



# A VOZ ROUCA

que não se cala

#20, SP

f A Voz Rouca

## Volta às aulas presenciais em setembro?!



dindo urgência no fim de semana, entre outros absurdos. Já em diferentes redes municipais, houve a demissão de professores com contrato temporário, como é o caso de Jundiaí. É bastante visível que a alegada preocupação humanitária de diferentes governantes e empresários não engloba os trabalhadores da educação.

Nesse contexto, começamos a ver regularmente na imprensa anúncios sobre a volta às aulas presenciais. As escolas e o poder público alegam que estão desenvolvendo protocolos de segurança, mas somos nós que iremos ter que nos expor a essas condições de trabalho. O discurso das chefias tem sido de que precisaremos nos adaptar e de que somos obrigados a aceitar isso. De que forma pretendem manter parte dos alunos na escola e parte em ensino remoto? Se estivermos em sala com os alunos, em que momento prepararíamos as atividades online? Como pensam ser possível manter o distanciamento social entre as crianças?

Forçar o retorno às aulas presenciais em um momento em que a pandemia ainda não está controlada, irá expor tanto os trabalhadores das escolas quanto os alunos e suas famílias a um risco maior de infecção. Alguns dos países que precipitaram a abertura de escolas viram os casos crescerem e tiveram que fechá-las novamente. Qual o sentido de abrir nessas condições? Uma vez que os gestores da educação não seguem os parâmetros científicos para tomar suas decisões, nossa resposta precisa ser a organização entre trabalhadores – tanto da rede pública quanto das escolas privadas – para garantir nossas condições de trabalho e saúde, e proteger toda a comunidade. O retorno só pode acontecer quando tivermos isso garantido!

Dizer que a pandemia de Covid-19 impactou de forma gigantesca nossa rotina é uma obviedade. De um dia para o outro, fomos obrigados a desenvolver uma série de alterações em nossas práticas pedagógicas para nos adaptar às modalidades de ensino remoto. Precisamos nos tornar especialistas em Google Classroom, Microsoft Teams e Zoom. Tivemos que reinventar os cursos, aprender a gravar vídeos, preparar atividades interativas e ministrar aulas online. Fomos adicionados em grupos de WhatsApp, às vezes com nossos chefes; em outras escolas, com as famílias, e, em outras, com os próprios estudantes. Todo esse esforço se deu sem nenhuma remuneração adicional. Para além disso, toda a estrutura de câmeras, conexão banda larga, computadores, eventuais cursos que tivemos que fazer foi paga por nós mesmos.

Em muitas escolas particulares, os professores e professoras foram forçados a assinar acordos, com base na Medida Provisória 936, para reduzir seus salários. Teoricamente isso deveria também significar uma redução proporcional da jornada de trabalho. Porém, na prática os ritmos de trabalho têm se tornado ainda mais intensos, com cobranças constantes das chefias, mensagens enviadas fora do horário de trabalho, e-mails pe-

*"Vida mansa no home office..."*



## Aulas virtuais, resistência real

Os últimos meses foram permeados por demissões, redução salarial, aumento da jornada de trabalho e apropriação, pelas escolas, das imagens e materiais produzidos por professores. Diante desse cenário, também são muitos os relatos de colegas que se organizaram em suas escolas para garantir a integridade de nossos direitos:

- Em uma escola particular de São Paulo, a mobilização de professores junto às famílias reverteu a demissão de uma trabalhadora do setor administrativo do colégio.
- Em duas escolas pertencentes ao grupo COGNA-SABER, professores trocaram contatos e se organizaram para questionar o termo aditivo contratual proposto pela empresa para a cessão do uso e direito de imagem e de materiais – as discussões em torno de um novo contrato continuam ocorrendo.
- Em uma dessas escolas, no bairro do Paraíso, houve uma intensa mobilização da equipe para reverter a redução de 80% do salário das estagiárias – foi feita uma vaquinha que conseguiu recompor boa parte do salário das trabalhadoras.
- Em outra escola, estagiários se mobilizaram e reverteram o aumento da carga de trabalho e de atribuições que não estavam previstas no contrato.

