

O MEIO AMBIENTE LABORAL DO PROFESSOR E AS CONSEQUÊNCIAS EM SEUS DIREITOS DA PERSONALIDADE: PROPOSTAS PARA AMENIZAR A PRECARIZAÇÃO

THE WORKING ENVIRONMENT OF THE TEACHER AND THE CONSEQUENCES ON HIS PERSONALITY RIGHTS: PROPOSALS TO ALLEVIATE THE PRECARIZATION

Leda Maria Messias da Silva¹
Marice Taques Pereira²

RESUMO

O presente estudo objetiva analisar o ambiente de trabalho docente e apresentar as lesões aos direitos da personalidade do professor afetadas por este ambiente. Será demonstrado que o ambiente de trabalho do professor deve propiciar condições salútares e seguras para que se evitem as doenças laborais. O ambiente, quando não edificante, apresenta sérios riscos aos direitos da personalidade. Este estudo irá verificar quais são os direitos da personalidade atingidos pelo meio ambiente do professor em decorrência de as instituições de ensino não cumprirem o que determina a lei. Sabe-se que é exigida do professor uma grande carga de trabalho, com salários ínfimos, e que as instituições se utilizam de seu direito de imagem e não lhe outorgam seus direitos autorais. Neste estudo, também, serão expostos alguns entendimentos jurisprudenciais sobre este tão delicado assunto, bem como propostas para amenizar a precarização no ambiente docente. A metodologia empregada foi a lógico-dedutiva e a lógico-indutiva, ou seja, foram pesquisados tanto os aspectos doutrinários e legalistas quanto as jurisprudências.

PALAVRAS-CHAVES: Meio ambiente; Professor; Lesões aos Direitos da Personalidade

ABSTRACT

This study aims to analyze the environment of teaching and present the injuries to personal rights of the professor affected by this environment. It will be shown that the professor work environment should provide safe and healthy conditions for the avoidance of labor diseases. The environment, if not secure, poses serious risks to personality's rights. This study will exam which are the personality's rights affected by the professor's environment, caused by

Pós-doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Lisboa-Portugal, Doutora e Mestre em Direito das Relações Sociais, subárea de Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP; Docente de graduação e do Mestrado do Centro Universitário de Maringá - UNICESUMAR; Docente da Universidade Estadual de Maringá - UEM. E-mail: leda.dir@cesumar.br.

² Mestre em Direitos da Personalidade pela Unicesumar; Docente da Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUC-PR.

educational institutions that do not fulfill what the law requires. It's known that the professor's work hours are high with low payments, and also that the institutions use the image rights and does not grant their copyrights. In this study, will also be exposed some jurisprudential understandings about this delicate subject. As well as proposals to alleviate the precarization in the teacher's working environment. The methodology used was the logical-deductive and logical-inductive, and is shown both vision legalistic and doctrinal aspects about the judgments.

KEYWORDS: Environment; Teacher; Injuries to Personality Rights.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, tem-se discutido muito a respeito de educação e de como melhorar os índices educacionais, no Brasil. Contudo, essas discussões não consideram o ambiente de trabalho do professor, pois, conforme inúmeros relatos, muitas vezes, os professores são ofendidos, humilhados e explorados. Esse cenário acaba afetando os seus direitos da personalidade, haja vista que o docente não perde a condição humana com o seu ofício.

A exploração do professor por algumas escolas é um fato cotidianamente narrado pelos próprios docentes. As instituições privadas visam ao lucro e veem os alunos como clientes, desta forma, tentam agradá-los de todas as maneiras. Apesar disso, os alunos agem de forma cruel com o professor, muitas vezes, partindo para agressões físicas e verbais. Salienta-se que em algumas instituições há superlotação de alunos em sala de aula, bem como apresentam uma infraestrutura inadequada para o ambiente de trabalho.

Vale destacar, ainda, que os poucos benefícios destinados ao professor, neste País, são diferenciados em sua aplicabilidade, ou seja, são diferentes de acordo com o nível de ensino em que o docente atua, que é o caso da aposentadoria especial concedida somente àquele professor que atua nos níveis fundamental e médio. Há também um projeto de lei em tramitação no Congresso que prevê a delimitação do número de alunos em sala de aula apenas para esta classe de profissionais. Ou seja, o professor universitário é discriminado.

Há que se mencionar, ainda, que a Organização Internacional do Trabalho - OIT, desde 1983, com relação às profissões que mais apresentam doenças ocupacionais, em nível mundial, salienta que a atividade do professor ocupa o segundo lugar, ou seja, é um dos profissionais que mais riscos apresentam em relação à Síndrome de *Burnout*.

Esta e outras doenças provenientes do meio ambiente de trabalho sobrecarregam o professor, sujeito ao abuso constante, e ocasionam danos no seu convívio familiar e social. A

exploração do professor afeta os direitos da personalidade que podem ser classificados da seguinte maneira: a vida e a integridade física; a integridade psíquica e as criações intelectuais; e a integridade moral.

A área de delimitação do presente estudo, dentro dos direitos da personalidade, será a de abordar o trabalho do professor no Brasil, principalmente nas instituições privadas, com enfoque em seu meio ambiente, voltado às salas de aula e às atividades extraclasse. É fato que um ambiente de trabalho não edificante apresenta sérios riscos aos direitos da personalidade, visto que tais direitos são inatos e inerentes à pessoa humana de forma perpétua. Sendo assim, se faz necessário proteger este profissional para evitar um dano maior à sua saúde e também à sociedade.

Este estudo justifica-se tendo em vista que o ambiente de trabalho do professor coloca em risco sua saúde, afetando sua vida, sua integridade física e moral e sua imagem, ou seja, os seus direitos da personalidade.

Num primeiro momento, será abordado o Meio Ambiente do Trabalho. Em seguida, serão verificados os conceitos de direito da personalidade e sua correlação com o meio ambiente de trabalho. E, por fim, serão apresentados o conceito de professor, analisando seu ambiente de trabalho e as lesões que este ambiente causa aos direitos da personalidade. Também serão sugeridas propostas para amenizar os prejuízos ao meio ambiente do professor.

Vale ressaltar a dificuldade em encontrar obras que versassem, especificamente, sobre os direitos trabalhistas do professor, por tratar-se de um tema que tem sido, até o momento, pouco abordado por autores da área. Optou-se, portanto, pela busca na internet da qual foram retiradas várias consultas que ilustram este trabalho. Mas, por se tratar de um estudo científico, o raciocínio foi fundado em bases sólidas, haja vista que diversas obras de doutrinadores serviram como fonte de pesquisa.

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Dentro do contexto de meio ambiente, a própria Constituição Federal, em seu artigo 200, VIII, inserido no título dedicado à ordem social e a Seção II, que versa sobre a saúde, trata de forma inibida o meio ambiente do trabalho. A inclusão deste tema na Constituição demonstra duas tendências, a preocupação com o meio ambiente vital e a busca na qualidade no sentido amplo, compreendendo-se a do trabalho (MINARDI, 2010, p. 34).

Para Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 528), o meio ambiente de trabalho significa:

Exatamente, o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho, etc.

Leda Maria Messias da Silva (2008) corrobora da opinião e argumenta que o meio ambiente do trabalho está incluso no meio ambiente geral. O meio ambiente do trabalho abrange não só o local de trabalho onde o trabalhador presta serviços, mas todos os fatores internos ou externos que exercem influência recíproca com o trabalho e têm ascendência sobre ele. Tal influência é decisiva para o equilíbrio ou desequilíbrio do meio ambiente do trabalho.

