesquisa.

Nesse sentido, quanto ao cenário literário acerca da precarização da profissão docente e da pejetização dos professores, o procedimento de recuperação do material bibliográfico foi realizado pela base de dados SciELO.br (*Scientific Electronic Library Online Brasil*); limitando-se, porém, ao período compreendido entre 1º de janeiro de 2017 e 31 de julho de 2021.

Por outro lado, a seleção do material documental consistiu, prioritariamente, na consulta a leis (13.429/17, 6.019/74, 13.467/17 e 10.406/02) que regulamentam as modalidades pelas quais os professores podem exercer seu ofício e, por fim, na análise de reclamações trabalhistas, contestações, sentenças e acórdãos (estes últimos, proferidos por juízes e desembargadores do Tribunal Regional da 3ª Região, Minas Gerais) acerca de ações ajuizadas por professores em face de instituições de ensino sob a rubrica de terem tidos seus direitos violados.

O objetivo geral consiste em verificar se a legislação e os entendimentos judiciais normalizam e legitimam as alterações prejudiciais do trabalho docente e dos direitos dos trabalhadores, com ênfase nos professores.

Os objetivos específicos da presente pesquisa podem ser condensados em: I. expor, a partir de uma revisão da literatura, como a precarização da profissão docente e a pejetização do professor vem sendo, recentemente, abordada em artigos científicos; II. demonstrar a regulamentação legal da profissão docente e as particularidades das diversas formas de exercício; III. apresentar os fatos mais recorrentes que levam os professores a demandarem judicialmente as instituições de ensino; IV. indicar os principais argumentos defensivos utilizados pelas instituições de ensino em processos judiciais movidos por professores; e V. analisar decisões e argumentos utilizados por juízes e desembargadores ao julgarem ações judiciais movidas por professores que alegam violação de seus direitos em face das instituições de ensinos.

Ao longo das seções, diversos referenciais serviram como amparo teórico para o desenvolvimento desta pesquisa. Acerca da precarização do trabalho docente, destacam-se os ensinamentos de autores como Antunes, Dal Rosso e Previtali. Em relação às questões legais

que afetam os vínculos trabalhistas e empregatícios, tem-se como suporte principal as contribuições dos pesquisadores Gediél, Mello, Junior e Gonçalves. No tocante à intensificação do trabalho docente, os principais autores das obras que serviram de aporte teórico foram: Araújo, Closs e Piovezan. Quanto às questões acerca da saúde e do mal-estar do trabalho docente, Souza e Teixeira foram as principais referências teóricas. Por outro lado, os demais referenciais prestam-se, principalmente, à discussão do objeto da análise, inclusive, por serem, em certas hipóteses, escritos por autores dos artigos analisados na pesquisa.

Nessa direção, buscou-se responder a alguns questionamentos, dentre eles: como a precarização da profissão docente e a pejotização de professores vêm sendo abordadas por pesquisadores do assunto e pela literatura recente? Como são legalmente reguladas as modalidades de exercício da profissão docente? Quais as particularidades das modalidades de exercício da profissão docente? Quais motivos alegados pelos professores ao ajuizarem ações judiciais contra as instituições de ensino pleiteando a reparação de direito violados? Quais as justificativas utilizadas pelas instituições de ensino, nesses casos? Esses questionamentos conduziram ao problema da pesquisa, qual seja: a literatura acerca da precarização docente reflete a realidade dos professores que ingressam judicialmente na seara trabalhista?

## **Metodologia**

Buscando responder esse problema, inicialmente, realizou-se um levantamento de pesquisas e de estudos na forma de artigos científicos, sendo que os artigos científicos recuperados foram limitados ao período de publicação compreendido entre 1º de janeiro de 2017 e 31 de julho de 2021, disponíveis na base de dados do sítio eletrônico: SciELO.br (*Scientific Electronic Library Online Brasil*). O período selecionado foi limitado para apresentar como a precarização docente é abordada pela literatura (em artigos científicos) recente.

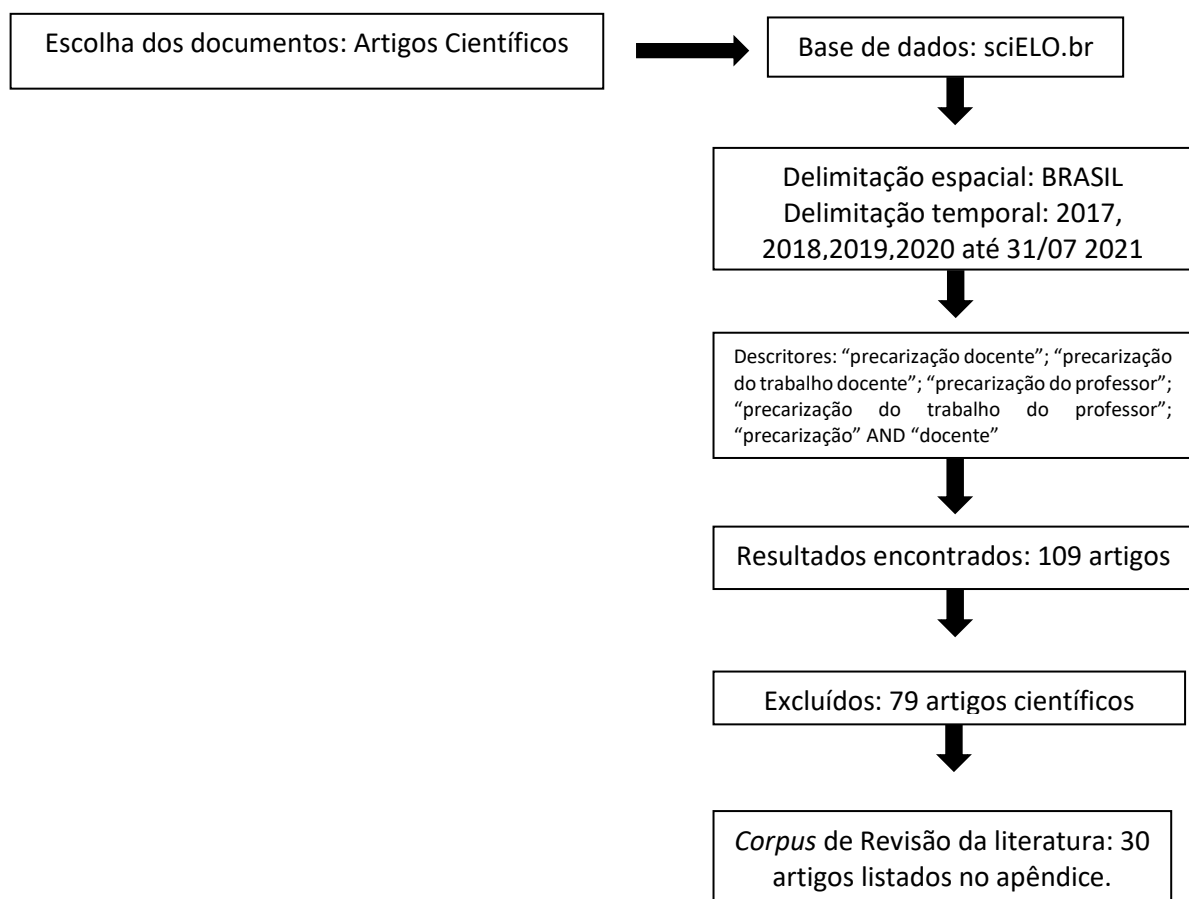
Não se desconhece a existência de outras bases de dados (gratuitas, ou não) cujos materiais podem e contribuem para as pesquisas no campo acadêmico, e, conseqüentemente, devem ser apreciados e valorizados. No entanto, a referida base de dados foi eleita por ser conhecida pela maioria dos pesquisadores brasileiros, por possuir em seu acervo diversos periódicos brasileiros e, ainda, por possibilitar o acesso gratuito ao seu conteúdo, considerado bem qualificado.

A opção por artigos científicos, e não por teses ou dissertações, deu-se pelo fato de que naqueles, o assunto é tratado de maneira concisa e direta, visto que, diversos periódicos delimitam à quantidade de páginas ou de caracteres aceitos. Ademais, é comum que estudos parciais ou resumidos de teses/dissertações sejam publicados na forma de artigos científicos.

A consulta à literatura recuperada se deu a partir da utilização dos seguintes descritores: precarização docente; precarização do trabalho docente; precarização do professor; precarização do trabalho do professor; precarização e docente. Vale ressaltar que os dois últimos descritores foram utilizados em associação (“precarização” AND “docente”), enquanto os demais foram consultados de maneira isolada (“precarização docente”; “precarização do trabalho docente”; “precarização do professor”; “precarização do trabalho do professor”).

A Figura 1 sintetiza, visualmente, o primeiro processo de triagem realizado:

**Figura 1:** Primeiro processo de busca do material bibliográfico analisado



**Fonte:** Elaboração do autor (2021).

A busca pelos descritores e pela limitação temporal sobreditos possibilitou a recuperação de 29 (vinte e nove) resultados para o descritor “precarização docente”, 28 (vinte e oito) resultados para o descritor “precarização do trabalho docente”, 12 (doze) resultados para

o descritor “precarização do professor”, 11 (onze) resultados para “precarização do trabalho do professor”, e 29 (vinte e nove) resultados para os descritores (“precarização” AND “docente”). Sendo assim, o total de resultados encontrados foi de 109 (cento e nove) estudos.

Dos 109 (cento e nove) resultados, foram excluídos aqueles exibidos em mais de uma busca, ou seja, excluíram-se os que se repetiram, reduzindo, assim, a quantidade de estudos para 30 (trinta).

A quantidade de artigos científicos recuperados em relação a cada descritor encontra-se retratada na Tabela 1:

**Tabela 1:** Descritores e quantidade de artigos recuperados

<b>Descritores de busca</b>	<b>Número de artigos recuperados</b>
“precarização docente”	29
“precarização do trabalho docente”	28
“precarização do professor”	12
“precarização do trabalho do professor”	11
“precarização” AND “docente”	29
Resultados repetidos	79
<b>Total de estudos selecionados</b>	<b>30</b>

Fonte: Elaboração do autor (2021).

Após o procedimento de triagem, todas as produções selecionadas foram lidas integralmente. As produções configuraram o *corpus* de análise da primeira seção, que se encontra listado nos Apêndices desta dissertação, contendo, além da listagem dos artigos, o objetivo e a conclusão de cada um deles; constituindo, assim, o material de análise (*corpus*). “O *corpus* é o conjunto dos documentos tidos em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos” (BARDIN, 1977, p. 96).

Os conteúdos dos 30 (trinta) artigos foram analisados com base nas orientações de Bardin no intuito de categorizá-los e descrevê-los. Em relação à estrutura de apresentação da revisão da literatura, seguiu-se o modelo de Amaral *et al.* (2017) no estudo denominado: “A saúde docente no trabalho: apontamentos a partir da literatura recente”. Em seguida, após recuperado o material de análise da primeira seção, procedeu-se, em segundo momento, à recuperação do material documental e bibliográfico sobre as legislações que regem cada forma de vínculo de trabalho do professor analisado nesta pesquisa. Além disso, para os esclarecimentos devidos e para as fundamentações pertinentes, foram consultados livros e artigos científicos da área jurídica relacionados aos vínculos empregatícios do professor.

Cabe esclarecer que, em relação ao professor contratado sob as regras do regime empregatício privado, houve a consulta das normas previstas na consolidação das leis trabalhistas. Já no que está relacionado ao professor terceirizado e pejetizado, foi necessária a consulta aos dispositivos que autorizam tal modalidade de contratação, no intuito de responder às seguintes questões acerca de cada um dos vínculos de trabalho aqui tratados: I. Como se manifesta? II. Quais são as principais características? III. Quais os requisitos para sua formalização? e IV. Quais os principais direitos provenientes desse vínculo?

Os artigos científicos recuperados no segundo momento foram limitados ao período de publicação compreendido entre 1º de janeiro de 2017 e 29 de setembro de 2021, disponíveis na base de dados do sítio eletrônico SciELO.br (*Scientific Electronic Library Online Brasil*), pelos motivos anteriormente explicitados.

A consulta ao material recuperado se deu a partir da utilização dos seguintes descritores: professor empregado; docente empregado; professor terceirizado; docente terceirizado; professor pejetizado; contrato de trabalho; terceirização; professor AND terceirizado; professor AND empregado; professor AND pejetizado. Vale ressaltar que os três últimos descritores foram utilizados em associação (“professor” AND “terceirizado”; “professor” AND “empregado”; “professor” AND “pejetizado”), enquanto os demais foram consultados de maneira isolada. A busca nos moldes acima possibilitou a recuperação de 81 (oitenta e um) resultados. Desse total, foram excluídos 60 (sessenta), por serem repetidos, ou, por, após a leitura dos respectivos resumos, constatar a sua falta de relação com a presente pesquisa; sendo selecionados, portanto, 20 (vinte) artigos científicos que serviram de subsídio teórico.

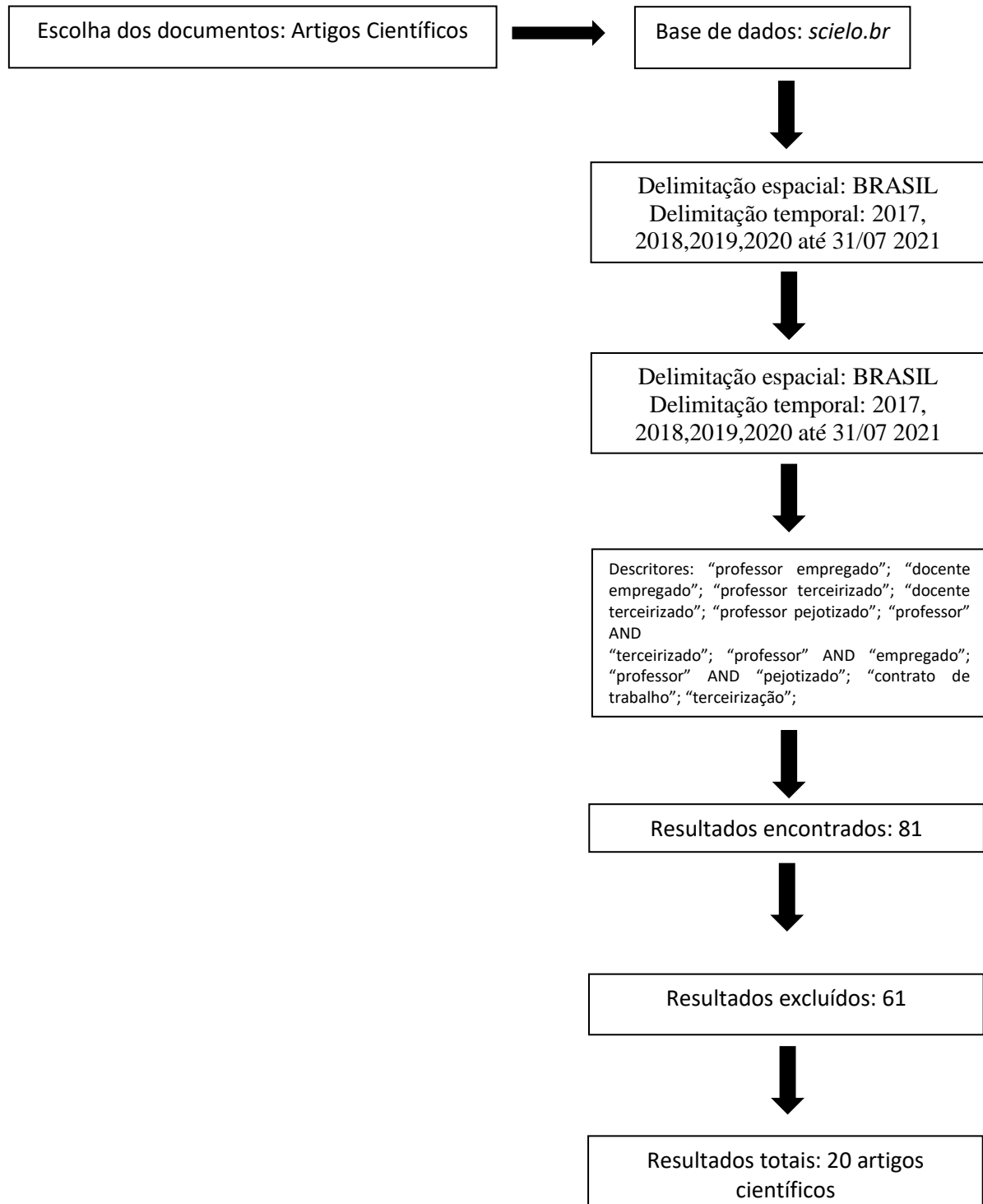
Por fim, no tocante às legislações, as principais leis utilizadas como base para as contatações da segunda seção, foram:

- I) Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017, que altera dispositivos da Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros;
- II) Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974; 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho; e
- III) Lei n.º 10.406, de janeiro de 2002.

Ademais, são mencionados alguns trechos de julgados proferidos por órgãos da Justiça, em especial, da Justiça trabalhista, bem como de reclamações trabalhistas e contestações. O

procedimento de busca dos artigos científicos utilizados como base para fundamentações e esclarecimentos conceituais referentes ao segundo processo de triagem encontra-se sintetizado graficamente do seguinte modo:

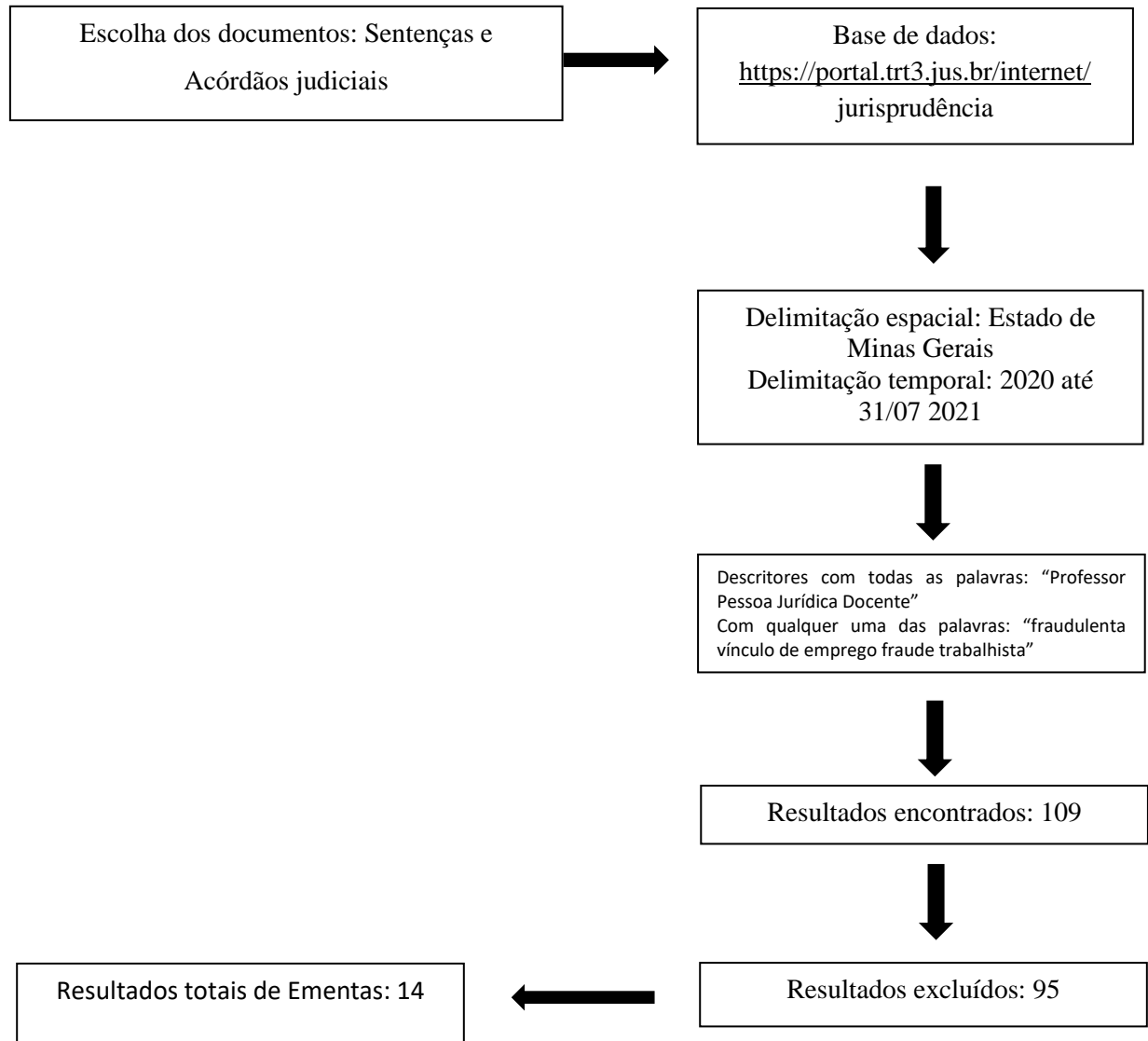
**Figura 2:** Segundo processo de busca do material bibliográfico analisado



**Fonte:** Elaboração do autor (2021).

A Figura 2 representa o processo de triagem do material bibliográfico que serviu de respaldo para o entendimento das legislações analisadas na segunda seção. Já a Figura 3, apresentada a seguir, sintetiza o processo de recuperação de material documental da terceira seção:

**Figura 3:** Processo de triagem do material documental analisado



**Fonte:** Elaboração do autor (2021).

Todas as ementas restantes após o procedimento de triagem foram lidas integralmente, visto que configuraram o *corpus* da terceira seção e, a partir do número do processo, foi possível analisar as reclamações trabalhistas, as contestações, as sentenças e os acórdãos. O conteúdo das 109 (cento e nove) ementas foi lido, e, posteriormente, o dos acórdãos, sentenças, petições iniciais e contestações dos processos, retirando aquelas que não possuíam relação com a presente pesquisa. Assim, ao final, restou o total de 14 (quatorze) ementas, utilizadas para o desenvolvimento da presente pesquisa.



A análise se deu no intuito de sintetizar informações e conteúdos presentes nas decisões, bem como responder os seguintes questionamentos: I. Quais os principais fatos alegados pelos professores pejetizados ao ingressarem com ações judiciais? II. Quais os principais argumentos defensivos utilizados pelas instituições de ensino em ações judiciais ajuizadas por professores que alegam terem seus direitos violados? e III. Quais os principais fundamentos e argumentos utilizados pelos julgadores ao proferirem as decisões judiciais acerca de ações judiciais movidas por professores pejetizados em face de instituições de ensino para as quais prestaram serviços?

Foram retiradas, assim, das petições iniciais, as principais alegações dos professores em que ensejaram a propositura de demandas judiciais; bem como, das contestações, os principais argumentos defensivos das instituições de ensino; e, por fim, das sentenças e dos acórdãos, os fundamentos utilizados pelos juízes e desembargadores aplicados em cada caso.

Ressalta-se que, em todas as seções, se deu o uso de fundamentações encontradas em livros e artigos científicos do campo jurídico e da Educação, utilizados para a definição de conceitos e para a interpretação dos resultados, que, ainda que não citados expressamente no texto, forneceram o subsídio necessário para a compreensão do assunto e do desenvolvimento da pesquisa.

Em razão da regulamentação legal e judicial, o conhecimento do cenário legal e jurídico acerca da profissão docente é essencial enquanto fator de conscientização e recurso para que o professor possa exercer seu ofício de maneira lícita e em conformidade com as disposições legais vigentes no ordenamento jurídico nacional. Além de se prevenir de vícios e irregularidades possíveis de serem cometidos por instituições de ensino, o professor poderá, ao compreender as leis que regem seus ofícios e os entendimentos judiciais dispensados à profissão, optar e utilizar as modalidades de trabalho mais adequadas ao desenvolvimento profissional e aos interesses do professor, considerando as variadas dimensões e perspectivas da atuação profissional do docente na esfera educacional, e, ainda, para destacar as hipóteses de resistência dos professores diante o cenário de precarização da profissão docente.

Assim, considerando que a profissão docente é mutável e vem se adaptando às transformações sociais e trabalhistas provenientes da influência da economia na sociedade; e considerando, ainda, os impactos da política, da ideologia, do contexto global e de questões geográficas, desenvolveu-se a presente pesquisa com ênfase na precarização e pejetização da profissão docente, cujos reflexos são manifestados no campo acadêmico, legal e jurisdicional, conforme se infere pelos resultados e pelas considerações apresentados ao longo desta dissertação e que poderão servir como recurso de formação e de ação da categoria docente em

um contexto de mudanças dos rumos da profissão docente e dos significados de ser professor na contemporaneidade.

Além do Memorial e da Introdução, a dissertação segue inclui três seções, seguidas pelas conclusões referentes ao conteúdo exposto e aos resultados obtidos, pelas Referências e os Apêndices.

Conhecendo as consequências jurídicas e legais decorrentes da prestação de seus serviços, o professor poderá se prevenir e se resguardar de eventuais abusos e ilícitudes cometidos por instituições de ensino, além de subsidiar outros professores com saberes, a fim de que possam exercer seu ofício de modo a adotar a modalidade de trabalho mais adequada aos seus interesses, caso isso lhes seja possível optar; bem como para demonstrar a importância da atuação coletiva dos professores, a fim de criarem formas de resistência e atenuar os avanços da precarização do trabalho docente.

Dessa maneira, o trabalho docente e o respectivo desenvolvimento profissional somente serão possíveis com o amparo da legislação. Ademais, uma pesquisa – que visa apresentar o cenário da precarização e da pejotização docente na, ou a partir da literatura e no âmbito jurídico – pode contribuir para identificar e apresentar perspectivas acerca do trabalho docente e do desenvolvimento profissional do professor em diferentes contextos.

## 1 ECONOMIA: FONTE DE TRANSFORMAÇÕES PROFISSIONAIS COM EFEITOS NA EDUCAÇÃO

Nesta seção, tem-se uma abordagem do trabalho docente<sup>4</sup> no contexto da economia brasileira atual, com ênfase na literatura (artigos científicos) acerca da precarização do trabalho docente e nas implicações individuais e coletivas daí derivadas, bem como nos cenários, tendências e perspectivas da profissão docente. Previamente, apresenta-se o contexto de economia a partir do qual se edifica o conteúdo desta dissertação, discorrendo sobre transformações sociais e trabalhistas causadas a partir de adaptações responsivas ao modelo de economia vigente e da atuação estatal frente aos ditames econômicos. Dessa maneira, nesta seção, dois pontos principais são explorados, quais sejam: a liberdade e a intervenção do Estado na economia, bem como sua influência no trabalho e na educação.

O termo economia advém do latim “*oeconomia*” e do grego “*oikonomia*” e, conforme Carvalho e Filho (2008, p. 285), significa, em síntese, “[...] a boa ordem no governo e administração de um negócio ou de um estabelecimento”. Em se tratando de um estabelecimento comercial privado, por exemplo, é de se presumir que o responsável pela gestão de sua economia seja o dono, o proprietário, administrador ou quem lhes fizer as vezes. No entanto, em se tratando de um país, mais especificamente, da República Federativa do Brasil, compete ao Poder Executivo, na figura de seu representante em âmbito federal (o presidente do Brasil), a gestão da economia brasileira e, em sentido amplo, a função administrativa do governo do país.

Dita competência encontra-se positivada no Artigo 76 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (doravante denominada de CF/88), a saber: “O Poder Executivo

---

4 A definição do trabalho docente/da profissão docente adotada neste artigo coincide com a apresentada por Itale Luciane Cericato no artigo *A profissão docente em análise no Brasil: uma revisão bibliográfica*: “[...] o professor é um profissional do ensino porque detém o conhecimento sobre o que e de que maneira ensinar a alguém. Seu trabalho é específico porque consiste na sistematização de saberes que dizem respeito à cultura erudita e não popular – vinculados à ciência, à arte, à filosofia -, em oposição àqueles de ordem cotidiana e espontânea. É um trabalho realizado de modo intencional mediante a apropriação de um conhecimento específico que requer formação especializada e criteriosa” (CERICATO, p. 278, 2016). Além disso, segundo a Cláusula 47ª, Inciso I e parágrafos da Convenção Coletiva de Trabalho Emergencial 2020/2021, “[...] o professor é: o profissional responsável pelas atividades de magistério, para fins de aplicação das cláusulas deste instrumento, que tenha por função ministrar aulas práticas ou teóricas ou desenvolver, em sala de aula ou fora dela, as atividades inerentes ao magistério, de acordo com legislação do ensino. Considerar-se-á professor universitário o profissional habilitado ou autorizado que, além das atividades previstas no caput, também exercer as atividades que abrangerem o ensino, a pesquisa, a extensão e o exercício do mandato de cargo e função afeto a estas atividades. Considerar-se-á professor da educação infantil o profissional designado pelo estabelecimento de ensino como responsável pela classe (ou turma) do ensino infantil para exercer trabalho letivo ou educacional ou lúdico visando o desenvolvimento integral da criança, em seus aspectos físico, psicológico, intelectual e social em complemento à ação da família e da comunidade”.

é exercido pelo Presidente da República, auxiliados pelos Ministros de Estado”. Em âmbito municipal, a chefia do Poder Executivo é ocupada pelo prefeito, e, no âmbito estadual, pelo governador.

Historicamente, a economia se manifestou de diversas maneiras (feudal, economia de mercado, capitalista, liberalista ...). Dessa forma, conclui-se que a economia é dinâmica e sujeita a transformações. No Brasil, por um longo período, adotava-se a licitude da escravatura e, atualmente, o trabalho análogo ao de escravo é tipificado como crime no Código Penal brasileiro (Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940) (BRASIL, 1940), constituindo, assim, um exemplo do dinamismo da sociedade, como se vê:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:  
Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência (BRASIL, 1940, n.p.).

Com isso, evidencia-se que não apenas a economia é dinâmica, mas também as relações políticas e sociais. Afinal – em razão desse dinamismo –, o que outrora poderia ser considerado legal, atualmente é tratado como ilícito penal. Sobre a dinâmica do mundo trabalhista, Antunes (2018) conclui que:

O trabalho assumiu desde logo uma dimensão central e decisiva na história da humanidade, que em nenhuma de suas distintas fases pôde prescindir dessa atividade vital. Produzir os bens materiais e simbólicos tem sido, desde os primórdios até os dias atuais, resultado ineliminável do fazer humano. Oscilando entre criação e sujeição, atividade catártica e servidão, o mundo do labor vivenciou um pouco de tudo: trabalho compulsório, escravidão, fruição, trabalho livre, servidão etc. (ANTUNES, 2018, p. 191).

Em outros períodos, teve-se adoção do sistema de economia de mercado, que se constitui da seguinte forma:

Na organização ideal chamada “economia de mercado”, todos os agentes são proprietários de algum “ativo” e os transacionam num *locus* chamado mercado. Neste tipo de organização o dinheiro tem como funções aquelas tradicionalmente abordadas pela ciência econômica: ser unidade de conta/medida (dos valores – objetivos ou subjetivamente formadas), ser meio de troca entre os “agentes” e ser reserva de valor (ANDRADE; MARQUES, 2020, p. 768).

Partindo dessa explicação, na economia de mercado infere-se que quanto mais reserva de valor (dinheiro), mais produtos/mercadorias e serviços podem ser adquiridos. Logo, o raciocínio de acumulação de valor encontra-se atrelado à capacidade de consumo - de serviços ou de mercadorias, pensamento que, posteriormente, será sedimentado no sistema capitalista. Por outro lado, aquele que não possui uma reserva de valor oferece, em troca, sua capacidade

de trabalho ou seus produtos à venda. Por decorrência lógica desse raciocínio, a busca pelo dinheiro torna-se constante e mecanismos para alcançar tal objetivo são desenvolvidos. Tal fato conduziu à “luta de classes”, um assunto bastante discutido na literatura dos mais diversos ramos do saber, como, por exemplo, a política, a economia, o direito e a sociologia.

Nessa batalha de classes – frequentemente debatida no Capitalismo, no Socialismo e em demais discussões de economia – de um lado encontram-se aqueles que obtêm dinheiro em troca de sua capacidade laborativa e, de outro lado, aqueles que se utilizam da força laboral dos primeiros para produzir serviços/mercadorias e apropriar-se do valor excedente produzido, e, assim, remunerar os primeiros e ampliar o dinheiro acumulado, dando origem ao sistema de economia capitalista.

Dessa maneira, davam-se – e ainda se dão – as relações entre as pessoas, conforme expõe Pereira (2020,) ao analisar a obra de Pastone e Marx (2014), afirmando:

[...] que os homens se relacionam por meio do intercâmbio de mercadorias que têm em seu núcleo o valor que, por sua vez, tem no trabalho abstrato sua substância, pode se dizer que é o trabalho que conforma a interdependência entre os homens. Ou seja, o fato do trabalho de um indivíduo ser o meio de aquisição do produto do trabalho de outros significa que “o trabalho e seus produtos medeiam a si próprios no capitalismo, são socialmente automediantes” (PEREIRA, 2020, p. 1003).

Assim manifestam-se as relações sociais em um sistema capitalista, em uma lógica de que “os indivíduos são compelidos a produzir e trocar mercadorias para sobreviver...” (PEREIRA, 2020, p. 1004), fomentando, portanto, a ideia de que “[...] o trabalho tem por finalidade de fazer com que o homem se empenhe para obter os bens necessários à sua subsistência, eis que dela depende seu bem maior que é a vida” (LUZ; SANTIN, 2010, p. 269).

Em síntese, no sistema de economia capitalista – salvo exceções –, o homem deve trabalhar para poder sobreviver. É pelo trabalho que o operário consegue o valor pecuniário/dinheiro para adquirir os bens essenciais à sua subsistência, sem prejuízo às demais funções preenchidas pelo trabalho. Uma vez que a sociedade – materializada por trabalhadores e proprietários de meios de produção – tornou-se ciente dessa realidade, certos abusos tornaram-se constantes, como, por exemplo, os de:

[...] empregadores que exploravam o sobretrabalho extensivo de mulheres, jovens e crianças sob o sistema de turnos, excedendo quanto não muito as 10 horas de trabalho, de maneira que seu repouso eram “horas de ociosidade forçada”, onde “[...] o trabalhador tinha de engolir sua refeição ora em um ora em outro fragmento de tempo não utilizado” (MARX, 1996 apud GURGEL; MARINHO, 2019, p. 322).

Assim, os abusos aos trabalhadores - que necessitavam vender sua força de trabalho para sobreviver - manifestavam-se de diversas maneiras, a exemplo: condições precárias de

trabalho, jornadas exaustivas, ausência de equipamentos protetivos, trabalho infantil, trabalho idoso etc.

No Brasil, no início do século XX, a situação de excessos no ambiente laboral era reproduzida, pois, continha: péssimas condições de trabalho, salários miseráveis, grande contingente de mulheres - mesmo que grávidas, grande contingente de crianças em fábricas, falta de organização e brutal repressão aos trabalhadores (VIANNA, 2020). A fim de coibir, ou atenuar, esses abusos, no Brasil, o Estado interveio criando obrigações legais mínimas a serem observadas, dando, assim, origem ao Direito do Trabalho, como tentativa de “garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias” (LUZ; SANTIN, 2010, p. 269). Coube, portanto, ao Estado criar legislações de observância geral e obrigatória para assegurar direitos trabalhistas e prevenir abusos, uma vez que:

No período posterior à Revolução de 1930, o direito do trabalho passava por um processo de formação com base nas relações de trabalho que emergiam no decorrer da revolução industrial, assim, inúmeras leis eram criadas com finalidade de regular tais relações de trabalho, na perspectiva de garantir medidas assecuratórias à classe operária. (LUZ; SANTIN, 2010, p. 275).

Com base no exposto por Luz e Santin (2010) no trecho anterior, nota-se um Estado atuante, por meio do Legislativo, no intuito de tutelar as relações trabalhistas e assegurar medidas protetivas mínimas para o trabalhador. Seguindo esse raciocínio, dentre as diversas formas de configuração estatal, o Estado pode se mostrar atuante ou abstencionista quanto à interferência na liberdade de seus indivíduos; dessa diversidade decorre o Estado Intervencionista e o Estado Liberal. Ressalte-se, ainda, que essas características estatais podem se apresentar em um mesmo Estado em momentos distintos.

O intervencionismo é decorrência do Estado Social, em que se tem a atuação positiva do Estado a fim de garantir aos membros da sociedade um respaldo protecionista, no intuito de promover e implementar o bem-estar e a igualdade social “[...] por meio do intervencionismo estatal em defesa do mais fraco [...]” (PAULO; ALEXANDRINO, 2017, p. 99). Tal característica: intervencionista<sup>5</sup> (Estado interferindo nas relações sociais e trabalhistas individuais) se mantém até o presente, como se vê no texto da CF/88, logo em seu Artigo primeiro, dispondo que: “A República Federativa do Brasil... constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III. a dignidade da pessoa humana; IV. Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa [...]” (BRASIL, 1988, n.p.).

---

<sup>5</sup> Segundo Eros Grau (ex-ministro do Supremo Tribunal Federal), a intervenção estatal corresponde à “[...] atuação do Estado além da esfera do público, ou seja, na esfera do privado (área de titularidade do setor privado), [...] atuação em área de outrem (A Ordem Econômica na Constituição de 1988. 14. ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2010, p. 92). Desse modo, nesta pesquisa, a expressão “intervenção estatal” é interpretada como a conduta atuante positiva do Estado em áreas privadas, como nas relações econômicas, trabalhistas e de direitos individuais.

Simultânea e contraditoriamente, a Constituição brasileira fundamenta-se na livre iniciativa - incentivando medidas comerciais e econômicas, típicas dos proprietários de meios de produção - em conjunto com a dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (resguardando a dignidade daquele que vende a força de trabalho). O Estado (intervencionista) tem, portanto, o poder e o dever de agir a fim de fazer cumprir os fundamentos declarados na Constituição, configurando, assim, um Estado interventor/atuante.

Há quem critique a característica intervencionista do Estado, ao afirmar que a interferência Estatal em práticas trabalhistas, mercantis e econômicas – inclusive, por legislações trabalhistas – acarreta prejuízos à livre iniciativa e à saúde financeira de estabelecimentos privados (que deveriam obedecer apenas à mão-invisível do mercado). Sobre o tema, tem-se que:

A metáfora da mão-invisível de Smith habita o imaginário de quase todos os economistas, e é, em geral, interpretada como representando a idéia de que o “mercado” seria uma instituição capaz de “transformar” o auto-interesse individual em benefícios sociais, sem a necessidade de intervenção da “mão-invisível” do Estado (MATTOS, 2007, p. 109).

O Estado, por intermédio de seus poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, ao impor medidas de observância obrigatória ou diretivas por leis e outros instrumentos legais aos empresários (donos dos meios de produção), acaba por prejudicar o mercado e, conseqüentemente, por regular o funcionamento da economia – segundo aqueles que são contrários à interferência estatal na economia.

Por outro lado, o Estado Liberal se opõe à essência social e intervencionista. Em sua gênese, os preceitos liberalistas se mostram atrelados ao desenvolvimento do Capitalismo, à ascensão da burguesia, à resistência, à liberdade comercial e trabalhista dos indivíduos, ao direito de liberdade, à propriedade privada, dentre outros, a saber:

Na Europa, o liberalismo foi originalmente uma ideologia burguesa, vinculada ao desenvolvimento do capitalismo e à crise senhorial. As noções liberais surgiram das lutas da burguesia contra os abusos da autoridade real, os privilégios do clero e da nobreza, os monopólios que inibiam a produção, a circulação, o comércio e o trabalho livre. Na luta contra o absolutismo, os liberais defenderam a teoria do contrato social, afirmaram a soberania do povo e a supremacia da lei, e lutaram pela divisão de poderes e pelas formas representativas de governo. Para destruir os privilégios corporativos, converteram em direitos universais a liberdade, a igualdade perante a lei e o direito de propriedade. Aos regulamentos que inibiam o comércio e a produção opuseram a liberdade de comércio e de trabalho (COSTA, 1999, p. 132).

Em que pese essa percepção, Emília Viotti Costa (1999, p. 132) ressalta a existência de uma pluralidade de “liberalismos”<sup>6</sup>, tendo cada um deles suas particularidades e, para serem compreendidos, necessitam ser analisados conforme a realidade em que se encontram. Dessa forma, o Estado, ao abster-se de intervir na economia (ou em relações trabalhistas) e deixar o mercado livre para se regular conforme as regras invisíveis do mercado seria liberal<sup>7</sup>, não prejudicaria o cenário econômico – segundo aqueles que são liberais e não apoiam o Estado interventor.

