

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO**

Jordana Migliorini Parisi

**A REMUNERAÇÃO DA HORA-ATIVIDADE E DOS PERÍODOS DE
JANELA NA JORNADA DE TRABALHO DO DOCENTE.**

Porto Alegre
2017

Jordana Migliorini Parisi

A Remuneração da Hora-Atividade e dos Períodos de Janela na Jornada de
Trabalho do Docente

Trabalho de Conclusão de curso
apresentado como requisito parcial para
obtenção do título de Especialista em
Direito do Trabalho junto à Faculdade de
Direito da Universidade Federal do Rio
Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Coimbra
Santos

Porto Alegre

2017

RESUMO

A jornada de trabalho engloba, em suma, o tempo em que o empregado está efetivamente trabalhando, bem como o tempo em que permanece à disposição do empregador. Dentre as inúmeras profissões existentes, a de professor difere das demais, considerando, especialmente, o fato de, além de ter a incumbência de ministrar aulas, ter o trabalho extraclasse a realizar, como o planejamento de aulas, preparação de trabalhos e provas e suas respectivas correções, dentre outras. Além disso, corriqueiro na jornada de trabalho docente se mostram as janelas, ou seja, os períodos vagos entre uma aula e outra, em que ao professor não há tempo hábil para se deslocar até outra instituição para ministrar aulas. Nesse sentido, face às peculiaridades da jornada de trabalho deste profissional, questiona-se se deve ser remunerada a hora-atividade do docente, bem como os períodos de janela e, em caso positivo, de que maneira essa remuneração deve ser paga.

PALAVRAS CHAVE: 1. Análise jurisprudencial. 2. Hora-atividade. 3. Jornada de trabalho do professor. 4. Períodos de janela. 5. Remuneração

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	05
2. DA JORNADA DE TRABALHO.....	07
2.1. A Jornada de Trabalho do Professor.....	07
2.2. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e o Foco ao Docente...13	
3. DOS PERÍODOS DE JANELA.....	20
3.1. Os Períodos de Janela e sua Remuneração.....	20
3.2. Reflexões sobre a (im)possibilidade de remunerar os períodos de janela com base na jurisprudência.....	26
4. A ATIVIDADE EXTRACLASSE E SUA REMUNERAÇÃO.....	34
4.1. Como deve ser remunerada a hora-atividade na jornada de trabalho do professor?	34
4.2. O debate nos Tribunais Superiores.....	42
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	51
6. REFERÊNCIAS.....	53

1. INTRODUÇÃO

Dentre as inúmeras carreiras profissionais existentes, a do magistério se mostra deveras necessária e importante na sociedade. Além do regramento geral da Consolidação das Leis do Trabalho para disciplinar o trabalho do professor, o ordenamento jurídico atribui algumas peculiaridades a este profissional, no concernente às normas trabalhistas e sua aplicabilidade.

Cediço é que a atividade principal do docente é lecionar, ou seja, estar presente em sala de aula repassando conhecimento aos discentes. Porém, para que isto aconteça, existe um grande trabalho que acontece nos bastidores e, por vezes, esta circunstância não é levada em consideração.

O desempenho das atividades do professor engloba planejamento, calcado de estudo e pesquisa sobre o conteúdo a ser repassado em sala de aula, além do tempo dispensado para elaboração de provas e trabalhos, bem como as respectivas análises e correções. Esse conjunto de tarefas é conhecido como hora-atividade.

Não há de se olvidar, sobretudo, que, em muitos casos, os docentes são contratados para lecionar determinadas horas de aula em períodos intercalados, em tempo não hábil para que o profissional possa sair da instituição de ensino que se encontra para se dirigir a outra instituição lecionar no lapso temporal vago. Estas são as denominadas “janelas”, na jornada de trabalho do professor.

O presente trabalho visa, pois, analisar os pontos pertinentes para, ao fim, se elucidar se a hora atividade do professor deve ser incluída em sua remuneração, ou se o tempo dispensado com planejamento, estudo e avaliação deve ser acrescida à remuneração do docente.

Outrossim, tem-se por escopo explanar a maneira em que se fazem presentes na rotina docente os períodos de janela, e como esta situação é enquadrada na seara trabalhista, especialmente, no que tange à sua remuneração.

Para tanto, o presente estudo é baseado no método dedutivo, desenvolvido através de pesquisa bibliográfica, com busca em doutrina na área do Direito do Trabalho, bem como jurisprudência aplicada nos Tribunais Superiores, pontuando-se os aspectos mais relevantes do tema.

De início, realizar-se-á um estudo no concernente à jornada de trabalho do professor, eis que possui especificidades a ela inerentes, assim como serão abordados pontos importantes sobre o trabalho docente, de acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

Subsecutivamente, analisar-se-á o conceito e o modo de funcionamento dos períodos de janela, de acordo com a doutrina, primeiramente e, na sequência, serão evidenciados os entendimentos dos Tribunais Superiores: tanto do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, assim como no Tribunal Superior do Trabalho.

Por derradeiro, o assunto a ser estudado diz respeito à atividade extraclasse. Nesse contexto, explicitar-se-á como a hora-atividade se faz presente na jornada de trabalho, no exercício do magistério, e como esta atividade desse ver remunerada, conforme ensinamento doutrinário e jurisprudencial.

Isso posto, com base nos objetivos propostos, busca-se alcançar e desenvolver uma conclusão adequada ao problema jurídico, como se verá ao longo do texto e, especificamente, ao final da pesquisa.

2. DA JORNADA DE TRABALHO

Tema deveras corriqueiro e importante no estudo do Direito do Trabalho diz respeito à jornada de trabalho do empregado. Cediço é que existe um panorama geral, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela Constituição Federal, a partir da qual se disciplina a limitação do trabalho que, dentre os vários segmentos, destaca-se, especialmente, o tempo.

Algumas categorias, neste sentido, possuem um regramento específico para disciplinar a sua atividade, dadas as peculiaridades da profissão. A carreira docente, pauta do presente estudo, é uma delas.

Desta forma, impende realizar uma análise acerca da jornada de trabalho do professor, assim como a legislação correlata, a fim de elucidar as nuances do direito no que concerne a tão digna profissão, para, na sequência, buscar esclarecimentos a respeito da remuneração em situações específicas, quais sejam, aos períodos de janelas e à hora-atividade.

2.1. A Jornada de Trabalho do Professor

Presente se faz nos manuais de Direito do Trabalho o estudo relativo à Jornada de Trabalho. Em sentido amplo, entende-se por jornada de trabalho o labor do empregado em um dia de atividades exercidas na empresa, bem como o tempo dispensado à disposição do empregador nesse ínterim. Jornada, pois, refere-se a “dia de trabalho”, relativamente à questão temporal.

Compreende-se jornada de trabalho como o tempo diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador, em decorrência do contrato de trabalho. Em outras palavras, é o tempo em que o empregador pode dispor da força de trabalho do empregado em um dia (DELGADO, 2012, p. 866-867).

Elucida DELGADO, 2012, p. 867:

“O período considerado no conceito de jornada corresponde ao lapso temporal diário, em face de o verbete, em sua origem, referir-se à noção de dia (por exemplo, no italiano: giorno – giornata; e no francês: jour – journée). Jornada, portanto, traduz, no sentido original (e rigoroso, tecnicamente), o lapso temporal diário em que o obreiro tem de se colocar à disposição do empregador em virtude do contrato laboral”.

Impende salientar que no período compreendido na jornada de trabalho, abrange-se, além do tempo trabalhado e o tempo que o empregado está à disposição do empregador, o tempo contabilizado por força da lei, como é o caso dos intervalos remunerados (DELGADO, 2012, p. 867).

A matéria relativa à Jornada de Trabalho, pois, possui diversas nuances. No entanto, no presente estudo, cabe pontuar a concepção, o conceito do aludido termo (que ensejará a construção da análise acerca da sua aplicabilidade na profissão de professor). Assim, verificar-se-á o que faz (ou não) parte da sua jornada de trabalho, e como tais situações são (ou não/ou devem ser) remuneradas.

Nesse contexto, cumpre observar que o trabalho do professor é disciplinado a partir do artigo 317¹ da CLT, dentre outras leis esparsas. A partir desse regramento, depreendem-se algumas nuances a respeito da sua jornada de trabalho, englobando limitações laborais, remuneração, e também deveres impostos a estes profissionais.

O mencionado dispositivo (317, da CLT) exige habilitação legal, bem como o devido registro no Ministério da Educação, para que nas instituições de ensino privadas seja exercida a docência.

BARROS (2000, p. 5), refere que “o fundamento especial que a CLT atribui ao professor reside na natureza de suas atribuições, as quais exigem intenso esforço mental e melhor representação social”.

¹ Art. 317 - O exercício remunerado do magistério, em estabelecimentos particulares de ensino, exigirá apenas habilitação legal e registro no Ministério da Educação.

Acrescenta a autora que a disciplina legal elencada na Consolidação das Leis do Trabalho (artigos 317 a 324), advém de normas coletivas, normas gerais e complementares da CLT, quando compatíveis com a matéria. Ainda, refere que as aludidas regras se referem aos professores empregados, não recebendo a tutela do Direito do Trabalho os docentes que possuem regime institucional junto à administração pública direta e indireta, bem como os professores contratados pelo regime especial anterior à Constituição Federal de 1988, e os professores que ministram aulas particulares (BARROS, 2000, p. 5).

É permitido ao professor lecionar na mesma instituição de ensino por mais de um turno, sem extrapolar o limite de horas semanais. No entanto, deve-se observar a jornada de trabalho semanal, não podendo o professor laborar ativamente, em sala de aula, aos domingos (artigos 318² e 319³, da CLT).

A referida tutela legal tem por escopo atenuar o esforço físico e mental dispensado para ministrar as aulas, visando com que o conteúdo seja repassado aos alunos de maneira mais eficiente, tornando o estudo, por subsecutivo, mais eficaz (GONÇALVES, apud BARROS, 2016, p. 469).

Outrossim, é vedado ao docente proferir mais de quatro aulas consecutivas ou seis intercaladas, diariamente, no mesmo estabelecimento de ensino, de modo que as aulas que excederem o limite, serão pagas como extraordinárias. A aludida proibição, como visto, diz respeito ao mesmo estabelecimento de ensino, sendo permitido que o professor labore além das horas estipuladas por lei em outra instituição. Esta situação se mostra verdadeiramente comum há bastante tempo, tendo em vista o baixo valor da remuneração docente, de modo que o profissional, geralmente, trabalha em

² Art. 318. 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.

³ Art. 319 - Aos professores é vedado, aos domingos, a regência de aulas e o trabalho em exames.

mais de uma instituição, o que acaba frustrando, por consecutivo, a finalidade da norma (GONÇALVES, apud BARROS, 2016, p. 469).

Nessa esteira, esclarece PRUNES (2010, p. 320):

“O legislador, ao estabelecer o número de aulas ministradas pelos professores, limitou-se em quatro consecutivas ou seis intercaladas, evitando assim o desgaste físico e intelectual decorrente de excesso sobre estes limites. Note-se que isto é uma vedação legal, mas é bastante comum a ultrapassagem dessa quantidade de horas-aula, o que – no mínimo – deve ser remunerada com a taxa de extraordinariedade. Esta passagem legal se refere – exclusivamente – a aulas num mesmo estabelecimento”.

