



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO
CIENTÍFICO

JORNADA EXTRAORDINÁRIA DO PROFESSOR UNIVERSITÁRIO À LUZ DA
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL
DE 1988

Kizza Santana Noronha
Paulo Raimundo Lima Ralin

Aracaju
2015

KIZZA SANTANA NORONHA

**JORNADA EXTRAORDINÁRIA DO PROFESSOR UNIVERSITÁRIO À LUZ DA
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL
DE 1988**

Trabalho de conclusão apresentado ao
Curso de Direito da Universidade
Tiradentes – UNIT, como requisito parcial
para obtenção do grau de bacharel em
Direito.

Aprovada em ____/____/____.

Banca Examinadora

Professor orientador:

Universidade Tiradentes – UNIT

1º Examinador

Universidade Tiradentes - UNIT

2º Examinador

Universidade Tiradentes – UNIT

JORNADA EXTRAORDINÁRIA DO PROFESSOR UNIVERSITÁRIO À LUZ DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Kizza Santana Noronha¹

RESUMO

O intuito do presente artigo científico é abordar e refletir sobre a realidade brasileira dos professores nas universidades particulares, no tocante a jornada extraclasse, fazer uma análise do instituto das horas-atividades, bem como uma comparação de dispositivos legais da Constituição Federal de 1988 e da Consolidação das Leis Trabalhistas e uma análise jurisprudencial sobre casos iguais ou semelhantes ao de concessão de horas extraordinárias à professores. Discute-se, também, as condições diversas da profissão de professor, além dos riscos e contratempos exigidos para desenvolvimento real e completo de suas atividades laborais. Para essa realização, utiliza-se a metodologia dedutiva de pesquisa nas análises gerais para chegar a dados pontais e específicos, e bibliográfica para vislumbrar textos e artigos escritos por especialistas que discorreram sobre tal tema.

Palavras-chave: Hora-atividade. Horas extras. Jornada de trabalho. Lazer. Professor.

1 INTRODUÇÃO

O enfoque do presente artigo científico é polemizar a jornada extraordinária do professor universitário à luz da Constituição Federal de 1988, como também as disposições na Consolidação das Leis do Trabalho, de modo a retratar, por meio da analogia e seu tratamento equiparado, a realidade brasileira dos professores universitários, no tocante a jornada extraclasse destes, atuando, na maioria dos casos, extraordinariamente em serviços acadêmicos, os quais tomam tempo além do contratado, e, muitas vezes, em finais de semana e feriados, dividindo espaço com outras atividades profissionais, familiares e de lazer, uma vez que fazem parte do ofício, além da honrada atividade de ministrar aulas, a elaboração de plano de aulas, avaliações, projetos, reuniões com o corpo docente, entre outras.

¹ Graduanda do Curso de Direito da Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: kizza_noronha@hotmail.com

A base fundamental para estruturação desse artigo encontra respaldo no do direito fundamental elencado no art. 7º, XIII da Constituição Federal de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A partir dessa permissa veio o interesse em discutir a possibilidade de concessão de horas extraordinárias para os professores universitários, questionamento este que à luz do Direito do Trabalho, por meio das leis trabalhistas e da aplicação dos seus princípios norteadores, busca-se a defesa e equilíbrio entre o empregador (contratante) e o hipossuficiente (professor-empregado), apresentando-se este como o polo mais vulnerável na relação de trabalho, tendo como parâmetro o poder econômico e imperioso do empregador.

Impera ressaltar que prevalece o que ocorre de fato, e não o que está escrito no contrato de trabalho. Historicamente, busca-se encontrar mecanismos protetivos contra os abusos praticados pelos empregadores.

Sendo assim, consoante dispositivo legal previsto na Carta Magna, a especificar no seu art.7º inciso XVI:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XVI - remuneração do **serviço extraordinário** superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal. (grifo do original)

Não sendo suficiente, há previsão na Consolidação das Leis do Trabalho, consoante art. 59, no sentido que a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Outrossim, levando em consideração o caso em tela, não são raras as situações em que encontramos as ditas "lacunas na lei". Em outras palavras, momentos estes de conflitos originados das relações de trabalho não protegidas pela legislação pátria, provocando, portanto, a necessidade de proposta temática na defesa desta classe, preenchendo lacunas em respeito ao imperioso Princípio da Primazia da Realidade.

