

**ORIENTAÇÕES DO SINPRO-BA
AOS PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA SOBRE TEMAS CONCERNENTES
AO FINAL DO ANO DE 2021 E INÍCIO DO ANO DE 2022**

Salvador, 10 de dezembro de 2021

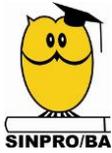
Caras Professoras e caros Professores da Educação Básica no Estado da Bahia,

Estamos chegando ao final do ano de 2021 e, em breve, ao início do ano de 2022. 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 de 2021, assim como no ano de 2020, 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 vem buscando, junto ao SINEPE-BA – sindicato que representa as Instituições de Ensino da Educação Básica –, a unificação das férias, assim como já ocorre com



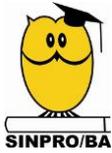
SINDICATO DOS PROFESSORES NO ESTADO DA BAHIA

o Recesso Escolar do meio do ano. Como não foi possível unificar, 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 dia 31 de janeiro de 2022. 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.
- O cálculo de férias (e de 13º Salário), considerando que alguns estiveram sob redução ou suspensão de contrato por via da MP 1045 – situação pouco comum este ano de 2021, se comparada ao seu largo uso em 2020 –, vigente entre 27 de abril e 25 de agosto de 2021, deve considerar o seguinte:
 - ✓ Para os casos referentes à **Redução Temporária de Jornada e de Salário**, o trabalhador deve ficar atento ao cálculo de Décimo Terceiro e Férias na sua integralidade, considerando o salário que recebia sem a redução.
 - ✓ Para os casos referente à **Suspensão Temporária de Contrato de Trabalho**, o SINPRO-BA permanece compreendendo que os aludidos pagamentos devem ser igualmente integrais, dado que tal redução não se deu por solicitação do trabalhador, mas por imposição dos empregadores, ainda que tenha sido assinado acordo para tanto.
 - ✓ Para todos os casos, os cálculos devem considerar, para além do salário, a inclusão da Coordenação Pedagógica, da média de horas-extras havidas no ano e de todas as vantagens salariais a que professoras e professores façam jus, previstas em Lei, na Convenção Coletiva de Trabalho ou garantidas pelo empregador, como valorização por qualificação profissional, “janela”, anuênio e/ou quinquênio, caso se apliquem.

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 (e de Férias), considerando que alguns estiveram sob redução ou suspensão de contrato por via da MP 1045 – situação pouco comum este ano de 2021, se comparada ao seu largo uso em 2020 –, vigente entre 27 de abril e 25 de agosto de 2021, deve considerar o seguinte:
 - ✓ Para os casos referentes à **Redução Temporária de Jornada e de Salário**, o trabalhador deve ficar atento ao cálculo de Décimo Terceiro e Férias na sua integralidade, considerando o salário que recebia sem a redução.
 - ✓ Para os casos referente à **Suspensão Temporária de Contrato de Trabalho**, o SINPRO-BA permanece compreendendo que os aludidos pagamentos devem ser igualmente integrais, dado que tal redução não se deu por solicitação do trabalhador, mas por imposição dos empregadores, ainda que tenha sido assinado acordo para tanto.
 - ✓ Para todos os casos, os cálculos devem considerar, para além do salário, a inclusão da Coordenação Pedagógica, da média de horas-extras havidas no ano e de todas as vantagens salariais a que professoras e professores façam jus, previstas em Lei, na



SINDICATO DOS PROFESSORES NO ESTADO DA BAHIA

Convenção Coletiva de Trabalho ou garantidas pelo empregador, como valorização por qualificação profissional, “janela”, anuênio e/ou quinquênio, caso se apliquem.

3. GARANTIAS A QUEM FICOU SOB SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO OU REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO PELA MEDIDA PROVISÓRIA (MP) 1045

A MP 1045 manteve, neste caso, os mesmos dispositivos da Lei 14.020/2020, convertida a partir da MP 936. O período de vigência da MP 1045 se encerrou em 25 de agosto de 2021, tendo durado 120 dias, o que significa dizer que suspensões de contrato e/ou reduções de jornada deveriam se encerrar nessa data, voltando o contrato ao normal a partir do dia 26 de agosto de 2021. Durante a suspensão ou redução o trabalhador tinha a garantia do emprego, bem como após seu encerramento esta garantia se mantinha por igual período em que houve suspensão/redução.

Cabe, portanto, observar o seguinte sobre o tema:

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (...) em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho (...) nos seguintes termos:

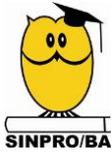
- I. durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;*
- II. após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado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

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego (...) 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.*

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

- A MP 1045 criou 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.



SINDICATO DOS PROFESSORES NO ESTADO DA BAHIA

Por outro lado, a MP estabeleceu a garantia do emprego, pois o princípio era justamente manter a empregabilidade daqueles que sofreriam algum tipo de perda. Desta forma, a Medida estabeleceu que os empregadores que quisessem usar o benefício estariam, automaticamente, se comprometendo a manter os empregos. Caso rompessem com o compromisso de manter os empregos e decidissem demitir trabalhadores, a MP 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 tenham estado sob redução de jornada e de salário ou suspensão de contrato tiveram/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 MP se refere, ela é obrigada a pagar, conforme a MP, indenização nos percentuais estabelecidos e citados acima pelo tempo já indicado. Por exemplo, se uma Instituição de Ensino decidir demitir um trabalhador que ficou 4 (quatro) meses sob redução ou suspensão previstas na MP 1045, após o fim da redução/suspensão, ela terá de pagar os percentuais estabelecidos na MP relativos aos 4 (quatro) meses em que foi aplicada a medida, acrescidos de mais 4 (quatro) meses, conforme observações já expostas acima; além disto, tem a obrigação de pagar todas as demais verbas rescisórias cabíveis a uma rescisão de contrato habitual.

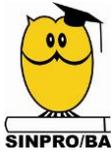
4. RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

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) 1045.**)
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 com 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

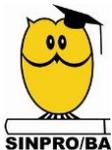
O professor será remunerado pelo trabalho de 2ª (segunda) chamada (preparação e correção de provas/avaliações), e pelos serviços de recuperação/reorientação em valor previamente acordado com a direção do Estabelecimento de Ensino respeitando, no mínimo, o disposto nos parágrafos seguintes:

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 2022, 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 2022, não podem, sob hipótese alguma, produzir a junção de turmas para a composição da carga horária docente.
- 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:

- 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.

- O SINPRO-BA informa que encerrada a possibilidade de aulas virtuais, havendo integralização da carga horária sob a forma presencial, e mesmo havendo continuidade de alguma oferta em modelo remoto, é absolutamente vedada a gravação de aulas, objeto de questionamento e discussão mesmo durante os períodos de aulas virtuais.

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 ao Instagram do SINPRO-BA ([@sinprobahia](https://www.instagram.com/sinprobahia)) e ao nosso site (www.sinpro-ba.org.br)

**DIRETORIA COLEGIADA
SINPRO-BA**