Como se vê, o ordenamento jurídico busca limitar o número de aulas lecionadas no mesmo estabelecimento de ensino privado, a fim de evitar o esgotamento físico e mental do profissional em questão, situação a partir da qual, conseqüentemente, garantiria maior eficiência à tarefa de educar, desde o nível de educação infantil, até mesmo no ensino superior.

O disposto no artigo 318 se aplica aos professores de ensino fundamental, médio, superior e especial, não se estendendo, contudo, aos profissionais que detêm a tarefa de ensinar em cursos que não estão abrangidos pela esfera do Ministério da Educação e Cultura, denominados “de ensino livre”, a exemplo dos cursos de dança, preparatórios, música... (CASSAR, 2008, p. 670).

Nesse diapasão, a Orientação Jurisprudencial 393, da SDI-I, do TST, prevê que: “A contraprestação mensal devida ao professor, que trabalha no limite máximo da jornada prevista no art. 318 da CLT, é de um salário mínimo integral, não se cogitando do pagamento proporcional em relação à jornada prevista no art. 7º, XIII, da Constituição Federal”.

Por oportuno, compete mencionar que, conforme leciona CARRION (2011, p. 272-273), os professores que não forem funcionários públicos e

lecionam em estabelecimentos estaduais, municipais ou paraestatais, serão tutelados pelo Direito do Trabalho.

Acrescenta o autor:

“Professores que prestam serviços para estabelecimentos estaduais ou particulares não podem ser considerados autônomos, pois a relação jurídica da clientela não se estabelece com o professor, mas com a escola, e é esta quem dirige o ensino, determina horário etc.; mesmo contratados para proferir algumas aulas, ou curso de curta duração, não podem ser considerados eventuais alheios ao Direito do Trabalho; a atividade que desenvolvem é típica da empresa; se for o caso, devem ser ajustados mediante contrato de trabalho por tempo determinado (CARRION, 2011, p. 273).

No concernente à remuneração docente, determina-se legalmente que ela será paralela aos total de aulas semanais. Nesse sentido, o pagamento será mensal, descontando-se, contudo, os valores correspondentes ao número de aulas que tiver o professor faltado, com exceção dos casos de luto ou gala (artigo 320⁴, da CLT).

Oportuno se faz aludir à Súmula 351⁵, do Tribunal Superior do Trabalho, a partir da qual se depreende que o docente, que exerce atividade mensal por hora-aula ministrada, tem direito a um acréscimo de um sexto, relativo ao repouso semanal remunerado, que é compreendida como um período de quatro semanas e meia.

⁴ 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.

⁵ Súmula 351. PROFESSOR. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. ART. 7º, §2º, DA LEI Nº 605, DE 05.01.1949 E ART. 320 DA CLT. O professor que recebe salário mensal à base de hora-aula tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia.

O artigo 321⁶, da CLT, prevê que, nas circunstâncias que a instituição de ensino aumentar a quantidade de aulas a ministrar, a remuneração das aulas excedentes deverá paga de forma correspondente. Por seu turno, dispõe o artigo 322⁷, do mesmo diploma, que a remuneração dos professores, no período de férias, deve ser paga modo equivalente à percebida no período letivo.

Outrossim, o texto legal preleciona no sentido de não permitir além de oito horas de trabalho diário ao professor, no período de exames. Caso isso ocorra, imperioso é o pagamento de cada uma das horas extraordinárias pelo preço de uma equivalente ao de uma aula ministrada⁸. No tocante às férias, ainda, o professor só poderá realizar o trabalho correlato a exames⁹.

Ademais, exige-se uma remuneração justa ao professor, pelo desempenho do seu labor, bem como a pontualidade no pagamento, para que uma instituição de ensino opere, cabendo ao Ministério da Educação e Saúde fixar o parâmetros no que diz respeito a uma “remuneração condigna”¹⁰.

Como se vê, a legislação trabalhista estabelece alguns parâmetros a serem observados na jornada de trabalho do professor, com objetivos protetivos ao exercício do trabalho docente, podendo-se citar, principalmente, o

⁶ Art. 321 - Sempre que o estabelecimento de ensino tiver necessidade de aumentar o número de aulas marcado nos horários, remunerará o professor, findo cada mês, com uma importância correspondente ao número de aulas excedentes.

⁷ Art. 322 - 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.

⁸ § 1º - Não se exigirá dos professores, no período de exames, a prestação de mais de 8 (oito) horas de trabalho diário, salvo mediante o pagamento complementar de cada hora excedente pelo preço correspondente ao de uma aula.

⁹ § 2º No período de férias, não se poderá exigir dos professores outro serviço senão o relacionado com a realização de exames.

¹⁰ 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. Parágrafo único - Compete ao Ministério da Educação e Saúde fixar os critérios para a determinação da condigna remuneração devida aos professores bem como assegurar a execução do preceito estabelecido no presente artigo.

intervalo entre as aulas com o objetivo de que seja possível ao profissional repor as energias oriundas do desgaste físico, sendo um indicativo de garantir maior qualidade as aulas. Ainda, embora seja um conceito aberto, o termo “remuneração condigna” traz a lume a intenção do legislador que que seja atribuída a valorização adequada ao profissional, inclusive na esfera da contraprestação pelo seu trabalho.

Realizada esta análise, cumpre observar que a CLT não é o único norteador a tutelar o trabalho dos profissionais da educação, tendo em vista, além de todo arcabouço constitucional que sustenta as relações de trabalho em geral, a existência de normas coletivas, bem como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, que estabelece critério deveras importantes no que tange ao trabalho docente, conforme pontuar-se-á na sequência.

2.2. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e o Foco ao Docente

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, nº 9394/96, adveio como um sinal marcante a agregar nas perspectivas da “educação *lato sensu*”, desde os moldes que passaram a guiar aspectos administrativos e burocráticos, bem como questões de relevância social para atribuir efetividade no sistema educacional do Brasil, de modo geral.

Imperioso é destacar, sobretudo, que a valorização do corpo docente, elemento humano indispensável à concretização da educação, desde a educação infantil até o ensino superior, tem sido deveras discutida, contudo, pouco se tem feito para alcançar uma tutela efetiva na esfera administrativa e, inclusive, jurídica.

Cabe elucidar, nessa perspectiva, consoante aduz CARVALHO:

“No momento atual, necessitamos de uma política pública de formação, que trate, de maneira ampla, simultânea, e de forma integrada, tanto da formação inicial, como das condições de trabalho, remuneração, carreira e formação continuada dos docentes. Cuidar da valorização dos docentes é uma das principais medidas para a melhoria da qualidade do ensino ministrado às nossas crianças e aos nossos jovens. E, de acordo com a Constituição, fundamento do deve ser, a “valorização” é conteúdo próprio do capítulo que trata da Educação, dispondo, em termos de princípio, sobre a “valorização dos profissionais do ensino, garantindo, na forma da lei, plano de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, assegurando regime único para todas as instituições mantidas pela União”. Estes princípios estão explicitados na Nova LDB”.

Como se vê, o próprio texto constitucional traz à baila a necessidade de que seja provida a valorização adequada ao profissional professor, tanto no que concerne ao regime estatutário, quanto ao celetista. Isso se deve ao fato de não ser possível conceber a ideia de uma educação de qualidade, em plano nacional, sem que o elemento principal, o docente, instrutor e construtor de conhecimento, tenha o devido reconhecimento quanto a sua condição profissional.

De maneira geral, a LDB determina, no que tange aos profissionais da educação, algumas regras específicas, tais como:

“...as finalidades e fundamentos da formação dos profissionais da educação; os níveis e o locus da formação docente e de “especialistas”; os cursos que poderão ser mantidos pelos Institutos Superiores de Educação; a carga horária da prática de ensino; a valorização do magistério e a experiência docente” (CARVALHO).

Ao analisar os dispositivos da Lei 9394/96, verifica-se a existência de várias lacunas, que deixam margem a interpretações diferentes. Além disso, denota-se que “as ideias propostas perpassam pela linha do tempo na história da sociedade brasileira, de maneira flexível, enfocando os avanços e

retrocessos das demais reformas, como - um palco onde parece vive-se, hoje, muitas situações de décadas passadas” (GOMES, 2014).

No tocante às disposições legais acerca dos professores, destaca-se o Título VI, da Lei: “Dos Profissionais da Educação”, que se inicia no artigo 61 e se estende até o artigo 67.

Inicialmente, o artigo 61¹¹ delinea quem é considerado profissional da educação escolar básica, bem como quais são as habilitações indispensáveis para o exercício do magistério.

Na sequência, do artigo 62 ao 66, da Lei, em suma, são estabelecidos critérios relativos à formação docente, bem como as exigências concernentes aos cursos superiores de formação docente, situação a partir da qual se pode compreender a complexidade para que o profissional professor seja inserido no mercado de trabalho.

Mister é a formação do professor para a prática de educar. O fato de este profissional trabalhar com pessoas, na tarefa de construir conhecimento, remete à ideia que o docente mantenha um processo permanente de atualização e estudo, a agregar na sua formação, a fim de que a prática educativa se torne, de fato, eficaz.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), conceitua a função do magistério, em seu artigo 67, §2^o¹², estabelecendo ser aquela exercida por

¹¹ Art. 61. Consideram-se profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, são: I – professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio; II – trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas; III – trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim; V - profissionais com notório saber reconhecido pelos respectivos sistemas de ensino, para ministrar conteúdos de áreas afins à sua formação ou experiência profissional, atestados por titulação específica ou prática de ensino em unidades educacionais da rede pública ou privada ou das corporações privadas em que tenham atuado, exclusivamente para atender ao inciso V do caput do art. 36; V - profissionais com notório saber reconhecido pelos respectivos sistemas de ensino, para ministrar conteúdos de áreas afins à sua formação ou experiência profissional, atestados por titulação específica ou prática de ensino em unidades educacionais da rede pública ou privada ou das corporações privadas em que tenham atuado, exclusivamente para atender ao inciso V do caput do art. 36.

¹² § 2º. Para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, são consideradas funções de magistério as exercidas por professores e especialistas

professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, em todos os níveis, aplicadas em instituições de ensino, incluindo-se, também, as atividades de direção, coordenação e assessoramento pedagógico.

Da leitura do artigo 67¹³, da lei em questão, depreende-se que, ao professor, é atribuído um período reservado para os estudos, planejamento e avaliação, que serão incluídos na sua carga horária, devendo ser o profissional remunerado pelo desempenho destas atividades (WEBBER, 2011, p. 38).

Ainda, o lapso de tempo dispensado em atividades extraclasse não estão contidos na carga horária das aulas efetivamente ministradas. Entende-se que: “sem sombra de dúvidas, o inciso V do artigo 67 da Lei 9.394/96 teve o intuito de reservar parte da carga horária do professor para a atividade extraclasse, essa é a finalidade” (WEBBER, 2011, p. 38-39).

Acerca do artigo 67, da LDB, explica Gomes (2014):

“O artigo contempla as reivindicações históricas dos profissionais da educação, mas se restringe, em alguns pontos, ao magistério público, como é o caso do item II, que prevê licenciamento periódico para fins de aperfeiçoamento. É perceptível, por meio de inúmeras formas, a complexidade e a polêmica que envolve a política que está sendo engendrada no campo de formação docente, repetindo aqui, a situação de épocas passadas”.

em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico. (Incluído pela Lei nº 11.301, de 2006).

