

DIREITOS BÁSICOS DO(A) PROFESSOR(A)

1. INTRODUÇÃO

Os direitos trabalhistas dos(as) professores(as) do ensino privado encontram-se distribuídos em um conjunto de normas jurídicas. A Constituição Federal (CF/88), a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a Convenção Coletiva de Trabalho – CCT, conteúdo desta publicação, eventuais Acordos Coletivos de Trabalho – ACT firmados pelo Sindicato com instituições específicas e uma série de leis esparsas influenciam de forma direta o contrato de trabalho docente.

Esses instrumentos preveem a forma e os limites da relação que envolve empregado e empregador e constituem o conjunto protetivo de normas que regem este contrato de emprego. Conhecer seus direitos é fundamental para sua efetiva realização, razão pela qual se destacam de maneira objetiva, além das normas coletivas, estas importantes disposições legais.

2. SALÁRIO MENSAL – FORMA DE CÁLCULO

O salário mensal do(a) professor(a) é calculado de uma forma diferenciada em relação aos demais trabalhadores. Para se obter o valor mensal, deve-se multiplicar a carga horária semanal pelo valor da hora-aula. O resultado deverá ser multiplicado por 4,5 (quatro e meia) semanas e o produto acrescido de 1/6 (um sexto), a título de repouso semanal remunerado. No contracheque, esse cálculo deve ser discriminado.

3. COMO CALCULAR O SEU SALÁRIO-BASE

Carga Horária Semanal x Valor da Hora-aula x 5,25 = Valor do Salário-base

A esse valor, acrescentem-se os Adicionais de Aprimoramento Acadêmico, Tempo de Serviço (ATS), Adicional Noturno, Hora Extra e Insalubridade ou Periculosidade.

Para calcular seu salário ou verificar se o empregador está pagando corretamente, acesse o programa que simula seu contracheque no site do Sinpro/RS.

4. HORA-AULA – UNIDADE REMUNERATÓRIA

O contrato de trabalho do(a) professor(a) tem como unidade a hora-aula, independentemente das atividades ou tarefas realizadas pelo docente, seja de modo eventual ou sistemático. Isso é o que determina o

tempo de trabalho, a forma de remuneração, bem como a metodologia de cálculo do salário. Essa hora-aula, também conhecida como período, foi instituída como unidade contratual pelo art. 320 da CLT.

A norma coletiva agrega tal unidade à limitação de carga horária semanal de 40 (quarenta) horas, no máximo, e o repouso semanal remunerado de 1/6 (um sexto).

Em síntese, a hora-aula do(a) professor(a) deverá sempre ser observada como unidade remuneratória e de tempo, mesmo quando a atividade docente não seja realizada em sala de aula.

5. FÉRIAS

As férias dos(as) professores(as) da educação básica deverão ocorrer dentro do período compreendido entre os dias 04 de janeiro e 14 de fevereiro de 2027. O pagamento do salário de férias, acrescidas de 1/3, deverá ser feito no prazo máximo de 2 (dois) dias antes do início de seu gozo.

6. DIREITOS RESCISÓRIOS

6.1 VERBAS RESCISÓRIAS E DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA A RESCISÃO

A forma de encerramento do contrato de trabalho implica diretamente no conjunto de direitos e verbas devidos pelo empregado, os quais variam de acordo com a iniciativa do rompimento do vínculo de emprego.

Modalidade Despedimento sem justa causa – Quando o encerramento do contrato se dá por iniciativa do empregador, são devidos:

- a)** saldo de salário;
- b)** aviso prévio;
- c)** férias vencidas e/ou proporcionais acrescidas de 1/3 (um terço);
- d)** décimo terceiro salário proporcional;
- e)** indenização compensatória de 40% (quarenta por cento) sobre todos os recolhimentos de FGTS.

Modalidade Pedido de demissão – Quando o encerramento do contrato se dá por iniciativa do empregado, são devidos:

- a)** saldo de salário;
- b)** aviso prévio (se trabalhado ou dispensado seu cumprimento);
- c)** férias vencidas e/ou proporcionais acrescidas de 1/3 (um terço);

d) décimo terceiro salário proporcional.