Partindo desse raciocínio, tem-se um conflito entre as benesses de um Estado intervencionista e os benefícios de um Estado liberal (isento de intervenções, cuja economia é regida pelo próprio mercado). Nesse conflito, há de se considerar em que medida o Estado deve agir ou abster-se. Fato é que o Brasil tem como fundamento constitucional o trabalho e a livre iniciativa, possuindo leis que – de certa maneira – influenciam a economia e, em tese, tendem a resguardar a dignidade do e no trabalho.

No campo da Educação, preceitos de uma ordem econômica liberal - que se opõem à regulamentação ou à interferência excessiva do Estado - podem acarretar impactos no trabalho nas suas mais diversas manifestações e tipos, inclusive, que são visíveis no trabalho docente, a saber:

O trabalho, além de fator de sobrevivência, é atividade constituidora do ser humano. No entanto, durante os séculos, a atividade produtiva passou por distintas configurações, culminando na lógica da exploração e acumulação do capitalismo, que em sua perspectiva neoliberal é marcada pela precarização e pelo adoecimento dos trabalhadores (OLIVEIRA *et al.*, 2017, p. 609).

Seguindo esse raciocínio, Antunes (2018) argumenta o seguinte:

A pressão pela capacidade imediata de resposta dos trabalhadores às demandas do mercado cujas atividades passaram a ser ainda mais controladas e calculadas em frações de segundos, assim como a obsessão dos gestores de capital por eliminar completamente os tempos mortos dos processos de trabalho, tem convertido, paulatinamente, o ambiente de trabalho em espaço de adoecimento (ANTUNES, 2018, p. 160).

---

<sup>6</sup> Inclusive, a autora no livro *Da monarquia à república momentos decisivos* [6<sup>o</sup> ed. Fundação Editora da UNESP (1999, p. 132)], aponta a existência de um liberalismo brasileiro que tinha como norte a luta contra o sistema colonial.

<sup>7</sup> Os termos *liberal*, *liberalismo* e *liberalistas* possuem diversos significados. São, portanto, polissêmicos. Além disso, existem variações dos dogmas liberalistas. No entanto, nesta pesquisa, em relação à economia, utiliza-se a percepção de Moraes (2014), no sentido de que “[...] o liberalismo econômico como doutrina que prega as virtudes de mercado natural autorregulado contra os males da intervenção estatal [...]”. Essa percepção foi exposta no artigo *A evolução histórica do Estado Liberal ao Estado Democrático de Direito e sua relação com o constitucionalismo dirigente*, de Ricardo Quartim de Moraes (2014, p. 271). Assim, o termo é compreendido em uma perspectiva contrária às práticas de intervenção do Estado em relações privadas, inclusive, de cunho trabalhista e econômico.



Esses impactos e essas transformações se manifestam na saúde, na carreira profissional, na formação docente, na remuneração, no trabalho docente e no próprio docente. Necessariamente, no Brasil, o trabalho docente – assim como as demais modalidades de trabalho – precisa estar em congruência com os regramentos legislativos, em especial, com as regulamentações trabalhistas.

No entanto, assim como a sociedade é dinâmica e se transforma, as relações de trabalho, incluindo a docência, também o são, e, de tal modo, desenvolvem-se, afinal: “As transformações políticas, econômicas e sociais vivenciadas contemporaneamente no Brasil impactam em mudanças nas relações de trabalho, que repercutem na profissão docente” (GEMELLI et al., 2020, p. 409).

A legislação e o entendimento sobre a legislação também são mutáveis. Um exemplo dessas mudanças na legislação ocorreu em 2017, com a Lei n.º 13.467/17, que alterou 201 pontos da CLT e a Lei n.º 13.429/19, liberou a terceirização, bem como ampliou a possibilidade de realização do contrato temporário de trabalho (KREIN, 2018).

A hipótese é que a contrarreforma buscou, ao mesmo tempo, legalizar práticas já existentes no mercado de trabalho e possibilitar um novo ‘cardápio’ de opções aos empregadores para manejar a força de trabalho de acordo com as suas necessidades. Assim, ela busca ajustar o padrão de regulação do trabalho de acordo com as características do capitalismo contemporâneo, que fortalece a autorregulação do mercado ao submeter o trabalhador a uma maior insegurança e ao ampliar a liberdade do empregador em determinar as condições de contratação, o uso da mão de obra e a remuneração do trabalho (KREIN, 2018, p, 78).

O termo “contrarreforma”, segundo o autor, expressa o retrocesso na regulamentação do trabalho advindo das leis acima mencionadas. Previtali e Fagiani (2020, p. 40) resumem: “A Reforma Trabalhista cumpre o papel salutar para o capital de aprofundar e expandir o trabalho precário, contribuindo para o desemprego e para a queda nos rendimentos da classe trabalhadora”.

Além disso, nota-se que as reformas na legislação demonstram um caráter liberal, isto é, o Estado utilizou-se de leis para ampliar as liberdades dos empregadores, prejudicando, por outro lado, os empregados. Ou seja, o Estado formalizou e declarou sua não intervenção nos dispositivos alterados, ampliando os poderes dos empregadores e atrofiou os direitos dos empregados. Em síntese: “No Brasil, desde 2016, intensificou-se o discurso de que os direitos e as garantias sociais da classe trabalhadora são um obstáculo à superação da crise econômica brasileira” (GUIMARÃES JUNIOR; SILVA, 2020 apud GEMELLI, 2020, p. 417).

Inclusive, Figueiras e Cavalcante (2015 apud GEMELLI, 2020) exemplificam a situação com a terceirização. Senão, vejamos: “A terceirização, por exemplo, é um dos produtos

provenientes dessas transformações ocorridas no sistema capitalista que impactaram o mercado de trabalho. Trata-se de uma forma de contratação que se adequa, principalmente, aos interesses da política neoliberal (FIGUEIRAS; CAVALCANTE, 2015 apud GEMELLI, 2020).

Essas práticas legislativas podem ser vantajosas a um grupo e prejudiciais a outros, como bem esclarecem Horta, Borba e Previtali (2021):

Apesar de serem extremamente benéficas para as empresas, às terceirizações constituem-se como uma forma de precarização do trabalho formal, seja por que esta forma de trabalho se reproduz a partir das baixas remunerações pagas aos trabalhadores (necessárias para que as empresas que recebem as tarefas tenham lucros), seja por que o trabalhador passa a enfrentar diversas condições de trabalho precárias (HORTA; BORBA; PREVITALI, 2021, p. 88).

É preciso ressaltar que as modificações legislativas possuem aplicabilidade geral, ou seja, afetam todas as profissões, por estarem, conseqüentemente, submetidas às leis, incluindo, portanto, a profissão docente. Dessa forma, a profissão docente sofreu os impactos das reformas mencionadas por ser regida pelos preceitos legais que legitimaram práticas trabalhistas prejudiciais aos trabalhadores, inclusive, aos docentes, e isso é um fator que contribui para a chamada precarização do trabalho docente.

O aparente conflito entre liberdade e regulamentação do trabalho gera debates e estudos que extrapolam a seara política e econômica, como é o caso dos inúmeros artigos científicos sobre o tema, relacionados à educação e à saúde profissional. Esses estudos são apresentados na forma de livros, teses, dissertações, artigos científicos, simpósios e de outros meios.

Na esfera educacional, algumas conseqüências desse conflito são estudadas e pesquisadas. Dentre elas, por exemplo, pode-se mencionar o trabalho docente e suas repercussões; a exemplo das tendências da profissão docente, saúde docente, carreira docente e precarização do trabalho docente.

Por essas conseqüências serem amplamente relevantes e pertinentes à Educação é que se faz necessária a realização de pesquisas e de apontamentos acerca da revisão da literatura sobre o tema. Nesse viés, partindo do contexto apresentado anteriormente, nas subseções seguintes ter-se-á a apresentação da precarização do trabalho docente, por intermédio de destaques sobre literatura do tema a partir de artigos científicos; e, posteriormente, desenvolver-se-ão inferências sobre as manifestações individuais e coletivas da precarização do trabalho docente com base nas considerações acerca da revisão da literatura feita, com a exibição de quadros ilustrando os resultados encontrados.

## 1.1 Precarização do trabalho docente: apontamentos sobre a literatura

A precarização do trabalho docente é uma temática que atrai uma pluralidade de pesquisadores e que tem gerado diversos estudos e pesquisas sob diversos ângulos e enfoques teóricos. Diante desse fato, é fundamental uma revisão sistemática da literatura, a fim de retratar a maneira pela qual esse assunto vem sendo abordado pelos pesquisadores e o cenário das publicações acerca do assunto.

O objetivo, nesta subseção, é verificar, na literatura, os estudos relacionados à precarização docente em artigos científicos nacionais, no intuito de apresentar e sintetizar a maneira pela qual a precarização do trabalho docente é tratada pela literatura especializada por pesquisadores interessados no assunto. Nesse sentido, seguindo a metodologia apresentada, foi possível a obtenção dos resultados que serão apresentados a seguir.

### 1.1.1 Resultados

Os artigos listados no Apêndice A desta dissertação compuseram o material analisado, cujos resultados são expostos nesta subseção, iniciando com a quantidade de estudos por ano do *corpus* analisado:

**Tabela 2:** Número de artigos recuperados por ano de publicação

Ano de publicação	2021	2020	2019	2018	2017	Total
N.º de estudos	01	08	06	07	08	30

**Fonte:** Elaboração do autor (2021).

Pelo exposto na Tabela 2, nota-se certo equilíbrio da quantidade de estudos em relação ao ano de publicação entre os períodos de 2017 a 2020, sendo, porém, reduzido a um único estudo publicado até meados do ano de 2021, conforme o critério temporal adotado.

A redução da quantidade de estudos acerca da precarização do trabalho docente com o passar do tempo possibilita a elaboração de alguns questionamentos envolvendo a conformação dos pesquisadores com o cenário de precarização docente, a ponto de configurar, possivelmente, uma tendência acerca da perda da relevância do assunto para a esfera acadêmica brasileira. Esse cenário se mostra, em certo grau, preocupante, pois, reconhece, legitima, aceita e sinaliza um conformismo em relação ao fenômeno de precarização do trabalho docente, à medida que a literatura deixa de retratar não só os malefícios de tal fato, mas sua gênese e seu desenvolvimento como processos naturais, sem explicar suas relações com o contexto e a dinâmica da sociedade em que se produzem e que contribui para reproduzi-la. Nesse sentido, o que é histórico e socialmente constituído a partir das relações sociais, alinhadas a um modo de

produção, passa a ser apresentado e assimilado como decorrência e/ou necessidade natural da organização social; portanto, naturalizado.

Foram observados, nesses estudos: a área de formação dos pesquisadores, os pontos/assuntos principais, os objetivos, os objetos/participantes dos estudos, a modalidade de pesquisa e o instrumento de coleta de dados.

De início, vale destacar dois pontos, sendo o primeiro deles em relação à quantidade de autores, posto que grande parte dos artigos científicos analisados continha mais de um autor; e o segundo, é em relação à área de formação do pesquisador, em que foi considerada a área da maior titulação do autor. Portanto, exemplificativamente, se o autor é Mestre em Psicologia e Doutor em Educação, a área considerada foi a da Educação.

Eis, portanto, a área de formação dos pesquisadores que escreveram sobre a precarização docente:

**Tabela 3:** Pesquisadores e trabalho sobre precarização, por área de formação

Área de formação dos pesquisadores	Quantidade
Administração	06
Educação	27
Filosofia	02
História	02
Letras	01
Psicologia	08
Química e Engenharia Química	03
Saúde e Biociências (Medicina, Enfermagem, Biologia, Meio Ambiente, Ciência Animal, Saúde Pública e Coletiva)	28
Serviço Social	03
Sociologia	01
Sem informação	09
<b>Total de autores</b>	<b>90</b>

**Fonte:** Elaboração do autor (2021).

Conforme se nota pelos dados da Tabela 3, há, em se tratando de autoria, uma pluralidade de autores na redação de um artigo científico, e essa pluralidade de autores em relação aos artigos publicados pode estar associada, conforme aponta Leite (2017, p. 211), à “... ampliação das exigências de produção e produtividade no campo da pesquisa e pós-graduação ... ao produtivismo acadêmico (*publish or perish*)”.

Desse modo, nota-se, em tese, uma forma de defesa dos professores que, ao se verem pressionados para publicar, juntam forças com outros autores para dividir esforços, atenuando

o tempo despendido e atingindo a produtividade exigida pelos órgãos reguladores (CAPES-MEC) e instituições de ensino (Comissão Própria de Avaliação), o que pode potencializar o produtivismo acadêmico, desvirtuando, inclusive, o significado da produção científica no que concerne à sua real finalidade social. Por outro lado, tal cenário poderia refletir a presença de outros fatores, como, por exemplo, a produção de conhecimento em rede e de pesquisas em grupos.

Em relação à Tabela 3, uma parcela dos autores incluiu no próprio artigo um minicurrículo a partir do qual foi possível, imediatamente, identificar a titulação e, conseqüentemente, a área de formação desses pesquisadores. No entanto, outra parcela dos autores não fez assim. Dessa maneira, para identificar a área de formação, foi necessária a consulta de seus currículos *lattes* na plataforma *lattes.cnpq.br* e a confirmação da autoria do artigo com o *orcid* divulgado pelos autores nos próprios estudos. Uma terceira parcela de autores não teve sua área de formação identificada (sem informação), pois não se encontrou nos artigos o minicurrículo e tampouco possuíam currículo *lattes* cadastrado na plataforma *lattes.cnpq.br*. Essas diferenças podem ser fruto das particularidades de cada revista em seus critérios de publicação.

A partir da Tabela 3, nota-se que as áreas de Saúde e Biociências (nelas incluídas Medicinas, Enfermagem, Biologia...) contou com o maior número de autores que escreveram sobre a precarização docente. Em razão disso, é possível inferir que as conseqüências da precarização do trabalho docente acarretam repercussões na saúde, a exemplo do “[...] desgaste físico e emocional a que professores estão submetidos em seu ambiente, sendo bastante significativas referências a transtornos relacionados ao estresse, como é o caso das depressões, ansiedade, fobias, distúrbios psicossomáticos e a síndrome de *Burnout*”<sup>8</sup> (SOUZA *et al.*, 2020, p. 02).

Além da saúde, a Educação foi outra área que conta com diversos estudiosos sobre o assunto, evidenciando, assim, que se trata de uma temática constante e visível na seara educacional, como bem afirmam Araújo e Mourão (2021), ao dizerem que:

[...] no âmbito do trabalho do professor, a precarização consolida-se como processos dinâmicos e complexos de exploração da força de trabalho, programas arrojados de intensificação do trabalho docente que geram

---

8 Segundo Pêgo e Pêgo (2015), *Burnout* é uma palavra inglesa utilizada para se referir a algo que deixou de funcionar por exaustão. É um problema que atinge profissionais de serviço, principalmente os cuidadores, em que a oferta do cuidado ou serviço frequentemente ocorre em situação de mudanças emocionais; sendo, atualmente, considerada uma doença ocupacional. A Síndrome de Burnout (SB) assume uma concepção multidimensional, cuja manifestação se caracteriza por esgotamento emocional, redução da realização pessoal no trabalho e despersonalização do profissional (Síndrome de Burnout. Revisão de Literatura. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, 2015).

sofrimento psíquico provocado pelas cobranças e imposições dos sistemas de ensino, das avaliações de larga escala e, por fim, pelo alargamento das competências que são exigidas do professor para executar seu trabalho (ARAÚJO; MOURÃO, 2021, p. 07).

As diversas áreas de formação dos autores sugerem que a precarização do trabalho docente é passível de análises sob uma ótica multi e/ou interdisciplinar, visto que seus impactos são perceptíveis na Educação, na Administração, na Saúde e na Psicologia, dentre outras áreas. E sua conclusão pode ser corroborada pela relevância do trabalho docente, posto que, independentemente da área, a formação de novos profissionais depende, em um primeiro momento, dos professores. No entanto, torna-se fundamental a reflexão sobre a qualidade e o perfil técnico-científico dos novos profissionais das diversas áreas, dado que os professores que os formam estão sendo precarizados em seus respectivos ofícios.

Quanto ao conteúdo dos artigos analisados, diversos são os pontos abordados; no entanto, os principais são em relação: às políticas públicas, entraves e obstáculos no trabalho docente; precarização, flexibilização e intensificação do trabalho docente; atividades, competências e funções docentes e; saúde e mal-estar no trabalho docente. Desse modo, os principais pontos se manifestaram na seguinte proporção:

**Tabela 4:** Distribuição de trabalhos por temas abordados

<b>Tema</b>	<b>Quantidade</b>
Políticas públicas, entraves e obstáculos ao trabalho docente	08
Flexibilização e intensificação do trabalho docente	07
Atividades, competências e funções docentes	07
Saúde e mal-estar no trabalho docente	08
<b>Total</b>	<b>30</b>

**Fonte:** Elaboração do autor (2021).

Os pontos apresentados na Tabela 4 foram agrupados em razão da frequência pela qual se manifestaram no material em análise. O agrupamento das “políticas públicas, entraves e obstáculos ao trabalho docente” envolve os seguintes assuntos: políticas de desprecarização, histórico de degradação das condições de trabalho, políticas de formação docente, sindicalismo docente, precarização estrutural do trabalho, implantação de políticas, política de avaliação de desempenho, violência escolar e enfraquecimento de autoridade docente.

Em relação ao agrupamento da “flexibilização e intensificação do trabalho docente”, foram abordados os seguintes assuntos: intensificação do trabalho docente, (re)configurações do trabalho docente, alienação do trabalho docente, flexibilização do trabalho docente, remuneração e carreira docente, sobrecarga do trabalho docente, modelos de contratação docente, pejotização docente, terceirização docente e desespecialização docente.

No terceiro agrupamento, relativo às “atividades, competências e funções docentes”, os principais pontos abordados foram: responsabilidade docente, formação inicial docente, competências de tutoria e trabalho docente, funções de tutoria e trabalho docente, práticas e saberes docentes, vivências docentes, atividade docente, produtivismo docente e publicação de trabalhos por docentes.

Por fim, o quarto e último agrupamento – “Saúde e mal-estar no trabalho docente” – incluiu: defesa da saúde, saúde nutricional, desgaste físico e emocional do professor, transtornos mentais e problemas de saúde em docentes, exploração e sofrimento mental docente, condições e dimensões psicossociais docente e adoecimento docente. Esses foram os principais pontos abordados.

Apesar da existência dos agrupamentos, foi comum, com base na leitura do material, encontrar em um artigo assuntos pertencentes a outros agrupamentos; sendo, portanto, considerado o assunto principal (que continha maior atenção dos autores). Exemplificativamente, um artigo considerado do agrupamento da “precarização, flexibilização e intensificação do trabalho docente” poderia discorrer acerca do adoecimento docente (assunto classificado como pertencente à “saúde e ao mal-estar no trabalho docente”).

A presença de um assunto referente a um agrupamento diverso em um mesmo artigo apenas evidencia que – em se tratando de precarização da profissão docente – diferentes aspectos podem ser tidos, a depender da perspectiva adotada como fator de causa e/ou de consequência e, concomitantemente, se inter-relacionam.

A constituição dos agrupamentos foi inspirada nos ensinamentos de Bardin (1977), que sugere a adoção da categorização como princípio a ser utilizado na organização da análise, pois:

A categorização é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e seguidamente, por reagrupamento segundo o género (analogia), com critérios previamente definidos. As categorias, são rubricas ou classes, as quais reúnem um grupo de elementos (unidades de registo, no caso da análise de conteúdo) sob um título genérico, agrupamento esse efectuado em razão dos caracteres comuns destes elementos (BARDIN, 1977, p. 117).

Dessa feita, com base nos ensinamentos de Bardin (1977), os agrupamentos/categorias/unidades de análise (títulos genéricos) foram feitos utilizando caracteres comuns deste título. Por essa razão, assuntos como adoecimento e transtornos mentais do professor foram incluídos no agrupamento de “Saúde e mal-estar no trabalho docente”. Vale ressaltar que a autora reconhece a capacidade plural e diversificada das categorizações e agrupamentos.

Conforme o procedimento apresentado, foi possível a elaboração da seguinte tabela:

**Tabela 5:** Categorias, assuntos, frequência e porcentagem de estudos publicados

<b>Categorias</b>	<b>Assuntos abordados</b>	<b>N.º de estudos</b>	<b>% de estudos</b>
Políticas públicas, entaves e obstáculos ao trabalho docente	Políticas de desprecarização, histórico de degradação das condições de trabalho, políticas de formação docente, sindicalismo docente, precarização estrutural do trabalho, implantação de políticas, políticas de avaliação de desempenho, violência escolar e enfraquecimento de autoridade docente.	08	26,67%
Precarização, flexibilização e intensificação do trabalho docente	Intensificação do trabalho docente, (re)configurações do trabalho docente, alienação do trabalho docente, flexibilização do trabalho docente, remuneração e carreira docente, sobrecarga do trabalho docente, modelos de contratação docente, pejotização, terceirização e desespecialização docente.	07	23,33%
Atividades, competências e funções docentes	Responsabilidade docente, formação inicial, competências de tutoria e trabalho docente, funções de tutores e professores, práticas e saberes docentes, vivências docentes, atividade docente, produtividade e publicações docente.	07	26,67%
Saúde e mal-estar no trabalho docente	Defesa da saúde, saúde nutricional, desgaste físico e emocional do professor, transtornos mentais, problemas de saúde em docentes, exploração e sofrimento mental docente, condições e dimensões psicossociais e adoecimento docente.	08	23,33%
<b>MATERIAL TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Elaboração do autor (2021).

Os objetos e os participantes dos artigos científicos integrantes do material em análise foram sintetizados. A composição da síntese considerou como objeto do estudo aquilo que foi pesquisado pelos autores dos artigos científicos, e, dessa maneira, foi possível a composição da Tabela 6:



**Tabela 6:** Objetos de estudos e quantidade de artigos

<b>Objeto do artigo</b>	<b>N.º de artigos</b>
Professores, pesquisadores e discentes	05
Artigos, teses, dissertações, livros, pesquisas...	04
Leis e registros	02
Políticas públicas, competências e ações pedagógicas	06
Saúde (física e mental)	03
Organização do trabalho e da profissão docente	10
<b>Total</b>	<b>30</b>

**Fonte:** Elaboração do autor (2021).

Pelas informações contidas na Tabela 6, é possível inferir que diversos são os objetos dos artigos. A organização do trabalho e da profissão docente constitui o objeto com o maior número de artigos recuperados. Por outro lado, as leis e registros envolvendo a precarização do trabalho do professor, segundo as informações constantes na referida tabela, ocupam o posto de objeto com menor foco de estudos. Nota-se, ainda, a pluralidade de objetos tratados pelos pesquisadores ao escreverem acerca da precarização docente, possibilitando, uma ampla gama de perspectivas que podem ser enfocadas a depender do objeto de análise.

Muitos desses objetos estão inter-relacionados e apareceram em conjunto nos artigos científicos. No entanto, para a seleção e definição do objeto, foi preciso distinguir o objeto de estudo de sua consequência/resultado. Nessa ótica, tem-se o exemplo a seguir: “Este artigo trata da reestruturação das condições e processos de trabalho dos professores no ensino superior hodiernamente, que introduz a lógica gerencial nas atividades docentes. Mostra como esta nova lógica adocece o professor física e mentalmente” (LEITE, 2017, p. 207). Essa passagem foi retirada de um dos artigos que constituem o objeto de análise desta seção, e, nela (passagem) foi considerada como objeto de pesquisa a organização do trabalho e da profissão docente, como é evidenciado pelo trecho “[...] reestruturação das condições e processos de trabalho dos professores [...]” (LEITE, 2017, p. 207); porém, esse objeto conduz a uma consequência, qual seja: o adoecimento físico e mental do professor.

Feita essa ressalva, infere-se – pela Tabela 6 – que quando se trata de precarização docente, o objeto mais abordado pelos autores é a “organização do trabalho e da profissão docente”, seguido por “políticas públicas, competências e ações pedagógicas”. Por outro lado, poucos foram os artigos que tratavam da precarização do trabalho docente cujo objetos eram leis (ou outros registros, decretos, portarias...), o que destaca a pouca presença de pesquisas cujas fontes de resultados sejam documentais.

Esse cenário atua como um motivo a mais para justificar a presente pesquisa; afinal, nas seções dois e três, os principais materiais analisados são qualificados como documentais - leis e decisões judiciais - e, conforme se depreende pela exposição supra, tem-se uma lacuna de pesquisas documentais sobre o tema.

De acordo com Gil (2019), existem diversas maneiras de se classificar as pesquisas, sendo, por isso, necessário estipular de maneira prévia o critério a ser adotado. Ademais, segundo o autor, são diversos os ambientes em que as pesquisas ocorrem, bem como diversos são “[...] os métodos e técnicas utilizados para a coleta e análise dos dados” e o autor complementa: Além disso, há diferentes enfoques adotados em sua análise e interpretação. O que faz com que se torne difícil o estabelecimento de um sistema de classificação que considere todos esses elementos (GIL, 2019, p. 27).

Com essas ressalvas, tem-se a ênfase para a adoção de critérios de classificação das pesquisas e das diversas maneiras pelas quais elas podem se manifestar e serem classificadas. A classificação aqui adotada considerou e dividiu a modalidade de pesquisa dos artigos em científicos, nas abordagens de cunho: qualitativo, quantitativo ou misto.

Considera-se como qualitativas as pesquisas cujas abordagens divulgavam os resultados obtidos de maneira textual. As pesquisas consideradas quantitativas foram tratadas como aquelas cujos resultados eram expostos de maneira numérica; e, as mistas, com a combinação de “[...] elementos de abordagens de pesquisa qualitativa e quantitativa a propósito de ampliar e aprofundar o entendimento e corroboração dos resultados” (JOHNSON; ONWUEGBUZIE; TURNER, 2007 apud GIL, 2019, p. 40).

Além disso, vários dos artigos que compuseram o material de análise explicitavam a classificação em termos de modalidade de pesquisa no próprio texto do artigo, como, por exemplo: “Realizou-se um estudo qualitativo de caráter exploratório por meio de pesquisa bibliográfica [...]” (SOUZA *et al.*, 2017); “Para tal, efetuou-se um estudo de caráter qualitativo, elegendo-se como campo de investigação [...]” (SILVA *et al.*, 2017); e “Para tal, realizou-se pesquisa de cunho qualitativo com a participação [...]” (RODRIGUES; SOUZA, 2018).

Isto posto e admitido, permite considerar a seguinte distribuição da produção conforme a modalidade de pesquisa, nos termos da Tabela 7, a seguir:

**Tabela 7:** Modalidade de pesquisa acerca da precarização do trabalho docente  
**Modalidade e abordagem de pesquisa**

Qualitativo	25
Quantitativo	00
Misto	05
<b>Total</b>	<b>30</b>

**Fonte:** Elaboração do autor (2021).

Considerando as informações apresentadas na Tabela 7, torna-se evidente a ausência de trabalhos quantitativos envolvendo a precarização do trabalho docente. Por outro lado, a maior parte dos estudos adotou uma perspectiva qualitativa. Desse modo, a maioria dos resultados encontrados no material analisado foram divulgados de maneira textual, e, nenhum destes teve a apresentação dos resultados predominantemente expostos por dados numéricos. No entanto, em alguns dos artigos analisados, a exposição dos resultados se deu de maneira mista, assim, aglutinando a exposição dos dados tanto de maneira textual como de forma numérica.

De início, nota-se a inexistência, no *corpus* analisado, de artigos cuja exposição dos resultados se deu, predominantemente, de maneira quantitativa, refletindo, assim, um déficit dessa modalidade de pesquisa sobre a precarização docente, considerando o material analisado. É notável também a predominância de artigos científicos com a abordagem qualitativa e tem-se; ainda, em menor quantidade, a presença de método misto que, em muitas das vezes, se amparou em entrevistas e questionários como instrumentos de coleta de dados. Esse panorama possibilita apresentar um cenário de pesquisas com potencial para o preenchimento de lacuna acadêmica, posto que se tem, conforme o material analisado, um déficit na literatura recente de pesquisas de abordagem quantitativa acerca da precarização do trabalho docente.

Os mecanismos – instrumentos de coleta de dados – para a busca dos resultados e para as reflexões divulgados nos artigos científicos também foram analisados e (da mesma forma que a modalidade de pesquisa) sua classificação era apresentada no próprio texto do estudo, como se vê pelas seguintes passagens: “Trata-se de um estudo exploratório, de natureza qualitativa, baseado em entrevistas semiestruturadas [...]” (GEMELLI *et al.*, 2020); “Efetivaram-se seis reuniões, denominadas “Oficinas em saúde do trabalhador [...]” (RODRIGUES *et al.*, 2020); e “Foram realizadas quatro reuniões com oito docentes [...]” (SOUZA *et al.*, 2020). Partindo desse esclarecimento e dos exemplos anteriores, têm-se os resultados da Tabela 8:

**Tabela 8:** Instrumento de coleta de dados nos estudos recuperados

<b>Instrumentos de coleta de dados</b>	<b>Nº de artigos</b>
Questionários e/ou entrevistas	16
Registros escritos (livros, teses, dissertações, leis, documentos, fóruns, diários, cadernetas de trabalho ...)	11
Reuniões e oficinas	03
<b>Total</b>	<b>30</b>

**Fonte:** Elaboração do autor (2021).

Com base nos dados apresentados pela Tabela 8, conclui-se que a maior parcela dos estudos foi feita utilizando questionários e/ou entrevistas (estruturadas e semiestruturadas) como instrumentos de coleta de dados. Tal fato demonstra que os estudos – em grande parte – baseiam-se no que fora manifestado pelos participantes das pesquisas, ou seja, os resultados são obtidos a partir de terceiros que, muitas vezes, correspondem a um grupo pequeno e restrito de pessoas que compartilham certas características específicas, como local de trabalho ou tempo de trabalho. Em segundo lugar, os registros escritos – em amplo senso – foram frequentemente utilizados pelos pesquisadores em se tratando de precarização docente e, por fim, um décimo dos estudos utilizou de reuniões e/ou oficinas para coleta de dados.

Os apontamentos acerca da literatura sobre a precarização docente partiram da categorização e sistematização de conteúdos de 30 (trinta) artigos científicos que compuseram o material de análise nos moldes anteriormente delineados. Foi possível notar a presença de autores de diversas áreas do saber (Educação, Administração, Filosofia, História, Letras, Psicologia, Química, Engenharia Química, Medicina, Enfermagem, Biologia, Meio Ambiente, Ciência Animal, Saúde Pública, Saúde Coletiva, Serviço Social e Sociologia) escrevendo artigos científicos, publicados recentemente, sobre a precarização docente.

As políticas públicas, os entraves/obstáculos ao trabalho docente; a precarização, a flexibilização, a pejetização e a intensificação do trabalho docente; as atividades, as competências e funções docentes; bem como a saúde e o mal-estar no trabalho docente, foram temáticas abordadas frequentemente e relacionadas à precarização do trabalho docente, conforme a literatura analisada.

Além disso, diversos objetivos foram pretendidos com a autoria dos artigos. Esses objetivos eram variados e envolviam análises, exames, contribuições, tensões, relatos, relações, apresentações, compreensões, verificações, discussões, investigações, amostras e outros, listados nos Apêndices desta dissertação. Assim como os objetivos, os objetos dessa literatura também foram sintetizados, resultando na ênfase dada à organização do trabalho e da profissão docente, seguida por políticas públicas, competências e ações pedagógicas.

Em relação às modalidades de pesquisa e aos instrumentos de coletas de dados, evidenciou-se, na literatura recente sobre a precarização docente, o predomínio de estudos qualitativos, em comparação às pesquisas quantitativas; e, ainda, o predomínio de questionários e entrevistas na coleta de resultados, embora a utilização de outras fontes (leis, documentos, teses, dissertações, cadernetas e diários) tenha ocorrido em diversas oportunidades.

A partir desses apontamentos, foi possível sintetizar algumas implicações individuais e coletivas da precarização docente, conforme será evidenciado na próxima subseção, bem como

apresentar alguns conceitos e assuntos presentes na literatura – sob a forma de artigos científicos – em relação ao tema em questão.

Com isso, nota-se como os estudos relacionados à precarização docente vêm sendo abordados nos últimos anos pela literatura, em especial, pelos artigos científicos, quanto ao ano de publicação dos estudos, à área de formação dos autores, ao tema enfatizado, à modalidade de pesquisa, ao instrumento de coleta de dados e, por fim, quanto ao objeto do estudo.

Esse balanço retratado a partir de apontamentos acerca da revisão da literatura dá sustentação e facilita o entendimento sobre vínculos empregatícios, efeitos jurídicos e legais da profissão docente, que será tratada na próxima seção, cujos conceitos se amparam nas análises e nas discussões realizadas nas subseções anteriores. Com base nas considerações acerca da literatura analisada, evidencia-se que a sociedade é dinâmica e sofre transformações em diversas esferas, como, por exemplo, na economia, na política e na educação. A partir da análise realizada, conclui-se que a educação, em sentido amplo, se amolda às necessidades e às exigências da economia em vigência.

Em relação ao trabalho docente, a literatura enfatiza alguns aspectos que, a um só tempo, são causa e consequência da precarização do trabalho docente. Ainda sobre o material analisado, é possível se admitir que a precarização do trabalho pode ser vista a partir dos grupos seguintes temáticos: I. políticas públicas e obstáculos ao trabalho docente; II. Precarização, flexibilização e intensificação do trabalho docente; III. Atividades, competências e funções docentes; e IV. Saúde e mal-estar no trabalho docente, o que abre espaço para explorar a relação dialética entre trabalho e precarização, de modo a compreender como ambos se afetam e se constituem a partir de suas inter-relações.

Extrai-se, do material analisado, que a profissão docente é diretamente impactada pelo sistema econômico em vigência. No Brasil, há uma tendência em relação às políticas públicas, aos entraves e aos obstáculos ao trabalho docente da literatura em mencionar: o enfraquecimento da autoridade do professor, a política de avaliação docente e a instabilidade do vínculo laboral – nos estudos analisados.

No tocante à flexibilização e à intensificação do trabalho docente, se mostram recorrentes a menção e a abordagem ao acúmulo de funções do professor, ao desvio de funções, às adaptações prejudiciais à forma de contratação docente, além do tempo de descanso/lazer e do desprestígio da profissão docente. Em relação às atividades, competências e funções docentes, a literatura destaca o pouco incentivo à formação (inicial e continuada), bem como a exigência de competências e funções que extrapolam a formação docente.

Por fim, acerca da saúde e do mal-estar docente, os sintomas e as manifestações físicas e psíquicas foram amplamente abordados na literatura analisada e, ainda, houve uma constante menção aos mecanismos de defesa e comportamentais dos professores no exercício da docência. Por diversos momentos, os pontos mencionados foram tratados pela literatura como causa da precarização docente e, em outros momentos, como consequência da precarização do trabalho docente, o que evidencia a complexidade da questão no sentido de apurar quais seriam as origens dos fatores que contribuem para esse fenômeno.

No entanto, a literatura analisada converge para o reconhecimento da ingerência dos aspectos econômicos e mercadológicos na educação e, em especial, na profissão docente. Além disso, o material analisado conduz à inferência de que as políticas públicas e as legislações (de certa maneira) legitimam a subordinação da educação à política e aos interesses do mercado, e essa subordinação é um fator que contribui para a precarização do trabalho docente.

Inclusive, nas próximas seções, o foco recai sobre as formas de contratação dos professores; fato que, para ser legítima, há de ser em conformidade às normas reguladoras previstas em políticas públicas e legislações pertinentes. Ainda com fulcro no material analisado, notou-se: a diversidade de formação dos autores que escreveram sobre a precarização do trabalho docente; a quantidade de estudos sobre o tema nos últimos anos, bem como a modalidade de pesquisa comumente adotada para o tratamento da temática da precarização docente; além dos instrumentos de coletas de dados e objetos de estudos mais frequentemente abordados pela literatura analisada.

Os resultados encontrados e expostos nesta seção demonstram que a precarização do trabalho docente é um tema complexo e que não deve ser investigado de forma isolada, posto que abrange diversas áreas do saber e da sociedade. A literatura analisada é repleta de conceitos, conteúdos, abordagens, modalidades de pesquisa e objetos que se completam e agregam conhecimentos, ainda que o tema seja basicamente o mesmo.

Dessa maneira, a precarização do trabalho docente pode ser vista, estudada e pesquisada sob diversas perspectivas, convergindo, porém, na busca de fomentar discussões e mecanismos de defesa e de resistência para a valorização da profissão docente perante as políticas públicas, econômicas e legislações vigentes no atual contexto brasileiro.

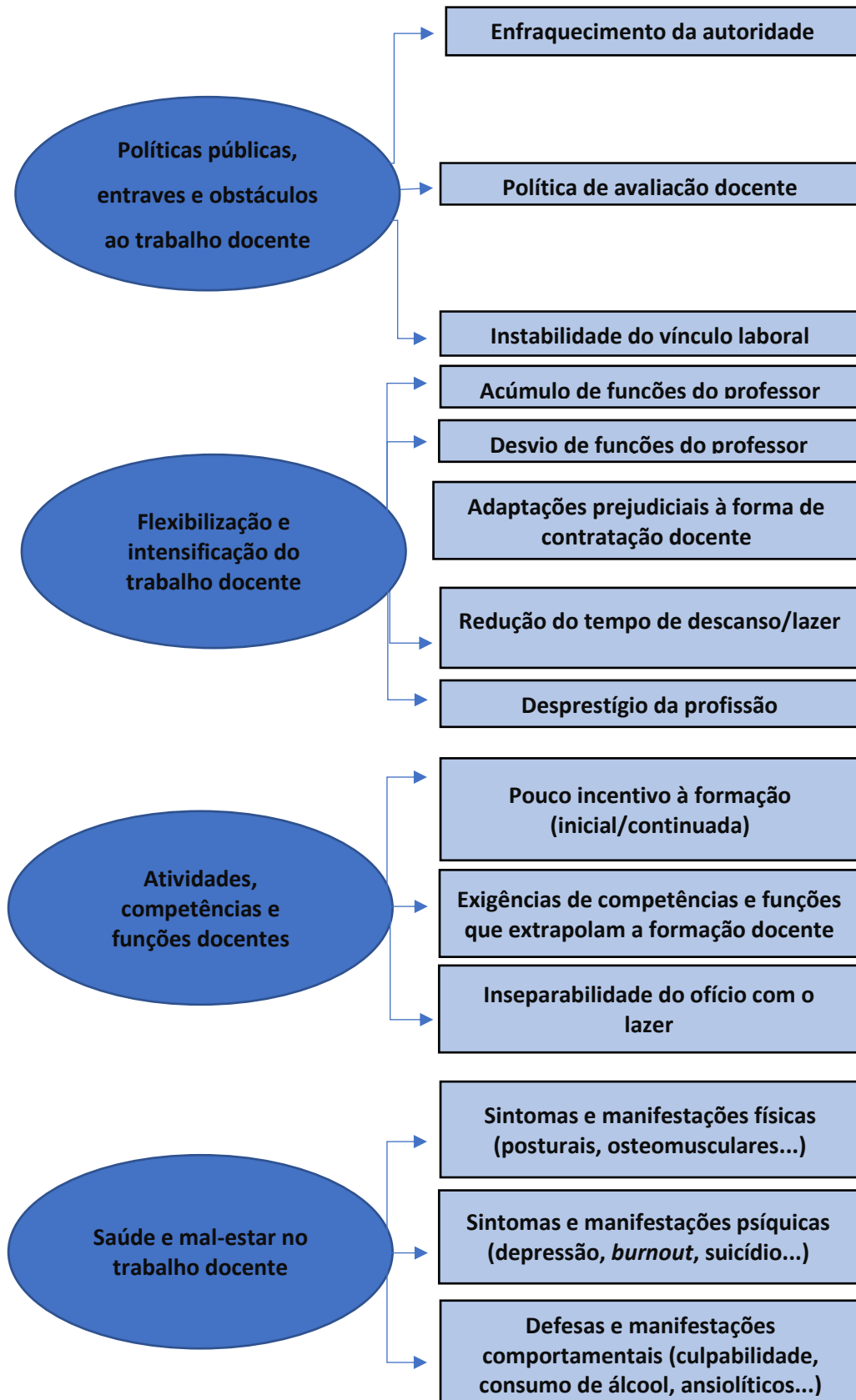
## **1.2 Manifestações individuais e coletivas da precarização do trabalho docente**

Embora cada um dos artigos recuperados seja dotado de especificidades que os diferenciam entre si, foi possível ressaltar algumas consequências e/ou causas individuais e coletivas que contribuem para evidenciar a precarização do trabalho docente.