¹³ Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público: I - ingresso exclusivamente por concurso de provas e títulos; II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim; III - piso salarial profissional; IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho; V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho; VI - condições adequadas de trabalho.

Cabe lembrar o fato de as mudanças na política educacional acontecerem consoante o cenário político do momento atribuído a cada gestão governamental (GOMES, 2014).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional aponta, em seu artigo 13¹⁴, algumas incumbências relativas à profissão docente, de modo que se percebe uma forte exigência no concernente ao envolvimento de tão importante figura no processo de ensino-aprendizagem.

Ainda, o artigo 13, da LDBEN:

“a) apresenta o docente como sendo, aquele a quem incumbe zelar pela aprendizagem do aluno – inclusive daqueles com ritmos diferentes de aprendizagem, tomando como referência, na definição de suas responsabilidades profissionais, o direito de aprender do aluno, o que reforça a responsabilidade do professor com o sucesso na aprendizagem do aluno; b) relaciona o exercício da autonomia do docente, na execução de um plano de trabalho próprio, ao trabalho coletivo de elaboração da proposta pedagógica da escola; c) exige-se que a responsabilidade do docente ultrapasse a da sala de aula , colaborando na articulação entre a escola e a comunidade” (GOMES, 2014).

Muito se debate no que concerne à duração da hora-aula. Com o advento da Lei nº 9394/96, estabeleceu-se que a duração está relacionada ao plano pedagógico da instituição de ensino, ou em norma coletiva da classe. Desta forma, entende-se possível que uma hora-aula abranja 40, 50, 60 minutos, ou outra duração, a critério do estabelecimento educacional (CASSAR, 2008, p. 670).

¹⁴ Art. 13. Os docentes incumbir-se-ão de: I - participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino; II - elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino; III - zelar pela aprendizagem dos alunos; IV - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento; V - ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional; VI - colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

Oportuno mencionar, nessa perspectiva, que, conforme CASSAR (2008, p. 671), hora-aula corresponde ao período de atividade ou de trabalho escolar efetivo, não se confundindo com a hora “unidade de tempo – sessenta minutos”.

Estabelece o artigo 12, inciso III, que os estabelecimentos de ensino terão a incumbência de assegurar o cumprimento dos dias letivos e das horas-aula estabelecidas. Também, no inciso IV, do mesmo artigo, atribui-se aos estabelecimentos de ensino a incumbência de velar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente.

Importa salientar que, tanto a Lei em estudo (artigo 3^o¹⁵, inciso VII), quanto a Constituição Federal (artigo 206, V) trazem à baila o Princípio da Valorização dos profissionais na educação escolar (WEBBER, 2011, p. 41).

Manifesto é que “a valorização dos professores e demais profissionais da educação é medida fundamental para a melhoria da qualidade de ensino. Tal política de valorização tem assento constitucional” (DA SILVA, 2009 p. 123).

Nesse sentido:

“Ao refletir sobre o exercício da docência e sua valorização política e social, importa atentar, entre outros aspectos, ao valor socialmente atribuído à instituição escolar, às exigências e às expectativas sociais que lhe são direcionadas que, segundo Sacristán (1999), variam conforme o grupo social ao qual tal educação se destina, além de estarem sujeitas ao debate social, às crenças e às aspirações formuladas com relação ao papel social atribuído à escolarização e ao exercício da docência” (JACOMINI, PENNA).

¹⁵ Art. 3º O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola; II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber; III - pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas; IV - respeito à liberdade e apreço à tolerância; V - coexistência de instituições públicas e privadas de ensino; VI - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais; VII - valorização do profissional da educação escolar; VIII - gestão democrática do ensino público, na forma desta Lei e da legislação dos sistemas de ensino; IX - garantia de padrão de qualidade; X - valorização da experiência extraescolar; XI - vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais; XII - consideração com a diversidade étnico-racial.

Vários são os aspectos que levam ao entendimento de ser ou não atribuída a valorização adequada aos profissionais e, neste caso, especialmente ao professor. Um dos pontos a ser levado em consideração diz respeito ao salário e aos atributos da carreira disciplinados por lei, destacando-se, pois, a jornada de trabalho e modo com o qual ela é tutelada.

Discute-se muito a respeito do salário docente, no sentido de não remunerar condignamente o exercício da profissão, sendo inferior ao “ideal”. Referida situação leva ao entendimento de que há uma desvalorização social deste profissional.

Desta forma, incumbe ao Direito do Trabalho, considerado de forma ampla, desde a legislação, a jurisprudência, normas coletivas, e principalmente a base principiológica, construir arcabouço para o entendimento de algumas nuances trabalhistas não disciplinadas no texto legal, como é o caso da remuneração da hora-atividade e dos períodos de janela, a fim de se alcançar a efetividade do Princípio da Valorização Docente.

3. DOS PERÍODOS DE JANELA

Corriqueiro na jornada de trabalho dos docentes é a existência de intervalos de tempo entre as aulas lecionadas, nos quais o professor permanece na instituição de ensino, na maioria das vezes à disposição do empregador, no entanto, não está efetivamente trabalhando em sala de aula.

Ainda, neste íterim, não existe tempo suficiente para que o profissional se desloque a outro estabelecimento de ensino para ministrar aula, ou, ainda, a possibilidade de deixar o espaço físico da instituição para realizar outras atividades, pessoais ou profissionais. Esses períodos vagos são conhecidos como “períodos de janela” na jornada de trabalho docente.

Ao suscitar terminologia referente a aulas intercaladas em uma mesma instituição de ensino, encontra-se margem para discussão a respeito da remuneração dos períodos de janela, afinal, não há de se olvidar que a legislação trabalhista refere acerca de “hora-aula”, ou “períodos lecionados”.

Desta forma, no ponto a seguir, explicitar-se-á o entendimento corrente na doutrina desenvolvida por juristas brasileiros, pontuando desde a forma como ocorrem os períodos de janela na relação de emprego entre professor e estabelecimento de ensino, e qual a incidência deste fenômeno na seara jurídica.

3.1. Os Períodos de Janela e sua Remuneração

Além do tempo dispendido com atividades extraclasse, frequente é que, no intervalo entre uma aula e outra existam períodos em que o professor não está lecionando. Porém, não há tempo hábil para se direcionar a outra instituição de ensino para ministrar novas aulas, e também não se está trabalhando ativamente, em sala de aula, no estabelecimento em que aguarda

o transcurso de tempo para ministrar nova aula. Essa situação é conhecida como a denominada janela, que ocorre de acordo com a escala de horários fixada pela instituição de ensino.

Importante se faz realizar uma distinção a respeito do intervalo intrajornada com os períodos de janela, uma vez que não se confundem, de forma que:

“O intervalo intrajornada é aquele que deve existir entre os tempos de aula e não pode ser superior ao previsto no artigo 71 da CLT, salvo ajuste individual ou coletivo que discipline de outra forma. Ao professor não se aplica o art. 71 da CLT, já que não foi expressamente excluído, nem tem regra especial, tendo, pois, direito ao intervalo intrajornada que, se suprimido, dará direito ao respectivo pagamento, na forma do §4º do art. 71 da CLT (CASSAR, 2008, p. 672)”.

O artigo 71¹⁶, da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelece o intervalo intrajornada de uma hora, no mínimo, na Jornada de Trabalho que ultrapasse seis horas.

¹⁶ Art. 71 - 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. § 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho. 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. § 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. § 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.

Desta forma, os períodos intrajornada não são sinônimos de períodos de janela, uma vez que os primeiros são um direito trabalhista tutelado pela CLT, compreendido com um período de descanso obrigatório após seis horas de trabalho, e os segundos dizem respeito a uma situação fática na jornada de trabalho do professor, conhecido por ser o lapso de tempo vago entre as aulas pré-estabelecidas pela instituição educacional, que ocorrem por determinação do empregador.

A variação de períodos de aula entre um período letivo e outro gera bastante demandas no Poder Judiciário, de modo que o TST editou Precedentes Normativos para orientação quando do julgamento de dissídios coletivos (PRUNES, 2010, p. 283).

Nessa perspectiva, salienta-se o Precedente Normativo 31¹⁷, a partir do qual se extrai o entendimento de que os períodos de janela serão remuneradas como aula, no limite de uma hora por dia (PRUNES, 2010, p. 283).

Muito embora não haja disposição consolidada na legislação do trabalho, sobre este tema, existindo um precedente normativo, advindo do Tribunal Superior do Trabalho, que se enquadra no Princípio da Norma Mais Favorável, forte no artigo 7º, da Constituição Federal, não há de se ignorar tal situação. Desta forma, entende-se adequada a remuneração das janelas existentes na jornada de trabalho docente.

Como regramento específico à classe docente, outrossim, necessário se faz pontuar aspectos atinentes ao tema discutido no presente trabalho, com conteúdo advindo de Negociação Coletiva firmada pelo Sindicato dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul.

Dispõe a cláusula 7¹⁸ da Convenção que os período vagos (de janela) entre uma aula e outra no mesmo turno, que ocorrerem por ordem do

¹⁷ TST – PRECEDENTE NORMATIVO 31. PROFESSOR (JANELAS). Os tempos vagos (janelas) em que o professor ficar à disposição do curso serão remunerados como aula, no limite de 1 (uma) hora diária por unidade.

¹⁸ 7. PAGAMENTO DE JANELAS. Os períodos vagos entre as aulas de um mesmo turno (janelas), que ocorram sem solicitação do Professor, serão pagos como hora-aula normal e não serão incorporados à carga horária e ao salário contratual.

empregador, deverão ser pagas como hora-aula normal, não havendo incorporação, todavia, à carga horária e ao salário contratual.

Além disso, preveem as cláusulas 7.1¹⁹ e 7.2²⁰ que, nos períodos de janela, o docente estará disponível à realização das tarefas pedagógicas ligadas à sua área na instituição e, nestes períodos, será facultado ao professor não permanecer na instituição, todavia, não receberá a remuneração relativa a este íterim.

Entende-se que o disposto nas cláusulas supramencionadas da negociação coletiva estão em consonância com a base estrutural do Direito do Trabalho, de modo que se mostra adequada a remuneração dos períodos de janela do professor, pois se encontra na instituição de ensino à disposição para realizar trabalhos pedagógicos e, também, lhe é facultada a saída do estabelecimento de ensino, sem perceber a remuneração, pois, desta forma, não permanecerá à disposição do empregador. Sem dúvidas, esta negociação é de cunho favorável ao empregado.

Em se entendendo no sentido de os períodos de janela deverem ser remunerados como hora extraordinária, cumpre observar o disposto na Orientação Jurisprudencial nº 206²¹, da SDI-1, do TST, da qual se depreende que o adicional mínimo é no importe de 50% ao valor da hora normal, conforme se extrai do texto constitucional.

Outrossim, imperioso se torna explicar a maneira com que a doutrina se posiciona a respeito de dever ser (ou não) remunerados os períodos de janela.

¹⁹ . 7.1 Nesses períodos, o Professor estará sujeito a tarefas pedagógicas, relacionadas com a sua área.

²⁰ 7.2 No caso dos cursos livres, o Professor poderá optar por não permanecer na instituição, no período das janelas, hipótese em que não receberá a correspondente remuneração.

