

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO

VANESSA MARA GARCIA E SILVA

**REMUNERAÇÃO DOCENTE NA ECONOMIA DA TECNOLOGIA DIGITAL:
previsão de pagamento por atividades extraclasse online em ACTs e CCTs.**

Vanessa Mara Garcia e Silva

**REMUNERAÇÃO DOCENTE NA ECONOMIA DA TECNOLOGIA DIGITAL:
previsão de pagamento por atividades extraclasse online em ACTs e CCTs.**

Monografia apresentada como um dos requisitos para conclusão do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Federal de Ouro Preto.

Orientador: Prof. Dr. Amauri Cesar Alves

Coorientadora: Mestranda Franciele Martins Teixeira

Ouro Preto

2026



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO



FOLHA DE APROVAÇÃO

Vanessa Mara Garcia e Silva

REMUNERAÇÃO DOCENTE NA ECONOMIA DA TECNOLOGIA DIGITAL: previsão de pagamento por atividades extraclasse online em ACTs e CCTs.

Monografia apresentada ao Curso de DIREITO da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de BACHAREL EM DIREITO

Aprovada em 30 de julho de 2026

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador(a) (Universidade Federal de Ouro Preto)
Profa. Dra. Bárbara Natália Lages Lobo - (Universidade Federal de Ouro Preto)
Franciele Martins Teixeira – Coorientadora (PPGD Universidade Federal de Ouro Preto)
Sofia Moreira Goulart Sant'Ana (PPGD Universidade Federal de Ouro Preto)

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 10/08/2026



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 10/08/2026, às 10:30, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1155750** e o código CRC **F4BD20E9**.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.009070/2026-68

SEI nº 1155750

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35402-163
Telefone: (31)3559-1545 - www.ufop.br

Aos meus pais, que transformaram sonhos em possibilidades. Cada página deste trabalho carrega um pouco da força, do amor e da confiança que sempre me ofereceram. Se hoje chego até aqui, é porque vocês renunciaram a muitos dos seus próprios sonhos para que os meus pudessem se tornar realidade. Esta conquista é tão minha quanto de vocês, que sempre foram meu alicerce. Com todo meu amor e eterna gratidão.

RESUMO

A presente monografia analisa o regime jurídico da remuneração docente diante das transformações promovidas pela economia digital, com enfoque na contraprestação das atividades extraclasse realizadas em ambientes virtuais. Parte-se da premissa de que a transição para o capitalismo informacional e a crescente digitalização das relações de trabalho provocaram a desterritorialização da atividade docente e a intensificação do trabalho imaterial, ampliando as demandas laborais para além dos limites tradicionais da jornada de trabalho. Nesse contexto, o professor passa a desempenhar atividades em plataformas digitais e aplicativos de comunicação, muitas vezes sem correspondente reconhecimento remuneratório. Com isso, a hipótese que orienta a presente pesquisa é a de que, diante da lacuna legislativa e das transformações tecnológicas e pedagógicas que caracterizam o cenário educacional contemporâneo, as atividades extraclasse desempenhadas por docentes em ambientes digitais, não têm sido devidamente reconhecidas e remuneradas, inclusive no âmbito da negociação coletiva. Sendo assim, o objetivo da pesquisa consiste em examinar de que forma a legislação trabalhista brasileira e, especialmente, os instrumentos de negociação coletiva, Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs), têm enfrentado a questão da remuneração das atividades extraclasse desenvolvidas no ambiente digital. Para tanto, adotou-se metodologia baseada em pesquisa bibliográfica e documental, complementada pela análise empírica de 22 (vinte e duas) Convenções Coletivas de Trabalho vigentes em diferentes unidades federativas do país. Os resultados evidenciam a existência de um cenário normativo em transição, marcado pela predominância de modelos remuneratórios ainda vinculados à lógica tradicional da hora-aula prevista no artigo 320 da Consolidação das Leis do Trabalho. Contudo, identificaram-se experiências inovadoras em estados como Pernambuco e Ceará, cujas normas coletivas apresentam mecanismos específicos para disciplinar a produção de conteúdo digital e a utilização de aplicativos de mensageria no exercício da atividade docente. Conclui-se que a construção de mecanismos jurídicos aptos a assegurar a remuneração das atividades extraclasse virtuais revela-se indispensável para prevenir a precarização do trabalho docente, garantir a efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador e preservar sua dignidade em um contexto de crescente digitalização das relações laborais.

Palavras-chave: Remuneração Docente; Atividades Extraclasse Online; Economia Digital; Negociação Coletiva; Trabalho Docente.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	06
2 A TRANSFORMAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NA ECONOMIA DIGITAL E SEU REGIME JURÍDICO REMUNERATÓRIO.....	08
2.1 A sociedade da informação, economia digital e os impactos na atividade docente.....	08
2.2 O conceito de remuneração e salário no Direito do Trabalho brasileiro.....	09
2.3 A remuneração do professor na legislação face às novas dinâmicas tecnológicas.....	13
3 ATIVIDADE EXTRACLASSE ONLINE E O DIREITO À REMUNERAÇÃO.....	16
3.1 Atividades extraclasse no ambiente digital.....	16
3.2 Dificuldades do controle de jornada.....	17
3.3 Critérios de mensuração do trabalho digital docente e desafios para a regulação.....	18
4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA: ACTs E CCTs E A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE.....	20
4.1 Acordos e Convenções Coletivas: doutrina e legislação.....	21
4.2 Previsões sobre atividades extraclasse em ACTs e CCTs.....	23
4.3 Análise de cláusulas coletivas no Brasil.....	25
5 CONCLUSÃO.....	32
REFERÊNCIAS.....	34

1 INTRODUÇÃO

A expansão das tecnologias digitais no ambiente educacional trouxe consigo uma significativa ampliação das atividades desempenhadas pelos docentes para além da sala de aula tradicional. Atualmente, além da ministração das aulas, os professores frequentemente realizam atendimento a estudantes por plataformas virtuais, elaboram conteúdos digitais, gravam videoaulas, participam de reuniões remotas, alimentam sistemas acadêmicos e respondem comunicações institucionais em diferentes horários do dia. Tais atividades, embora essenciais ao processo de ensino-aprendizagem contemporâneo, nem sempre encontram correspondência clara nos critérios remuneratórios tradicionalmente adotados pelas instituições de ensino.

Historicamente, a remuneração dos professores da educação privada foi estruturada com base no número de aulas ministradas, sistema que permanece reconhecido pela legislação trabalhista brasileira. Nessa lógica, o principal parâmetro para cálculo salarial é a quantidade de horas-aula efetivamente lecionadas, acrescidas dos repouso remunerados e demais parcelas legalmente previstas. Contudo, o avanço da educação digital passou a exigir do docente uma série de atividades que extrapolam o momento da aula propriamente dita, gerando discussões acerca da necessidade de reconhecimento econômico desse trabalho adicional.

Logo, tal fenômeno transformativo está inserido em um contexto mais amplo de transformações nas relações de trabalho decorrentes da consolidação da Sociedade da Informação e da ascensão do capitalismo informacional-digital-financeiro (MOURA, MENDES SEGUNDO, AQUINO, 2021). Nesse modelo econômico, a informação converte-se em elemento central da produção de riqueza, modificando profundamente a organização do trabalho e os mecanismos de geração de valor. No campo educacional, tais mudanças contribuíram para a denominada desterritorialização da escola, processo pelo qual a atividade docente deixa de estar restrita ao espaço físico institucional e passa a ser desempenhada também em ambientes virtuais de aprendizagem, plataformas digitais e aplicativos de comunicação instantânea.

Como consequência, o trabalho docente assume características cada vez mais imateriais (ANTUNES, 2018), exigindo disponibilidade permanente para a realização de tarefas que se estendem para além da jornada formalmente contratada. A literatura especializada aponta que a conectividade contínua favorece a expansão das exigências

laborais sobre períodos tradicionalmente destinados ao descanso, ao lazer e à convivência familiar, dificultando a delimitação entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho.

Sob a perspectiva jurídica, surge um desafio relevante: a velocidade das inovações tecnológicas e das novas formas de organização do trabalho não tem sido acompanhada, na mesma medida, pela evolução dos mecanismos normativos de proteção laboral. Embora o artigo 320 da Consolidação das Leis do Trabalho discipline a remuneração do professor com base na hora-aula, observa-se que grande parte das atividades extraclasse realizadas em ambiente digital permanece sem tratamento jurídico específico quanto à sua contraprestação econômica.

Nesse cenário, a negociação coletiva assume papel de especial relevância. Diante da ausência de regulamentação legal detalhada sobre a remuneração das atividades digitais desempenhadas pelos docentes, as Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) passam a desempenhar função essencial na construção de soluções normativas capazes de adequar a proteção trabalhista às novas realidades da educação contemporânea.

Diante desse contexto, a presente pesquisa busca responder ao seguinte problema: em que medida a legislação trabalhista brasileira e os instrumentos de negociação coletiva têm assegurado a remuneração das atividades extraclasse desenvolvidas pelos docentes em ambientes digitais?

O objetivo geral do trabalho consiste em analisar o regime jurídico da remuneração docente no contexto da economia digital, com enfoque nas atividades extraclasse realizadas em meios virtuais. Especificamente, pretende-se examinar as transformações do trabalho docente decorrentes da digitalização das relações laborais, identificar os fundamentos jurídicos da remuneração do professor no ordenamento brasileiro e verificar como os instrumentos de negociação coletiva têm disciplinado a remuneração das atividades digitais.

Para atingir esses objetivos, adotou-se metodologia de natureza qualitativa, baseada em pesquisa bibliográfica e documental, complementada pela análise empírica de vinte e duas Convenções Coletivas de Trabalho vigentes em diferentes unidades da federação.

Por fim, o trabalho está estruturado em três capítulos. O primeiro aborda as transformações do trabalho docente na economia digital e os impactos da virtualização das atividades educacionais. O segundo examina os fundamentos jurídicos da remuneração do professor no Direito do Trabalho brasileiro. O terceiro analisa o tratamento conferido pelas normas coletivas às atividades extraclasse desenvolvidas em ambiente digital, identificando avanços, limitações e perspectivas para a efetiva tutela remuneratória do trabalho docente contemporâneo.