Em um primeiro momento, com base no material analisado e listado nos Apêndices desta dissertação, procedeu-se à composição dos seguintes grupos temáticos: 1. Políticas públicas, entraves e obstáculos ao trabalho docente; 2. Flexibilização e intensificação do trabalho docente; 3. Atividades, competências e funções docentes; e 4. Saúde e mal-estar no trabalho docente.

Posteriormente, a cada grupo temático foram atribuídas causas e/ou consequências acerca daquele assunto que – de certa maneira – eram relacionados pelos autores como pertinentes à categoria em questão e, ainda, com a precarização do trabalho docente, possibilitando a estruturação apresentada na Figura 4:

**Figura 4:** Causas e consequências da precarização do trabalho docente



Fonte: Elaboração do autor (2021).



Dessa maneira encontra-se disposta a presente subseção, sendo apontadas, para cada assunto, unidades de registros extraídas dos artigos analisados do material que compõe o *corpus* da análise da presente seção, no intuito prioritário de retratar como os assuntos são abordados pela literatura recente sobre a precarização docente em artigos científicos.

Inicia-se, assim, com o grupo temático das políticas públicas, entraves e obstáculos, e segue-se o esquema elucidado anteriormente, finalizando com as defesas e manifestações comportamentais dos professores em relação à saúde e ao mal-estar no trabalho docente.

### 1.2.1 *Políticas públicas, entraves e obstáculos ao trabalho docente*

No tocante ao trabalho, mais especificamente, em relação ao trabalho docente, diversos são os desafios encontrados pelos professores no exercício de seu mister que – de certa maneira – os afetam (individual e/ou coletivamente) e contribuem para a ocorrência da precarização do trabalho docente. Entre os principais fatores que contribuem para a precarização do trabalho docente, estão as políticas públicas, como, exemplificativamente, a política de avaliação de desempenho docente e a política de bonificação proveniente da produtividade docente, bem como os entraves e obstáculos ao professor e ao exercício de sua profissão.

O enfraquecimento da autoridade docente é um exemplo de entrave e é consequência da precarização docente. Os professores não mais possuem a autoridade de outrora, e isso é um dos fatores que contribuem para o aumento do desrespeito e da violência por parte dos alunos em relação aos docentes, dificultando o enfrentamento dos problemas comportamentais dos alunos – que não raramente enfrentam, desobedecem e desafiam os professores. Pereira e Zuin (2019) mencionam em seu estudo a ocorrência de alunos que questionam, o tempo todo, a autoridade do professor, bem como testam a sua paciência ao extremo e, ainda, se negam a obedecer às regras de convivência escolar.

Dessa maneira, infere-se que a perda da autoridade dos professores em relação aos alunos é um fator contribuinte (e, ao mesmo tempo, resultado) da precarização do trabalho docente e de desrespeito ao professor, como se vê pela citação a seguir, extraída de uma entrevista realizada pelos autores Pereira e Zuin (2019) com professores, em que um dos entrevistados conclui, dizendo que: “Apesar de todo o esforço empreendido, com atividades diversificadas e dinâmicas, afirma que dificilmente consegue fazer com que os alunos se concentrem e prestem atenção nas aulas”.

A precarização docente, assim, encontra-se atrelada ao enfraquecimento da autoridade do professor, pois esse profissional não consegue exercer plenamente o seu ofício com credibilidade e respeito. Os alunos, além de demonstrarem desrespeito pelo professor,

apresentam pouco (ou nenhum) interesse pelas aulas, conseqüentemente, dificultando o andamento regular destas e atrasando o planejamento de trabalho do professor, tornando-se, portanto, um obstáculo ao trabalho docente, contribuindo para a precarização do trabalho docente.

Esse cenário é, portanto, reflexo – em certo grau – da perda de autoridade, isto é do respeito, valor e credibilidade atribuídos ao professor, que não é visto com o respeito de outrora. Ademais, diversas políticas públicas retiram do professor certos “poderes” e, por outro lado, concedem prerrogativas aos alunos. Conseqüentemente, o que se vê é a redução da valorização da profissão docente e, em contrapartida, a superproteção dos alunos.

A política da avaliação de desempenho docente, em especial, das redes estaduais de ensino, conforme retratam Zatti e Minhoto (2019), é outro fato que precariza a profissão docente, pois, pode ser tida não como um incentivo ao exercício da profissão, mas sim como um componente de contribuição à precarização do trabalho docente. Essa política, em tese, corresponde a uma maneira instituída legalmente para avaliar e incentivar os professores a melhorarem seus desempenhos e – conforme o desempenho – recompensá-los financeiramente instituindo, assim, segundo os autores, uma

[...] cultura de mensuração, por meio da avaliação de professores – considerados os principais responsáveis pelos indicadores de aprendizagem – e a concessão de incentivos por sua suposta competência individual, delegando à categoria a principal responsabilidade pelos resultados educacionais do sistema de ensino (ZATTI; MINHOTO, 2019, p. 04).

Apesar da existência de medidas de fomento voltadas a melhorar a remuneração docente e a contribuir para a valorização da profissão, como é o caso da situação prevista no Artigo 67 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei n.º 9.394/96), em que fora normatizada a avaliação de desempenho docente como critério para progressão funcional, relacionando-a diretamente com a remuneração do professor no exercício da função docente (ZATTI; MINHOTO, 2019), a política que condiciona o desempenho ao incentivo pecuniário é falha e consiste de fato em um instrumento de precarização do trabalho docente. Essa precarização ocorre, pois

[...] o que se observa de fato é a transferência da responsabilidade pela produtividade e pela construção de uma trajetória profissional valorosa, não disponível a todos. Além disso, retira-se dos docentes o exercício de autonomia, em virtude da padronização e da mecanização das condutas, prescritas como necessárias para o alcance de objetivos e metas exógenas e previamente estabelecidas (ZATTI; MINHOTO, 2019, p. 14).

Ora, políticas públicas que visam transferir responsabilidades aos professores e, ao mesmo tempo, limitar suas ações, amoldando-as aos critérios da avaliação de desempenho,

ainda que sob a justificativa da bonificação pecuniária, são – essencialmente – prejudiciais à profissão docente. Sob a égide dessas políticas, o professor – em razão de necessidades decorrentes da má remuneração – é coagido a readaptar suas práticas, não mais visando o processo de ensino e aprendizagem, mas sim agir no intuito de cumprir os requisitos necessários à obtenção da gratificação pecuniária relativa à avaliação de desempenho.

Ademais, o professor perde a liberdade de ajustar suas aulas às particularidades de seus alunos, caso essas (particularidades) não sejam semelhantes aos critérios de avaliação de desempenho. Essas políticas desconsideram também as individualidades de cada aluno, de cada escola e de cada região, culminando, como destaca Silva (2019, p. 123), em uma “tendência de responsabilização individual dos professores pela qualidade da educação, sem considerar o contexto e as determinações que afetam seu trabalho”. Essa responsabilização individual dos professores acerca da educação e de sua qualidade se dá pelo fato de que as medidas públicas condicionam a remuneração do docente à avaliação de desempenho do professor e dos alunos.

Assim, por consequência, caso o desempenho dos alunos (por vezes, considerado como qualidade da educação) não se demonstre adequado, a responsabilidade é do professor, que não logrou êxito em fazê-los alcançar os patamares desejados nos critérios avaliativos, e, conseqüentemente, os professores são punidos, posto que a bonificação pecuniária é relacionada diretamente à avaliação de desempenho. Essa perspectiva retrata, portanto, uma estratégia governamental de permitir, a um só tempo, que o professor seja o responsável pelo aumento de sua remuneração, condicionando-a aos resultados obtidos pelos alunos em avaliações de desempenho e retirando a autonomia do professor. que se vê limitado – pela condição de refém da remuneração – a ajustar suas aulas ao conteúdo das avaliações de desempenho.

Outros aspectos estão relacionados à profissão docente e contribuem (como também são conseqüências), de certa maneira, para a precarização dela. Como mencionado nas subseções anteriores, nota-se que o processo de transformações sociais, políticas e econômicas afeta o trabalho docente, configurando, assim, “um cenário de transformações na organização do trabalho docente, com destaque para a intensificação do ritmo de trabalho, gerando conseqüências para a saúde desses profissionais” (RODRIGUES; SOUZA, 2018, p. 222).

Essas transformações provenientes da lógica de mercado, em especial, no mundo acadêmico, aliadas à flexibilização e à intensificação do trabalho, vêm acarretando conseqüências à saúde dos professores, contribuindo, portanto, para a precarização da profissão. Afinal, é exigido dos professores um acréscimo da intensidade e da quantidade da produtividade docente, bem como o domínio de técnicas para as quais não foram formados; e, ainda,

demandam que o professor venha a laborar em horários além da jornada de trabalho originalmente compactuada com aquele que o remunera.

Esse cenário é destacado pelas seguintes passagens extraídas do material analisado, como é o caso do trabalho de Rodrigues e Souza (2018, p. 231), que entrevistaram professores, constatando que: “Em todas as entrevistas, ouviu-se a afirmação de que é comum a invasão dos momentos de folga e descanso dos professores pelas atividades de trabalho”, destacando, assim, que, para atingir determinada produtividade, necessitam continuar trabalhando além do horário de trabalho.

Nesse mesmo trabalho de Rodrigues e Souza, 2018, p. 233), foi comum o relato de que o professor: “[...] se sente refém desse modelo de produção, pois a ascensão na carreira, a participação em editais de fomento e ainda a participação nos programas de pós-graduação dependem diretamente de sua produtividade acadêmica”.

Em relação ao domínio de técnicas para as quais não foram formados, Mattar *et al.* (2020, p. 18) mencionam “[...] que se pode falar em saberes pedagógicos do conteúdo, seria possível falar de saberes pedagógicos da tecnologia, ou seja, as habilidades para se ensinar no ambiente virtual”. Tal reflexão foi feita considerando os tutores em educação *online*; porém, mostra-se pertinente e cabível também aos professores do ensino presencial.

Outro ponto abordado relaciona-se à defesa coletiva dos professores que individualmente não conseguem resistir a tal situação, pois podem ser substituídos por outros, ou dispensados, caso não se submetam à dita realidade. Uma alternativa de defesa é proposta por Rodrigues e Souza (2018, p. 237), que concluem apontando para a “necessidade do fortalecimento da ‘base’ e da organização política dos docentes para a consolidação do movimento de resistência às investidas da lógica privatista no ensino”.

O isolamento, a incomunicabilidade, a desunião e a falta de organização política e sindical enfraquecem a “base” docente, retirando dela sua capacidade de defesa contra as implicações individuais e coletivas que precarizam a profissão docente. Assim, com base no material analisado, é possível concluir que a precarização do trabalho do professor tende a continuar ocorrendo, pois não há – aparentemente – mecanismos (sociais, políticos e sindicais) aptos a refreá-la, seja em âmbito individual ou coletivo.

A instabilidade do vínculo laboral pode ser tida como outro elemento debatido na literatura e considerado como um agente no processo de precarização docente. Nesse sentido, pela insegurança de perder seu emprego (aliada a outros fatores como, por exemplo, a baixa remuneração), os professores se veem obrigados a trabalhar em mais de uma instituição, o que “leva o professor a se submeter a jornadas e cargas estafantes para alcançar uma remuneração

passível de sobrevivência digna” (OLIVEIRA, 2017, p. 22), bem como à intensificação do trabalho e à instabilidade gerada pelos contratos precários que contribuem, em certo nível, para a precarização do trabalho docente.

Assim, a precariedade do contrato e a instabilidade do vínculo laboral fazem com que os professores adotem decisões profissionais necessárias à sua sobrevivência e à manutenção de uma vida digna. Porém, isso relaciona-se diretamente com a precarização da qualidade do trabalho e do profissional docente, pois este necessita de vários vínculos de trabalho, em locais diversos, para manter-se e, conseqüentemente, vê-se submetido a uma jornada de trabalho extenuante, tanto em relação à quantidade de horas a serem laboradas quanto pela qualidade no exercício da profissão, o que causa efeitos para o processo de ensino-aprendizagem.

Nota-se, portanto, que são várias políticas públicas, entraves e obstáculos que influenciam no trabalho do professor e afetam o profissional docente, contribuindo para a precarização do trabalho docente em nível individual e coletivo, como, por exemplo, o enfraquecimento da autoridade docente, a política de avaliação docente (diretamente relacionada à gratificação financeira), o enfraquecimento dos mecanismos de defesa em face da precarização do trabalho docente (ausência de políticas públicas, individualismo, competitividade, inércia e enfraquecimento sindical) e a instabilidade dos contratos laborais.

### *1.2.2 Flexibilização e intensificação do trabalho docente*

Pela leitura do material analisado, nota-se que a flexibilização e a intensificação do trabalho docente causam, nos professores, manifestações físicas, mentais e comportamentais capazes de prejudicar o desempenho dos docentes no exercício da profissão, e, conseqüentemente, de afetar o processo de ensino-aprendizagem. A precarização do trabalho docente pode se manifestar de diversas maneiras, na forma social – exemplificativamente – tal profissão é vista com desprestígio; desprestígio este que é resultado da perda da autoridade. Na esfera econômica, a profissão é conhecida por ser mal remunerada; e, na perspectiva jurídica-administrativa, “[...] observa-se uma expressiva produção legislativa para precarizar o trabalho através da jornada parcial, o banco de horas, o contrato a prazo determinado, as comissões de conciliação prévia e a intensificação das hipóteses legais autorizadas da terceirização” (ARAÚJO; MOURÃO, 2021, p. 05).

Há, portanto, diversos fatores que culminam – em certa medida – na depreciação do professor e de sua profissão, a ponto de existir legislações que legitimam o enfraquecimento dos vínculos e dos direitos trabalhistas. Esses fatores, que serão aprofundados nas subseções seguintes, são das mais variadas ordens. No entanto, as (re)configurações do ambiente laboral,

como, por exemplo, a flexibilização, a terceirização e a intensificação do trabalho, são agentes diretamente relacionados à precarização do trabalho, inclusive, do trabalho docente, e vice-versa. Nesse sentido, Ricardo Antunes (2018, p.183) admite:

Em síntese, a terceirização é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil. Constitui-se num fenômeno onipresente em todos os campos e dimensões do trabalho, sendo uma prática de gestão/organização/controle que discrimina e, ao mesmo tempo, é uma forma de contrato flexível e sem proteção trabalhista. É também sinônimo de risco de saúde e de vida, responsável pela fragmentação da identidade coletiva dos trabalhadores, com a intensificação da alienação e da desvalorização do trabalho humano, assim como é um instrumento de pulverização da organização sindical, que incentiva a concorrência entre os trabalhadores e seus sindicatos. Ela ainda cobre com um “manto de invisibilidade” os trabalhadores nela enquadrados, como facilitadora do descumprimento da legislação trabalhista, como forma ideal para o empresariado não ter limites (regulados pelo Estado) no uso da força de trabalho e da sua exploração como mercadoria.

Partindo da consideração de Antunes (2018), a flexibilização do trabalho pode ser tida como os reajustes e as adaptações prejudiciais realizados pelo profissional para se manter empregado e, conseqüentemente, remunerado, de modo a manter sua sobrevivência. Além disso, a flexibilização do trabalho docente é, em certos casos, tratada como estratégia jurídica, no sentido de possibilitar a submissão a direitos e deveres distintos. Exemplificativamente, um professor que venha a prestar serviços na qualidade de empregado não será regido legal e judicialmente da mesma maneira que um professor que ofereça seus serviços na qualidade de autônomo que, por sua vez, não terá o mesmo tratamento legal de um professor terceirizado.

No mesmo sentido, a intensificação do trabalho também pode ser considerada como um indicador da precarização do trabalho, pois, do profissional, é exigida, continuamente, uma intensidade maior de trabalho, sem a devida contrapartida pecuniária ou sem as condições adequadas para atingir tais exigências. Dessa forma, pode-se concluir, conforme Araújo e Mourão (2021, p. 06), que “a intensificação constitui uma dimensão social da exploração do trabalhador e da precarização do trabalho”; situação confirmada por Dal Rosso (2005, p. 05), como se vê: “Chama-se intensificação do trabalho aos processos que resultam em maior dispêndio das capacidades físicas, cognitivas e emotivas do trabalhador com o objetivo de elevar quantitativamente ou melhorar qualitativamente os resultados. Em síntese, mais trabalho”.

Parcela de responsabilidade pela precarização do trabalho docente é atribuída ao sistema educacional privado. Sobre o assunto, Bechi (2017 apud GEMELLI *et al.*, 2020, p. 412) afirma: “A expansão do setor privado mercantil na esfera educacional e a adoção de racionalidade

neoliberal desencadearam fenômenos como a intensificação e a precarização do trabalho docente.”. No mesmo sentido, Antunes (2018, p.159) ressalta:

Do ponto de vista de seu impacto nas relações de trabalho, a flexibilização se expressa na diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço de vida privada, no desmonte da legislação trabalhista, nas diferenças de contratação da força de trabalho e em sua expressão negada, o desemprego estrutural.

Diante dessa visão mercadológica da educação proveniente da racionalidade neoliberal, infere-se que as instituições se inserem em um cenário econômico, e, para se manterem ativas, necessitam adotar uma perspectiva mercadológica. Essa racionalidade impacta não apenas as instituições do ensino, mas, também, aqueles que nelas trabalham, como é o caso dos professores. Logo, as relações trabalhistas provenientes desse cenário sofrem adaptações e se amoldam às necessidades dessa realidade e vice-versa, causando, nos profissionais docentes, manifestações que podem ser vistas sob a ótica laboral, política, profissional e até da saúde física e mental; conclusão também divulgada por Lopes *et al.*, (2020, p.03), entendendo que

[...] os contratos precários inviabilizam a formação e a sedimentação, pelo trabalho, de coletivo e relações sociais duradouras, além de comprometer o desenvolvimento e aprimoramento de um saber-fazer engrandecedor e formador de trabalho qualificado [...] os contratos atípicos, como terceirizados, do tipo intermitente, parcial ou temporário, inviabilizam esta construção gradual de conhecimentos sobre o fazer laboral astucioso.

A pejetização docente é um exemplo de mudança e de adaptação das relações de trabalho à influência econômica e mercadológica na educação. Em outras palavras, a constituição de uma pessoa jurídica pelos professores, em vez de serem contratados sob a égide da legislação trabalhista, é uma prática decorrente da implicação mercadológica na educação e, conseqüentemente, no trabalho docente. Gemelli *et al.* (2020, p. 420) explicam que “[...] a pejetização é uma forma de terceirização em que o/a trabalhador/a pessoa física, presta o serviço em uma empresa através da constituição de uma pessoa jurídica, utilizando um contrato de prestação de serviços de natureza civil, sem a incidência de qualquer direito trabalhista”.

Na mesma perspectiva de atenuação dos direitos trabalhistas, tem-se que: “A precarização do trabalho se expressa ainda na disseminação das falsas cooperativas, no apelo ao voluntariado, assim como no incentivo ao empreendedorismo – uma espécie de empregador e assalariado de si próprio” (ANTUNES, 2018, p. 195). Além do desvio de funções causadas pela intensificação e flexibilização do trabalho, o acúmulo de funções é outro fator que traz implicações ao trabalho docente, pois, o professor – na visão mercadológica da educação – deve possuir e manifestar capacidades, conciliando, a um só tempo, diversas funções, como: lecionar, pesquisar, administrar, corrigir, publicar, catalogar e organizar, dentre outras. Diversas são as

funções esperadas dos e exercidas pelos docentes, o que se pode considerar como sendo o caráter polivalente e multifuncional do trabalho docente. Na perspectiva mercadológica da educação, a multifuncionalidade docente, em tese, extrapola o rol de competências a serem desenvolvidas pelos docentes em sala de aula, quando no exercício da profissão. (PIOVEZAN, 2019).

Nota-se, portanto, que do professor são exigidas atribuições, para as quais não fora formado – como mencionado alhures – e isso é uma implicação a ser incluída na lista de fatores que contribuem para precarização do trabalho do professor e da profissão docente. Inclusive, sobre o assunto, a precarização é manifestada, ainda, em relação à qualidade material e intelectual do trabalho, uma vez que os docentes passam a estar sobrecarregados em razão da ampliação das atividades, das variadas funções desempenhadas, da compressão de tempo para sua realização, bem como pela ausência de condições objetivas de trabalho e contraprestação pecuniária (ROCHA; MELO, 2019). Seguindo esse raciocínio, Souza *et al.* (2018, p. 09) destacam, em sua pesquisa, a “[...] sobrecarga de trabalho e pressão do tempo para cumprimento de metas. Essa situação acaba gerando intensificação da jornada laboral, que continua em casa, e invasão das horas de final de semana, as quais deveriam ser dedicadas ao lazer e descanso”.

A citação supracitada reforça as contribuições, e, simultaneamente, os efeitos da flexibilização e da intensificação do trabalho para a precarização docente, além de anunciar uma situação preocupante ao demonstrar que ela extrapola a questão profissional do professor e afeta a vida pessoal do docente, retirando, deste, momentos de lazer e descanso, conforme se deduz do exposto por Rodrigues *et al.* (2020, p. 1830), ao reconhecerem que “[...] professores, cientes da necessidade de atender às exigências institucionais vigentes [...] se esforçam para realização de suas tarefas à exaustão, sacrificando repouso, lazer e férias em favor do trabalho, o que tem gerado consequências para a saúde”.

Dessa maneira, é possível concluir que diversas são as consequências e, por vezes causas, que acarretam aos professores manifestações individuais e coletivas, conforme se pode constatar com base no material analisado, sobre e em decorrência de questões trabalhistas e mercadológicas que culminam na precarização do trabalho docente. As diversas alterações nas condições do trabalho do professor com o acúmulo de suas funções, com o desvio de suas funções, com as adaptações prejudiciais às formas de sua contratação, com a redução de seu tempo de descanso e lazer do docente e, ainda, com a contribuição do desprestígio da profissão docente, são, simultaneamente, causas e consequências da precarização do trabalho docente.



### 1.2.3 Atividades, competências e funções docentes

As atividades, competências e funções docentes, segundo o material analisado, também estão relacionadas à precarização da profissão docente. Antes de exercerem suas profissões e – consequentemente, as atividades a ela relacionadas –, os professores precisam ser formados para exercê-las. Nesse sentido, conforme Júnior e Cavaignac, 2018, p. 905: “O processo formativo do professor compreende, portanto, desde suas relações interpessoais até suas experiências profissionais em instituições de ensino ao longo de sua carreira” Uma boa formação – inicial e continuada –, em tese, conduz à constituição de um bom docente; no entanto, em sentido contrário, falhas na formação do professor podem, posteriormente, contribuir para a precarização do trabalho docente.

Vale lembrar que a educação é dinâmica e passa por transformações. Dessa feita, do professor espera-se que acompanhe essas transformações, a fim de não se tornar um profissional defasado. Por isso, uma boa formação inicial não é o bastante; importa que o docente esteja atento para a sua formação continuada e desenvolvimento profissional permanente. Mesmo assim, entende-se que diversos outros fatores, que não estão relacionados estritamente ao professor – como, por exemplo, condições institucionais de infraestrutura, organização do trabalho, relações interpessoais, modelos de gestão – podem afetar o desempenho profissional docente.

Apesar da essencialidade da formação continuada para o aperfeiçoamento e atualização das atividades, competências e funções, o docente não dispõe, sempre, de tempo ou de condições para fazê-la. A sobrecarga e a intensificação do trabalho, o acúmulo e o desvio de funções tornam-se obstáculos à formação continuada do docente. Sobre o tema, Silva e Silva (2017, p. 245) resumem que “em relação ao trabalho docente, faltam tempo e espaço para que possam planejar e estudar para melhorar a qualidade do ensino”; situação que configura um ciclo que tende a fomentar a precarização. Afinal, o professor, para realizar suas atividades, dispense o tempo que poderia ser destinado à sua formação para terminar todas as atividades exigidas pelas instituições de ensino em razão da pressão do produtivismo acadêmico.

A título de exemplificação, a metodologia de ensino híbrido ou a modalidade a distância são exemplos de transformações que ocorreram no cenário educacional recente, e os professores deveriam ser formados para exercer suas funções, também, nesse cenário, posto que deles são, a título de exemplo, exigidos conhecimentos tecnológicos para os quais não foram formados. Afinal, nesses ambientes, competências diversas das tradicionais são exigidas, como, exemplificativamente, as competências tecnológicas para o ensino, como bem destacam Mattar *et al.* (2020, p. 18): “Da mesma forma que se pode falar de saberes pedagógicos do conteúdo,

seria possível falar de saberes pedagógicos da tecnologia, ou seja, as habilidades para ensinar no ambiente virtual”. Em síntese, se são exigidas, dos professores, competências diferenciadas e específicas em ambiente virtual, primeiramente, a eles deveriam ser oferecidas formações nesse ambiente. Dessa forma, a precarização docente é vista também quando se tem a exigência de competências dos professores para as quais não foram formados.

Além do que já fora apontado alhures, a cobrança excessiva de certas atividades docentes, como a “ampliação das exigências de produção e produtividade no campo da pesquisa e pós-graduação (prazos, bolsas, editais, participação em eventos científicos etc.)” (LEITE, 2017, p. 211), é outra situação frequentemente apontada pela literatura e analisada como causa de desgaste físico e emocional dos professores, gerando, por consequência, problemas de saúde física e mental que são tidos como consequências da precarização docente. Ademais, desses desgastes, os professores – para conseguirem cumprir suas funções tempestivamente – sacrificam parte do tempo de não trabalho, levando, assim, a uma indivisão do tempo de ofício e do tempo de lazer.

Em relação à intensificação das atividades, competências e funções docentes (aulas, participação em conselhos, colegiados, orientações, relatórios, produções de artigos, resumos, correções...), Leite (2017, p. 211) afirma: “Esta rotina desborda largamente a carga horária diária/semanal de trabalho e invade a residência dos docentes, tomando-lhes os dias de descanso e as férias”. Nesse sentido, Albuquerque *et al.* (2018, p. 1296) argumentam que: “[...] O professor se obriga a desenvolver atividades no próprio lar para corrigir provas, preparar aulas, estudar e pesquisar, sacrificando tempo de sua vida pessoal para o convívio com familiares e amigos, ou simplesmente para a fruição de tempo para seu lazer”. Os docentes, portanto, em razão de seu ofício, cada vez mais intensificado, sacrificam parte do seu tempo “livre” para concretização das exigências de seu labor. Esse tempo livre, inclusive, poderia ser utilizado pelo professor para sua aprimoração com a formação continuada. A partir dessas inferências, vê-se que diversos fatores se interligam e, em certo grau, intensificam a precarização do trabalho docente.

Assim, com base no material analisado, nota-se que a formação (inicial e continuada) dos professores, a exigência de competências e funções que extrapolam a formação docente, a cobrança e a intensificação do labor docente que invadem o tempo e a esfera individual do professor para além das horas de trabalho, afetam individual e coletivamente a profissão docente e são, portanto, expressões da precarização do trabalho docente.

#### 1.2.4 Saúde e mal-estar no trabalho docente

A saúde do profissional é outro ponto frequentemente mencionado, com base em artigos científicos analisados acerca da precarização do trabalho docente. Em relação à saúde e ao mal-estar do profissional docente, na literatura analisada, são destacados sintomas físicos, psíquicos e comportamentais que afetam professor por decorrência da precarização da profissão docente. Sobre tal situação, Rodrigues *et al.* (2020, p. 1830) concluem que os “[...] professores, cientes da necessidade de atender às exigências institucionais vigentes quanto ao cumprimento das normas da ‘produtividade’, se esforçam para realização de suas tarefas à exaustão, sacrificando repouso, lazer e férias em favor do trabalho que tem gerado consequências para a saúde”.

Sob essa ótica, é evidente que os problemas de saúde dos professores estão relacionados a fatores (ou, por vezes, são consequências) da precarização da profissão, como: a multiplicidade de vínculos, a elevada jornada de trabalho e a precarização de trabalho, aliada a uma visão empresarial da escola, geram consequências negativas à saúde docente (MARTINS *et al.*, 2020).

Reforçando o apontado, manifestações físicas que se apresentam na forma de estado permanente de cansaço, além de outras sensações, como a frustração, a cobrança, a culpa, a depressão e até o suicídio, são alguns dos agravos que afetam a profissão docente em razão da sua precarização e da falta de condições ideais de trabalho (RODRIGUES *et al.*, 2020). Esses problemas, muitas vezes, são as causas de outros (insônia, privação do sono, prejuízo alimentar, perda da motivação), dificultando, ainda mais, que o professor cumpra com todas suas obrigações, afinal, sua performance encontra-se severamente comprometida pelos problemas de saúde que o atingem.

A adoção de práticas prejudiciais à saúde também – segundo a literatura analisada – foi apontada como decorrência da precarização do trabalho docente ou um mecanismo de “fuga” dessa situação, por intermédio de manifestações comportamentais, como, por exemplo, é o caso do “consumo habitual de álcool entre professores universitários com episódios de consumo excessivo” (SOUZA *et al.*, 2020, p. 06). Além disso, alguns professores tentam criar defesas para atenuar esses ataques à saúde com “o consumo de ansiolíticos até o suicídio” (LEITE, 2017, p. 214). Esses mecanismos podem ser de “fuga” ou até mesmo de desvio de responsabilidade, transferindo a culpa da precarização docente na causa de problemas de saúde para si mesmos, ou seja, os docentes se culpam por adoecer. Assim: “Sentem-se adoecidos, sofrem, mas ainda pensam que a culpa é deles. Sentem vergonha, choram quando falam da situação, principalmente no caso dos transtornos psíquicos, que são os mais difíceis de serem compreendidos” (FACCI *et al.*, 2018, p. 288).

O adoecimento do profissional docente é um assunto amplamente discutido na literatura, como se pode notar pelo material analisado. Os professores – por sua vez – estão deslocando a sua situação de vítima para o posto de culpados pelos problemas de saúde – principalmente, mentais, sofridos. A mencionada citação de Facci *et al.* (2018) foi retirada de um estudo realizado com professores readaptados. Porém, essa é uma tendência na profissão docente, independentemente da condição do professor. Oliveira *et al.* (2017, p. 616) corroboram o mencionado, ao afirmarem que

Fica claro que, para a maioria das pessoas, pautadas em uma perspectiva naturalizante, as dificuldades emocionais e psíquicas devem ser solucionadas pelo próprio sujeito, posto que acreditam que essas são ocasionadas por ele mesmo. Temos aqui a visão que tende a culpabilizar a própria vítima [...]

Essa ótica é contraditória e incabível, posto que atribui ao professor a própria autoria e responsabilidade pelos adoecimentos sofridos, ainda que ele seja a vítima e sofra essas consequências em razão da precarização do trabalho docente, que encontram indícios de legitimação legal.

Em relação aos desgastes físicos, diversas foram as menções – na literatura analisada – à sua ocorrência, considerada como consequência da precarização docente. Rodrigues *et al.* (2020) mencionam a ocorrência de distúrbios osteomusculares e vocais; Oliveira *et al.* (2017, p. 614), em seus estudos, registram “... o cansaço, fadiga e indisposição, o prejuízo vocal, as afecções osteomusculares (dor nas costas, dor nos membros inferiores e cefaleia – dor de cabeça)”. Somam-se, ainda, a esses exemplos, as manifestações físicas, segundo o apontado por Leite (2017, p.212):

Comportamentais de: hipertensão arterial; ataques de asma brônquica; úlceras estomacais; enxaqueca; perda de equilíbrio (labirintite ou síndrome de *Menière*); torcicolos; lombagos; queda de cabelos (alopecia); dores musculares e/ou articulares de origem tensional; estresse; agressividade (consigo ou com outras pessoas); transtornos alimentares; aumento do consumo de álcool e/ou drogas; aumento do tabagismo; disfunção sexual; isolamento social; e suicídio.

A extensa lista de problemas físicos, mentais e comportamentais sofridos pelo professor em decorrência do exercício da profissão é apontada – pela literatura analisada – como consequência, e, por vezes, como causa, da precarização do trabalho docente. Essa situação gera um cenário cíclico, desmotivador e prejudicial ao professor, ao aluno e ao processo de ensino e aprendizagem, com raízes na reforma trabalhista ocorrida recentemente. Sobre isso, Lopes *et al.* (2020, p. 11) concluem: “A conjuntura que marca a perversidade da reforma força os trabalhadores a aceitarem condições precarizadas em suas atividades para se manterem

empregados. Isso, fatalmente, leva a uma maior probabilidade de acidentes e adoecimentos no trabalho”.

As manifestações de problemas físicos (torcicolos, alopecia, dores musculares...), mentais (estresse, transtorno...) e comportamentais (agressividade, isolamento social, aumento do consumo de álcool e drogas...), localizadas no material analisado, afetam o trabalho docente, pois o professor tem o desempenho para o exercício de suas funções reduzido em decorrência desses problemas que o afetam. Para compensar essa redução de desempenho e cumprir seus deveres, o professor sacrifica seu tempo de descanso, e, logicamente, sem o repouso, vem a adoecer e, assim seu desempenho é afetado e esse cenário se repete ciclicamente. Não apenas o desempenho do docente é afetado, mas, também, o processo de ensino e aprendizagem resta prejudicado, culminando, assim, no cenário destacado por Rodrigues *et al.* (2020, p. 1833): “De fato, a combinação de condições de trabalho precárias e sobrecarga de trabalho contribui para intensificação e prolongamento da jornada de trabalho do professor, configurando uma nova temporalidade laboral com possíveis consequências à saúde desses trabalhadores”.

Nesse sentido, partindo das diversas manifestações individuais e coletivas da profissão docente, como: (1) políticas públicas, entraves e obstáculos ao trabalho docente; (2) precarização, flexibilização e intensificação do trabalho docente; (3) atividades, competências e funções docentes; e (4) saúde e mal-estar no trabalho docente, pode-se reconhecer que são, ora, causa; e ora, consequências da precarização docente. Por fim, o material analisado retrata como o assunto da precarização docente está sendo tratado pelos autores da literatura recente (publicada em artigos científicos); quadro preocupante que retrata a precarização da profissão docente como sendo proveniente de diversos fatores interrelacionados (que, inclusive, por vezes, são tidos como causas e, vezes, como consequência da precarização); essa apresenta um cenário cíclico que deságua em problemas de saúde do professor e no processo de ensino e aprendizagem, que resta prejudicado.

Além disso, nesse material, evidencia-se a diversidade de formação dos autores preocupados com a profissão docente, em especial, com a precarização dela e dos efeitos manifestados nos professores, bem como analisam-se políticas públicas regentes da atuação docente e as competências exigidas desses profissionais no cenário educacional atual.

Desse modo, fora retratado como a temática da precarização docente vem sendo tratada pela literatura materializada em artigos científicos. Nas próximas seções, com o amparo do contexto aqui exibido, tem-se o retrato da precarização docente com enfoque não mais na literatura de artigos científicos, mas si, em dispositivos legais e, ainda, em decisões judiciais. A disposição legal possibilitou a compreensão da tutela legislativa dispensada aos professores e

as maneiras pelas quais podem exercer seu ofício e resistirem, legalmente, aos avanços da precarização da profissão, como se demonstra na próxima seção.

## 2 FORMAS DE PRESTAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE E RESISTÊNCIA À PRECARIZAÇÃO DA PROFISSÃO

Na literatura acerca da precarização do trabalho docente, é comum a menção às várias modalidades de contratação do professor, em especial às formas de contratação empregatícia por terceirização e ao contrato particular de prestação de serviços entre as instituições de ensino e os professores.

O professor pode prestar seu trabalho sob diversos vínculos de trabalho, isso porque as “transformações políticas, econômicas e sociais vivenciadas contemporaneamente no Brasil impactam em mudanças nas relações de trabalho, que repercutem na profissão docente.” (GEMELLI *et al.*, 2020, p. 410). No Brasil, as formas de prestação de serviços do professor são reguladas pela legislação.

O professor contratado submetido às regras da consolidação das leis trabalhistas, o professor terceirizado e o professor “pejotizado” (doravante chamado de pejotizado, autônomo ou liberal) são alguns exemplos de como o vínculo de trabalho docente pode se estabelecer e se manifestar.

Essas manifestações dos vínculos de trabalho se distinguem entre si, possuindo, cada uma delas, características específicas que são refletidas e fixadas no tratamento recebido no campo jurídico e legal. Partindo desse cenário, as subseções seguintes serão destinadas à exposição dos vínculos de trabalho docente, no intuito de distingui-las quanto aos seus respectivos efeitos jurídicos e legais, além da apresentação dos mecanismos legais pelos quais os professores podem agir no intuito de atenuar os efeitos da precarização da profissão docente.

### 2.1 O professor empregado e o professor terceirizado

O professor empregado é aquele que foi contratado sob um vínculo empregatício, cuja decorrência advém da relação jurídica e legal formada entre empregado/empregador, nos termos da legislação trabalhista regida pela CLT.

O TRT-3, em um recurso ordinário de número 0011027-17.2019.5.03.0030, apresentou a seguinte maneira de identificação de uma relação empregatícia, a saber:

**VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS.** A relação empregatícia forma-se quando presentes os elementos fáticos-jurídicos especificados nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física a um tomador, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. (TRT da 3º Região; PJe: 0011027-17.2019.5.03.0030 (RO); Disponibilização: 09/07/2021; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator: Convocado Marcelo Segato Moraes).

Pelo trecho, nota-se que a relação empregatícia é configurada se estiverem presentes na relação os elementos explicitados nos Artigos 2<sup>o</sup><sup>9</sup> e 3<sup>o</sup><sup>10</sup> da Consolidação das Leis do Trabalho. O *caput* do Artigo 2<sup>o</sup> do dispositivo mencionado apresenta a definição do empregador, que consiste na empresa, seja ela individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica exercida, venha a admitir, assalariar e dirigir a prestação pessoal de serviço do empregado.

O Artigo 3<sup>o</sup> do mesmo dispositivo, por sua vez, traz a definição da figura do empregado, que consiste em toda pessoa física que venha a prestar serviços de maneira não eventual ao empregador (a quem encontra-se subordinado) e, ainda, que a prestação de serviços ocorra mediante o recebimento de salário. Vale ressaltar que este mesmo artigo, no parágrafo primeiro, esclarece que, segundo a legislação trabalhista, inexistirá diferenciação relacionada à espécie de emprego em relação ao trabalho intelectual, técnico e manual, o que evidencia a inexistência de hierarquia entre trabalhos manuais e intelectuais, segundo a legislação trabalhista, para a configuração do vínculo empregatício.

Os Artigos 2<sup>o</sup> e 3<sup>o</sup> mencionados, portanto, definem o empregador e o empregado, possibilitando, assim, a compreensão do termo *vínculo empregatício*. Em síntese, pode-se conceituar o termo *vínculo empregatício* como a relação havida entre empregador e empregado, desde que aquele admita, remunere e dirija a prestação do serviço deste, e que o empregado seja pessoa física prestadora de serviços não eventuais mediante o recebimento de salário. Resta evidenciado que, para que se tenha a figura do empregado, é necessário que ele seja pessoa física.

Neste ponto, é preciso esclarecer que – em termos jurídicos – nem todas as pessoas são físicas, naturais ou humanas, posto que existem as pessoas jurídicas. Pinto e Menna (2019, p. 47) esclarecem que a “definição jurídica de pessoa não se confunde com o seu significado biológico”; e que a pessoa em sentido jurídico é “o ente dotado de personalidade jurídica, ou seja, com habilidade para adquirir direitos e contrair obrigações”. Nessa perspectiva, todo ente com capacidade para adquirir direitos e assumir obrigações pode ser considerado pessoa. No entanto, a pessoa natural/física é aquela definida pelos artigos 2<sup>o</sup> e 5<sup>o</sup> da Lei n.º 10.406, de janeiro de 2002, que consiste na pessoa que nasceu com vida; ou seja, o nascimento é o termo inicial para a configuração da pessoa física, e a perda da personalidade se dá, para as pessoas

---

<sup>9</sup> CLT. Art. 2<sup>o</sup> - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

<sup>10</sup> CLT. Art. 3<sup>o</sup> - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.



naturais, com a morte<sup>11</sup>. Assim, pode-se definir a pessoa física como aquela que tenha nascido com vida e esteja viva. A morte põe fim à personalidade jurídica. Personalidade jurídica, portanto, consiste na capacidade de contrair direitos e obrigações. Pessoa jurídica, por outro lado, não se equivale à personalidade jurídica, e tampouco à pessoa física, como apontado alhures. A pessoa jurídica, para Pinto e Menna (2019, p. 61), é “[...] um ente abstrato formado por um conjunto de pessoas naturais ou de bens reunidos para um determinado fim, a quem a lei reconhece personalidade jurídica, ou seja, aptidão para ter direitos e deveres próprios”. Dessa forma, constata-se as diferenças entre pessoa natural/física, pessoa jurídica e personalidade jurídica.