Portanto, o meio ambiente de trabalho se aplica a todos os trabalhadores, principalmente, ao empregado, sendo que este ambiente envolve o lugar onde é executado o trabalho, bem como lugares externos sobre os quais recaem os reflexos deste trabalho. Desta forma, até a própria residência do trabalhador pode ser um ambiente do trabalho. O objeto do estudo do meio ambiente de trabalho é proporcionar uma qualidade de vida sadia a este trabalhador em seu ambiente laboral.

O direito humano e o direito a um ambiente sadio estão interligados, pois ambos buscam preservar a vida, ou melhor, a qualidade de vida do trabalhador. Esse ambiente de trabalho é qualquer lugar em que o profissional exerce a sua atividade. Afinal, a Constituição Federal consagra como fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Constitui-se dever de todos, a busca da sadia qualidade de vida do trabalhador, respeitando o meio ambiente onde este profissional labora e buscando amenizar ou eliminar os riscos inerentes ao trabalho.

Amauri Mascaro Nascimento afirma que os direitos da personalidade se aplicam ao meio ambiente de trabalho, tendo em vista a defesa da dignidade do trabalhador (NASCIMENTO, A., 2009, p. 505).

Raimundo Simão de Melo (MELO, 2010, p. 38) declara que o respeito aos princípios que norteiam a dignidade da pessoa humana, no caso, o respeito ao meio ambiente de trabalho pode ser tratado como um “novo direito da personalidade”.

Portanto, todo ser humano deve ser respeitado, inclusive no seu meio ambiente de trabalho. O direito à vida, à integridade física e à qualidade de vida sadia no meio ambiente de trabalho são de fundamental importância para a compreensão dos Direitos da Personalidade, que serão analisados no próximo capítulo.

3 DIREITOS DA PERSONALIDADE

É necessário tecer comentários sobre os direitos da personalidade, tendo em vista que eles estão intimamente ligados à dignidade do trabalhador no meio ambiente de trabalho.

Para Plácido De Silva (1999, p. 605) “personalidade deriva do latim *personalitas*, de *persona* (pessoa), e significa o conjunto de elementos, que se mostram próprios ou inerentes à pessoa, [...]”.

“A ideia de pessoa e de personalidade é fundamental para a compreensão do fenômeno, na medida em que o Direito é concebido tendo como destinatário os seres humanos em convivência” (CANTALI, 2009, p. 27). E é no meio ambiente de trabalho que as pessoas passam o maior tempo de suas vidas no convívio com outras pessoas.

O grande marco foi a Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1948, após a segunda guerra mundial. Diante das agressões causadas pelos governos totalitários à dignidade humana, tomou-se consciência da importância dos direitos da personalidade para o mundo jurídico. A Declaração afirmou que “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos”. Em 1950, promulgou-se a Convenção Européia dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais. Posteriormente, em 1966, foi promulgado o Pacto Internacional sobre Direitos Humanos e Civis (CANTALI, 2009, p. 27).

A Constituição Federal de 1988 acatou a tendência mundial de reconhecimento de um direito geral de personalidade e consagrou a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental do Estado Democrático de Direito, em seu art. 1º, III (MINARDI, 2010, p. 60-61).

Este princípio da Dignidade da Pessoa Humana é um dos alicerces da República Federativa do Brasil. A República é constituída sobre este princípio, parâmetro de validade, até mesmo, para a elaboração de leis.

A Constituição também trouxe outros atributos inerentes à personalidade humana, conforme estabelecido no artigo 5º, *caput* e seus incisos, como o rol de direitos fundamentais,

tais como a vida, liberdade, igualdade, integridade psicofísica, privacidade, intimidade, honra, e a imagem, dentre outros.

Portanto, a maioria dos direitos fundamentais é direito da personalidade, mas nem todo direito da personalidade é considerado direito fundamental.

Sendo assim, pode-se afirmar que a tutela da personalidade é dotada de elasticidade. “Elasticidade no sentido de abrangência de tutela que faz incidir a salvaguarda da dignidade em todas as situações, previstas ou não, em que esgrimida a personalidade tida como valor máximo do ordenamento” (TEPEDINO, 2009, p. 91).

No aspecto infraconstitucional brasileiro, o Código Civil de 2002 acolheu esta nova roupagem e incluiu um capítulo próprio, artigos 11 a 21, que discorrem sobre os direitos da personalidade.

Todavia, na opinião de Fabio Minardi, o Código Civil desenvolveu timidamente o assunto. O autor ressalta o pensamento de Maria Helena Diniz que, ao se referir ao tema, assevera que o Código Civil não assumiu o risco de uma enumeração taxativa, prevendo em poucas normas a proteção de certos direitos inerentes ao ser humano. O objetivo primordial é o de preservar o respeito à pessoa e aos direitos protegidos constitucionalmente, talvez para que haja, posteriormente, o desenvolvimento jurisprudencial e doutrinário e a regulamentação por normas especiais (MINARDI, 2010, p. 62).

Os direitos da personalidade são atributos que acompanham a pessoa por toda sua vida, buscando a proteção física, mental e moral, com características próprias, a fim de resguardar a sua dignidade em qualquer meio, principalmente no meio ambiente do trabalho.

3.1 DIREITOS DA PERSONALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Ao analisar o ambiente de trabalho, sob a ótica do Direito da Personalidade, constatou-se que o ambiente, em geral, está intimamente ligado à integridade física da pessoa, principalmente o ambiente do trabalho, sendo que este pode provocar danos à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica de uma pessoa, bem como à honra e ao nome.

Os dispositivos da CLT não são claros sobre os direitos da personalidade, embora, em alguns casos, cuidam da defesa destes (NASCIMENTO, A., 2011, p. 510). Menciona-se o artigo 374- A, da CLT inciso VI, que veda a revista íntima. O artigo 483 da CLT, alínea *e*, que considera motivo de justa causa para a resolução do contrato de trabalho a lesão à ofensa,

à honra e à boa fama. E alínea *b*, do mesmo artigo, também reconhece a justa causa quando o empregado for tratado pelo empregador ou superior hierárquico com rigor excessivo.

Assim, o contrato de trabalho tem de buscar uma função social, ou seja, propiciar um ambiente decente ao trabalhador. Somente desta forma, será preservada a integridade física e psíquica do empregado, bem como a do empregador em relação aos subordinados. Compreende-se ambiente decente como aquele que permite ao trabalhador sentir-se estimulado e integrado ao meio, proporcionando condições para que o empregado seja capacitado e bem remunerado (SILVA, L., 2008).

4 O PROFESSOR NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO

Neste capítulo será abordado o conceito do vocábulo, analisado o ambiente de trabalho do professor, ontem e hoje, para, em seguida, contextualizar os direitos da personalidade que são afetados nesse ambiente.

4.1 CONCEITO DE PROFESSOR

Professor e profissão são palavras que derivam do latim *professum* que, por sua vez, vêm do verbo *profitēri*: "declarar perante um magistrado, fazer uma declaração, manifestar-se; declarar em alto e bom som, afirmar, assegurar, prometer, protestar, obrigar-se, confessar, mostrar, dar a conhecer, ensinar, ser professor" (HOUAISS).

Alice Monteiro de Barros (2000, p. 1.509) ao conceituar o profissional professor menciona sobre a formação de gerações de um país. Assim, ela define:

O professor é o profissional, habilitado ou autorizado, que através das atividades inerentes ao magistério, forma as gerações do país propiciando-lhes a educação básica e superior, ou complementando-lhes a formação em curso de especialização, técnico, preparatório ou profissionalizado em estabelecimento de ensino público, particular, livre, ou ainda em outro estabelecimento que, embora não específico, proporcione esta informação.