²¹ OJ 206. PROFESSOR. HORAS EXTRAS. ADICIONAL DE 50% (inserida em 08.112000) Excedida a jornada máxima (art. 318 da CLT), as horas excedentes devem ser remuneradas com o adicional de, no mínimo, 50% (art. 7º, XVI, CF/1988).

Sem aprofundar o assunto, MAINARDI (2015) posiciona-se favorável ao pagamento correspondente aos períodos de janela em que o professor permanece à disposição da instituição.

Conforme se extrai do ensinamento de CASSAR (2008, p. 273), o tempo em que o docente se encontra à disposição do estabelecimento educacional, também conhecido por períodos de janela, deve ser considerado como de serviço efetivo, percebendo a devida remuneração por este íterim dispensado.

Outrossim, possível é que ocorram intervalos entre as aulas a pedido do docente, para seu benefício, situação em que poderá ser desprezado o período vago. Pode-se citar como exemplo, neste caso, a situação em que o professor leciona na instituição nos primeiros horários da manhã, e retorne no final da noite (CASSAR, 2008, p. 672).

Conforme já referido, os períodos de janela devem ocorrer no mesmo turno para que seja cabível a remuneração. Quando se trata de turnos distintos, não há de se falar em janelas, mas sim em intervalos. Estes intervalos entre turnos para lecionar no mesmo estabelecimento geralmente são lapsos significativos de tempo, que possibilitam ao professor se retirar da escola para retornar no próximo turno, não permanecendo, assim, à disposição do empregador.

O período entre aulas é algo comum no exercício da docência, de forma que os períodos de janela devem ser computados como hora-aula trabalhada, para fins de remuneração ao profissional (NELSON).

GONÇALVES, apud SADY (1996, p. 56), explica:

“Não obstante, deve o horário das aulas ser estabelecido de comum acordo entre o professor e a direção do estabelecimento e haja recíproco interesse em que não se verifiquem “janelas” no horário das aulas, muitas vezes surgem dificuldades insuperáveis na fixação do horário global das aulas do estabelecimento, as quais só poderão ser resolvidas com a ocorrência das denominadas “janelas” no horário de determinado professor. Nestas circunstâncias, o professor, após ter ministrado uma aula, é obrigada a aguardar a duração de uma segunda aula, para só então iniciar nova aula”.

Acrescenta o autor:

“... quando o fato independe da vontade do professor, aquele permanecerá à disposição do empregador, incumbindo a este a obrigação do pagamento do salário-aula, como se o professor estivesse ministrando aula. A CLT é omissa a este respeito, mas é irrecusável a aplicação à hipótese do disposto no art. 4º do texto consolidado, no sentido de que se considera como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens”.

Nesse sentido, mostra-se plausível enquadrar a situação dos períodos de janela com o disposto no artigo 4º²², da CLT, uma vez que o período de janela nada mais é do que um lapso de tempo em que o professor permanece na instituição de ensino. Em que pese exista a possibilidade de estar este tempo sem laborar, o dispositivo legal menciona que, além do tempo efetivamente trabalhado, o período em que o profissional se encontra à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, é considerado como serviço efetivo. Assim, a remuneração dos períodos de janela mostra-se paralelo ao arcabouço extraído da legislação trabalhista brasileira.

Como se vê, a doutrina vem defendendo o entendimento de que, efetivamente, os períodos de janela devem ser remunerados igualmente a hora-aula ministrada. Dentre os motivos elencados, o de maior relevância diz respeito à incidência do artigo 4º, da CLT, nesta questão, eis que as janelas nada mais são do que tempo à disposição do empregador, sendo considerados, pois, como tempo de serviço efetivo.

Outrossim, do exame realizado, há de se lembrar que os Sindicatos dos Professores geralmente tem firmado convenções coletivas para regulamentar as janelas na jornada de trabalho docente, como é o caso no estado do Rio Grande do Sul – cuja norma coletiva fixa o pagamento das janelas como hora-

²² Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

aula, devendo o professor estar à disposição para realização de tarefas pedagógicas, ou se ausentar (situação em que não receberá a remuneração correspondente a este íterim).

Explicados os aspectos legais e doutrinários e, tendo em vista os objetivos a serem alcançados com a presente discussão, impende sejam examinadas, no ponto que segue, decisões proferidas pelos tribunais superiores, a fim de elucidar questões indispensáveis à conclusão para o problema jurídico em tela.

3.2. Reflexões sobre a (im) possibilidade de remunerar os períodos de janela com base na jurisprudência

Cediço é que a análise da jurisprudência se mostra deveras relevante no meio jurídico, como fonte do direito, sendo importante elemento norteador das matérias suscitadas em questões levadas ao Poder Judiciário. Evidente é que a matéria relativa aos períodos de janela e a sua remuneração figuram como um conteúdo já fomentado em nossos tribunais.

Imperiosa se torna a análise do entendimento e, conseqüentemente, da aplicabilidade prática acerca da remuneração (ou não remuneração) dos períodos de janela, consoante delineado pelo Tribunal Superior do Trabalho e, também, pelo Tribunal do Trabalho da 4ª Região.

Partindo-se, inicialmente, da premissa local, passa-se à análise acerca do entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

Quando do julgamento do Recurso Ordinário interposto no processo 0021607-30.2014.5.04.0006, o Desembargador Ricardo Hofmeister De Almeida Martins Costa, ora Relator, delineia no sentido de que, existindo negociação coletiva entre sindicato e a entidade reclamada, a respeito da operação dos

períodos de janela, a interpretação do acordo deve ocorrer de forma restritiva aos termos nele dispostos.

Calcado pela normativa do artigo 4º, da CLT, bem como no Normativo nº 31, do TST, o Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa, da 3ª Turma do TRT4, defende que, se o trabalhador estiver à disposição do empregador, deverá ser remunerado. Ainda, esclarece que, ao restar comprovada a existência de períodos vagos entre aulas ministradas no mesmo turno, este lapso temporal deve ser devidamente remunerado, uma vez que inviabiliza ao docente a possibilidade de ocupar este íterim em outra atividade, em outro lugar (Recurso Ordinário – Acórdão do Processo 0020342-52.2015.5.04.0751).

A 7ª Turma do Tribunal em questão, consoante explicitado pelo Relator, Desembargador Emilio Papaleo Zin, no Julgamento do Recurso Ordinário interposto no Processo nº 0021726-54.2016.5.04.0221, defende que o disposto na Convenção Coletiva do Sinpro/RS não deixa dúvidas que os períodos de janela no mesmo turno serão pagos nos parâmetros da hora-aula. Em outras palavras, esclarece:

“... entendo que os lapsos temporais correspondentes à janela entre aulas intercaladas ministradas no mesmo estabelecimento de ensino constituem, em regra, a partir do que é previsto normativamente, como tempo à disposição do empregador, pois nesses interregnos o professor permanece na instituição aguardando a próxima aula a ser ministrada, de maneira que integram sua jornada de trabalho, na forma do art. 4º da CLT”.

No concernente às janelas na jornada de trabalho do professor, como pode se verificar, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região tem se posicionado favorável à remuneração deste lapso de tempo, devendo ser observadas as normas coletivas para tanto. Ainda, o Tribunal tem perfilhado o entendimento paralelo com o extraído doutrinariamente, no sentido de a

remuneração dever ser paga como hora-aula. Esse raciocínio é construído pelo entendimento de a janela se enquadrar nos moldes do artigo 4º, da CLT.

Insta salientar, ainda, nas situações em que o intervalo entre as aulas não ocorrem no mesmo turno, mas sim em turnos distintos, que o Tribunal perfilha o entendimento sólido de que o pagamento como janela não é devido. Isso porque a remuneração das janelas se restringe aos períodos vagos entra as aulas em um mesmo turno de trabalho (Acórdão do Processo nº 0020869-93.2015.5.04.0010. Recurso Ordinário, Ministra Relatora Lucia Ehrenbrink, julgado em 19/08/2016).

Também se torna paralelo, pois, neste ponto, o entendimento traçado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região com o raciocínio defendido pela doutrina – de que a janela não se configura pelos intervalos entre turnos distintos.

O Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, vem traçando entendimento semelhante, ao julgar recursos nos quais se postula o pagamento (ou não) sobre os intervalos entre as aulas a serem ministradas pelos professores.

Na esteira do defendido pelo Ministro Caputo Bastos, da Quinta Turma do TST, no julgamento do Agravo de Instrumento do Processo TST-AIRR-1493-36.2014.5.23.0008, depreende-se que, partindo da análise do artigo 318, da CLT, que estabelece dois limites de jornada de trabalho docente (quatro horas aula contínuas ou seis horas aula intercaladas), o professor permanece à disposição do empregador em ambas as hipóteses, devendo perceber a devida remuneração pelas janelas na sua jornada de trabalho.

Entendimento equiparável é aplicado no atinente aos intervalos denominados “recreio”, que tem curta duração, geralmente de 15 minutos, devendo ocorrer pagamento ao empregado sobre este período, uma vez que o

professor permanece na instituição, à disposição do empregador. A este raciocínio, acrescenta-se a súmula 118²³, do mesmo Tribunal.

Pela súmula 118, do TST, depreende-se que os intervalos na jornada de trabalho, que foram concedidas pelo empregador e não estão previstas em lei, são compreendidos como tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário.

Calha destacar, nesse diapasão:

"(...) 3. PROFESSOR. HORAS EXTRAS. INTERVALO RECREIO. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. O entendimento desta Corte Superior é o de que o intervalo entre aulas denominado 'recreio' é considerado como à disposição do empregador, diante de sua escassez temporal, a qual impede a interrupção da jornada e também que o empregado se dedique a atividades diversas daquelas para as quais foi contratado. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1185-39.2014.5.09.0024, 8ª Turma, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Julgado em 17/03/2017).

"(...) PROFESSOR. INTERVALO). ENTRE AULAS. RECREIO. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. Caso em que o Tribunal Regional considera que o intervalo entre aulas, o denominado 'recreio', não constitui tempo à disposição do empregador. Todavia, no 'recreio' não há interrupção de jornada. Trata-se de período reduzido que impossibilita, inclusive, que o professor se ausente do seu local de trabalho ou mesmo desempenhe atividades outras que não aquelas de interesse do empregador. O intervalo entre aulas constitui tempo à disposição do empregador e, dessa forma, considera-se como de efetivo serviço, a teor do art. 4º da CLT. Julgados do TST. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-2150240-39.2004.5.09.0005, 7ª Turma, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, Julgado em 03/02/2017).

²³ Súmula 118. JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

Destarte, cumpre observar que, no entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, o intervalo conhecido como “recreio”, caracterizado pelo intervalo entre aulas consecutivas, deve ser englobada na jornada de trabalho do professor, eis que é compreendido com lapso temporal do empregado professor à disposição do estabelecimento de ensino.

Situação interessante, digna de referência neste estudo, se mostra a ocasião em que o trabalhador, nos períodos de janela, não permanece à disposição do empregador, todavia, existente se mostra uma Convenção Coletiva, com cláusula prevendo o pagamento deste lapso temporal, se o professor estiver à disposição do empregador, “ressalvada a aceitação pelo professor, através de acordo formalizado entre as partes antes do início das aulas, quando as janelas não serão pagas”.

