

## **ORIENTAÇÃO PROFESSOR - Normas**

### ***Conheça as regras especiais do contrato de trabalho do professor***

O professor no exercício do magistério em estabelecimento particular de ensino mereceu tratamento especial na legislação, tendo dispositivos consolidados específicos que regulam parte de seu trabalho.

Apesar do tratamento especial, também se aplicam aos professores as demais normas contidas na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, comuns a todos os trabalhadores. Nenhum professor pode praticar o exercício remunerado do magistério, em estabelecimento particular de ensino, sem que esteja legalmente habilitado e registrado no Ministério da Educação.

#### **1. CONTRATAÇÃO**

Ao contratar o professor, a escola tomará as mesmas providências que são adotadas em relação aos demais empregados, como anotação no Livro ou Ficha de Registro de Empregados, anotação na CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social, registro no Quadro de Horário de Trabalho e controle do horário, quando sujeita a ambos.

Relativamente a esses documentos, não há modelo específico para os professores.

##### **1.1. VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Os professores que prestam serviços para estabelecimentos de ensino particulares não podem ser contratados na condição de trabalhadores autônomos, pois a relação jurídica da clientela (alunos) não se estabelece com o professor, mas com a escola, sendo esta quem dirige o ensino, determina o horário, etc.

Mesmo que os professores sejam contratados para proferir algumas aulas, ou curso de curta duração, não podem ser considerados eventuais, pois a atividade que desenvolvem na escola é típica da empresa.

Assim, caso o período de ensino seja curto, deve ser ajustado mediante contrato de trabalho por tempo determinado.

#### **2. CARGA HORÁRIA**

A carga horária de trabalho do professor é especial.

Esse profissional não pode ministrar, por dia, em um mesmo estabelecimento de ensino, mais de 4 aulas consecutivas, nem mais de 6 intercaladas.

##### **2.1. ALTERAÇÃO**

As alterações contratuais não podem ser processadas com prejuízos para o empregado. Portanto, o professor não pode ter sua carga horária reduzida sem que tenha havido a redução de alunos e turmas, pois não há legislação que assegure ao professor o direito à manutenção da mesma carga horária do ano anterior.

Assim, somente com a redução de turmas pode haver a redução da carga horária e a conseqüente redução da remuneração.

Cabe ressaltar que não é o valor da hora-aula que será reduzido e sim a quantidade de aulas a ser ministrada.

Ao professor com salário fixado por mês, a redução da remuneração não poderá ocorrer mesmo que haja redução de turmas. Isto porque a sua remuneração não é fixada com base na carga horária.

A título de ilustração, transcrevemos, a seguir, as ementas de algumas decisões sobre o tema:

▷ “Redução da carga horária. Diferenças salariais. Professor. É lícita a redução da carga horária do professor quando implementadas as condições previstas nas normas coletivas da categoria, como no caso, em que demonstrada a diminuição do número de alunos e a conseqüente supressão de turmas.” (TRT-RS – Recurso Ordinário 1.681/2004 – Relatora Juíza Denise Pacheco – Assinatura digital em 23-1-2008);

- “Embora a remuneração do professor seja fixada pelo número de aulas semanais, nos termos do artigo 320 da CLT, não se pode perder de vista que a variação do número de horas-aula é própria do exercício dessa profissão, pois a grade horária de uma escola será feita de acordo como o número de alunos matriculados, e em conformidade com as disciplinas que são ministradas em cada série. Assim, a jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que a redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula (item nº 244 da Orientação Jurisprudencial da SDDI1 do TST).” (TST – Recurso de Revista 127/99 – Relator Juiz Rider de Brito – DJ-U, de 20-5-2003);

▷ “A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula. Aplicação da Orientação Jurisprudencial nº 244 da SDI do C.TST.” (TST – 1ª Turma – Recurso de Revista 457.762 – Relator Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga – DJ-U, de 28-6-2002);

- “Redução de carga horária. Salário. Professor. Estabelecida a carga horária semanal ou mensal, adquire o professor o direito a sua fiel observância pelo empregador, salvo alteração no número de alunos que possa sobre ela refletir. Alterando a carga horária, repita-se, sem o pressuposto acima mencionado, certamente que haverá infringência ao artigo 7º, VI, da CF/88 c/c. 468 da CLT, que vedam a irredutibilidade salarial. Embargos não providos. Ac. (unânime).” (TST-SBDI1 – Embargos de Recurso de Revista 156.974/95 – Relator Ministro Milton de Moura França – DJ-U, de 17-4-98).

## **2.2. JANELAS**

Ao fixar a carga horária do professor, os estabelecimentos devem evitar os tempos vagos entre uma aula e outra, comumente chamados de “janelas”.

