

ORIENTAÇÕES DO SINPRO-BA AOS PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA SOBRE TEMAS CONCERNENTES AO FINAL DO ANO DE 2020 E INÍCIO DO ANO DE 2021

Salvador, 11 de dezembro de 2020

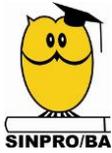
Caras Professoras e caros Professores da Educação Básica no Estado da Bahia,

Estamos chegando ao final do ano de 2020 e, em breve, ao início do ano de 2021. Como noutros anos, o SINPRO-BA oferece um conjunto de orientações sobre direitos da categoria e dúvidas/questionamentos que sempre aparecem nesta época. Neste ano, porém, diante da situação que vivemos em virtude da pandemia de Covid-19, há algumas orientações especiais.

Fiquem atentos, estejam bem informados e não permitam que seus direitos sejam suprimidos, negados ou desrespeitados!

1. FÉRIAS

- O direito às férias é consagrado pela legislação trabalhista, sendo seu período mínimo de 30 (trinta) dias a cada ano.
- As Instituições de Ensino podem liberar o professor das atividades por prazo superior a 30 (trinta) dias, o que é sempre melhor e nós incentivamos, mas a obrigação de pagamento de férias permanece sendo dos 30 (trinta) dias estabelecidos em Lei.
- As Instituições de Ensino precisam emitir o Aviso de Férias com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do dia de início do período de gozo das férias.
- **ATENÇÃO:** Jamais assinem Aviso de Férias ou o seu Recibo de Pagamento se as datas ali expressadas não representarem a realidade, especialmente se a Instituição de Ensino pedir para assinar com data retroativa, como se o trabalhador já tivesse gozado as férias em outro momento. Isto é ilegal. As datas têm de corresponder à realidade do período.
- O pagamento das férias – salário antecipado do mês, mais 1/3 (um terço) garantido pela legislação – deve ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início do gozo das férias.
- O período de gozo das férias não pode ser iniciado 2 (dois) dias antes de finais de semana e/ou feriados.
- O trabalhador não pode ser demitido durante as férias.
- As Instituições de Ensino não podem, sob hipótese alguma, requisitar qualquer trabalho durante o período de gozo das férias. Não pode ser requisitada elaboração ou envio de materiais; não pode ser requisitada, presencial ou virtualmente, participação em reuniões de qualquer tipo (de departamento, de série, com direção escolar, com coordenação, supervisão ou orientação, de pais e quaisquer outras); não podem ser requisitadas respostas a mensagens, e-mails ou algo que o valha.
- O SINPRO-BA informa que buscou com o SINEPE-BA, sindicato que representa as Instituições de Ensino da Educação Básica, a unificação das férias relativas a este pesado



SINDICATO DOS PROFESSORES NO ESTADO DA BAHIA

ano de 2020. O SINEPE-BA nos informou que orientou as escolas todas a garantirem o mês de janeiro como mês de férias, com as atividades retornando no mês de fevereiro. O SINPRO-BA entende que a orientação deve ser seguida, assegurando aos educadores o devido tempo de descanso, sobretudo considerando que boa parte da categoria atua em mais de uma escola, o que faz com que a unificação seja extremamente importante para a saúde do professor, sem que haja qualquer prejuízo às Instituições de Ensino.

- As Instituições de Ensino não podem, sob hipótese alguma, usar o período de Recesso Escolar (do meio do ano) como período para fracionamento de férias, pois o Recesso é um direito adicional, estabelecido pela Convenção Coletiva de Trabalho da categoria.
- Para as Instituições de Ensino que anteciparam as férias (pagando pelas mesmas e garantindo tempo de gozo), contrariando orientação dos sindicatos laboral e patronal, é importante que haja a garantia do mês de janeiro como mês de recesso, preservado o pagamento integral do salário do mês. Afinal, considerando as demandas de 2020, é extremamente importante garantir o descanso, a saúde e o bem-estar da categoria. É importante que as professoras e os professores busquem o SINPRO-BA para prestar orientação ou auxílio nesta questão, caso necessitem.
- O cálculo de férias foi objeto de orientação do SINPRO-BA, podendo ser conferido no seguinte endereço: http://www.sinpro-ba.org.br/novo/wp-content/uploads/2020/11/Nota_Orienta%C3%A7%C3%A3o-SINPRO-BA_C%C3%A1lculo_13%C2%BA_F%C3%A9rias.pdf