Nesse contexto, por subsecutivo, quando da análise realizada pela Ministra Dora Maria da Costa, da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no acórdão do Processo nº TST-AIRR-2326.2013.5.02.0444, o raciocínio foi de que, ao não se verificar alguma ressalva no sentido de o empregado ter anuído com o não pagamento dos períodos de janela, consoante determinado pelo dispositivo da Convenção Coletiva suprarreferido, além do fato de o tempo livre entre as aulas não lhe permitir exercer outra atividade ligada ao ensino, cabível se mostra o pagamento dos períodos de janela, na situação explanada acima.

Somado a isso, e ratificando os posicionamentos delineados pelo Tribunal Superior do Trabalho, vem se solidificando a concepção de que os dispositivos da CLT relativos ao docente (artigos 317 e seguintes) não impedem que os períodos de janela sejam compreendidos como tempo à disposição do empregador.

Por esta razão, o TST tem decidido pelo deferimento do pagamento de horas extras pelo trabalho além da 4ª hora-aula consecutiva, bem como pelo pagamento dos períodos vago entre aulas, por serem curtos espaços de tempo em que os docentes permanecem na instituição de ensino, aguardando ou

executando ordens do empregador. Tal reflexão é extraída do Acórdão do Processo nº TST-RR-476-11.2012.5.0594, com a análise realizada pela Ministra Relatora Maria Helena Mallmann, da 2ª Turma do TST.

Importa acrescentar, neste sentido:

PROFESSOR. INTERVALOS (JANELAS). A egrégia Corte Regional, soberana no exame da prova, concluiu que a existência de "janelas" está ligada à conveniência do empregador em oferecer cursos em determinados turnos e horários, permanecendo o autor à disposição do empregador nos intervalos (janelas). Indenes os artigos 4º e 818 da CLT e 333, I, do CPC (Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 47-22.2011.5.05.0002, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma do TST, Julgado em 06/03/2015).

As janelas ocorrem por determinação do empregador, de acordo com a disposição das aulas distribuídas ao corpo docente da instituição. E, a partir desta escolha, ficando o professor com períodos vagos entre as aulas que venha a ministrar, entende-se que este permanece à disposição da instituição de ensino, devendo, por corolário, receber por este período como se estivesse em sala de aula.

Ademais, oportuno se faz transcrever a ementa de decisão do TST, no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista no Processo 148-67.2014.5.10.0105, Relatora Ministra Doria Maria da Costa, da Oitava Turma, Julgado em 23/06/2017:

PROFESSOR. HORAS EXTRAS. INTERVALO. Na forma do art. 318 da CLT, a jornada de trabalho do professor compreende quatro horas-aula consecutivas ou seis intercaladas, em um mesmo estabelecimento de ensino. A concessão de intervalo durante o mesmo turno, por não permitir que o professor desenvolva outra atividade relativa ao magistério, não descaracteriza a continuidade da jornada. **Apenas a denominada "janela", traduzida por um período correspondente a uma aula, em que o professor não leciona, pode ser considerada apta a ensejar a descontinuidade das aulas ministradas em sequência.**

Como é possível extrair da leitura do acórdão supracitado, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho compreende de formas diferentes o intervalo de recreio e os períodos de janela para fins de verificação da jornada de trabalho do professor (horas por dia laboradas), de modo que o primeiro não descaracteriza a continuidade das aulas, ao passo que as segundas (as janelas), em que pese devam ser remuneradas, caracterizam a intercalação de aulas.

Muitas demandas neste sentido tem surgido no Poder Judiciário. Isso porque a jornada de trabalho do professor, como já visto, é de quatro aulas consecutivas ou seis aulas intercaladas e, na hipótese de ser ultrapassado este limite, tem-se direito a horas-extras. Quando ocorrem intervalos de qualquer natureza, é que se questiona sobre se eles ocasionam ou não a quebra do caráter contínuo das aulas ministradas. Em suma, o intervalo de recreio não gera a quebra da continuidade, ao contrário das janelas, que ocasionam a descontinuidade entre as aulas.

Ultrapassado, pois, o limite das janelas equivalentes a uma hora-aula por turno, surge o direito a remuneração do lapso de tempo excedente como hora extraordinária, com acréscimo de 50%.

Ademais, o Tribunal Superior do Trabalho, através do voto do Ministro Relator José Roberto Freire Pimenta, da Segunda Turma, no julgamento do Recurso de Revista no Processo 1630-86.2011.5.09.0016, com decisão

publicada em 15/12/2017, especifica que, quando se faz necessário o deslocamento do professor entre uma sede e outra no intervalo entre as aulas, este lapso de tempo não pode ser considerado como de fruição do intervalo intrajornada.

Acrescenta o Relator ser cabível o pagamento de horas extras decorrentes do trabalho excedente a quatro aulas consecutivas, bem como não existir confusão entre o pagamento das janelas e as horas extras oriundas das aulas lecionadas, razão pela qual não existe *bis in idem* nesta situação. Ainda, destaca-se não ser possível limitar a condenação ao pagamento do adicional de horas extras pelo extrapolamento da jornada contratual, bem como dos períodos de janela a que o professor fora submetido.

Estudados os aspectos relativos aos períodos de janela e intervalos intrajornada do professor, na seara doutrinária e jurisprudencial, passar-se-á à análise da atividade extraclasse docente, bem como a maneira com a qual ela é concebida e tutelada pelo ordenamento jurídico pátrio e pelos Tribunais Superiores.

4. A ATIVIDADE EXTRACLASSE E SUA REMUNERAÇÃO

Com efeito, manifesto é que a atividade docente envolve uma gama de tarefas, cuja incumbência de realização é atribuída intrinsecamente aos que desempenham a função do magistério. O objetivo da profissão de professor é, efetivamente, educar, através da transmissão de conhecimento, sendo sujeito e elemento indispensável à construção do saber, facilitando o processo de ensino-aprendizagem.

Para que o isso ocorra, porém, o professor carece, além de uma bagagem prévia de conhecimento, uma dedicação à profissão que ultrapassa os limites da sala de aula, alcançando as atividades de preparação e atualização das aulas e conteúdos, organização de materiais de apoio, elaboração de provas e trabalhos, correção das atividades avaliativas, participação em reuniões institucionais, cursos de aperfeiçoamento exigidos pelo estabelecimento de ensino, dentre outras tarefas.

Destarte, esta situação fática reflete na seara jurídica, especialmente no âmbito do Direito do Trabalho, eis que se questiona qual a tutela atribuída a classe docente na realização de atividades extraclasse.

No ponto que segue, abordar-se-á o que se entende por hora-atividade (ou atividade extraclasse) na jornada de trabalho docente, bem como a maneira com que é compreendida pelo Direito, de acordo com a doutrina. Na sequência, serão apresentadas decisões dos Tribunais Superiores (TRT da 4ª Região e TST), trazendo à baila o entendimento da jurisprudência pátria, e a maneira com que esta situação fática e corriqueira na jornada de trabalho docente é aplicada.

4.1. Como deve ser remunerada a hora-atividade na jornada de trabalho do professor?

A atividade docente exige do profissional um preparo e dedicação que ultrapassa os limites da sala de aula. Intrínseco se mostra no cotidiano do professor, além do estudo habitual, um planejamento e preparo das aulas, que varia de acordo com a disciplina ministrada e a turma de alunos.

Ainda, incumbe ao professor a preparação de materiais de apoio com exercícios e conteúdos a repassar aos alunos, a elaboração de provas e trabalhos e suas respectivas correções. Além disso, existentes são os casos de atividades extraclasse como acompanhamento de alunos em viagens educativas, que vão além da hora-aula “fechada”, bem como reuniões, cursos de aperfeiçoamento, dentre outras atividades inerentes a profissão do professor.

Todas as atividades acima elencadas, que transpõem os limites da sala de aula, são conhecidas como atividades extraordinárias.

Em suma, o professor é remunerado pela hora-aula, ou seja, pelo lapso de tempo em que ministra suas aulas. No entanto, como se vê, a atividade docente transcende, efetivamente, os limites desse íterim. Desta forma, questiona-se como deve ser remunerada a hora-atividade docente, ou seja, se o professor deve receber remuneração por estas atividades extraordinárias desenvolvidas, ou se elas já estão compreendidas em sua atividade de lecionar.

Em artigo publicado pelo Sindicato dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul, intitulado “O trabalho do Professor e a elasticidade da jornada”, destaca-se reflexão feita por Celestino Alves da Silva, nos seguintes termos:

“Se uma hora-atividade, por exemplo, é diferente de uma hora-aula, caberia perguntar: a hora aula não implica atividade? Seria o tempo de pura passividade? Da mesma forma, também caberia perguntar: se uma hora de trabalho pedagógico é diferente da hora-aula e da hora-atividade, as duas últimas não se constituiriam em trabalho pedagógico?”.

Entende-se, nesse sentido, que o trabalho pedagógico abrange tanto a hora-aula quanto a hora-atividade, embora estas não se confundam. Além disso, ambas são atribuições do exercício da profissão docente, logo, atividades.

Consoante já ressaltado, cediço é que a profissão de professor requer, além do tempo efetivo de ensino, em sala de aula, o tempo dispensado ao preparo de aulas, estudo e planejamento, bem como reuniões, elaboração e correção de trabalhos e provas.

Compreendida a concepção sobre a terminologia hora-atividade, insta analisar o entendimento doutrinário acerca da remuneração desta situação fática nas relações de trabalho e sua aplicabilidade na seara jurídico-trabalhista.

Nesse sentido, urge transcrever o entendimento de MAINARDI, 2015:

A atividade extraclasse é 'inerente ao trabalhador docente, relativa a classes regulares sob a responsabilidade do professor fora de seu horários'; ela compreende a correção de provas, preparação de aula, preenchimento de diário de classe, entre outras atribuições deste gênero. O período em que o professor dispense nestas atividades não é considerado como extraordinário. O mesmo não ocorre como tempo em que o docente permanece, nos intervalos de aula, à disposição do empregador (art. 4º da CLT), sanando dúvidas e discutindo temas debatidos em aula, com os alunos. Este período é considerado como trabalho suplementar, à semelhança do tempo em que o professor permanece após as aulas, aguardando pais ou responsáveis pelos alunos ou em reuniões.

A autora defende que as atividades extraclasse, como preparação de aulas e provas, não são consideradas extraordinárias, diferentemente das reuniões, que são consideradas como um trabalho suplementar, sendo cabível a remuneração adicional.

BARROS (2016, p. 469), com base em decisão do Tribunal Superior do Trabalho, alude não ser considerada como atividade extraordinária digna de remuneração o tempo dispendido pelo professor no planejamento, elaboração

e correção de trabalhos e provas, pois são funções inerentes à atividade docente, já estando incluído o pagamento na remuneração ajustada no contrato de trabalho.

Em estudo anteriormente elaborado, BARROS (2000) aduz que, consoante disposto no parágrafo primeiro do artigo 321, da CLT, a remuneração do professor será mensal e, assim, entende-se um mês como um período compreendido por quatro semanas e meia. Neste ínterim estão englobadas as horas-aula lecionadas, assim como o preparo, preenchimento de diários de classe, correção dos trabalhos avaliativos e provas.

As atividades relativas ao trabalho extraclasse do professor, no ensinamento de CASSAR (2008, p. 672), não devem ser consideradas como hora extra, uma vez que estão abarcadas na remuneração percebida pelo professor, que já possui jornada de trabalho reduzida a fim de compensar este trabalho, bem como o desgaste mental.

