

OS DIREITOS DO TRABALHO DO PROFESSOR: efeitos nos contratos de trabalho com impacto de dano moral sob a Lei nº 13.467, de julho de 2017

André Felipe Braga Aires¹

Daniel Furtado Barros²

RESUMO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como “Lei da Reforma Trabalhista”, alterou, excluiu e adicionou à CLT vários dispositivos, inovando, assim, o Direito do Trabalho. Um exemplo de inovação é a introdução da previsão do dano extrapatrimonial (Título II-A, arts. 223-A a 223-G da CLT), que antes não existia no estatuto consolidado. Desse modo, o presente artigo busca fazer uma breve análise acerca da repercussão desta inovação no direito do professor exigir reparação por danos morais em face do empregador que viole seus direitos. Para isso, primeiramente, tratamos acerca dos danos extrapatrimoniais de maneira ampla (conceito e historicidade), em seguida analisamos o referido instituto na CLT. Após, tratamos acerca dos direitos dos professores exarados na Lei Trabalhista. Por fim, analisamos como a novel previsão acerca dos danos extrapatrimoniais – insculpida na CLT – impactou no direito do professor a integral proteção moral.

Palavras-chave: Consolidação das Leis do Trabalho. Professor. Danos Morais. Direito do Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O contrato individual de trabalho é regido pelo direito privado, e, portanto, nasce da união das vontades das partes. Assim o sendo, este instituto jurídico é regido pela legislação trabalhista pátria, com enfoque maior na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei nº 5.452/43).

Em 2017, a legislação trabalhista sofreu uma enorme mudança com a edição da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como “Lei da Reforma Trabalhista”, que alterou, excluiu e adicionou à CLT vários dispositivos que inovaram o direito do trabalho

¹ Acadêmico do curso de Direito da Universidade Estadual do Maranhão - UEMA. E-mail: andreaire741@gmail.com.

² Acadêmico do curso de Direito da Universidade Estadual do Maranhão - UEMA. E-mail: daniel.barros42@outlook.com

como antes se conhecia. Um exemplo de inovação a ser dada é introdução da previsão do dano extrapatrimonial (Título II–A, arts. 223–A a 223–G da CLT), que antes não existia no estatuto consolidado, tendo os interessados que recorrer ao direito civil para verem seus direitos defendidos e atendidos.

Assim sendo, uma relação de emprego resta caracterizada quando há o vínculo existente entre o empregado e o empregador, segundo os arts. 2º e 3º da CLT, bem como com a presença dos quesitos de serviço prestado por pessoa natural, com pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. E um dos sujeitos possíveis para se empregar em um vínculo de trabalho é o **professor**, cuja disciplina legal se dá nos arts. 317 a 324 da CLT.

Como todo profissional numa relação de emprego, este possui direitos e deveres a serem executados e atendidos para com seu empregador e para consigo mesmo, e o inadimplemento dessas obrigações ou a infração desses direitos dá-lhe condições para pleitear danos contra seu agressor, sejam eles de quaisquer naturezas (material ou extrapatrimonial).

Neste artigo, propõe-se a análise da pretensão do professor quando da infração de seus direitos assegurados na legislação trabalhista pátria, bem como a proteção que se dá a essa pretensão e o que lhe é devido em decorrência de danos morais sofridos pelo profissional do magistério por parte de seu empregador.

2 PROTEÇÃO DO ORDENAMENTO CONTRA DANOS EXTRAPATRIMONIAIS

Os danos morais são aqueles que lesam, sobretudo, a psiquê do homem, não atingindo seu patrimônio, e sim bens imateriais. Muitos autores trataram de conceituar dano moral, então nos socorreremos dos conceitos de Carlos Roberto Gonçalves, Maria Helena Diniz e Bittar, a saber, respectivamente:

Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, intimidade, a imagem, o bom nome, etc., como se infere dos art. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação. (2009, p. 359)