Retomando a relação empregatícia, ressalta-se que o primeiro pressuposto para a caracterização da figura do empregado, nos termos do artigo 2º da CLT, é ser pessoa física. Sob esse raciocínio, Lucena Junior (2019, p. 64) explica que: “O serviço sempre deverá ser prestado por pessoa física, não podendo o empregado ser pessoa jurídica. Sendo assim, a celebração com uma pessoa jurídica como prestadora de serviço afasta a configuração da relação de emprego”. Dessa maneira, conclui-se que o vínculo empregatício jamais poderá, segundo a legislação vigente, ser formalizado se o prestador de serviço (trabalhador, vendedor da força de trabalho...) não for pessoa natural/física.

Em resumo, o empregador poderá ser pessoa física ou jurídica, mas o empregado jamais poderá ser pessoa jurídica. Em síntese, a relação pessoa jurídica/pessoa jurídica não configura vínculo empregatício, mas a relação pessoa jurídica/pessoa natural poderá configurar vínculo empregatício se observadas as demais formalidades legais. Eis os cenários possíveis:

**Quadro 1:** (Im)possibilidades de configuração de vínculos empregatícios

CENÁRIO I	Relação Empregatícia
Empregador (Pessoa física) + Empregado (Pessoa física) = Possibilidade	
CENÁRIO II	Relação Empregatícia
Empregador (Pessoa jurídica) + Empregado (Pessoa física) = Possibilidade	
CENÁRIO III	Relação Empregatícia
Empregador (Pessoa física) + Empregado (Pessoa jurídica) = Impossibilidade	
CENÁRIO IV	Relação Empregatícia
Empregador (Pessoa jurídica) + Empregado (Pessoa jurídica) = Impossibilidade	

**Fonte:** Elaboração do autor (2021).

11 Segundo a Lei n.º 9.434, de 4 de fevereiro de 1997, que dispõe sobre a remoção de órgãos, tecidos e partes do corpo humano para fins de transplante e tratamento e dá outras providências, a morte da pessoa natural se dá com a cessação das atividades encefálicas.

Apenas nos cenários I e II do Quadro 1 é possível a configuração da relação empregatícia, posto que o empregado somente poderá ser assim considerado se sua prestação de serviços se der na qualidade de pessoa física. Por outro lado, a qualidade do empregador é indiferente para a possibilidade do vínculo empregatício desde que sejam preenchidos os demais requisitos exigidos pela conjugação dos artigos 2º e 3º da CLT.

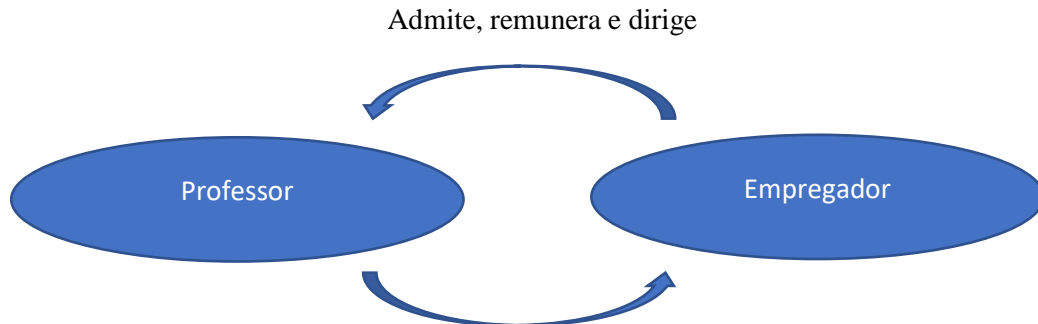
Desse modo, o primeiro requisito para a relação empregado/empregador é a pessoalidade física daquele. Os demais requisitos podem ser sintetizados da seguinte maneira, conforme Lucena Junior (2019): Pessoalidade – faz menção à exclusividade dos serviços prestados pelo empregado, o contrato de trabalho é *intuitu personae* em relação ao empregado, ou seja, não pode o empregado fazer-se substituir por outro empregado para realizar suas atividades empregatícias. Não eventualidade – esse requisito deve ser entendido como a habitualidade na prestação dos serviços, inserindo-se nas necessidades do tomador de serviços; dessa forma, os serviços que forem eventuais afastam o vínculo empregatício. A onerosidade, por sua vez, equivale à contraprestação pelo empregador em relação aos trabalhos realizados pelo empregado, ou seja, o pagamento de salário.

A subordinação jurídica deve ser vista no sentido de que o empregado se encontra subordinado juridicamente aos comandos lícitos do empregador. Essa subordinação é limitada ao ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho, e restrita às ordens lícitas relativas ao trabalho. O empregador não pode, em termos legais, exigir do empregado, em razão da subordinação deste, a prática de condutas ilícitas, sob pena de responder às sanções legais previstas como punição para a respectiva conduta ilícita.

Portanto, caso um docente, na relação de empregado-empregador, tenha preenchido todos esses requisitos formais apresentados acima, configura-se o vínculo jurídico empregatício, que será formalizado conforme a legislação vigente. Esse vínculo gera, tanto para o empregador como para o empregado, direitos e deveres. Férias, repouso semanal remunerado, intervalo interjornada, intervalo intrajornada e décimo terceiro são alguns direitos que o empregado docente tem quando configurado o vínculo empregatício.

Assim, pode-se dizer que a condição de professor empregado se manifesta quando presentes todos os requisitos do vínculo empregatício, conforme apresentado anteriormente e nos moldes do esquema a seguir, representado na Figura 5:

**Figura 5:** Configuração do vínculo empregatício



Trabalho prestado com personalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação

**Fonte:** Elaboração do autor (2021).

Portanto, se o professor – pessoa física – prestar seus serviços de maneira pessoal, habitual, mediante contraprestação e subordinado juridicamente, e, ainda, se o empregador admitir, remunerar e dirigir a prestação dos serviços do professor, ter-se-ão preenchidos os requisitos para a formalização e a manifestação do professor empregado. Sendo assim, tem-se a constituição de um empregado docente (pessoa física/natural) que presta seus serviços na condição de empregado para um empregador (escola, faculdade, universidade...). Com esse vínculo empregatício, portanto, o docente (empregado) tem resguardados, legalmente, em tese, todos os direitos previstos na legislação trabalhista, assumindo, conseqüentemente, todas as obrigações legais previstas em lei, na condição de empregado.

Os principais direitos provenientes dessa relação estão previstos na Seção XII, nomeada de “Dos Professores” na Consolidação das Leis Trabalhistas, do artigo 317 ao artigo 323 desse dispositivo, sendo eles: a limitação temporal para que o professor possa lecionar em um mesmo estabelecimento por mais de um turno, bem como a vedação de regência de aulas e trabalhos em exames aos domingos; a forma de fixação mínima de remuneração; o descanso anual remunerado; e, ainda, a remuneração condigna se os labores forem realizados em estabelecimentos particulares.

No atinente à limitação, para que o professor possa laborar em mais de um turno em um mesmo estabelecimento, a lei esclarece que: “CLT. Art. 318 - O professor poderá lecionar em um mesmo estabelecimento por mais de um turno, desde que não ultrapasse a jornada de trabalho semanal<sup>12</sup> estabelecida legalmente, assegurado e não computado o intervalo para refeição (BRASIL, 2017, n.p.).

<sup>12</sup> Entende-se como jornada de trabalho semanal ordinária aquela prevista no Artigo 7º, Inciso XIII da Constituição Federal: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

No tocante à proibição de labores aos domingos, tem-se que aos “[...] professores é vedado, aos domingos, a regência de aulas e o trabalho em exames” (BRASIL, 2017, n.p.), conforme previsão do Artigo 319 do mesmo Código. Acerca da forma de remuneração, há a seguinte previsão legal:

CLT. Art. 320 - A remuneração dos professores será fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários.

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

§ 2º - Vencido cada mês, será descontada, na remuneração dos professores, a importância correspondente ao número de aulas a que tiverem faltado.

§ 3º - Não serão descontadas, no decurso de 9 (nove) dias, as faltas verificadas por motivo de gala ou de luto em consequência de falecimento do cônjuge, do pai ou mãe, ou de filho (BRASIL, 1943, n.p.).

Sobre o descanso anual remunerado, a legislação prevê, com base no Artigo 322, com redação dada pela Lei n.º 9.013, de 1995, que no “[...] período de exames e no de férias escolares, é assegurado aos professores o pagamento, na mesma periodicidade contratual, da remuneração por eles percebida, na conformidade dos horários, durante o período de aulas” (BRASIL, 1943, n.p.).

E, por fim, sobre os labores realizados em estabelecimentos particulares, tem-se o seguinte artigo de lei: “Art. 323 - Não será permitido o funcionamento do estabelecimento particular de ensino que não remunere condignamente os seus professores, ou não lhes pague pontualmente a remuneração de cada mês” (BRASIL, 1943, n.p.).

A competência para a determinação da condigna remuneração, conforme preceitua o Artigo 323, é do Ministério da Educação. Esses são alguns dos direitos previstos na legislação trabalhista, cujo objetivo é equilibrar a relação empregado/empregador, conforme Kahn-Freund (1983 apud GEDIEL; MELLO (2019, p. 2249), que esclarece que: “O Direito do Trabalho, desde as primeiras demandas por regulamentação das práticas laborais, teve por finalidade amortecer a assimetria entre capital e trabalho concretizada nos contratos entre empregado e empregador, compreendendo o empregado como contratante mais fraco [...]”.

A passagem transcrita considera o empregado como a parte mais fraca no contrato de emprego. Essa situação de fraqueza é reconhecida pela doutrina e, inclusive, a fim de proteger o empregado. Tem-se, nesse sentido, que

[...] os direitos individuais surgiram para proteger o cidadão contra a arbitrariedade do Estado. Porém, segundo as concepções sociais, direitos fundamentais significa também uma relação não entre o cidadão e o Estado, mas entre particulares como as relações que se estabelecem entre o empregador e o empregado, na defesa deste contra a exacerbação do poder diretivo daquele (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 113).

Com base no exposto, o professor empregado é amparado, em tese, pelos direitos trabalhistas, sendo, assim, protegido pela legislação contra eventuais abusos de empregadores (escolas, faculdades, universidades...). Ocorre, que, apesar dessa suposta proteção, na literatura é frequente a menção da violação dos direitos dos professores, como se vê pelas passagens destacadas na primeira seção desta dissertação, como, por exemplo, a precarização, a flexibilização e a intensificação do trabalho docente, além do acúmulo de funções e de desvios de competências.

Assim, com base na legislação elencada, tem-se relatada a maneira pela qual é constituída a figura do professor empregado, bem como suas principais características, além dos requisitos de sua formalização e dos principais direitos concernentes aos docentes empregados. Há de se destacar que os direitos exibidos não são exaustivos. Os professores, quando empregados, possuem outros direitos (tais como: décimo terceiro salário, fundo de garantia por tempo de serviço, adicional noturno, direito às verbas rescisórias – em caso de dispensa unilateral por parte do empregador), inclusive, outros direitos previstos em convenções e acordos coletivos – que, por não serem objetos desta pesquisa, não foram abordados.

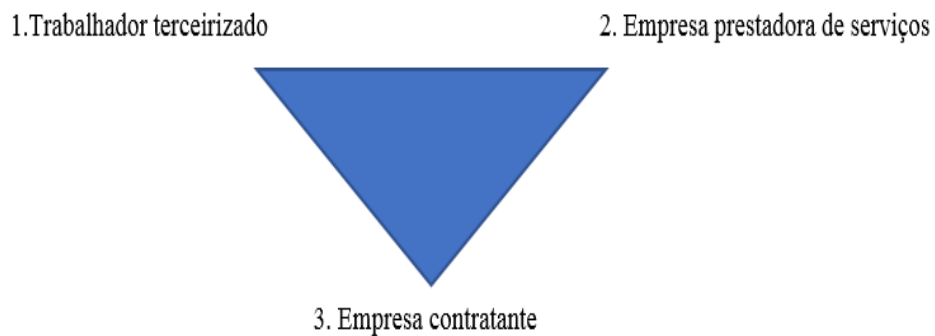
Por fim, com base na revisão da literatura realizada na Seção 1, nota-se que, apesar da suposta proteção legal aos direitos dos professores empregados, os docentes sofrem violações constantes em seus direitos por condutas realizadas pelas instituições de ensino que contribuem para a precarização da profissão, situação que é refletida também em relação ao professor terceirizado e ao autônomo, como se indica nas subseções seguintes.

Sobre o professor terceirizado, além do vínculo empregatício formado entre o empregado e o empregador, recentemente a legislação legitimou a prática da terceirização, cuja relação contratual se dá mediante a presença de um terceiro elemento integrante nessa relação; por isso a nomenclatura de “professor terceirizado” é utilizada.

Segundo Henrique Correia (2017), no dia 22 de março de 2017, foi aprovado o Projeto de Lei n.º 4.302/98 que, posteriormente, foi transformado na Lei Ordinária n.º 13.429/17, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

Na relação de terceirização, há um vínculo triangular entre três partes, são elas: 1. Trabalhador terceirizado; 2. Empresa prestadora de serviços a terceiros; e 3. Empresa (Contratante) na qual o trabalhador terceirizado irá prestar os serviços.

**Figura 6:** Terceirização e seu processo de configuração



**Fonte:** Elaboração do autor (2021).

As conceituações da empresa prestadora de serviços e da empresa contratante encontram-se definidas nos artigos 4º-A e 5º-A da Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, a seguir transcritos:

Art. 4o-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela Lei n.º 13.467, de 2017)

§ 1o A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. (Incluído pela Lei n.º 13.429, de 2017)

§ 2o Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

Art. 5o-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal (BRASIL, 2017, n.p.).

Partindo da leitura desses artigos, nota-se que a relação de terceirização é composta pelo trabalhador terceirizado, que corresponde à pessoa física que irá prestar os serviços; pela empresa prestadora de serviços que contrata, remunera e dirige o trabalho do trabalhador terceirizado; e pela empresa contratante, que contrata a prestadora na busca de trabalhadores para realização das atividades contratadas. Assim, a empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho do professor. No entanto, o professor irá prestar seu trabalho nas dependências e para a empresa contratante. Em resumo, o professor labora nas dependências de uma instituição de ensino, porém, o seu vínculo empregatício é para com outra empresa, e não diretamente para com a instituição de ensino.

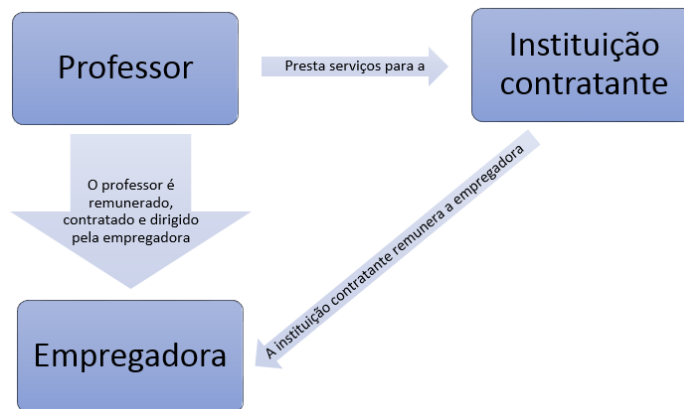
Acerca do tema, conforme Nascimento e Nascimento (2015, p.238)

Não há um conceito legal de terceirização. Na linguagem da administração empresarial, ganhou corpo a palavra "terceirização" para designar o processo de descentralização das atividades da empresa, no sentido de desconcentrá-las para que sejam desempenhadas em conjunto por diversos centros de prestação

de serviços e não mais de modo unificado numa só instituição. Para alguns, melhor seria "terceirização" na medida em que sustentam que o que se aprecia é a valorização do setor terciário da economia. Outra expressão utilizada é "subcontratação", para sublinhar a estrutura jurídica que se forma com uma empresa contratante de serviços que lhe são prestados por outra, a contratada, serviços esses que não são desenvolvidos diretamente por aquela, que pretere valer-se de outras pessoas jurídicas para fazê-lo.

Logo, pode-se entender como terceirização a relação empregatícia formada entre o empregado e empregador, sendo, porém, que a prestação dos serviços se dê nas dependências e em prol de um terceiro. Este terceiro remunera o empregador, e o empregador, por sua vez, remunera, contrata e dirige o trabalho do professor, perfazendo, assim, a seguinte relação:

**Figura 7:** Prestação de serviço e recebimento de contraprestação – Professor



**Fonte:** Elaboração do autor (2021).

Assim, a relação empregatícia do professor é para com a empregadora, embora ele venha a prestar seus serviços para a instituição contratante. Nesse sentido, Lopes *et al.*, (2020, p. 07) esclarecem que: “A terceirização pode ser entendida como o processo de transferência da execução de atividade ou serviço de uma empresa contratante à uma empresa contratada, podendo esta atividade ou serviço ser tanto interna quanto externamente aos limites físicos da contratante”.

Ainda sobre o tema, Horta, Borba e Previtali (2021, p.88) ressaltam que:

A terceirização pode ser compreendida como um modelo de gestão e organização do trabalho em que as empresas transferem uma ou algumas de suas atividades para outras empresas, de forma a assegurar maior agilidade na realização das tarefas e também garantir maior lucratividade, visto que custos diminuem a partir da transferência de diversas obrigações para as empresas contratadas.

É imperioso ressaltar que instituições de ensino, faculdades, escolas, universidades, particulares são empresas. Ademais, em termos legais, segundo o Artigo 4º-A, §2º da Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, fica esclarecido que: “Não se configura vínculo empregatício

entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante” (BRASIL, 1974, n.p.).

Em síntese, se o professor vier a pleitear judicialmente a cobrança de direitos relativos à relação empregatícia, deverá direcionar o pleito para a empresa empregadora, e não para a instituição em que presta os serviços. Exemplificativamente, portanto, caso um professor não receba as verbas pecuniárias referentes às férias, e deseje receber, judicialmente, esses valores, deverá propor uma demanda trabalhista em oposição à empregadora, mesmo prestando os serviços nas salas de aulas de uma outra instituição.

Não obstante essa realidade, a instituição contratante (onde o professor leciona) responderá de maneira subsidiária pelos direitos trabalhistas do professor terceirizado. Isto é, primeiramente, o professor deve buscar a reparação dos direitos violados junto à empregadora (aquela que remunera, dirige e contrata o professor terceirizado) e, somente se não lograr êxito quanto ao ressarcimento junto à empregadora, poderá, então, pleitear a reparação perante a instituição de ensino em que leciona como terceirizado. Nesse sentido, tem-se a seguinte súmula<sup>13</sup>:

Súmula n.º 331 – TST – IV. O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. [...] VI. A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação labora.

Assim, há uma ordem legal a ser observada pelo professor terceirizado, caso pretenda judicialmente a reparação de quaisquer danos sofridos ou direitos trabalhistas violados, qual seja: primeiramente, em face da empregadora; e, somente após o fracasso quanto a esta, direcionar a reparação para a instituição de ensino em que efetivamente ele atue. Da mesma forma, caso a instituição de ensino possua relação empregatícia para com outros professores, o terceirizado não poderá ajuizar demandas judiciais perante a instituição de ensino pleiteando a igualdade de tratamento auferida aos outros professores, posto que o vínculo empregatício do professor é para com a empregadora e não para com a instituição de ensino.

É fundamental destacar que a terceirização pode ocorrer não apenas com instituições privadas de ensino, mas também para com instituições públicas. E tal situação encontra-se

---

13 O termo *súmula* foi utilizado em consonância com o seguinte verbete: “No âmbito da uniformização da jurisprudência, indica a condensação de série de acórdãos, do mesmo tribunal, que adotem idêntica interpretação de preceito jurídico em tese, sem caráter obrigatório, mas, persuasivo, e que, devidamente numerados, se estampem em repertórios” (VOCABULÁRIO JURÍDICO CONCISO, 2008).



sedimentada pelo Tribunal Superior do Trabalho, ao positivar dito entendimento, inclusive para com a responsabilidade subsidiária, no Item V da Súmula n.º 331, a seguir transcrita:

Súmula n.º 331 – TST – V. Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

O professor terceirizado, portanto, recebe um tratamento legal e judicial distinto do professor empregado. Na terceirização, conforme evidenciado pelos fundamentos já expostos, o professor presta os serviços da profissão docente para uma instituição; porém, encontra-se vinculado juridicamente junto à empregadora. Consequentemente, a busca judicial do professor em ter reparada qualquer violação aos seus direitos trabalhistas há de ser direcionada, primeiramente, à empregadora, e, somente se infrutífera essa reparação, poderá direcionar sua busca para a instituição de ensino.

Pela literatura analisada, há quem compreenda o procedimento de terceirização dos profissionais como uma medida positiva que fomenta o desenvolvimento econômico e a empregabilidade; como se vê pelas palavras de Costa (2017), ao afirmar que certos formadores de opinião na área econômica entendem que

[...]a terceirização constitui um poderoso instrumento de gestão que permite às organizações (públicas ou privadas) especializarem-se nas áreas centrais de sua atividade produtiva, reduzindo custos e fomentando o crescimento econômico e o emprego, ao passo em que são desenvolvidas relações de parceria comprometidas com o aperfeiçoamento de produtos e serviços (COSTA, 2017, p. 115).

Assim, existem pesquisadores que apoiam e incentivam a prática da “terceirização”, como referenciado por Costa (2017); porém, por outro lado, há autores que discordam dessa concepção e entendem que a pejetização, inclusive, a dos professores, é meio de enfraquecimento dos direitos trabalhistas e prejudiciais aos trabalhadores. Senão, veja-se:

[...] a terceirização consiste no aperfeiçoamento ou aprofundamento da liberdade mercantil da força de trabalho, é dizer, na exacerbação da lógica tipicamente capitalista de manejo da mão de obra. Há que se compreender a subcontratação de trabalhadores como uma intensificação da mobilidade da força de trabalho, no sentido de que se autoriza ao capital não apenas comprá-la, como também revendê-la e se especializar nessa revenda (BIONDI, 2019, p. 310).

Antunes (2018, p.188), acerca dos trabalhadores terceirizados legitimados pela legislação, compreende que:

Recebendo salários menores, enfrentando jornadas de trabalho bem mais extensas do que as do conjunto dos assalariados contratados sem tempo determinado e com direitos, sofrendo constantemente as burlas em relação à legislação social do trabalho, vivenciando a expansão dos acidentes e adoecimento, a terceirização não para de ampliar, agora com o respaldo legal que vem sendo obtido pelo governo da devastação.

Dessa maneira, assim como a legislação apresenta regramentos distintos para os professores terceirizados e para os professores empregados, a literatura também é repleta de fundamentos divergentes acerca das benesses e dos malefícios da terceirização dos profissionais, inclusive, dos professores. Considerando os referenciais teóricos adotados nesta pesquisa, entende-se que a terceirização dos profissionais (incluindo a dos docentes) atua a prejudicar os direitos dos trabalhadores, posto que legitima, em certo grau, o tratamento diferenciado àqueles que são caracterizados como terceirizados. Assim,

[...] podemos concluir ser uma posição largamente aceita em nossa literatura o fato de que a terceirização, da forma como é aplicada no Brasil, tende a precarizar ou reforçar a precariedade das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores e que, com a nova legislação recém-aprovada, há uma tendência de potencialização dessa situação (SILVA *et al.*, 2019, p. 92).

A modalidade de serviços na condição de terceirização, segundo Horta, Borda e Previtali (2021), é uma maneira de precarização do trabalho e se mostra benéfica aos empregadores, dado que dita modalidade reproduz as baixas remunerações pagas aos trabalhadores (e aumenta o lucro das empregadoras), bem como impõe ao trabalhador condições de trabalho precárias. Essa diversidade de tratamento se materializa tanto no campo profissional, para com os demais trabalhadores da instituição de ensino, quanto para com o tratamento recebido legal e judicialmente.

Desse modo, exemplificativamente, em uma mesma instituição de ensino, no caso de dois professores que lecionam a mesma disciplina, com a mesma carga horária, com a mesma formação, pode haver a distinção de remuneração e direitos para aqueles que são contratados diretamente pela instituição pelo vínculo empregatício previsto na CLT e aqueles que foram contratados sob o vínculo de terceirizado.

A condição do trabalhador terceirizado autônomo, sem a mediação direta de uma empresa por outra, continua sendo a de terceiro exterior aquela para quem trabalha. Ilusão pensar que sua autonomia lhe confere a liberdade como trabalhador. Ainda que não seja ‘propriedade privada’ de alguma empresa, a instabilidade vivenciada no exercício de sua autonomia na prestação de serviços é produto da precarização do mercado; logo, o trabalhador se torna refém desse (LOPES *et al.*, 2020, p. 08).

Esse panorama, portanto, destaca que a terceirização, apesar de ser uma outra modalidade de trabalho pela qual o professor pode exercer seu ofício, a partir das considerações feitas, das disposições legais apontadas e do referencial teórico, se trata de uma forma de

contratação que contribui para a precarização do trabalho docente, porquanto possibilita o enfraquecimento, a maleabilidade e a flexibilização dos direitos trabalhistas de maneira legitimada pela legislação.

Ainda com base no referencial adotado e em consonância com o entendimento que a contratação de professoras na forma de terceirizado contribui para a precarização do trabalho docente, Graça Druck, Renata Dutra e Selma Cristina da Silva (2019, p. 298), no artigo intitulado *A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra*, concluem que:

Outros estudos acadêmicos e de instituições sindicais convergem no sentido de constatar a indissociabilidade entre terceirização e precarização do trabalho, demonstrando tanto o esvaziamento do valor dos direitos trabalhistas quanto o seu efetivo descumprimento associado à circunstância terceirizada.

Esse cenário apenas ressalta a importância do conhecimento dos professores acerca das maneiras pelas quais podem prestar seus ofícios, isto porque o tratamento legal e jurídico é diverso e cada modalidade possui suas particularidades. Assim, é essencial que o professor as conheça para que possa proceder às escolhas profissionais que lhes forem mais adequadas, além de saber os seus direitos e deveres, em se tratando de questões profissionais relativas à carreira profissional docente, como uma tentativa de se resguardar ante a prática da precarização docente proveniente de questões econômicas.

## **2.2 Professor pejetizado**

O professor pejetizado, diferentemente das formas de trabalho do professor mencionadas nas subseções anteriores (professor empregado e professor terceirizado), não possui vínculo empregatício com a instituição de ensino (local em que presta seus ofícios) ou com terceiros. A relação do professor pejetizado com a instituição de ensino se dá por intermédio de contrato de prestação de serviços. Sendo assim, o professor exerce seu trabalho como um profissional autônomo.

Para a compreensão do instituto da pejetização, é preciso, antes, compreender dois conceitos, quais sejam: o de pessoa física e o de pessoa jurídica. Com base no ordenamento jurídico brasileiro, as pessoas não são apenas humanas e/ou biológicas. A pessoa jurídica é uma ficção legal criada para atender o interesse decorrente de uma associação (nas suas mais variadas formas) de pessoas naturais em relação a questões econômicas ou sociais.

Nesse raciocínio, em decorrência de limitações individuais e físicas, por vezes, para atingir determinada finalidade, é preciso que o indivíduo venha a necessitar da cooperação de outro indivíduo. Nas palavras de Gonçalves (2012, p. 216): “A razão de ser, portanto, da pessoa

jurídica está na necessidade ou conveniência de os indivíduos unirem esforços e utilizarem recursos coletivos para a realização de objetivos comuns, que transcendem as possibilidades individuais”.

Em razão dessa ação cooperada de pessoas, surge, no âmbito do Direito, a necessidade de atribuir a esse grupo um tratamento legal diferenciado, permitindo à associação de pessoas a obtenção de uma personalidade própria amparada por lei e distinta de cada pessoa individual integrante desse agrupamento. Dessa forma, a pessoa jurídica passa a ter personalidade jurídica própria, com direitos e deveres, embora não seja biologicamente uma pessoa; por isso, uma construção legal.

É preciso ressaltar que, com o desenvolvimento das relações sociais e econômicas, as pessoas jurídicas foram alvo de diversas regulamentações jurídicas e legais, a ponto de instituir a constituição de uma Pessoa Jurídica (PJ) a partir de um único indivíduo. Assim, caso o indivíduo queira separar suas atividades laborais/profissionais de sua própria personalidade física, ele poderá constituir uma pessoa jurídica cujos direitos e deveres não se confundem com a personalidade natural. Nesse sentido: “Pode-se afirmar, pois, que pessoas jurídicas são entidades a que a lei confere personalidade, capacitando-as a serem sujeitos de direito e obrigações. A sua principal característica é a de que atuam na vida jurídica com personalidade diversa da dos indivíduos que as compõem [...]” (GONÇALVES, 2012, p. 216).

Em síntese, a pessoa jurídica é uma criação social, econômica, com amparo legal, em que ocorre a separação virtual dos direitos e responsabilidades da pessoa jurídica constituída daquele seu constituinte. Embora não seja objeto desta pesquisa, vale destacar a existência de mecanismos legais e entendimentos jurídicos capazes de coibir e punir a utilização das pessoas jurídicas para fins ilícitos ou fraudulentos, como se vê:

Código Civil. Art.50 – Em caso de abuso de personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial, pode o juiz, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, desconsiderá-la para que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares de administradores ou de sócios da pessoa jurídica beneficiados direta ou indiretamente pelo abuso (BRASIL, 2002, n.p.).

Assim, a legislação dispõe de mecanismos de prevenção e de repressão a quem abusa da personalidade jurídica. O início da existência legal de uma pessoa jurídica se dá, em regra, pelo registro nos órgãos competentes. Nesse caso, o conceito de pessoa está atrelado ao de personalidade. Como já visto, pode-se considerar a pessoa em uma perspectiva natural (PN) ou PJ, sendo que o definidor da pessoa natural é a vida; enquanto, com referência à pessoa jurídica, ela passa a existir, legalmente, em regra, com o registro de seus atos constitutivos, conforme se

deduz do a Artigo 2º do Código Civil, que dispõe: “A personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro” (BRASIL, 2002, n.p.).

Para esclarecimento, o nascituro é aquele já foi concebido, porém ainda não nasceu com vida; embora não tenha personalidade (capacidade para exercer direitos e para contrair obrigações), a lei põe a salvo seus direitos. É cediço que um recém-nascido não é capaz, por si só, de exercer os atos da vida civil, por isso, existem na lei os institutos de assistência e de representação.

Em regra, ao se completar 18 anos de idade, a pessoa natural passa a ser apta a realizar todos os atos da vida civil; inclusive, poderá constituir uma pessoa jurídica com personalidade distinta da própria. Assim, a diferenciação da pessoa natural da pessoa jurídica foi feita para facilitar o entendimento do assunto que será desenvolvido e aprofundado nos tópicos seguintes. Afinal, é da palavra Pessoa Jurídica (PJ) que advém os termos “pejota”, “pejotizado”, “pejotização” e derivados. Isso posto, o docente quando deixa de possuir um vínculo empregatício e passa a possuir um vínculo contratual de prestação de serviços, tem-se transformada, assim, a relação empregador-empregado para contratante-contratado.

O contrato é, segundo Beviláqua (apud GONÇALVES, 2012, p. 14), “o acordo de vontades que tem por fim criar, modificar ou extinguir direitos”. Com base nessa definição, o vínculo contratual é formado pelas partes (contratante e contratado) que possuem interesse em realizar e formalizar obrigações entre si; ou seja, o contrato é fruto da autonomia, da vontade e do interesse das partes.

O Artigo 104 do Código Civil brasileiro determina que a validade do negócio jurídico requer: I. agente capaz; II. objeto lícito, possível, determinado ou determinável; e III. forma prescrita ou não defesa em lei. Em razão disso, há a possibilidade de prestação de serviços educacionais, como, por exemplo, ministrar um conteúdo, ser objeto de um contrato. Afinal, é lícito, possível e pode ser determinado com a instituição – carga horária, conteúdo, duração e público. Dessa maneira, forma-se o vínculo contratual, em que a instituição de ensino (escola, faculdade, universidade), que é uma pessoa jurídica habilitada e com poderes para assumir a condição legal de contratante e estabelecer um contrato, cujo objeto é a prestação de serviços educacionais – por exemplo, ministrar um determinado curso – com o docente na forma de pessoa jurídica, que passa a ser, a partir de então, o contratado. Daí, origina-se o docente pejotizado.

Sobre o tema, Ramos Filho (2012 apud ORBEM, 2016, p. 145) destaca que “na pejotização há uma relação bilateral, na qual uma empresa contrata uma pessoa física, que

prestará serviços de forma pessoal, sob a forma de uma pessoa jurídica”. Na condição de pejetizado, o docente deixaria de estar subordinado, juridicamente, à instituição, para ser autônomo. Não mais teria descontados de seu salário valores destinados ao FGTS, não sofreria advertências, suspensões ou demissões – com ou sem – justa causa. Por outro lado, não poderia fazer uso dos direitos trabalhistas, como: gozar férias, receber 13º salário, receber verbas rescisórias em caso de dispensa.

Em resumo, o docente pejetizado deixa de ser visto pela legislação como um empregado e passa a ser tratado como um profissional autônomo. Consequentemente, deixaria de lado os direitos e deveres trabalhistas, passando a ser regido pelas regras contratuais e cláusulas compactuadas entre as partes, bem como pela legislação aplicável às pessoas jurídicas prestadoras de serviços. No entanto, essa liberdade contratual concedida ao profissional liberal deve ser observada com cautela, para que não haja a privação de direitos trabalhistas e, tampouco, abusos em contratos civis, como ressaltam Gediel e Mello (2019, p.2250):

A autonomia da vontade utilizada na perspectiva da economização dos direitos (*economization of law*), em decisões judiciais e dispositivos normativos referentes à irrenunciabilidade de direitos do trabalho, não deve ser lida de forma a conferir liberdade ilimitada ou desprotegida aos contratantes, como pretende o discurso neoliberal. Mesmo no Direito Civil, o postulado do liberalismo clássico foi limitado, em grau superior ao hoje sugerido para o campo trabalhista. Desse modo, compreender a nova racionalidade do Direito do Trabalho, ilustrada por alguns dispositivos da “contrarreforma trabalhista”, exige recuperar os fundamentos dessa limitação e ponderar em que medida a razão contratual se apresenta como possibilidade de expansão da violação a direitos irrenunciáveis no contrato de trabalho.

É preciso, portanto, considerar que a liberdade contratual configurada na pejetização do professor não pode servir como um mecanismo de legitimação à violação a direitos trabalhistas, no sentido de mascarar um vínculo empregatício sob a capa da pejetização; sendo um atentado à profissão docente e aos direitos trabalhistas do professor que, inclusive, possuem uma seção específica na Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim, o professor pejetizado deixa de possuir para com a instituição de ensino um vínculo de subordinação empregatícia e passa a integrar a relação contratual como um parceiro (de iguais forças), e não como um empregado. Ocorre que essa parceria é uma máscara para que a instituição de ensino continue a se beneficiar dos serviços do professor, sem, contudo, ser responsabilizada pelas obrigações trabalhistas previstas na legislação, que por vezes, oneram a atividade da instituição.

Dessa maneira, em síntese, o professor pejetizado, sob a ilusão da autonomia e da liberdade, renuncia aos seus direitos trabalhistas realizando, porém, as mesmas atividades que exercia na condição de empregado. Ou seja, um professor empregado sem direitos trabalhistas.

Nesse ponto, inclusive, Druck, Dutra e Silva (2019, p. 290) ressaltam que “[...] o conjunto normativo trabalhista sempre encontrou dificuldades em sua efetivação, havendo registros na literatura, de seu descumprimento sistemático”.

Seguindo esse raciocínio, é possível refletir que, se mesmo havendo proteção trabalhista assegurada pela legislação, os professores são violados em seus direitos, qual a perspectiva que terão os professores que renunciam aos seus direitos? Além disso, infere-se ainda que o Estado, ao realizar alterações legais capazes de regularizar dita forma de trabalho, torna legítimo e, de certa maneira, normaliza a prática da precarização do trabalho e violações de direito provenientes do fenômeno da pejetização da profissão docente.

Desse modo, nesta subseção e nas anteriores, com respaldo da legislação, artigos científicos e de livros acerca do tema, distinguiram-se três tipos de modalidades pelas quais os professores (dentre outras) podem exercer seu ofício. São elas: professor empregado, professor terceirizado e professor pejetizado.

O conhecimento dessas particularidades subsidia os professores no sentido de possibilitar a eles a ciência, tanto em âmbito legal como em âmbito jurídico, das vantagens, desvantagens e precauções a serem tomadas por eles a depender da modalidade pela qual exercem seus ofícios de docentes perante as instituições de ensino, além de subsidiá-los sobre os direitos e deveres próprios de cada modalidade de trabalho docente.

Nesse sentido, pretende-se, na seção a seguir, analisar (a partir de julgamentos ocorridos no TRT-3) sentenças e acórdãos ajuizados por professores que alegaram terem sido violados em seus direitos. No entanto, antes de avançar à seção seguinte, pela relevância do papel de tutela de direitos ante à precarização do trabalho docente, tem-se uma subseção exclusiva à atuação do sindicato e dos mecanismos legais e coletivos de defesas dos interesses dos professores.

### **2.3 Sindicatos e instrumentos legais de defesa coletiva dos professores**

Diferentemente da primeira seção, em que, a partir da análise do material, encontraram-se alguns mecanismos de defesa comportamentais e individuais utilizados pelos professores ante à precarização do trabalho docente, nesta seção tem-se a exposição de alguns instrumentos legais (greves, convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho) que podem ser utilizados coletivamente pelos professores (ou por quem os representem), a fim de resguardarem seus direitos e de se protegerem das consequências advindas do processo de precarização da profissão docente.

Além desses instrumentos legais e coletivos, destaca-se o papel do sindicato como agente de defesa, cuja atuação, em tese, é voltada para a valorização e defesa dos profissionais docentes. Segundo esse raciocínio, os sindicatos<sup>14</sup> são: “[...] associações privadas que representam um agrupamento de indivíduos ou de instituições encarregadas de defender os seus interesses (sindicatos operários e patronais, sindicatos de interesses locais)”.

Em termos de etimologia, Nascimento e Nascimento (2015, p. 477) afirmam que a “[...] palavra ‘sindicato’ tem origem francesa, embora a expressão “sindicó” tenha sido encontrada anteriormente, no direito romano, para designar os mandatários encarregados de representar uma coletividade [...]”. Assim, já se vê indícios da função das atividades dos sindicatos cuja atuação precípua é a defesa dos interesses de seus membros que compõem a coletividade.

Na legislação, não se encontra, ao menos na consolidação das leis trabalhistas, uma definição legal do sindicato. Não obstante, tem-se que:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas (BRASIL, 1946, n.p.).

Partindo do que preceitua o referido artigo, infere-se que, inclusive os professores pejetizados, podem ser amparados pela atuação do sindicato. Afinal, a própria legislação reconhece a licitude para defesa dos interesses profissionais e econômicos dos trabalhadores autônomos. No entanto, têm-se diversos fatores que agem como obstáculos à consolidação da resistência dos atos sindicais à precarização da profissão docente. A falta de tempo, a desunião, o enfraquecimento da saúde e as alterações na forma de contratação são alguns fatores que dificultam a plena ação sindical. Isso porque, em razão da falta de tempo proveniente das cobranças do produtivismo acadêmico, o professor não consegue participar efetivamente das ações sindicais, conseqüentemente, retirando do sindicato parte de sua capacidade de negociação.

A desunião dos professores no ambiente de trabalho – fruto da competitividade incitada pela ordem econômica – enfraquece a atuação sindical, posto que a força deste é proveniente da ação coletiva de seus membros. Nessa perspectiva, Nascimento e Nascimento (2015, p.475) esclarecem que

[...] deu-se a fragmentação dos interesses dos trabalhadores, o que dificulta a unificação das demandas, diminui a coesão e a solidariedade entre os trabalhadores e provoca a dispersão dos trabalhadores em unidades de

---

<sup>14</sup> Definição extraída do dicionário de sociologia disponibilizado no sítio eletrônico da Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: [repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/praxis/482](http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/praxis/482). Acesso em: 29 dez. 2021.



produção menores e descentralizadas, problema que leva à subcontratação e que põe os sindicatos diante do desafio da descoberta de meios para evitar a perda de representados.

Assim, nota-se que as alterações nas formas de contratação dos professores, por se tornarem mais instáveis e temporárias, enfraquecem a adesão dos docentes aos sindicatos, retirando destes recursos financeiros e de pessoal, aspectos que estão

[...] associados às mudanças na estrutura produtiva em função da flexibilização das relações de trabalho e o crescimento do trabalho em tempo parcial, tempo determinado e por conta própria; do uso intensificado da subcontratação, do trabalho em domicílio e do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, além do crescimento do desemprego e da relação emprego industrial provocada pelo avanço da automação. O aumento das terceirizações, aliado aos fatores citados acima, intensificou ainda mais o processo de precarização do trabalho (OLIVEIRA *et al.*, 2021, p. 430).

