

JUR – 015/2018

Belo Horizonte, 05 de novembro de 2018.

ASSUNTO: ORIENTAÇÕES SOBRE DISPENSA DE PROFESSORES E AUXILIARES – FINAL DO ANO DE 2018

Prezado(a) Diretor(a),

Com o propósito de atender à demanda das instituições de ensino, elaboramos a presente Circular, contendo orientações para dispensa de professores e auxiliares de administração escolar no final do ano de 2018, observando as atuais normas estabelecidas na legislação trabalhista, bem como nas Convenções Coletivas de Trabalho vigentes.

I – DISPENSA DE AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR

Primeiramente, é preciso destacar que na norma coletiva aplicável à categoria dos auxiliares não há nenhuma indenização específica para as rescisões de contrato de trabalho, de modo que, nestas situações, serão devidas, via de regra, apenas as verbas rescisórias normais, previstas em lei.

No entanto, existem disposições acerca de rescisões de contrato de trabalho e prazos de homologação que deverão ser observadas, nos termos da cláusula 13ª das CCTs 2017/2019 celebradas entre o SINEP/MG e o SAAEMG, bem como o SAAESUL/MG.

Cumpre-nos ressaltar que, independente do período de duração do aviso prévio proporcional do auxiliar, não lhe poderá ser exigido, em caso de dispensa, cumprimento de aviso prévio superior a 30 (trinta) dias de trabalho. Assim, o empregado poderá optar por reduzir em 2 (duas) horas sua jornada de trabalho diária durante os 30 dias, ou faltar ao serviço por 7 (sete) dias corridos sem prejuízo dos salários, quando o cumprimento do aviso prévio será de 23 dias.

II – DISPENSA DE PROFESSORES

Em se tratando da dispensa de professores (rescisão imotivada), esclarecemos que a norma coletiva que rege a categoria determina o pagamento de duas indenizações, que incidirão dependendo da data da comunicação do aviso prévio, ao passo que se a dispensa ocorrer no momento mais adequado, não restará a obrigação de pagamento de nenhuma das duas indenizações, tornando a rescisão menos onerosa para a instituição.

Nos termos da Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019, celebrada entre o SINEP/MG e o SINPRO/MG, **as comunicações de aviso prévio feitas até o dia 28 de novembro serão mais onerosas para a instituição, uma vez que resultarão no pagamento da “Garantia de Salários”, indenização prevista nas cláusulas 16ª c/c 17ª.**

Isto porque, o período de garantia de salários dos professores, para o segundo semestre do ano de 2018, foi determinado de 1º de agosto a 28 de novembro, portanto, para as comunicações de aviso prévio após este período não será devido o pagamento da indenização a título de “garantia de salários”.

Por outro lado, a segunda indenização prevista na CCT está na cláusula 18ª e trata da rescisão imotivada no transcurso do ano letivo. A referida cláusula sofreu alterações nas negociações coletivas deste ano e foram suprimidos os parágrafos 1º e 2º, permanecendo apenas o *caput*.

Assim, a mencionada cláusula estabelece que ocorrendo a rescisão imotivada no período compreendido entre o início do ano letivo e trinta de novembro, já incluído o período do aviso prévio, o professor fará jus, além das reparações previstas em lei, a uma indenização no valor correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal vigente na data de efetivo término do vínculo empregatício, por mês de exercício no estabelecimento de ensino durante o ano civil.

Ou seja, a indenização somente será cabível quando a comunicação do aviso prévio ocorrer do início do período letivo até o dia 30 (trinta) de novembro, de modo que se a dispensa ocorrer fora deste período, não restará o pagamento da indenização.

Por isso, considerando as indenizações acima explicadas, com o intuito de gerar menos ônus para a escola, entendemos que o ideal é que as dispensas (comunicação do aviso prévio) ocorram no mês de DEZEMBRO, na medida em que não serão devidas as indenizações previstas na CCT.

➤ **Principais verbas rescisórias a serem pagas aos professores dispensados imotivadamente no mês de dezembro de 2018**

Caso a escola opte pela dação do aviso prévio no mês de dezembro de 2018, em caso de rescisão imotivada, serão devidas as seguintes principais verbas rescisórias:

1. aviso prévio proporcional (trabalhado ou indenizado), conforme data de admissão do empregado;
2. saldo de salários;
3. 13º salário proporcional;
4. férias; (proporcionais, integrais, vencidas, se tiver);
5. abono constitucional sobre férias;
6. salário família se for o caso;
7. FGTS 8%;
8. multa de 40% + 10% ref. Contribuição Social Art. 2º Lei Complementar nº 110/01, sobre o montante do FGTS depositado + mês rescisão;
9. liberação do FGTS depositado;
10. entrega da CD e Requerimento de Seguro Desemprego.