## Assembleias online

A organização de encontros e assembleias de professores por meios virtuais e grupos de mensagem tem viabilizado e agilizado a mobilização da categoria, seja dentro das escolas ou entre as escolas.

Desde abril, em São Paulo, já foram realizadas quatro assembleias autoconvocadas, com a participação de professores das redes privadas e públicas também de outros estados, como Rio de Janeiro, Pará, Minas Gerais e Paraíba. Nessas assembleias, além de debates sobre o atual momento e troca de experiências de luta, grupos são formados com o objetivo de levar adiante as pautas discutidas, produzindo materiais, como o **Manual de Resistência no EaD**; e organizando formações, como videoconferência sobre a “Resistência no EaD”.

No Rio de Janeiro, por exemplo, foi criada a “Frente contra o Ensino Remoto”, que vem organizando debates e plenárias sobre as condições de trabalho e de aprendizagem na rede pública.

Em São Paulo, há relatos sobre a retomada de assembleias de professores por escola e mobilização docente para garantir espaços de representatividade junto às direções. Essa organização é fundamental e se torna ainda mais imprescindível tendo em vista o planejamento da volta às aulas presenciais, o que implica a possibilidade de aumento da jornada de trabalho e grandes riscos à nossa saúde, à saúde dos(as) estudantes e de toda a comunidade escolar. Devemos fazer valer a nossa voz.



Leia o "Pequeno Manual de Resistência no EaD" no site da Voz Rouca: <https://avozrouca.org>

# A MP 936 virou lei. Como enfrentá-la na escola?

A lei 14.020/2020, sancionada em 06 de julho, coloca em caráter permanente, até o fim do estado de calamidade pública devido à pandemia do coronavírus (em vigor até 31/12/2020), as principais políticas estabelecidas até então pela MP 936, quanto à suspensão de contratos e à redução de jornada e salário de trabalhadores e trabalhadoras. Essa lei faz parte do pacote ligado ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (Pemer).

Os principais pontos da antiga MP foram mantidos, como a possibilidade de acordo para suspensão ou redução de jornada e salário em 25%, 50% ou 70%, associada à estabilidade no emprego, tanto durante o período de vigência quanto para o período subsequente, e ao direito do trabalhador em receber do governo o Benefício Emergencial, que subsidia a parte do salário do trabalhador que foi suspensa ou reduzida, até o limite do seguro-desemprego (R\$ 1.813,00). Além disso, fica assegurada a desoneração na folha de pagamentos das empresas de diversos setores até 2021 – e as empresas do ramo educacional estão entre as contempladas.

Dentre os pontos de mudança, destaca-se a possibilidade de prorrogação da redução de salário e jornada, ou da suspensão do contrato de trabalho para 120 dias a partir do estabelecimento do acordo. Além disso, está previsto o direito dos patrões negociarem o acordo individualmente com os empregados no caso de funcionários que ganham até dois salários mínimos (em empresas que em 2019 faturaram mais de R\$ 4,8 milhões) ou no caso de funcionários com salário de até três salários mínimos para empresas com receita bruta de até R\$ 4,8 milhões em 2019.)

Caso o trabalhador não esteja em nenhuma dessas condições, o acordo deve ser coletivo. Mas, atenção! Se a redução de jornada e de salário for de 25%, a negociação pode ser individual. Muitas escolas já aplicaram a MP 936 para parte de seus trabalhadores. Algumas, inclusive, já ampliaram o seu uso para todos os setores. E a tendência é que mais empresas do setor busquem se beneficiar da nova lei, mantendo seus lucros em detrimento dos profissionais da educação.

O que fazer diante desse cenário? Não aceitar a redução e correr o risco de ser demitido? Aparentemente, estaríamos naquela situação: “se ficar o bicho pega, se correr o bicho come”. Mas, não é bem assim. Organização e luta coletiva dentro das escolas são capazes de reverter o cenário de benesses para empresário e austeridade para o trabalhador em tempos de crise.