No concernente às reuniões pedagógicas, realizadas por determinação do estabelecimento de ensino, ou cursos de aperfeiçoamento ou preparatórios podem ser considerados como hora extra (CASSAR, 2008, p. 672).

Parte da doutrina, como pode se depreender, de um lado, defende que as atividades extraordinárias na jornada de trabalho docente são intrínsecas à profissão, já recebendo o profissional pagamento adequado na remuneração da atividade de lecionar. Desta forma, por corolário, defende-se não ser cabível o pagamento da hora-atividade como hora extraordinária.

Porém, entendimento contrário é defendido por alguns autores, reflexões estas que merecem ser destacadas, a fim de evidenciarem-se as hipóteses para se alcançar uma conclusão razoável a respeito da presente discussão.

Delinea-se no sentido de a profissão docente abranger muito além do ato de repassar os conteúdos em sala de aula, uma vez que todo o plano de aula precisa ser elaborado com antecedência. Desta forma, o professor necessita abdicar de momentos de lazer, descanso, convívio familiar, dentre

outras atividades, e não percebe remuneração por isso (WEBBER, 2011, p. 36).

Não há de se olvidar que o tempo dispensado com trabalho extraclasse é deveras significativo. Não remunerar o trabalho extraclasse realizado nos horários de descanso do professor, em seu domicílio, afronta o direito ao lazer, à limitação semanal da jornada de trabalho, bem como à vedação de trabalho gratuito involuntário (WEBBER, 2011, p. 36).

Acrescenta a autora que: “além de não ser remunerada, essa atividade extraclasse viola o intervalo intrajornada, norma de saúde pública e direito indisponível esculpida nos artigos 66 até 72 da CLT, os quais tratam dos períodos de descanso do trabalhador” (WEBBER, 2011, p. 36).

Entende-se inconcebível a remuneração do professor tão somente pelo tempo em que se encontra à disposição do empregador, no estabelecimento de ensino, lecionando, de modo que este empregado se encontra à disposição do empregador, também, fora da instituição, no momento em que prepara atividades a serem desenvolvidas com os discentes (SADY, 1996, p. 95).

Paralelamente a este entendimento, destaca-se:

“A não remuneração do trabalho excedente à sala de aula, notoriamente executado pelo professor em seu horário de repouso, no seu domicílio, afronta diretamente direitos fundamentais, quais sejam o direito ao lazer, o direito à limitação semanal da jornada de trabalho, da vedação de trabalho gratuito e involuntário. Viola igualmente princípios basilares do direito do trabalho, sobretudo o de que a todo trabalho cabe justa e proporcional remuneração” (TOSS, et. al.).

Significativo é o tempo dispendido pelo professor fora da sala de aula. Na maioria das vezes, o trabalho extraclasse acompanha o professor até sua casa, e ocupa o seu tempo de lazer e descanso. Porém, por esta atividade, atualmente, o profissional não percebe remuneração adicional.

O empenho do professor é deveras corriqueiro e expressivo no cumprimento das atividades extraclasse. Considerando todo arcabouço principiológico trabalhista, tornar-se-ia completamente dissonante com os fundamentos deles extraídos ao não remunerar o profissional pelo exercício de tais funções, eis que extrapolam a jornada de trabalho pré definida entre empregado e empregador.

Defende-se ser incorreto o entendimento de que a legislação não ampara a remuneração da hora-atividade, uma vez que tanto a CLT quando os dispositivos constitucionais, combinados com a legislação atinente à educação, os princípios de direito do trabalho e a analogia garantem o recebimento desta verba. Por esta razão, caberia ao Poder Judiciário adotar a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, além do disposto na CLT, para garantir a remuneração do trabalho extraclasse realizado pelo docente (TOSS, et. al.).

Necessário se faz a atribuição de um lapso de tempo ao professor para se organizar, preparar as aulas, assim como para o seu lazer e descanso, a fim de que se garanta uma efetiva educação, calcada da maior qualidade possível. Relevante pontuar que grande número de docentes lecionam em até três turnos por dia, além de realizarem atividades extraclasse, razão pela qual se conclui que estes não estão usufruindo do direito ao descanso a que fazem jus, e merecem ser remunerados por estas atividades extraclasse, assim como por eventual supressão de intervalo (WEBBER, 2011, p. 37).

É imprescindível atentar que as atividades realizadas pelo professor no bojo de sua residência afeta, por corolário, seu direito ao descanso, de modo que as diversas exigências a ele atribuídas tomam parte significativa de seu tempo de descanso.

Muito se debate acerca da valorização docente. Remunerar as atividades extraclasse é sinônimo de ser conferida maior valorização deste profissional tão importante no seio social. A atividade docente, em todas as suas esferas, deve ser remunerada de forma digna. Referir que a hora-atividade já está incluída na atividade docente é entendimento que fere a tutela constitucional relativa às relações de emprego.

Muito embora o professor, ao estar em casa realizando atividades relativas à profissão, não esteja no estabelecimento de ensino à disposição do empregador, o docente se encontra, efetivamente, prestando serviço ao estabelecimento de ensino.

Nesse diapasão, corrobora MARQUES DE LIMA (apud WEBBER, 2011, p. 37):

“Todo professor leva trabalho da escola para casa. Sua atividade não se esgota no ambiente físico da instituição de ensino. A aula ministrada em alguns minutos esconde várias horas de preparação, estudo, pesquisa, meditação, leitura, etc. Uma aula, portanto, não se esgota no seu ministramento. A atividade mais cansativa a qualquer professor e, justamente, a de corrigir provas e trabalhos escolares: além de consumir tempo, é uma atividade estressante, de profundo desgaste físico e mental. Enquanto corrige provas e trabalhos, o professor está, na realidade, a serviço da instituição, desempenhando atividade inerente ao seu ofício. Então, a rigor, essas atividades deveriam, efetivamente, ser remuneradas”.

Ao passo que os trabalhadores, de modo geral, tem o direito a receber uma remuneração pelo trabalho extraordinário realizado, cabível também é, pois, ao professor perceber esta verba, uma vez que o trabalho realizado em ambiente externo ou diverso da sala de aula não deve ser gratuito. Deve-se atentar que a atividade desempenhada em sala de aula diverge daquelas realizadas além deste ambiente (WEBBER, 2011, p. 40-41).

Não há de se olvidar, sobretudo, que a exigência na qualidade das aulas ministradas pelos docentes vem se tornando cada vez maior, demandando sempre preparo e aperfeiçoamento, inclusive com a inclusão de recursos tecnológicos que venham a facilitar o processo de ensino-aprendizagem (WEBBER, 2011, p. 41).

Somado a este entendimento, ao partir do pressuposto de que o ordenamento jurídico brasileiro veda o enriquecimento ilícito, não seria equilibrado admitir o trabalho extraclasse do professor sem o recebimento da devida contraprestação pecuniária, de modo que ocasionaria o enriquecimento

do empregador, com a percepção econômica avantajada em detrimento da saúde e tempo do empregado professor (WEBBER, 2011, 38-41).

Também se faz presente na negociação coletiva estabelecida pelo Sindicato dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul cláusula concernente à hora-atividade.

Estabelece a cláusula 38²⁴ que as atividades como preparação de aulas e provas, além da correção de trabalhos e provas, no ensino superior, deverão estar incluídas na carga horária que o docente vier a cumprir na instituição de ensino.

De qualquer forma, o trabalho extraclasse do professor deve ser comedido de tal sorte que não afete o seu direito ao descanso:

Ocorre que, como qualquer trabalhador, o professor tem direito ao descanso; tem direito ao lazer; tem direito à desconexão do trabalho. Esta conquista é insuperável desde que a humanidade forjou a noção de indivíduo, de espaço pessoal intocável, consolidou o entendimento da inviolabilidade deste âmbito em que o ser humano assenta-se como particularidade frente aos demais: desnecessário mais dizer, pois qualquer ser humano contemporâneo intui e pratica este conceito, não cogitando da possibilidade de sua negação (FLEISCHMANN, 2012, p.1).

Outro entendimento digno de referência, é o que já está inclusa no valor da hora-aula a atividade extraclasse realizada pelo professor, porém, é possível que acordo coletivo de trabalho determine um adicional para esta atividade, a fim de remunerar o profissional pela elaboração de planos de aula, trabalhos e provas (e suas respectivas correções), dentre outras atividades. Porém, as reuniões, cursos de aperfeiçoamento realizados fora do horário de aula, são situação nas quais deve o professor receber o valor da hora

²⁴ 38. HORA-ATIVIDADE. No ensino superior, as atividades relacionadas à preparação de aulas, preparação e correção de provas e trabalhos estarão incluídas na carga horária a ser cumprida pelo docente na instituição.

extraordinária, pois se encontra à disposição da instituição de ensino (NELSON).

Evidenciadas as hipóteses acerca do problema jurídico, de uma lado, verificam-se autores esclarecendo o valor da hora-atividade já ser remunerado na atividade docente e, de outro lado, autores defendendo o pagamento das atividades extraclasse como hora extraordinária, é possível construir uma reflexão plausível com os argumentos extraídos da pesquisa.

O professor carrega consigo o trabalho muito além dos limites da instituição de ensino, sua profissão requer aperfeiçoamento e construção de conhecimentos técnicos e científicos de forma constante. Além disso, sua profissão exige trabalho a ser efetivado em seu domicílio, ocupando parte importante dos seus períodos de descanso.

Entende-se cabível, destarte, a remuneração das atividades extraordinárias realizadas pelo docente, sejam elas exercidas no ambiente escolar, como reuniões, e também aquelas desempenhadas fora deste ambiente, como preparação de aulas, elaboração e correção de trabalhos e provas, dentre outras atividades.

Realizada a análise acerca do entendimento doutrinário sobre a questão, imperioso se mostra o estudo da jurisprudência oriunda do Tribunal Superior do Trabalho, bem como do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, a fim de verificar os argumentos e o direcionamento dos desembargadores quanto a esta questão.

4.2. O debate nos Tribunais Superiores

Considerando o fato de a remuneração da hora-atividade ser assunto deveras controverso, este é um ponto que, assim como na doutrina, não se

vislumbra unanimidade de entendimento entre os Desembargadores e Tribunais, eis que os vieses defendidos não se tangenciam.

No tocante à remuneração da hora-atividade, nos tribunais superiores, verifica-se que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e da maioria dos Tribunais Regionais defende que não deve haver remuneração da hora-atividade. Porém, turmas de alguns Tribunais Regionais do Trabalho, a exemplo do TRT4, entendem que a hora-atividade dos docentes deve ser remunerada como um acréscimo à verba salarial percebida pelo exercício da profissão (entendimento não unânime), conforme análise que segue.

Inicialmente, partindo-se da premissa local, surge a necessidade de destacar o posicionamento minoritário, todavia, não menos importante, prolatado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, ao decidir favoravelmente ao pagamento de horas extraordinárias no tocante à hora-atividade exercida pelo docente, no importe de vinte por cento sobre o valor da hora-aula, consoante ementa que segue:

PROFESSOR. HORA-ATIVIDADE. É notório que os professores não só ministram aulas, como também necessitam de horas extraclasse para seu preparo, correção de provas e trabalhos, dentre outras atividades realizadas fora do horário pactuado entre o professor e a instituição de ensino. Esse período deve ser remunerado como horas extras, constituindo-se verdadeiramente em jornada suplementar, como preveem a Constituição da República e a CLT, normas hierarquicamente superiores. O direito à remuneração extraordinária não se limita às atividades extraclasse relacionadas à docência, mas, sim, a qualquer exigência que configure disponibilidade de tempo em benefício da escola (Acórdão do Processo nº 0000504-24.2012.5.04.0721 RO, Tribunal Regional do Trabalho – 4ª Região, Relator: Cláudio Antônio Cassou Barbosa, Julgado em 25/04/2017).