Segundo Gérson Marques (2009, p. 25), para ensinar, não basta ter conhecimento da matéria. É necessário ter domínio de sala, saber mesclar respeito com autoridade, elaborar e aplicar avaliações. Conseqüentemente, o professor precisa ajudar o aluno a amadurecer e a estar preparado para os obstáculos da vida.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT, declara no item 1, do Estatuto dos Professores de 1966, o conceito de professor: “O termo ‘pessoal docente’ ou ‘professores’ serve para designar todas as pessoas que são encarregadas da educação dos alunos”.

4.2 A INTEGRIDADE FÍSICA DO PROFESSOR

A integridade física é um dos direitos da personalidade que deve ser protegido. A integridade física pode ser definida como um “modo de ser físico da pessoa, perceptível mediante os sentidos” (CUPIS, 2004, p. 75).

Sob a denominação de direito à integridade física, encontram-se vários outros direitos de personalidade, quais sejam: o direito à vida, o direito à integridade corporal e o direito à saúde (SZANIAWSKI, 1993, p. 269).

Para Carlos Alberto Bittar (2006, p. 76), os direitos da personalidade protegem a integridade física da pessoa contra lesões ao seu corpo e à sua mente, consistindo na manutenção da higidez física e mental do ser, opondo-se a qualquer atentado que venha a atingir esta pessoa.

O direito à integridade física se estende até mesmo após a morte, dando, conseqüentemente, origem ao direito de respeito a seu próprio cadáver. O direito à vida concerne à própria existência do indivíduo, enquanto a integridade corporal incide na incolumidade física da pessoa, e em sua saúde (SZANIAWSKI, 1993, p. 270).

O direito à integridade corporal, também chamado de direito à integridade física, não pode ser restringido à mera incolumidade anatômica e externa do corpo humano. Esse direito também é abrangido pelo direito à saúde ou pelo direito de não ser contagiado por outrem (CUPIS, 2004, p.77).

Portanto, o professor no seu ambiente de trabalho passa por várias agressões que ofendem a sua integridade física, afetando sua vida, seu corpo e sua moral. Todas essas lesões serão demonstradas, a seguir.

4.2.1 Ambiente Penoso

Algumas atividades laborais podem ocasionar problemas à saúde do trabalhador. Nesse sentido, leciona Sandro Nahmias Melo (2010, p. 150), “todos os trabalhadores, mesmo aqueles cuja atividade é predominantemente intelectual, estão expostos a riscos. Todavia, em algumas profissões, o risco é indiscutivelmente maior”.

Atualmente, o STF vale-se da analogia para suprir a lacuna advinda da omissão ou inércia do legislador. Mas, desta forma, fica difícil mensurar e caracterizar a penosidade, o que não se ajusta com o sistema jurídico brasileiro, “que tem por base a previsibilidade de conduta para que o autor do dano possa ser responsabilizado”. (MELO, S., 2010, p. 150).

Pelo fato de o professor trabalhar em um ambiente que causa um grande desgaste físico e emocional, para alguns autores, o magistério é visto como uma atividade penosa. Assim sendo, pode-se concluir que o ambiente de trabalho do professor deveria ser reconhecido como penoso, portanto, teria o professor o direito de receber um adicional por este trabalho. Embora, nas palavras de Raimundo Simão de Melo, o mais importante não é o pagamento deste adicional, mas sim que o empregador adote meios para eliminar ou pelo menos minimizar este ambiente penoso, respeitando, assim, a dignidade da pessoa humana (MELO, R., 2010, p. 211).

4.2.2 Duração de Trabalho

As normas sobre duração de trabalho têm por objetivo resguardar a integridade física do empregado, evitando-lhe a fadiga. Daí, as sucessivas reivindicações de redução da carga horária de trabalho e alongamento dos períodos de descanso.

De acordo com o artigo 318 da CLT, o professor é proibido ministrar, por dia, mais de quatro aulas consecutivas ou seis intercaladas em um mesmo estabelecimento de ensino. Caso exceda este limite, a instituição é obrigada a pagar essas horas excedentes como extras.

De acordo com Alice Monteiro de Barros (2006, p. 681), esta tutela é para combater o desgaste físico e mental do professor e, conseqüentemente, proporcionar uma melhor qualidade de ensino.

Todavia, a lei permite que os professores ministrem mais aulas, no mesmo dia, desde que em instituições diversas, o que acaba ocasionando um grande excesso de carga horária e um maior desgaste físico e mental.

No entanto, isso não é um privilégio. Em razão da baixa remuneração, o professor é obrigado a ministrar aulas em várias instituições para honrar seus compromissos financeiros.

4.2.2.1 Excesso de Jornada

No Direito do Trabalho brasileiro a expressão jornada é usada para designar tempo de trabalho, qualquer que seja a medida de duração. Embora haja diferença entre horário e jornada de trabalho, o primeiro “representa o momento inicial e terminal do trabalho, e a jornada todo o espaço de tempo à disposição do empregador, compreendendo, ainda, intervalos, disponibilidades, paralisações, extraordinárias, etc.”. Portanto, a jornada de trabalho do professor refere-se a hora-aula, que varia conforma a instituição de ensino (ZENNI, 2009, p. 130).

Para Horácio Wanderlei Rodrigues (2006) “a hora-aula equivale ao padrão unitário de tempo utilizado pela instituição para definir a carga horária necessária ao desenvolvimento de cada conteúdo curricular (a carga horária de cada disciplina é fixada em horas-aula)”.

A hora-atividade é “utilizada por algumas instituições para remunerar as atividades extraclasse de seus docentes, tais como as atividades de orientação e administrativas” (RODRIGUES, 2006).

A maioria dos professores é contratada como horista, embora o Ministério da Educação - MEC, não recomende esta forma de contratação, pois nas universidades, dentro da política de valorização do professor, há a concepção de que o professor deva estar inserido mais tempo dentro de uma mesma instituição, ou seja, que seja contratado como tempo parcial ou integral (MARQUES, 2009, p. 152).

Da mesma forma, a Lei 9.394/1996 (BRASIL, Lei 9.394, 1996) - LDB, em seu artigo 52, determina que as universidades públicas ou privadas devem ter um terço do corpo docente em regime de tempo integral, ou seja, a carga horária semanal de trabalho deverá ser de 40 horas a serem cumpridas na instituição em atividades de ensino, gestão, pesquisa ou extensão.

Ocorre que os professores horistas recebem unicamente pelas horas-aulas que efetivamente ministram, sendo que as Instituições de Ensino não remuneram as horas de planejamento, elaboração de provas, correções das avaliações, dos trabalhos, etc.

Também os autores, Leda Maria Messias da Silva e Rodrigo Oskar Leopoldino Koehler (2011), em seu artigo, coadunam deste pensamento ao argumentar que “o magistério é uma das poucas profissões que exige enorme sobrecarga de trabalho adicional, inadiável e indispensável fora do horário de trabalho, sem ter a condigna remuneração extra”.

Ainda, com o avanço tecnológico, principalmente com o surgimento da conhecida rede internacional de comunicações via computador – *internet*, mudou o controle da relação entre tempo de trabalho e tempo livre. A invenção do telefone móvel, a comunicação por *e-mail*, os *chats* de conversa em tempo real, os *smartphones*, etc., aumentaram sensivelmente a velocidade da comunicação. Esta forma rápida e fácil de informação transmitida por esses novos aparelhos gerou uma dependência maior do empregado, fazendo com que este tivesse uma grande dificuldade de conseguir se desconectar de suas atividades.