2. 13º SALÁRIO

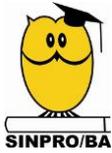
- É um direito do trabalhador, igualmente estabelecido pela legislação, através da Lei 4.090/1962, e recepcionada pela Constituição Federal no seu Art. 7º, inciso VIII.
- O 13º salário precisa ser pago integralmente até o dia 20 (vinte) de dezembro. Caso a empresa opte pelo seu parcelamento, a primeira parcela tem de ser paga, obrigatoriamente, até o dia 30 de novembro.
- O cálculo do 13º salário foi objeto de orientação do SINPRO-BA, podendo ser conferido no seguinte endereço: http://www.sinpro-ba.org.br/novo/wp-content/uploads/2020/11/Nota_Orienta%C3%A7%C3%A3o-SINPRO-BA_C%C3%A1lculo_13%C2%BA_F%C3%A9rias.pdf

3. GARANTIAS A QUEM FICOU SOB SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO OU REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO PELA MEDIDA PROVISÓRIA (MP) 936 E PELA LEI 14.020/2020

A redação da Lei 14.020/2020, convertida a partir da MP 936, em seu Artigo 10º estabelece o seguinte:

Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto no art. 5º desta Lei, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei, nos seguintes termos:

- durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;*
- após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão; e*



SINDICATO DOS PROFESSORES NO ESTADO DA BAHIA

III. *no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado a partir do término do período da garantia estabelecida na alínea "b" do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.*

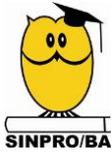
§ 1º *A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no caput deste artigo sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:*

- I. *50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);*
- II. *75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); ou*
- III. *100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.*

§ 2º *O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de pedido de demissão ou dispensa por justa causa do empregado.*

Diante do que diz a lei, o SINPRO-BA sinaliza o que segue:

- A MP 936 e a Lei 14.020/2020 criaram uma espécie de troca. De um lado, o empregador poderia reduzir jornada e salário, de forma temporária, ou suspender o contrato de trabalho, também de forma temporária. Por outro lado, a Lei estabeleceu a garantia do emprego, pois o princípio era justamente manter a empregabilidade daqueles que sofreriam algum tipo de perda. Desta forma, a legislação estabeleceu que os empregadores que quisessem usar o benefício da Lei estariam, automaticamente, se comprometendo a manter os empregos. Caso não se comprometam a manter os empregos e decidam demitir trabalhadores, a Lei estabeleceu, como uma espécie de multa, um custo alto para a demissão, para que o trabalhador não sofresse uma dupla perda, a da redução da jornada e do salário e da demissão.
- Os trabalhadores que estejam ou tenham estado sob redução de jornada e de salário ou suspensão de contrato têm a garantia do emprego pelo tempo de redução/suspensão e por igual período após o término da redução/suspensão.
- Caso a Instituição de Ensino decida demitir estes trabalhadores durante o período de garantia de emprego a que Lei se refere, ela é obrigada a pagar, conforme a Lei, indenização nos percentuais estabelecidos no § 1º (parágrafo primeiro) pelo tempo acima indicado. Por exemplo, se uma Instituição de Ensino decidir demitir um trabalhador que ficou 8 (oito) meses sob redução ou suspensão previstas na MP 936 e na Lei 14.020/2020 após o fim da redução/suspensão, ela terá de pagar os percentuais estabelecidos na lei relativos aos 8 (oito) meses em que foi aplicada a medida, acrescidos de mais 8 (oito) meses, totalizando 16 (dezesesseis) meses; além disto, tem a obrigação de pagar todas as demais verbas rescisórias cabíveis a uma rescisão de contrato habitual.



4. RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

A rescisão de contrato de trabalho é o ato de finalização do vínculo empregatício entre empregador e empregado. No seu cálculo precisam constar:

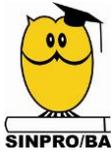
- Saldo do salário do último mês trabalhado (proporcional ou integral, conforme o caso)
- Saldo do 13º salário (calculado a partir da quantidade de meses trabalhados no ano, sendo que ocorrendo a rescisão em dezembro é preciso ser pago integralmente)
- Saldo de férias (calculado a partir da quantidade de meses dentro do período aquisitivo)
- Aviso Prévio (devem ser pagos 30 (trinta) dias de Aviso, somados a mais 3 dias por cada ano de vínculo com a empresa, podendo chegar ao total de 90 (noventa) dias)
- Proporcional de férias e 13º salário a partir da projeção do tempo do Aviso Prévio (se o trabalhador receberá na rescisão o valor integral de férias e 13º salário, o tempo do Aviso Prévio inicia um novo ciclo de cálculo destas duas verbas, devendo ser feito o seu cálculo proporcional e incluído nas verbas rescisórias)

Observações importantes

1. Caso o professor tenha ficado sob suspensão de contrato ou redução de jornada e de salário, o cálculo das verbas rescisórias precisa incluir aqueles direitos apresentados no item anterior (**Garantias a quem ficou sob suspensão de contrato de trabalho ou redução de jornada de trabalho e de salário pela Medida Provisória (MP) 936 e pela Lei 14.020/2020**).
2. **JAMAIS ASSINEM O TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO (TRCT) SEM ANTES VERIFICAR E ATESTAR QUE AS VERBAS RESCISÓRIAS FORAM INTEGRALMENTE DEPOSITADAS NA SUA CONTA BANCÁRIA.**
3. Os valores relativos ao pagamento de salários e de rescisão de contrato precisam ser pagos em conta bancária, não podendo ser pagos em dinheiro ou em cheque, muito menos em cheques de terceiros.
4. O parcelamento de pagamento de verbas rescisórias não é reconhecido pela Lei.
5. **CASO AS VERBAS RESCISÓRIAS NÃO SEJAM DEPOSITADAS EM ATÉ 10 DIAS CORRIDOS DA DATA DA FINALIZAÇÃO DO CONTRATO (ÚLTIMO DIA TRABALHADO, SEJA POR AVISO PRÉVIO TRABALHADO OU INDENIZADO), O EMPREGADOR SE OBRIGA A PAGAR, COMO MULTA, O VALOR DE UM SALÁRIO DO TRABALHADOR, CONFORME ESTABELECE O ART. 477 DA CLT.**

5. ENCERRAMENTO DE ATIVIDADES DE INSTITUIÇÃO DE ENSINO (FECHAMENTO)

- Instituições de Ensino que decidam encerrar suas atividades e fechar as portas têm as mesmas obrigações legais de fazer as rescisões de contrato de trabalho e quitar as verbas rescisórias.
- É direito dos trabalhadores, portanto, o recebimento de todos os valores que normalmente são calculados numa rescisão de contrato habitual e, além disto, caso tenham ficado sob redução/suspensão de que trata o item anterior, também os direitos ali estabelecidos têm de ser garantidos e as verbas pagas.
- Em caso de anúncio de encerramento de atividades, o SINPRO-BA indica que é necessário que o professor comunique ao sindicato para que ele possa atuar no sentido de garantir seus direitos.