O dano moral vem a ser a lesão de interesses não patrimoniais, de pessoa física ou jurídica, provocada pelo fato lesivo. Qualquer lesão que alguém sofra no objeto do seu direito repercutirá, necessariamente, no seu interesse; por isso, quando se distingue o dano patrimonial do moral, o critério da distinção não poderá ater-se à natureza ou índole do direito, ou ao efeito da lesão jurídica, isto é, ao caráter de sua repercussão ao lesado, pois somente desse modo se poderia falar em dano moral, oriundo de uma ofensa a um bem material, ou em dano patrimonial indireto, que decorre de eventos que lesa direito extrapatrimonial. (2009, p. 90/92)

Qualificam-se como morais os danos em razão da esfera da subjetividade, ou de plano valorativo da pessoa na sociedade, em que repercute o fato violador, havendo-se, portanto, como tais aqueles que atingem os aspectos mais íntimos da personalidade humana (o da intimidade e da consideração pessoal), ou o da própria valoração da pessoa no meio em vive e atua (o da reputação ou da consideração social). (1993, p. 41)

A juridicidade da reparação por danos morais na égide da Constituição cidadã de 1988 é inequívoca, visto que o artigo 1º, I, da Carta Magna preceitua o princípio da dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, além de expressamente dispor sobre danos morais no art. 5º, V e X, a saber:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

O Código Civil de 2002 representa um avanço em relação ao Código Civil de 1916, porque aquele passa a regulamentar os supracitados dispositivos constitucionais no seu Capítulo II do Livro I, Título I, da sua Parte Geral, superando o perfil tradicionalista e patrimonialista do CC/16. Bem ensina Gustapedino:

O Código Civil, bem se sabe, é fruto das doutrinas individualista e voluntarista que, consagradas pelo Código de Napoleão e incorporadas pelas codificações do século XIX, inspiraram o legislador brasileiro quando, na virada do século, redigiu o nosso Código Civil de 1916. Àquela altura, o valor fundamental era o indivíduo. O direito privado tratava de regular, do ponto de vista formal, a atuação dos sujeitos de direito, notadamente o contratante e o proprietário, os quais, por sua vez, a nada aspiravam senão ao aniquilamento de todos os privilégios feudais: poder contratar, fazer circular as riquezas, adquirir bens como expansão da própria inteligência e personalidade, sem restrições ou entraves legais. Eis aí a filosofia do século XIX, que marcou a elaboração do tecido normativo consubstanciado no Código Civil. (2001, p. 02)

Assim, na vigência do CC/16, fundamentava-se o não cabimento da reparação por dano moral através do argumento de que não era possível retornar ao *status quo ante*, dado o fato de não ser possível restituir algo imaterial.

Todavia, no pós-II Guerra Mundial, devido as atrocidades e barbaridades feitas contra o homem nos regimes nazi-fascistas, vide holocaustos, torturas e escravidão, as nações passaram a se preocupar em resguardar bens humanos não mensuráveis economicamente, isto é, passou-se a tratar o homem como centro do ordenamento jurídico, sobrepondo-se, pois, aos aspectos econômicos.

Então, reitera-se, o constituinte da CF/88 buscou, também, resguardar a esfera imaterial do homem, tais quais o direito a imagem, a honra, a saúde, ao nome, dentre outros; sendo, portanto, cabível a propositura por danos morais em caso de violação de algum dos citados bem jurídicos.

2.1 Danos morais na CLT

Outrora, a CLT não dispunha acerca dos danos morais; então, ao pleitear uma reclamação trabalhista com a pretensão de ter a seara moral reparada, era possível fundamentar o pedido socorrendo-se da Constituição Federal (artigo 5º, incisos V e X) e até mesmo do Código Civil (artigos 186 e 927, por exemplo), visto que os citados diplomas normativos exararam fundamentação legal acerca dos danos extrapatrimoniais.

Vale pontuar que, para fixar o *quantum* indenizatório, o parâmetro utilizado era a possibilidade financeira do empregador, face a intensidade e causa da violação – além dos princípios gerais que norteiam o ordenamento jurídico pátrio. Bem exemplifica o trecho do seguinte julgado:

DANOS MORAIS. FIXAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. 1. Diante da ausência de critérios objetivos norteando a fixação do quantum devido a título de indenização por danos morais, cabe ao julgador arbitrá-lo de forma equitativa, pautando-se nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como nas especificidades de cada caso concreto, tais como: a situação do ofendido, a extensão e gravidade do dano suportado e a capacidade econômica do ofensor. [...] (TST - RR: 2452720135090245, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 25/03/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2015).