Desse modo, reforçando o que fora observado nas seções anteriores pela literatura e pelas alterações legislativas, conclui-se que as reformas nos ambientes laborais provenientes da ordem econômica acarretam um cenário de precarização do trabalho, inclusive, dos docentes e isso, conseqüentemente, enfraquece a influência dos sindicatos e suas respectivas ações. Ademais, não se pode exigir dos professores atuação efetiva quando se encontram debilitados em sua saúde (ressalte-se que diversos problemas de saúde do professor são provenientes da precarização do trabalho docente), como, reiteradamente exposto pela literatura e apresentado na Subseção 1.2.4 *Saúde e mal-estar no trabalho docente*; como se vê:

Constatou-se que as condições de trabalho dos docentes, a infraestrutura das universidades, a intensificação do trabalho e a produtividade acadêmica despontaram como aspectos negativos que têm contribuído para a configuração do quadro de saúde dos professores de universidades públicas (RODRIGUES; SOUZA, 2016, p. 239).

Dita passagem foi direcionada às pesquisas realizadas com professores de universidades públicas; porém, sua conclusão é extensível aos demais níveis de educação. Assim, infere-se a presença de diversos fatores que dificultam a atuação sindical na defesa dos interesses dos professores. Não obstante a existência dos obstáculos alhures mencionados, os sindicatos dispõem de alguns instrumentos legais e coletivos capazes de possibilitar com que os professores sejam resguardados ante ao cenário de precarização do trabalho docente. São eles: a greve, a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e o acordo coletivo de trabalho (ACT).

A greve, outrora, fora tida como uma conduta considerada prejudicial ao interesse social e prejudicial à economia; no entanto, na Constituição de 1946 foi alçada à categoria de direito dos trabalhadores (NASCIMENTO *et al.*, 2011). Atualmente, a greve persiste sendo tratada como direito dos trabalhadores, inclusive com previsão constitucional, em seu artigo nono, a

saber: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender” (BRASIL, 1988, n.p.). Ressalte-se que o texto constitucional faz menção aos trabalhadores em sentido amplo, assim, não se restringe o direito de greve apenas aos empregados, ou seja, os professores pejetizados, mesmo não sendo empregados, possuem o direito de greve.

Ademais, com base no dispositivo constitucional transcrito, infere-se a possibilidade de legislações infraconstitucionais<sup>15</sup> regularem o exercício de greve pelos trabalhadores. Nesse sentido, “[...] considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.” (BRASIL, 1989, n.p.). O exercício da greve é um instrumento que pode e deve ser utilizado pelos professores na tentativa de buscar melhorias para a classe e refrear os avanços provenientes da precarização do trabalho docente.

Mais que um instrumento de barganha coletiva, a greve é um direito dos professores com previsão, inclusive, no texto constitucional. Souza *et al.* (2019, p. 05) afirmam que em “[...] se tratando de movimento de greve, compreende-se este como expressão da resistência aberta e luta coletiva dos trabalhadores [...]”. Assim, resta incontroverso que a greve é um direito, e como todos os demais, deve ser utilizado dentro dos limites legais, sob pena de desvirtuar a licitude de seu exercício e sujeitar-se às reprimendas legais.

Da mesma forma que o empregado não pode abusar de seu direito de greve, ao empregador também são impostas restrições. Desse modo, exemplificativamente, não pode dispensar injustificadamente aqueles que exercem regularmente os seus direitos, conforme previsto no Artigo 7º da Lei n.º 7.783, de 28 de junho de 1989. Nessa perspectiva, tem-se:

Art. 7º. Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho. Parágrafo único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos [...] (BRASIL, 1989, n.p.).

Com base no exposto, nota-se que o sindicato, com a adesão coletiva dos professores, pode utilizar do seu direito de exercer a greve como uma forma de tentar a melhoria das condições da atividade profissional docente, agindo, assim, como uma medida de defesa frente à precarização do trabalho dos professores, pleiteando acordos diretamente para com os empregadores (instituições de ensino, escolas, universidades, faculdades). Não obstante, verifica-se que a utilização da greve como mecanismo de defesa consiste na necessidade de

---

15 No Brasil, a Lei n.º 7.783, de 28 de junho de 1989, dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade e dá outras providências.

participação coletiva; do contrário, os pleitos de eventuais melhorias restam enfraquecidos. Desse modo, conclui-se que a união dos professores é requisito para o sucesso de negociações a serem alcançadas pelas greves. Seguindo esse raciocínio, os ACT e as CCT são instrumentos (com previsão legal), independentemente da greve, que podem ser utilizados de maneira coletiva pelos professores na tentativa de atenuar os efeitos provenientes da precarização do trabalho docente derivados de questões de ordem econômicas.

Nesse ponto, vale destacar que a atuação do sindicato pode servir como facilitadora para a concretização das previsões a serem estipuladas nas CCT e nos ACT. Inclusive, a presença do sindicato é obrigatória<sup>16</sup> em se tratando de negociações coletivas. Além de estarem previstos na legislação<sup>17</sup>, os ACT e as CCT, em certos casos, possuem a capacidade de prevalecer<sup>18</sup> sobre a legislação que dispuserem sobre: jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, teletrabalho e outras hipóteses previstas nos incisos e alíneas do Artigo 611 – A da CLT.

Com a possibilidade de preavalcimento das ACT e das CCT sobre a própria lei, é preciso que os professores, caso venham a configurar uma dessas negociações, atentem-se para não renunciarem ou reduzirem seus direitos – que já vêm sendo violados em decorrência da precarização do trabalho docente. Isto é, ainda que a negociação coletiva materializada em um acordo ou em uma CCT contenha alterações prejudiciais aos profissionais, as normas mais benéficas e gerais previstas na legislação não poderão aplicar-se àqueles que encontram sujeitos das negociações coletivas havidas. Em resumo, se as alterações negociadas forem prejudiciais aos professores, estes não poderão evadir delas e pleitear as mais benéficas previstas na legislação genérica. As negociações coletivas podem se manifestar com o envolvimento apenas de sindicatos, ou podem envolver sindicatos e uma empresa específica. Assim, por exemplo, no campo da educação, o sindicato dos professores pode realizar negociações com uma universidade, uma escola, uma faculdade específica. Sobre o tema, Cisneiros (2016, p.220) esclarece:

A negociação coletiva pode envolver apenas sindicatos (sindicato da categoria profissional x sindicato da categoria econômica), como pode envolver diretamente a empresa (sindicato da categoria profissional x empresa). A negociação pode abarcar mais de um sindicato (da categoria profissional ou econômica) e mais de uma empresa (acordo coletivo envolvendo mais de uma empresa).

---

16 A presença do sindicato é obrigatória em qualquer negociação coletiva sob pena do tratado não possuir validade. A obrigatoriedade da intervenção do sindicato está prevista na Constituição no Artigo 8º, VI “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”.

17 A Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu título VI, apresenta disposições acerca das convenções coletivas de trabalho e dos acordos coletivos de trabalho a partir do Artigo 611 até o Artigo 625.

18 Apesar da possibilidade de prevalecerem sobre a legislação geral, existe um rol de matérias que não podem ser objetos de supressão ou redução de direitos, tais matérias estão previstas no Artigo 611-B da CLT.

Como evidenciado no trecho apontado, é frequente a menção à desunião, bem como à falta de adesão dos professores nas atividades sindicais, na literatura analisada. Assim, as negociações podem se mostrar localizadas e restritas a uma, ou a algumas instituições específicas, atuando, portanto, como uma alternativa a fim de solucionar problemas relacionados à desunião e à falta de adesão dos professores nas atividades sindicais. Desse modo, a luta pelos professores contra a precarização do trabalho docente pode ser, inicialmente, direcionada em âmbito local, ao realizar negociações coletivas com determinadas instituições de ensino.

Apesar de receberem tratamentos semelhantes pela legislação, os ACT e as CCT não se confundem. De início, por se tratar de espécies de negociação coletiva, dependem da intervenção do sindicato. No entanto, se distinguem quanto aos agentes envolvidos na relação. Assim, a distinção entre o ACT e a CCT se dá pela relação entre os sujeitos, bem como pelo nível de negociação e do âmbito de aplicação do conteúdo convencionado.

Nesse sentido, o ACT é feito diretamente entre o sindicato e o empregador (que pode ser mais de um); o segundo (CCT), é mais amplo e é realizado entre sindicatos (dos empregados e patronais). Acerca do material, os acordos são mais restritos e específicos, enquanto as convenções são mais genéricas e com aplicabilidade sobre toda a categoria (NASCIMENTO *et al.*, 2011).

Desse modo, nesta subseção, em que pesem todas as dificuldades impostas aos professores em razão das consequências provenientes da precarização do trabalho docente, têm-se, ainda, alguns instrumentos legais de defesa coletiva que podem ser utilizados por eles como mecanismos de resistência frente a esse cenário.

Conclui-se que a união dos professores e a atuação do sindicato são essenciais para o sucesso da resistência, que pode ser legal e coletivamente manifestada por greves e por negociações coletivas (ACT e CCT). Ademais, não se pode olvidar que se tratam de mecanismos legais e, ao mesmo tempo, de direitos que podem e devem ser utilizados pelos professores.

Assim, não há razão o professor em sentir se culpado pelo uso destes métodos de defesa. Trata-se de uma maneira de resistência dos profissionais ante aos efeitos provenientes da precarização do trabalho. Outro ponto que merece destaque é que, embora seja desejável, não se faz necessária a mobilização de toda a categoria. Afinal, a legislação possibilita a realização de acordos em escala menor, podendo, inclusive, ocorrer em uma instituição específica.

Desse modo, vê-se que existe a possibilidade de pequenas alterações, que podem ser vistas como embrionárias da resistência por parte dos professores. Outra ressalva a ser feita, a partir do exposto previamente, diz respeito à força normativa proveniente dos resultados advindos dos acordos e das convenções coletivas, que possuem capacidade de prevalecer sobre as leis em determinadas matérias; e, por fim, há de ser reconhecida a importância do sindicato para a defesa dos interesses dos professores. Afinal, sem a atuação do sindicato, qualquer negociação coletiva, em termos legais, não será considerada válida, por falta de requisitos e pressupostos de validade formal.

Feita essa exposição sobre os mecanismos de defesa legais e coletivos que podem, ainda que de uma maneira inicial, ser utilizados pelos professores em prol de seus interesses e refrear os avanços da precarização do trabalho docente, é fundamental verificar qual o tratamento judicial dispensado aos professores que recorrem ao poder judiciário para a busca da tutela de seus direitos. Para tanto, na subseção seguinte tem-se a exposição dos principais fatos que levam os professores pejetizados a ajuizarem demandas judiciais, bem como os principais argumentos defensivos utilizados pelas instituições de ensino na defesa de supostas razões e, por fim, os principais fundamentos considerados por juízes e desembargadores nas fundamentações de suas sentenças e acórdãos.

### 3 PRECARIZAÇÃO DOCENTE E “PEJOTIZAÇÃO” EM DECISÕES JUDICIAIS

Nas seções anteriores, foram, respectivamente, analisadas a literatura recente – na forma de artigos científicos – sobre a precarização da profissão docente, bem como fora retratada a maneira pela qual os vínculos empregatícios (com destaque à profissão docente) são regulados pela legislação pátria e quais os mecanismos de defesa legais e coletivos, que podem ser usados pelos professores na defesa de seus interesses em face das consequências advindas da precarização do seu trabalho.

Qualquer pessoa pode ajuizar demanda judicial (considerando os institutos da assistência e da representação<sup>19</sup>), a fim de buscar a tutela jurisdicional sobre os seus direitos, com base no chamado princípio da inafastabilidade<sup>20</sup> da jurisdição. Em termos específicos, ele vale para os profissionais que podem recorrer ao poder judiciário para buscar o reconhecimento e o resguardo de seus direitos. Daí a relevância do poder judiciário na tutela daqueles que são violados em seus direitos, posto que:

A consolidação de um aparato legal estruturado, somado à jurisprudência pacificada ante as forças transformadoras das relações de trabalho, mostra-se, em especial no Brasil, de relevância ímpar. A natureza das relações de trabalho brasileiras, fortemente marcadas por recente passado escravocrata, aliadas ao cenário contemporâneos de implantação dessas reformas de caráter ultraneoliberal e à pauperização planejada de parte significativa dos trabalhadores brasileiros, impõem à justiça do trabalho desafio hercúleos (LOPES *et al.*, 2020, p. 06).

Seguindo esse raciocínio e partindo do cenário de precarização da profissão docente abordado nesta pesquisa, pretende-se, nesta seção, com base na análise de decisões judiciais – proferidas e divulgadas pelo TRT-3 –, apresentar a tutela jurídica dispensada aos professores pejotizados que ajuízam ações judiciais contra as instituições de ensino sob a alegação de terem sido violados em seus direitos, bem como para apurar se os fatos alegados judicialmente pelos interessados estão, em certo nível, relacionados às causas e consequências da precarização docente apontadas na Subseção 1.2, intitulada *Manifestações individuais e coletivas da precarização docente*.

Em seguida, após a apresentação dos fatos alegados pelos professores na busca da tutela judicial de seus direitos (nas reclamações trabalhistas), tem-se a análise dos argumentos defensivos utilizados pelas instituições de ensino (nas contestações às reclamações trabalhistas)

---

19 A assistência e a representação são institutos previstos na legislação a fim de suprir eventuais incapacidades para a prática dos atos civis. A incapacidade pode ser relativa ou absoluta; as hipóteses de incapacidade relativa estão elencadas no artigo 4º do Código Civil e as absolutas estão no artigo 3º do mesmo dispositivo. Os relativamente incapazes são assistidos, e os absolutamente incapazes são representados (PINTO; MENNA, 2019).  
20 O princípio da inafastabilidade da jurisdição encontra-se positivado no Artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal, e consiste no fato de que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

e, por fim, a análise das sentenças e acórdãos envolvendo os argumentos iniciais dos professores e os defensivos das instituições de ensino. Eis a estrutura que busca retratar o processo de análise da presente seção, conforme o indicado na Figura 8:

**Figura 8:** Etapas de análise da Seção 3



**Fonte:** Elaboração do autor com base no procedimento adotado (2022).

A Figura 8 retrata a ordem de etapas de análise da Seção 3. Assim, na subseção seguinte, tem-se a exposição dos fatos alegados pelos professores na busca da tutela judicial de seus direitos (com a análise dos fatos descritos na reclamatória trabalhista); em seguida, na subseção subsequente, tem-se a exposição dos principais argumentos utilizados pelas instituições de ensino em suas contestações às reclamações trabalhistas; e, por fim, na terceira subseção desta seção, tem-se a análise dos argumentos utilizados pelos juízes e desembargadores nas sentenças e nos acórdão relativos aos fatos apresentados pelos professores e aos argumentos defensivos utilizados pelas instituições de ensino.

Em síntese, seguem-se as etapas previstas na Figura 8, a saber: Reclamação trabalhista que inclui os motivos que levaram os professores à justiça; a Contestação contém os argumentos defensivos das instituições de ensino; e, nas Sentenças e Acórdãos, seguem as decisões proferidas pelos juízes e desembargadores sobre os casos analisados.

### **3.1 Alegações dos professores para a busca da tutela judicial de seus direitos**

Seguindo a metodologia adotada e exposta na introdução, foram encontrados 14 (quatorze) acórdãos. A partir dos acórdãos, buscou-se o número dos processos relativos àquelas decisões proferidas em segundo grau, possibilitando, assim, o acesso às petições iniciais, contestações e sentenças respectivas. Com isso, foi possível, a um só tempo, localizar e apresentar os principais fatos que levaram os professores a ingressarem com demandas judiciais, bem como as defesas apresentadas pelas instituições de ensino e as decisões judiciais (sentenças e acórdãos) relativas aos casos apresentados.

No entanto, a presente subsecção restringe-se aos pleitos formulados pelos professores, bem como aos fatos que os levaram a recorrer ao judiciário. Dessa maneira, o material de análise consiste, principalmente, no conteúdo exposto na petição inicial dos processos que deram origem aos acórdãos encontrados. Segundo Schiavi (2016 apud JUNIOR, 2018, p. 27), a petição inicial é: “[...] a peça formal de ingresso do demandante em juízo, em que apresenta seu pedido, declina a pessoa que resiste ao seu direito, explica os motivos pelos quais pretende a atuação jurisdicional e pede ao Estado-Juiz a tutela do seu direito”.

Em outras palavras, a petição inicial é um instrumento de cunho processual utilizado por alguém no sentido de dar início a um processo judicial. Nesse mesmo instrumento, tem-se a exposição dos motivos que levaram a promover a demanda, bem como a indicação/qualificação da parte contrária a quem o pedido é formulado e o pedido que se faz ao judiciário, que, em primeiro grau, se manifesta na figura do Juiz. A petição inicial, na seara trabalhista, é denominada de reclamação trabalhista ou reclamatória trabalhista. O Artigo 840 da CLT apresenta os requisitos mínimos a serem observados em sua elaboração, a saber:

Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito (BRASIL, 2017, n.p.).

A redação do Art. 840 da CLT esclarece que a reclamação trabalhista (petição inicial) pode ser elaborada de maneira escrita ou verbal. No entanto, em sendo escrita, necessita observar, basicamente, alguns pressupostos; São eles: a qualificação das partes, a exposição dos fatos que motivaram a propositura da demanda e o pedido (aquilo que se pede ao judiciário), além da designação do juízo ao qual se dirige, determinação do pedido, data e assinatura. Apesar desses requisitos, nesta pesquisa – em especial, nesta subsecção –, o foco da análise recai sobre a exposição dos fatos, sobre o pedido e sobre a parte contra quem o pedido é formulado (reclamada), nas reclamações trabalhistas que ensejaram a prolação das sentenças e acórdãos recuperados, seguindo a metodologia alhures apresentada.

Desse modo, pretende-se, basicamente, apresentar quais as principais causas que levaram os professores (reclamantes) a ingressarem em juízo contra as instituições de ensino (reclamadas), bem como apresentar os principais pedidos formulados pelos professores na busca da intervenção do poder judiciário na tutela dos direitos pleiteados pelos docentes.



Em relação à exposição da causa de pedir e dos pedidos formulados, foram seguidos os moldes apresentados nos apontamentos da revisão da literatura e dos resultados das subseções 1.2., em que a flexibilização e a intensificação do trabalho docente, bem como as atividades, competências e funções docentes foram abordados. Além disso, as ementas dos julgados estão listadas nos Apêndice B, denominado Material de análise da Seção 3.

Embora cada uma das reclamações trabalhistas seja dotada de particularidades que as distinguem entre si, trata-se de casos diversos, com partes diferentes e situações particulares, foi possível ressaltar alguns fatos que, reiteradamente, eram tratados como causas para a propositura da demanda pelos professores em face das instituições de ensino. Além disso, os fatos mencionados pelos professores coincidem, em parte, com causas e consequências da precarização docente expostas na primeira seção.

Desse modo, com base nas petições iniciais analisadas, utilizando os ensinamentos sobre análise temática de conteúdo de Bardin (1977), foi possível identificar as seguintes categorias de análise que representam a motivação dos professores para o ingresso das demandas judiciais: 1. Alterações unilaterais e redução da carga horária de aulas; 2. Intervalos e adicionais legais inadimplidos; 3. Descumprimento de normas coletivas e multas; 4. Reconhecimento e rescisão do vínculo empregatício; e 5. Pagamento “por fora”<sup>21</sup> e demais pleitos.

Em relação às alterações unilaterais e redução da carga horária de aulas, com base nas reclamações trabalhistas analisadas, reiteradas foram as menções manifestadas pelos professores, como se vê nas seguintes unidades de registro:

**Quadro 2:** Alegações: alterações unilaterais prejudiciais

- 22“ [...] a carga-horária da Reclamante, ao longo do seu contrato, sofreu várias reduções unilaterais e/ou não homologadas no sindicato profissional[...]”;
- “[...] a carga horária média do Reclamante foi de 10 horas aula semanais para o ano de 2012; 03 horas aula semanais para o ano de 2013; 05 horas aula semanais para o ano de 2014; 06 horas aula semanais para o ano de 2015 e, por fim, 02 horas aula semanais para o ano de 2016.” <sup>23</sup> ;
- “[...] sem consentimento do Reclamante, de forma leonina e sem qualquer aviso prévio, a partir de fevereiro de 2015, embora as turmas que o Reclamante lecionava continuassem a existir, a Reclamada retirou-lhe horas aula, reduzindo seu salário [...]” <sup>24</sup> ;

21 A terminologia “pagamento por fora” foi frequentemente mencionada nas reclamações trabalhistas no sentido de retratar o pagamento realizado pelos professores “por fora” do contracheque/recibos salariais, que se materializavam por meio de notas fiscais e sem repercussão nas demais verbas trabalhistas.

22 Trecho retirado da reclamação trabalhista do processo 0010473-17.2017.5.03.0139.

23 Trecho retirado da reclamação trabalhista do processo 0011557-82.2017.5.03.0097.

24 Trecho retirado da reclamação trabalhista do processo 0010068-13.2019.5.03.0138.

- “[...] além de ser unilateral, a alteração do contrato de trabalho trouxe como consequência lógica prejuízos diretos e indiretos ao empregado que, de um dia para o outro, experimentou redução salarial, com reflexos nas demais verbas trabalhistas, perda de benefícios relacionados à categoria profissional dos professores e outros prejuízos [...]” sem consentimento do Reclamante, de forma leonina e sem qualquer aviso prévio, a partir de fevereiro de 2015, embora as turmas que o Reclamante lecionava continuassem a existir, a Reclamada retirou-lhe horas aula, reduzindo seu salário [...]”<sup>25</sup>.

**Fonte:** Elaboração do autor com base nas petições iniciais das reclamações trabalhistas (2022).

Essas foram algumas passagens retiradas das reclamações trabalhistas em que os professores expõem terem sofrido alterações unilaterais em seus contratos de trabalhos que lhes acarretaram prejuízos suficientes para motivar, dentre outros, o ingresso da demanda judicial.

Em síntese, os docentes alegaram que as instituições de ensino reduziam, de maneira unilateral, a quantidade de aulas que lecionavam e que essas reduções se davam sem a anuência dos mesmos e em contradição com os preceitos legais e convencionais. Partindo desses fatos, os professores pleiteavam a intervenção judicial para que fossem reconhecidas, em suma, como ilegais essas reduções e que fossem condenadas as requeridas (instituições de ensino) ao pagamento das diferenças salariais relativas aos valores percebidos anteriormente e posteriormente às alterações, como se vê, exemplificativamente, pelas unidades de registro: “[...] a declaração de nulidade das reduções de carga horária e a condenação dos reclamados ao pagamento das diferenças salariais pela recomposição da carga horária original [...]”<sup>26</sup>; e “Ante o exposto deverá ser a reclamada condenada ao pagamento das diferenças salariais decorrentes da redução da carga horária [...]”<sup>27</sup>.

Os docentes alegam que as reduções de carga horária, para serem consideradas como regulares, deveriam ocorrer de maneira bilateral e com a homologação do sindicato. Ou seja, os professores aduzem que as instituições de ensino contra as quais foram ajuizadas as demandas judiciais reduziam a carga horária das aulas de maneira unilateral (sem anuência do professor) e sem a devida homologação do sindicato, alegando, assim, a violação de dispositivos positivados em convenções coletivas de trabalho e na consolidação das leis trabalhistas, como o da cláusula trigésima (Convenção Coletiva de Trabalho Emergencial 2020/2021) realizada pelo sindicato dos professores do Estado de Minas Gerais – SINDPRO/MG e o Sindicato das Escolas Particulares de Minas Gerais – SINEP/MG, que dispõe que a redução do número de aulas ou carga horária dos professores, ocorra por acordo

25 Trecho retirado da reclamação trabalhista do processo 0010228-80.2020.5.03.0145.

26 Trecho retirado da reclamação trabalhista do processo 0010694-11.2020.5.03.0069.

27 Trecho retirado da reclamação trabalhista do processo 0010513-39.2018.5.03.0179.

das partes, ou resultante de diminuição do número de turmas por queda ou ausência de matrículas não motivada pela instituição de ensino, e a redução somente terá validade se homologada pelo sindicato da categoria profissional<sup>28</sup>.

Esse fator evidencia a importância dos sindicatos na defesa dos interesses dos professores. Afinal, segundo o disposto na convenção coletiva de trabalho, a redução da carga horária, além de necessitar da anuência do docente, necessita da homologação do sindicato. Ademais do dispositivo previsto na CCT, os professores, em suas reclamações trabalhistas, apontavam como fundamento de seus pedidos o Artigo 468 da CLT e o Artigo 7º, VI da Constituição Federal, a seguir transcritos:

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 (BRASIL, 1943, n.p.).

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 (BRASIL, 1988, n.p.).

Com base no exposto nas reclamações trabalhistas analisadas, ainda que tenha previsão nas convenções coletivas de trabalho, nas legislações e na Constituição Federal, os professores alegam que sofrem reduções em suas cargas horárias de aula de maneira indevida, por parte das instituições de ensino que não observam os pressupostos legais relativos à eventual alteração contratual, e, que essas alterações lhes acarretam prejuízos de diversas ordens.

Os prejuízos econômicos sofridos pelos professores em razão das alterações unilaterais realizadas pelas instituições de ensino (universidades, faculdades, escolas...) poderiam ser atenuados se os docentes recebessem remunerações melhores. Isso é um dos fatores apontados na primeira seção como contribuinte para a precarização da profissão docente.

Os intervalos e adicionais legais inadimplidos constituem outro grupo de fatos frequentemente mencionados pelos professores – em suas reclamações trabalhistas – em face das instituições de ensino nas demandas judiciais. Afinal, com base no material analisado, foram repetidamente mencionadas pelos professores, como se vê pelas passagens transcritas a seguir, no Quadro 3:

---

28 Trecho retirado da Convenção Coletiva de Trabalho Emergencial 2020/2021, havida entre o SINDPRO/MG e o SINEP/MG.

**Quadro 3:** Alegações: intervalos e adicionais legais inadimplidos

- “[...] a Reclamante não gozava do intervalo de 15 minutos entres as aulas (pois tinha de se deslocar de uma unidade para outra da Ré)” <sup>29</sup> ;
- “[...] o obreiro ministrou aulas no período noturno, das 19h15min às 22h45min [...] o Reclamante faz jus ao pagamento de adicional noturno [...]” <sup>30</sup> ;
- “O Reclamante laborava, em média, 2 dias por semana, de 8h às 11:40h, com 20 minutos de intervalo, de 19h às 22:40, com vinte minutos de intervalo[...]; “[...] foi contratado na cidade de São Paulo e prestava uma vez por semana, as aulas eram gravadas na cidade de Belo Horizonte [...] Requer, ainda, o pagamento do adicional de 25% pela atividade em outro município” <sup>31</sup> .

**Fonte:** Elaboração do autor com base nas petições iniciais das reclamações trabalhistas (2022).

Os registros mencionados e indicados no Quadro 3 representam algumas das reclamações trabalhistas em que os professores expõem o inadimplemento por parte das empregadoras de adicionais (noturno, insalubridade, atividades em outros municípios) e de intervalos (entre aulas) que, em certo nível, aliado aos outros pedidos, serviram como fatos para o ingresso de demandas judiciais em face das instituições de ensino. Os professores, em síntese, argumentam que as instituições de ensino não pagam as quantias devidas legalmente a título de adicionais, como, por exemplo, o adicional noturno, que é devido pelo período a partir das vinte e duas horas, ou, como o adicional insalubridade aos professores que lecionavam em hospitais escolas.

Sob a apresentação desses fatos, os professores pleiteavam a intervenção judicial para que as instituições de ensino fossem condenadas a pagar os valores devidos, como se vê, exemplificativamente, pelas seguintes passagens de registro: “Requer, ainda, o pagamento do adicional noturno de 20%, para os minutos laborados após às 22:00h.”<sup>32</sup>; “[...] requer seja condenada ao pagamento integral dos intervalos intrajornada sonogados durante todo o contrato de trabalho[...].”<sup>33</sup>.

Os professores alegam que os adicionais e intervalos são devidos por expressa previsão legal, convencional ou constitucional, e, assim, deveriam ter recebido por eles ao longo do vínculo contratual; porém, não receberam. Os principais fundamentos utilizados pelos professores em suas reclamações estão dispostos no Quadro 4.

29 Trecho retirado da Reclamação trabalhista do processo 0010473-17.2017.5.03.0139.

30 Trecho retirado da Reclamação trabalhista do processo 0010505-97.2017.5.03.0017.

31 Trecho retirado da Reclamação trabalhista do processo 0010068-13.2019.5.03.0138.

32 Trecho retirado da Reclamação trabalhista do processo 0010068-13.2019.5.03.0138.

33 Trecho retirado da Reclamação trabalhista do processo 0010228-80.2020.5.03.0145.

**Quadro 4:** Principais fundamentos referentes aos adicionais e intervalos

Adicionais e intervalos	Artigos e/ou cláusulas
Intervalo intrajornada mínimo e adicional noturno <sup>34</sup>	Art.71 e 318 da CLT; cláusula 31 CCT
Adicional por tempo de serviço (quinqüênio) <sup>35</sup>	Cláusula 11 CCT
Adicional atividade extraclasse <sup>36</sup>	Cláusula 12 CCT
Adicional insalubridade e periculosidade <sup>37</sup>	Art. 192 CLT; Art. 7º, XXIII CF; Súmula 139 do TST e OJ 345 TST
Adicional atividade em outro município <sup>38</sup>	Cláusula 13 CCT

**Fonte:** Elaboração do autor (2022).

Os artigos, as cláusulas e as orientações jurisprudenciais expostos no Quadro 5 foram os principais fundamentos apresentados pelos professores nas reclamações trabalhistas, para amparar os pleitos de condenação das instituições de ensino ao pagamento das quantias não

34 Intervalo intrajornada. Artigo 71 CLT - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. § 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. Artigo 318 CLT - 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. CCT. 31. Duração da hora-aula A duração máxima da hora aula será de: b) cinquenta minutos, para aulas ministradas em cursos diurnos, exceto os citados na alínea "a", c) quarenta minutos, para aulas ministradas em cursos noturnos.

35 Adicional por tempo de serviço. CCT. 11. DOS ADICIONAIS POR TEMPO DE SERVIÇO. A partir da data-base, se já tiver completado o período aquisitivo, ou a partir da data em que completá-lo durante a vigência deste instrumento, o professor faz jus a um adicional de 5% (cinco por cento) do salário mensal [...].

36 Adicional. Extraclasse. CCT 12. ADICIONAL POR ATIVIDADES EXTRACLASSE. Faz jus o professor ao adicional de 20% (vinte por cento) do salário mensal, calculado na forma do disposto na Cláusula do Salário Mensal, pela efetiva execução das atividades extraclasse definidas na Cláusula de Definições e Conceitos.

37 Adicional insalubridade e periculosidade. CLT - Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. CF- Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; Súmula 139 – TST. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE (incorporada à Orientação Jurisprudencial n.º 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. Orientação Jurisprudencial 345. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. RADIAÇÃO IONIZANTE OU SUBSTÂNCIA RADIOATIVA. A exposição do empregado à radiação ionizante ou à substância radioativa enseja a percepção do adicional de periculosidade, pois a regulamentação ministerial (Portarias do Ministério do Trabalho n.ºs 3.393, de 17.12.1987, e 518, de 07.04.2003), ao reputar perigosa a atividade, reveste-se de plena eficácia, porquanto expedida por força de delegação legislativa contida no art. 200, "caput", e inciso VI, da CLT. No período de 12.12.2002 a 06.04.2003, enquanto vigeu a Portaria n.º 496, do Ministério do Trabalho, o empregado faz jus ao adicional de insalubridade.

38 Adicional por atividades em outro município. CCT. 13. Adicional por atividades em outros municípios. Quando o professor desenvolver suas atividades a serviço da mesma organização, em município diferente daquele onde foi contratado e onde ocorre a prestação habitual do trabalho, deverá receber um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o total de sua remuneração no novo município. Quando o PROFESSOR voltar a prestar serviços no município de origem, cessará a obrigação do pagamento deste adicional.

adimplidas referentes a intervalos intrajornadas, ao tempo de serviço, à atividade extraclasse, à insalubridade e à periculosidade, ao adicional noturno e à atividade em outro município.

Os fundamentos utilizados (expostos no Quadro 4) pelos professores evidenciam a existência de dispositivos legais, constitucionais e convencionais que tutelam alguns dos direitos dos professores, e, de certa forma, servem como um questionamento, pois, se há previsão legal e jurídica nesse sentido, inexistem motivos para as instituições de ensino as violarem. Ademais, pelos adicionais pleiteados, nota-se que nem sempre as atividades dos professores são exercidas em sala de aula, mas, também, em locais como hospitais, em que o professor é exposto a agentes insalubres (nocivos à saúde), e em cidades diversas de onde o docente reside.

Além disso, os professores, em suas reclamações, em âmbito judicial, alegam o descumprimento de normas coletivas e pleiteiam a incidência de multas às instituições de ensino. Como destacado na seção anterior, as normas coletivas (convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho) prevalecem sobre as leis em determinados casos, o que destaca a importância desses instrumentos no resguardo dos direitos dos professores. Os professores alegam, nos seguintes trechos, o descumprimento de normas convencionais (aquelas previstas em acordos e convenções coletivas de trabalho) e solicitam sejam aplicadas multas às instituições:

**Quadro 5:** Alegações: descumprimento de normas coletivas e incidência de multas

39 “Considerando que as Reclamadas não atenderam às normas convencionais no que diz respeito ao reajuste salarial do Reclamante, requer o obreiro o pagamento da multa normativa das CCT anexas no percentual de 10% sobre o valor principal, como multa por infração, por mês[...]”;
40 “Não tendo sido o reclamante contratado como empregado, não se lhe foram observados os benefícios coletivos aplicáveis à espécie.”;
41 “De acordo com as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT’s) e respectivos termos aditivos, em caso de descumprimento, o infrator deve efetuar o pagamento de multa estabelecida no percentual de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia, limitada a 10% (dez por cento) do valor principal como multa, em favor da parte prejudicada”.

**Fonte:** Elaboração do autor (2022).

As passagens foram retiradas de reclamações trabalhistas dos professores. Esses trechos evidenciam que as instituições de ensino são acionadas judicialmente, também, por terem, segundo alegam os docentes, violado direitos dispostos nas convenções coletivas de trabalho.

39 Trecho retirado da reclamação trabalhista do processo 0010505-97.2017.5.03.0017.

40 Trecho retirado da reclamação trabalhista do processo 0010513-39.2018.5.03.0179.

41 Trecho retirado da reclamação trabalhista do processo 0010228-80.2020.5.03.0145.

É imperioso ressaltar que as convenções coletivas (como mencionado na subseção anterior) são negociadas entre os sindicatos dos empregadores e os sindicatos dos professores. Assim, tem-se a anuência de ambos os lados para com o teor daquilo que fora convencionado coletivamente. No entanto, ainda que, a priori, haja a anuência mútua, vê-se que as instituições não cumprem – segundo as alegações dos professores – com o que fora acordado em convenção coletiva. Logo, pleiteiam a intervenção judicial para que sejam aplicadas às instituições de ensino as multas pelo descumprimento das normas coletivas de trabalho.

O reconhecimento e o rompimento do vínculo de trabalho também foram outras causas frequentemente mencionadas nas reclamações trabalhistas dos professores. Em relação ao reconhecimento, sua menção foi mais comum pelos professores pejotizados ou por professores que não tinham a anotação da carteira de trabalho como professor, ou a anotação era diversa da realidade, como se vê no exemplo a seguir, alegado por um professor:

<sup>42</sup>“A CTPS do reclamante foi assinada como Instrutor de Artes, contudo a função exercida era a função docente [...]”, nessa situação o fato que levou o professor a solicitar a intervenção judicial se deu pela anotação equivocada na carteira de trabalho do professor, que deixava de auferir os direitos pertinentes aos professores posto que em sua carteira fora registrado como instrutor”<sup>43</sup>.

Observe-se que a relação de emprego entre Reclamante e Reclamada é notória, pois trata-se de professor que leciona em estabelecimento de ensino; contudo, não teve a sua CTPS assinada e nem recebeu as parcelas consequentes da relação empregatícia. Nesse cenário, o docente alegou exercer suas funções de professor na instituição de ensino da reclamada, porém, não tinha a sua carteira de trabalho registrada como se professor fosse. Essa situação viola o disposto no Artigo 29 da CLT, a saber:

CLT. ART-29 - O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia (BRASIL, 2019, n.p.).

A instituição de ensino desobedeceu, conforme alega o professor, o dispositivo exposto que estabelece a competência da empregadora, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, para proceder à anotação da carteira de trabalho do professor. No entanto, o docente necessitou ajuizar uma demanda judicial, na tentativa de ter o seu direito reconhecido. No tocante ao rompimento do vínculo empregatício, diversos foram os docentes que ingressaram com demandas judiciais alegando que as instituições de ensino descumpriam as suas obrigações de empregadora,

42 Trecho retirado da reclamação trabalhista do processo 0010465-45.2020.5.03.0168.

43 Trecho retirado da reclamação trabalhista do processo 0010068-13.2019.5.03.0138.

ensejando, assim, a rescisão do contrato de trabalho; cenário que pode ser corroborado pelas seguintes unidades de registro extraídos dos documentos:

<sup>44</sup>As principais faltas cometidas pela 1º reclamada são atrasos salariais, tendo em vista que a reclamante não recebeu salários referentes aos meses de janeiro, fevereiro e março de 2020, falta de depósitos do FGTS mensal, falta de pagamentos de salários de férias e 13º salários, falta de pagamento das resilições, além do acúmulo de duas turmas em uma só com a redução de aulas a receber.

<sup>45</sup>Durante todo o período em que trabalhou para as reclamadas além de ter vários de seus direitos trabalhistas sonogados, a Reclamante recebeu sempre seu pagamento atrasado, ou com modificações unilaterais, como já relatado, utilizando-se por base elementos totalmente alheios às obrigações trabalhistas, numa confusão de funções muito estranha para a realidade trabalhista.

As alegações dos docentes buscavam, em sede judicial, o rompimento do vínculo empregatício por culpa das instituições de ensino; assim, poderiam receber as verbas rescisórias, como se houvessem sido dispensados sem justa causa. Ou seja, em outras palavras, os professores elencavam – em suas reclamações trabalhistas – diversas condutas das instituições de ensino que poderiam justificar o rompimento do vínculo empregatício por culpa das empregadoras, buscando, ainda, judicialmente, o reconhecimento das verbas trabalhistas a que teriam direito.

Dentre as faltas cometidas pelas instituições de ensino, conforme alegações dos docentes, tem-se a menção de pagamentos atrasados, redução da carga-horária e de turmas bem como alterações unilaterais, além da exigência de funções para as quais não foram contratados. Essas alegações coincidem, em parte, com as consequências e as causas da precarização docente mencionadas pela literatura como exposto nas subseções 1.2.1 *Políticas públicas, entraves e obstáculos ao trabalho docente*; 1.2.2. *Precarização, flexibilização e intensificação do trabalho docente* e 1.2.3. *Atividades, competências e funções docentes*.

Por fim, os professores, em especial: os pejetizados, mencionavam o <sup>46</sup>“pagamento por fora” como motivo para o ajuizamento de ações trabalhistas em face de suas empregadoras. Senão, veja-se:

<sup>47</sup>... as Reclamadas, de forma estranha e injustificada, impunham à Reclamante a obrigatoriedade de emissão de notas fiscais por meio de pessoa jurídica da qual a Autora faz parte ... buscando burlar o contrato de trabalho, para que se efetivasse o pagamento da integralidade do salário devido à empregada ... as Reclamadas lesionaram os direitos da Reclamante, pois realizaram os

44 Trecho retirado da reclamação trabalhista do processo 0010694-11.2020.5.03.0069.

45 Trecho retirado da reclamação trabalhista do processo 0010524-43.2020.5.03.0100.

<sup>46</sup> “Pagamento por fora” é expressão utilizada pelos professores que não recebiam os seus salários (ou, parte deles) em contracheques ou como salário, mas, sim, como notas fiscais (extrafolha) pelos serviços prestados.

<sup>47</sup> Trecho retirado da reclamação trabalhista do processo 0010524-43.2020.5.03.0100.



pagamentos de parte dos salários “por fora”, com o claro intuito de se livrar do pagamento de verbas trabalhistas, tais como FGTS, reflexos sobre férias, 13º salários e etc., bem como as contribuições previdenciárias devidas.