Vale salientar a alteração, em 2011, do artigo 6º, da CLT, que tratava do trabalho em domicílio restrito àquele do empregado. Com a nova redação, todo tipo de trabalho a distância, se tiver subordinação jurídica, será caracterizado como uma relação de emprego, mesmo que o serviço esteja sendo realizado à distância. Apesar de a CLT reconhecer esta nova relação de emprego, não houve alteração nos temas referentes ao tempo de duração do trabalho.

A pesquisadora e professora Crisyina Borsoi afirma que os docentes estão ultrapassando a fronteira entre tempo de trabalho e tempo privado. “Hoje, o professor tem que dar conta da sala de aula, orientar alunos, preencher relatórios, fazer pareceres, participar de diferentes comissões e de colegiados. É muita pressão, o que provoca o adoecimento” (BORSOI).

Para a autora, esta exploração ocorre mais, ainda, nos cursos de programas de pós-graduação, nos quais existe a obrigatoriedade de manter elevada a denominada ‘produção científica’. As principais responsáveis pela busca de produtividade são as políticas de metas das próprias instituições financiadoras e/ou reguladoras (BORSOI).

Para tentar amenizar esta situação, alguns sindicatos incluem em suas Convenções Coletivas, a chamada hora-atividade que serve também para remunerar atividades extraclasse, conforme já mencionado, todavia, este procedimento não deve ser o mais adequado.

Na opinião de José Geraldo de Santana Oliveira, esta hora-atividade, nem de longe, tem uma remuneração correspondente à contraprestação pecuniária correta para os

professores que a exercem, além do que estas atividades devem ser realizadas no âmbito da escola (OLIVEIRA, 2008, p. 158).

O professor deve receber pelas atividades desenvolvidas no EAD, não importando se for dentro ou fora da instituição de ensino. O trabalho evoluiu e as normas jurídicas também devem avançar para acompanhar a evolução deste novo tipo de trabalho, principalmente, o do professor que sempre trabalhou fora do estabelecimento educacional, em sua casa, para preparação das aulas. O direito existe para controlar o comportamento social, dirigir e principalmente proteger as pessoas da sociedade. Portanto, os tribunais do Trabalho devem reconhecer essa nova forma de trabalho que se apresenta.

4.2.2.2 Trabalho Noturno

Conforme Gerson Marques, o trabalho noturno é muito mais desgastante do que o diurno. Em razão disso, a CF, artigo 7º, inciso IX, garantiu um adicional de, no mínimo, 20%, devendo por isso o trabalhador receber a mais a hora noturna. No âmbito urbano, a hora noturna começa às 22 horas e vai até às 5 horas do outro dia. Para efeitos legais, a hora noturna é reduzida de 60 minutos para 52 minutos e 30 segundos, conforme artigo 73 da CLT.

Tal direito é assegurado a todo trabalhador, inclusive aos professores, que devem receber das Instituições de Ensino um adicional pelas aulas ministradas depois das 22 horas.

Todavia, conforme denúncias dos professores feitas aos sindicatos, algumas universidades não pagam este adicional e nem contabilizam a redução da jornada de trabalho noturno (SINPES).

4.2.2.3 Intervalos interjornadas e entrejornadas

O intervalo interjornada é a pausa concedida ao obreiro entre o final de uma jornada diária de trabalho e o início de uma nova jornada no dia seguinte, para descanso do trabalhador. O art. 66 da CLT assegura um intervalo interjornada de, no mínimo, 11 horas

consecutivas. O intervalo intrajornada são as pausas que ocorrem dentro da jornada diária de trabalho, objetivando o repouso e a alimentação do trabalhador, consoante artigo 71, da CLT.

Conforme determina o art. 318, da CLT: “Num mesmo estabelecimento de ensino não poderá o professor dar, por dia, mais de 4 (quatro) aulas consecutivas, nem mais de 6 (seis), intercaladas” (BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943). No entanto, a CLT é omissa quanto à duração das aulas e aos intervalos entre elas.

O grande problema é que os cursos universitários, em sua maioria, são ofertados pela manhã e à noite, ocasionando um desrespeito ao intervalo interjornada, que, conforme mencionado, é de 11 horas.

Isto ocorre em decorrência da grande carga horária que o professor exerce na mesma instituição ou em várias para prover o sustento. Sendo assim, o professor se sujeita a abrir mão deste intervalo que, muitas vezes, só é pago depois de uma reclamatória trabalhista.

Com relação aos intervalos para ‘recreio’ que, normalmente, duram de 10 a 20 minutos, o ministro Brito Pereira, do TST reconheceu que o intervalo entre aulas seja configurado como tempo à disposição do empregador, com o conseqüente pagamento das horas extras devidas referentes a esse período (BRASIL. Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho, 2012).

Sabe-se que, muitas vezes, o professor utiliza este intervalo para atender alunos, corrigir trabalhos ou para se preparar para outra aula.

Portanto, pode-se inferir que os tribunais começam a reconhecer alguns direitos trabalhistas. Todavia, a legislação brasileira precisa avançar e considerar a nova realidade imposta aos educadores, a qual exige um grande número de atividades fora de sala de aula. O período dispendido para tais atividades deve ser considerado tempo à disposição do empregador, sob pena de os tribunais admitirem o trabalho gratuito. O fato de se reconhecer este direito afeta de forma positiva o professor nos aspectos econômico e social e, principalmente, permite que este profissional obtenha um reconhecimento digno por seu trabalho.

4.2.3 Salário do professor

O artigo 323 da CLT determina não ser permitido o funcionamento de estabelecimento particular de ensino que não remunere condignamente seus professores, ou não lhes pague, pontualmente, a remuneração de cada mês. No seu parágrafo único, a CLT determina que

compete ao Ministério da Educação fixar os critérios para a determinação da condigna remuneração devida aos professores, bem como assegurar a execução do preceito estabelecido no presente artigo.

Todavia, o Ministério não tem mais esta competência e, hoje, é prerrogativa das entidades de classe estabelecer o piso salarial do professor. Entretanto, a maioria das instituições de ensino privado não possui políticas de valoração do docente e não os remuneram adequadamente. Muitas sequer possuem Plano de Carreira e quando os possuem são arremedos de plano, que em nada valorizam o professor e que só atendem os interesses capitalistas deles próprios. Isto faz com que o professor assuma inúmeras aulas para poder cumprir com seus compromissos financeiros.

A OIT, em sua Recomendação sobre o Estatuto dos Professores, nos itens 114 a 124, já mencionava os baixos salários, alertando que devido a posição que o docente ocupa na sociedade deveria receber mais. Além disso, no item 115, recomenda como deveria ser calculada esta remuneração. Tal recomendação, no entanto, não surtiu efeito no Brasil. Um estudo internacional, divulgado pela Folha de São Paulo, em 29 de abril de 2012, indicou que o professor universitário brasileiro vive sem conforto (RIGHETTI, 2012).

Em 2009, a OIT e a Unesco realizaram uma pesquisa que concluiu que o professor do ensino fundamental brasileiro recebe o terceiro pior salário do mundo, comparado aos da mesma categoria de outros países. Além disso, suas turmas em sala de aula apresentam o maior número de alunos (NEME).

Portanto, sendo o salário o meio de sobrevivência do trabalhador, este deve abrigar algumas das garantias aos direitos fundamentais da pessoa humana. Foi este o motivo de a Constituição Federal enquadrar o salário no mesmo nível de direito fundamental.