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/17, mudou o cenário acima referido ao trazer no Título II-A (arts. 223-A a 223-G) uma regulamentação acerca dos danos extrapatrimoniais nas relações trabalhistas. Na maioria dos novos artigos, não se inova substancialmente o instituto, tão somente reproduz-se o que já trata a Constituição Federal e o Código Civil, vide, *exempli gratia*, os seguintes artigos da CLT:

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

Por outro lado, houve uma perigosa inovação, a saber: Agora, o *quantum* indenizatório é limitado ao salário contratual do lesado, ou seja, a capacidade econômica do empregador perde grande espaço na análise acerca do valor indenizatório a ser fixado. Aponta o artigo 223-G, § 1º, I a IV da CLT:

Art. 223-G Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I – ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II – ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III – ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV – ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Destarte, o supracitado artigo representa um retrocesso, por ferir de morte princípios constitucionais e enfraquecer os objetivos do dano moral, a saber, reparar o dano, desincentivar e punir a conduta lesante. Abordar-se-á melhor o tema *a posteriori*, no tópico 4.

3 OS DIREITOS DOS PROFESSORES NA CLT

Como em toda relação de emprego, para que a pessoa que exerça o magistério seja reconhecida como empregada deve haver a correspondência às condições trazidas pelo texto do art. 3º da CLT, que dispõe o seguinte:

Art. 3º - Considera-se empregado toda **pessoa física** que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador, **sob a dependência deste e mediante salário**.

Parágrafo único – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (grifo nosso)

Assim, preenchidos estes requisitos (para esclarecimento: serviço prestado por pessoa natural, com pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade), o professor considerar-se-á como empregado e passará a ser regido pela CLT e pela legislação trabalhista como um todo, podendo exercer seu ofício de forma presencial (a mais comum) ou na forma do *home office* (teletrabalhador), o qual será regido também pelos arts. 75–A a 75–E da CLT (Título II, Capítulo II-A “Do Teletrabalho”).

De toda sorte, o professor é disciplinado, na CLT, em seu Título III, Capítulo I, Seção XII, o que corresponde aos arts. 317 a 324. Dispõem esses artigos:

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

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.

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

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.

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.

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.

§ 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.

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

§ 3º Na hipótese de dispensa sem justa causa, ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares, é assegurado ao professor o pagamento a que se refere o caput deste artigo.

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.

Art. 324. (Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

Segundo a disciplina legal, é necessário, precipuamente, que o professor esteja legalmente habilitado e registrado ante o Ministério da Educação para exercer o magistério de forma remunerada nos estabelecimentos particulares de educação. Quanto ao magistério público, este, por ser alçado a esta posição mediante aprovação em concurso público, não será regido pelas disposições da CLT, uma vez que seu regime de trabalho não é celetista, e sim estatutário.

Se o professor for contratado pelo poder público para prestar serviços públicos sob o regime celetista, aplicar-se-á sem tribulações as normas celetistas, e, de tabela, os requisitos mínimos para exercício remunerado do magistério: habilitação legal e registo ante o MEC.

É assegurado ao professor, também, o trabalho em mais de uma instituição (portanto, não há prestação exclusiva dos serviços para com uma empresa apenas), contanto que haja compatibilidade/disponibilidade de horários. E, ainda, lecionar **na mesma instituição** por mais de um turno, desde que não haja extrapolação na jornada de trabalho

semanal. Esses assuntos podem ser deliberados entre as partes, como em todo contrato de direito privado.

O art. 319 da CLT garante aos professores a proibição de reger aulas e trabalhar em exames nos dias de domingo, algo que, direta ou indiretamente, consoa com o disposto no art. 7º, XV da CF/88, que prevê o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. Assim, interpretando ambos os dispositivos em consonância, é proibido que os professores trabalhem em seus dias de folga, algo que a lei estabeleceu como sendo aos domingos onde a constituição *facultava* ser aos domingos (“preferencialmente”, não “exclusivamente”).