Modalidade Mútuo acordo – Quando o encerramento do contrato se dá por acordo entre empregado e empregador, são devidos:

Por metade:

- a) aviso prévio, se indenizado;
- b) a indenização sobre o saldo do FGTS.

Na integralidade:

- a) as demais verbas.

Obs.: Esta modalidade permite a movimentação do FGTS limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos e não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-desemprego.

No momento da assistência à rescisão (homologação), deverão ser apresentados os seguintes documentos:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT, no qual constem todas as verbas rescisórias devidas;
- b) extrato de FGTS que comprove os recolhimentos durante o contrato de trabalho;
- c) chave para liberação de saque do FGTS;
- d) guias (SD/CD) para encaminhamento de seguro-desemprego;
- e) Declaração de Regência de Classe.

Obs.: Quando o encerramento do aviso prévio (trabalhado) ou sua projeção (indenizado) ocorrer no mês que antecede a data-base (1º de março de cada ano), será devido 1 (um) salário adicional a título de multa, conforme previsto na Lei nº 7.238/84.

Assistências às rescisões – Homologação

As rescisões contratuais, independentemente do tempo de contrato, deverão ser assistidas pelo Sinpro/RS, na sede estadual ou nas sedes regionais, ocasião em que todos os pagamentos e cálculos rescisórios serão conferidos.

Nos municípios onde não houver indicação do Sindicato para a realização das rescisões, estas poderão ser assistidas por Postos ou Agências Regionais do Ministério do Trabalho e Emprego no RS.

6.2 AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

A Lei nº 12.506/11 ampliou o direito do aviso prévio em favor dos trabalhadores, ao acrescentar, aos 30 (trinta) dias já previstos na norma anterior, mais 3 (três) dias para cada ano trabalhado. Esse acréscimo sempre será limitado em 90 (noventa) dias e garante um período maior de indenização ao(à) professor(a) despedido(a).

6.3 PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Quando o aviso prévio for cumprido (trabalhado), ou o contrato for a prazo determinado, as verbas rescisórias devem ser pagas no 1º (primeiro) dia útil posterior ao último dia de trabalho. No caso de aviso prévio indenizado (não trabalhado), o pagamento das verbas rescisórias deverá ser realizado em até 10 (dez) dias corridos, contados da data do recebimento do aviso ou da entrega do pedido de demissão. Esses prazos devem ser cumpridos tanto nos pedidos de demissão quanto no caso de despedimento por iniciativa do empregador, e sua não observância implica na aplicação de multa, equivalente a 1 (um) salário, por força da disposição do art. 477 da CLT, §8º.

6.4 FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO (FGTS)

Na vigência do contrato de trabalho, o empregador deverá depositar o equivalente a 8% (oito por cento) do salário mensal na conta de FGTS de titularidade do trabalhador. O acesso a esse saldo credor é restrito a determinadas situações, previstas em lei, conforme segue:

- a)** despedimento sem justa causa;
- b)** término do contrato por prazo determinado;
- c)** rescisão do contrato por extinção total ou parcial da instituição de ensino;
- d)** decretação de anulação do contrato de trabalho nas hipóteses previstas no art. 37, §2º, da Constituição Federal;
- e)** rescisão do contrato por falecimento do empregador individual;
- f)** rescisão do contrato por culpa recíproca ou força maior;
- g)** caso de necessidade pessoal, urgente e grave, decorrente de desastre natural causado por chuvas ou inundações que tenham atingido a área de residência do trabalhador, quando a situação de emergência ou o estado de calamidade pública forem assim reconhecidos, por meio de portaria do governo federal;
- h)** suspensão do trabalho avulso;
- i)** falecimento do trabalhador;
- j)** quando o titular da conta vinculada tiver idade igual ou superior a 70 (setenta) anos;
- k)** quando o trabalhador ou seu dependente for portador do vírus HIV;
- l)** quando o trabalhador ou seu dependente for acometido de neoplasia maligna (câncer);
- m)** quando o trabalhador ou seu dependente estiver em estágio terminal, em razão de doença grave;
- n)** quando a conta permanecer sem depósito por afastamento que tenha ocorrido até 13/07/1990;

- o)** quando o trabalhador permanecer por 3 (três) anos seguidos fora do regime do FGTS, cujo afastamento tenha ocorrido a partir de 14/07/1990, podendo o saque, nesse caso, ser efetuado a partir do mês de aniversário do titular da conta;
- p)** na amortização, liquidação de saldo devedor e pagamento de parte das prestações adquiridas em sistemas imobiliários de consórcio;
- q)** para aquisição de moradia própria, liquidação ou amortização de dívida ou pagamento de parte das prestações de financiamento habitacional;
- r)** pelo Saque-Aniversário, retirada anual de parte do saldo no mês de aniversário.