Caso isso ocorra, os tempos vagos deverão ser remunerados como aulas normais, salvo acordo ou convenção coletiva estabelecendo remuneração correspondente. Nesse sentido, transcrevemos, a seguir, jurisprudência sobre o assunto:

“1. Ao estabelecer que a remuneração dos professores será calculada com base no número de aulas semanais, o artigo 320 da CLT não exclui expressamente do cálculo o cômputo de minutos residuais eventualmente constatados nos intervalos entre as aulas. Isto porque alude, ao final, à ‘conformidade dos horários’, que deverá ser considerada para efeito de fixação do valor correspondente à remuneração.

2. Durante o intervalo entre as aulas, o professor geralmente fica à disposição dos alunos do estabelecimento de ensino para, entre outras coisas, sanar eventuais dúvidas e discutir temas debatidos em AULA.

3. Os intervalos constituem, pois, tempo à disposição do Empregador, nos moldes do artigo 4º da CLT.

4. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento.” (TST – 1ª Turma – Recurso de Revista 356.325 – Redator Designado: Ministro João Oreste Dalazen – DJ-U de 31-5-2002).

## **3. REMUNERAÇÃO E REPOUSO SEMANAL**

Em princípio, a remuneração do professor é fixada pelo número de aulas semanais, sendo o pagamento feito mensalmente, considerando-se para este efeito cada mês constituído de 4 semanas e meia (4,5).

O professor que recebe salário mensal à base de hora-aula tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado, considerando-se para esse fim o mês de 4 semanas e meia.

Entretanto, através de acordo ou convenção coletiva, pode ser estabelecido o valor da hora-aula já incluída do repouso semanal remunerado.

Caso o professor tenha sua remuneração fixada por mês e não a base da hora-aula, o repouso semanal já estará incluído no valor recebido.

Suponhamos um professor que a hora-aula paga pelo estabelecimento de ensino seja de R\$ 12,00 e que este leccione 20 horas-aula semanais. Sua remuneração mensal será apurada da seguinte forma:

- Cálculo das horas-aula semanais:  
 $R\$ 12,00 \times 20 \text{ h/a} = R\$ 240,00$
  - Cálculo do repouso semanal:  
 $R\$ 240,00 \times 1/6 = R\$ 40,00$
- Apuração da remuneração mensal:  
 $(R\$ 240,00 + R\$ 40,00) \times 4,5$  (4 semanas e meia)  
 $R\$ 280,00 \times 4,5 = R\$ 1.260,00$

#### **4. AULAS EXTRAS**

O estabelecimento de ensino, sempre que tiver necessidade, poderá aumentar o número de aulas marcadas, devendo, neste caso, remunerar o professor no fim de cada mês com uma importância correspondente ao número de aulas excedentes, sem acréscimos, desde que fiquem dentro do limite estabelecido legalmente.

Entretanto, se o número de aulas ultrapassar o limite de 4 consecutivas ou 6 intercaladas, cada aula excedente deverá ser paga com o adicional mínimo de 50% sobre o valor da hora-aula.

#### **5. PERÍODO DE EXAMES E FÉRIAS ESCOLARES**

No período de exames e férias escolares é assegurado ao professor o pagamento da remuneração na mesma forma como é paga sua carga horária normal de trabalho no período de aulas.

Isto significa dizer que durante esse período não pode haver redução salarial em função de o professor não estar ministrando suas aulas normais.

Assim, no período de exames, não pode ser exigida do professor jornada de mais de 8 horas de trabalho diário, salvo se for paga cada hora excedente pelo preço da hora-aula acrescida do adicional de pelo menos 50%.

#### **6. ADICIONAL NOTURNO**

Não há na legislação de regência do professor tratamento diferenciado para o trabalho noturno.

Assim sendo, deve ser aplicada a regra geral estabelecida na CLT, que considera como horário noturno o período compreendido entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

O adicional noturno de 20%, fixado pela CLT, será devido ao professor nas aulas ministradas no período das 22 às 5 horas.

Neste caso, o adicional incidirá sobre o valor da hora-aula.

#### **7. TRABALHO AOS DOMINGOS**

Aos domingos, é vedado aos professores a regência de aulas e o trabalho em exames. Entretanto, isso não retira do professor o direito ao pagamento do repouso semanal remunerado quando não incluído na sua remuneração mensal.

## 8. FALTAS LEGAIS

O professor, da mesma forma que os demais empregados regidos pela CLT, pode faltar ao trabalho sem perda da remuneração, desde que as faltas sejam justificadas com base na legislação.

O professor difere dos demais empregados em relação às ausências por casamento ou por falecimento de cônjuge, do pai ou mãe, ou de filho, já que, neste caso, ele poderá faltar durante 9 dias, sem prejuízo da remuneração correspondente àqueles dias.

## 9. FÉRIAS

Não se pode confundir férias escolares com férias do professor.

As férias do professor são distintas das férias escolares, pois durante as férias do mesmo o contrato de trabalho fica interrompido, não podendo haver a prestação de serviços à escola. Já durante as férias escolares, o professor fica à disposição do empregador, podendo prestar serviços relacionados com a realização de exames.