É necessário interpretar este artigo de forma sistemática com os arts. 67 e 68 da CLT, que dizem:

Art. 67 – Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único – Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

Art. 68 – O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

Parágrafo único – A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

Portanto, salvo disposição de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, o professor não poderá reger aulas ou trabalhar em exames aos domingos, devendo haver também prévia autorização do sindicato a que o profissional estiver vinculado para a prestação de serviços neste dia de descanso – que, a título de remuneração, constará como hora extra (50% a mais da remuneração normal sobre a hora-aula trabalhada).

Para o estabelecimento da jornada de trabalho, a CLT não prevê nada específico para este profissional, sendo, portanto, aplicada a regra geral prevista no art. 7º, XIII da CF/88 (enquanto não houver a edição de uma norma mais favorável): a jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais; com o disposto, ainda, no art. 71 da CLT (que versa sobre o período de descanso).

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;

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.

§ 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.

§ 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.

§ 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

Extrapolado o horário comum de trabalho, é devido o percentual de horas extras e/ou adicional noturno, a depender do turno tomado para o trabalho extraordinário, conforme disposição do art. 322, § 1º da CLT (grifo nosso).

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.

§ 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.**

A remuneração efetivamente devida ao professor será baseada na quantidade de aulas semanais contratadas, na conformidade dos horários, contadas as aulas que o profissional efetivamente prestou, sendo descontadas de sua folha de pagamento aquelas que não foram ministradas. E o pagamento deverá se dar **mensalmente**, considerando, para estes fins, que o mês é composto de quatro semanas e meia.

Tais previsões constam no corpo do art. 320 e seus parágrafos, bem como a exceção desta regra: qual seja, o não desconto do valor correspondente a 9 dias de falta, motivados por gala ou luto em consequência do falecimento do cônjuge, do pai ou da mãe, ou do filho do profissional.

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.

A efetiva previsão das horas extras consta no art. 321 da CLT, prevendo que haverá remuneração extra ao professor, no fim de cada mês, pelo número de aulas excedentes por ele ministradas sempre que o estabelecimento de ensino tiver necessidade de aumentar o número de aulas marcado nos horários comuns.

O art. 322 assevera o direito do professor a receber normalmente sua remuneração, durante o período de exames e de férias escolares, nos mesmos moldes que este recebe durante seu período regular de serviço. E, ainda, não será exigido destes profissionais que trabalhem por mais de 8 horas diárias durante o período de exames, com direito a pagamento complementar por cada hora extra trabalhada, baseado no valor de uma hora/aula.

Os valores da hora/aula são estabelecidos pelo MEC, a depender do Estado da federação em que o profissional irá exercer seu ofício de magistério.

O § 2º do art. 322 da CLT assevera a redução de serviços ao profissional durante o período de férias escolares, estipulando que não será possível exigir dos professores, durante esse período, serviço outro senão o relacionado com a realização de exames. E, primando pela prestação por tempo indefinido do serviço (aos contratos de prazo indeterminado, que são regra-geral) e pela proibição de dispensa imotivada e injusta do empregado (parte mais vulnerável da relação empregatícia) neste período em que suas tarefas são diminuídas, o § 3º do mesmo artigo em visa prediz que, nas hipóteses de dispensa imotivada, é assegurado ao professor o pagamento disposto pelo *caput* quando do término do ano letivo ou no curso das férias escolares.

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.

§ 3º Na hipótese de dispensa sem justa causa, ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares, é assegurado ao professor o pagamento a que se refere o *caput* deste artigo.

Por fim, o art. 323 veda o funcionamento de estabelecimentos particulares de ensino que não remunerem, de forma condigna, seus professores, ou não cumpra com o vencimento de suas obrigações ao não lhes pagar pontualmente sua remuneração a cada mês.

E a estipulação de critérios para a determinação desta forma condigna de pagamento será de competência do Ministério de Educação e Saúde, bem como assegurar que estes estabelecimentos acima tratados não funcionem, conforme estabelece a lei.

Art. 323 – Não será permitido o funcionamento do estabelecimento particular de ensino que não remunere condignamente os seus professores, ou não lhes pague pontualmente a remuneração de cada mês.

