

**ORIENTAÇÕES DO SINPRO-BA
À CATEGORIA SOBRE TEMAS CONCERNENTES
AO FINAL DO ANO DE 2022 E INÍCIO DO ANO DE 2023**

Salvador, 01 de dezembro de 2022

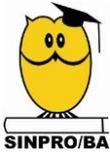
Caras Professoras e caros Professores da Educação Básica no Estado da Bahia,

Estamos chegando ao final do ano de 2022 e, em breve, ao início do ano de 2023. Como noutros anos, o SINPRO-BA oferece um conjunto de orientações sobre direitos da categoria e dúvidas/questionamentos que sempre aparecem nesta época, sendo a maior parte relativa à Educação Básica, em virtude das suas particularidades.

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 o Recesso Escolar do meio do ano. Como não foi possível unificar, o SINEPE-BA nos informou



SINDICATO DOS PROFESSORES NO ESTADO DA BAHIA

que orientou as escolas todas a garantirem o mês de janeiro como mês de férias (quase todo), com as aulas retornando no dia 30 de janeiro de 2023, e sugestão de encontros pedagógicos entre 26 e 28 de janeiro de 2023.

- O SINPRO-BA entende que a orientação deve ser seguida por todos os Estabelecimentos de Ensino, de forma unificada, 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) deve considerar o seguinte:
 - ✓ 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.

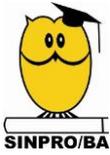
2. 13º SALÁRIO

- 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) deve considerar o seguinte:
 - ✓ 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.

3. 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. **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.**
2. 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.
3. O parcelamento de pagamento de verbas rescisórias não é reconhecido pela Lei.
4. **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.**

4. PEDIDO DE DEMISSÃO

Caso seja interesse do/a educador pedir demissão do Estabelecimento/Instituição de Ensino em que leciona, ele pode fazê-lo. No entanto, para evitar o cumprimento ou mesmo a indenização ao empregador relativamente ao aviso prévio, o SINPRO-BA indica que a carta de demissão seja assinada e entregue no último dia de atividade, anteriormente ao início das férias trabalhistas.

No pedido de demissão, é importante registrar a solicitação de dispensa de cumprimento de aviso prévio. A rigor, o aviso prévio, com o pedido de demissão feito na forma aqui indicada, não poderá ser cumprido ou indenizado ao empregador, pois ocorrerá no mesmo período de gozo das férias.

É importante lembrar que o pedido de demissão representa que o/a educador/a abre mão do recebimento da multa de 40% do FGTS, bem como do recebimento de Seguro Desemprego. O cálculo das verbas rescisórias, porém, segue conforme descritos no item 3.

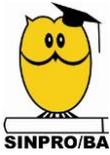
Ver modelos de carta de demissão em http://www.sinpro-ba.org.br/novo/?page_id=88.

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.

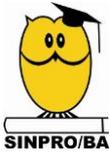
Parágrafo Quarto: O pagamento pelo trabalho de 2ª chamada e/ou serviços prestados de recuperação/reorientação será feito junto com o pagamento do salário do próprio mês em que foram prestados os referidos serviços, desde que sejam realizados até o fechamento da folha no dia 15 de cada mês. Após o dia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

7. CARGA HORÁRIA PARA 2023, 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 série em que leciona de modo a justificar a redução do número de turmas.
- **Jamais assinem qualquer documento que indique que vocês estão pedindo redução de carga horária ao Estabelecimento de Ensino se a redução for uma escolha do Estabelecimento e não sua!** Muitos Estabelecimentos reduzem carga horária docente – inclusive de forma ilegal – e pedem que os/as professores/as assinem documento como se eles/elas estivessem pedindo a redução. Isto é legal, assediado e desrespeitoso.
- As Instituições de Ensino têm de formar as turmas para 2023 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:

- em Educação Infantil:*
 - 15 crianças em creche, por professor, com um auxiliar;*
 - 20 estudantes na pré-escola.*



SINDICATO DOS PROFESSORES NO ESTADO DA BAHIA

- 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 tempo (duração) padrão da hora-aula é de 50 minutos. Estabelecimentos que pratiquem hora-aula de 60 minutos devem registrar esta informação na CTPS, no ato da contratação, e no contracheque, indicando o valor da hora-aula em questão. Quando não há este registro, entende-se, tacitamente, que a hora-aula tem o tempo padrão de 50 minutos.

Ainda sobre hora-aula, seus pagamentos e repercussões, fiquem atentos/as ao seguinte:

- ✓ Se o Estabelecimento de Ensino praticar hora-aula com tempo inferior a 50 minutos (como aquelas com duração de 30 ou 40 minutos), ainda assim ela se obriga a calcular o salário e pagá-lo considerando o valor integral da hora-aula para cada tempo, não podendo somar tempos de aulas diferentes para compor os 50 minutos mínimos. Ou seja, a título de exemplo, se uma escola pratica hora-aula de 30 ou 40 minutos e o/a professor/a tem 8 destes tempos num turno, a escola precisa aplicar o valor da hora-aula de 50 minutos (jamais sua fração) e multiplicar por estes 8 tempos; a escola não pode somar o total do tempo e dividir por 50 minutos para calcular o salário, pois em se tratando de aulas diferentes, cada uma delas tem de ser paga como um tempo específico, pois a escolha pela divisão fora de padrão é do Estabelecimento de Ensino, não podendo representar prejuízo ao/a professor/a;
- ✓ Se o Estabelecimento de Ensino decidiu mudar a formatação do tempo das suas aulas, passando de 50 minutos para 60 ou qualquer outro superior, o novo valor da hora-aula precisa ser equiparado, recebendo o incremento percentual na mesma razão do tempo adicionado. A título de exemplo, se um Estabelecimento paga R\$ 20,00 na hora-aula de 50 minutos e decide que suas aulas passarão a ter 60 minutos, então o valor da hora-aula passará a ser de R\$ 24,00 (incremento de 20% no valor, equivalente ao incremento de 20% no tempo);
- ✓ **Sob hipótese alguma o Estabelecimento de Ensino pode mudar o tempo das suas aulas, aumentando-o, sem alterar para mais o valor da hora-aula, na mesma proporção;**
- ✓ **Se o Estabelecimento de Ensino em que vocês lecionam pretende mudar o tempo de duração das aulas e está solicitando que vocês assinem algum documento – como um aditivo ou substitutivo de contrato de trabalho –, não assine! Exija a participação do SINPRO-BA neste processo para evitar qualquer prejuízo.**

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