Da decisão destacada, denota-se o entendimento de que as atividades extraordinárias, tarefas corriqueiras no cotidiano docente, realizadas fora do horário estabelecido contratualmente entre empregado e empregador, merecem, pois, ser remuneradas como horas extraordinárias, uma vez que

caracterizam uma jornada suplementar. Nesse sentido, hora atividade é compreendida como qualquer atividade realizada em benefício da instituição de ensino, mesmo que ultrapasse os aspectos atinentes ao exercício da docência.

Entendimento paralelo pode ser depreendido do Acórdão do Processo nº 0021597-68.2014.5.04.0011, no julgamento do Recurso Ordinário pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, julgado em 23/02/2017 pela 6ª Turma, sendo José Felipe Ledur o Relator do caso, nos seguintes termos:

PROFESSOR. ATIVIDADE EXTRACLASSE. O período destinado às atividades extraclasse, embora compreendido no trabalho do professor, não se encontra remunerado pelas horas-aula previstas no art. 320 da CLT. O pagamento da hora-aula remunera apenas o tempo dedicado pelo professor para ministrar as aulas, caracterizando-se a hora-atividade como tempo à disposição do empregador, o qual deve ser contraprestado. Recurso do reclamante provido, no tópico.

Nesse contexto, o entendimento é o de que a hora-atividade não está inclusa no valor da hora-aula prevista na Consolidação das Leis do trabalho, uma vez que esta remunera apenas o tempo relativo às aulas ministradas, devendo, portanto, ser remunerada a atividade extraordinária.

Ainda, importa salientar que, no julgamento do Recurso Ordinário no Processo 002205-36.2015.5.04.0404, verifica-se uma divergência no voto dos desembargadores da 6ª Turma do TRT4. O ministro Relator Raul Zoratto Sanvicente foi voto vencido na decisão que defende a remuneração da hora-atividade, cuja ementa segue transcrita abaixo:

PROFESSOR. ATIVIDADE EXTRACLASSE. HORAS-AULA. Não havendo ajuste de horário destinado às atividades de planejamento de aula e avaliação de alunos, considerado o fato de que durante as aulas ministradas é inviável também planejar a aula ou a avaliação dos alunos, diante da realidade vivida pelos professores, tais atividades devem ser remuneradas pelo empregador. Decisão por maioria, vencido o Relator.

O entendimento nesta decisão foi de que a remuneração da hora-aula ao docente, prevista do artigo 320, da CLT, corresponde única e exclusivamente pela aula realizada, de modo que: “a notória dedicação extraclasse dos professores não tem o condão de lhes impingir que este período não seja remunerado condignamente”.

Somado a este raciocínio, esclarece-se ser inviável planejar aulas e avaliações durante o período em que se está lecionando, e que estas atividades extraclasse deveriam ser remuneradas pelo empregador. No que tange ao *quantum* devido, decidiu-se pela condenação ao pagamento de vinte por cento sobre a carga horária laborada.

Também decidiu a 3ª Turma do TRT 4 pelo pagamento da hora-atividade no importe de vinte por cento das horas efetivamente laboradas, no julgamento do Recurso Ordinário no Processo 0020084-86.2015.5.04.0025, Ministra Relatora Maria Madalena Telesca, Julgado em 17/04/2017, cuja reflexão merece ser destacada:

“Aliás, como é de conhecimento geral, as atividades do professor nos dias de hoje são infinitamente mais complexas do que em tempos idos, porquanto, além de ministrar a aula, a ele incumbe a verificação em sala de aula do rendimento de cada aluno, com a feitura de pareceres avaliativos psicopedagógicos, que englobam o grau de desenvolvimento e aprendizado, comportamento e inserção do aluno, envolvendo, muitas vezes, alunos especiais, em decorrência da inclusão social que atualmente vem sendo promovida, gerando necessidade de atenção específica, tanto em sala de aula quanto nos processos avaliativos. Não há dúvidas, portanto, que a preparação das aulas e processo de avaliação demanda muito mais tempo do docente, realidade que não pode ser desconsiderada frente à carência de normatividade específica a regular a matéria”.

De outro lado, o mesmo tribunal, na decisão do Recurso Ordinário do Processo 0021527-02.2015.5.0404, julgado em 27/04/2017, pela 6ª Turma, sendo relator o desembargador Janney Camargo Bina, perfilhou o entendimento de que as atividades extraclasse estão vinculadas à atividade docente, fazem parte da profissão, já estando inclusa esta remuneração no pagamento da hora-aula.

No mesmo sentido, pode-se destacar a ementa da seguinte decisão:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. PROFESSORA. HORA ATIVIDADE. DEVIDA. O valor da hora-aula não remunera apenas o trabalho realizado pelo professor dentro da sala de aula, mas também atividades extraclasse como a correção de provas e trabalhos e a preparação de aulas, todas próprias da função de docência (Acórdão do Processo nº 002085-25.5.04.0029, Recurso Ordinário, 8ª Turma, Ministro Relator Luiz Alberto de Vargas, Julgado em 13/11/2017).

A Oitava Turma do TRT4, no julgamento do Recurso Ordinário 0000064-21.2014.5.04.0733, através do voto da Ministra Relatora Angela Rosi Almeida Chapper, em 14/04/2017, delineia no sentido de que o período relativo ao planejamento de aulas, provas e trabalhos, bem como suas respectivas correções, está intrinsecamente relacionado ao interesse do professor com o seu aperfeiçoamento profissional e efetividade no aproveitamento discente. O desempenho da hora-atividade, neste contexto, não deve ser remunerado, eis que se trata de tarefa inerente ao trabalho docente.

Outrossim, calha destacar o perfilhado pelo Tribunal:

PROFESSOR. ATIVIDADE EXTRACLASSE. A remuneração do professor é baseada no número de horas aula ministrada. As atividades extraclasse de preparação de aulas, correção de provas e atividades didáticas relacionadas com a prática do ensino se encontram remuneradas com o pagamento das horas aulas, nos termos do artigo 67, V, da Lei 9.394/96 (Acórdão do Processo 0021683-57.2015.5.04.0511, Recurso Ordinário, 5ª Turma, Ministra Relatora Karina Saraiva Cunha, Julgado em 09/08/2017).

No bojo da decisão acima, utiliza-se o argumento de que a remuneração docente é baseada de acordo com o número de horas aula ministrada, consoante se extrai do artigo 320, da CLT. Assim sendo, as atividades extraclasse, nas mais variadas modalidades, mostra-se ínsita à atividade do educador, e não é passível de fiscalização por parte da instituição de ensino, eis que estas tarefas dependem e variam de acordo com a metodologia de ensino utilizada pelo docente.

Conclui a Relatora no sentido de que a remuneração paga ao docente pelo desempenho da hora-aula abrange a hora-atividade também, mesmo que realizada fora da instituição de ensino. Tal raciocínio é extraído do disposto no inciso V, do artigo 67²⁵, da Lei 9394/96.

Da análise supra, denota-se que o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região está longe de alcançar um consenso no atinente à remuneração da hora-atividade, havendo divergência de entendimentos inclusive na mesma turma recursal. Oportuna se faz, na sequência, a análise da jurisprudência extraída do Tribunal Superior do Trabalho.

Conforme se extrai da leitura do acórdão oriundo da decisão do Agravo de Instrumento no Recurso de Revista no Processo 108-35.2016.5.15.0086, julgado pela 5ª Turma, sendo relator o Ministro Douglas Alencar Rodrigues, em 15/12/2017, verifica-se ser entendimento corriqueiro na Corte o fato de as atividades extraclasse englobarem a jornada de trabalho do professor, e serem

²⁵ Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público: V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho.

remuneradas pelo exercício da hora-aula, de acordo com a análise do artigo 320, da CLT, não cabendo, destarte, pagamento complementar sobre estas tarefas:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. PROFESSOR. ATIVIDADES EXTRACLASSE. INOBSERVÂNCIA DO ARTIGO 2º, §4º, DA LEI 11.738/2008. HORAS EXTRAS INDEVIDAS. SÚMULA 333/TST. O Tribunal Regional manteve a sentença em que indeferido o pagamento do adicional de horas extras relativo à atividade extraclasse previstas na Lei 11.738/2008. Esta Corte Superior tem reiteradas decisões no sentido de que a inobservância do assegurado no artigo 2º, §4º, da Lei 11.738/2008 não enseja o pagamento de horas extras ou do adicional, uma vez que, consoante o artigo 320 da CLT, o desempenho das atividades extraclasse integra a jornada de trabalho do professor e já estão remuneradas por meio das aulas semanais. Logo, a decisão do Tribunal de origem, no sentido de reconhecer indevido o adicional de horas extras pela inobservância das horas extraclasse, encontra-se em consonância com a iterativa, atual e notória jurisprudência desta Corte Superior (SÚMULA 333/TST). Dissipada a controvérsia jurisprudencial no âmbito desta Corte a propósito do tema debatido, impertinente a análise dos arestos colacionados. Precedentes. **Agravo de instrumento não provido.**

O mesmo entendimento pode ser extraído da análise do Recurso de Revista no Processo 10628-92.2015.5.03.0073, julgado também pela 5ª Turma, em 15/12/2017, sendo relator o Ministro João Batista Brito Pereira, de acordo com a ementa que segue transcrita abaixo:

RECURSO DE REVISTA. PROFESSOR. ATIVIDADE EXTRACLASSE. REMUNERAÇÃO. No que concerne às atividades extra classe do professor, esta Corte tem entendido que não são devidas como horas extras. O art. 320 da CLT dispõe que "*a remuneração dos professores será fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários*", não registrando nenhuma discriminação entre trabalhos internos e extra classe. Assim, entende-se que as atividades executadas fora de classe já estão remuneradas com o pagamento das aulas semanais. No que se refere à aplicação do disposto no art. 2º, § 4º, da Lei 11.738/08, a jurisprudência desta Corte vem se firmando no sentido de que a desproporcionalidade no cumprimento dos limites previstos no mencionado artigo não gera, por si só, o pagamento de horas extras, se não for desrespeitada a jornada semanal.

Nessa esteira, vislumbra-se que, muito embora o tribunal defenda o raciocínio de que o pagamento da hora-atividade já se encontra remunerado pelo simples exercício da docência, os argumentos utilizados não se aprofundam, sendo que, na maioria das vezes, limita-se a referir, mesmo na fundamentação, que o artigo 320 da CLT prevê tal situação.

Assim entende, ademais, a 5ª Turma do TST, forte no julgamento do Recurso de Revista no Processo 10634-65.2015.5.03.0149, julgado em 01/12/2017, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, conforme segue:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JORNADA DE TRABALHO DOS PROFESSORES. LEI FEDERAL N.º 11.738/2008. ATIVIDADE EXTRACLASSE. HORAS EXTRAS. Diante da ofensa ao art. 320 da CLT, determina-se o processamento do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. JORNADA DE TRABALHO DOS PROFESSORES. LEI FEDERAL N.º 11.738/2008. ATIVIDADE EXTRACLASSE. REMUNERAÇÃO NO SALÁRIO-BASE. As atividades extraclasse, tais como correção de provas, preparação de aulas, entre outras, são inerentes ao exercício da função de professor. Sendo assim, já estão remuneradas no salário-base, consoante o disposto no art. 320 da CLT. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido.