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.

Estes são os direitos assegurados diretamente à categoria do magistério no estatuto trabalhista consolidado, gozando eles, também, dos demais direitos previstos, genericamente, a todos os trabalhadores que se encontrem na condição de empregados, qualquer que seja sua esfera de atuação (em estabelecimentos públicos de ensino, particulares ou de forma autônoma).

4 DANO MORAL PELA VIOLAÇÃO DOS DIREITOS

De início, vale reiterar o teor do art. 223-G da CLT ao tratar acerca do valor indenizatório dos danos morais:

Art. 223-G Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I – ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II – ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III – ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV – ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

O supracitado dispositivo presume que a preciosidade moral do sujeito é proporcional ao salário auferido, vez que a reparação é limitada em até cinquenta vezes o último salário contratual do lesado, noutras palavras: quanto maior o salário do empregado, mais amplamente protegida é sua esfera moral.

Com efeito, tal tratativa é incompatível com a Constituição Cidadã, visto que macula princípios e objetivos constitucionais, sobretudo os seguintes: o princípio da igualdade e o objetivo de construir uma sociedade justa e livre de discriminação.

Sendo o termo *igualdade* abstrato, demanda-se um esforço filosófico para sua conceituação. Dessa forma, Aristóteles relaciona igualdade e justiça, de modo a tratar como justo “dá a cada um o que lhe é devido”, ou seja, não é correto dá coisas iguais a desiguais.

Nesse sentido, a meritocracia estaria justaposta a igualdade e justiça. Ocorre que, como bem trata José Afonso da Silva, “no fundo, prevalece, nesse critério de igualdade, uma injustiça real. Essa verificação impôs a evolução do conceito de igualdade e de justiça, a fim de se ajustarem às concepções formais e reais ou materiais.” (José Afonso da Silva, p.213, 2005)

A vigente Constituição pátria inicia o capítulo dos direitos individuais, na cabeça do art. 5º, tratando que *todos são iguais perante a lei*, trazendo, portanto, o postulado da igualdade formal. Conforme José Afonso da Silva este instituto versa que “a lei e sua aplicação tratam a todos igualmente, sem levar em conta as distinções de grupos” (2005, p. 214). No entanto, conforme o referido autor, a análise sistemática da Constituição não permite que a interpretação *caput* do art. 5º se limite a igualdade formal, mas exige que os iguais sejam tratados igualmente e os desiguais desigualmente, na medida de suas desigualdades. É a chamada igualdade material, capaz de gerar justiça no plano fático.

Nesse passo, a limitação imposta pelo art. 223-G, § 1º, I a IV da CLT, vai de encontro à lógica da igualdade material, porquanto não traz justiça no plano fático, nivelando os desiguais, mas sim agrava as desigualdades. Isso porque tal dispositivo privilegia aqueles que auferem maior renda, por vincular o máximo da indenização a cinquenta vezes o último salário. Dessa forma, se dois empregados sofrerem um mesmo dano de natureza gravíssima, pode ocorrer uma disparidade no valor indenizatório, a depender da diferença salarial dos ofendidos. Portanto, o art. 223-G, § 1º, I a IV da CLT, não consagra a igualdade material, e sim fomenta uma desigualdade real, desrespeitando, assim, o postulado da igualdade consagrado na Carta Magna.

Ademais, logicamente, a situação acima disposta segue caminho oposto aos objetivos fundamentais da república, sobretudo ao elencado no art. 3º, I e IV, que devem ser observados na realização dos atos de todos os poderes instituídos. Os supracitados incisos trazem como objetivo o seguinte:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

[...]

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Como determina a parte final do inciso IV, é vedada qualquer forma de discriminação. Sendo assim, o artigo da CLT combatido é manifestamente inconstitucional, porque representa uma injusta distinção entre classes, qual seja: considerar a preciosidade da esfera moral do sujeito equivalente a renda, discriminando, pois, aqueles que têm menor salário. Destarte, se criou um sistema de castas, cujas classes mais abastardas têm sua esfera

extrapatrimonial amplamente mais protegida. Portanto, tal cenário é incompatível com a Constituição.