Enfim, o salário pago ao professor não condiz com o papel que este desempenha na sociedade, haja vista ser o professor o alicerce de todas as profissões. Pode-se concluir, então, que a dignidade da pessoa humana, no caso, a do professor, não está sendo respeitada em todos os aspectos a que faz jus. Ademais, os salários aviltantes obrigam o professor a trabalhar em mais de uma instituição, o que tem levado, com frequência, este profissional ao adoecimento em razão do excesso de trabalho.

4.2.4 A violência psíquica no ambiente laboral do professor

A educação, atualmente, é vista, por muitos, como mercadoria em que o estudante é o cliente que compra um serviço. Nesse sentido, pode-se afirmar que a educação faz parte de um negócio que visa à lucratividade. Para tanto, tem em sua composição, assim como na de outros negócios, empresários, competitividade, produção em massa e finalidade lucrativa, podendo até causar prejuízos aos alunos e professores (MARQUES, 2009, p. 3).

Em decorrência disso, constata-se que o meio ambiente de trabalho do professor apresenta, entre outros aspectos, um baixo salário, excesso de trabalho, falta de respeito em sala de aula, violência física e moral, etc. Este cenário ocasiona um grande desgaste emocional ao profissional, que acaba sendo acometido por várias doenças. Além disso, o professor é, constantemente, vítima de assédio moral no trabalho, como se observará, a seguir.

4.2.4.1 Assédio moral

Estudos realizados pela OIT e a Organização Mundial da Saúde - OMS, em países desenvolvidos, alertam que o assédio moral poderá ser o principal problema do mundo globalizado, ou também, será conhecido como o mal estar na globalização. (ASSÉDIO moral no trabalho).

Segundo Roberto Pamplona Filho (2006, p.1079-1089), o assédio moral é um elemento que atinge as relações de trabalho em diversos países do mundo, como Alemanha, Itália, Inglaterra, Estados Unidos, França, Japão, Portugal, entre outros. Para o autor, em países de língua portuguesa, além de ser denominado 'assédio moral', identifica-se também pelas expressões 'terror psicológico', 'tortura psicológica' ou 'humilhações no trabalho'. De acordo com o autor, na Itália, na Alemanha e nos países escandinavos, o assédio moral é conhecido como *mobbing*; na Inglaterra, como *bullying*; nos Estados Unidos, *harassment*; na França, *harcèlement*; no Japão, *ijime*; e nos países de língua espanhola, psicoterror laboral.

Conforme Sonia Mascaro Nascimento, o assédio moral é visto como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, expondo o trabalhador à situações degradantes capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica e física, tendo a finalidade de excluir o

empregado de sua função ou deteriorar com o seu ambiente de trabalho (NASCIMENTO, S., 2009, p. 2).

A legislação brasileira não prevê como crime o assédio moral, como o faz com o assédio sexual. Todavia, os tribunais já estão reconhecendo este tipo de comportamento para indenizar os trabalhadores que são acometidos por eles.

Vale a pena lembrar que o professor, antigamente, tinha respeito absoluto na sociedade, era o poder máximo em sala de aula. Todavia, o assédio moral ascendente, cometido pelos alunos, torna-se mais presente nos dias de hoje, ocasionando problemas físicos e emocionais graves aos professores.

Além disso, hoje, o aluno é tratado como um consumidor de serviços, e as instituições de ensino passam a ideia da necessidade de satisfazer o aluno, de qualquer forma. E, ainda, os notórios baixos salários pagos a este profissional e as instituições de ensino privadas que buscam somente os lucros, fazem com que os professores tornem-se mais suscetíveis ao assédio moral, por abuso do poder. Instala-se, assim, a política de tratar o aluno como cliente e, ao invés de ser um ambiente de prática de educação, prega que o aluno sempre tem razão.

Os resultados desta pesquisa mostram que a recusa em fazer atividades propostas e o abandono da sala de aula são os tipos de assédio moral mais constantes, efetuados pelos alunos.

Um dos grandes problemas do assédio moral é a sua comprovação, apesar de os tribunais já estarem reconhecendo esta violência contra o trabalhador, principalmente, no magistério.

Atualmente, o uso da internet também tem sido utilizado para gerar o assédio moral, conhecido como *cyberbullying*. O *cyberbullying* tem sido definido como quando a Internet, telefones celulares ou outros dispositivos são utilizados para enviar textos ou imagens com a intenção de ferir ou constranger outra pessoa. Este assédio virtual ocorre com os professores quando ele é xingado, agredido e, muitas vezes, tem suas fotos postadas para escarnecê-lo.

Conforme explanado por Cecília Martins Faria (2008, p. 207), muitos professores se sentem atacados pelas expressões de total desrespeito que os alunos lhes dirigem. Normalmente, a origem destes atos está escondida atrás do Orkut ou Facebook, redes sociais da internet, impossibilitando a busca de uma solução do conflito.

Analisando as decisões dos tribunais de Justiça de alguns estados, constata-se que a responsabilidade fica a cargo dos alunos que fizeram a postagem e os comentários. Se o aluno for menor, a responsabilidade cabe aos pais, sendo que a condenação arbitra um valor

pequeno comparado com as consequências que este fato causa no trabalho, na vida social e íntima do professor.

Portanto, conforme explanado, o professor encontra-se, atualmente, num ambiente difícil de trabalhar, tendo em vista que sofre assédio moral de todos os lados. Tais fatos são nefastos ao organismo da vítima, ocasionando o aparecimento de doenças que atingem os aspectos físico, emocional e social deste profissional.

4.2.4.2 Síndrome de *Burnout*

O *burnout* no trabalho é conhecido, também, como a síndrome do esgotamento profissional, decorrente de um nível elevado de estresse no ambiente de trabalho, desencadeando vários sintomas, inclusive a perda da motivação para o trabalho (GARCIA, 2011, p. 136).

Constata-se que a referida síndrome leva o sujeito a um nível máximo de exaustão, não possuindo mais qualquer meio recorável físico, tampouco emocional, típico dos dizeres ‘estou cansado’, ‘não aguento mais’, ‘estou sobrecarregado’, ‘é coisa demais’. São frases consideradas como de quem está com estresse crônico (MASLACH, 2005, p. 41).

Trata-se de uma síndrome com maior complexidade que age no cansaço físico e mental do trabalhador, alterando seu comportamento e acarretando, portanto, graves consequências. Com efeito, observa-se que o sujeito apresenta os sintomas mais aparentes e frequentes que se iniciam com a própria atividade realizada, e se estendem na baixa produção, na redução de rendimento sem preocupação de melhora. Passa, então, a atingir seu íntimo e sua vida pessoal, manifestando pessimismo em relação à própria vida, alterações na alimentação e no sono, dores musculares, ansiedade, desconcentração, baixa autoestima, etc. (MINARDI, 2010, p. 147).

A diferença entre *burnout* e estresse é que este pode apresentar aspectos positivos e negativos, além disso, o estresse pode estar relacionado com vários aspectos da vida de uma pessoa. Já a Síndrome de *Burnout* só apresenta aspectos negativos e está relacionada com a vida no trabalho. A diferença com a depressão é que esta apresenta uma maior submissão à letargia e à prevalência dos sentimentos de culpa e derrota, enquanto a Síndrome de *Burnout* apresenta os sentimentos de desapontamento e tristeza originários do meio ambiente do trabalho (PEREIRA, 2002, p. 45).

Há, também, distinção entre assédio moral e Síndrome de *Burnout*, pois, para Valdir Silva, assédio moral é um perverso processo de humilhações e constrangimentos, e a Síndrome de *Burnout* é a síndrome da desistência, quando uma pessoa deixa de funcionar por exaustão de energia.