Esclarecemos que o professor despedido, independentemente do período de duração do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, se não dispensado do cumprimento do aviso, não reduzirá sua jornada de trabalho, mas poderá cumprir no máximo 23 (vinte e três) dias de trabalho, nos termos da cláusula 19ª, §1º da CCT 2018/2019 - SINEP/MG x SINPRO/MG.

Ademais, **a instituição deverá ficar atenta, pois, caso o aviso prévio seja comunicado ao professor próximo do período do recesso obrigatório, que se inicia em 24 de dezembro de 2018, o empregado somente poderá cumprir o aviso (trabalhar) até o último dia de atividades antes do recesso, devendo os demais dias de aviso prévio serem convertidos em indenizados.** Isto porque, conforme entendimento consolidado nos Tribunais, o aviso prévio trabalhado "cumprido em casa" equipara-se ao aviso indenizado.

III – DISPENSA DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Os professores da Educação Profissional possuem regras diferenciadas acerca de indenizações por rescisão imotivada previstas na Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019 SINEP/MG x SINPRO/MG.

No que tange à indenização pela “Rescisão Imotivada no Transcurso do Ano Letivo” (cláusula 18ª), até a CCT anterior havia regras específicas para sua aplicação no segmento da Educação Profissional.

Contudo, após as negociações coletivas deste ano, a regra para pagamento da indenização da cláusula décima oitava não faz mais distinção de segmento, sendo assim, caberá pagamento de indenização no caso de dispensa imotivada no período compreendido entre início de ano letivo e trinta de novembro, conforme caput da citada cláusula.

No que se refere à indenização da Garantia de Salários, permanece a orientação diferenciada para esse segmento de ensino (parágrafo 2º, letra “A” da cláusula décima sexta), ao passo que a escola deverá observar o período de duração do módulo letivo de acordo com seu Calendário, haja vista que a indenização será devida caso o docente seja dispensado no transcurso do respectivo módulo letivo.

Assim sendo, informamos que a cláusula 16ª, “A”, parágrafo único e a cláusula 17ª, estabelecem que a indenização referente à garantia de salários será de acordo com a duração de cada módulo do curso profissional que o docente ministrará aulas.

Portanto, ficará menos oneroso para a instituição a comunicação do aviso prévio ao professor da Educação Profissional no término do módulo letivo.

IV – RESCISÃO POR ACORDO - AUXILIARES E PROFESSORES

Com a entrada em vigor em 11 de novembro de 2017 da Lei nº. 13.467/17, também conhecida como “Reforma Trabalhista”, se tornou possível a rescisão do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador, conforme estabelecido no artigo 484 – A da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), transcrito abaixo:

“Art. 484-A – O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I – por metade:

- a) o aviso prévio, se indenizado; e*
- b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no §1º do art. 18 da Lei nº. 8.036, de 11 de maio de 1990;*

II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§1º - A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso- I - A do art.20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

*§2º - A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”
(g.n.)*

A possibilidade de “Acordo” para extinção do contrato de trabalho vem solucionar e legitimar um procedimento que, na prática, já era adotado indevidamente por algumas empresas e empregados. Neste aspecto, entendemos que o ideal para essa modalidade rescisória é que a sugestão/solicitação do acordo ocorra por iniciativa do empregado, o qual deverá formalizar seu pedido de acordo por escrito, e de próprio punho, cabendo à empresa concordar (deferir) ou não (indeferir) com o pedido.

Quanto às indenizações previstas na norma coletiva da categoria, é importante ressaltar que, em se tratando de “Acordo” para extinção de contrato de trabalho de professores, **independente da data do “acordo”, não** será devido o pagamento das indenizações previstas na norma coletiva de trabalho dos professores (Cláusula 16ª – GARANTIA DE SALÁRIOS e Cláusula 18ª – RESCISÃO IMOTIVADA NO TRANSCURSO DO ANO LETIVO).

Isto porque, ambas as cláusulas estabelecem expressamente que as indenizações serão devidas quando ocorrer “**rescisão imotivada**”, logo, não será devido o pagamento destas indenizações quando da modalidade de extinção de contrato de trabalho por “ACORDO”.