Doravante, busca-se por meio deste trabalho, discutir as formas utilizadas pelas instituições na determinação dos seus horários e cronogramas para os

professores-empregados, buscando analisar as condições diversas as outras profissões, riscos e contratempos exigidos para desenvolvimento real e completo de suas atividades.

Sem mais delongas trarei no capítulo I um esboço sobre o instituto das horas extraordinárias, fazendo uma análise comparativa de artigos contidos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis Trabalhistas. Nos capítulos II e III irei destacar a profissão de professor, analisando jurisprudências e casos semelhantes em que já foram concedidas as horas extraordinárias.

Por fim, sendo fonte material de sustento, prima-se pela luta da efetividade do Direito do Trabalho, analisando artigos, jurisprudências e doutrina convergente.

Como o tema a ser debatido não possui respaldo didático específico, apenas jurisprudências e artigos sobre temas correlacionados, que farão parte da pesquisa, utilizou-se a metodologia dedutiva de pesquisa, uma vez que foram feitas análises gerais para chegar em dados pontais e específicos, bem como a bibliográfica, analisando textos e artigos escritos por especialistas que buscaram responder o referido questionamento norteador para conclusão do artigo.

2 O INSTITUTO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

Em análise prévia, o adicional das horas extras é devido pelo trabalho extraordinário à razão de pelo menos 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal (art. 7, inciso XVI, CF).

Hora extra é aquele período que o empregado fica à disposição da empresa após o expediente, de forma contínua, após a sua jornada ou a jornada que é realizada em dia de folga (um feriado ou domingo trabalhado, por exemplo), ou seja, é considerada hora extra as horas excedentes do horário normal, bem como, o trabalho no feriado. (TRAJANO, 2015)

No ponto de vista do Direito do Trabalho, a hora extraordinária é um acréscimo ao salário decorrente de prestação de serviços ao empregador em horário diverso e além do previsto em lei. Por essa razão, tem natureza salarial e não indenizatória, já que remunera o trabalho prestado após o horário normal da jornada de trabalho. Feito isso, serve de base de cálculo para outras verbas, como indenização, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), aviso-prévio indenizado, férias e descanso semanal remunerado.

Não bastasse, a nossa Carta Magna institui, em seu art. 7º, inciso XIII, que a duração da jornada de trabalho não será superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Nesse toar, a CLT estabeleceu que a jornada de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a duas horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho (art. 59). Outrossim, não poderá um trabalhador laborar por mais de 10 (dez) horas diárias, independentemente de futuro adicional.

Vale destacar que o limite de jornada de trabalho diária previsto nos institutos está diretamente relacionado ao bom funcionamento do organismo humano, não se podendo exigir mais do que ele possa oferecer. Ultrapassar esse limite significa sobrecarregar o corpo e a mente.

Data vênia, o excesso de trabalho poderá gerar danos ao empregado, sendo, portanto, o adicional extraordinário, uma forma de compensar todo esforço despendido, bem como uma forma de ressarcimento pelo empregador que, efetivamente, se beneficiou do tempo expendido pelo seu empregado.

Não obstante, de forma clara e retilínea, Rodriguez Pinto (2007) afirma, categoricamente que o dano resultante é físico e, ainda que imperceptível em pequeno lapso de tempo, torna-se fator de redução da vida útil do trabalhador, através da acumulação da fadiga pela iteratividade do excesso.

Cumprе salientar que, conforme dados e estudos dirigidos pelo Ministério da Saúde e a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) (2001), longas jornadas de trabalho causam frequentes “[...] quadros ansiosos, fadiga crônica e distúrbios do sono”

Logo, dentre tantas definições, para calcular o valor da hora extra é necessário, primeiramente, dividir o salário pelo total de horas trabalhadas por mês; o resultado será o valor da hora trabalhada. Em seguida, multiplica-se o resultado anterior pelo percentual da hora extra para encontrar o valor de uma hora extra. Por fim, multiplica-se o valor de uma hora extra pelo número de horas trabalhadas. Desta forma dar-se-á o total, pago devidamente ao empregado pela jornada extraordinária.