As férias dos professores são devidas a cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho (período aquisitivo).

Neste caso, o empregado tem direito ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. O período de férias é fixado pelo empregador na proporção das faltas injustificadas ao serviço, ocorridas durante o período aquisitivo.

As férias escolares se dão em razão da interrupção ou final do ano letivo.

Contudo, há uma presunção normal de que o professor goze suas férias, desde que já tenha adquirido o direito, junto com as dos alunos (férias escolares).

Isto porque seria inviável, para o estabelecimento, o professor gozar suas férias durante o ano letivo, tendo em vista que teria de ser designado um substituto para que as aulas não fossem interrompidas.

Em resumo, a concessão das férias do professor pode, observado o cumprimento do período aquisitivo, coincidir com as férias escolares, ao passo que no período restante destas ele poderá prestar serviços à escola relacionados com os exames.

Apesar de haver doutrinadores que entendem que o professor não precisa ser pré-avisado de suas férias (30 dias de antecedência), e tampouco faça jus ao abono pecuniário (conversão de 1/3 das férias em dinheiro), não encontramos na legislação amparo para tal posicionamento.

Por essa razão, entendemos que o professor deve ser pré-avisado de suas férias e, se desejar, solicitar o abono pecuniário.

As férias devem ser pagas ao professor até 2 dias antes de seu início, acrescidas de mais 1/3 do salário normal.

## 10. RESCISÃO DO CONTRATO

Os professores que forem demitidos sem justa causa, ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares, além das parcelas normais devidas aos demais empregados regidos pela CLT, farão jus ao pagamento dos salários devidos no período de exames e de férias escolares.

Os salários serão apurados na conformidade dos horários, durante o período de aulas. Em relação ao assunto, podemos observar a seguinte jurisprudência:

- "Se a reclamante, mesmo tendo sido despedida sem justa causa no término do ano letivo, tinha assegurado a percepção do salário do período de férias escolares, nos termos do § 3º do artigo 322 da CLT, é claro que tem direito de receber cumulativamente o salário do período do aviso prévio, sob pena de admitir-se o salário compressivo, cuja vedação é consagrada em orientação jurisprudencial sumulada – Súmula 91 do C. TST." (TRT – Recurso Ordinário 2.983/2004 – Relator Juiz Fernando Eizo Ono – Publicado em 12-6-2007).

### **10.1. AVISO PRÉVIO**

No caso de rescisão do contrato de trabalho, nada impede que o aviso prévio seja concedido no curso das férias escolares, já que, neste período, conforme já analisamos, o professor está à disposição do empregador para a prestação de exames.

O aviso prévio não pode ser concedido simultaneamente com as férias individuais do professor.

### **11. DUPLO CONTRATO DE TRABALHO**

Apesar de não haver tratamento na legislação, a doutrina e a jurisprudência entendem que não há impedimento para que o empregado desdobre seu contrato de trabalho, de forma que possa no mesmo estabelecimento exercer mais de uma atividade.

Para isto, devem ser atendidos os seguintes pressupostos:

- a) funções diferentes;
- b) salário diferente;
- c) compatibilidade de horário;
- d) contratos independentes.

É comum, nos estabelecimentos de ensino, serem atribuídas ao professor atividades administrativas de secretaria, além de ministrar aulas.

Assim, entende-se que é possível desempenhar outras atividades fora de seu turno escolar, devendo, para tanto, ser feito um adendo ao contrato de trabalho, especificando a atividade a ser exercida e a remuneração devida.

Estas informações devem ser lançadas na CTPS e no Livro ou Ficha de Registro de Empregados.

O empregado deve ser relacionado na folha de pagamento separadamente por função exercida, sendo que os encargos incidirão sobre a soma dos valores percebidos na empresa. No caso do desdobramento, apesar de não haver previsão legal, entendemos que a jornada total do professor no estabelecimento não deve ultrapassar o limite legal de 8 diárias e 44 horas semanais.

### **12. ACORDOS COLETIVOS**

É comum serem assegurados ao trabalhador, através de acordo ou convenção coletiva, benefícios e obrigações que não constam da legislação, como, por exemplo, salário-aula fixado pelo tamanho da turma, dentre outros.

Os sindicatos são organizados por bases territoriais, existindo inúmeras bases em todo o País, podendo variar os benefícios e as obrigações de localidade para localidade.

Assim sendo, o estabelecimento de ensino deve ficar atento ao acordo ou à convenção coletiva que vigora em seu município.

### **FUNDAMENTAÇÃO LEGAL:**

1. Constituição Federal de 1988 – artigos 7º e 8º;
2. Decreto-Lei 5.452, de 1-5-43 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – artigos 3º, 8º, 29, 41, 73, 130, 135, 145, 317 a 323 e 468;
3. Instrução Normativa 3 SRT, de 21-6-2002;
4. Resolução 121 TST, de 28-10-2003 – Súmulas 10 e 351 .