

11 Dicas para que Instituições de Ensino evitem problemas trabalhistas por causa do home office



Pandemia e direito do trabalho nas instituições de ensino

O impacto socioeconômico causado pela **pandemia de covid-19** é inédito para o mundo. Com base nesse novo e “normal” cenário, é preciso que as **instituições de ensino** sigam algumas dicas importantes relacionadas aos **contratos de trabalho de professores** para se prevenir de futuros **problemas trabalhistas**.

Por conta da urgente necessidade de adoção do **trabalho por meio de plataformas virtuais, trabalho remoto e/ou em home office** durante o período da pandemia, é de suma importância que as escolas, faculdades e universidades se atentem a esses 11 pontos:

1. Formalização

A prestação de serviços de forma remota deve ser formalizada preferencialmente por meio de negociação coletiva, acordo coletivo, e por contrato de trabalho aditivo, com prazo determinado, prevendo especificamente sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura do trabalho remoto, bem como o reembolso de eventuais despesas a cargo do empregado, nos termos do art. 75-D da CLT, e demais aspectos contratuais pertinentes a esse tipo de prestação de serviços.

2. Ergonomia

Os parâmetros de ergonomia física e condições de trabalho previstos na Norma Regulamentadora 17 (NR 17) devem ser observados, em especial quanto aos equipamentos, mesas, cadeiras, a postura física, oferecendo ou reembolsando os valores dos bens necessários à garantia da integridade física.

5. Acessibilidade

Deve ser garantido ao corpo de docentes e alunos com deficiência, acesso a todos os equipamentos, recursos de tecnologia assistiva e acessibilidade para que tenham condições plenas para aplicar e/ou acompanhar métodos e técnicas pedagógicas.



4. Adequação da jornada

É preciso que seja observada, em relação à jornada contratual dos professores, a adequação das atividades pedagógicas na modalidade de teletrabalho e em plataformas virtuais, considerando tanto as atividades realizadas pelo meio digital, quanto o período de capacitação, adaptação ao novo modelo de trabalho, preparação do material a ser utilizado e de orientação e avaliação do aluno, de modo a não permitir jornadas de trabalho excessivas.

A duração do trabalho remoto e/ou em home office segue com a limitação a 8 horas diárias e 44 horas semanais.

5. Intervalos

Na medida do possível, incentivar o aumento dos intervalos para repouso, seja na extensão destes ou na quantidade, possibilitando-se, preferencialmente, um intervalo entre cada aula ministrada, devendo respectivos períodos de intervalo serem considerados como tempo de serviço para todos os efeitos

6. Remuneração

Na hipótese de aulas gravadas, garantir remuneração equivalente àquela das aulas presenciais, observando-se a proporção de horas-aula na mesma proporção das aulas presenciais.

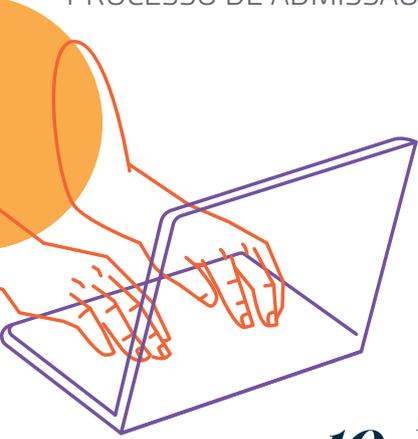
7. Divulgação do conteúdo

É fundamental o consentimento prévio e expresso de professores para a produção de atividades acadêmicas a serem difundidas em plataformas virtuais abertas, extracurriculares, em que sejam utilizados dados pessoais (imagem, voz, nome) ou material pedagógico produzido pelo profissional.

O trabalho remoto e/ou em home office de professores por meio de plataformas virtuais deve observar os parâmetros e fundamentos da disciplina do uso da Internet, previstos no artigo 2º da Lei 12.965/2014 (Marco Civil da Internet).

8. Atendimento aos alunos

Orientar alunos, responsáveis, supervisores e diretores, no que diz respeito a fixação de horários para atendimento virtual da demanda, assegurando os repousos legais, o direito à desconexão do corpo docente e a compatibilidade entre a vida familiar e profissional;



9. *Plantão de dúvidas*

Estipular horários fixos, preferencialmente, dentro do período da própria aula virtual, ou em plantão de dúvidas com horário específico e determinado, devidamente remunerado, evitando-se o uso de aplicativos como WhatsApp, Telegram, comunicação por celular, ou meios alternativos e sem horários definidos para atendimento dos alunos;

10. *Direitos autorais*

Alertar alunos, professores, responsáveis e supervisores e demais pessoas que tenham acesso à aula ou ao material dela decorrente, da proibição de fotografar, gravar, registrar, compartilhar ou divulgar, por qualquer outro meio, a imagem ou a voz ou o conteúdo autoral do professor, evitando-se o uso indevido de seus direitos autorais;

11. *Saúde física e mental*

Instruir os empregados, de maneira expressa, clara e objetiva, quanto às precauções que devem tomar, a fim de evitar doenças ocupacionais, físicas e mentais, e acidentes de trabalho relacionados ao trabalho remoto.

Recado dos especialistas

Não é demais lembrar que a situação e a necessidade sejam analisadas individualmente, caso a caso, e que todas as alterações do trabalho presencial para o trabalho remoto e vice-versa sejam formalizadas por meio de Aditivo ao Contrato de Trabalho, o qual deverá prever e garantir a segurança jurídica necessária para o empregador.

Entre em contato conosco.



Sérgio Ricardo do Nascimento Cardim
scardim@moraisandrade.com



[Acesse o currículo](#)



Simone Varanelli Lopes Marino
smarino@moraisandrade.com



[Acesse o currículo](#)