Por derradeiro, as horas extraordinárias serão pagas no final de cada mês juntamente com o salário, exceto se houver acordo entre o empregador com o sindicato ou convenção coletiva de trabalho para compensação dessas horas extraordinárias.

Felizmente, a Constituição Federal facultou, de forma exclusiva, o pagamento do adicional de horas extraordinárias por via de compensação de horários, ou seja, se a jornada de trabalho for prorrogada em alguns dias dar-se-á a proporcional diminuição da carga horária em outros dias.

Não obstante, a Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu art. 59, §2º, trouxe outro limite para a compensação de horas “de maneira que não exceda, no período de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem ultrapassando o limite máximo de 10 (dez) horas diárias”.

Esse limite compensatório também chamado de banco de horas somente é possível mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Frise-se que o artigo 59, §3º da CLT determinou que em casos de rescisão contratual sem que tenha havido a compensação do banco de horas, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, sendo recalculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Pode-se observar, então, o intuito do legislador em proteger o direito do empregado, bem como em afastar a incidência do trabalho escravo, dando limites à jornada de trabalho e recompensando o excedente.

A Declaração dos Direitos do Homem, em seu art. 14, menciona que “todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho [...]”.

Em função disto e da magnitude da problemática, pode-se constatar que: nem a Carta Magna, nem a CLT estipulam um parâmetro/limite de trabalho extraordinário. Por isso, dá margem a tantos haveres. A citar, existem casos que, em virtude da força maior ou da conclusão de serviços inadiáveis ou de cuja inexecução possa acarretar prejuízo, o art. 61, §2º da CLT, prevê, respectivamente, a concessão de hora extraordinária com valor não inferior à hora normal, a remuneração de 25% (vinte e cinco por cento) do valor da hora normal e o trabalho não excederá 12 (doze) horas diárias.

Para melhor exemplificar, antes da Constituição Federal de 1988 entrar em vigor, a Consolidação das Leis Trabalhistas, promulgada em 1943, trazia quatro classes de empregados que seriam excluídos do instituto das horas extras, são estes: os vigias, os empregados exercendo funções externas, os empregados de confiança imediata do empregador e o trabalhador em estiva e capatazia. No entanto, após 1988 e, com a vigência do art. 7º, inciso XVI, não se exclui de nenhum empregado, o direito à remuneração por horas extras que o prestar.

Ocorre que, a Lei nº 7.313/85 excluiu a classe dos vigias de tal exceção, permanecendo as demais classes a depender de uma exigência de comprovação do fato constitutivo.

Destarte, hoje, com embasamento na Carta Maior, que todo serviço excedente à jornada normal de trabalho será remunerado com indenização representada pelo acréscimo adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), e sem abrir exceções para exclusão de tal direito pela lei ordinária.

Assim sendo, eis aí o perigo. Se a Constituição Federal, em seus artigos, expressa que nenhum trabalhador será privado do pagamento de horas extraordinárias, passaremos à análise mais aprofundada do caso do não recebimento de adicional por parte dos professores que laboram nas universidades de ensino particular do país.

3 A HORA-ATIVIDADE E A SUA SUPLEMENTAÇÃO UTILIZANDO O INSTITUTO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A priori, o pleno funcionamento de universidades somente será concreto se houver o trabalho de professores, aqueles que são aptos a desempenhar a tarefa de ensinar e a execução dessas atividades pressupõe vínculo empregatício.

Vejamos: preceitua o art. 3º da CLT que é empregado qualquer pessoa física que preste serviços de natureza não eventual, dependente e mediante salário a ser sustentado pelo empregador, que por sua vez, de forma geral, é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (art. 2º da CLT).

A personalidade empregada no vínculo passa a ser observada no momento em que há impossibilidade de substituição do empregado por outro, não havendo a delegação de tais funções.

Aliás, em um contrato de emprego não poderá ser presumida a gratuidade, uma vez que o empregado despende de força para execução da atividade, dessa forma, caracteriza-se a percepção do salário, sendo vedado o trabalho gratuito.

O art. 320 da CLT trata exatamente sobre a remuneração dos professores e algumas características, *in verbis*:

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.