7. PRESERVAÇÃO DA SAÚDE DOS(AS) PROFESSORES(AS)

A proteção à integridade física e mental dos trabalhadores está relacionada à observância de um ambiente de trabalho adequado. A Constituição Federal brasileira incluiu, entre os direitos dos trabalhadores, o de ter reduzido os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII).

Tais regras obrigam o empregador a tomar medidas que minimizem e contenham possíveis danos à saúde do trabalhador e permitem ao empregado uma atuação em local apropriado, que reúna condições ao exercício saudável da sua atividade.

Uma vasta legislação regula o ambiente de trabalho, desde leis internacionais ratificadas pelo país, como algumas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como diversos dispositivos da CLT.

A legislação mais dinâmica sobre a matéria consiste nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (NRs). De caráter obrigatório, as NRs estabelecem uma série de medidas que visam desde o mapeamento dos locais de trabalho até ações objetivas para prevenção de doenças ocupacionais ou do trabalho.

Destacamos aqui as NRs que merecem maior atenção dos professores:

– **NR 1** – A NR 1 foi estabelecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego com o objetivo de definir princípios fundamentais e diretrizes gerais de segurança e saúde no trabalho, prevenir acidentes e doenças ocupacionais, bem como garantir condições adequadas no ambiente laboral. A partir de 26 de maio de 2026, entram em vigor as atualizações realizadas na referida norma, sendo que a principal delas é a obrigatoriedade de considerar os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT), no

Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Logo, fatores como sobrecarga de trabalho, pressão excessiva por metas, assédio moral e conflitos interpessoais passam a ser tratados com o mesmo rigor dos riscos físicos, químicos e biológicos.

– **NR 5 – Cipa** – As instituições de ensino devem manter, obrigatoriamente, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), com o objetivo de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida, a promoção da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

– **NR 6 – Fornecimento de Equipamento de Proteção Individual (EPI)** – São os dispositivos de uso individual, destinados a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador. O uso desses equipamentos é obrigatório para os(as) professores(as) que trabalham expostos(as) a agentes danosos à saúde. São considerados EPIs: jalecos, guarda-pós, luvas, máscaras, protetores auriculares, etc.

– **NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)** – Estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação por parte de empregadores. Tem como objetivo a promoção e preservação da saúde do conjunto dos trabalhadores. O PCMSO deverá ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores identificados nas avaliações das demais NRs. Aqui, incluem-se os exames médicos admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função, demissional e outros relacionados ao PCMSO, os quais serão realizados sem ônus para os empregados. Esses exames devem considerar as atividades desenvolvidas pelos(as) professores(as) e os riscos aos quais estes estão expostos.

– **NR 9 – Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)** – Através de reconhecimento, avaliação e controle *in loco*, o empregador deverá desenvolver e implementar um programa visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores. As informações do PCMSO deverão embasar o PPRA.

– **NR 17 – Ergonomia** – Estabelece parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho. São normas que visam proteger o trabalhador contra os males da má postura no trabalho. Incluem-se as questões envolvendo o mobiliário, as condições ambientais e de locomoção, a organização do trabalho (normas de produção, modo operatório, exigência de tempo, determinação do conteúdo do tempo, ritmo de trabalho e o conteúdo das tarefas).

7.1 ATIVIDADES INSALUBRES

O artigo 189 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) refere que serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Esta previsão legal foi reforçada pela NR15, do Ministério do Trabalho e Emprego, e seus anexos, que ampliam as hipóteses expressas na CLT.

Na atividade docente, as principais atividades com potencial de insalubridade estão relacionadas ao trabalho em laboratórios, atividades na área da saúde, bem como atuação em locais úmidos, com temperaturas elevadas ou muito baixas ou com ruídos intensos.