O trecho anterior é um exemplo de fato que justificou o ajuizamento da demanda judicial; sendo mencionado, reiteradamente, nas reclamações trabalhistas analisadas, como se vê: <sup>48</sup> “[...] sendo o pagamento realizado, de maneira fraudulenta, por meio de notas fiscais, sem qualquer repercussão no contracheque da Autora”.

Esse cenário subtrai dos professores alguns direitos. Afinal, o pagamento, quando realizado por notas fiscais, não enseja reflexos nas demais verbas trabalhistas, como, exemplificativamente, 13º salário e férias. Dita conduta trata-se de uma manobra utilizada pelas instituições de ensino no sentido de baratear o custo dos professores. Desse modo, a vantagem por essa prática somente serve às reclamadas, posto que, por outro lado, os professores são violados em seus direitos trabalhistas. Ressalta-se que a busca pelo lucro e o barateamento da mão de obra é prática típica resultante da ordem econômica vigente, ainda que dita manobra se dê às custas dos direitos dos docentes.

Além do pagamento “por fora”, diversos outros motivos foram levantados pelos professores ao ajuizarem demandas judiciais em face de instituições de ensino. Inclusive, tal questão é amplamente debatida pela literatura, em especial, conforme apontado na Subseção 1.2.2. *Precarização, flexibilização e intensificação do trabalho docente*, conforme se vê, pelo trecho a seguir, retirado da análise realizada na seção inicial desta pesquisa, que menciona a “(...) constituição de PJ com pagamento por nota fiscal, trabalho autônomo remunerado por Recibo de Pagamento Autônomo (RPA)” (GEMELLI *et al.*, 2020, p. 422).

Ademais, há a menção do não gozo de férias coletivas como exemplo de violação de direitos trabalhistas. A saber: <sup>49</sup> “[...]a Reclamada não concedeu e tampouco efetuou o pagamento das férias coletivas e recessos escolares, no segundo semestre [...]”; pedido de condenação da requerida em danos morais pelo: <sup>50</sup> “[...] atraso no pagamento de salários compromete a regularidade das obrigações do trabalhador, sem falar no próprio sustento e de sua família, criando estado de permanente apreensão [...]”, devolução de descontos indevidos: <sup>51</sup> “Haja vista que, para receber seus salários, deveria o reclamante emitir as Notas fiscais anexas. Arcava o mesmo com o respectivo recolhimento de ISS-Imposto Sobre Serviços, que somou, durante o período do contrato de trabalho R\$ 1.108,70 [...]”; condenação da instituição

48 Trecho retirado da reclamação trabalhista do processo 0010473-17.2017.5.03.0139.

49 Trecho retirado da reclamação trabalhista do processo 0010228-80.2020.5.03.0145.

50 Trecho retirado da reclamação trabalhista do processo 0010524-43.2020.5.03.0100.

51 Trecho retirado da reclamação trabalhista do processo 0010513-39.2018.5.03.0179.

de ensino por violação do direito de imagem: <sup>52</sup>“[...] requer o Reclamante o recebimento do valor da hora aula por cada reprise realizada após o término do contrato [...]”.

Esses diversos fatos alegados pelos professores reforçam as causas elencadas nas subseções 1.2.1. *Políticas públicas, entraves e obstáculos ao trabalho docente*; 1.2.2. *Precarização, flexibilização e intensificação do trabalho docente*, e 1.2.3. *Atividades, competência e funções docentes*.

Esse panorama evidencia que diversas causas e consequências apontadas na literatura acerca da precarização do trabalho docente são manifestadas, também, na seara judicial. Afinal, vários dos motivos alegados pelos professores coincidem com o exposto pelos pesquisadores acerca da precarização da atividade profissional do professor.

Nessa perspectiva, foi possível notar que – segundo as alegações dos professores – as instituições de ensino violam diversos direitos dos docentes (falta de anotação da carteira de trabalho, falta de reconhecimento do vínculo empregatício, falta de concessão de férias, pagamentos realizados em atraso, alterações unilaterais do contrato de trabalho, inobservância dos dispositivos previstos e acordados bilateralmente nas convenções coletivas de trabalho, não pagamento de adicionais, não observância de intervalos legais e outros), possibilitando constatar que “... a lógica da flexibilidade e da volatilidade priva o/a docente da construção de uma carreira sólida, com perspectiva de longo prazo em uma área/instituição de ensino.” (GEMELLI *et al.*, 2020, p. 427). Alguns desses direitos, inclusive, foram violados mesmo havendo atuação do sindicato patronal ao reconhecer e convencionar algumas normas coletivas junto aos professores.

Por outro lado, ao contrário do encontrado na Subseção 1.2.4 *Saúde e mal-estar no trabalho docente*, em que foi constante, na literatura analisada, a menção à fragilização da saúde em razão da precarização do trabalho docente, nas reclamações trabalhistas não foram encontrados pedidos realizados pelos professores envolvendo aspectos de saúde – situação que possibilita algumas inferências. A ausência de pleitos envolvendo questões de saúde pode estar relacionada à dificuldade probatória, isto é, conforme os preceitos processuais jurídicos, as alegações, para serem consideradas procedentes, em regra, necessitam de um respaldo probatório. Porém, ante a complexidade de comprovação de que, em razão da precarização do trabalho docente, os professores sofriam abalos à saúde, e omitiram tais pontos em suas reclamações trabalhistas.

---

52 Trecho retirado da reclamação trabalhista do processo 0010505-97.2017.5.03.0017.

Além disso, considera-se a possibilidade de os professores não vincularem os problemas de saúde como consequências do cenário profissional, comprovando, assim, a alegação de que: “A significação de saúde aparece nas anotações como um ideal a ser alcançado, externo ao trabalho” (SOUZA *et al.*, 2018, p. 07).

Desse modo, uma terceira inferência se destaca; afinal, os professores podem, em certo nível, priorizar a utilização da tutela jurídica na busca de aspectos financeiros em detrimento de questões de saúde, posto que não utilizam de suas reclamações trabalhistas para obter do judiciário a declaração de responsabilidade das instituições de ensino acerca dos prejuízos sofridos na saúde do profissional docente.

Conclui-se, ainda, que as causas e as consequências expostas pela literatura acerca da precarização e pejotização do trabalho docente, conforme analisado na primeira seção, são refletidas, pelas alegações dos professores nas reclamatórias trabalhistas em face das instituições de ensino. Nesse sentido, à guisa de exemplificação, segue transcrita, novamente, a citação apresentada na Subseção 1.2.2 *Precarização, flexibilização e intensificação do trabalho docente*, de Gemelli *et al.* (2020, p. 420): “[...] a pejotização é uma forma de terceirização em que o/a trabalhador/a pessoa física, presta o serviço em uma empresa através da constituição de uma pessoa jurídica, utilizando um contrato de prestação de serviços de natureza civil, sem a incidência de qualquer direito trabalhista”. Tal passagem apresenta convergência em certo nível, com a argumentação dos professores em suas reclamações trabalhistas; a saber:

53 A Reclamante recebia R\$ 105,00 (cento e cinco reais) por hora aula quando dava aulas na pós, sendo o pagamento realizado, de maneira fraudulenta, por meio de notas fiscais, sem qualquer repercussão no contracheque da Autora. Salienta-se que nos recibos salariais da Autora constavam apenas os valores referentes às aulas da graduação para fraudar os direitos da Reclamante sendo que as horas aulas da pós-graduação eram pagas “por fora”, as quais nunca integraram a remuneração para nenhum fim de direito, haja vista a ausência de contabilização das referidas parcelas.

Esse cenário apenas reforça que os fatos das reclamações trabalhistas ajuizados pelos professores são reflexos, por vezes, das causas e consequências apontadas pela literatura acerca da precarização e pejotização da profissão docente. Em resumo, os fatos manifestados pelos docentes ao ingressarem com as demandas judiciais, são como paráfrases das constatações expostas pela literatura analisada na primeira seção, confirmando, assim, que as pesquisas retratam o cenário de precarização da profissão docente.

---

53 Trecho retirado da reclamação trabalhista do processo 0010473-17.2017.5.03.0139.

Por fim, com base nas argumentações utilizadas pelos professores na busca de seus direitos, nota-se a relevância dos sindicatos e dos instrumentos coletivos de resguardo dos interesses dos docentes. Afinal, diversos dos pedidos formulados pelos professores na seara judicial utilizam como fundamento dispositivos previstos em convenções coletivas de trabalho.

As unidades de registro apresentadas nesta subseção foram retiradas das reclamações trabalhistas que retratam as versões dos fatos pelos professores. Na subseção seguinte, tem-se (seguindo a mesma estrutura aqui adotada) a apresentação dos argumentos defensivos utilizados pelas instituições de ensino acerca das alegações formuladas pelos docentes. Desse modo, pretende-se, em tese, apresentar as versões de cada agente da relação judicial, no intuito de retratar o quadro completo de pontos e contrapontos dos professores e das instituições de ensino.

### **3.2 Argumentos defensivos de instituições em face das alegações dos docentes**

Diferentemente do exposto na subseção anterior, em que os professores apresentaram alegações que justificavam, nas reclamações trabalhistas, o ingresso de demandas judiciais em face das instituições de ensino, nesta subseção, a perspectiva recai sobre os argumentos defensivos das instituições nas contestações às reclamações trabalhistas em face das alegações dos docentes, possibilitando, assim, a apresentação os argumentos de ambos os agentes: professores e instituições de ensino.

As contestações às reclamações trabalhistas são diferentes entre si, posto que são direcionadas a apresentar os argumentos defensivos das instituições de ensino em relação direta aos fatos apontados pelos professores em suas reclamações trabalhistas. No entanto, apesar dessas particularidades que as distinguem, foi possível encontrar um conjunto de argumentos defensivos utilizados reiteradamente, o que permitiu a elaboração da presente subseção.

Nas defesas apresentadas pelas instituições de ensino às reclamações trabalhistas, tem-se a presença de diversos argumentos, sendo que em relação à alteração unilateral do contrato com redução da carga horária de aulas, houve as que alegaram: ter havido a recomposição da carga horárias, que a redução do número de horas aula não se confunde com a redução do valor da hora aula; que o valor pecuniário da hora aula não sofria alteração; que a instituição não é capaz de assegurar que determinadas disciplinas permanecerão sendo ofertadas.

Em relação aos adicionais (inrajornada, tempo de serviço, extraclasse, insalubridade e noturno), as instituições de ensino aduziam, em regra, pelo seu descabimento sob a argumentação de inexistência desses direitos aos professores, contrariando, assim, o alegado por estes. No tocante às normas previstas em convenções coletivas de trabalho, as instituições

de ensino sustentaram não as descumprir, bem como não terem participado de sua elaboração ou que elas não se aplicavam ao caso em concreto.

Quanto ao vínculo empregatício, diversas foram as menções à ausência de sua configuração por falta do preenchimento dos requisitos legais ou por convenção havida entre as partes para a prestação de serviços contratuais e não na relação de empregado-empregador. Sobre os demais pleitos (verbas trabalhistas, danos morais, direito de imagem etc.), as instituições aduziam possuir razão em suas condutas, negando, assim, qualquer reconhecimento de direitos ou verbas pleiteadas pelos professores.

Acerca das alegações de alteração unilateral do contrato, redução da carga horária de aulas e redução salarial, eis alguns trechos defensivos presentes no Quadro 6, a seguir:

**Quadro 6:** Contestação: alteração unilateral do contrato, redução da carga horária de aulas e redução salarial

<sup>54</sup> “[...] o RECLAMANTE recebia por aula hora ministrada e não uma quantia fixa mensal (até porque a prestação de serviços dependia sobremaneira da opção do AUTOR pelas aulas oferecidas), de modo que não se pode falar em redução salarial, mas sim em variação do número de aulas [...]”.
<sup>55</sup> “[...] o reclamante, que tem o condão de ESCOLHER os horários de aulas de sua disciplina [...]”.
<sup>56</sup> [...] não houve a redução da carga horária dos professores por opção da ré, mas por um fato alheio à sua vontade – o rompimento da barragem e as suas consequências para as pessoas físicas e jurídicas que são de Mariana e região –, o qual se atribui a natureza de “caso fortuito ou de força maior”.
<sup>57</sup> “[...] as reduções de carga horária que houve foram a pedido do próprio Reclamante por motivos particulares [...] Esta Reclamada sofreu significativa diminuição do número de alunos o que causou redução de turmas e conseqüente redução de aulas [...]”.

**Fonte:** Elaboração do autor a partir dos documentos consistentes da pesquisa documental (2022).

Esses são exemplos dos argumentos defensivos utilizados pelas instituições de ensino. Infere-se deles que, por vezes, as instituições de ensino, embora reconhecessem a redução da carga horária de aulas, negavam a existência de qualquer prejuízo aos professores, bem como, por vezes, atribuíam aos professores a responsabilidade pela variação do número de aulas, pois os docentes tinham, em tese, a faculdade de escolher o horário de suas aulas.

Em outra contestação, a <sup>58</sup>instituição de ensino não negou a ocorrência da redução da carga horária dos professores, porém, atribuiu a culpa por tal fato a uma situação alheia a sua vontade, qual seja: caso fortuito proveniente de um desastre natural, e, ainda, houve instituição

54 Trecho retirado da contestação a reclamação trabalhista do processo 0011783-91.2016.5.03.0107.

55 Trecho retirado da contestação a reclamação trabalhista do processo 0010228-80.2020.5.03.0145.

56 Trecho retirado da contestação a reclamação trabalhista do processo 0010694-11.2020.5.03.0069.

57 Trecho retirado da contestação a reclamação trabalhista do processo 0010465-45.2020.5.03.0168.

58 A instituição de ensino que utilizou desse argumento encontrava-se na região em que houve o rompimento das barragens que assolaram a cidade de Mariana e região, catástrofe amplamente divulgada nos noticiários.

de ensino que sustentou a redução das horas aulas, sob a argumentação de que houve baixa procura por parte de alunos, conseqüentemente, pouca seria a necessidade de ofertar aulas.

Os argumentos defensivos apenas confirmam o cenário mercantilista educacional recente. Afinal, os serviços educacionais oferecidos pelas instituições de ensino são voláteis, tendo como norte aspectos financeiros, e não a qualidade do ensino. Afinal, como bem confessam em várias de suas contestações, as instituições de ensino afirmam que mudam suas disciplinas, grades, horários, a fim de atender aspectos financeiros relativos à quantidade de alunos matriculados, desconsiderando, assim, questões como qualidade de ensino, estabilidade do professor, adequação aula e horário disponível.

Acerca dos adicionais e compensação por intervalos, <sup>59</sup>“[...] o valor da hora-aula já era calculado levando-se em conta a hora noturna, sendo que os poucos minutos em que a Reclamante laborava, eventualmente, em horário noturno já se encontram devidamente remunerados [...]”; <sup>60</sup>“[...] não havia vínculo empregatício entre o reclamante e a reclamada, mas sim um contrato de prestação de serviços, não sendo assim controlada sua jornada de trabalho, gozando de total autonomia com relação aos seus horários de aula. Portanto, indevido o pagamento de adicional noturno e observação da hora noturna reduzida.”; <sup>61</sup>“[...] tanto os salários-base quanto os valores devidos a título de atividades extraclasse e adicionais por tempo de serviço foram devidamente observados durante a vigência do contrato de trabalho do reclamante[...]; e [...] Enquanto no exercício da docência – função para a qual foi contratado durante praticamente todo o pacto laboral, não existe nos autos qualquer indício que demonstre que tenha sido, em virtude de sua atividade, exposta a agentes nocivos”.

As passagens retratam alguns dos argumentos utilizados pelas instituições de ensino em suas defesas e, com base neles, vê-se que alguns afirmam que os valores relativos aos adicionais noturnos já estão aglutinados na remuneração; assim, não deveriam, os professores receber em dobro. Outra argumentação apontava que, por inexistir relação empregatícia, não faz o professor jus ao adicional trabalhista. Em outro caso, a instituição de ensino aduziu que havia realizado o pagamento devido, a título de atividade extraclasse e de adicional por tempo de serviço, bem como, sustentou que o professor que exercia sua função de docente em hospital não fora exposto a agentes insalubres capazes de justificar o pagamento de adicional insalubridade.

---

59 Trecho retirado da contestação a reclamação trabalhista do processo 0010473-17.2017.5.03.0139.

60 Trecho retirado da contestação a reclamação trabalhista do processo 0010068-13.2019.5.03.0138.

61 Trecho retirado da contestação a reclamação trabalhista do processo 0010524-43.2020.5.03.0100.

Esse cenário retrata, portanto, que as instituições de ensino não reconhecem como procedentes os pleitos e alegações formulados pelos professores. As instituições, conforme contestações analisadas, optam por obterem uma decisão favorável do judiciário correndo o risco de perder o vínculo para com o professor, em vez de acatar os pleitos formulados pelo docente e manter o vínculo contratual entre professor – instituição.

Em relação às normas coletivas de trabalho, as instituições de ensino utilizaram como defesa o argumento de que não era parte integrante da convenção utilizada pelo professor como fundamento para o seu pedido de intervenção judicial. Como se vê:

<sup>62</sup> [...] a norma coletiva carreada à Exordial foi entabulada entre o SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DE MINAS GERAIS e o SINDICATO DAS ESCOLAS PARTICULARES DE MINAS GERAIS, entidade essa que não representa a categoria da RECLAMADA que claramente não é “escola particular [...]”.

Desse modo, a instituição de ensino rebatia o argumento levantado pelo docente, sustentando, tecnicamente, que, por não ser uma escola particular, a norma prevista na convenção coletiva de trabalho não se aplicava a ela.

Em outra situação, a instituição de ensino argumentou que as convenções trabalhistas invadem as relações trabalhistas havidas entre empregador-empregado e contrariam preceitos que privilegiam a manutenção das referidas relações trabalhistas. Assim,

<sup>63</sup> [...] além de invadir a seara privativa dos contratos de trabalho firmados entre particulares, com a exigência descabida de homologação para acerto entre empregado e empregador, tais dispositivos normativos contrariam importante preceito básico do Direito do Trabalho consubstanciado no “princípio da continuidade do contrato de trabalho”, que privilegia o emprego, a manutenção das relações laborais e a conservação do posto de trabalho.

Além disso, houve a arguição de que o professor, por prestar seus serviços na condição de pejotizado, não é sujeito da convenção coletiva de trabalho, e, por isso, não houve descumprimento pela instituição de ensino. Assim: <sup>64</sup>“A Reclamada não descumpriu nenhuma CCT da categoria de docentes, que também é inaplicável à Pessoa Jurídica, não sendo devidas multas convencionais”.

Vê-se, com base nas defesas apresentadas pelas instituições de ensino, que diversos são os argumentos utilizados por elas quando imputadas de violação às normas das convenções coletivas pelos professores. Em certos momentos, as argumentações utilizadas pelas instituições de ensino foram restritas a questões formais; em outros momentos, houve o ataque

---

62 Trecho retirado da contestação a reclamação trabalhista do processo 0011783-91.2016.5.03.0107.

63 Trecho retirado da contestação a reclamação trabalhista do processo 0010694-11.2020.5.03.0069.

64 Trecho retirado da contestação a reclamação trabalhista do processo 0010569-46.2019.5.03.0144.

à atuação da atividade sindical, no sentido que os dispositivos da convenção coletiva são um fator negativo que interfere na relação entre empregador-empregado.

Infere-se, ainda, que as instituições de ensino entendem, por vezes, que a atuação do sindicato é prejudicial aos interesses que regem a relação professor-instituição de ensino, posto que os sindicatos dos trabalhadores, ao atuarem a fim de criar proteções aos docentes, criam instrumentos de defesas coletivas como, por exemplo, convenções coletivas de trabalho que tornam onerosa a manutenção dos professores nos quadros de empregados das instituições de ensino, por serem demasiadamente protetoras e não atenderem os intuitos da ordem econômica, dificultando, a obtenção de lucros pelas instituições de ensino bem como a sobrevivência dessas.

Sobre o reconhecimento e o rompimento do vínculo empregatício, diversas foram as teses defensivas apresentadas pelas instituições de ensino. Houve a menção de uma delas ao fato de que não seria necessário o pagamento de verbas rescisórias cabíveis no caso de dispensa sem justa causa, sob o argumento de que o professor tinha manifestado o interesse de romper o vínculo empregatício. Veja-se: <sup>65</sup>“Resta claro, pois, que a rescisão do contrato celetista era de interesse do Reclamante, a pedido, já que estava vinculado a outra IES, sendo a presente ação uma maneira de fugir as regras do término laboral celetista por pedido de demissão”.

Em outra situação, a instituição de ensino alegou que: <sup>66</sup>“Na verdade, o Autor era prestador de serviços, através da Pessoa Jurídica, ou seja, era autônomo em sua ocupação”. Em outras palavras, com essa argumentação, o pedido formulado pelo professor de reconhecimento do vínculo empregatício não deveria proceder, posto que não se tratava de relação trabalhista havida entre as partes, afinal, o professor prestava seus serviços na condição de autônomo.

Outro argumento defensivo utilizado por uma instituição de ensino foi atrelado à falta de comprovação da atividade pelo docente:

<sup>67</sup> [...] veja que o Reclamante não comprovou que suas atividades laborativas se enquadravam como professor, sequer demonstrando sua habilitação perante o MEC. Ademais, é necessária, para o reconhecimento do cargo de professor, a demonstração efetiva das atividades pertinentes ao cargo, o que também não fez o Reclamante.

Nesse caso, segundo a instituição de ensino, não poderia ser reconhecido o vínculo de emprego, pois o professor não comprovou que exercia as atividades docentes, e tampouco possuía habilitação perante o MEC.

---

65 Trecho retirado da contestação a reclamação trabalhista do processo 0010569-46.2019.5.03.0144.

66 Trecho retirado da contestação a reclamação trabalhista do processo 0010513-39.2018.5.03.0179.

67 Trecho retirado da contestação a reclamação trabalhista do processo 0010465-45.2020.5.03.0168.



As defesas utilizadas pelas instituições de ensino apresentavam diversas argumentações contra o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício pretendido pelo professor. Assim, caso os argumentos levantados pelas instituições fossem acolhidos pelos juízes – e, em sede de recurso, pelos desembargadores – os professores não teriam o vínculo de emprego reconhecido e não fariam jus aos direitos devidos aos trabalhadores em caso de rompimento do vínculo empregatício, sintetizando-se da seguinte forma:

<sup>68</sup> [...] porque o RECLAMANTE não era empregado e, por isso, não pode pretender a aplicação de dispositivo da CLT.” E “[...] o RECLAMANTE efetivamente prestou serviços à RÉ sob o manto de contrato de prestação de serviços, sem que estivessem presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego.

Assim, vê-se que a prática da contratação de professores pejetizados, como apontado na literatura e exposto na primeira seção desta pesquisa, é frequente e pode prejudicar os professores que, posteriormente, acreditem possuir direitos trabalhistas, posto que, se reconhecida a licitude da pejetização, os docentes não poderão usufruir os direitos trabalhistas que teriam, se tivessem sido contratados para ser empregados das instituições de ensino. Desse modo, nota-se que, em troca da autonomia, os professores pejetizados renunciam aos direitos previstos na consolidação das leis trabalhistas, aos previstos nos acordos coletivos de trabalho e aos previstos nas convenções coletivas de trabalho.

Esse cenário, portanto, corrobora o fato de que a pejetização dos professores é uma maneira de precarização do trabalho docente, que, no entanto, ante a frequência de sua utilização, mostra-se economicamente benéfica às instituições de ensino, a ponto de ser viável às instituições de ensino permanecerem com as práticas de contratações de professores pejetizados; afinal, apenas uma parcela deles ingressa judicialmente. Assim, o saldo mostra-se positivo às instituições em questões econômicas.

No tocante ao “pagamento por fora” e demais pleitos, os argumentos utilizados pelas instituições de ensino, por vezes, foram semelhantes aos utilizados no tópico de reconhecimento do vínculo empregatício, ou, em outros momentos, foram negativas aos direitos pleiteados pelos professores.

Sobre o pagamento “por fora”, uma das IES alegou que <sup>69</sup> “[...] o AUTOR é sócio de empresa por meio da qual presta serviços a inúmeras outras empresas – como restou demonstrado da análise das notas fiscais emitidas contra a RÉ”. Desse modo, a instituição de ensino sustenta que não há violação legal ou irregularidade em realizar o pagamento por notas

---

68 Trecho retirado da contestação a reclamação trabalhista do processo 0011783-91.2016.5.03.0107.

69 Trecho retirado da contestação a reclamação trabalhista do processo 0011783-91.2016.5.03.0107.

fiscais, quando o professor presta os seus serviços na condição de empresa jurídica, e não de empregado.

No mesmo sentido, outra IES arguiu que <sup>70</sup>“[...] a Reclamada jamais pagou salários ao Reclamante. Ou seja, [...] no caso em comento, quando da prestação de serviços eventuais, a Reclamada pagava o valor da hora-aula, através das Notas Fiscais anexas.” Com base nesses argumentos, vê-se que as instituições de ensino possuem o conhecimento de quando o pagamento deve ser considerado como salário e quando deve ser considerado como contraprestação a um serviço contratual.

No entanto, ao mesmo tempo, vê-se que os professores acreditam que fazem jus ao recebimento de salários e de demais verbas trabalhistas; e, isso ocorre porque, em certos casos, os docentes desconhecem a natureza jurídica pela qual prestam os serviços, e quando a relação entre professor e instituição de ensino torna-se insustentável, pleiteiam judicialmente direitos que podem não ser concedidos em razão da natureza pela qual os serviços eram prestados. Por fim, em se tratando de danos morais, as argumentações defensivas se limitavam a negar a ocorrência de qualquer lesão aos direitos da personalidade do professor e, por isso, não seria caso de condenação das instituições de ensino ao pagamento de danos morais.

Considerando, assim, alguns argumentos defensivos utilizados, nesta seção, nota-se que as instituições de ensino desconhecem a realização de qualquer conduta irregular ou contrária à legislação. Em verdade, alegam que, em certas ocasiões, os professores pretendem haver, por intermédio de decisão judicial, direitos aos quais, segundos as IES, não fazem jus. As instituições de ensino, por reiteradas vezes, argumentam que agiram regularmente na relação havida para com os professores, considerando a natureza jurídica pela qual os docentes prestaram seus serviços. Não obstante, algumas instituições aduziram não ser responsáveis pelos danos alegados pelos professores. Ademais, a inexistência de reconhecimento de vínculo empregatício se mostra vantajosa às instituições de ensino, uma vez que não precisam custear os direitos trabalhistas pecuniários dos professores.

Os argumentos defensivos utilizados pelas instituições de ensino, por vezes, amparam-se em questões técnicas no aspecto legal; no entanto, ditas defesas contrariam os preceitos da valorização do trabalho, posto que, distinguem trabalho de emprego e privam dos professores direitos relativos da ordem empregatícia sob a mera arguição de que tecnicamente não preenchem os requisitos configuradores do vínculo empregatício, e, por isso, os professores não fazem jus aos direitos previstos na CLT.

---

70 Trecho retirado da contestação a reclamação trabalhista do processo 0010513-39.2018.5.03.0179.

Nessa mesma vertente, as instituições de ensino ferem as relações do indivíduo/professor para com seu trabalho, visto que afetam a relação do docente para com ele mesmo e para sua relação com o mundo. Nesse sentido, na obra *Trabalho e Saúde de Docentes de Universidade Pública: o ponto de vista sindical*, Konder (2001); Marx (2013); Souza (2014) apud Rodrigues e Souza (2018) esclarecem que o trabalho é uma ação natural de mediação entre homem e natureza, e é pelo trabalho que o homem se coloca como sujeito na relação com o mundo e outros homens, sendo, o trabalho tido como forma de criação do sujeito.

Conclui-se, portanto, que, ao contrário da subseção anterior, em que havia uma convergência entre as argumentações dos professores e as da literatura analisada na Seção 1, as argumentações defensivas das instituições de ensino destoam da exposta pela literatura. Isso permite, pela ótica das instituições, concluir que o cenário de precarização e pejetização docente não é visto ou aceito pelas instituições de ensino, posto que estas defendem a regularidade de suas práticas e justificam suas condutas em termos técnicos, a fim de legitimar a legalidade de suas condutas.

Por fim, enquanto na seção anterior foi possível a análise dos fatos narrados pelos professores ao ingressarem com demandas judiciais, nesta seção a análise recaiu sobre os argumentos defensivos das instituições de ensino, possibilitando, assim, a exposição dos contrapontos das instituições ante aos fatos expostos pelos professores.

Nota-se que as instituições de ensino, por vezes, dão preferência a questões econômicas, em detrimento dos direitos trabalhistas dos professores sob fundamentos técnicos. Na próxima seção, tem-se, com base em acórdãos e sentenças, a análise de algumas decisões relativas a essas demandas. Desse modo, pode-se aferir qual o tratamento judicial dispensado aos pedidos realizados pelos professores contra as instituições de ensino.

### **3.3 Fundamentos das decisões judiciais acerca das alegações docentes**

Em um processo judicial, em regra, são dois polos na demanda. Um deles é o ativo, composto pela parte autora (aquela que formula um pleito judicial); e, por outro lado, o polo passivo, ocupado por aquele contra quem o pedido é formulado. Na presente análise, como visto nas subseções anteriores, os professores ocupavam o polo ativo da demanda, e as instituições de ensino ocupavam o polo passivo. Além dos professores e das instituições de ensino, o juiz – no caso das demandas em primeiro grau de jurisdição – atua no processo, no entanto, sua participação é passiva (atuando quando provocado), proferindo decisões e velando pelo regular andamento processual.

As alegações realizadas pelos professores foram analisadas na Subseção 3.1 *Fatos alegados pelos professores “pejotizados” na busca da tutela judicial de seus direitos*; em seguida, as perspectivas das instituições de ensino foram observadas na Subseção 3.2 *Argumentos defensivos de instituições em face das alegações dos docentes*.

No entanto, na presente subseção, a análise recai sobre as decisões judiciais (sentenças e acórdãos), a fim de apurar quais os principais pontos observados pelos juízes e desembargadores nessas demandas.

De início, em síntese, as sentenças e os acórdãos não se confundem. As sentenças são proferidas por um juiz, colocando fim à fase de conhecimento em um processo de primeiro grau. Por outro lado, os acórdãos são decisões proferidas em segundo grau, por um colegiado (composto por desembargadores), em casos de recursos interpostos contra as sentenças proferidas em primeiro grau de jurisdição.

Desse modo, conclui-se que os acórdãos, segundo esta perspectiva, somente são proferidos após a existência de uma sentença que fora alvo de interposição de recurso por uma ou ambas as partes.

Feitos esses esclarecimentos, passa-se à análise, em sede de sentença e acórdãos, dos principais pleitos formulados pelos docentes. Com base nos pleitos formulados pelos professores, destacam-se os relativos às alterações unilaterais e redução da carga horária de aulas que impactavam diretamente a remuneração dos professores em desconformidade com os preceitos legais e convencionais.

Em contrapartida, as argumentações defensivas das instituições de ensino foram diversas, como a menção a casos fortuitos, a inexistência de prejuízo aos professores e a redução de alunos.

Nas decisões acerca das alterações unilaterais e redução da carga horária de aulas, houve um entendimento uníssono, no sentido de reconhecer como inválidas as alterações capazes de prejudicar os professores e, ainda, consideradas inválidas aquelas alterações que não contaram com a intervenção e homologação do sindicato da categoria, ou que não contam com a anuência dos docentes.

Nesse sentido, o Quadro 7, a seguir, contém a transcrição de algumas decisões sobre tal ponto.

**Quadro 7:** Decisão judicial: alteração unilateral do contrato, redução da carga horária de aulas e redução salarial dos professores

<sup>71</sup>“Esclareço, ainda, que os instrumentos coletivos da categoria não preveem apenas o pagamento de indenização em caso de redução da carga horária, mas condicionam sua validade à homologação pela entidade sindical profissional. A ausência dessa homologação, portanto, torna inválida a redução, que passa a não ter efeitos jurídicos, estando o empregado submetido, pois, à maior carga horários desempenhada”.

<sup>72</sup> “[...] a CCT da categoria juntada aos autos, e aplicável ao contrato de trabalho da autora, prevê, ainda, que a redução da carga horária deve ser precedida de pagamento de indenização e de homologação pelo sindicato[...]”.

<sup>73</sup>“Não se pode perder de vista que somente é lícita a alteração das condições de trabalho por mútuo consentimento e desde que dela não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao trabalhador [...]”.

<sup>74</sup>“Registre-se não existir óbice para redução da carga horária e conseqüentemente redução salarial, especialmente nos casos de demanda reduzida de alunos, considerando a atividade exercida pela reclamada. Entretanto, além de a reclamada não ter comprovado de forma expressa a alegada redução de alunos, qualquer sinalização nesse sentido não pode prescindir de assistência sindical, mormente quando há indicação expressa na norma coletiva da categoria quanto ao procedimento a ser adotado para a validade do ato”.

<sup>75</sup>“As normas coletivas acostadas aos autos estabelecem os requisitos objetivos para que a redução do número de aulas tenha validade, seja por pedido do professor, por acordo das partes ou resultante da diminuição do número de turmas por queda ou ausência de matrículas não motivadas pelo empregador, seja por homologação das rescisões pelo sindicato da categoria profissional ou pelas entidades ou órgão competentes”.

**Fonte:** Elaboração do autor com base nas sentenças dos autos recuperados na pesquisa documental (2022).

Depreende-se, do Quadro 7, a relevância dos instrumentos coletivos de defesa dos direitos dos professores e da atuação dos sindicatos. Afinal, diversas alterações unilaterais e redução da carga horária das aulas dos professores foram consideradas como inválidas por inexistir nos autos provas de que foram realizadas com a anuência dos sindicatos.

Ademais, ressalta-se que essa obrigatoriedade somente há de ser observada por estar prevista em convenção coletiva, como a exemplificada a seguir:

71 Trecho retirado da Sentença dos autos nº 0010473-17.2017.5.03.0139.

72 Trecho retirado da Sentença dos autos nº 0010524-43.2020.5.03.0100.

73 Trecho retirado da Sentença dos autos nº 0010228-80.2020.5.03.0145.

74 Trecho retirado da Sentença dos autos nº 0010694-11.2020.5.03.0069.

75 Trecho retirado da Sentença dos autos nº 0010473-17.2017.5.03.0139.

<sup>76</sup>Cláusula 30º §1º. A redução do número de aulas ou da carga-horária do professor, por acordo das partes ou resultante da diminuição do número de turmas por queda ou ausência de matrículas não motivadas pelo empregador, só terá validade se homologada pelo sindicato da categoria profissional ou pelas entidades ou órgãos competentes para homologar rescisões.

Além da falta de provas por parte das requeridas, bem como da falta de comprovação de ausência de prejuízos aos professores, a obediência aos requisitos previstos em convenções coletivas foi o principal fundamento que tornou inválida – na ótica dos julgadores – as alterações prejudiciais, as alterações unilaterais e, ainda, a redução das cargas horárias dos professores.

Essas fundamentações evidenciam o papel dos sindicatos como guardiões dos interesses dos professores em relação às condutas prejudiciais praticadas pelas instituições de ensino que visam a obtenção de lucro e vantagens pecuniárias em desfavor dos direitos básicos dos professores. Afinal, a homologação por parte dos sindicatos serve como um requisito de observância obrigatória para validade das ditas alterações.

Assim, a atuação sindical, as convenções coletivas e a imposição do poder judiciário à observância aos requisitos obrigatórios para alteração unilateral do contrato de trabalho dos professores agem como uma forma de atenuar as práticas prejudiciais realizadas pelas instituições de ensino, dificultando assim as flexibilizações causadas pelos detentores do poder diretivo do trabalho dos professores, ou seja, são uma forma de resguardar os direitos dos docentes. Nesse viés, vale mencionar que Ricardo Antunes (2018) aponta que “flexibilizar” equivale a um eufemismo utilizado e aceito para a forma encontrada para desconstruir e dismantelar direitos trabalhistas conquistados após décadas de embates e batalhas.

Desse modo, as alterações realizadas nos contratos de trabalho dos professores se tornaram inválidas por decisão judicial, posto que desrespeitavam preceitos legais e convencionais, tornando-se, assim, alterações ilícitas que acarretavam prejuízos aos docentes, como a decisão que concluiu que:

<sup>77</sup>[...] a alteração contratual perpetrada foi ilícita, pois trouxe inegável prejuízo financeiro para o reclamante que passou a receber remuneração menor, mesmo tendo sido mantido o valor da hora-aula. Nessa ordem, restou patente que a redução da jornada docente implica alteração contratual lesiva, vedada

---

76 A cláusula transcrita encontra-se prevista na Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019 SINPROMINAS – SINEPE NORTE DE MINAS, firmada entre o Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais (SINPROMINAS) e o Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos Particulares de Ensino do Norte de Minas Gerais (SINEPE NORTE DE MINAS).

77 Trecho retirado do acórdão proferido no Recurso Ordinário de nº 0010068-13.2019.5.03.0138.

pelo art. 78468 da CLT, o que enseja o pagamento das diferenças salariais decorrentes.

Outros pontos frequentemente tidos pelos professores como justificadores para a propositura de demandas judiciais correspondem aos intervalos e adicionais inadimplidos pelas instituições de ensino. Os docentes, em suas reclamações trabalhistas, argumentam que o não gozo dos intervalos legais e a não percepção dos adicionais devidos motivaram a ingressar com demandas judiciais. Em contrapartida, as instituições de ensino, em suas defesas, sustentavam não serem devidos ditos adicionais ou intervalos, que os valores relativos aos adicionais já encontravam se compensados pela hora reduzida, logo, não os concediam ou indenizavam. À guisa de exemplificação, houve casos em que os professores pleiteavam horas extras noturnas para os labores realizados em período posterior às vinte e duas horas.

Dessa maneira, tais como as alterações unilaterais, as sentenças e os acórdãos também julgaram os pleitos relativos aos adicionais e intervalos. Nesse ponto, porém, as decisões proferidas foram estritamente técnicas, observando o ônus probatório de cada parte e as provas constantes dos autos.

O Código de Processo Civil, que é aplicado de maneira subsidiária ao processo trabalhista, esclarece que compete à parte autora (ou seja, ao professor) comprovar os fatos constitutivos de seu direito; por outro lado, à parte requerida (instituição de ensino) o ônus de comprovar os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito alegado pelos docentes, em conformidade com o que dispõe a Consolidação das Leis Trabalhistas; a saber:

Código de Processo Civil. Artigo 373. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor (BRASIL, 2015, n.p.).

Consolidação das Leis Trabalhistas. Artigo 818. O ônus da prova incumbe:

I. ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II. ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante (BRASIL, 2017, n.p.).

Desse modo, a ponderação utilizada pelos juízes e desembargadores acerca do acolhimento ou rejeição do pleito formulado pelos professores se deu estritamente de maneira probatória. Ou seja, os julgadores, para reconhecerem a procedência ou improcedência dos pedidos, se mantiveram adstritos ao conjunto de provas (documentos, testemunhas, depoimentos e outros) presentes nos autos. Assim, caso as provas fossem suficientes para corroborar as alegações dos docentes em relação à falta de recebimento de adicionais (noturno,

---

78 Consolidação das Leis Trabalhistas, 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.

horas-extras...) ou ao não gozo de intervalos (intrajornada ou interjornada), ocorria, pelos julgadores, o reconhecimento da procedência do pedido.

Há, no quadro a seguir, alguns exemplos dessas fundamentações:

**Quadro 8:** Decisão judicial: fundamentação probatória acerca dos adicionais e intervalos pleiteados pelos professores

<sup>79</sup>“No caso dos autos, é incontroverso que a reclamante laborou até as 22h40min, fato não contestado pela reclamada e comprovado pelos cartões de ponto de ID c4b0055 e seguintes. Entretanto, não houve comprovação de pagamento do adicional noturno, conforme informado pela reclamada. Nesse contexto, condeno a reclamada ao pagamento do adicional noturno no percentual legal de 20% por todo contrato, na forma do art. 73, CLT, conforme se apurar dos controles de frequência, limitado o pagamento do adicional noturno a 3 dias da semana, nos limites do pedido (art. 492, CPC)”.

<sup>80</sup>“Em audiência, a testemunha [...], ouvida a rogo do autor, disse que “*o reclamante cumpria horário das 8h00 às 11h45 e a noite das 19h15 às 23h00, ocorrendo isso no mínimo uma vez por semana*” [...] testemunha inquirida a pedido do reclamante, relatou “que o reclamante dava aula normalmente das 08h00 às 11h45 e também das 19h15 às 23h00” [...] Dos relatos acima depreende-se que o reclamante, de fato, laborou no período noturno”.