Para melhor compreensão, se a prestação de serviços educacionais é essencial e inerente à prestação das atividades de toda e qualquer instituição de ensino, de forma onerosa a mesma, configura-se o pacto de emprego, gerando um contrato/acordo com direitos e deveres a serem sustentados por empregados e empregadores, “[a] valorização do trabalho é um dos princípios cardeais da ordem constitucional brasileira democrática. ” (DELGADO, 2010, p. 32)

Ressalte-se que, é público e notório que os professores universitários não só ministram as aulas, como também utilizam suas horas extraclasse para o preparo de aulas, correção de provas, lançamento de notas, entre outras atividades acadêmicas. Por tal motivo, essa disposição de horas nada mais é do que a polêmica hora-atividade.

Pela legislação vigente, não há nenhum indicativo que aponte que a hora-aula remunere também o período de hora-atividade. Isso ocorre porque o art. 320 da CLT refere que ‘A remuneração dos professores será fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários’, não excluindo a remuneração da hora-atividade, porquanto o Título II, Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho deve ser interpretado em consonância com as demais normas de proteção ao trabalho, que determinam o pagamento de remuneração sempre que houver trabalho. (MARQUES, apud SOUZA, 2015, fl. 7)

Problema surge, no entanto, no princípio da primazia da realidade que “consiste em considerar, havendo divergência entre as condições ajustadas de emprego e as verificadas na sua execução, a realidade dos fatos prevalecerá. ” (PINTO, 2007, p. 91)

Nos dias atuais está cada vez mais comum o aperfeiçoamento nos modos de se ministrar uma aula: existem cursos presenciais, semipresencial e até mesmo online, todos com suas peculiaridades e formas de transmissão.

Exige-se ainda mais do professor a criatividade para manter seus alunos atentos e centrados a aquilo que é transmitido e a utilização de bons recursos que demandam tempo para o preparo, bem como dedicação do profissional.

Passemos a seguinte análise: Apesar de ser inerente à profissão de professor a correção de provas, lançamento de notas e outras atividades, significa dizer que este tempo despendido poderá prejudicar o tempo de lazer desse profissional?

A própria Lei nº 9.394/96, a Lei de Diretrizes e Bases de Educação, acerca da humanização do trabalho, traz em seu art. 67 o reconhecimento de os professores terem direito a um período reservado a estudos, planejamento e avaliação incluído em sua carga horária.

Vale ressaltar, porém, que, apesar da lei falar em magistério público, há a abrangência a todas as classes de professores.

Assim, não tem o porquê de um profissional abdicar de seu tempo livre para exercício de atividades inerentes a sua profissão. Há de existir sempre uma divisão de horários, até mesmo para não ocorrer o desgaste físico e psicológico do profissional, o que poderia acarretar em diminuição do perfeito labor.

Frise-se ainda que os professores universitários que ministram suas aulas em universidades particulares não são abrangidos por estatuto próprio, além do que é notório que esses profissionais recebem seus salários baseados em hora-aula. Assim, se no tempo conhecido como hora-atividade, o professor está prestando serviços ao empregador, considerando, então, horas suplementares de trabalho, nada mais justo que estas sejam efetivamente remuneradas como horas extras.

Não há de vigorar a tese de improcedência ao pagamento de tais horas baseando-se na inerência de labores à profissão de professor, pois, conforme estabelecido na Constituição Federal de 1988 e na CLT, aquelas são horas suplementares e, devidas.

Pois bem, a analogia é utilizada em muitos desses casos, uma vez que, como dito anteriormente, a hora-atividade ainda não é consagrada pela legislação pátria.

Por tal motivo, as controvérsias ainda existentes nesses casos se dão única e exclusivamente por omissão das legislações e entendimentos jurisprudenciais

divergentes, pois não há posicionamento pacífico e majoritário quanto à existência ou não de labor extra para o empregado professor, o que prejudica e muito os estudos e análises.

Parte-se do pressuposto, então, que, ao ingressar com uma reclamação trabalhista pleiteando o pagamento de horas extraordinárias pelo trabalho realizado, muitas vezes em suas residências e em horários reservados ao lazer, ou seja, fora da jornada normal de trabalho, o professor está sujeito ao mero entendimento do juízo por supressão legal e sumular.