6. RECUPERAÇÃO

O pagamento de Recuperação é definido pela Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, que diz, na sua Cláusula 5ª, o seguinte:

CLÁUSULA QUINTA - 2ª CHAMADA E RECUPERAÇÃO/REORIENTAÇÃO

O professor será remunerado pelo trabalho de 2ª (segunda) chamada (preparação e correção de provas/avaliações), e pelos serviços de recuperação/reorientação em valor previamente acordado com a direção do Estabelecimento de Ensino respeitando, no mínimo, o disposto nos parágrafos seguintes:

Parágrafo Primeiro: *Na hipótese do estabelecimento de ensino não cobrar pelos serviços de recuperação/reorientação os professores ministrarão as aulas de recuperação/reorientação no seu horário contratual semanal;*

Parágrafo Segundo: *Se os professores do estabelecimento de ensino ministrarem à recuperação/reorientação fora de seu horário contratual semanal, perceberão por aula dada na recuperação/reorientação o valor aula acrescido de 50% (cinquenta por cento), como extraordinário;*

Parágrafo Terceiro: *Quando o estabelecimento de ensino cobrar pelos serviços de recuperação/reorientação, independentemente do horário em que forem ministradas as referidas aulas, fará jus o professor, ao pagamento, no mínimo, na forma do parágrafo anterior, pelas aulas ministradas a título de recuperação/reorientação, respeitadas as condições mais benéficas já praticadas pelos estabelecimentos de ensino.*

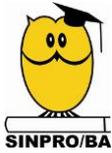
Parágrafo Quarto: *O pagamento pelo trabalho de 2ª chamada e/ou serviços prestados de recuperação/reorientação será feito junto com o pagamento do salário do próprio mês em que foram prestados os referidos serviços, desde que sejam realizados até o fechamento da folha no dia 15 de cada mês. Após o dia 15, o pagamento dos serviços prestados será realizado no mês seguinte.*

7. CARGA HORÁRIA PARA 2021, FORMAÇÃO DE TURMAS E NÚMERO DE ALUNOS POR TURMA

- As Instituições de Ensino, via de regra, não podem reduzir a carga horária dos professores.
- O ordenamento legal brasileiro admite que a carga horária de um professor pode ser reduzida se e somente se houver comprovada redução de matrículas para a sua série em que leciona de modo a justificar a redução do número de turmas.
- As Instituições de Ensino, na organização para 2021, não podem, sob hipótese alguma, produzir a junção de turmas para a composição da carga horária docente, considerando a possibilidade de que o ano letivo comece sem a garantia de retomada das aulas presenciais, em virtude da pandemia de Covid-19.
- As Instituições de Ensino têm de formar as turmas para 2021 baseadas no sistema presencial, seguindo as regras estabelecidas pela **Resolução 26/2016 do Conselho Estadual de Educação da Bahia**, que no seu Art. 21 estabelece o seguinte:

Art. 21 – A instituição de ensino deverá observar, no seu PPP, os seguintes limites máximos de vagas por turma:

- I. em Educação Infantil:*



SINDICATO DOS PROFESSORES NO ESTADO DA BAHIA

- a) 15 crianças em creche, por professor, com um auxiliar;
- b) 20 estudantes na pré-escola.

II. no Ensino Fundamental:

- a) 25 alunos no 1º, 2º e 3º anos;
- b) 30 alunos no 4º e 5º anos;
- c) 35 alunos do 6º ao 9º ano.

III. no Ensino Médio, 45 alunos.

- Formadas as turmas baseadas no sistema presencial para o ano letivo de 2021, conforme a Resolução citada, as Instituições de Ensino poderão, para fins práticos e logísticos, conforme sua necessidade, juntar estas turmas apenas e tão somente para a formação de turmas virtuais, tal como se verificou no ano de 2020, preservando a carga horária do professor pela soma das suas aulas a partir das turmas baseadas no sistema presencial.

8. VALOR HORA-AULA

- É proibido por lei que se faça redução do valor da hora de trabalho (no caso dos professores, valor hora-aula), inclusive por acordo individual ou em acordo estabelecido diretamente entre a empresa e os seus empregados.

Dúvidas e denúncias: juridicosinproba@gmail.com ou plantaosinproba@gmail.com

Fiquem atentos às nossas redes sociais: **@sinprobahia** (Instagram) e **Tv SINPRO-BA** (YouTube) para mais orientações sobre seus direitos, além do nosso site – **www.sinpro-ba.org.br**

**DIRETORIA COLEGIADA
SINPRO-BA**