Essa situação, em ricochete, desrespeita, também, o art. 3º, I, vez que representa o antônimo de sociedade justa e solidária. Conquanto, não há justiça na discriminação, nem solidariedade no privilégio.

5 INFLUÊNCIA DO ART. 223-G, § 1º, I a IV da CLT, NA PROTEÇÃO DO PROFESSOR

A limitação imposta pelo art. 223-G, § 1º, I a IV da CLT repercute negativamente quando o assunto é a integral reparação por danos aos professores. Sabe-se que, no Brasil, o nobre labor de lecionar não é remunerado de forma digna. Então, a vinculação do reparo por danos morais ao salário contratual do ofendido representa a desvalorização sofrida pelo magistério no país, mesmo que de forma reflexa.

Segundo informações disponíveis no Portal do MEC, foi estipulado o valor da hora/aula dos profissionais que exercem o cargo de magistério da seguinte forma:

Tabela 1 – TABELA DE REMUNERAÇÃO HORA/ATIVIDADE - CATEGORIA ‘A’ (Formação) (grifo nosso)

ATIVIDADE	PERFIS	FAIXA DE REMUNERAÇÃO MÁXIMA HORA/ATIVIDADE PRESENCIAL (quando pessoa física)			MÍNIMO HORAS/MÊS	VALOR MÁXIMO MÊS (ATÉ)	VALOR TOTAL ANO (ATÉ)
		1	2	3			
FINALÍSTICA	Coordenador geral	65,00	70,00	75,00	20h	1.500,00	18.000,00
	Coordenador adjunto	60,00	65,00	70,00	20h	1.400,00	16.800,00
	Professor Pesquisador	55,00	60,00	65,00	20h	1.300,00	15.600,00
	Supervisor	45,00	50,00	55,00	20h	1.100,00	13.200,00
	Formador	45,00	50,00	55,00	20h	1.100,00	13.200,00
	Tutor	30,00	38,25	38,25	20h	765,00	9.180,00
MEIO	Técnico	6,40			80h	512,00	6.144,00

			160h	1.024,00	12.288,00
	Administrativo	6,40	80h	512,00	6.144,00
			160h	1.024,00	12.288,00

Fonte: Portal MEC (2018)

Segundo a tabela acima disponibilizada, o valor máximo da remuneração do professor pesquisador de ensino básico é de R\$1.300,00 mensais. Então, caso um dos direitos dos professores abordados no tópico 3 deste artigo fosse violado, gerando uma dor moral reputada grave pelo magistrado, o valor indenizatório seria de no máximo R\$ 26.000. Este valor, a depender da capacidade financeira do empregador, não é capaz de compensar o dano gerado, tampouco punir e desincentivar a conduta.

Dessa forma, a personalidade do professor, não obstante a dignidade da profissão, é substancialmente diminuída pelo artigo do 223-G, § 1º, I a IV, da CLT, pois o sentimento de justiça fica limitado ao seu modesto salário. Nesse sentido, o litígio pode se tornar incapaz de aplacar a dor moral, porquanto, como bem ensina Ihering (2001, p. 38):

[...] o demandante que recorre ao processo para defender-se contra um ultraje ao seu direito não tem em vista o objeto do litígio, talvez insignificante, mas antes visa a um objetivo ideal: a afirmação de sua própria pessoa e do seu sentimento de justiça. [...] Não é o prosaico interesse pecuniário, mas a dor moral da injustiça sofrida que impele a vítima a instaurar o processo. O que se tem em mente não é recuperar o objeto do litígio – talvez, como muitas vezes ocorre em casos como esses, ele o terá doado a uma instituição de caridade, para fixar os verdadeiros motivos que conduzem ao litígio. O que pretende é fazer prevalecer seu bom direito. Alguma coisa no seu interior lhe diz que não pode recuar, que não se encontra em jogo o valor do objeto em litígio, mas sua personalidade, sua honra, seu sentimento de justiça, seu auto-respeito. Em poucas palavras, o processo transforma-se de uma questão de interesse numa questão de caráter: o que está em jogo é a afirmação ou a renúncia da própria personalidade.