Nem sempre a pessoa acometida pela Síndrome de *Burnout* apresenta todos esses sintomas e de forma simultânea. Tais sinais aparecem de acordo com fatores individuais, ambientais e com a etapa em que o trabalhador se encontra no processo de desenvolvimento da doença.

O risco do professor é iminente diante da falta de reconhecimento de que as novas tecnologias ao invés de diminuir o trabalho docente levaram-no a executar, em casa, o trabalho de secretaria para o qual não é remunerado. O professor está laborando para além de suas forças, o que o leva ao adoecimento físico e mental, caracterizado, em não raras vezes, pela Síndrome de *Burnout*.

5 PROPOSTAS PARA AMENIZAR A PRECARIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DO PROFESSOR

A Constituição Federal, em seu art. 225, *caput*, ao estabelecer que cabe à coletividade defender o meio ambiente, refere-se a uma sociedade organizada que, na esfera trabalhista, tal tarefa, em primeiro lugar, é própria dos sindicatos, os quais têm o dever de defender os direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, conforme preceitua o art. 8º, inciso III da CF.

O objetivo final do sindicato é alcançar melhores condições de vida e trabalho aos trabalhadores. Entretanto, principalmente, no caso de professores, o objetivo não está sendo alcançado. O grande problema, na opinião de Raimundo Simão de Melo, é que os dirigentes sindicais brasileiros, na grande maioria, ainda, não se conscientizaram da importância do meio ambiente seguro, que preserve a saúde, integridade física e psíquica dos trabalhadores (MELO, R. 2010, p. 83).

O artigo 154 da CLT permite que o Sindicato negocie normas de Segurança e Medicina do Trabalho, por meio de negociação coletiva. Portanto, para combater as agressões à saúde dos trabalhadores e melhorar a sua integridade física, se faz necessário uma atuação mais ativa dos sindicatos. Estes devem adotar uma postura mais séria e homologar normas

favoráveis à eliminação, ou pelo menos, à redução destas agressões, em especial, para a classe docente, que está totalmente precarizada.

Todavia, para amenizar esta lastimável situação em que hoje se encontra o professor, principalmente, nas instituições privadas, é necessário que este tenha uma remuneração justa, condições dignas para exercer o trabalho, bem como uma carga horária compatível e que englobe as atividades extraclasse.

O Sindicato deve, também, provocar a fiscalização do Ministério do Trabalho, formulando denúncias e acompanhando diligências, principalmente, para averiguação da carga horária dos professores. É comum encontrar professores que ultrapassam a carga horária de seis horas-aula permitidas por dia, sem a remuneração devida, bem como não usufruem do intervalo interjornada e intrajornada que, dificilmente, é respeitado.

A CLT, em seu artigo 626, determina que cabe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

A CF, em seu artigo 7º, XXII, determina ser um direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Para conseguir esta redução de risco, é necessária a participação de todos. Portanto, além do Sindicato, o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho devem combater os aspectos negativos desse meio ambiente de trabalho do professor, fiscalizando, aplicando sanções e, também, exigindo políticas salariais adequadas.

Outra forma de fiscalizar este tipo de ambiente poderia se dar por meio da Comissão Interna de Prevenção de Acidente - CIPA. Entretanto, tais comissões pouco atuam nas instituições de ensino, existem unicamente por pura formalidade, apenas para manter as aparências e, ainda, muitos estabelecimentos não possuem tal comissão.

Além disso, é necessário que haja entendimento dos tribunais do Trabalho, juntamente com o sindicato da categoria e com as instituições de ensino, com relação ao pagamento das horas-aula. Quando o professor recebe por hora-aula, este valor deveria ser considerado como cálculo somente para ministrar aula, conforme a própria nomenclatura induz. Para outras atividades correlatas, tais como estudar, preparar aulas e corrigir avaliações, todo professor deveria receber, de forma discriminada em seu holerite, o valor correspondente à sua hora-aula, bem como ao das demais atividades que executa. De nada adianta o estabelecimento de ensino contratar professores com tempo à disposição, se a própria instituição utiliza este tempo do professor para outros fins que não a docência, tais como para realização de atividades de caráter administrativo. Desta maneira, resta ao professor utilizar seu período de

descanso para a preparação de aulas e de avaliações, bem como para a correção de trabalhos dos alunos.

O Ministério do Trabalho e Emprego, em conjunto com o Ministério Público do Trabalho, deveriam coibir o assédio moral e o excesso de trabalho, bem como combater o trabalho não remunerado, ou seja, o aumento das "horas silenciosas" executadas pelo professor em razão das novas tecnologias.

Vale ressaltar, ainda, o descaso de muitos estabelecimentos com relação à ergonomia, ou seja, a otimização das condições de trabalho humano, por meio de métodos da tecnologia e do desenho industrial. Muitos professores sofrem problemas nas cordas vocais por forçá-las em sala de aula, sendo que estas se constituem em seu grande instrumento de trabalho. Como o atleta usa o músculo, o professor utiliza sua voz para desenvolver suas atividades. Todavia, para ser efetiva, a voz tem de contar com a ajuda de condições ambientais que favoreçam a sua projeção e, muitas vezes, isso não acontece nas instituições de ensino.

As instituições poderiam ser obrigadas a manter um programa de orientação em relação ao uso da voz pelo professor. Ainda, há também o problema de muito barulho nesses locais. Sabe-se que o barulho tem efeitos nocivos não somente sobre a audição, mas causa estresse em todo o sistema circulatório, respiratório e digestivo. A exposição prolongada ao ruído pode causar dores de cabeça, cansaço e elevação da pressão arterial. Se houvesse uma preocupação nesse sentido, deveria haver um controle do Ministério do Trabalho, juntamente com o Ministério da Educação, proibindo que o número de estudantes por sala de aula seja maior que 25.

Outro grande motivo de adoecimento dos professores são os decorrentes de problemas ergonômicos, de ordem músculo-esquelética. Tais problemas estão ligados à postura, ao estresse e ao trabalho excessivo e podem ser caracterizados como tendinite, bursite e como outras doenças do gênero. Há que se mencionar, ainda, a poeira, o giz e o calor em excesso que tornam a sala de aula um lugar insuportável.

Todos estes fatos corroboram para afetar o ambiente de trabalho do professor, acarretando-lhe problemas de saúde. As instituições de ensino deveriam propiciar condições para que o professor fosse submetido a exames periódicos para acompanhamento de sua saúde. Da mesma forma, parte desses problemas ergonômicos seria resolvida, se os estabelecimentos fornecessem ginástica laboral, ou sessões de massagem.

Para amenizar os problemas do ambiente de trabalho do professor, poderia haver melhorias nas salas de aula, como já existe em algumas instituições, ou seja, a substituição do quadro a giz por quadro com caneta esferográfica, por *data-show*, ou por outra tecnologia

mais avançada. Da mesma forma, uma sala de aula mais limpa e também arejada, que permitisse o controle da temperatura, faria com que o professor desenvolvesse melhor suas atividades.

O Poder Legislativo tem a função primordial de fazer leis, e este poder tem-se desincumbido das questões que envolvem a segurança e a saúde do trabalhador, principalmente as do professor. Raimundo Simão de Melo vê a necessidade de se ter uma legislação penal explícita para o âmbito trabalhista, com caráter preventivo, com o objetivo de evitar danos ao trabalhador. Desta forma, seriam incriminados os empregadores e tomadores de serviço pelo descumprimento das normas sobre segurança e medicina do trabalho (MELO, R. 2010, p. 90).

Há também a necessidade de fortalecimento do Sindicato dos Professores com uma maior participação dos filiados no processo de tomada de decisão sobre os aspectos trabalhistas. Ocorre que muitos professores temem exercer o seu papel junto ao sindicato por medo de represália das instituições de ensino, tendo em vista que esses profissionais não têm estabilidade no emprego.

A Convenção Internacional 158 da OIT prevê que para ocorrer a dispensa do empregado há a necessidade de o empregador justificar o término do contrato de trabalho por um motivo justo. Outra hipótese para a dispensa justificada é quando a empresa está atravessando um período de dificuldades financeiras. O Brasil ratificou esta Convenção, em janeiro de 1995, para que entrasse em vigor 12 meses após a sua ratificação. Todavia, ela só vigorou a partir de abril de 1996, quando o Governo Federal publicou o texto oficial no idioma português. No entanto, em dezembro de 1996, sete meses após a publicação, o governo brasileiro denunciou tal Convenção.

Desta forma, se faz necessária, novamente, a ratificação desta Convenção para garantir aos trabalhadores, em especial, aos professores uma relação jurídica mais honesta, na qual o empregado não se sinta coagido pelo medo da dispensa. A ratificação proporcionaria segurança econômica aos trabalhadores, evitando também problemas no mercado de trabalho ocasionados pela precarização das relações trabalhistas. Somente com a adoção desta medida será possível garantir dignidade e respeito ao cidadão que vive de seu trabalho.

Enfim, o professor encontra-se totalmente desprotegido em seu ambiente de trabalho. Deveria haver uma maior divulgação dos direitos trabalhistas dos professores. Muitos, por falta de tempo ou por falta de informação desconhecem seus direitos. Da mesma forma, seria necessário um trabalho conjunto dos organismos e entidades, acima citados, para tentar amenizar estes danos causados ao professor.

Não há que se esquecer da própria instituição de ensino que deve reconhecer o papel fundamental do professor. Vale ressaltar que de nada adianta as instituições de ensino só investirem em equipamentos e esquecerem-se do professor.

Portanto, para melhorar a condição do professor em seu meio ambiente de trabalho, é necessário um exercício conjunto de todos, com remunerações adequadas, oportunidades de capacitação e valorização de sua titulação. Isso evitaria que o professor tivesse de ministrar aula em diversos locais, tornando-se apenas uma máquina de reproduzir conteúdos.

CONCLUSÕES

Este trabalho teve por objetivo principal analisar os direitos da personalidade do professor que são atingidos em seu meio ambiente de trabalho.

O meio ambiente se enquadra como um direito fundamental, consagrado como terceira dimensão de direitos fundamentais, pois está relacionado aos direitos da coletividade.

O ambiente de trabalho pode ser considerado qualquer lugar onde o trabalhador desenvolve as atividades requeridas por um empregador. Este ambiente laboral, além da proteção constitucional, encontra-se protegido, também, por normas do Ministério do Trabalho e por convenções da OIT que objetivam proteger o trabalhador.

Ainda, o texto constitucional reconheceu a valorização do trabalho humano como um dos fundamentos da ordem econômica e financeira, tendo por finalidade "assegurar a todos uma existência digna".

Entretanto, para alcançar esta dignidade do trabalhador em seu meio ambiente laboral é necessário respeitar os direitos da personalidade que abrangem este meio. Estes direitos da personalidade estão previstos no Código Civil e na Constituição Federal, sendo que são considerados direitos fundamentais, tais como a vida, a integridade, a imagem e a honra.

Todavia, esses direitos da personalidade dispostos em lei não são taxativos, podendo surgir novos direitos da personalidade. Também as classificações destes direitos variam de autor para autor.

A CLT não regulamentou de forma específica o direito da personalidade referente ao trabalhador, contudo, podem ser utilizados os direitos da personalidade inseridos na Constituição Federal, bem como os previstos no Código Civil, por força do art. 8º da CLT.

Portanto, para atingir a finalidade prevista na Constituição Federal de um meio ambiente de trabalho sadio e com qualidade, verificou-se que se faz necessário garantir a dignidade do trabalhador, a integridade física, a intimidade, a honra e o nome, ou seja, o meio não pode ocasionar danos aos direitos da personalidade.

Constatou-se neste estudo que o professor brasileiro é atingido no seu direito de personalidade, em especial, em seu direito à vida e à sua integridade física. A profissão de professor pode ser considerada como de risco, haja vista que há inúmeros relatos na imprensa de docentes que estão sendo agredidos moral e fisicamente, inclusive, alguns sendo mortos.

Ressalve-se que a instituição de ensino, de modo geral, é a principal responsável para a manutenção de um ambiente equilibrado em sala de aula. A atitude correta dos superiores hierárquicos seria a de informar aos pais e alunos, por meio de um termo de conduta (manual), os direitos e deveres de cada um. Da mesma forma, comunicar-lhes sobre a aplicação de sanções como, por exemplo, o desligamento do aluno daquela instituição, caso ocorra algum ato desabonador em relação ao professor, bem como alertá-los sobre as consequências civis e criminais que irão sofrer em razão de tais atos praticados.

Outro ponto abordado foi o trabalho penoso cumprido pelo professor. Pelo estudo, ficou comprovado que este profissional tem direito a receber um valor adicional pelo trabalho que desenvolve, haja vista que as atividades podem ser consideradas como penosas. Como justificativa para tal enquadramento está o trabalho intelectual exaustivo, o qual exige muita concentração para a preparação das aulas, bem como para o desenvolvimento de outras atividades afins ou, até mesmo, daquelas diversas solicitadas pelos superiores hierárquicos. Deve-se considerar, também, o comprometimento pelo excesso de alunos em sala de aula, lembrando que os aspectos do ambiente físico destas salas podem contribuir para o desempenho do trabalho que, além de penoso, pode ser considerado insalubre.

Outro ponto abordado neste trabalho foi o excesso de jornada, visto que o professor trabalha em uma mesma instituição muito mais do que determina, legalmente, a carga horária deste profissional, além de não conseguir gozar os intervalos interjornada e intrajornada de forma correta.

Além disso, há a jornada de trabalho, com excesso de carga horária, que o professor executa em mais de uma instituição de ensino para garantir uma subsistência, economicamente, melhor.

Com relação ao salário, muitas instituições de ensino deixam de pagá-lo, corretamente, algumas por sonegação, não honrando com o que dispõem as leis trabalhistas, tais como os valores destinados ao adicional noturno, às férias, ao décimo terceiro, entre outros. Além

disso, algumas instituições pagam o salário do professor com atraso e/ou com cheques de terceiros, muito deles, de alunos. Tais fatores acarretam insegurança e trazem instabilidade para o professor.

Infelizmente, o Poder Judiciário não acompanhou o que as novas tecnologias acarretaram a estes profissionais que estão arcando com trabalhos administrativos que antes eram realizados nas secretarias das instituições de ensino. Desta forma, até o presente momento, o Poder Judiciário não reconhece o pagamento destas atividades extraclasse, conseqüentemente, as instituições de ensino não têm nenhum interesse em remunerar o professor, por meio de valores financeiros adicionais. Faz-se necessária, de forma urgente, uma mudança nas leis. Para tanto, o Poder Legislativo com apoio dos sindicatos e da sociedade devem ser conscientizados sobre a regulamentação destas atividades extraclasse.

Da mesma forma, os doutrinadores do Direito devem escrever e debater sobre este tema para tentar modificar o pensamento do Poder Judiciário. Algumas mudanças já estão ocorrendo, haja vista a alteração no art. 6º da CLT que não mais diferencia o trabalho desenvolvido dentro da empresa daquele realizado a distância (trabalho em domicílio), porque a fiscalização pode ser realizada por meios informatizados. Entretanto, deve o legislador regulamentar a jornada deste trabalhador a distância, pois, no caso do professor, a *internet* maximizou seus afazeres extraclasse, visto não ter um horário fixo para a realização de suas atividades de ensino.