Explanados os argumentos desenvolvidos ao longo do trabalho, verifica-se que doutrina e jurisprudência divergem significativamente no entendimento quanto à remuneração da hora atividade.

Da análise da jurisprudência oriunda do Tribunal Superior do Trabalho, verifica-se a concretização, pela Corte, do entendimento de a hora-atividade não dever ser remunerada de forma extraordinária, eis que, em tese, já estaria englobada na jornada de trabalho docente. Porém, os argumentos deste entendimento não são aprofundados, havendo grande margem para debates.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Consoante pode se verificar ao longo do estudo, muito se debate sobre a abrangência da hora-aula e da hora-atividade dos professores, e se está longe de doutrina e jurisprudência alinharem o mesmo entendimento. Contudo, algumas considerações merecem ser refletidas e pontuadas, eis que há um regramento próprio à jornada de trabalho dos professores e, inobstante na questão da hora-atividade e das chamadas horas de janela a legislação não alcance previsão, é possível tomar posição nesta temática.

Conforme explanado, o artigo 320, da CLT, prevê o pagamento dos professores de acordo com o número de horas aula semanais. Hora-aula diverge de hora-atividade. Entende-se, pois, que a legislação é omissa quanto à remuneração da hora atividade.

Neste sentido, sabe-se que a preparação de aulas, trabalhos, correção de atividades avaliativas, tempo dispensado com reuniões, dentre outras tarefas, é inerente à profissão docente. Além disso, cediço é que o tempo destinado a estas atividades é deveras significativo, de modo que, acoplado a todo arcabouço protetivo de Direito do Trabalho, destacando-se, inclusive, o Princípio da Norma mais favorável, forte no artigo 7º, da Constituição Federal, cabível é a remuneração da hora atividade.

Não se mostra paralelo à tutela protetiva do empregador o fato de não remunerar condignamente o exercício das atividades extraclasse. Inobstante este seja um trabalho realizado fora da instituição de ensino, está a ela diretamente relacionada, eis que o comprometimento docente é algo que se espera deste profissional. Assim, o empregado está à disposição do empregador, devendo, portanto, ser remunerado quanto ao exercício destas atividades.

Outrossim, calha observar que a maioria das atividades extraclasse realizadas ocorrem no período de descanso do profissional, de modo que, além de ter suprimido parte de seu direito ao descanso, acaba não percebendo a verba devida por este labor. O trabalho gratuito é vedado, de forma que deve

haver uma contraprestação do estabelecimento de ensino, para que não ocorra uma dissonância excessiva entre trabalho prestado e remuneração.

Entendimento semelhante é adotado no concernente ao pagamento às horas de janela, principalmente nas situações em que o empregado, professor, estiver à disposição da instituição de ensino, realizando as mais diversas atividades.

As janelas são situação deveras corriqueiras no exercício da docência, de modo que o lapso de tempo vago entre uma aula e outra deve ser remunerada nos mesmos parâmetros da hora-aula. Inobstante a CLT seja omissa quanto a este ponto, pode-se aplicar, nesta situação, o artigo 4º da consolidação, uma vez que se considera serviço efetivo o tempo que o empregado se encontra à disposição do empregador, seja executando ou aguardando ordens.

A valorização docente tem sido pauta de discussão em diversos âmbitos políticos, eis que este profissional tem relevante importância na seara da formação de alunos, como construtor de conhecimento. Remunerar o professor de forma condigna com o exercício de sua função é, sem dúvidas, uma das formas de que seja atribuída maior valorização a esta categoria profissional – como é o caso de remunerar os períodos de janela, bem como as atividades extraclasse por ele realizadas.

6. REFERÊNCIAS

AMES, Maria Alice Canci. O trabalho do professor e a elasticidade da jornada. In: Revista Textual, junho, 2008, Porto Alegre, RS.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2016.

_____. *O trabalho do professor: peculiaridades e controvérsias*, in: Síntese Trabalhista n° 134. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1140/1073>. Acesso em 29/09/2017.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2017.

BRASIL. *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – 9.495/1996*. São Paulo: Saraiva, 2017.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo, Saraiva, 2011.

CARVALHO, Djalma Pacheco de. *A Nova Lei de Diretrizes e Bases e a Formação de Professores para a Educação Básica*. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ciedu/v5n2/a08v5n2>. Acesso em: 27/11/2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. Niterói: Impetus, 2008.

DA SILVA, Marcos Wanderley. *Princípios constitucionais afetos à educação*. São Paulo: SRS Editora, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2012.

GOMES, Rita de Cássia Medeiros. *A formação dos Professores no contexto atual*. Disponível em: <http://www.pgsskroton.com.br/seer/index.php/educ/article/viewFile/1722/1647>. Acesso em: 30/11/2017.

MAINARDI, Eduardo Boccacio. *Hora-atividade dos professores no ensino privado*. Disponível em: <http://www.tex.pro.br/index.php/artigos/317-artigos-set>

2015/7368-hora-atividade-dos-professores-do-ensino-privado. Acesso em 10/09/2017.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Ross. *A Valorização do Professor Mediante a Garantia dos Direitos Trabalhistas*. Disponível em: https://www.lex.com.br/doutrina_27142877_A_VALORIZACAO_DO_PROFESSOR_MEDIANTE_A_GARANTIA_DOS_DIREITOS_TRABALHISTAS.aspx. Acesso em: 02/12/2017.

PORTO ALEGRE. Ministério Público do Trabalho. *Nota Recomendatória, Foco: Excesso do Labor Extraclasse, MED: 001549.2011.04.000/7*. Procurador do Trabalho: Rogério Uzun Fleischmann. 06/06/2012. p. 1.

PRUNES, José Luiz Ferreira. *CLT Comentada*. Caxias do Sul: Plenum, 2010.

SADY, João José. *Direito do trabalho do professor*. São Paulo: LTR, 1996.

SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. *Convenção Coletiva de Trabalho*. Disponível em: <https://www.sinprors.org.br/convencoes/index.asp?sindicato=sindepars>. Acesso em 02/11/2017.

TOSS, Luciane Lourdes Webber, et. all. *O professor e a jornada de trabalho invisível: uma tese jurídica sobre a remuneração das atividades extraclasse*. Disponível em: <http://contee.org.br/revista/index.php/janeiro-ano-vi-25/item/197-o-professor-e-a-jornada-de-trabalho-invisivel-uma-tese-juridica-sobre-a-remuneracao-das-atividades-extraclasse>. Acesso em: 08/10/2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. *Acórdão do Processo nº 0000504-24.2012.5.04.0721 – Recurso Ordinário*. Relator: Cláudio Antônio Cassou Barbosa, Julgado em 25/04/2017.

_____. *Acórdão do Processo nº 0021597-68.2014.5.04.0011. Recurso Ordinário*, Relator: José Felipe Ledur. Julgado em 23/02/2017.

_____. *Acórdão do Processo nº 0021607-30.2014.5.04.0006. Recurso Ordinário*, Relator: Ricardo Hofmeister De Almeida Martins Cost, 11ª Turma. Julgado em : 20/03/2017.

_____. *Acórdão do Processo nº 0020342-52.2015.5.04.0751*. Recurso Ordinário, Relator: Cláudio Antonio Cassou Barbosa, 3ª Turma. Julgado em: 07/12/2016.

_____. *Acórdão do Processo nº 0021726-54.2016.5.04.0021*. Recurso Ordinário, Relator: Emilio Papaleo Zin, 7ª Turma. Julgado em 21/09/2017.

_____. *Acórdão do Processo nº 0020869-93.2015.5.04.0010*. Recurso Ordinário, Ministra Relatora Lucia Ehrenbrink, Julgado em 19/08/2016.

_____. *Acórdão do Processo 0021527-02.2015.5.0404*. Recurso Ordinário, Ministro Relator Janney Camargo Bina, 6ª Turma, Julgado em 27/04/2017.

_____. *Acórdão do Processo nº 002085-25.5.04.0029*, Recurso Ordinário, 8ª Turma, Ministro Relator Luiz Alberto de Vargas, Julgado em 13/11/2017.

_____. *Acórdão do Processo 0000064-21.2014.5.04.0733*. Recurso Ordinário, 8ª Turma, Ministra Relatora Angela Rosi Almeida Chapper, Julgado em 14/04/2017.

_____. *Acórdão do Processo 0021683-57.2015.5.04.0511*. Recurso Ordinário, 5ª Turma, Ministra Relatora Karina Saraiva Cunha, Julgado em 09/08/2017.

_____. *Acórdão do Processo 002205-36.2015.5.04.0404*. Recurso Ordinário, 6ª Turma, Ministro Relator Raul Zoratto Sanvicente, Julgado em 16/08/2017.

_____. *Acórdão do Processo 0020084-86.2015.5.04.0025*. Recurso Ordinário, Ministra Relatora Maria Madalena Telesca, Julgado em 17/04/2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Precedente Normativo 31*. Disponível em:http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN31

_____. *Acórdão do Processo TST-AIRR-1493-36.2014.5.23.0008*. Agravo de Instrumento, Ministro Relator Caputo Bastos, Quinta Turma. Julgado em: 23/11/2016.

_____. *Acórdão do Processo nº TST-AIRR-2326.2013.5.02.0444*. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, Ministra Relatora Dora Maria da Costa, Oitava Turma. Julgado em: 19/06/2016.

_____. *Acórdão do Processo nº TST-RR-476-11.2012.5.0594*. Recurso de Revista, Ministra Relatora Maria Helena Mallmann, 2ª Turma. Julgado em: 13/09/2017.

_____. *Acórdão do Processo nº 148-67.2014.5.10.0105*. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, Relatora Ministra Doria Maria da Costa, 8ª Turma, Julgado em 23/06/2017.

_____. *Acórdão do Processo nº 1185-39.2014.5.09.0024*. Recurso de Revista, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Julgado em 17/03/2017.

_____. *Acórdão do Processo nº 2150240-39.2004.5.09.0005*. Recurso de Revista, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, 7ª Turma, Julgado em 03/02/2017.

_____. *Acórdão do Processo nº 1630-86.2011.5.09.0016*. Recurso de Revista, Ministro Relator: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Julgado em 15/12/2017.

_____. *Acórdão do Processo 108-35.2016.5.15.0086*. Agravo de Instrumento no Recurso de Revista, Ministro Relator Douglas Alencar Rodrigues, 5ª Turma, Julgado em 15/12/2017.

_____. *Acórdão do Processo 10628-92.2015.5.03.0073*. Recurso de Revista, Ministro Relator João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, Julgado em 15/12/2017.

_____. *Súmula nº 118*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>.

_____. *Súmula nº 351*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>.

WEBBER, Deise Vilma. *Profissão Professor – Desafios e possibilidades do Direito Ambiental Laboral frente ao mal-estar docente*. Disponível em: <https://repositorio.uces.br/xmlui/bitstream/handle/11338/583/Dissertacao%20Deise%20Vilma%20Webber.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 08/10/2017.