<sup>81</sup>“[...] o reclamante apontou, por amostragem, dias em que as aulas intercaladas superavam o limite legal, como por exemplo o dia 01/06/2012 (extrato de aulas; ID. a1b2f11 – Pág. 1). Saliente-se que as rés, em defesa não impugnaram as indicações realizadas pelo autor, tendo apenas negado a prestação de horas extras. Assim, patente que havia extrapolação das seis horas intercaladas estabelecidas no art. 318/CLT, de modo que o reclamante faz jus ao recebimento de horas extras [...]”.

“Inconteste que a empregada se deslocava, durante o intervalo destinado a repouso e alimentação, entre as unidades da ré em que lecionava, bem como que a escalação e determinação de horários e locais de trabalho era determinado pela própria ré. Neste sentido, é evidente que não havia, por imposição da reclamada, o correto gozo do intervalo intrajornada, estando a empregada à disposição do empregador durante o período, nos termos do art. 4º da CLT”.

**Fonte:** Elaboração do autor com base nas sentenças e acórdãos recuperados na pesquisa documental (2022).

Assim, quanto aos intervalos e adicionais, não se destacou a atuação dos sindicatos ou a importância das normas coletivas de trabalho. No entanto, é possível concluir, a partir do

79 Trecho retirado da Sentença dos autos n.º 0010473-17.2017.5.03.0139.

80 Trecho retirado do Acórdão do Recurso Ordinário de n.º 0010505-97.2017.5.03.0017.

81 Trecho retirado do Acórdão do Recurso Ordinário de n.º 0010505-97.2017.5.03.0017.



exposto no Quadro 8, que os professores não devem permanecer inertes e ancorarem-se na atuação dos sindicatos, dado que os professores podem e devem atuar de maneira proativa em relação à produção de provas capazes de sustentar suas alegações.

Sobre as provas, tem-se que:

[...] ao longo do processo vão sendo feitas alegações a respeito de fatos que, sendo relevantes e controvertidas, tornam-se objeto de prova. Incumbe ao juiz, então, no momento de proferir sentença, examinar cada uma dessas alegações a fim de verificar se sua veracidade está ou não comprovada. Havendo prova suficiente para que o juiz possa afirmar que a alegação é verdadeira, isto será afirmado pelo juiz e considerado em sua decisão. De outro lado, havendo prova suficiente para que se possa asseverar que a alegação é falsa, isto também será afirmado pelo juiz e considerado em sua decisão. Pode ocorrer, porém, de não haver prova suficiente para permitir a formação do convencimento do juiz acerca da veracidade de alguma alegação. Neste caso, incumbirá ao juiz proferir sua decisão contrariamente àquele sobre quem incida o ônus da prova em relação à alegação não suficientemente provada (CÂMARA, 2015, p. 230).

Desse modo, os professores que alegam, exemplificativamente, trabalhar em horário noturno sem a devida contrapartida, podem se resguardar mantendo quadros de horários, folhas de ponto, calendários e cronogramas das instituições que evidenciem o labor noturno. Da mesma forma, podem atentar-se para as pessoas que testemunharem tal situação, para que essas, em eventual ação judicial futura, atuem como testemunhas. Além disso, os professores podem guardar seus holerites, em que pode ser evidenciada a ausência de contraprestação a título de trabalho noturno, possuindo, assim, prova documental dos fatos constitutivos de seu direito.

Essa cautela que os professores devem ter com as provas é fundamental, pois, no ordenamento jurídico pátrio vige o princípio da livre decisão motivada, que, por sua vez, consiste na liberdade que os julgadores possuem para decidir a demanda, desde que suas decisões sejam fundamentadas nas provas constantes dos autos. Portanto, as provas possuem, no mínimo, tripla função, sendo a primeira de corroborar as alegações docentes, a segunda para comprovar a violação dos direitos dos professores pelas instituições de ensino e, por fim, subsidiar as decisões judiciais.

No tocante ao descumprimento de normas coletivas e incidência de multas, a fundamentação dos julgadores limitou-se a responder à seguinte pergunta: Houve violação de normas previstas em convenções coletivas de trabalho pelas instituições de ensino? Em não havendo qualquer violação às convenções coletivas de trabalho, os juízes e desembargadores não condenam as instituições ao pagamento de multas. Por outro lado, caso as provas dos autos indicassem a violação, os juízes aplicavam multas aos violadores como forma de punição pelo

desrespeito das normas previstas em convenção, manifestando da seguinte maneira:<sup>82</sup> “Ante o teor da Cláusula 51<sup>a</sup> dos instrumentos coletivos, verificada a violação a obrigações legais e a cláusulas convencionais, em harmonia com os tópicos anteriores, condeno a ré a pagar a multa convencional, no importe de 10% sobre o montante total reconhecido nesta decisão”.

Assim, novamente, tem-se destacada a importância dos sindicatos, bem como das normas coletivas de trabalho (ACT e CCT), que, ainda quando violados, são capazes de fundamentar a decisões judiciais que determinam a condenação das instituições de ensino ao pagamento de multa. Desse modo, as multas possuem dupla função, quais sejam: inibitiva, ao inibirem as instituições de ensino em realizar atos que violam as convenções coletivas, pois, caso o façam poderão sofrer sanção pecuniária na forma de multa; e, em segundo lugar, punitiva, ao punirem as instituições de ensino que violam as normas convencionais presentes nas convenções coletivas de trabalho.

O quarto ponto frequentemente mencionado pelos professores em suas reclamações trabalhistas refere-se ao reconhecimento e ao rompimento do vínculo de emprego. Da mesma forma como nos demais pleitos, houve, pelos julgadores, decisões favoráveis e decisões prejudiciais aos professores. No quadro 9 a seguir, tem-se um exemplo de cada uma das situações. Assim, na primeira houve o reconhecimento da ilicitude da prática da pejetização (considerada fraudulenta a conduta realizada pela instituição de ensino); e, na segunda, o reconhecimento da licitude da prática da pejetização pela instituição de ensino.

**Quadro 9:** Exemplo de pejetização lícita e pejetização ilícita

“Pejetização” lícita	“Pejetização” fraudulenta
<p>“Na hipótese dos autos, cabia às reclamadas demonstrar que o reclamante não atuou na condição de empregado e que houve modificação nas tarefas cotidianas e forma de trabalhar após o término do vínculo de emprego, ônus do qual não se desvencilhou (art. 818, II da CLT). Cumpre elucidar que a “Pejetização” acontece quando os empregados são contratos (SIC) como pessoa jurídica em razão da imposição direta ou indireta da empregadora. Nesse contexto, o trabalhador é um prestador de serviços aparente, mas, na prática, atua como verdadeiro empregado,</p>	<p>“Os e-mails anexados [...] trocados entre a reclamante e a reclamada, desmistificam um dos pilares da tese inicial, porquanto revelam a total autonomia do autor na prestação de serviços em favor da ré. Com efeito, fica evidente que o autor era senhor da decisão acerca de aceitar o trabalho ou não, nas condições meramente ofertadas pela ré – era absolutamente independente, como se vê ali, para aceitar ou não as aulas ofertadas pela reclamada. As mensagens deixam claro que era o reclamante quem decidia os horários e a carga horária que gostaria de assumir, tudo de acordo</p>

82 Trecho retirado da Sentença dos autos n.º 0010473-17.2017.5.03.0139.

<p>desempenhando suas atividades com personalidade e subordinação. Em síntese a “Pejotização” é utilizada para fraudar a aplicação da legislação trabalhista. Convém registrar que a contratação para prestação de serviços sem habitualidade e subordinação é lícita. Todavia, tal permissivo legal não pode ser usado para mascarar relação de emprego típica como no caso dos autos. No âmbito do ordenamento trabalhista a celeuma deve ser apreciada sob a ótica do princípio da primazia da realidade com a prevalência dos fatos em relação ao contrato formal de prestação de serviços. Nessa linha, entendo que o reclamante apenas continuou a exercer suas atividades laborais como professor após a ruptura do vínculo de emprego, com a subordinação inerente, ainda que se verifique algumas pactuações no que se refere a agendamento e remanejamento de aulas. Dessa forma, tenho que não há elementos nos autos aptos a demonstrar a mudança no cotidiano laboral do demandante tampouco que houve organização autônoma do modo de prestar serviços. Assim, resta patente a ingerência da ré na organização do trabalho do reclamante, inclusive em razão da exigência de personalidade.”<sup>83</sup></p>	<p>com a sua disponibilidade. É explícito que a reclamada perguntava ao reclamante, antes de iniciar o semestre de cursos, a sua disponibilidade para o agendamento das aulas, cabendo a este o poder de decidir sobre o tempo e a quantidade da prestação de serviço direcionada à ré, [...] A forma como o reclamante se relacionava com a ré, programando e controlando o tempo em que se colocaria à disposição da mesma, inclusive com o poder de recusar trabalhos ofertados, é inimaginável em uma relação típica de emprego, ante a ausência de um de seus requisitos essenciais, qual seja, a subordinação. [...] Além de juridicamente descaracterizado o vínculo empregatício pretendido, não se pode entender razoável que o autor busque o Poder Judiciário para, renunciando à palavra dada e ignorando o contratado, invocar uma pretensa ilicitude da relação contratual havida com a ré, quando esta se deu, a toda evidência em pé de igualdade, e quando o autor tinha plena ciência de sua natureza jurídica e suas consequências econômicas e legais.”<sup>84</sup></p>
---	--

**Fonte:** Elaboração do autor com base nas sentenças recuperadas da pesquisa documental (2022).

Com base nos trechos apresentados no Quadro 9, nota-se a existência de duas situações nas quais os professores ingressaram com demandas judiciais em face das instituições de ensino, buscando, ao mesmo tempo, a descaracterização da prestação de serviços de forma autônoma e o reconhecimento do vínculo empregatício com os respectivos direitos daí provenientes. No entanto, apesar do pleito ser semelhante, a realidade dos fatos é diversa.

83 Trecho retirado da Sentença dos autos nº0010505-97.2017.5.03.0017.

84 Trecho retirado da Sentença dos autos nº0010068-13.2019.5.03.0138.

Na primeira decisão, o julgador entendeu, com base nas provas presentes naquele processo, que a instituição de ensino se utilizou da pejetização do trabalho do professor de forma fraudulenta a fim de mascarar a realidade do vínculo empregatício. Por outro lado, na segunda decisão, o julgador considerou que a instituição de ensino utilizou da pejetização do trabalho do professor de forma lícita, assim, teve reconhecida a prestação de serviços de maneira autônoma, conseqüentemente, não houve a constituição do vínculo empregatício.

Com base na fundamentação da segunda decisão, nota-se que o professor possuía consciência de sua condição, no entanto, ainda assim, ingressou com a demanda judicial buscando a configuração do vínculo de emprego. Esse cenário permite concluir que o docente se encontrava arrependido ou insatisfeito com sua condição de autônomo (condição sobre a qual possuía pleno conhecimento) e viu, judicialmente, uma possibilidade de reversão dessa situação a fim de obter direitos típicos dos professores empregados, porém, sem sucesso, posto que as provas nos autos demonstraram a licitude da pejetização. Não obstante a existência dessa sentença reconhecendo a licitude da conduta da instituição de ensino, uma parcela das decisões analisadas – que continham o pleito de reconhecimento de vínculo empregatício e a desconstituição da prestação de trabalho de forma autônoma – foi favorável aos professores como se vê no Quadro 10:

**Quadro 10:** Decisões judiciais reconhecendo o vínculo empregatício dos professores e as fraudes das “pejetizações”

<sup>85</sup>“Contudo, existindo contrato de emprego celebrado entre as partes e, considerando que as aulas lecionadas na pós-graduação em nada diferem da relação de emprego havida entre as partes, certo é que o pagamento mediante emissão de notas fiscais emitidas por pessoa jurídica configura ato fraudatário aos direitos trabalhistas, nos termos do art. 9º do CLT, inclusive porque a ré sequer trouxe aos autos eventual contrato de prestação de serviços celebrados com a autora.”.

<sup>86</sup> “A teor do art. 9º da CLT e do princípio da primazia da realidade tem-se por irrelevante, inclusive, que formalmente o vínculo formado entre as partes seja diverso, pois o que vale no direito do trabalho é o contrato realidade. [...] Quanto ao labor prestado por uma pessoa física, pelo conjunto probatório produzidos nos autos fica claro que os contratos de prestação de serviço especializado firmados entre empresas [...] e 2º reclamada são nulos de pleno direito, pois tinham a nítida intenção de fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT”.

<sup>87</sup> “Frise-se que a mera circunstância de o autor ministrar aulas de acordo com agendamentos combinados com a reclamada não é prova cabal da ausência de subordinação do recorrido em prol da

85 Trecho retirado da Sentença dos autos nº 0010473-17.2017.5.03.0139.

86 Trecho retirado da Sentença dos autos nº 0011557-82.2017.5.03.0097.

87 Trecho retirado da Sentença dos autos nº 0010505-97.2017.5.03.0017.

ré. E, diversamente do que supõem as recorrentes, os fatos de o autor ocupar cargo público federal e atualmente ser sócio de empresa prestadora de serviços educacionais [...] não são óbices ao reconhecimento do vínculo de emprego [...] Conclui-se, assim, estarem presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego [...]"

<sup>88</sup> “E apesar de todo o esforço empresarial para mascarar a relação existente entre as partes, as provas produzidas nos autos, notadamente a testemunhal, são suficientes para demonstrar que o reclamante efetivamente prestou serviços de forma pessoal, subordinada, não-eventual e onerosa, preenchendo todos os requisitos apontados nos arts. 2º e 3º da CLT.”.

**Fonte:** Elaboração do autor com base nas sentenças e acórdãos recuperados na pesquisa documental (2022).

As unidades de registros ressaltadas das decisões (sentenças e/ou acórdãos) destacam que diversos são os casos em que as instituições de ensino tentam ignorar os direitos trabalhistas utilizando a “máscara” da prestação de serviços de forma autônoma pelos professores. A fraude se faz presente quando inexitem diferenças no labor realizado pelos docentes na condição de autônomo e na condição de empregado, no entanto, mesmo havendo similaridade nos serviços, as instituições de ensino subtraem dos autônomos os direitos trabalhistas que seriam devidos, uma vez que estes não foram contratados sob o vínculo empregatício.

Como já apontado, a principal diferença entre essas modalidades consiste na autonomia (ausência de subordinação) e na ausência de obrigatoriedade de pessoalidade. Ou seja, os professores empregados são subordinados ao poder diretivo das instituições de ensino e devem prestar pessoalmente seus serviços em prol destas. Por outro lado, na condição de autônomo, o docente não se encontra subordinado ao poder diretivo das escolas, podendo prestar seu labor conforme seus critérios, e, ainda pode, em tese (se não houver vedação contratual), se fazer substituir. Afinal, o profissional autônomo não é obrigado – ao contrário daquele que possui vínculo empregatício – a prestar seus serviços, de forma pessoal e física.

Além disso, a fraude é configurada porque os serviços exigidos dos professores pejetizados e dos empregados são os mesmos; porém, aos primeiros não são garantidos os direitos trabalhistas previstos na CLT ou nas convenções e acordos de trabalho, como, direito ao gozo de férias, percepção de décimo-terceiro salário, adicionais, direito a intervalos e outros. Essa conduta, portanto, torna-se uma forma das instituições de ensino auferirem vantagens pecuniárias, posto que o trabalho realizado pelos autônomos (ante a ausência de direitos de observância obrigatória) é financeiramente mais barato. Conseqüentemente, os prejuízos financeiros das instituições de ensino para a contratação dos professores são menores.

---

88 Trecho retirado do Acórdão do Recurso Ordinário nº 0011557-82.2017.5.03.0097.

Esse cenário destaca que, em prol do lucro e de vantagens financeiras, estão sendo sacrificados direitos trabalhistas obtidos por embates e batalhas, bem como tem-se a objetificação do profissional (que é visto como uma ferramenta utilizada a fim de atingir algumas finalidades, dentre elas, a de ampliar o lucro da instituição e a diminuir o custo financeiro) e desvalorização do trabalho intelectual docente em decorrência da ótica neoliberalista que passa a orientar as relações contratuais.

Seguindo essa perspectiva, as próprias instituições de ensino podem ser consideradas agentes responsáveis pela precarização da profissão docente, dado que adotam condutas que desprestigiam e desvalorizam o ofício e subtraem dos professores direitos trabalhistas previstos em dispositivos legais e convencionais. Não obstante, não se pode desconsiderar a parcela de responsabilidade cabível de ser atribuída aos próprios professores que, em possuindo a opção, decidem por se submeter a essa modalidade de prestação de serviços ou, pior, se quedam inertes ao verem seus direitos violados, contribuindo, assim, por omissão para a precarização da profissão docente.

Desse modo, partindo dos resultados encontrados nesta seção, considerando as reclamações trabalhistas dos professores, as defesas das instituições de ensino e das fundamentações judiciais, nota-se que a conduta praticada pelas instituições de ensino se mostra contraditória do que se espera do sistema educacional, pois, buscam as matrículas dos alunos, sem, porém, oferecer um ensino ou quadro de professores valorizados capazes de justificar dita demanda. Ficou evidente, nesta seção, que as instituições de ensino agem a fim de priorizar aspectos econômicos (visando ampliar os lucros e reduzir os gastos), por vezes, em detrimento da qualidade do processo de ensino-aprendizagem e dos direitos trabalhistas dos professores, situação que confirma os cenários descritos na revisão da literatura acerca da precarização do trabalho docente.

## CONCLUSÃO

Com o desenvolvimento desta pesquisa, foi possível encontrar alguns resultados e tecer conclusões acerca da precarização da profissão docente e da pejotização dos professores em uma perspectiva educacional e jurídica influenciada pela economia.

Em um primeiro momento, após uma revisão da literatura sobre a precarização docente, certos pontos e resultados se destacam. Assim, de início, conclui-se que as pessoas e as sociedades são dinâmicas e se transformam com o tempo, e, que essas mudanças, por vezes, são influenciadas por questões econômicas. Do mesmo modo que as pessoas e as sociedades, as profissões também se transformam e se ajustam à ordem econômica; e, nesse contexto destaca-se a profissão docente, em que se fez evidente a presença de salas de aulas sem alunos e em seus lugares restou a presença de dispositivos eletrônicos (câmaras, computadores, filmadoras e microfones) mediando as relações de ensino-aprendizagem.

No entanto, nem todas as mudanças sofridas pela profissão docente são benéficas. Há alterações prejudiciais ao ofício dos professores. Nesse sentido, revisando a literatura recente acerca da precarização da profissão docente, nos termos definidos pela metodologia, constata-se ser um assunto que atrai uma pluralidade de pesquisas, sob diversas perspectivas e enfoques teóricos. Porém, com base nos resultados da primeira seção, o número de artigos recuperados relacionados à precarização da profissão foi reduzindo-se ao longo do tempo.

Essa redução pode retratar a perda da relevância do assunto para os pesquisadores (que deixam de pesquisar e escrever sobre o assunto), como também pode sinalizar um certo conformismo em relação ao que representa e ao que dele decorre, pois, a depender da ausência de resistência e de pesquisas acerca do tema na literatura, pode-se ter uma naturalização da situação e, desse modo, a precarização pode ser assimilada como decorrência natural da organização social e econômica, legitimando-se, assim e também, na profissão docente.

Em contrapartida, a área de formação dos pesquisadores acerca do tema é plural e vasta. Foram encontrados pesquisadores com formação em licenciaturas (Filosofia, História, Letras e Química), em Educação, em Psicologia, na área de Biológicas (Medicina, Enfermagem, Biologia), e em Engenharia Química e Administração. Esse panorama permite, por um lado, inferir que a precarização do trabalho docente é de interesse de diversas áreas, bem como possibilita concluir que a temática pode ser abordada sob diferentes perspectivas, permitindo, assim, uma visão interdisciplinar do assunto.

Por outro lado, em que pese a pluralidade de perspectivas acerca do assunto, é possível agrupar os principais pontos constantes das pesquisas em quatro categorias: I. Políticas públicas, entraves e obstáculos ao trabalho docente; II. Flexibilização e intensificação do

trabalho docente; III. Atividades, competências e funções docentes; e IV. Saúde e mal-estar no trabalho docente.

Considerando esses pontos pormenorizados nas seções integrantes desta pesquisa, torna-se perceptível que a precarização do trabalho docente é fruto da economia, da precariedade das políticas públicas, das alterações prejudiciais do ambiente de trabalho do professor, bem como das exigências de funções e competências para as quais os professores não foram formados e isso acarreta problemas de saúde - física e psicológica - aos docentes.

Ainda a respeito da revisão da literatura, constatou-se a ausência de pesquisas quantitativas. Desse modo, nota-se uma deficiência dessa modalidade na literatura acadêmica. Por outro lado, essa deficiência pode ser suprida pela realização de pesquisas que podem ser elaboradas com a exposição dos resultados de maneira quantitativa, demonstrando, assim, um potencial campo de pesquisa a ser explorado.

Em síntese, os resultados encontrados a partir da análise da revisão da literatura evidenciam que a precarização do trabalho docente é um assunto complexo e impossível de ser observado isoladamente. Isso porque, além de encontrar-se relacionado a diversas áreas do saber e da sociedade, pode ser, ainda, ser investigado sob diferentes ângulos. Além disso, o material revisado, apesar das particularidades de cada artigo em específico, é composto por diversos conteúdos (abordagens, objetos e modalidades) de cunho complementar. Não obstante a pluralidade de perspectivas acerca da precarização da profissão docente, a literatura converge em relação à busca de mecanismo de resistência e defesa em prol da valorização do trabalho dos professores perante a atual ordem econômica.

É fundamental ressaltar que, pela presente pesquisa – mesmo após a revisão da literatura –, não foi possível definir quais são as causas e as consequências da precarização da profissão docente, situação que coaduna com a abordagem dialética em que determinado fenômeno ora pode ser tido como efeito e ora como causa. Essa impossibilidade decorreu do fato de que – por vezes – as causas e as consequências se confundem, bem como podem, em um primeiro momento, ser causas e, posteriormente, se tornarem consequências, e vice-versa.

Nesse sentido, em relação aos entraves ao trabalho docente, que contribuem para a precarização da profissão, tem-se o destaque para a perda da autoridade do professor materializada no desrespeito, na desvalorização e na perda de credibilidade do profissional docente; com implicações diretas manifestadas na retirada de “poderes” dos professores, enfraquecendo-os, conseqüentemente. No tocante às políticas públicas, ressalta-se que a avaliação do desempenho docente como critério para a progressão funcional é uma prática prejudicial e que contribui para a precarização da profissão docente. A política pública de



condicionar o incentivo pecuniário ao desempenho docente acaba por transferir ao professor a responsabilidade pela produção e construção da carreira profissional e, ao mesmo tempo, limita a atuação docente aos critérios da avaliação de desempenho. Afinal, esses profissionais (por decorrência da má remuneração) se veem obrigados a readequar suas práticas no intuito de preencher os requisitos necessários à obtenção da gratificação pecuniária, desconsiderando, assim, o processo de ensino e aprendizagem.

As (re)configurações do ambiente laboral, tais como flexibilização (consistente nas alterações prejudiciais na prestação dos serviços e redução de direitos trabalhistas) e a intensificação do trabalho docente (proveniente da ordem econômica) acarretam aos professores diversas manifestações (físicas, mentais e comportamentais) que prejudicam o desempenho do profissional e afetam o processo de ensino e aprendizagem.

A flexibilização do trabalho é traduzida nos reajustes prejudiciais (redução salarial, alteração da forma de contratação, renúncia de direitos, aumento de produtividade...) pelos quais os professores acabam se submetendo a fim de se manterem empregados e, desse modo, custearem a sua sobrevivência, o que destaca a influência da economia na profissão docente. A intensificação, por sua vez, é vista na exigência contínua e intensificada de trabalho sem a respectiva contraprestação salarial ou sem as devidas condições para atingir ditas exigências, bem como em razão da sobrecarga de trabalho e da pressão do tempo que afetam os trabalhadores física e mentalmente. De acordo com Souza *et al.* (2018), tem-se a invasão das horas de descanso e lazer, que são substituídas pelo trabalho, para o cumprimento de metas. Portanto, a precarização da profissão se mostra diretamente relacionada às exigências econômicas neoliberais, a ponto de, segundo Ricardo Antunes (2018), o termo *flexibilizar* corresponder a um eufemismo para a desconstrução de direitos trabalhistas.

A precarização da profissão docente abrange ainda as atividades, competências e funções do professor. Vale lembrar que o professor, antes de exercer a docência, necessita de formação. No entanto, em razão do dinamismo e das transformações educacionais, a formação inicial não é o bastante. A fim de acompanhar essas mudanças, o professor necessita de formação continuada, sob pena de tornar-se defasado. Ocorre que o docente – com base na literatura analisada – não dispõe de tempo, meios ou condições para fazê-la, uma vez que a intensificação, somada à flexibilização e ao acúmulo de funções, invade o tempo pessoal do professor dificultando, assim, a formação continuada e o seu desenvolvimento profissional.

Além disso, não se pode desconsiderar, também, que dos professores, atualmente, estão sendo exigidos conhecimentos e competências tecnológicas, para os quais não foram devidamente formados. Esse panorama evidencia que a precarização do trabalho do professor

é influenciada pelas alterações causadas no campo educacional que, conseqüentemente, afetam as atividades, competências e funções docentes.

Ainda com fulcro na literatura revisada, conclui-se que a saúde dos professores é afetada pelas conseqüências da precarização do trabalho docente. A multiplicidade de vínculos, a elevada jornada de trabalho, as cobranças para produção e demais exigências (derivadas da influência do neoliberalismo na educação) causam, nos professores, manifestações físicas, psíquicas e comportamentais que afetam a saúde e o bem-estar docente.

Exemplificativamente, os impactos físicos são manifestados pelo estado de cansaço permanente; os psíquicos se apresentam na forma de frustração, cobrança, culpa e até depressão; e, os comportamentais, pelo uso e abuso de fármacos, remédios, bebidas e drogas. Essa situação compromete o desempenho profissional. No entanto, a surpresa se faz presente quando os professores entendem que são os responsáveis culpados pelos problemas de saúde e não se veem como vítimas (FACCI *et al.*, 2018). O prejuízo sofrido pelos docentes em razão da precarização do trabalho docente é tamanho, a ponto dos professores se culparem pelos problemas de saúde que sofrem e apresentarem o receio de afetar os seus desempenhos profissionais, sendo que os docentes são vítimas (e não os responsáveis) da precarização da sua profissão.

Pela pesquisa, e, com base na revisão da literatura, apurou-se que diversas são as manifestações, causas e conseqüências da precarização do trabalho docente. São também diversas as maneiras pelas quais o professor pode exercer seu ofício regularmente em termos jurídicos e legais. Segundo a legislação vigente, o professor pode realizar o seu trabalho na condição de empregado, terceirizado, autônomo/pejotizado, dentre outros. Cada uma dessas modalidades é dotada de características próprias e recebem tratamento jurídicos e legal distinto.

Ocorre que, no decorrer da pesquisa, constatou-se – principalmente pelas reclamações trabalhistas e decisões judiciais analisadas – que os professores não possuem conhecimento pleno dos efeitos jurídicos e legais dos diversos vínculos de trabalho docente. Isso é evidenciado quando os professores exercem seu trabalho em uma modalidade e esperam gozar direitos pertencentes a outras categorias. Além disso, esse desconhecimento é perceptível quando as instituições de ensino contratam os professores formalmente sob um vínculo, porém, exigem deles obrigações relativas a outras categorias e não se verifica resistência por parte dos docentes.

Desse modo, pode-se concluir que o professor empregado é aquele que foi contratado sob o vínculo empregatício, cuja relação se configura quando presentes os requisitos (trabalho prestados por pessoa física a um empregador com personalidade, de forma não eventual,

mediante contraprestação/remuneração e subordinação jurídica) dispostos nos Artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas. É imperioso ressaltar, portanto, que apenas a pessoa física é considerada empregada. Quando preenchidos os elementos da relação empregatícia, os professores fazem jus aos direitos trabalhistas previstos na CLT, tais como: férias, décimo terceiro e repouso semanal remunerado, porém, são subordinados juridicamente ao poder diretivo das instituições de ensino.

O professor terceirizado corresponde à outra maneira pela qual o docente pode legalmente prestar seu trabalho, sendo, portanto, digno de nota. Todas as considerações feitas em relação ao professor empregado são válidas ao terceirizado, posto que este é uma espécie daquele. No entanto, na relação do professor terceirizado há um terceiro elemento no vínculo empregatício, por isso o nome. Nesta relação, permanece a presença do empregado (professor) e empregador (instituição de ensino); todavia, o trabalho realizado pelo docente é prestado em prol do terceiro (contratante). Assim, o professor recebe do empregador, porém, presta os seus serviços em modo e lugar determinado pelo terceiro.

Ante essa particularidade, cabe ao professor se atentar para o fato de que não se configura vínculo empregatício, em regra, entre ele e a instituição de ensino (terceira). Sendo assim, caso o docente tenha seus direitos empregatícios violados, é necessário, primeiramente, buscar a reparação junto aos empregadores, e somente de forma subsidiária junto à instituição de ensino. Há de ressaltar, ainda, que, conforme os resultados da pesquisa, caso a instituição de ensino (terceira) possua relação de emprego direta com outros professores (ainda que idênticos o trabalho, disciplina, jornada de trabalho, turma e conteúdo), não poderá o terceirizado buscar a igualdade de direitos, afinal, este é empregado da empregadora, e não da instituição de ensino.

Em vez de abusar de substâncias, álcool e drogas, como formas de defesa utilizadas por alguns docentes ante a precarização do trabalho, os professores possuem à disposição alguns instrumentos legais de defesa (greve, convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho). Além desses instrumentos, os sindicatos – como foi visto no decorrer da pesquisa – são agentes fundamentais para a defesa dos interesses profissionais dos professores, inclusive, dos pejetizados.

Apesar da importância da ação sindical na defesa dos professores contra a precarização do trabalho docente, os sindicatos se deparam com diversos obstáculos que enfraquecem suas ações. A desunião, a falta de tempo e as alterações na forma de contratação dos professores são alguns exemplos de obstáculos que atrapalham a plena atividade sindical ante a fragmentação da categoria docente.

A falta de união dos professores proveniente da fragmentação dos interesses e da competitividade decorrente da ordem econômica enfraquece o poder de atuação dos sindicatos, afinal, seu poder de negociação consiste justamente da ação coletiva de seus membros. Nesse sentido, vale ressaltar que se torna desarrazoada a exigência da atuação efetiva dos professores no campo sindical quando os docentes se encontram com a saúde e o bem-estar debilitados em razão da precarização do trabalho proveniente do panorama econômico vigente. Em que pese a existência desses obstáculos, os sindicatos ainda dispõem de instrumentos coletivos, com amparo legal, capazes de atenuar o cenário de precarização docente com destaque para: a greve, a Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo de Trabalho.

A suspensão coletiva, temporária e pacífica da prestação dos serviços (greve) ao empregador, constitui um direito e um meio que pode ser utilizado pelos trabalhadores na defesa de seus interesses, buscando melhorias, ou como mecanismo de negociação. Os acordos coletivos de trabalho e as convenções coletivas de trabalho possuem amparo legal e podem ser utilizados pelos sindicatos na tutela dos interesses dos professores. Inclusive, esses mecanismos são tão relevantes que possuem a capacidade de prevalecer sobre a lei, quando foram mais benéficos aos trabalhadores.

Tanto o ACT e a CCT dependem da atuação do sindicato. Afinal, a presença deste é obrigatória em qualquer negociação coletiva, sob pena do tratado não possuir validade. Apesar de receberem tratamentos semelhantes pela legislação, ACT e CCT não se confundem, o primeiro – por ser mais restrito e mais específico – é realizado diretamente entre o sindicato e o empregador; e, o segundo, por ser mais amplo e genérico, é formalizado entre sindicatos (empregados e patronais), valendo, assim, para toda a categoria dos trabalhadores docentes.

Essas negociações podem ser utilizadas em pequena ou maior escala, podendo ser realizadas junto a uma instituição de ensino ou com a mobilização de toda a categoria. Sendo assim, diante a desunião e a fragmentação da força sindical dos professores, é possível a realização de pequenas alterações e negociações de acordos coletivos de trabalho capazes de serem vistos como uma primeira etapa embrionária de resistência pelos docentes. Por fim, vale ressaltar a força normativa das cláusulas convencionadas nos ACT e nas CCT, posto que prevalecem – quando obedecidos os requisitos formais e materiais – sobre a própria legislação.

Assim, a violação dessas tratativas pelas instituições de ensino legitima a atuação judicial, no intuito de reparar eventuais prejuízos sofridos pelos professores, como foi visto na análise feita sobre as reclamações trabalhistas ajuizadas pelos docentes. Foi possível evidenciar – ao longo da pesquisa – o papel do sindicato como agente de defesa dos interesses profissionais coletivos dos professores. Por outro lado, o poder judiciário se mostrou fundamental para

resguardar e reparar os direitos individuais dos docentes pelas condutas das instituições de ensino.

O sindicato e o poder judiciário são, portanto, “guardiões” dos direitos dos professores. No entanto, as suas atuações ocorrem em momentos e amplitude diversos. Isso porque o sindicato tende, em regra, a atuar em prol dos interesses coletivos e, pelas greves, acordos e convenções coletivas, age de maneira prévia e preventiva à violação dos direitos dos professores. Enquanto, por outro lado, conforme apurado pela pesquisa, o professor recorre ao poder judiciário individualmente, e somente após acreditar ter sido violado em seus direitos.

Os professores, ao ingressarem na justiça do trabalho, distribuem uma reclamação trabalhista (petição inicial), que consiste em um documento que dá início ao processo judicial. Nela estão contidos, em regra, os fatos que levaram os professores à busca da tutela jurisdicional, bem como a fundamentação dos direitos que ampara as alegações e, ainda, os pedidos que são formulados ao juízo. Com o desenvolvimento da pesquisa, segundo a metodologia adotada, apesar de se tratar de casos diversos (com partes e situações distintas), percebe-se que alguns fatos foram reiteradamente apontados pelos professores como motivos que levaram à propositura das demandas.

Esses fatos estavam relacionados a: alterações unilaterais e prejudiciais aos contratos de trabalho dos professores pelas instituições de ensino; inadimplemento e inobservância de intervalos e adicionais legais; descumprimento de normas coletivas pelas instituições de ensino, pedidos de reconhecimento e rescisão dos vínculos e, ainda, à irregularidade no pagamento da remuneração.

Os professores, em diversas reclamações trabalhistas, alegavam que as instituições de ensino – de maneira unilateral (sem consulta ou anuência dos docentes) – realizavam alterações prejudiciais no contrato de trabalho (como, exemplificativamente, a redução injustificada de horas aulas de um dia para outro), gerando, assim, repercussões negativas no salário e no pagamento dos professores. Do mesmo modo, os professores alegaram que as instituições de ensino não permitiam que os professores gozassem dos intervalos legais (como descanso intrajornadas após seis aulas contínuas), e tampouco pagavam os valores pecuniários devidos a título de adicionais (noturno, insalubridade...).

O descumprimento de normas coletivas (previstas nos acordos e convenções coletivas de trabalho) pelas instituições de ensino foi outro fato frequentemente apontado pelos professores em suas ações judiciais. Essa situação retrata que, apesar dos esforços dos sindicatos, os empregadores descumprem os tratados que eles próprios formalizaram. Assim, não restam alternativas aos docentes, senão a busca pela tutela jurisdicional.

Quanto ao pleito de reconhecimento e ao de rompimento do vínculo empregatício, alguns professores ingressaram com suas demandas na tentativa de terem reconhecidos os vínculos empregatícios pelo judiciário, sendo, um exemplo, o típico caso do docente pejetizado que exercia seu labor para a instituição de ensino como se empregado fora. Por outro lado, existem professores que buscam, judicialmente, o rompimento do vínculo de emprego por culpa exclusiva da instituição de ensino (em decorrência das violações patronais cometidas por esta), na tentativa de receber as verbas trabalhistas provenientes da rescisão sem justa causa.

Lado outro, as instituições de ensino apresentaram contestações contendo as teses defensivas em relação aos alegados pelos professores. A negativa geral, a alegação de inexistência de direitos violados, a arguição de regularidade de conduta amparada em questões formais e tecnicismos, foram os principais argumentos defensivos utilizados pelas instituições.

Com essas defesas, as instituições de ensino sustentam a regularidade de suas condutas, inexistindo violação à legislação aduzem que os docentes pleiteiam direitos aos quais não fazem jus, defendem que suas condutas são lícitas considerando a natureza jurídica dos labores prestados pelos professores. Isso permite concluir que, para as instituições, é mais viável romper o vínculo com o professor e responder um processo judicial do que acolher alguns pleitos formulados pelos professores (ainda que se trate de questões meramente financeiras), evidenciando, assim, o caráter de submissão da educação às questões econômicas vigentes.

A partir disso, infere-se que os argumentos utilizados pelas instituições de ensino divergem dos resultados encontrados na revisão da literatura acerca da precarização do trabalho docente, visto que as instituições defendem suas condutas, justificando-as com aspectos técnicos e formais – como, por exemplo a presença de um contrato de prestação de serviços, sem que haja qualquer distinção entre o professor autônomo e o empregado – a fim de legitimar a recusa aos pleitos formulados pelos docentes.

Com relação às decisões judiciais, apurou-se que o veredito favorável - ou desfavorável - está diretamente associado ao conjunto probatório dos autos. Ou seja, com fulcro na análise realizada na última subseção, a decisão judicial de procedência depende das provas apresentados pelo professor em juízo.

Os julgadores, nesse ponto, se mostraram tecnicistas; isto é, analisavam o conteúdo dos autos a fim de apurar se o reclamante (professor) apresentava provas (documentais, visuais, orais ...) capazes de corroborar os fatos constitutivos de seus direitos; ou, em segundo caso, se as instituições apresentavam provas quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do professor. Desse modo, na primeira hipótese configuraria procedência do alegado pelo professor, e, na segunda, improcedência do pleito formulado pelo docente.

Sendo assim, é de extrema valia reforçar aos professores para que documentem, registrem, os fatos que considerem contrários aos seus direitos. Afinal, conforme evidenciado na pesquisa, os julgadores amparam suas decisões nas provas apresentadas nos autos.

Outro ponto a ser destacado – com base nas decisões judiciais – diz respeito à prevalência da realidade sobre a existência de materiais formais. Ou seja, a documentação apresentada pelas instituições de ensino pode ser desconstituída ou relativizada quando o professor conseguir comprovar que o trabalho prestado na realidade destoa do estipulado em documento formal. Assim, os professores podem obter uma decisão favorável quando demonstrarem que – no exercício de seu labor – realizam atividades em caráter distinto da contratação formal, com base no princípio da primazia da realidade sob aspectos meramente formais.

Com o desenvolvimento da pesquisa, resta incontroverso, com base nos resultados, que a organização econômica origina e determina mudanças na sociedade e, conseqüentemente, afeta o campo da educação e a profissão docente. No entanto, nem todas as alterações são benéficas. Pelo contrário, em relação à profissão docente o cenário – encontrado por intermédio desta pesquisa –, foi alarmante, posto que se identificou um panorama de precarização da profissão. Nesse ponto, a partir de uma revisão da literatura, constatou-se que a profissão docente, a um só tempo, é fruto de causas e enseja conseqüências que contribuem para sua precarização de maneira cíclica.

As políticas públicas, os entraves, os obstáculos, a flexibilização do trabalho, a intensificação do trabalho, as atividades, competências e funções exigidas dos docentes foram os principais aspectos apontados pela literatura como causas de precarização do trabalho docente, capazes, até, de afetar a saúde e o bem-estar do professor.