Recentemente, houve o reconhecimento da Justiça do Trabalho que considerou o 'recreio' como hora à disposição do empregador porque muitos professores utilizam esse intervalo para as atividades docentes. Estes avanços representam o começo de uma luta que deve ser persistente.

As conseqüências deste excesso de trabalhos são devastadoras para o professor, pois pode causar o surgimento de doenças graves. Há de se ressaltar dois temas que estão em voga, o assédio moral no trabalho e a Síndrome de *Burnout*. O assédio moral afeta o professor em seus direitos da personalidade, inclusive, gera reflexos em seu ambiente familiar e em seu convívio social. Já a Síndrome de *Burnout* é decorrente do esgotamento físico exaustivo que o professor sofre em seu meio de trabalho, acarretando o surgimento de várias doenças.

Por último, ainda, com relação aos direitos da personalidade, especificamente, a integridade física, verificou-se que as condições do ambiente físico do trabalho em sala de aula também afetam o professor, principalmente, pelo número excessivo de alunos em sala de aula.

Todos os casos que prejudicam a integridade física necessitam de maior fiscalização dos órgãos competentes com a ajuda dos profissionais da saúde para amenizar ou evitar tais danos.

Conclui-se que o direito da personalidade tem como objetivo essencial resguardar as qualidades e os atributos do trabalhador na relação de trabalho. O professor somente terá seus direitos da personalidade protegidos se tiver a participação conjunta da sociedade, dos sindicatos, do Poder Judiciário, dos órgãos competentes para fiscalização do trabalho, bem como a aplicação de sanções cabíveis para cada caso e, principalmente, a participação das instituições de ensino. Para que as entidades e os órgãos se manifestem, é necessário que o professor faça valer os seus direitos, isto é, denuncie os abusos cometidos contra os seus direitos da personalidade. Só assim, poderá conquistar um ambiente de trabalho equilibrado e sadio, melhorando sua qualidade de vida. E é defendendo aquilo que lhe é facultado por força da lei, que o professor adquire o seu direito à dignidade, princípio fundamental da Constituição deste País.

REFERÊNCIAS

ASSÉDIO moral no trabalho. **Frases discriminatórias frequentemente utilizadas pelo agressor**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article4> . Acesso em: 09 set. 2011.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BARROS, Alice Monteiro. **O trabalho do professor** – peculiaridades e controvérsias. Revista LTr, v. 64, n° 12. Dez. 2000.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 7 ed.(re). Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2006.

BORSOI, Izabel Cristyna apud ESHOJE. **Professores sofrem de hipertensão, depressão e diabetes, aponta pesquisa da Ufes**. Disponível em: <<http://eshoje.jor.br/professores-sofrem-de-hipertensao-depressao-e-diabetes-aponta-pesquisa-da-ufes.html>>. Acesso em 04 jan. 2013.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**-Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Site do Planalto. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em 30 nov. 2012.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 13 dez. 2012.

BRASIL – **Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho** – Em 22 de novembro de 2012 – Disponível em:<<http://atualidadesdodireito.com.br/blog/2012/11/23/tst-professor-tem-direito-a-hora-extra-referente-a-periodo-de-recreio/>>. Acesso em 15 dez. 2012.

CANTALI, Fernanda Borghetti. **Direitos da personalidade**: disponibilidade relativa, autonomia privada e dignidade humana. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2009.

CUPIS, Adriano de. **Os direitos da personalidade**. São Paulo: Romana Jurídica, 2004.

FARIAS, Cecília Martins. Violência contra o professor. In: PEREIRA, José Luciano di Castilho **Professores**: direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores no ensino privado. São Paulo: LTr, 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho - direito, segurança e medicina do trabalho**. Rio de Janeiro, 2011.

HOUAISS. **Dicionário online**. Disponível em:<<http://br.vlex.com/tags/houaiss-dicionario-online-1415648>>. Acesso em: 14 nov. 2012.

MASLACH, Cristina. Entendendo o *Burnout*. In: ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. (org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho**: perspectivas atuais na saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2005.

MARQUES, Gérson. **O professor no direito brasileiro: orientações fundamentais de direito do trabalho.** São Paulo: Método, 2009.

MELO, Raimundo Simão. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MELO, Sandro Nahmias, apud, SANTOS, Adelson Silva de. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010.

MINARDI, Fábio Freitas. **Meio ambiente do trabalho: proteção jurídica à saúde mental.** Curitiba: Juruá, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Assédio Moral.** São Paulo: Saraiva, 2009.

NEME, Antonio Dias. **O salário do professor no Brasil é o 3º mais baixo do mundo.** Jornal A Tribuna. Disponível em: <<http://www.raquelrfc.com/2009/09/ssalario-de-professor-no-brasil-e-o-3.html>>. Acesso em: 10 dez. 2012.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho: promovendo o trabalho decente.** Disponível em: <<http://www.oit.org.br/convention>> Acesso em 03 ago. 2012.

OLIVEIRA, José Geraldo de Santana. Hora-atividade docente: relevância e alcance social. In: PEREIRA, José Luciano di Castilho. **Professores: direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores no ensino privado.** São Paulo: LTr, 2008.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego.** Revista LTr, São Paulo, v. 7, n. 9, p.1079-1089, set. 2006.

PEREIRA, Ana Maria T. Benevides. *Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho.* In: PEREIRA, Ana Maria T. Benevides (Org). **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

RIGHETTI, Sabine. **Salário de docente no Canadá paga 2 no Brasil.** Folha de São Paulo. 29 de abril de 2012. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/cotidiano/39985-salario-de-docente-no-canada-paga-2-no-brasil.shtml>>. Acesso em 26 dez. 2012.

RODRIGUES, Horácio Wanderlei. **O direito educacional e o conceito de hora.** Santa Catarina, Udesc, 2006. Disponível em: <http://www.udesc.br/arquivos/id_submenu/262/texto_o_direito_educacional_e_o_conceito_de_hora__hor__cio_vanderlei_rodrigues.pdf>. Acesso em: 15 de dez. 2012.

SILVA, De Plácido. **Vocabulário jurídico.** 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

SILVA, Leda Maria Messias da. **O cumprimento da função social do contrato no tocante ao meio ambiente do trabalho.** Revista LTr. São Paulo, v. 72, n. 9, p. 1120-1126, set. 2008. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/leda_maria_messias_da_silva.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2012.

SILVA, Leda Maria Messias da; KOEHLER, Rodrigo Oskar Leopoldino. **Precarização Progressiva do meio ambiente de trabalho dos professores.** Trabalho publicado em Anais do XX Encontro Nacional do CONPEDI, 2011. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/XXencontro/Integra.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2012.

SINPES. **Unifae não paga adicional noturno.** Disponível em: <<http://www.sinpes.org.br/25/materia05.htm>>. Acesso em 10 dez. 2012.

SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de personalidade e sua tutela.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1993.

TEPEDINO, Gustavo apud CANTALI, Fernanda Borghetti. CANTALI, Fernanda Borghetti. **Direitos da personalidade:** disponibilidade relativa, autonomia privada e dignidade humana. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2009.

ZENNI, Alessandro Severino Valler; RAFAEL, Marcia Cristina. **Remuneração e jornada de trabalho.** Curitiba: Juruá Editora. 4. tiragem. 2009.