A conversa entre colegas sobre a lei 14.020/2020 é fundamental. Todos devem estar conscientes de suas possibilidades e efeitos. É dessa consciência que surge a negativa em aceitar qualquer possibilidade de acordo individual. Se são várias trabalhadoras e trabalhadores atingidos, é preciso que os termos do acordo sejam iguais para todos, garantindo

a isonomia. Então, que as negociações sejam coletivas, tratadas em reuniões que possuam representantes de ambas as partes. Tal postura evita também o assédio no ambiente de trabalho, velha tática tacanha por parte dos donos de escola.

Nas negociações que aventam a possibilidade de acordo para a redução de jornada e salário, é preciso questionar as desonerações na folha de pagamento das empresas já autorizadas pela lei. Não seria isso o suficiente para manter as contas da empresa? É necessário exigir que a escola abra a realidade de sua situação financeira antes de sair cortando os salários.

Outro aspecto importante a ser lembrado é que a redução salarial implica necessariamente redução de jornada. Porém, se olharmos a realidade do trabalho nas escolas durante a pandemia, como pensar em redução da jornada quando, desde o início da quarentena, o tempo de trabalho aumentou dramaticamente entre os professores, como demonstram inúmeras pesquisas e como sentimos em nosso dia-a-dia? Na prática, já sofremos redução salarial, pois estamos trabalhando muito mais do que antes e recebendo o mesmo salário (isso sem falar do uso e gastos pessoais com aparelhos eletrônicos e conexão de internet). No limite, a escola que deseja reduzir salários e jornada de trabalho assume o risco de inviabilizar o ensino remoto, que depende de nós para funcionar.

A realidade é que a nossa categoria já fez a sua cota de sacrifícios para manter vivas as escolas. Quando virá o sacrifício dos patrões? A tão proclamada “solidariedade” e frases como “estamos no mesmo barco” devem ser resgatadas a nosso favor nas negociações de acordo coletivo, de forma a minorar os seus efeitos sobre nós. Devemos exigir contrapartidas no

acordo de redução, como a recomposição líquida integral do salário por meio do Benefício Emergencial e a extensão da garantia de estabilidade no emprego, procurando assegurar o maior prazo possível. Já há casos de professores que têm negociado para manter o emprego de todos e todas até o fim de 2021.



## Faculdades particulares: o corte

Uma onda de demissões em massa atinge professoras e professores das faculdades privadas. No mês de abril houve o corte sumário 120 de docentes das redes Laureate após denúncia do uso de robôs para correção de provas escritas. Depois foram 500 demissões na Uninove. Docentes demitidos por e-mail e estudantes comunicados por Live motivacional de padre, que substituiu a aula. Em seguida, mais 200 mestres, doutoras e doutores eliminados da Unicsul. A faculdade Sumaré anunciou reestruturação e corte de jornada: um só docente por disciplina para toda instituição, outros docentes realizam atividades de correção e plantão de dúvidas. Outras empresas de ensino superior anunciam mais cortes.

## Ações populares em Campinas

Nas escolas públicas municipais de Campinas, os trabalhadores e trabalhadoras tem organizado campanhas de ação solidária junto à comunidade escolar.

De acordo com companheiros do Coletivo de Educadores da Rede Municipal de Campinas, atuante nas campanhas, grande parte da escolas da rede estão participando da distribuição de cestas básicas e produtos de higiene para as famílias da comunidade escolar.

Para o Coletivo, essa mobilização tem sido fundamental nesse momento de pandemia, cujas necessidades e prioridades das famílias vão muito além do acesso ao ensino remoto. Escutar as famílias e alunos e estreitar os laços na comunidade escolar tem contribuído para recuperar o papel da escola como referência nos bairros, abrindo possibilidade de se resgatar práticas da educação popular na rede públicas.



**"O Novo Normal será  
como antes, mas pior"**

**Volta às aulas  
08/09?**