Assim, para a rescisão por acordo, não serão devidas as indenizações previstas na CCT, devendo, contudo, serem quitadas as verbas rescisórias nos termos do artigo 484-A acima colacionado, motivo pelo qual não há uma época específica onde seja melhor ou mais barata para a instituição a rescisão nesta modalidade.

V - INDENIZAÇÃO TRINTÍDIO (30 DIAS QUE ANTECEDEM A DATA-BASE) Lei nº 7.238 de 29.10.1984

O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base de sua correção salarial, terá direito ao pagamento de uma indenização adicional equivalente a um salário mensal, no valor vigente à data da comunicação da dispensa.

Assim sendo, considerando as datas-bases de professores e auxiliares de administração escolar em 1º de abril, caso a dispensa seja comunicada, ou ainda, se a data final de projeção de aviso prévio (inclusive o proporcional da Lei 12.506/2011) recair no período de 02 a 31 de março, então haverá a obrigatoriedade de pagamento de mais um salário mensal, como indenização pela dispensa nos trinta dias que antecedem a data-base.

Portanto, é de extrema importância que a instituição avalie de acordo com a data que pretende formalizar o aviso prévio proporcional, qual será o término de sua projeção, no intuito de evitar que a data do término da projeção recaia no período de incidência desta indenização.

Especialmente para os professores, vale ressaltar que nos termos da cláusula 19ª da CCT, é vedada a dação e contagem do aviso prévio no período das férias coletivas da categoria, ou seja, no mês de janeiro. Assim, as chances de um aviso prévio comunicado em dezembro ter sua projeção no período do trintídio é maior, motivo pelo qual a escola deve avaliar com atenção a melhor data para comunicação do aviso prévio.

Da mesma forma, não será devida a indenização da Lei nº 7.238/1984 em caso de rescisão por acordo.

VI - OBRIGATORIEDADE DE HOMOLOGAÇÃO

Por fim, reiteramos o que já foi tratado na Circular JUR 009-2018, no que diz respeito ao procedimento de homologação obrigatória das rescisões de professores, alterado pela CCT.

A Lei nº. 13.467/17 que entrou em vigor em novembro de 2017 estabeleceu a não obrigatoriedade de homologação das rescisões de contrato de trabalho, contudo, trouxe também disposição no sentido de que deve prevalecer o que for negociado sobre o legislado.

Dessa maneira, considerando que a CCT anterior previa hipóteses de homologações obrigatórias junto ao sindicato profissional, adaptações foram feitas na cláusula.

Assim sendo, para a categoria dos professores, as **rescisões deverão ser homologadas junto ao sindicato profissional**, **somente** nas hipóteses e condições abaixo listadas:

- a)** na rescisão do contrato de trabalho do empregado em situação de pré-aposentadoria, conforme dispõe a cláusula 14ª da CCT – Aposentando;

b) nos casos em que a duração do contrato for superior a 2 (dois) anos no estabelecimento de ensino, **desde que** requerido por escrito pelo empregado no prazo de 2 (dois) dias úteis depois da comunicação de sua dispensa.

Portanto, se o empregado dispensado com mais de dois anos de tempo de serviço não entregar seu pedido por escrito para que a homologação seja realizada no SINPRO/MG, dentro do prazo de 02 dias úteis após a comunicação de sua dispensa, o acerto rescisório poderá ser feito na própria empresa.

Caso o empregado possua período inferior a 02 anos de duração de contrato de trabalho, o acerto rescisório deverá ser realizado na própria empresa.

Ademais, ficou definido no parágrafo primeiro da cláusula em comento que, nas cidades em que não há subsedes, o SINPRO/MG se compromete a fazer a homologação na localidade, sem qualquer prejuízo ou punição para as instituições, desde que solicitado pela empresa.

Já para os **auxiliares de administração escolar**, a regra para obrigatoriedade de homologação de rescisão total perante o sindicato profissional permanece somente nos casos de aviso prévio parcialmente cumprido, conforme estabelece o parágrafo primeiro, da cláusula décima terceira, das CCT's do SAAEMG e SAAESUL.

- O prazo para pagamento e homologação, quando for o caso, será de 10 (dez) dias a contar da comunicação do aviso prévio, quando totalmente indenizado, e a partir da dispensa do cumprimento (último dia trabalhado), quando se tratar de aviso parcialmente cumprido, para professores e auxiliares de administração escolar.

Continuamos à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Atenciosamente,

Zuleica Reis Ávila
Presidente

Anderson Nighel Furtado Mendes
Departamento Jurídico