Portanto, além de manifestamente inconstitucional, o artigo 223-G, § 1º, I a IV, da CLT, desvaloriza, desonra e deprime a carreira de magistério, visto que limita a baixos valores a dignidade, integridade e a lisura dos bens extrapatrimoniais dessa tão nobre carreira.

6 CONCLUSÃO

O ofício do magistério é, sem dúvida alguma, um dos mais importantes trabalhos exercidos pelo ser humano, sendo natural que estes profissionais tenham reconhecidos e garantidos seus direitos e deveres ante a ordem jurídica estabelecida em um país. Porém, é de inegável verificação que a forma de tratar tais trabalhadores varia conforme a cultura de cada

local do globo, fazendo com que tais profissionais recebam diferente tratamento e consideração pela sociedade e pelo direito.

No Brasil, a classe em visa não recebe a consideração que lhe é devida por parte da sociedade, o que resulta numa desatenção da norma quando da proteção e efetivação dos direitos devidos a este trabalhador, algo que se verifica não de forma direta, mas pela análise sistemática da ordem jurídica constante no país.

Um desses exemplos foi abordado neste trabalho, qual seja, a margem de indenização devida ao professor por violação de seus direitos na esfera extrapatrimonial da vítima (ou seja, o cálculo da indenização por danos morais ao professor), que incide sobre a remuneração total recebida pelo trabalhador, a qual não é proporcional à importância deste profissional para a sociedade como um todo.

Portanto, verificou-se, pela análise breve deste tema, que a própria norma, direta ou indiretamente, viola os próprios direitos por ela assegurados a este nobre profissional, uma vez que estabelece uma lógica prejudicial a este no que tange a indenização por eventual dano moral sofrido em face de seu empregador (recordando que o empregado, a princípio, sempre se encontra em posição de vulnerabilidade em face de seu empregador).

A suscitação da inconstitucionalidade desta norma aqui analisada é matéria para outra discussão, não sendo, porém, algo que se possa deixar de mencionar quando do exame deste dispositivo legal. É de suma importância, contudo, que tal discussão seja efetivamente suscitada, a fim de garantir a este nobre trabalhador o reconhecimento e a valorização que lhe são devidas de direito – não apenas pela ordem jurídica, mas por toda a sociedade.

TEACHER'S WORKING RIGHTS: effects on employment contracts with impact of moral injury under Law n° 13.467, of July 2017

ABSTRACT

The Law n° 13,467, of July 13, 2017, known as the “Labour Reform Law”, amended, excluded and added to CLT several provisions, thus innovating Labour Law. An example of innovation is the introduction of off-balance sheet damage prediction (Title II – A, CLT articles 223–A to 223–G), which previously did not exist in the consolidated bylaws. Thus, the present article seeks to make a brief analysis about the impact of this innovation on the teacher's right to demand compensation for moral damages in the face of the employer who violates his rights. For this, it is first dealt with off-balance sheet damage broadly (concept and historicity), then analysed the referred institute in CLT. Afterwards, it is dealt with the rights of the teachers mentioned in the Labour Law. Finally, it is analysed how the novel prediction about off-balance sheet damage – inscribed in the CLT – impacted the teacher's right to full moral protection.

Keywords: Consolidation of Labour Laws. Teacher. Moral damages. Labour Law.

REFERÊNCIAS

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais**. 3.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1988.

BRASIL. Código Civil (2002). Lei nº 10.406/02. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 21 jun. 18.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). Decreto-Lei nº 5.452/1943. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 21 jun. 18.

BRASIL. Constituição Federal (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 21 jun. 18.

BRASIL. Ministério da Educação. **Valores de referência para análise de projetos**. Brasília: MEC, 2018. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=4876-anexo-5-pessoal-valores-referencia-aanalise-projetos&category_slug=documentos-word&Itemid=30192>. Acesso em: 22 jun. 18.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. 2v.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Jornada de trabalho do professor: Lei 13.415/2017**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/03/07/jornada-de-trabalho-do-professor-lei-13-4152017/>>. Acesso em: 22 jun. 18.

IHERING, Rudolf von. **A luta pelo Direito**. São Paulo: Martin Clarent, 2001.

TEPEDINO, Gustavo. **Temas de direito civil**. 2. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.