4 JORNADA EXTRAORDINÁRIA DO PROFESSOR UNIVERSITÁRIO: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Nesse passo, se a lei diz que o empregado deve ser remunerado com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor normal da hora trabalhada, e, tendo em vista que o professor, quando trabalha em casa não está exercendo sua jornada normal de trabalho, mas está a serviço daquele empregador, por que o juízo não aplica esta regra diretamente?

Inicialmente, foram selecionados alguns acórdãos e sentenças para análise concreta do tema e apesar das divergências e da pouca didática sobre o assunto em específico, apreciou-se os casos “mutatis mutandis” ao tema ora discutido.

Convém ressaltar, em um caso ocorrido no Paraná, onde um professor ingressou com uma reclamação trabalhista pleiteando horas extras por exercícios extraclasse, em específico ao tempo despendido para atendimento aos alunos no horário do recreio, o que foi indeferido no juízo de 1º grau.

Tal indeferimento se deu por conta do entendimento do Juiz de que não há regra específica para concessão de horas extras ao professor, por ser inerente à profissão de professor esse labor extra, além de que justificou não ser norma obrigatória o atendimento aos alunos durante o horário de recreio.

Já em sede de recurso ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, a sentença foi mantida alegando não haver provas da execução das tarefas extraclasse.

Todavia, o requerente interpôs recurso de revista e, o ministro Brito Pereira da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que o horário do recreio é um tempo em que o empregado está à disposição do empregador, conforme disposto no

art. 4º da CLT, não computando, desta forma, a jornada normal de trabalho, devendo ser suplementada com o pagamento de horas extras.

Outro caso analisado ocorreu no Rio Grande do Sul, em que uma professora de um colégio particular ingressou com uma reclamação trabalhista perante a 4ª Vara do Trabalho do município de Passo Fundo no Rio Grande do Sul pleiteando o pagamento de horas extras pela participação em atividades escolares e atividades extraclasse em geral, o que foi procedente em parte, uma vez que o juízo de 1º grau entendeu ser direito a concessão das horas extras referentes às participações em reuniões de pais e mestre, e improcedente os outros questionamentos por também entender ser inerente à atividade do professor às atividades, por ele produzidas, extraclasse, como correção e lançamento de provas.

O Recurso Ordinário interposto pela professora no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região a deu ganho de causa, além do que fora sentenciado em 1º grau, condenando a escola ao pagamento de 3 (três) horas mensais por correção de notas e lançamento das mesmas no site da escola.

Como consta, vejamos o entendimento da Turma a respeito do caso em apresso:

Por fim, vale ressaltar que ainda que o entendimento prevalecente nesta Turma seja o de que tal atividade corresponda à jornada suplementar, sendo, desta forma, devida como extra, na petição inicial a reclamante postula o pagamento de tais horas referentes à atualização do site, pelo valor da hora normal. (TELESCA, 2013, fl. 15)

Não sendo suficiente, o caso analisado mais recente foi julgado em 1ª instância em fevereiro de 2014, onde uma professora de uma Universidade Particular da cidade de Porto Alegre ingressou com uma reclamação trabalhista, pleiteando o pagamento de horas extras por atividades extraclasse: orientação e leitura de trabalhos de fim de curso, participação em bancas, reuniões ordinárias e de planejamento estratégico, correções de prova, participação em cursos de extensão EAD, participação em oficina e tempo de trabalho no *Moodle* e o tempo de trajeto. Seu pleito inicial foi parcialmente acolhido:

a) Com base nos depoimentos testemunhais, e valendo-se o Juízo de critério de razoabilidade, são os seguintes os períodos a serem remunerados como horas-atividade (20% do valor da hora-aula): a.1) preparação de aulas e correção de provas: 20% do total das horas aulas pagas no período; a.2) leitura de trabalhos de conclusão: 10 horas por semestre; a.3) atuação na plataforma Moodle: 4 horas por semana; a.4) orientação de trabalhos de final de curso: 4 horas por semana; b) Pagamento com hora normal, somado a adicional de

hora extra de 50%: b.1) três reuniões por semestre (fora do recesso), cada uma com duas horas de extensão (cláusula 19, I, b, CCT 2012-2013); b.2) uma reunião de planejamento estratégico (fora do recesso), em 2010, com duas horas de extensão (cláusula 19, I, f, CCT 2012-2013); c) Pagamento com hora normal, somado a adicional de hora extra de 100% (cláusula 19, III, CCT 2012-2013): participação em bancas: 30 horas por semestre. (SOUZA, 2015, fls. 9 e 10)

Inconformada com a decisão, a Universidade interpôs recurso ordinário pretendendo a reforma da sentença em relação as horas-atividades, hora com adicional de 50% (cinquenta por cento) pela participação nas reuniões, hora com adicional de 100% (cem por cento) para participação em bancas, entre outros. Já a professora interpôs recurso ordinário adesivo discutindo o percentual proporcional do valor atribuído às horas-atividades.

Adentrando a uma análise meritória do caso em questão, por amor ao debate, como discutido anteriormente, os professores não ministram aulas apenas, sendo inerente à sua profissão as atividades extras, o que leva o profissional a despendar seu tempo de lazer e descanso em razão do trabalho.

Foi com essa linha de raciocínio que agiu o Relator do acórdão do presente caso em discussão:

EMENTA: 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. (TRT-4 - RO: 0001647-90.2012.5.04.0028 RS, Relator: CLÁUDIO ANTÔNIO CASSOU BARBOSA, Data de Julgamento: 04/02/2015, Quarta Turma)

Por entender que extrapola a jornada normal de trabalho e configura horas extraordinárias, o percentual de horas-atividade foi modificado para 50% (cinquenta por cento) nas duas primeiras horas e 100% (cem por cento) nas demais, mais os reflexos, conforme preceitos do instituto das horas extraordinárias presente na Constituição Federal e na Consolidação das Leis Trabalhistas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de toda essa discussão acerca da temática em tela, é nítida a necessidade de transformação nos entendimentos jurídicos atuais quando à aplicação de horas extras à jornada do empregado professor que labora em tempo suplementar ao de serviço efetivo, não só para alisar o entendimento jurisprudencial, como também para garantir os direitos de lazer e bem-estar da classe.

A instituição das horas extraordinárias apesar de ser contemplada pela Constituição Federal de 1988 e pela Consolidação das Leis Trabalhistas, não traz em seus diplomas normativos sequer uma definição segura do que seriam essas horas extraordinárias, apenas se referindo ao período não normal da jornada de trabalho, dando margem a uma heterogeneidade de entendimentos.

Como destacado, cada classe profissional tem suas peculiaridades. Ser professor não é diferente, inclusive, dentro dessa mesma classe, existem diversos tipos de contratos.

Particularmente, os professores das universidades privadas são remunerados de acordo com a quantidade de horas que ministram suas aulas, ou seja, recebem “hora-aula”, o que não acaba se tornando uma vantagem propriamente dita.

São necessários reparos na abordagem do referido tema. Nos dias atuais, com o avanço das tecnologias e socialização das relações humanas, muitos professores se veem “obrigados”, de certa forma, a acompanhar o ritmo de seus alunos, e para tal utilizam dessas inovações para ministrar suas aulas, dispendendo tempo e “suor”.

O que seria para o bem de todos, acaba se tornando um grande peso para o professor, que precisa abdicar de seu tempo de estudo, lazer e descanso para preparar suas aulas e seus alunos. Se todo ser humano precisa de descanso, para o professor esta regra não é diferente.

Ora, mesmo tendo inúmeros casos de utilização de tempo de lazer para os serviços recorrentes da profissão de professor, ainda não há posicionamento pacífico e ardil nos Juízos e instâncias Superiores na aplicação do instituto das horas extraordinárias, o que pode e merece atenção do nosso legislador.

Por fim, essa discussão não está aqui por encerrar, sendo aceitável continuar a marcha e a busca pela igualdade de direitos e condições, estando o ramo do direito trabalhista/constitucional em permanente e célere construção,

cabendo não só ao nosso legislador, como também ao nosso Poder Judiciário pautar pela mais tesura observância aos Direitos Trabalhistas.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4.ed. ver. e ampl., São Paulo:LTR, 2008.

BRASIL. 4ª Vara do Trabalho de Passo Fundo. 0000309-16.2012.5.04.0664 Ação trabalhista. Karem Ascenço Ceolin. Congregação de Nossa Senhora Mantenedora – Colégio Notre Dame. Juiz do trabalho: Roberto Teixeira Siegmann. 25 de janeiro de 2013. Consultor Jurídico, RS, ago. 2013.

_____. 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. 0001647-90.2012.5.04.0028 Ação trabalhista. Mirelle Galvão Beulke. União Brasileira de Educação e Assistência – UBEA. Juiz do trabalho substituto: Rodrigo Trindade de Souza. 20 de fevereiro de 2014. Consultor Jurídico, RS, abr. 2014.

_____. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 13 out. 2015.

_____. **Constituição Federal**. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 12 out. 2015.

_____. **Ministério da Saúde do Brasil; Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil (OPAS)**. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, DF: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. Disponível em:<http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf>. Acesso em: 25 out 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 3ª Turma. 0000309-16.2012.5.04.0664 RO. Karem Ascenço Ceolin. Congregação de Nossa Senhora Mantenedora – Colégio Notre Dame. PROFESSOR. ATIVIDADES EXTRACLASSE. Relator: Exma. Desembargadora Maria Madalena Telesca. 31 de julho de 2013. Consultor Jurídico, RS, abr. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 3ª Turma. 0001647-90.2012.5.04.0028 RO. Mirelle Galvão Beulke. União Brasileira de Educação e Assistência – UBEA. PROFESSOR. HORA-ATIVIDADE. Relator: Exmo. Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa. 04 de fevereiro de 2015. Consultor Jurídico, RS, abr. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2010.

MARTINS, Jomar; **REMUNERAÇÃO DE PROFESSOR: Corrigir provas e lançar notas gera horas extras.** Revista Consultor Jurídico: Rio Grande do Sul, 2013. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-ago-13/corrigir-provas-casa-lancar-notas-gera-horas-extras-professor>>. Acesso em: 15 set 2015.

MARTINS, Jomar; **PREPARO DE AULAS: Adicional pago a professor não pode ser considerado hora extra.** Revista Consultor Jurídico: Rio Grande do Sul, 2015. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2015-abr-17/adicional-pago-professor-nao-considerado-hora-extra>>. Acesso em: 03 out 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 29ª ed. atual. Atlas: São Paulo, 2013.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho.** Ltr: São Paulo, 2007.

Secretaria de Comunicação Social: TST, 2012. **Professor tem direito a hora extra referente a período de recreio.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/professor-tem-direito-a-hora-extra-referente-a-periodo-de-recreio>. Acesso em: 17 set 2015.

SOARES, Carlos Henrique. **Professor universitário, horas extras e ônus de prova.** Belo Horizonte, 2012. Disponível em: <http://www.pdsc.com.br/news/direito_do_trabalho/professor-universitario-horas-extras-e-onus-de-prova>. Acesso em: 28 set 2015.

TRAJANO, Thiago. **Das horas extras.** Revista Jus Navigandi: Paraíba, 2015. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/36699/das-horas-extras>>. Acesso em: 30 out 2015.

EXTRAORDINARY JOURNEY OF COLLEGE TEACHER UNDER LIGHT CONSOLIDATION OF LABOR LAWS AND CONSTITUTION OF THE FEDERATIVE REPUBLIC OF BRAZIL OF 1988

ABSTRACT

The purpose of this research paper is to discuss and reflect on the Brazilian reality of teachers in private universities, with regard to extracurricular journey, to analyze the institute of hours activities as well as a comparison of the legal provisions of the Federal Constitution of 1988 and the Consolidation of Labor Laws and judicial review of cases equal or similar to the granting of overtime to teachers. Also to discuss the various conditions of the teaching profession and risks and setbacks required for real and full development of their work activities. For this achievement, deductive research methodology is used in the general analysis to come up with spits and

specific data and literature to glimpse texts and articles written by experts who spoke about this issue.

Keywords: Leisure. Overtime. Professor. Time activity. Working hours.