2 A TRANSFORMAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NA ECONOMIA DIGITAL E SEU REGIME JURÍDICO REMUNERATÓRIO

O primeiro capítulo de análise de mérito do presente trabalho monográfico de conclusão de curso apresenta as transformações sofridas pelo trabalho docente nos últimos anos, no âmbito da economia digital e na perspectiva do Direito do Trabalho, especificamente da remuneração do empregado celetista. Parte da apresentação da sociedade da informação e seus impactos da atividade docente, apresenta os conceitos de remuneração e de salário no Direito do Trabalho e conclui com a remuneração do professor diante das novas dinâmicas tecnológicas no cenário docente em transformação.

2.1 A sociedade da informação, economia digital e os impactos na atividade docente

A transição para o que se convencionou chamar de Sociedade da Informação tem sua gênese na década de 1970, consolidando-se nos anos 1990 com a intensificação das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) (KALLAJIAN, 2012). Este período marca o esgotamento do modelo de acumulação taylorista-fordista e a ascensão de uma lógica de acumulação flexível, impulsionada pelo ideário neoliberal e pela globalização, dando espaço a um cenário em que a informação deixa de ser apenas um suporte e passa a ser a matéria-prima fundamental dos processos produtivos.

No século XXI observa-se a expansão acelerada das tecnologias digitais, que passaram a estruturar novas formas de controle social e organização do trabalho (FIRMINO; CARDOSO; EVANGELISTA, 2019). Paralelamente, a intensificação da financeirização da economia, especialmente após a crise financeira de 2008/2009 (DOWBOR, 2018), contribuiu para a reconfiguração das dinâmicas econômicas globais. Nesse contexto, consolida-se o que Antunes (2018) denomina de capitalismo informacional-digital-financeiro, caracterizado pela articulação entre tecnologias da informação, plataformas digitais e a lógica financeira. (MOURA, MENDES SEGUNDO, AQUINO, 2021).

No novo cenário da economia digital, a produtividade depende da capacidade de gerar, processar e aplicar conhecimento de forma eficiente em escala global e em rede. Para o campo educacional, essa reconfiguração implica o deslocamento da educação para o setor de serviços. Como consequência disso, as Instituições de Ensino Superior (IES) são pressionadas a ajustar seu "produto" às exigências do capital, transformando o docente em um produtor de mercadorias intelectuais mensuradas por índices de produtividade.

A atividade docente, nesse contexto, sofre um profundo impacto em sua natureza original. O trabalho do professor deixa de ser puramente presencial e físico para tornar-se predominantemente imaterial. Segundo Lazzarato (2013), o trabalho imaterial é aquele que se constitui sobre o capital intelectual e a produtividade geral do indivíduo social, em que o tempo de trabalho deixa de ser a única métrica de riqueza para dar lugar à apropriação da subjetividade do trabalhador. Na docência, isso se materializa na digitalização das informações, em que o conhecimento, antes restrito ao "aqui e agora" da sala de aula, é convertido em *bits* e *bytes*, permitindo que o trabalho intelectual seja armazenado, processado e distribuído a qualquer tempo e lugar no ciberespaço.

A transformação tecnológica promove o que se denomina desterritorialização da escola, como caracterizou Kallajian (2012). A figura do professor, antes como detentor central do saber, vê sua função ser diluída e fragmentada em novas denominações e papéis, como tutores, facilitadores, monitores e "conteudistas". Essa fragmentação do trabalho docente atende à lógica do trabalho *just-in-time* (MOURA; MENDES SEGUNDO; AQUINO, 2021), em que o profissional deve estar permanentemente disponível ao capital para suprir demandas pontuais, muitas vezes sem a proteção dos direitos sociais e trabalhistas historicamente conquistados.

Os impactos da economia digital na atividade docente não são meramente técnicos, mas refletem uma nova morfologia do trabalho. O uso intensivo da tecnologia, sob a égide do neoliberalismo, tem funcionado como um catalisador para a precarização contratual, em que o trabalho intelectual é sugado para alimentar a expansão do capital, enquanto o professor enfrenta a desprofissionalização e a invisibilidade de seu trabalho imaterial fora da sala de aula.

Para além dos impactos tecnológicos, há também mudanças contratuais trabalhistas, sendo estas imediatamente relevantes ao presente estudos, com destaque, aqui, para a remuneração e salário, como será desenvolvido adiante, a começar pelos conceitos de tais institutos.

2.2 O conceito de remuneração e salário no Direito do Trabalho Brasileiro

A compreensão do regime jurídico da contraprestação devida ao trabalhador exige, prioritariamente, a imersão na concepção principiológica do Direito do Trabalho brasileiro. Tal ramo jurídico não se solidifica como um mero conjunto de regras neutras de mercado, mas sim como uma teia de proteção à parte hipossuficiente da relação laboral: o trabalhador.

Segundo a doutrina de Maurício Godinho Delgado (2024), o Direito do Trabalho é regido por regras essencialmente protetivas, cuja função principal é retificar a diferenciação social e a disparidade de forças inerentes à relação entre o capital e o trabalho. No contexto da atividade docente, frequentemente marcada por severas exigências intelectuais e pressões institucionais, essa tutela jurídica pode se manifestar na blindagem de seus direitos contraprestatórios.

Na perspectiva do elemento fático-jurídico onerosidade, requisito de infraestrutura da relação de emprego (art. 3º da CLT), o salário desponta como a contraprestação direta e imediata paga pelo empregador em razão da alienação da força de trabalho pelo docente. Sendo assim, não se trata de uma vantagem ou favorecimento, mas da contrapartida obrigatória pelo tempo, energia e conhecimento postos à disposição da instituição de ensino.

Marco Túlio Viana ainda extrapola as margens do paralelo onerosidade x salário, fazendo com que a subordinação também integre essa relação:

Um dos efeitos visíveis do salário é o de fazer presumir a relação de emprego. Nesse sentido, a subordinação e salário são faces de uma mesma moeda. O trabalhador troca a sua autonomia pela sobrevivência. Se não é mais vendido como escravo, de certo modo vende ou aluga a si próprio, ou mais exatamente sua força-trabalho. Para Marx, um dos efeitos invisíveis do salário é o de ocultar a extração da mais valia. No regime feudal, o servo trabalhava alguns dias de graça para o senhor do castelo. A exploração era transparente. No sistema capitalista, é disfarçada sob a forma de salário.

Com isso, para fins de precisão técnica, faz-se necessária a diferenciação conceitual entre os institutos do salário e da remuneração. Embora tais conceitos sejam frequentemente mesclados no senso comum, sem mesmo ter consenso doutrinário e jurisprudencial sobre o assunto, o ordenamento jurídico brasileiro, por meio do artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), confere-lhes contornos dogmáticos distintos, caracterizando uma relação de gênero e espécie.

Para fins de diferenciação, essa monografia seguirá a conceituação defendida por Amauri Cesar Alves, em consonância com Convenção nº 100 da OIT, em seu artigo 1, alínea “a”, que se integrou ao ordenamento jurídico brasileiro:

Art. 1 - Para os fins da presente convenção: a) o termo “remuneração” compreende o vencimento ou salário normal, básico ou mínimo, e quaisquer vantagens adicionais pagas, direta ou indiretamente, pelo empregador ao trabalhador em espécie ou in natura, e resultantes do emprego;

Logo, a remuneração funciona como o gênero totalizador, correspondente à soma do salário com as demais possíveis vantagens pagas ao empregado. Assim, compreende a soma

do salário-base e de todos os demais componentes econômicos auferidos pelo trabalhador por força da relação de emprego, englobando inclusive as parcelas pagas por terceiros, a exemplo das gorjetas.

Por sua vez, o salário-base qualifica-se como a espécie principal e elementar do complexo contraprestativo, consubstanciando-se na parcela fixa e nuclear paga de forma direta e ordinária pelo empregador em decorrência estrita do contrato laboral celebrado, calculada, no cenário específico da docência, na maioria das vezes a partir do valor da hora-aula ou da jornada contratual estabelecida.

A diferenciação entre os institutos e a delimitação do que efetivamente integra o complexo salarial sofreram profundas modificações com o advento da Reforma Trabalhista, através da Lei nº 13.467 de 2017. O legislador reformador alterou substancialmente os parágrafos do artigo 457 da CLT com o nítido propósito de restringir a incorporação de parcelas acessórias ao salário e afastar o fenômeno da "habitualidade" como critério único de integração. De acordo com o § 1º do referido artigo, integram o salário a importância fixa estipulada, as comissões e as gratificações legais, além dos adicionais compulsórios estabelecidos em lei, tais como os adicionais de hora extra, noturno, de insalubridade e de periculosidade.

A relevância prática de diferenciar salário e remuneração reflete diretamente na liquidação das obrigações contratuais. As verbas dotadas de natureza estritamente salarial possuem eficácia expansionista circular, repercutindo obrigatoriamente no cálculo do décimo terceiro salário, das férias acrescidas do terço constitucional, do aviso prévio indenizado e dos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Em contrapartida, as verbas de natureza puramente remuneratória ampla ou indenizatória, por expressa vedação legal, não geram o efeito cascata de reflexos, sendo adimplidas de forma isolada e autônoma, o que demonstra que a exegese do artigo 457 da CLT permanece como um dos pilares mais sensíveis e debatidos do atual Direito do Trabalho brasileiro.

Definidos os contornos teóricos essenciais à presente monografia, passa-se à análise da remuneração docente no âmbito da legislação brasileira.

Em primeiro lugar, vale ressaltar que a regulação da remuneração dos professores no ordenamento jurídico brasileiro possui contornos marcadamente celetistas, mas também é fortemente influenciada por microssistemas jurídicos e legislações especiais. Diante da relevância social e da especificidade da atividade docente, o legislador pátrio conferiu a esses profissionais um capítulo próprio de proteção especial dentro da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), compreendido entre os artigos 317 e 324. Assim, a arquitetura salarial do

professor afasta-se, em diversos aspectos, do padrão genérico aplicável aos demais trabalhadores urbanos, adotando a unidade de "hora-aula" como critério central para a fixação do patamar remuneratório.

O núcleo essencial dessa dinâmica encontra-se positivado no artigo 320, caput, da CLT, ao dispor que a remuneração dos professores será fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários. O § 1º do aludido artigo traz uma ficção matemática relevante para o cálculo do salário mensal, ao determinar que o pagamento far-se-á mensalmente, considerando-se para este efeito cada mês constituído de quatro semanas e meia. Essa fórmula, longe de ser meramente aritmética, visa compensar os meses que possuem mais de vinte e oito dias, servindo de base para o cálculo do salário-base do professor horista. Nas lições de Alice Monteiro de Barros (2017), a fixação do salário do professor por hora-aula não desnatura a sua condição de mensalista para fins de quitação, mas impõe ao empregador a estrita observância da carga horária contratada, sob pena de incorrer em redução salarial ilícita.

Dessa forma, o cálculo do salário-base mensal do professor que recebe por hora-aula deve observar a clássica equação que multiplica o número de aulas semanais por 4,5 (quatro semanas e meia) e, posteriormente, pelo valor unitário da hora-aula pactuada. Contudo, a jurisprudência pátria há muito consolidou o entendimento de que nesse cálculo básico não está inserido o Repouso Semanal Remunerado (RSR). Para corrigir essa distorção e evitar o chamado salário complessivo¹, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula nº 351, pacificando o seguinte:

O professor que recebe salário mensal à base de hora-aula tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia.

No sistema normativo que rege a atividade do magistério, a remuneração integraliza-se mediante a aglutinação de diversos adicionais imperativos, oriundos tanto da legislação heterônoma quanto da autonomia privada coletiva consubstanciada nas Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs).

Por fim, no que tange ao princípio da irredutibilidade salarial, previsto no artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal, a remuneração do professor possui uma especificidade interpretativa sumulada. A Orientação Jurisprudencial nº 244 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, impera, em tese, que:

¹ Vide Súmula nº 91 do TST, salário complessivo é aquele que engloba vários direitos sob uma única rubrica.

A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula.

Assim, a remuneração do professor está diretamente vinculada à quantidade de horas-aula ministradas, de modo que a redução destas pode repercutir no valor global recebido sem que, necessariamente, haja afronta ao princípio da irredutibilidade salarial.

Cumprir destacar, outrossim, que no âmbito da educação pública, a remuneração é balizada pela Lei nº 11.738 de 2008, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, cuja constitucionalidade foi integralmente ratificada pelo Supremo Tribunal Federal (STF), fixando balizas que vinculam a jornada de trabalho à reserva de, no mínimo, um terço (1/3) da carga horária para dedicação às atividades de planejamento e estudo fora da sala de aula.

2.3 A remuneração do professor na legislação face às novas dinâmicas tecnológicas

O regime jurídico da contraprestação docente no Brasil é estruturado por uma complexa teia normativa que envolve preceitos constitucionais, as diretrizes da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as normas coletivas de trabalho.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2024), o salário consiste na parcela paga diretamente pelo empregador ao trabalhador em virtude da venda de sua força de trabalho, sendo regido pelos princípios da irredutibilidade, da habitualidade e da essencialidade alimentar. No âmbito do magistério privado, essa estrutura tradicional é regida pelo sistema de salário-aula, consubstanciado no artigo 320 da CLT, o qual fixa a remuneração estritamente com base no número de aulas semanais, considerando-se o mês padrão composto por quatro semanas e meia, acrescido do repouso semanal remunerado e da hora-atividade prevista em convenções coletivas. Entretanto, as novas dinâmicas tecnológicas e a introdução das Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDICs) tencionam severamente a eficácia e a justiça dessa engenharia legislativa.

Conforme adverte Damiana Bezerra Alves (2017), as tecnologias implementadas no ambiente educacional e laboral não operam de forma neutra, mas funcionam como estratégias biocognitivas para capturar a subjetividade intrínseca ao exercício laboral do docente. Essa captura subjetiva reflete-se diretamente na desestruturação da remuneração: embora o texto literal da lei continue focado na hora-aula física e síncrona dentro do espaço escolar, a

realidade tecnológica contemporânea invisibiliza e deixa de contraprestar o trabalho imaterial realizado no ciberespaço. Tal desconexão entre o direito posto e a realidade fática materializa-se em fenômenos críticos e fraudulentos que precarizam a subsistência do trabalhador da educação.

Em primeiro plano, cabe a análise acerca do declive do instituto salário-aula e o tempo despendido ao serviço *online*. Vale a percepção de que o cálculo tradicional do artigo 320 da CLT ignora a produtividade intelectual geral que o professor despende fora dos limites físicos da sala de aula. Na sociedade da informação, o tempo de trabalho estritamente físico deixa de ser a única unidade de medida para geração de valor, dando lugar à apropriação empresarial da capacidade do docente de gerar conhecimento em rede através de Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVAs).

Sob a ótica celetista, o artigo 4º da CLT preconiza que se considera como serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador. Ademais, diante da digitalização, a Lei nº 12.551/2011 alterou o artigo 6º da CLT, incluindo um parágrafo único imperativo para a docência em ambiente tecnológico:

Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, CLT, art. 6º, parágrafo único).

Essa equiparação legal pretende afastar certa tentativa de flexibilização precarizante que pretenda rotular o trabalho assíncrono (como a resposta a fóruns, correção de avaliações massivas e alimentação de plataformas) como tempo morto ou não passível de contraprestação. Tal entendimento é reforçado pela Portaria MEC nº 506/2025, que, ao regulamentar a mediação nas plataformas digitais de educação a distância, impõe como atribuição do docente:

[...] realizar mediação direta com os estudantes, por meio de interações síncronas e assíncronas nas plataformas digitais, nas atividades realizadas por meio de educação a distância [...] (BRASIL, Portaria MEC nº 506/2025, art. 3º, incisos II, alínea d e V).

Logo, se o ordenamento educacional exige tais condutas, e se o art. 6º da CLT equipara o controle telemático à subordinação direta, a limitação da remuneração ao serviço prestado no interior da sala de aula evidencia a fragilidade legislativa e a vulnerabilidade da classe docente no que diz respeito à contraprestação de atividades exercidas de maneira online.

Em segunda análise, tem-se o agravamento do descaso remuneratório quando as aulas gravadas ganham perenidade e reprodutibilidade infinita no ciberespaço, permitindo que as empresas educacionais as reutilizem indefinidamente sem contraprestação financeira subsequente. Essa prática colide frontalmente com a Lei nº 9.610/1998 (Lei de Direitos Autorais - LDA), cujo artigo 7º, incisos II e VI, protege expressamente as conferências e as produções audiovisuais (vídeos).

Normalmente o contrato de trabalho transfere o direito de usufruir da atividade do professor durante a vigência do pacto laboral, mas não aliena automaticamente a propriedade intelectual da obra produzida, tampouco confere direito irrestrito de exploração da imagem e da voz do indivíduo (salvaguardados pelo artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal). Dessa forma, qualquer tentativa de reexibição, venda fracionada ou aproveitamento de conteúdos digitais em semestres posteriores exige, por mandamento dos artigos 28 a 45 da LDA, a pactuação de um contrato de cessão de direitos patrimoniais autônomo, específico e oneroso, sob pena de gerar o dever de indenizar o docente pelo uso não autorizado de seu patrimônio imaterial.

Em síntese, a remuneração docente face às novas dinâmicas tecnológicas exige uma interpretação progressista e protetiva do Direito do Trabalho que ultrapasse a métrica arcaica do tempo físico e do espaço geográfico da sala de aula.

Como defendido nas bases críticas de Giovanni Alves (2015), é imperativo reconhecer como o controle tecnológico difuso e a captura da subjetividade afetam de forma silenciosa e destrutiva a produtividade docente. A legislação nacional possui ferramentas capazes de barrar tais abusos, desde que interpretados em consonância com a realidade do ciberespaço, garantindo que a flexibilidade técnica não se converta em precarização salarial absoluta, aviltamento do trabalho humano e desprofissionalização da categoria.

3 O DIREITO À REMUNERAÇÃO DAS ATIVIDADES EXTRACLASSE NO AMBIENTE DIGITAL

O presente capítulo se desenvolve em torno da atividade extraclasse online e o direito que o docente empregado tem à remuneração pelas tarefas que desenvolve fora da escola. Para isso haverá análise das atividades extraclasse no ambiente digital, das dificuldades práticas referentes ao controle de jornada e dos critérios de mensuração do trabalho digital docente e dos desafios para a regulação.

3.1 Caracterização das atividades extraclasse online

A expansão das tecnologias digitais e a crescente utilização de ambientes virtuais de aprendizagem modificaram significativamente a forma como o trabalho docente é desenvolvido. Partindo da exposição de Tardif (2008, p. 112), “[...] a docência é um trabalho de limites imprecisos e variáveis de acordo com os indivíduos e as circunstâncias”, além da atividade tradicional de ministrar aulas, os professores passaram a desempenhar diversas tarefas, nessa monografia caracterizadas como atividades extraclasse

Nesse sentido, o “produto” oferecido pelo docente excede ao anterior limite do repasse de conhecimento em sala de aula, e assume atividades diversas, tais como elaboração e disponibilização de materiais didáticos, correção de atividades em sistemas eletrônicos, atendimento individualizado aos alunos por aplicativos de mensagens, participação em reuniões virtuais e alimentação de sistemas acadêmicos.

Essas atividades, embora realizadas fora do espaço físico da sala de aula, constituem desdobramentos da prestação laboral do professor. A Lei nº 9.394/1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional) reconhece que o trabalho docente não se limita ao momento da aula, ao prever períodos destinados a estudos, planejamento e avaliação no exercício da profissão.

Segundo Damiana Bezerra Alves (2017), as novas tecnologias não são meros facilitadores técnicos, mas estratégias que reestruturam o processo produtivo para permitir que as empresas capturem não apenas a força de trabalho, mas a própria subjetividade do trabalhador.

Essa "captura da subjetividade", conforme aponta Assis (2024), permite que a lógica da produção se estenda sobre a vida social do docente, modulando suas percepções e levando-o a internalizar normas corporativas que perpetuam sua própria exploração. Na prática

docente, isso se manifesta na indivisão entre o tempo de ofício e o tempo de lazer, uma vez que o uso de Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVAs), e-mails e aplicativos de mensagens promove uma invasão constante dos momentos de descanso. Esse fenômeno, que Damiana Bezerra Alves (2017) descreve como uma reconfiguração da subjetividade e dos modos de ser, estabelece programações que acompanham o professor para além dos muros da escola.

3.2 Dificuldades de controle de jornada no trabalho docente digital

Sob a ótica já apresentada, é notório que a utilização de recursos tecnológicos ampliou as possibilidades de execução do trabalho fora das dependências da instituição de ensino. Assim, o professor frequentemente realiza atividades em horários variados, utilizando computadores pessoais e dispositivos móveis para atender demandas institucionais. Nesse contexto, torna-se complexa a aferição do tempo efetivamente dedicado ao trabalho. Diferentemente das atividades presenciais, nas quais o período de aula é facilmente identificável pelo empregador, as tarefas realizadas em ambiente digital são frequentemente fragmentadas ao longo do dia, dificultando o controle da jornada.

O que se observa, então, é uma espécie de substituição da posição de gestão de jornada da figura do gestor físico pelo controle algorítmico. De certo modo, as plataformas passam a ser as responsáveis pelo controle de jornada dos docentes reféns do processo de *cibertização* do ensino. Entretanto, há uma linha tênue que dificulta a mensuração da jornada de trabalho extra e online. Assim bem analisou Rafael Gontijo de Assis:

A figura do gestor físico é substituída por algoritmos, invisíveis ao olho humano, mas perceptíveis pelos trabalhadores, que promovem novas formas de subordinação e controle da relação de trabalho. A plataforma controla os limites da remuneração recebida pelo trabalhador, sua jornada, o tempo que deve permanecer conectado ao aplicativo, os trajetos que devem ser tomados, as condições e especificidades do trabalho, enfim, todos os termos do contrato de trabalho são regidos pelos algoritmos. O controle por algoritmos ultrapassa os limites da relação de trabalho, se inserindo na própria vida social do trabalhador, controlando suas ideias e comportamentos. A forma de governo exercida pelos algoritmos que visa conduzir a ação e o comportamento dos trabalhadores conforme o interesse das empresas de plataforma é denominada como governamentalidade algorítmica. (p. 11)

A posta dificuldade de mensuração da jornada gera situações em que o professor permanece constantemente conectado aos canais institucionais, desenvolvendo suas subordinações extraclasse em sistemas eletrônicos, sem que haja delimitação clara entre

tempo de trabalho e tempo de descanso, e sequer normativa remuneratória para tal, como também versa Kallajian (2012):

Dessa forma, modalidades de ensino como a EAD e o ensino semi-presencial tendem a minimizar a permanência do professor no ambiente escolar físico, mas forçando-o a estar presente em uma fatia muito maior de tempo em suas atividades virtuais. O problema se agrava, pois ainda não existem regras legais para mensurar corretamente esse tipo de trabalho. (p. 97).

Diante desse panorama, verifica-se que a digitalização do ensino trouxe novos desafios para a delimitação e fiscalização da jornada docente, tornando insuficientes os parâmetros tradicionalmente utilizados para aferição do tempo de trabalho. A ampliação das atividades realizadas em ambiente virtual, associada às formas de controle exercidas por plataformas digitais, contribui para a diluição das fronteiras entre trabalho e descanso, potencializando situações de sobrecarga e insegurança jurídica.

Nesse sentido, o desenvolvimento de mecanismos normativos e institucionais aptos a reconhecer e mensurar adequadamente o labor desempenhado em meio digital se torna uma necessidade latente, de modo a assegurar a efetiva proteção dos direitos trabalhistas dos docentes.

3.3 Critérios para remuneração das atividades digitais

O desafio dogmático central reside na fixação de critérios objetivos para cindir as atividades que integram a contraprestação regular daquelas que exigem remuneração autônoma. Se, por um lado, o planejamento pedagógico clássico está inserido na moldura salarial do artigo 320 da CLT, por outro, fenômenos como a gravação de videoaulas (*streaming*), a tutoria ativa e contínua em fóruns de grande escala e a cessão de direitos sobre materiais multimídia configuram um evidente *plus* contratual. Como já explorado, a ausência de uma tipificação legal estrita para essas novas funções operadas pelo mesmo indivíduo gera zonas de penumbra que favorecem a apropriação indébita da mais-valia intelectual do docente.

Assim, o trabalho desenvolvido em espaço digital e tecnológico, alheio ao ordinariamente esperado do docente, se deriva na informalidade remuneratória, assim como explica Assis (2024):

Não somente o arcabouço destinado à organização sindical, mas toda a legislação trabalhista é maculada na propensão de defesa de direito somente para aqueles trabalhadores que possuam a relação de emprego formal, fechando os olhos para toda a massa de trabalhadores que vive na informalidade. (p. 58)

Diante do silêncio e da inércia do legislador ordinário em atualizar o estatuto do magistério para a era digital, a autonomia privada coletiva assume uma função supletiva fundamental. O artigo 611-A da CLT conferiu prevalência ao negociado sobre o legislado em diversos aspectos da relação laboral, transformando os acordos e convenções coletivas de trabalho nos instrumentos mais ágeis para balizar a docência tecnológica. É no âmbito das negociações sindicais que têm surgido as respostas mais eficazes ao problema, mediante a instituição de cláusulas que fixam tetos para o recebimento de mensagens, criam o salário-tutor diferenciado do salário-aula e estipulam valores específicos para a licença de uso das obras digitais produzidas pelo professor.

O Direito do Trabalho permite uma espécie de intervenção da coletividade de trabalhadores sobre as normas regentes do contrato de trabalho. Não se trata de uma governança direta como a cogestão ou gestão compartilhada, mas sim a manifestação da vontade e autonomia coletiva em negociar melhores condições. Esta manifestação se dá por meio da negociação coletiva e é realizada através do sindicato representante da categoria (Assis, 2024).

Constata-se, por conseguinte, que o Direito do Trabalho brasileiro enfrenta um profundo descompasso entre a velocidade das inovações técnico-pedagógicas e a evolução de suas estruturas de proteção. O imperativo de compatibilizar a modernização dos métodos de ensino com a vedação ao retrocesso social exige uma releitura finalística da legislação vigente. Proteger a remuneração das atividades extraclasse no ambiente virtual não constitui um entrave ao desenvolvimento tecnológico das instituições, mas sim a garantia de que a inovação educacional não se subsidiará por meio da precarização salarial absoluta e do aviltamento do trabalho humano.

4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA: ACTs e CCTs E REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

A negociação coletiva ocupa posição de destaque no Direito do Trabalho brasileiro, configurando-se como instrumento essencial de conformação normativa das relações laborais, sobretudo em contextos marcados por intensas transformações produtivas, tecnológicas e organizacionais. Amauri Cesar Alves, bem conceitua tal instituto como:

o procedimento negocial autônomo ou heterônomo que envolve representantes de empregados e empregadores, com ou sem atuação estatal ou de outro terceiro imparcial, marcado por tentativas tendentes a construir convergências possíveis entre sujeitos coletivos naturalmente divergentes.

Sob a perspectiva do conceito geral, no cenário da economia digital, em que as formas de prestação de serviços docentes se expandem para além do espaço físico da sala de aula, a atuação da autonomia privada coletiva revela-se ainda mais relevante, permitindo a construção de soluções normativas mais aderentes às especificidades da categoria.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2024), a negociação coletiva não apenas complementa a legislação ordinária, mas também desempenha função integrativa, possibilitando a atualização dinâmica das condições de trabalho frente às mutações sociais. Conforme sustenta a doutrina majoritária, trata-se de verdadeira fonte formal do Direito do Trabalho, dotada de capacidade de inovação normativa no âmbito das relações coletivas. Nesse sentido, sustenta Amauri Cesar Alves:

A negociação coletiva, em síntese, tem o efeito elementar de pacificação dos conflitos coletivos, trazendo a obrigação observância dos termos dela resultantes e consagrados em ACT ou CCT para todos os envolvidos (empregados e empregadores), podendo quaisquer das partes exigir da outra seu integral cumprimento, seja pela via negocial, seja pela via judicial ou pela greve.

No que se refere ao trabalho docente, a centralidade da negociação coletiva decorre da própria natureza multifacetada da atividade profissional, que envolve não apenas a ministração de aulas, mas também um conjunto expressivo de atividades extraclasse, tais como planejamento pedagógico, elaboração de materiais didáticos, correção de avaliações e acompanhamento discente, sobretudo quando desenvolvidas através de instrumentos digitais e online. Oliveira, Del Pino e Accorssi (2021), caracterizam o trabalho docente no conjunto da sistematização e transposição de conhecimentos acadêmicos para saberes escolares. Logo, com a incorporação de tecnologias digitais ao ensino, tais atividades assumem novas dimensões, muitas vezes não plenamente contempladas pela legislação trabalhista tradicional.

Nesse âmbito, cabe a este trabalho reforçar também que a representação sindical não depende do ato de sindicalização, ou seja, a abrangência das análises realizadas se estende para a categoria docente como um todo, respeitados os limites de abrangência territorial de cada Sindicato.

Diante desse quadro, os instrumentos coletivos, sendo eles Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) e as Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs), emergem como mecanismos de regulamentação, aptos a disciplinar questões sensíveis como jornada, remuneração e reconhecimento das atividades extraclasse, sobretudo aquelas desenvolvidas em ambientes virtuais. Assim, a negociação coletiva apresenta-se como espaço normativo estratégico para a efetivação de direitos e para a valorização do trabalho docente em face das novas exigências impostas pela economia digital.

4.1 Acordos e Convenções Coletivas: doutrina e legislação

Os Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) e as Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) são os dois diplomas negociais coletivos previstos no Direito do Trabalho brasileiro, e encontram previsão na Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente no artigo 611 e seguintes, que define a CCT.

Art. 611: acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

A distinção fundamental entre tais instrumentos reside na sua abrangência subjetiva e polos constituintes de cada um deles. Enquanto o ACT é celebrado entre sindicato profissional e uma ou mais empresas específicas, a CCT é pactuada entre dois sindicatos, sendo um patronal e outro de trabalhadores, admitindo, de maneira natural caráter mais amplo.

Sob a ótica doutrinária, esses instrumentos possuem uma natureza jurídica híbrida. Como classicamente difundido pelo jurista Arnaldo Süssekind², os diplomas coletivos possuem "corpo de contrato e alma de lei". Tal dispositivo explica que, embora nasçam de um negócio jurídico privado (contrato), seus efeitos são de norma jurídica cogente, vinculando todos os contratos individuais de trabalho da categoria, independentemente da vontade expressa de empregados e empregadores.

² SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. atual. São Paulo: LTr, 2005. v. 2.

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) alterou o paradigma da pirâmide normativa ao consagrar o princípio da *prevalência do negociado sobre o legislado*, positivado no art. 611-A da CLT. Este dispositivo permite que a autonomia privada coletiva afaste a literalidade da lei em temas cruciais, como a jornada de trabalho e o banco de horas, desde que respeitados os direitos de indisponibilidade absoluta (art. 611-B da CLT). Para a doutrina moderna, como Maurício Godinho Delgado, essa flexibilização deve ser lida sob a luz do Princípio da Adequação Setorial Negociada, que autoriza a adaptação das normas às peculiaridades de cada setor, desde que não resulte em renúncia a direitos que compõem o patamar civilizatório mínimo do trabalhador.

No contexto específico do magistério, a negociação coletiva assume uma função integrativa e, ao mesmo tempo, compensatória. Nota-se que o art. 317 e seguintes da CLT tratam do professor de forma lacunosa, uma vez que debruçou-se majoritariamente na limitação de aulas e na remuneração do repouso. Assim, cabe aos ACTs e CCTs regulamentar a complexidade da "docência extramuros".

Outro ponto nodal na discussão doutrinária contemporânea refere-se ao fim da ultratividade das normas coletivas, consolidado pelo Supremo Tribunal Federal na ADPF 323. Ao vedar a incorporação das cláusulas ao contrato de trabalho após o término da vigência da norma, o STF acabou por instaurar um cenário de insegurança jurídica, uma vez que o fim do instrumento coletivo sem nova pactuação gera um vazio normativo que desestimula a negociação, transformando a renovação periódica em um severo campo de resistência para os empregados, agora sob o risco iminente de perda abrupta de direitos.

No âmbito do trabalho docente, essa ampliação da autonomia coletiva assume contornos particularmente relevantes. Isso porque a legislação trabalhista, em sua estrutura tradicional, não contempla de forma suficientemente detalhada as especificidades da atividade docente, como supracitado, especialmente no que diz respeito às atividades extraclasse e às novas formas de ensino mediadas por tecnologias digitais. Nesse contexto, ACTs e CCTs têm sido progressivamente utilizados para suprir lacunas normativas, estabelecendo critérios de remuneração, delimitação de jornada e reconhecimento do tempo dedicado a atividades pedagógicas realizadas fora da sala de aula física.

Para o docente, o sindicato não atua apenas na esfera econômica, mas na defesa da própria qualidade da educação. Ao regulamentar as condições de trabalho, as cláusulas coletivas combatem a precarização do ensino e garantem que a "produtividade" exigida pelas instituições não anule o tempo necessário à preparação intelectual e ao descanso, elementos indissociáveis da dignidade da pessoa humana do trabalhador docente.

Dessa forma, os instrumentos de negociação coletiva configuram-se como mecanismos indispensáveis para a adequada regulamentação do trabalho docente na contemporaneidade, permitindo não apenas a adaptação das normas às novas realidades educacionais, mas também a promoção de maior equilíbrio nas relações de trabalho, mediante a valorização da atuação sindical e do diálogo social.

4.2 Previsões sobre atividades extraclasse em ACTs e CCTs

A compreensão da natureza jurídica dos Acordos e Convenções Coletivas, discutida no tópico anterior, é o alicerce necessário para analisar como esses instrumentos lidam com a zona cinzenta da jornada docente: as atividades extraclasse desenvolvidas de maneira online. Se, por um lado, a autonomia privada coletiva ganhou protagonismo com a Reforma Trabalhista, por outro, é na regulação do tempo de trabalho fora da sala de aula que essa autonomia encontra grande desafio e utilidade.

Em primeiro plano, é imperativo distinguir dois institutos que, embora frequentemente confundidos na prática acadêmica e administrativa, possuem naturezas jurídicas e fatos geradores distintos: a hora extra convencional e a atividade extraclasse (especialmente em ambientes virtuais).

As horas extras convencionais, definidas pelo legislador ordinário nos termos do art. 59 da CLT e referem-se ao trabalho executado além da jornada contratual ou legal, caracterizando-se pelo prolongamento da disponibilidade física ou intelectual do trabalhador em benefício do empregador. No caso do magistério, a hora extra tradicional ocorre, por exemplo, quando o profissional ministra uma aula além do número de horas-aula semanais contratadas, gerando o direito ao adicional de pagamento, amplamente respaldadas pelas CCT's analisadas nesse trabalho.

Diferentemente, a atividade extraclasse, e, novamente, aquela de modo mais agudo a atividade realizada em plataformas online, não se confunde necessariamente com o sobretrabalho, mas sim com o trabalho inerente à própria função docente que, por sua natureza, transborda o espaço físico da aula. Trata-se de um tempo de "trabalho imaterial" (Lazzarato, 2013), voltado majoritariamente à preparação de conteúdos, correção de avaliações, alimentação de sistemas de gestão acadêmica e interação com os alunos em fóruns ou aplicativos de mensagens.

A doutrina atual, acompanhando a evolução tecnológica, sustenta que essas atividades não devem ser encaradas como mera "extensão voluntária" do trabalho, mas como tempo à

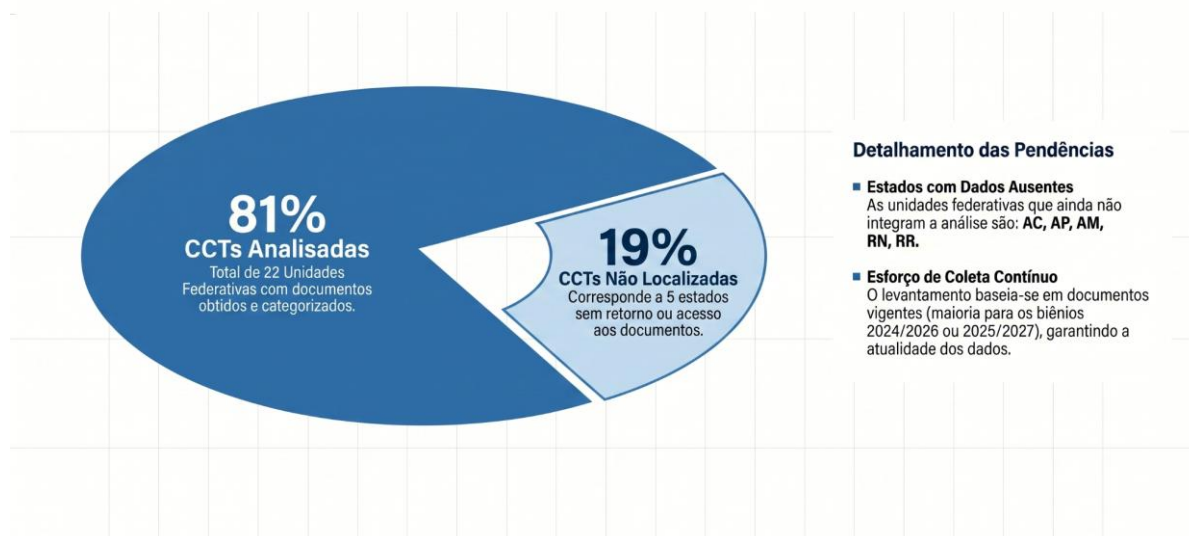
disposição do empregador (Art. 4º da CLT). No entanto, enquanto a hora extra é uma excepcionalidade remunerada com adicional, a atividade extraclasse seria uma condição estrutural da profissão educacional.

Sendo assim, nesta etapa da monografia, buscou-se analisar as Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) mais recentes celebradas entre os sindicatos de professores e as entidades patronais de todos os estados brasileiros e do Distrito Federal, visando identificar o tratamento normativo dado à jornada de trabalho docente. O foco principal da análise consistiu em verificar a existência de cláusulas que regulamentem especificamente as atividades extraclasse desenvolvidas em ambiente online, diferenciando-as do regime comum de horas extras.

Ressalta-se que, apesar das tentativas de contato e das procuras nos endereços eletrônicos disponíveis, não foi possível consultar as Convenções representativas de cinco estados: Acre, Amapá, Amazonas, Rio Grande do Norte e Roraima, cujos sindicatos não retornaram as solicitações até o fechamento deste levantamento, conforme mostrado no Gráfico nº 1.

Das 22 (vinte e duas) CCTs analisadas, observou-se uma predominância de cláusulas voltadas para a remuneração de horas extraordinárias genéricas e reuniões pedagógicas fora do horário contratual. No entanto, estados como Ceará e Pernambuco apresentam avanços significativos ao disciplinar o teletrabalho e o uso de aplicativos de comunicação ou a produção de vídeos para internet, estabelecendo parâmetros para o que constitui tempo à disposição do empregador no ambiente virtual. Outros estados, como o Pará, já preveem o controle eletrônico ou online de frequências para essas atividades específicas.

Gráfico 1: Status do Levantamento de Convenções Coletivas (CCTs) por Unidade Federativa



Fonte: elaborado pela autora (2026), com base no quantitativo de Convenções Coletivas de Trabalho analisadas.

Essa disparidade no tratamento normativo entre as federações revela que a negociação coletiva tem servido como o principal laboratório de experimentação jurídica para o Direito do Trabalho Docente. Diante da insuficiência do texto celetista em abarcar a imaterialidade do labor pedagógico virtual, as CCTs assumem uma função parajurídica, criando definições que a lei ainda não logrou êxito em consolidar. A distinção entre o que é "mera liberalidade do professor" e o que é "tempo à disposição via plataformas digitais" torna-se, portanto, o ponto de clivagem entre a modernização das relações de trabalho e a perpetuação de jornadas exaustivas e não remuneradas.

Nesse sentido, a análise que se segue não se limita a uma mera conferência de cláusulas, mas busca identificar em quais estados o Direito Coletivo já reconheceu a indissociabilidade entre o ensino e o suporte tecnológico. A seguir, detalha-se a tipificação dessas cláusulas, separando as previsões tradicionais das inovações voltadas ao ambiente estritamente digital, conforme os dados compilados no presente estudo.

4.3 Análise de cláusulas coletivas no Brasil

A análise empírica de 22 (vinte e duas) normas coletivas revela um cenário de transição normativa complexo. Do universo amostral, observa-se que 32% das CCTs (sete estados) já mencionam expressamente o ambiente virtual. Contudo, é preciso destacar que a presença de

dispositivos sobre o mundo digital nem sempre se traduz em conquista remuneratória. Em alguns casos, a norma atua para delimitar negativamente o direito do docente.

O caso do Ceará (SINPRO-CE) ilustra essa ambiguidade. Embora a norma avance ao, pelo menos, citar especificamente o uso de aplicativos como o *WhatsApp*, ela o faz para estabelecer que tal prática, normalmente, não configura tempo à disposição. Sob a ótica crítica, tal redação pode ser interpretada como uma chancela à "hiperconectividade gratuita", uma vez que retira do docente a presunção de trabalho extra, exigindo a prova de obrigatoriedade sob pena de punição para que haja o pagamento. Assim, longe de ser uma garantia de remuneração, a cláusula cearense funciona como uma salvaguarda para as instituições de ensino contra o pleito de horas sobrejornada em ambientes virtuais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TELETRABALHO

Considerando a dinâmica da nova realidade das relações de trabalho, sobretudo a partir da pandemia do novo coronavírus, fica estabelecido que as Instituições de Ensino poderão, de acordo com o art. 75-A e seguintes da CLT, prevalecendo as disposições contidas nesta cláusula, promover a execução, de forma transitória, do trabalho em regime presencial, ou em teletrabalho, de forma exclusiva ou mista, podendo-se fazer a alternância entre os modelos previstos nesta Convenção Coletiva.

§ 4º - O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da carga horária contratual do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto quando o empregado esteja obrigado a cumprir, sob pena de medida punitiva.³

Diferente é a postura adotada em Pernambuco (SINPROPE), que apresenta um caráter nitidamente mais protetivo e remuneratório. A norma pernambucana vincula a produção intelectual e a imagem do professor ao pagamento de horas extras quando há gravação de aulas ou vídeos para redes sociais, além de prever adicionais específicos para pesquisas. Nesse caso, o ambiente virtual é reconhecido como um espaço de geração de valor que exige contraprestação financeira direta, diferenciando-se da tendência restritiva observada em outras bases.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DAS ATIVIDADES RECREATIVAS E CULTURAIS

A elaboração das atividades recreativas e culturais fica a cargo de profissionais devidamente habilitados na respectiva área de ensino, desde que observado o horário

³ CEARÁ. Sindicato dos Professores da Rede Particular do Estado do Ceará. **Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026**. Fortaleza: SINPRO-CE, 2025. Disponível em: https://www.sinproce.org.br/?page_id=91. Acesso em: 01 maio 2026

normal de trabalho.

Parágrafo único: Se as atividades recreativas e culturais mencionadas no caput forem realizadas fora da carga horária do professor (a), será paga hora extra de acordo com a cláusula constante desta Convenção Coletiva de Trabalho, cujo título é: DAS HORAS EXTRAS.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DAS HORAS-EXTRAS

As horas-extras serão remuneradas com a sobretaxa de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora-aula recebido pelo professor.

Parágrafo Quarto: Caso a escola solicite ao professor gravação e/ou produção de aula extra ou vídeo publicitário para veiculação em internet ou mídias sociais digitais, este serviço deverá ser remunerado a título de hora extra, de acordo com as condições estabelecidas no caput desta cláusula.⁴

Outros estados desse grupo de vanguarda, como o Pará, focam na gestão da carga horária. Nesse sentido, através do SINPRO-PA, há uma regulamentação sobre o controle de jornada por meios digitais, permitindo o monitoramento eletrônico de atividades realizadas exclusivamente fora do ambiente físico da escola, mas não tratam acerca da remuneração dessas atividades.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTROLE DE JORNADA

PARÁGRAFO SEGUNDO - As instituições de ensino poderão utilizar os diários de classe do professor (online ou físico) como sistema alternativo de controle de frequência da carga horária de sala de aula, bem como implementar sistema alternativo de controle de frequência das atividades extraclasse, eletrônico ou físico, a depender da natureza da atividade desenvolvida pelo professor.⁵

No cenário paranaense, as normas do SINPROPAR (2025) regulamentam detalhadamente as atividades extraclasse e as condições das disciplinas lecionadas na modalidade a distância. Contudo, no tocante ao EaD, a convenção opta por não engessar os moldes remuneratórios de suporte, valorizando a livre negociação garantida pelo artigo 444 da CLT para as atividades que extrapolam a regência de classe:

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ATIVIDADES EXTRA CLASSE

Para os professores que possuam sua contratação a base de horas-aula, fica assegurado o direito de receber a hora-aula acrescida de percentual de hora extra

⁴ PERNAMBUCO. Sindicato dos Professores no Estado de Pernambuco. **Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026**. Recife: SINPROPE, 2025. Disponível em: <https://sinpropernambuco.org/convencoes-coletivas-de-trabalho-cct-setor-privado/>. Acesso em: 01 maio 2026.

⁵ PARÁ. Sindicato dos Professores da Rede Privada de Ensino do Estado do Pará. **Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026**. Belém: SINPRO-PA, 2025.

quando, embora não obrigado, for convocado a participar de atividades extraclasse, assim entendida como toda atividade que não se constitua em aula, desde que realizadas fora do seu horário normal de trabalho, ressalvadas as atividades para as quais instituição de ensino e professor estabeleçam pactuação específica para o desenvolvimento de atividades fora de sala de aula, seja no contrato de trabalho original ou mediante aditivos, respeitado o limite geral previsto no artigo 318 do CLT.

Parágrafo segundo – Nas atividades desenvolvidas na modalidade Ead serão respeitadas as divisões previstas em cláusula específica deste instrumento coletivo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ENSINO À DISTÂNCIA

A Educação a Distância (EaD) é uma modalidade educacional desenvolvida em lugares ou tempo diversos, na qual a mediação didático-pedagógica dos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, de forma isolada ou combinados, envolvendo estudantes, docentes e demais profissionais administrativos e operacionais.

Parágrafo primeiro - Tendo em vista as peculiaridades nas quais se subdivide a educação a distância suas atividades serão subdivididas da seguinte forma: a) atividades preparatórias de cunho pedagógico; b) atividades preparatórias operacionais; c) aulas; d) atividades pedagógicas de apoio; e) atividades pedagógicas avaliativas; f) atividades administrativas de apoio;

Parágrafo sexto – Excepcionada a remuneração das horas-aula desenvolvidas, mencionada no parágrafo primeiro, letra “c”, para as demais atividades envolvidas na educação a distância, descritas nas demais letras do parágrafo primeiro, deverão instituição de ensino e trabalhador estipular o parâmetro remuneratório mediante livre negociação, nos termos do art. 444 da CLT.⁶

No contexto do Rio de Janeiro, através do SINPRO-RJ (2025), as diretrizes coletivas estabelecem uma distinção estruturada entre os regimes de trabalho e a composição das jornadas, aplicando-se aos professores em geral, aos responsáveis por disciplinas a distância e aos professores-tutores a distância.

Mesmo apresentando diferenciação estrutural entre professores em tempo integral e professores em tempo parcial, em ambos os modelos de contratação, o período restante é

⁶ PARANÁ. Sindicato dos Professores no Estado do Paraná. **Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026:** CCT Paraná Geral. Curitiba: SINPROPAR, 2025. Disponível em: <https://sinpropar.org.br/wp-content/uploads/2025/06/CCT-PARANA-GERAL-2025-2026.pdf>. Acesso em: 01 maio 2026.

destinado às atividades extraclasse, tais como planejamento, avaliações, pesquisas, trabalhos de extensão e funções acadêmico-administrativas, cuja alocação horária deve ser pactuada entre a instituição de ensino e o professor, respeitando a disponibilidade prévia do docente.

No tocante à remuneração, a norma coletiva apenas prevê para qualquer trabalho realizado fora do horário habitual do docente (hora - extra), sem especificar acerca das atividades extraclasse. Além disso, a Convenção não trata da modalidade online.

Por sua vez, o Sindicato dos Professores e Trabalhadores da Educação da Rede Particular de Ensino do Município de Aracaju e do Estado de Sergipe (SINPRO-SE) estabeleceu, na Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2026, mais especificamente na Cláusula Décima Oitava, disciplina específica acerca do ensino a distância. Contudo, observa-se que a norma coletiva confere liberdade às instituições de ensino para definir a política de remuneração dos docentes que atuam nessa modalidade, limitando-se a determinar que tal remuneração observará as especificidades da oferta educacional. Em outras palavras, a convenção não estabelece critérios objetivos de remuneração nem assegura contraprestação pelas atividades extraclasse inerentes ao ensino remoto, remetendo essa regulamentação à discricionariedade do estabelecimento de ensino.

Além disso, a cláusula reconhece a figura do professor-autor, atribuindo-lhe a responsabilidade pela criação do conteúdo do curso. Ainda que esse reconhecimento evidencie a natureza intelectual da atividade desempenhada, a norma não disciplina aspectos relevantes decorrentes dessa autoria, como a utilização, reprodução, atualização e eventual remuneração específica pelo material didático produzido. Desse modo, embora identifique o docente como autor do conteúdo pedagógico, a convenção deixa de enfrentar questões relacionadas à valorização patrimonial dessa produção intelectual, que frequentemente permanece sendo explorada pelas instituições de ensino sem previsão expressa de compensação adicional.

Por fim, o último dos sete estados em que se observou na CCT mais atual a menção ao trabalho em ambiente virtual, têm – se a Convenção celebrada entre Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino do Estado de Mato Grosso (SINTRAE-MT) e o Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino do Estado de Mato Grosso (SINEPE-MT) contempla disposições específicas sobre o ensino a distância, reconhecendo as particularidades dessa modalidade de prestação de serviços educacionais. O instrumento coletivo do biênio 2024/2025 disciplina aspectos relacionados à organização do trabalho docente, às funções desempenhadas no ambiente virtual e à estrutura necessária para a oferta dos cursos.

Entretanto, observa-se que a regulamentação se concentra predominantemente em questões operacionais e organizacionais, sem disciplinar de forma detalhada a remuneração das atividades pedagógicas desenvolvidas em ambientes digitais. Embora represente um importante reconhecimento da especificidade do ensino a distância, a convenção ainda deixa em aberto questões relevantes relacionadas à valorização do trabalho intelectual e às novas demandas impostas pelas tecnologias educacionais, evidenciando a necessidade de maior aperfeiçoamento da negociação coletiva diante das transformações do trabalho docente contemporâneo.

Por conseguinte, a segunda análise recai sobre o bloco remanescente das Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs), composto por 15 unidades federativas que não apresentam regulamentação específica acerca das atividades docentes desenvolvidas em ambiente virtual. De modo geral, esses instrumentos coletivos permanecem centrados no trabalho docente presencial e nas atividades extraclasse de natureza física ou burocrática, disciplinando o labor realizado fora da jornada ordinária sob a perspectiva tradicional das horas extraordinárias ou de adicionais destinados à preparação de aulas, sem enfrentar as peculiaridades decorrentes da crescente digitalização da atividade docente.

Nesse cenário, Minas Gerais e São Paulo ilustram duas formas distintas de disciplinar o trabalho extraclasse. Em Minas Gerais, a Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026 assegura adicional fixo de 20% sobre o salário mensal destinado à remuneração das atividades inerentes ao magistério, como preparação de aulas e correção de provas realizadas fora do horário das aulas. Em sentido diverso, São Paulo não prevê adicional específico para essas atividades, considerando como atividade extraordinária todo trabalho realizado em horário diverso daquele habitualmente cumprido, com pagamento de adicional de 100% sobre o valor da hora normal, tratando todo o tempo excedente como hora extra.

Os estados de Alagoas, Distrito Federal e Goiás evidenciam, por sua vez, diferentes graus de ausência de regulamentação específica. Em Alagoas, a remuneração permanece estruturada no sistema tradicional de hora-aula. Ao passo que, no Distrito Federal, a Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2027 também não contempla disciplina geral para as atividades extraclasse, limitando-se a prever remuneração específica, mediante contrato expresso, para a elaboração de material didático de uso geral por solicitação da instituição de ensino. Já em Goiás, verifica-se a maior lacuna normativa entre os estados citados, uma vez que a Convenção Coletiva vigente para o biênio 2025/2026 não contém qualquer previsão acerca das atividades extraclasse ou da remuneração de tarefas desempenhadas fora da regência de classe.

Em síntese, o exame desse bloco evidencia que, embora existam diferenças pontuais entre as convenções coletivas, predomina uma concepção tradicional da jornada docente, vinculada à unidade de tempo e de lugar. Nesse contexto, as atividades extraclasse continuam sendo tratadas, em regra, como o simples hipótese de prestação de horas extraordinárias, inexistindo disciplina específica para o trabalho desenvolvido em ambiente digital.

Por fim, a análise das Convenções Coletivas de Trabalho demonstra que a regulamentação coletiva da jornada docente ainda não acompanhou, de forma homogênea, as transformações decorrentes da digitalização do trabalho. Enquanto um número reduzido de instrumentos normativos passou a disciplinar expressamente atividades desenvolvidas em ambiente virtual, seja para reconhecê-las como tempo à disposição do empregador, seja para estabelecer critérios específicos de remuneração, a maior parte das convenções permanece vinculada ao paradigma tradicional da prestação laboral, restringindo o tratamento das atividades extraclasse às horas extraordinárias ou a adicionais destinados à preparação de aulas e correção de avaliações.

Constata-se, assim, que a negociação coletiva apresenta respostas distintas ao mesmo fenômeno, revelando a inexistência de um padrão nacional de proteção ao trabalho docente em ambiente digital. Embora algumas convenções demonstrem avanços ao reconhecer a especificidade dessas atividades, ainda persistem lacunas normativas que dificultam o adequado enquadramento jurídico da jornada realizada fora do espaço físico da instituição de ensino. Desse modo, o principal desafio não consiste apenas em inserir o ambiente virtual no texto das convenções coletivas, mas em assegurar que as atividades nele desenvolvidas sejam efetivamente reconhecidas como trabalho, com a correspondente proteção jurídica e remuneração compatível com a extensão da jornada efetivamente prestada e a valorização do labor docente.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo analisar o regime jurídico da remuneração docente diante das transformações promovidas pela economia digital, com especial enfoque nas atividades extraclasse desenvolvidas em ambientes virtuais. Partiu-se da constatação de que a crescente incorporação de tecnologias digitais ao processo educacional ampliou significativamente as atribuições dos professores, fazendo com que parcela relevante do trabalho docente passasse a ser executada para além dos limites físicos da instituição de ensino e dos horários tradicionalmente associados à jornada de trabalho.

No decorrer da investigação, verificou-se que a digitalização das relações educacionais contribuiu para a intensificação do trabalho docente e para a ampliação das demandas laborais realizadas por meio de plataformas digitais, ambientes virtuais de aprendizagem e aplicativos de comunicação instantânea. Embora tais atividades sejam indispensáveis ao funcionamento da educação contemporânea, a legislação trabalhista brasileira ainda apresenta dificuldades para disciplinar, de forma específica, sua mensuração e correspondente remuneração.

A análise do regime jurídico aplicável demonstrou que a remuneração dos professores permanece fortemente vinculada à lógica tradicional da hora-aula prevista no artigo 320 da Consolidação das Leis do Trabalho. Todavia, a realidade atual evidencia que a prestação laboral docente ultrapassa significativamente o momento da aula presencial ou síncrona, abrangendo atividades preparatórias, administrativas, avaliativas e comunicacionais que demandam tempo, conhecimento técnico e disponibilidade constante do trabalhador.

Nesse contexto, a pesquisa confirmou a relevância da negociação coletiva como instrumento de adaptação do Direito do Trabalho às novas formas de organização produtiva. A análise das vinte e duas Convenções Coletivas de Trabalho revelou a existência de respostas normativas distintas entre as diversas unidades da federação. Enquanto algumas normas coletivas já apresentam mecanismos voltados ao reconhecimento e à remuneração de atividades relacionadas à produção de conteúdo digital e à utilização de recursos tecnológicos, outras ainda reproduzem modelos estruturados exclusivamente em torno da aula presencial, sem contemplar adequadamente as exigências decorrentes da educação digital.

Os resultados obtidos permitem concluir que o Direito Coletivo do Trabalho tem desempenhado papel fundamental na construção de soluções voltadas à proteção da atividade docente, mas ainda de forma desigual e fragmentada. A ausência de uniformidade normativa evidencia a necessidade de ampliação do debate jurídico acerca da remuneração das atividades

extraclasse realizadas em ambiente virtual, especialmente diante da crescente dependência das instituições de ensino em relação às tecnologias digitais.

Diante disso, entende-se que a interpretação sistemática dos artigos 4º e 6º da Consolidação das Leis do Trabalho oferece importante fundamento para o reconhecimento das atividades digitais como tempo efetivo de serviço quando realizadas em benefício do empregador e sob mecanismos de controle, supervisão ou exigência institucional. Tal compreensão mostra-se compatível com os princípios da valorização social do trabalho, da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalhador, pilares estruturantes do ordenamento jurídico brasileiro.

Por fim, conclui-se que a efetiva tutela remuneratória das atividades extraclasse desenvolvidas em ambientes virtuais constitui requisito indispensável para a preservação das condições dignas de trabalho na docência contemporânea. O avanço tecnológico, embora represente importante instrumento de democratização e modernização do ensino, não pode servir de fundamento para a invisibilidade de trabalho efetivamente prestado. Ao contrário, a evolução das práticas educacionais deve ser acompanhada pela atualização dos mecanismos jurídicos de proteção laboral, de modo a assegurar que a inovação tecnológica caminhe em harmonia com a valorização do trabalho humano.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. Belo Horizonte: RTM, 2025.

ALVES, Amauri Cesar. Direito, trabalho e vulnerabilidade. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>.

ALVES, Damiana Bezerra. *Corpo, disciplina e resistência em Michel Foucault*. 2017. 91 f. Dissertação (Mestrado em Filosofia) – Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2017.

ALVES, Giovanni. Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. Boitempo Editorial, 2015.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.

ASSIS, Rafael Gontijo de. *A participação do trabalhador na governamentalidade algorítmica do trabalho plataformizado através da negociação coletiva*. 2024. 85 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2024.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRASIL. *Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm.

BRASIL. *Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998*. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1998.

BRASIL. Ministério da Educação. *Portaria MEC nº 506, de 2025*. Dispõe sobre as diretrizes de acompanhamento, mediação pedagógica e avaliação em cursos na modalidade de Educação a Distância (EaD). Brasília, DF: Ministério da Educação, 2025.

BULLONI, María Noel; DEL BONO, Andrea. El teletrabajo en la negociación colectiva en Argentina: un análisis preliminar del período de la pospandemia. *TransFormar: Revista en*

Economia y Gestión, Quilmes, v. 2, n. 2, p. 8–24, 2025. Disponível em: <http://deya.unq.edu.ar/transformar>.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: JusPodivum, 2024.

DOWBOR, Ladislau. *A era do capital improdutivo: Nova arquitetura do poder-dominação financeira, sequestro da democracia e destruição do planeta*. São Paulo: Editora Autonomia Literária, 2018.

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO NORTE E NORDESTE (FETEEENNE); CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO (CONFENEN). *Convenção coletiva de trabalho professores 2025/2027*. Brasília, 2025. Disponível em: <https://confenen.org.br/convencoes-coletivas/>. Acesso em: 02 jul. 2026.

FIRMINO, Rodrigo José; CARDOSO, Bruno de Vasconcelos; EVANGELISTA, Rafael. Hyperconnectivity and (Im) mobility: Uber and Surveillance Capitalism by the Global South. *Surveillance & Society*, v. 17, n.1/2, p. 205-212, 2019.

HUWS, Ursula. *A formação do cibertariado: trabalho virtual em um mundo real*. Tradução de Murillo van der Laan. Campinas: Editora da Unicamp, 2017.

KALLAJIAN, Gustavo Cibim. *Implicações da tecnologia digital no trabalho docente de ensino superior*. 2012. 147 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de Uberaba, Uberaba, 2012.

LAZZARATO, Maurizio. Trabalho Imaterial: atividade intelectual, técnica e cultural no capitalismo contemporâneo. In: LAZZARATO, Maurizio; NEGRI, Antonio. *Trabalho imaterial: formas de vida e produção de subjetividade*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lamparina, 2013. p. 19-42.

MOURA, Lívia Romero de; MENDES SEGUNDO, Maria das Dores; AQUINO, Cássio Adriano Braz. Do docente efetivo ao docente uberizado: a precarização contratual do professor no Brasil. *Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, v. 30, n. 3, p. 67-85, set./dez. 2021. DOI: 10.35699/2238-037X.2021.29404.

OLIVEIRA, João Henrique Figueredo de; DEL PINO, Mauro Augusto Burkert; ACCORSSI, Aline. A precarização do trabalho ao seu encalço: o futuro da docência nas plataformas digitais. *SciELO Preprints*, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.2356>. Acesso em: 5 maio 2026.

SINDICATO DAS EMPRESAS PARTICULARES DE ENSINO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO (SINEPE/ES); SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO (SINPRO/ES). *Convenção coletiva de trabalho 2025/2026*. Vitória, 2025. Disponível em: https://www.sinpro-es.org.br/wp-content/uploads/2025/09/cct_sinepe_20252026.pdf. Acesso em: 02 jul. 2026.

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE EDUCAÇÃO BÁSICA, ESCOLAS DE IDIOMAS, ENSINO LIVRE, ENSINO PROFISSIONALIZANTE E EDUCAÇÃO SUPERIOR NO ESTADO DO CEARÁ (SINEPE-CE); SINDICATO DOS PROFESSORES

DO ESTADO DO CEARÁ (SINPRO-CE). *Convenção coletiva de trabalho 2025/2026*. Fortaleza, 2025. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/967856343/Ensino-Superior-SINPRO-CE>. Acesso em: 02 jul. 2026.

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO ESTADO DE MATO GROSSO (SINEPE/MT); SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO ESTADO DE MATO GROSSO (SINTRAE-MT). *Convenção coletiva de trabalho 2024/2025: ensino superior*. Cuiabá, 2025. Disponível em: https://www.sintraemt.com.br/storage/___TEMP/5gda7gho26sdp096sg19dhkel0/CCT-SINEPE-MT-SINTRAE-MT-Ensino%20Superior%20-%202024-2025%20-%2013.03.2025.pdf. Acesso em: 02 jul. 2026.

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO ESTADO DE SANTA CATARINA (SINEPE/SC); SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS PROFESSORES NO ESTADO DE SANTA CATARINA (SINPROESC). *Convenção coletiva de trabalho 2025/2026*. São José, 2025. Disponível em: <https://www.sinepe-sc.org.br/wp-content/uploads/2025/07/SINPROESC-CCT-2025-2026.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2026.

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO ESTADO DO PIAUÍ (SINEPE/PI); SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DE TERESINA (SET); SINDICATO DOS PROFESSORES E AUXILIARES DA ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR DO ESTADO DO PIAUÍ (SINPRO/PI). *Convenção coletiva de trabalho 2025/2026*. Teresina, 2025. Disponível em: <https://www.sinepe-pi.org.br/site/wp-content/uploads/2025/10/CONVENCAO-COLETIVA-DE-TRABALHO-2025.2026-assinada.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2026.

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO NO ESTADO ALAGOAS (SINEPE/AL); SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DE ALAGOAS (SINPRO/AL). *Convenção coletiva de trabalho 2025/2027*. Maceió, 2025. Disponível em: https://sinpro-al.com.br/v2/wp-content/uploads/2025/05/Convencao-Coletiva-de-Trabalho-2025.2027-SINEPE.AL_.pdf. Acesso em: 02 jul. 2026.

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO PARTICULAR DO ESTADO DE RONDÔNIA (SINEPE/RO); SINDICATO DOS PROFESSORES DE INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PRIVADAS DO ESTADO DE RONDÔNIA (SINPRO-RO). *Convenção coletiva de trabalho 2025/2027*. Porto Velho, 2025.

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REDE PARTICULAR NO ESTADO DO PARÁ (SINPRO/PA); SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO ESTADO DO PARÁ (SINEPE/PA). *Convenção coletiva de trabalho 2025/2026*. Belém, 2025. Disponível em: <https://www.sinpro-pa.org.br/sinpro2020/images/convencoes/cc20252026.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2026.

SINDICATO DOS PROFESSORES DE SÃO PAULO (SINPRO SÃO PAULO); SINDICATO DAS ENTIDADES MANTENEDORAS DE ESTABELECIMENTOS DE ENSINO SUPERIOR NO ESTADO DE SÃO PAULO (SEMESP). *Convenção coletiva de trabalho 2025: professores do ensino superior*. São Paulo, 2025. Disponível em: <https://www.sinprosp.org.br/pdf/151>. Acesso em: 02 jul. 2026.

SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DE GOIÁS (SINPRO); SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO MUNICÍPIO DE

GOIÂNIA (SEPE). *Convenção coletiva de trabalho 2025/2027*. Goiânia, 2025. Disponível em: <https://sinprogoias.org.br/wp-content/uploads/2025/05/CCT-SINPRO-E-SEPE-2025-2027-ASSINADA.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2026.

SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DE MINAS GERAIS (SINPRO/MG); SINDICATO DAS ESCOLAS PARTICULARES DE MINAS GERAIS (SINEP/MG). *Convenção coletiva de trabalho 2025/2026*. Belo Horizonte, 2025. Disponível em: <https://www.sinprominas.org.br/wp-content/uploads/2025/07/CCT-MG-2025.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2026.

SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (SINPRO/RS); SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (SINEPE/RS). *Convenção coletiva de trabalho da educação superior 2025/2026*. Porto Alegre, 2025. Disponível em: <https://www.sinprors.org.br/direitos/convencoes-e-acordos/convencao-coletiva-de-trabalho-da-educacao-superior-2025-2026/>. Acesso em: 02 jul. 2026.

SINDICATO DOS PROFESSORES DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO E REGIÃO (SINPRO-RIO); SINDICATO DAS ENTIDADES MANTENEDORAS DE ESTABELECIMENTOS DE ENSINO SUPERIOR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (SEMERJ). *Convenção coletiva de trabalho 2025*. Rio de Janeiro, 2025. Disponível em: <https://www.sinpro-rio.org.br/principal/wp-content/uploads/2025/09/CCT-Ed.-Superior-2025.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2026.

SINDICATO DOS PROFESSORES E TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO DA REDE PARTICULAR DE ENSINO DO MUNICÍPIO DE ARACAJU E DO ESTADO DE SERGIPE (SINPRO-SE); FEDERAÇÃO DOS ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO ESTADO DE SERGIPE (FENEN/SE). *Convenção coletiva de trabalho 2024/2026*. Aracaju, 2024. Disponível em: <https://www.fenense.com.br/wp-content/uploads/2025/02/C-COLETIVA-DE-TRABALHO-E-BASICA-2024-2026-ENVIO-21-01-25.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2026.

SINDICATO DOS PROFESSORES EM ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO DISTRITO FEDERAL (SINPROEP-DF); SINDICATO DAS ENTIDADES MANTENEDORAS DE ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO SUPERIOR DO DISTRITO FEDERAL (SINDEPES/DF). *Convenção coletiva de trabalho 2025/2027*. Brasília, 2025. Disponível em: <https://sinproepdf.org.br/wp-content/uploads/2025/07/CCT-ENSINO-SUPERIOR.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2026.

SINDICATO DOS PROFESSORES NO ESTADO DA BAHIA (SINPRO-BA); SINDICATO DAS ENTIDADES MANTENEDORAS DE ESTABELECIMENTOS DE ENSINO SUPERIOR NO ESTADO DA BAHIA (SEMESB/ABAMES). *Convenção coletiva de trabalho 2023/2025*. Salvador, 2024. Disponível em: https://sinpro-ba.org.br/wp-content/uploads/2025/11/2023-2025_CONVENCAO-COLETIVA_En.-Superior.pdf. Acesso em: 02 jul. 2026.

SINDICATO DOS PROFESSORES NO ESTADO DE PERNAMBUCO (SINPRO-PE); SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO NO ESTADO DE PERNAMBUCO (SINEPE-PE). *Convenção coletiva de trabalho 2025/2026*. Recife, 2025. Disponível em: <https://sinpropernambuco.org/wp->

content/uploads/2025/07/convencao_coletiva_sinpro_sinepe_2025_2026-1.pdf. Acesso em: 02 jul. 2026.

SINDICATO DOS PROFESSORES NO ESTADO DO PARANÁ (SINPROPAR); SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO ESTADO DO PARANÁ (SINEPE/PR). *Convenção coletiva de trabalho 2025/2026*. Curitiba, 2025. Disponível em: <https://sinpropar.org.br/cct-2025-2026-parana-geral-assinada-e-homologada/>. Acesso em: 02 jul. 2026.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESCOLAS PARTICULARES DO ESTADO DO TOCANTINS (SINTEPET/TO); SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO NO ESTADO DO TOCANTINS (SINEP/TO). *Convenção coletiva de trabalho 2024/2026*. Palmas, 2024. Disponível em: https://sinepto.com.br/arquivos/convencao_coletiva_de_trabalho_2024_2026_interior.pdf. Acesso em: 02 jul. 2026.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DE MS (SINTRAE-MS); SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL (SINEPE/MS). *Convenção coletiva de trabalho 2025/2026*. Campo Grande, 2025. Disponível em: http://www.sintraems.org.br/images/docs/convencoes/CCT2025_assinada.pdf. Acesso em: 02 jul. 2026.

TARDIF, M; LESSARD, C. O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

TRABALHO coletivo. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. *Dicionário: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. 1 CD-ROM.

VARANI, Adriana. *Da constituição do trabalho docente coletivo: re-existência docente na descontinuidade das políticas educacionais*. 2005. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação, Campinas, 2005.

VIANA, Marco Túlio. Remuneração e Salário. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (coord.). *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. v. 2, p. 110.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. *Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho*. 2019. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, Salvador, 2019.