Partindo desse raciocínio, notou-se que o trabalho docente pode ser realizado de diversas maneiras. Assim, apurou-se o tratamento legal e jurídico dispensado aos professores empregados, terceirizados e pejetizados, em que se constataram particularidades e diferenças entre eles. Com isso, foi possível concluir que os professores precisam conhecer as especificidades das modalidades pelas quais podem exercer sua profissão no sentido de orientar o seu desenvolvimento profissional, bem como para se resguardarem de eventuais ilegalidades realizadas pelas instituições de ensino, e, ainda, como proceder a fim de ampliar as chances de uma decisão favorável em eventual processo judicial. Afinal, a atuação legislativa e jurídica tende a normatizar e legitimar as alterações sociais e profissionais determinadas pela organização econômica que tende a flexibilizar (retirando direitos dos trabalhadores) e intensificar o trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, G. S. C.; LIRA, L. N. A.; JUNIOR, I. S.; CHIOCHETTA, R. L., PERNA.; P. O., SILVA, M. J. S. Exploração e sofrimento mental de professores: um estudo na rede estadual de ensino do Paraná. **Trabalho, Educação e Saúde**, 16. p. 1287-1300, 2018.
- ALVES, G.; SANTOS, J. B. F. **Métodos e Técnicas de Pesquisa sobre o Mundo do Trabalho**. 1. ed. Editora Práxis Artes Gráfica, 2014.
- AMARAL, L. O.; CORTEZ, P. A.; SILVA, L. C. A.; SOUZA, M. V. R. A saúde docente no trabalho: apontamento a partir da literatura recente. **Cadernos Saúde Coletiva**, 25, p. 113-122, 2017.
- ANDRADE, P. R.; MARQUES, R. M. Marx e o capitalismo do século XXI. **Revista de Economia Política**, 40, 766-787, 2020.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**. 1. ed. São Paulo: Editora Boitempo, 2018.
- ARAÚJO, J. J. C. do N.; MOURÃO, A. R. B. O trabalho precário nos Institutos Federais: uma análise dos processos de intensificação do trabalho verticalizado. **Educação E Pesquisa**, 47, 1-17. 2021.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa, Portugal: Edições 70, 1977.
- BIONDI, P. A terceirização e a lógica do capital. **Direito e Praxis**, 11, p. 300-318, 2019.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988.
- BRASIL. Decreto-lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Rio de Janeiro, 1940.
- BRASIL. **Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, 2017.
- BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017.
- BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, 2002.
- BRASIL. **Lei n.º 9.013, de 30 de março de 1995**. Altera o art. 322 da Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1995.
- BRASIL. **Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1975**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências. Brasília, 1974.



BRASIL. **Lei n.º 7.783, de 28 junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, 1989.

DRUCK, G.; DUTRA, R.; SILVA, S. C. A Contrarreforma Neoliberal e a Terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH**, 32, p. 289-305, 2019.

CÂMARA, A. F. **O novo processo civil brasileiro**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2015.

CARVALHO, G.; FILHO, N. S. De Plácido e Silva **Vocabulário Jurídico Conciso**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

CERICATO, I. L. A profissão docente em análise no Brasil: uma revisão bibliográfica. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, 97, p. 273-289, 2016.

CISNEIROS, G. **Direito do Trabalho Sintetizado**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método. 2016.

CLOSS, L. Q.; FRAGA, A. M.; GEMELLI, C. E. Multifformidade e pejetização: (re) configurações do trabalho docente no ensino superior priva sob o capitalismo flexível. **Revista eletrônica de Administração**, 26, p. 409-438, 2020.

CORREIA, H. **Terceirização e Trabalho Temporário**. Projeto de Lei n.º 4.302/1998. Livro de Direito do Trabalho para Concursos. 2. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2017.

COSTA, M. S. Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais includente. **Cadernos Ebape.br.**, 15, p. 115-131, 2017.

COSTA, E. V. **Da Monarquia à República: Momentos decisivos**. 6. ed. São Paulo: Fundação Editora da UNESP, 1999.

FACCI, M. G. D.; URT, S. C.; BARROS, A. T. F. Professor readaptado: a precarização do trabalho docente e o adoecimento. **Psicologia Escolar e Educacional**, 22, p. 281-290, 2018.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GONÇALVES, C. R. **Direito Civil Brasileiro**. Parte Geral. 10. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

GOUVEIA, A. B.; FERRAZ, M. A. S. Financiamento da educação e luta sindical: conflitos em uma grande rede de ensino. **Educação e Sociedade**, 37, p. 285-302, 2016.

GURGEL, C.; MARINHO, M. Escravidão contemporânea e toyotismo. **Revista Organizações e sociedade**, 26, p. 317-337, 2019.

GRAU, E. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 14. ed. São Paulo: Malheiros. 2010.

HORTA, D. A.; BORBA, D.; PREVITALI, F. S. Uberização e a mudança no mundo do trabalho, o trabalho dos entregadores de aplicativos em Uberlândia (MG). **Revista Eletrônica Discente do Curso de História – UFAM**, v. 5, p. 80-104, 2021.

JÚNIOR, A. G. M.; CAVAIGNAC, M. D. Formação de professores: limites e desafios na educação superior. **Cadernos de pesquisa**, 48, p. 902-920, 2018.

JUNIOR, H. N. L. **Iniciação à prática trabalhista**. Salvador: Editora Juspodivm, 2018.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva. Consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, 30, p. 77-104, 2018.

LEITE, J. L. Publicar ou perecer: a esfinge do produtivismo acadêmico. **Revista Katálysis**, Florianópolis, 20, p. 207-215, 2017.

LOPES, F. J. O.; SILVA, G. E.; SHIOZAKI, M. P.; FREITAS, S. M. P. (De)forma trabalhista: flexibilização e precarização pela(s) perspectiva(s) da(s) psicologia(s) do trabalho. **Psicologia em Estudo**, 25, p. 01-16, 2020.

LUZ, A. F.; SANTIN, J. R. As relações de Trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da Revolução de 1930. **História (São Paulo)**, 29, p. 266-278, 2010.

MATTAR, J.; RODRIGUES, L. M. M.; CZESZAK, W.; GRACIANI, J. Competências e funções dos tutores online em educação a distância. **Educação em Revista**, Belo Horizonte. 36, p. 01-23, 2020.

MATTOS, L. V. As razões do *laissez-faire*: uma análise do ataque ao mercantilismo e da defesa da liberdade econômica na Riqueza das Nações. **Revista de Economia Política**, 27, p. 108-129, 2007.

MORAES, R. Q. A evolução histórica do Estado Liberal ao Estado Democrático de Direito e sua relação com o constitucionalismo dirigente. **Revista de Informação Legislativa**, p. 269 – 285, 2014.

NASCIMENTO, A.M.; FERRARI, I., FILHO, I. G. S.M. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Editora LTr, 2011.

NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40. ed. São Paulo: Editora LTr: 2015.

OLIVEIRA, E. A. Estado e direito no capitalismo: um debate entre o liberalismo e marxismo. **Revista Katálysis**, 23, p. 213-222, 2020.

OLIVEIRA, A. S. D.; PEREIRA, M. S.; LIMA, L.M. Trabalho, produtivismo e adoecimento dos docentes nas universidades públicas brasileiras. **Psicologia Escolar e Educacional**, 21, p. 609-619, 2017.

OLIVEIRA, M. E. História, memórias e cenário atual da intensificação do trabalho docente na educação básica paulista: apontamentos de pesquisa. **História (São Paulo)**, 36, p. 01-26, 2017.

OLIVEIRA, J.; JARDIM, M. C.; SILVA, S. J. Sindicalismo, reestruturação produtiva e capitalismo financeiro no Brasil. **Revista de Economia Política**, 41, p. 426-443, 2021.

PAULO, V; ALEXANDRINO, M. **Direito Constitucional Descomplicado**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017.

PÊGO, F. P. L; PÊGO, D. R. Síndrome de Burnout. **Revista Brasileira de Medicina de Trabalho**, Anápolis, Goiás, Brasil. 14. p. 171-176. 2016.

PEREIRA, A. I. B.; ZUIN, A. A. S. Autoridade enfraquecida, violência contra professores e trabalho pedagógico. **Educar em Revista**, Curitiba, 35, p. 01-27, 2019.

PEREIRA, M. S. Trabalho, classe e capitalismo: sobre a interpretação de Marx por Postone. **Revista Direito e Práxis**, 11, 2, p. 997-1028. 2020.

PINTO, C. V. S., MENNA, F. V. **Prática processual civil**. Salvador. Editora Juspodivm, 2019.

PIOVEZAN, P. R.; DAL RI, N. M. Flexibilização e Intensificação do trabalho docente no Brasil e em Portugal. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, Rio Grande do Sul, 44, p. 1-21. 2019.

PREVITALI, F. S., FAGIANI, C. C. Normalização do trabalho precário: a experiência europeia e brasileira. **Revista Lutas Sociais**, São Paulo, 44, 2020.

ROCHA, F. M.; MELO, S. D. G. Carreira, remuneração e piso salarial docente na rede municipal de educação de Belo Horizonte. **Educação E Pesquisa**, São Paulo, 45, p. 01-19, 2019.

RODRIGUES, A. M. S.; SOUZA, K. R. Trabalho e Saúde de docentes de universidade pública: o ponto de vista sindical. **Trabalho, Educação e Saúde**, 16, p. 221-242, 2018.

RODRIGUES, A. M. S.; SOUZA, K. R.; TEIXEIRA, L. R.; LARENTIS, A. L. A temporalidade social do trabalho docente em universidade pública e a saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, 25. p. 1829-1838, 2020.

ROSSO, S. D. Intensidade e imaterialidade do trabalho e saúde. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, 4, 2004.

SILVA, L. A. T.; JÚNIOR, E. G.; CAMARGO, M. L. Terceirização é prejudicial à saúde: um estudo bibliográfico nacional sobre a precarização do trabalho. **Revista Labor**, Fortaleza, 21, p. 76-97, 2019.

SILVA, L. L. Políticas de formação de professores(as) universitários(as) em São Paulo e Catalunha: tendências e desafios. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, 43, p. 113-126, 2017.

SILVA, K. N. P.; SILVA, J. A. A. Trabalho docente e educação integrada nas escolas técnicas estaduais de Pernambuco. **Educar em Revista**, Curitiba, 65, p. 237-247, 2017.

SOUZA, K. R.; MENDONÇA, A. L. O.; RODRIGUES, A. M. S.; FELIX, E. G.; TEIXEIRA, L. R.; SANTOS, M. B. M.; MOURA, M. A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes. **Ciência & Saúde Coletiva**, p. 3667-3676, 2017.

SOUZA, K. R.; SANTOS, G. B.; RODRIGUES, A. M. S.; FELIX, E. G.; GOMES, L. Rocha, G. L.; CONCEIÇÃO, R. C. M.; ROCHA, F. S.; PEIXOTO, R. B. Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. **Trabalho, Educação e Saúde**, 19, p. 01-14, 2021.

SOUZA, K. T.; RODRIGUES, A. M. S.; SANTOS, M. B. M.; FELIX, E. G.; BARBOSA, R. H. S.; FERNANDEZ, V. S.; BARROS, W. O. Oficinas em saúde do trabalhador: ação educativa e produção dialógica de conhecimento sobre trabalho docente em universidade pública. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 45, p. 01-09, 2020.

SOUZA, L. O.; PINA, J. A.; SOUZA, K. R. Resistência e práxis na greve dos professores da rede pública municipal do Rio de Janeiro. **Trabalho, Educação e Saúde**, 17, p. 01-18, 2019.

VIANNA, M. Contra o liberalismo e o comunismo: uma democracia autoritária. **Estudos históricos**, 33, p. 469-488, 2020.

ZATTI, A. M.; MINHOTO, M. A. P. Política de avaliação do desempenho docente nas redes estaduais de ensino do Brasil. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, 45, p. 01-21, 2019.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A – MATERIAL DE ANÁLISE DA SEÇÃO 1

A lista do material analisado na primeira seção consiste nos 30 (trinta) artigos abaixo, além disso, estão incluídos os objetivos e a conclusão de cada um dos artigos. Em relação ao objetivo e à conclusão, os trechos aqui apresentados foram retirados literalmente e/ou parafraseados dos resumos de cada estudo.

1. ARAÚJO, J. J. C. do N.; MOURÃO, A. R. B. O trabalho precário nos Institutos Federais: uma análise dos processos de intensificação do trabalho verticalizado. **Educação E Pesquisa**, 47, 1-17. 2021.

**Objetivo:** Fazer uma revisão do conceito de precarização do trabalho.

**Conclusão:** As mediações entre teoria e práxis devem compreender a precarização como termo político, um processo caleidoscópico para apreender a exploração constante do novo *quantum* do trabalho, sem a alteração de seu estatuto, além dos reflexos subjetivos de sofrimento, do adoecimento provocado pelas transformações constantes, impostas à organização do trabalho.

2. CLOSS, L. Q.; FRAGA, A. M.; GEMELLI, C. E. Multiformidade e pejotização: (re) configurações do trabalho docente no ensino superior priva sob o capitalismo flexível. **Revista eletrônica de Administração**, 26, p. 409-438, 2020.

**Objetivo:** Analisar as atuais configurações do trabalho docente em instituições privadas de ensino.

**Conclusão:** Evidencia-se, a partir dos relatos, a primazia do curto prazo, principalmente nas instituições de ensino cujas relações envolvem o trabalho autônomo ou contratação por pessoa jurídica. A precarização das relações de trabalho e o discurso de gestão de si alcançam o trabalho docente e resultam em um movimento de pejotização. A flexibilidade e a volatilidade revelam-se na exigência para que os/as docentes estejam sempre preparados/as a assumir diferentes disciplinas a fim de minimizar riscos de enfraquecimento progressivo de seu vínculo com as IESs contratantes. No contexto do ensino superior privado, adaptabilidade, mobilidade e aceitação ao risco se sobressaem como condicionantes para o ingresso e a permanência na carreira docente.

3. FUHR, I. L. O professor e sua responsabilidade na sociedade contemporânea. **Fractal: Revista de Psicologia**, 32, p. 199-203, 30 jun. 2020.

**Objetivo:** Examinar os aspectos da sociedade contemporânea presentes no ofício docente e em que medida o professor abdica de sua responsabilidade social.

**Conclusão:** Cada vez mais, os professores atuam como cumpridores de um programa educacional desvinculado de sua realidade de sala de aula

4. RODRIGUES, A. M. S.; SOUZA, K. R.; TEIXEIRA, L. R.; LARENTIS, A. L. A temporalidade social do trabalho docente em universidade pública e a saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, 25, p. 1829-1838, 2020.

**Objetivo:** Analisar aspectos da temporalidade do trabalho docente em sua relação com a saúde.

**Conclusão:** O tempo de trabalho docente é constituído por regras e valores sociais sob a determinação histórica de novos padrões gerenciais no contexto da universidade pública.

5. CACHAPUZ, A. F., NETO, A. S., SILVA, A. C. Formação inicial de professores de Física no Brasil e em Portugal: uma análise comparativa de modelos de formação. **Rev. Bras. Estud. Pedagog.** Brasília. 101. p.146-163. 2020.

**Objetivo:** Contribuir para a reflexão crítica sobre singularidades, similaridades e diferenças dos modelos de formação inicial de professores de Física no Brasil e em Portugal.

**Conclusão:** Em ambos os casos, emerge uma visão economicista da formação, embora sua incidência na arquitetura de formação seja diversa. Em Portugal, faz-se por meio de um mestrado sequencial de Bolonha, e, no Brasil por meio de mecanismos de precarização e flexibilização profissional, ainda que uma perspectiva integradora se faça presente.

6. BENINI, E. G., FERNANDES, M. D., PETEAN, G. H., PENTEADO, R. C., MAGNIN, L. S. L. T. Educação a distância na reprodução do capital: entre a ampliação do acesso e a precarização e alienação do trabalho docente. **Trabalho, Educação e Saúde.** v.18. n.3. 2020.

**Objetivo:** Tensionar o desenvolvimento da produtividade do trabalho docente por meio de sua racionalização e sua possível relação com o valor da força de trabalho em sentido amplo.

**Conclusão:** As principais conclusões alcançadas foram: se, por um lado há uma democratização do acesso à educação, a racionalização do trabalho, além de possibilitar uma educação mais acessível, relaciona-se, de forma imediata, com a precarização e alienação do trabalhador docente e, intrinsecamente e de forma mais ampla, com a diminuição do valor da força de trabalho geral, uma vez que diminuem os custos relacionados com a produção da mercadoria força de trabalho.

7. MARTINS, N. H. S., SALVADOR, D. F., LUZ, M. R. M. P. O mal-estar docente nas discussões sobre ensino nutrição: falas de professoras da educação básica em fóruns virtuais. **Trabalho, Educação e Saúde.** v.18. n.3. 2020.

**Objetivo:** Relatar achados qualitativos obtidas na análise de postagens de professoras da educação básica em fórum virtual sobre a educação nutricional.

**Conclusão:** Tais discussões espontâneas das professoras revelaram um contraste entre a intensa preocupação com a saúde nutricional de seus alunos que mascara a atenção a essas questões em relação a si mesmas. A incorporação pelas professoras de expectativas socialmente impostas no sentido de solucionarem questões complexas como a obesidade entre estudantes parece adquirir tais dimensões que obliteram a discussão à própria saúde nutricional. Essas expectativas, quando impostas sem os meios para seu atendimento podem contribuir para o sofrimento docente.

8. MATTAR, J.; RODRIGUES, L. M. M.; CZESZAK, W.; GRACIANI, J. Competências e funções dos tutores online em educação a distância. **Educação em Revista,** Belo Horizonte. 36, p. 01-23, 2020.

**Objetivo:** Relacionar competências e funções de tutores na EAD para orientar a formação de tutores, contrapondo-se à tendência de precarização do trabalho docente online.

**Conclusão:** Dentre as competências dos tutores online, destacam-se: gerenciais, saberes disciplinares, saberes pedagógicos, habilidade de comunicação, competências socioafetivas e habilidades tecnológicas. As funções básicas do tutor online em EaD, identificadas na pesquisa, são: gerenciais, pedagógicas e sociais.

9. SOUZA, K. T.; RODRIGUES, A. M. S.; SANTOS, M. B. M.; FELIX, E. G.; BARBOSA, R. H. S.; FERNANDEZ, V. S.; BARROS, W. O. Oficinas em saúde do trabalhador: ação educativa e produção dialógica de conhecimento sobre trabalho docente em universidade pública. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional,** 45, p. 01-09, 2020.

**Objetivo:** Analisar a abordagem metodológica “Oficinas em saúde do trabalhador” e seus resultados acerca das relações entre trabalho docente e saúde em universidade pública.

**Conclusão:** Este estudo possibilitou o desenvolvimento de abordagem metodológica de caráter dialógico e participativo. Embora o estudo esteja circunscrito a um pequeno grupo, o método propiciou identificar e analisar importantes aspectos do trabalho e da saúde docente que constata transformações no trabalho em universidade, apontando para a necessidade de estudos de maior alcance.

10. PEREIRA, A. I. B.; ZUIN, A. A. S. Autoridade enfraquecida, violência contra professores e trabalho pedagógico. **Educar em Revista**, Curitiba, 35, p. 01-27, 2019.

**Objetivo:** Analisar as ligações entre desautorização e violência escolar contra professores em uma instituição de educação básica e identificar seus possíveis efeitos no trabalho docente.

**Conclusão:** As falas dos professores sobre a desautorização e o aumento da violência revelam muito mais do que aparentam, simbolizam também uma denúncia da precarização do trabalho docente e o descaso com a educação; expressam, ainda, uma tentativa de significar suas angústias diante da frustração profissional; representam, por fim, um recurso para justificar ou encobrir a desistência psicológica e física do trabalho.

11. PIOVEZAN, P. R.; DAL RI, N. M. Flexibilização e Intensificação do trabalho docente no Brasil e em Portugal. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, Rio Grande do Sul, 44, p. 1-21. 2019.

**Objetivo:** Apresentar aos leitores uma análise sobre os impactos da flexibilização e da intensificação do trabalho na carreira dos professores do Brasil e de Portugal.

**Conclusão:** Foi possível verificar que há uma convergência entre os países em relação ao fenômeno da precarização do trabalho docente.

12. ZATTI, A. M.; MINHOTO, M. A. P. Política de avaliação do desempenho docente nas redes estaduais de ensino do Brasil. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, 45, p. 01-21, 2019.

**Objetivo:** Apresentar uma análise dos dispositivos legais que instituem a Avaliação do Desempenho Docente (ADD) nas redes públicas estaduais de educação básica no Brasil, obtidos em uma pesquisa de mestrado e a relação dessa iniciativa com a remuneração dos professores.

**Conclusão:** Constatou-se a existência dessa iniciativa em 24 estados brasileiros, porém apenas em 14 a política estava efetivamente em vigor em 2015.

13. ROCHA, F. M.; MELO, S. D. G. Carreira, remuneração e piso salarial docente na rede municipal de educação de Belo Horizonte. **Educação E Pesquisa**, São Paulo, 45, p. 01-19, 2019.

**Objetivo:** Apresentar uma discussão acerca das mudanças operadas na carreira e remuneração dos professores da rede municipal de educação de Belo Horizonte (RMEBH) a partir de 2003, com a criação do cargo de educador infantil (EI) e, de 2008 em diante, com a instituição da lei do piso salarial profissional nacional (PSPN).

**Conclusão:** Ocorre um processo de precarização do trabalho docente na RMEBH, sobretudo a partir da segmentação da carreira docente em professor de ensino fundamental e professor para a educação infantil que rompeu com a carreira única dos professores da RMEBH, conquistada em 1996. Percebe-se que a lei do PSPN, diferentemente da valorização do magistério que preconizava, induziu a um rebaixamento na remuneração e restrição do horizonte de lutas dos professores.

14. SILVA, E. M., FERREIRA, E. B. Os movimentos das professoras da educação básica na constituição das políticas de gênero na escola. **Educação Pesquisa**. São Paulo, 45. 2019.

**Objetivo:** Compreender os movimentos das professoras de educação básica do estado do Espírito Santo na constituição das políticas de gênero para a educação e também o seu exercício de implantação no interior das escolas.

**Conclusão:** Conclui-se que o avanço das políticas públicas no período de 2003 a 2016 e o agir das professoras, seja de forma otimista-articulada, seja silenciosa-individual, indicam estar ocorrendo um movimento pedagógico de gênero nas escolas que, apesar de emergir de uma empatia dessas professoras em relação ao tema, foi potencializado pela política pública GDE.

15. BOMFIM, M. I. Precarização estrutural do trabalho docente: o fim do professor intelectual? **Trabalho, Educação e Saúde**. Rio de Janeiro. 2019.

**Objetivo:** Apresentar uma resenha sobre o Trabalho docente sob o fogo cruzado – coletânea organizada por Jonas Magalhães, Cláudia Affonso e Vera Nepomuceno, reunindo 12 capítulos que analisam, de forma crítica e sob perspectiva diversas, a desvalorização do trabalho docente, em tempos de precarização estrutural do trabalho (Antunes, 2018).

**Conclusão:** Após a apresentação da resenha, concluiu-se que a resistência do trabalho docente precisará ser ativa, articulada e permanente.

16. ALBUQUERQUE, G. S. C.; Lira, L. N. A.; JUNIOR, I. S.; CHIOCHETTA, R. L., PERNA.; P. O., SILVA, M. J. S. Exploração e sofrimento mental de professores: um estudo na rede estadual de ensino do paraná. **Trabalho, Educação e Saúde**, 16. p. 1287-1300, 2018.

**Objetivo:** Verificar a associação entre a elevação da exploração no trabalho dos docentes e o sofrimento mental.

**Conclusão:** A prevalência de casos indicativos de distúrbios psíquicos é muito elevada entre os professores, havendo indícios de associação com diversas formas de exploração no trabalho docente.

17. JÚNIOR, A. G. M.; CAVAIGNAC, M. D. Formação de professores: limites e desafios na educação superior. **Cadernos de pesquisa**, 48, p. 902-920, 2018.

**Objetivo:** Realizar uma reflexão acerca dos resultados de uma pesquisa financiada a partir de edital público, com o propósito de cartografar a formação, as práticas e os saberes dos professores dos cursos de licenciatura em uma universidade pública estadual.

**Conclusão:** Apontou-se uma insuficiência de formação pedagógica dos docentes, inclusive daqueles que formam professores, a precarização das relações e condições de trabalho na instituição de ensino investigada e a falta de recursos públicos para suprir as demandas profissionais e institucionais.

18. ANDRADE, L. R. M., FALCÃO, J. T. R. Trabalho docente no município de Natal: perfil e risco psicossocial. **Educ. Soc.** Campinas. v.39. p.704-720. 2018.

**Objetivo:** Identificar condições e percepções da atividade docente, dimensões psicossociais e risco psicossocial do trabalho de professores do primeiro ao quinto ano de Natal, Rio Grande do Norte, estabelecendo perfis e relações.

**Conclusão:** Sugere a necessidade de dispor/criar recursos que valorizem o coletivo no enfrentamento dos desafios, além da luta por melhores condições de trabalho.

19. FACCI, M. G. D.; URT, S. C.; BARROS, A. T. F. Professor readaptado: a precarização do trabalho docente e o adoecimento. **Psicologia Escolar e Educacional**, 22, p. 281-290, 2018.



**Objetivo:** Discutir a relação estabelecida entre a precarização do trabalho e o adoecimento do professor readaptado.

**Conclusão:** As exigências que são postas ao trabalhador na atualidade, entre eles o professor, têm provocado estranhamento em relação à atividade docente, uma ruptura entre sentido e significado na prática profissional, e, como consequência, o adoecimento. Bem como, ser necessário trabalhar em prol da emancipação do professor, a fim de possibilitar o desenvolvimento máximo de suas potencialidades.

20. ANDRADE, L. R. M., FALCÃO, J. T. R. Atividade docente, vivências e mediações no primeiro ano do ensino fundamental do município de Natal/RN. **Educ. Soc.** Campinas. v.22. p. 369-376. 2018.

**Objetivo:** Analisar a atividade docente, vivências, mediações, impedimentos e potenciais pelo referencial teórico da clínica da atividade através da técnica de instrução ao Sósia que permite o diálogo reflexivo do trabalhador com sua prática.

**Conclusão:** Revelou-se diferentes modos de relação com a atividade: uma lógica de produção e controle da turma, trazendo impedimentos da ação, e a compreensão da centralidade do aluno no processo de aprendizagem, demonstrando dinamismo e acesso a recursos de enriquecimento da ação. A inserção em um coletivo de trabalho revela-se fundamental para o desenvolvimento dos trabalhadores e sua atividade.

21. RODRIGUES, A. M. S.; SOUZA, K. R. Trabalho e Saúde de docentes de universidade pública: o ponto de vista sindical. **Trabalho, Educação e Saúde**, 16, p. 221-242, 2018.

**Objetivo:** Conhecer o trabalho e a saúde de docentes de universidades públicas do ponto de vista sindical.

**Conclusão:** Constatou-se uma concepção de saúde, do ponto de vista sindical, que pode ser interpretada como movimento permanente de emancipação coletiva, afastando-se das acepções centradas nos indivíduos e em abordagens estritamente biomédicas.

22. SOUZA, K. R., FERNANDEZ, V. S., TEIXEIRA, L. R., LARENTIS, A. L., MENDONÇA, A. L. O., FELIX, E. G., SANTOS, M. B. M., RODRIGUES, A. M. S., MOURA, M., SIMÕES-BARBOSA, R. H., BARROS, W. O., ALMEIDA, M. G. Cadernetas de saúde e trabalho: diários de professores de universidade pública. **Cadernos de Saúde Pública**. N.P. 2018.

**Objetivo:** Apresentar e analisar o instrumento de pesquisa designado como “cadernetas de saúde e trabalho”, com foco na produção de conhecimento sobre o trabalho de docentes de universidade pública.

**Conclusão:** Sobressaiu o tema alusivo à sobrecarga de trabalho e pressão do tempo para cumprimento de metas e considerou-se que as cadernetas de saúde e trabalho mostraram-se como ferramenta de pesquisa com potencial para se gerar conhecimento em perspectiva coletiva.

23. OLIVEIRA, A. S. D.; PEREIRA, M. S.; LIMA, L.M. Trabalho, produtivismo e adoecimento dos docentes nas universidades públicas brasileiras. **Psicologia Escolar e Educacional**, 21, p. 609-619, 2017.

**Objetivo:** Investigar as modalidades de adoecimento e sintomas que acometem o docente universitário do ensino público, com o intuito de verificar se há predominância de adoecimentos físicos ou psíquicos.

**Conclusão:** Predominaram as formas de adoecimento consideradas psicossomáticas, seguidas pelas patologias psíquicas e, em terceiro lugar, os adoecimentos e sintomas físicos.

24. SOUZA, K. R.; MENDONÇA, A. L. O.; RODRIGUES, A. M. S.; FELIX, E. G.; TEIXEIRA, L. R.; SANTOS, M. B. M.; MOURA, M. A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes. **Ciência & Saúde Coletiva**, p. 3667-3676, 2017.

**Objetivo:** Analisar a nova organização do trabalho dos professores universitários, estabelecendo uma relação com o panorama da saúde desses professores.

**Conclusão:** Verificou-se, na literatura, que prepondera no cenário das universidades o uso de fortes pressões organizacionais e como consequência produz-se a intensificação do trabalho, com destaque para a questão e do aumento da exigência de produtividade acadêmica. Constatou-se, ainda, que o tema da sobrecarga de trabalho do professor é recorrente e prevalece a ideia de menor disponibilidade de tempo para o lazer. Além disso, confirmou-se o imperativo da resistência coletiva organizada de maneira a se modificar o quadro de precarização do trabalho do professor.

25. SILVA, K. N. P.; SILVA, J. A. A. Trabalho docente e educação integrada nas escolas técnicas estaduais de Pernambuco. **Educar em Revista**, Curitiba, 65, p. 237-247, 2017.

**Objetivo:** Apresentar os resultados de uma pesquisa sobre o processo de implementação do ensino médio integrado em escolas técnicas estaduais da rede de ensino de Pernambuco e as condições de trabalho docente, através de uma pesquisa de avaliação de políticas públicas.

**Conclusão:** A ampliação da jornada escolar, no ensino médio das escolas estaduais de Pernambuco, vem acontecendo com a intensificação do trabalho docente, através da pressão por resultados e da perspectiva gerencial adotada.

26. LEITE, J. L. Publicar ou perecer: a esfinge do produtivismo acadêmico. **Revista Katálysis**, Florianópolis, 20, p. 207-215, 2017.

**Objetivo:** Mostrar como a lógica gerencial nas atividades docentes adoce o professor física e mentalmente.

**Conclusão:** A intensificação e a precarização estão presentes em todo o trabalho acadêmico atualmente e que os professores têm consciência de que seu trabalho, hoje, passou a ser a fonte de agravos à saúde física e mental. Entretanto, recusam-se a procurar auxílio, para não serem estigmatizados por não suportarem as novas formas de trabalho docente nas universidades.

27. SILVA, L. L. Políticas de formação de professores(as) universitários(as) em São Paulo e Catalunha: tendências e desafios. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, 43, p. 113-126, 2017.

**Objetivo:** Caracterizar as tendências que afetam as políticas de formação de professores(as) universitários(as) vigentes em universidades paulistas e catalãs com relação às diretrizes e recomendações internacionais e regionais nesse âmbito.

**Conclusão:** Colocam-se alguns desafios como superar o reconhecimento desigual em relação à pesquisa e ao ensino, considerar as determinações do trabalho docente e ir além das necessidades imediatas do mercado de trabalho, transcendendo o paradigma técnico-instrumental das reformas neoliberais vigentes e fazendo da formação uma possibilidade de contribuir para a profissionalização docente.

28. OLIVEIRA, M. E. História, memórias e cenário atual da intensificação do trabalho docente na educação básica paulista: apontamentos de pesquisa. **História (São Paulo)**, 36, p. 01-26, 2017.

**Objetivo:** Investigar as jornadas de professores vinculados à Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEE-SP).

**Conclusão:** Aponta-se a relação entre jornadas e salários e para as consequências negativas na vida familiar e na saúde do professor, demonstrando a importância do tema para pensar as condições de trabalho e a necessidade de superação da lógica de mercado na Educação.

29. SILVA, A. L. A desespecialização do trabalho docente no México: reflexões sobre as experiências de EJA e de educação profissional. **Educação em Revista**. N.P. 2017.

**Objetivo:** Abordar as novas formas de trabalho docente no contexto da Educação de Jovens Adultos (EJA) e da educação profissional do México e apontar suas relações com as reformas educacionais e a ascensão de modelos educativos baseadas na centralização, meritocracia, em competência, metas e resultados.

**Conclusão:** Ambas as instituições colocaram em prática, a partir do fim dos anos de 1970 e do início dos anos de 1980, dois modelos diferenciados de contratação docente, que acabaram contribuindo para desespecialização e, conseqüentemente, para a precarização do trabalho docente na EJA e na educação profissional daquele país.

30. SILVA, P. M. C., SOUZA, K. R., TEIXEIRA, L. R. Política de despreciação do trabalho em saúde em uma instituição federal de C&T: a experiência de professores e pesquisadores. **Trab. Educ. Saúde**. Rio de Janeiro, 15. p.95-116. 2017.

**Objetivo:** Analisar a política de despreciação do trabalho em saúde, em âmbito local, do ponto de vista de professores e pesquisadores.

**Conclusão:** Do ângulo da interpretação do trabalho, a política de despreciação deve alcançar um conjunto de ações políticas que não estão circunscritas apenas à esfera jurídica. A de maior relevância é a instituição, no plano local, de condições propícias para se superar a deterioração das relações humanas no trabalho geradas no âmbito do contexto neoliberal da gestão pública.

## APÊNDICE B – MATERIAL DE ANÁLISE DA SEÇÃO 3

As ementas dos processos das quais a partir do número do processo foi possível a análise das reclamações trabalhistas, contestações, sentenças e acórdãos na terceira seção, estão listadas abaixo.

1. INTERVALO INTRAJORNADA. DESLOCAMENTO ENTRE UNIDADES. PROFESSOR. Não pode ser considerado intervalo intrajornada o tempo destinado ao deslocamento entre as unidades da empregadora, quando é ela a responsável por determinar os horários das aulas ministradas e os locais de trabalho, sobretudo quando o profissional é escalado para ministrar aulas em estabelecimentos distintos no mesmo turno. Quando escoado o tempo que deveria ser dedicado ao repouso e alimentação no trajeto entre as diferentes unidades, a norma prevista no art. 71 da CLT não atinge seu objetivo.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010473-17.2017.5.03.0139 (RO); Disponibilização: 21/01/2020, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1603; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Antonio Carlos R.Filho)

2. DANO MORAL. Elevada ao âmbito constitucional, a reparação do dano moral está prevista no inciso V do art. 5º da CR/88, que assegura o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem. Encontra amparo, também, no inciso X do mesmo art. 5º, que assim dispõe: são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010505-97.2017.5.03.0017 (RO); Disponibilização: 23/01/2020; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Paulo Mauricio R. Pires)

3. PROFESSOR. DIFERENÇAS SALARIAIS. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. REDUÇÃO SALARIAL. O exercício do poder diretivo da empregadora não é irrestrito, encontrando limites nas regras protetivas estabelecidas pelo ordenamento justarabalista, notadamente a intangibilidade salarial (art. 7º, VI, da CF/88) e a vedação à alteração contratual lesiva (art. 468 da CLT).

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011557-82.2017.5.03.0097 (RO); Disponibilização: 08/06/2020; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator: Taisa Maria M. de Lima)

4. VÍNCULO DE EMPREGO. Comprovada a prestação de serviços por pessoa física, de forma não eventual, mediante onerosidade e subordinação, resta caracterizado o vínculo de emprego. Inteligência dos artigos 2º e 3º da CLT.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010068-13.2019.5.03.0138 (RO); Disponibilização: 06/07/2020; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Redator: Marco Antonio Paulinelli Carvalho)

5. RELAÇÃO DE EMPREGO. PROVA. Quando a reclamada admite a prestação de serviços, atribuindo-lhe, porém, feição diversa da relação de emprego, atrai para si o ônus da prova, conforme artigo 818 da CLT. E, uma vez demonstrados os elementos que levam à convicção quanto ao trabalho nos moldes do artigo 3º, da CLT, afasta-se a hipótese de trabalho autônomo.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010513-39.2018.5.03.0179 (RO); Disponibilização: 15/06/2020; Órgão Julgador: Setima Turma; Redator: Cristiana M.Valadares Fenelon)

6. RELAÇÃO DE EMPREGO. PROVA. Quando a reclamada admite a prestação de serviços, atribuindo-lhe, porém, feição diversa da relação de emprego, atrai para si o ônus da prova,

conforme artigo 818 da CLT. E, uma vez demonstrados os elementos que levam à convicção quanto ao trabalho nos moldes do artigo 3º, da CLT, afasta-se a hipótese de trabalho autônomo. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010513-39.2018.5.03.0179 (RO); Disponibilização: 15/06/2020; Órgão Julgador: Setima Turma; Redator: Cristiana M.Valadares Fenelon)

7. VÍNCULO DE EMPREGO. Comprovada a prestação de serviços por pessoa física, de forma não eventual, mediante onerosidade e subordinação, resta caracterizado o vínculo de emprego. Inteligência dos artigos 2º e 3º da CLT. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010068-13.2019.5.03.0138 (RO); Disponibilização: 06/07/2020; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Redator: Marco Antonio Paulinelli Carvalho)

8. VÍNCULO DE EMPREGO. A relação de emprego forma-se quando presentes, concomitantemente, os pressupostos fático-jurídicos especificados nos artigos 2º e 3º da CLT: trabalho prestado a um tomador por pessoa física, em caráter não eventual, com pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica. No caso em exame, verificou-se que os elementos de prova se mostram contrários aos fatos alegados na exordial, alusivos à alegada relação de emprego com a primeira reclamada, razão pela qual se mostra incabível o reconhecimento do vínculo de emprego. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010496-68.2019.5.03.0146 (RO); Disponibilização: 12/02/2021; Órgão Julgador: Decima Turma; Redator: Taisa Maria M. de Lima)

9. JUSTIÇA GRATUITA. RECLAMAÇÃO AJUIZADA APÓS A ENTRADA EM VIGOR DA LEI N. 13.467/2017. REQUISITOS. A teor do art. 790, § 3º, da CLT, com a redação conferida pela Lei n. 13.467/2017, o benefício da justiça gratuita pode ser concedido àqueles que receberem valor superior a 40% do teto dos benefícios previdenciários, na hipótese de demonstrarem de forma específica a impossibilidade de pagamento das custas processuais. A simples declaração de hipossuficiência, por si só, não é suficiente para o deferimento do benefício em questão, notadamente quando houver provas do não preenchimento dos requisitos legais para tanto. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010524-43.2020.5.03.0100 (RO); Disponibilização: 25/03/2021; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Cesar Machado)

10. RESCISÃO INDIRETA. A rescisão indireta, assim como a dispensa por justa causa, deve se basear em falta apta a justificar a ruptura do contrato de emprego, ou seja, a falta deve ser grave o suficiente para quebrar a fidúcia entre as partes, impedindo a continuidade da relação empregatícia. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010569-46.2019.5.03.0144 (RO); Disponibilização: 01/06/2021; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Redator: Juliana Vignoli Cordeiro)

11. PROFESSOR. ADICIONAL EXTRACLASSE. A atribuição conferida a um professor de responder a perguntas de alunos por e-mail quanto ao conteúdo das aulas ministradas configura trabalho extraclasse, conforme os termos da norma coletiva que estabelece a parcela que, não tendo sido comprovadamente quitada, deve ser objeto de condenação. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011783-91.2016.5.03.0107 (RO); Disponibilização: 21/05/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 816; Órgão Julgador: Segunda Turma; Redator: Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar)

12. INTERVALO INTRAJORNADA. CONTRATO DE TRABALHO COM PERÍODO ANTERIOR E POSTERIOR À REFORMA TRABALHISTA. APLICAÇÃO IMEDIATA DA LEI N. 13.467/2017. A nova redação do art. 71, § 4º, da CLT aplica-se aos antigos contratos de trabalho, a partir da vigência da Lei n.º 13.467/2017. É firme a jurisprudência do STF no sentido de que não há direito adquirido a

regime jurídico, ressalvando-se apenas a garantia de irredutibilidade salarial propriamente dita. O princípio da condição mais benéfica aplica-se somente a cláusulas contratuais, mas não impede a mudança legislativa mediante alterações promovidas pela lei posterior, ainda que desfavoráveis ao empregado.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010228-80.2020.5.03.0145 (RO); Disponibilização: 16/07/2021; Órgão Julgador: Segunda Turma; Redator: Sebastiao Geraldo de Oliveira)

13. RESCISÃO INDIRETA. DESCUMPRIMENTO CONTRATUAL. Uma vez reconhecido que a Reclamada descumpriu obrigações contratuais e dispositivos legais, impõe-se o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, com suporte no art. 483, d, da CLT. Sentença mantida, no aspecto.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010694-11.2020.5.03.0069 (RO); Disponibilização: 09/07/2021; Órgão Julgador: Oitava Turma; Redator: Sercio da Silva Pecanha)

14. PROFESSOR. REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA. POSSIBILIDADE. Nos termos da OJ 244 da SDI-1 do TST, "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". Entretanto, ausente a comprovação dos motivos ensejadores da redução levada a efeito, é ilícita a alteração da carga horária do professor, nos termos do artigo 468 da CLT.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010465-45.2020.5.03.0168 (RO); Disponibilização: 29/06/2021; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault)