

Maringá/PR, 19 de março de 2020.

De: Presidência do SINEPE/NOPR  
Para: Diretor (a) de Escola Privada

*Ref.: Coronavírus (COVID -19) e impactos nas escolas privadas.*

Prezado(a) Diretor(a):

Conforme informações do Ministério da Saúde, o coronavírus (COVID-19) é um vírus que causa infecções respiratórias.

A Organização Mundial de Saúde (OMS), em 30 de janeiro de 2020, declarou o surto do coronavírus (COVID – 19) como de **emergência de saúde pública de importância internacional**, regida pelo Regulamento Sanitário Internacional<sup>1</sup>.

“Emergência de saúde pública de importância internacional” significa: evento extraordinário:  
(i) que constitui um risco para a saúde pública local, nacional e internacional  
(ii) que demande uma resposta internacional coordenada.

### **1. Base jurídica:**

No Brasil, em 07/02/2020, foi publicada a Lei n. 13.979 para regular as medidas para enfrentamento dessa emergência de saúde pública de importância internacional. E, face à classificação feita pela OMS, o Ministério da Saúde, por meio da Portaria 188, de 3/02/2020, também acompanhou a declaração do referido órgão.

No Paraná, o Governo do Estado publicou o Decreto 4.230, no Diário Oficial de 16/03/2020 para dispor sobre as medidas de enfrentamento da referida emergência. Dentre as medidas anunciadas, para o setor público, estão: a suspensão das aulas em universidades e escolas públicas a partir de 20/03/2020, assim como de eventos/reuniões com 50 (cinquenta) pessoas ou mais.

---

<sup>1</sup> Documento provado na 58ª Assembleia Geral da Organização Mundial de Saúde (OMS), ratificado pelo Decreto Legislativo n. 395/2011 e promulgado pelo Decreto Executivo n. 10.212/2020.

No dia 17/03/2020, o referido decreto foi alterado pelo Decreto 4258, para, dentre outras disposições, **ampliar a suspensão das aulas também para as escolas privadas.**

Há um dever constitucional de colaboração e vigilância por parte de cada pessoa e empresa privada, decorrentes dos Artigos 196 (direito à saúde) e 225 (direito ao meio ambiente equilibrado) da Constituição Federal/1988. Em função da magnitude do surto/pandemia e do conseqüente interesse público presente nas ações de controle e prevenção anunciados pelas autoridades sanitárias é necessário cumprir o decreto estadual.

É com fundamento nesse dever geral de vigilância e colaboração pública que as escolas privadas deverão adotar e obedecer às **medidas de prevenção prescritas nos referidos decretos estaduais, suspendendo o contato social entre os membros da comunidade escolar.**

## **2. Prestação de serviços educacionais contratados e pagamento de anuidades escolares**

O caráter extraordinário do dever de suspensão do contato humano ordenado pelos decretos estaduais obrigará a escola a tomar algumas providências.

Em função de a prestação de serviços possuir natureza privada e contratual, será necessário que a escola elabore comunicação prévia e fundamentada aos pais/responsáveis informando-lhes os fundamentos legais e as providências que serão tomadas pela escola **para a suspensão do contato social para proteção dos alunos, dos professores e de toda a comunidade escolar.**

Para prevenção de responsabilidades, será importante que a escola obtenha a comprovação da ciência e da anuência do pai/responsável ou contratante (no caso do ensino superior) às providências tomadas, especialmente nos casos em que a contratação tiver sido essencialmente presencial. Já nos contratos em que os serviços foram pactuados na versão híbrida, a escola terá maior liberdade para modular as atividades remotas, sem prejuízo de dever de informação ao contratante sobre as alterações que fará, a duração e suas causas.

A referida comunicação também deverá expor ao pai/responsável/contratante se haverá suspensão (e como serão repostas as aulas perdidas), se haverá atividade pedagógica domiciliar/hospitalar para os alunos doentes; se a escola ofertará os

serviços à distância, conforme autorizado pelos Artigos 23, §2º<sup>2</sup>, 31, §4º<sup>3</sup>, 35-A<sup>4</sup>, §8º, 47 e 80<sup>5</sup>, todos da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, se serão antecipadas as férias escolares ou qualquer outra providência adequada às necessidades da escola e de sua comunidade escolar.

A escola também deverá informar ao pai/responsável que, conforme o disposto na Lei n. 9.870, 1999, as parcelas da anuidade continuarão sendo cobradas porque os serviços contratados foram suspensos por motivo de força maior, baseado em notória emergência de saúde pública de importância internacional, devidamente declarada pelas autoridades de saúde, e não pela vontade da escola.

### 3. Orientações trabalhistas

Do ponto de vista trabalhista, as soluções jurídicas deverão ser buscadas caso a caso, dependendo da opção tomada pela escola.

O decreto estadual não obriga expressamente o afastamento dos empregados. Portanto, as escolas poderão manter os empregados em seus postos de trabalho, mas com a obrigação legal de manter a sanidade do ambiente de trabalho para seus docentes e colaboradores, conforme o Art. 225, Constituição Federal/1988.

Na mesma linha, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) estabelece uma série de regras sobre Segurança e Medicina do Trabalho que deverão ser cumpridas pelo empregador, em conjunto com a CIPA (se houver), para fins de se manter as condições de condições de segurança e de salubridade do ambiente.

---

<sup>2</sup> Art. 23, § 2º O calendário escolar deverá adequar-se às peculiaridades locais, inclusive climáticas e econômicas, a critério do respectivo sistema de ensino, sem com isso reduzir o número de horas letivas previsto nesta Lei.

<sup>3</sup> Art. 32. O ensino fundamental obrigatório...: § 4º O ensino fundamental será presencial, sendo o ensino a distância utilizado como complementação da aprendizagem ou em situações emergenciais.

<sup>4</sup> Art. 35-A. § 8º Os conteúdos, as metodologias e as formas de avaliação processual e formativa serão organizados nas redes de ensino por meio de atividades teóricas e práticas, provas orais e escritas, seminários, projetos e atividades on-line, de tal forma que ao final do ensino médio o educando demonstre:...

<sup>5</sup> Art. 80. O Poder Público incentivará o desenvolvimento e a veiculação de programas de ensino a distância, em todos os níveis e modalidades de ensino, e de educação continuada.

Portaria MEC n. 2.117/2019 - 40% em regime de educação à distância, conforme projeto pedagógico do curso. Portaria MEC n. 343/2020 - Autorização para SUBSTITUIÇÃO - por 30 dias - da presencialidade por ensino à distância.

As referidas regras são gerais e valem para todos os riscos no trabalho, dentre eles, os relativos ao coronavírus (Covid – 19).

Do ponto de vista prático, por ser uma doença viral, as escolas deverão orientar seus empregados quanto a práticas de higiene pessoal e ambiental, bem como adotar as medidas possíveis de proteção à exposição ao vírus.

Dentre as medidas possíveis estão: ofertar máscaras e luvas (Equipamento de Proteção Individual), se necessário; orientar a lavagem correta das mãos constantemente; disponibilizar álcool em gel; limpar as superfícies, os trincos, as maçanetas, os balcões, constantemente, com álcool ou água e sabão; orientar o não compartilhamento de itens de uso pessoal; manter o ambiente de trabalho sempre limpo e arejado; orientar os empregados para que em caso de algum sintoma informem imediatamente o empregador; não enviar o empregado para locais que haja suspeita do coronavírus; dispensar os empregados com sintomas; e, abonar as faltas dos empregados contaminados.

### **3.1. Trabalho em casa (home office ou teletrabalho)**

Além dessas medidas, outras práticas também poderão ser adotadas pela escola, uma delas é o trabalho em casa (home office/teletrabalho/em domicílio) para as funções que sejam compatíveis.

Segundo o Art. 6º, da CLT, “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. E, o § único dispõe que: “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.”.

O trabalho em domicílio é regulado pelos Artigos 75-A e seguintes, da CLT. Uma das exigências legais é a alteração do contrato de trabalho de cada empregado que passar a trabalhar em casa, e para isso, deverá contar com a anuência do empregado e especificar quais atividades deverão ser desenvolvidas no novo formato. Outra exigência é que escola deverá disponibilizar os equipamentos e a infraestrutura necessários para a prestação do serviço, se o empregado não os tiver.

### **3.2. Banco de horas**

A cláusula 37, §7º, da CCT SINTEEMAR/SINEPE-NOPR dispõe que “O regime de Banco de Horas poderá ser aplicado tanto quando da realização antecipada de horas de

trabalho e posterior compensação em folgas, quanto para concessão de folga antecipada e posterior compensação com horas de trabalho.”

Assim, para as escolas de Maringá que tiverem banco de horas será possível conceder folgas aos professores e auxiliares de administração para posterior compensação.

Todavia, esta solução não será possível para as escolas privadas da região, porque não há convenção coletiva de trabalho vigente nos demais municípios da base territorial do SINEPE/NOPR. Essas escolas também não poderão adotar tal formato de compensação (folga antecipada) se tiverem banco de horas semestral, baseado no Art. 59, §9, da CLT, por falta de previsão legal para tanto.

### **3.3. Férias coletivas**

Se a escola decidir suspender as atividades escolares poderá dar férias coletivas para seus empregados ou para um determinado setor da escola (Art. 139, caput, CLT). O período mínimo de férias coletivas deverá ser de dez dias (Art. 139, § 1º, CLT). E, se, por acaso, a suspensão precisar ser prolongada, as férias poderão ser prorrogadas. A CLT exige a necessidade de a autoridade administrativa do trabalho e o sindicato de empregados (Art. 139, § 2º e § 3º) serem informados com antecedência de 15 dias para fins de férias coletivas, mas a força maior e o interesse público inerentes à situação tem o fundamento para afastar esta formalidade, nos termos do Art. 8º, da CLT.

### **3.4. Abono de faltas de doentes por coronavírus (COVID-19)**

Especificamente em relação às faltas do empregado decorrente do coronavírus, a Lei 13.979/2020, Art. 3º, §3º, assegura que será considerado falta justificada. Se orientado por um médico e se de até 15 dias (Art. 59, Lei 8.213/1991), o período de falta não gerará prejuízo ao salário, que será pago pelo empregador. Após este período, o pagamento fica a cargo do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) (Art. 60, Lei 8.213/1991), que acompanhará a aptidão do empregado.

### **3.4. Responsabilidade civil decorrente de doença do trabalho**

Legalmente, havendo prova que o contágio se deu em ambiente de trabalho, a doença será considerada com uma doença do trabalho (Art. 20, Lei 8.213/1991). Mas, em função da magnitude do surto e a quantidade de espaços de contaminação, será difícil a comprovação do nexo de causalidade entre eventual contágio e o ambiente de trabalho. Assim, se a empregador adotar os cuidados gerais recomendados pelo

Ministério da Saúde e pelas normas trabalhistas, provando-os, se for o caso, dificilmente a escola será responsabilizada pelo eventual contágio de seus empregados.

Para fins de prevenção de responsabilidade, é importante que todas as medidas tomadas pela escola sejam documentadas por meio de ordens de serviço ou outra forma de comprovação (Art. 157, I e II, CLT).

### **3.5. Cumprimento das orientações pelos empregados**

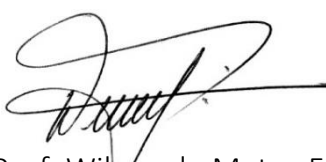
De outro lado, também os empregados possuem o dever de cumprimento das orientações recebidas do empregador (Art. 158, I e II, CLT), sob pena de constituição de ato faltoso em caso de recusa injustificada (Art. 158, parágrafo único, I e II, CLT).

### **3.6. Negociações coletivas de trabalho**

Por fim, para se encontrar soluções trabalhistas melhores que as expostas acima, a via da negociação coletiva poderá ser um instrumento eficaz e os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho, em determinados casos, poderão se sobrepor a lei (Art. 611-A e Art. 611-B, CLT), para isso, estamos trabalhando junto aos sindicatos laborais neste momento extraordinário.

Colocando-nos à disposição de sua escola para os esclarecimentos que se fizerem necessários, subscrevemos.

Atenciosamente,



Prof. Wilson de Matos Filho  
Presidente do SINEPE/NOPR