7.2 ATIVIDADES PERIGOSAS

A periculosidade é decorrência da exposição do trabalhador a um risco imediato e acentuado.

A legislação contempla com essa caracterização as atividades associadas ao manuseio de materiais explosivos e inflamáveis (CLT, art. 193, e NR16 do MTE), colisões, atropelamentos ou outras espécies de acidentes ou violências nas atividades profissionais dos agentes das autoridades de trânsito (art. 193 da CLT), a energia elétrica (art. 193 da CLT), a proximidade de radiação ionizante e substâncias radioativas (Portaria MTE 518/03) e a violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial (Lei nº 12.740/2012).

A exposição a agentes insalubres e perigosos gera direito à percepção de adicional salarial, que varia de acordo com o risco e o grau de exposição ao agente danoso.

7.3 DIREITO AO DESCANSO

O Ministério Público do Trabalho (MPT) encaminhou Notificação Recomendatória a todas as instituições de ensino privado do Rio Grande do Sul, orientando sobre o direito ao descanso dos(as) professores(as). A recomendação orienta que as instituições de ensino:

I – abstenham-se de qualquer ato que implique, ao fim e ao cabo, em impedimento ou comprometimento do descanso remunerado do empregado, cabendo-lhes, para tal abstenção, a utilização de medidas concretas, a serem buscadas na dinâmica própria de cada unidade escolar;

II – não se valham de novas tecnologias para, em vez de simplesmente substituírem antigos mecanismos por mais modernos, obrigarem os(as) professores(as) a trabalho que antes, na medida em que realizado de forma presencial, implicava na correspondente remuneração;

III – não exijam dos(as) professores(as) interação eletrônica direta com os alunos e seus responsáveis, inclusive na modalidade de “recuperação permanente”;

IV – não exijam dos(as) professores(as) postagem eletrônica de material didático de forma regular e fragmentada, ou seja, feita para períodos curtos e submetida à constante renovação ou utilização, especialmente quando se trate de material de complementação da aula, nela não fornecido;

V – não transformem a postagem eletrônica em mecanismo de interlocução permanente com o aluno;

VI – estabeleçam permanente diálogo com os(as) professores(as), os alunos e os responsáveis, sobre o excesso de labor extraclasse, no intuito de alcançar soluções que visem à proteção dos direitos dos(as) professores(as) ao lazer, ao descanso e à saúde, inclusive no interesse da boa prática docente.

8. CONTRIBUIÇÕES PARA O CUSTEIO DA ESTRUTURA SINDICAL

8.1 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Corresponde ao percentual descontado de toda a categoria, associados ou não ao Sinpro/RS, definido e ratificado nas assembleias gerais. O desconto correspondente a 3,5% (três inteiros e cinco centésimos de inteiro por cento) e será descontado no vencimento do(a) professor(a) no mês de maio de 2026.

9. SALÁRIO-MATERNIDADE

O salário-maternidade é devido durante 120 (cento e vinte) dias a contar do 8º (oitavo) mês de gestação (comprovado por atestado médico) ou da data do parto (comprovado pela certidão de nascimento). O seu valor corresponde à remuneração integral atual e, desde 1º/09/2003, para a professora empregada, é pago diretamente pela escola.

Para a professora autônoma e nos casos de afastamento em razão de adoção ou guarda judicial para fins de adoção, mesmo sendo empregada, será pago diretamente pelo INSS.

Atualmente, a professora pode fazer jus ao benefício em questão, mesmo que esteja desempregada. Para tanto, basta que no momento da gravidez ainda se encontre no período de graça (mantendo a qualidade de segurada). Por força da recente alteração introduzida pela Lei nº 12.873/2013, o salário-maternidade também é devido aos pais (homem ou mulher) adotivos pelo mesmo período.

9.1 LICENÇA-MATERNIDADE

A professora gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. Logo que saiba da gravidez, deverá comunicar à escola a data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido – o que ocorrer por último. Essa comunicação deverá ser feita por escrito (protocolar entrega através de 2ª via) e deverá ser entregue juntamente com o atestado médico. O atestado que o obstetra particular der à professora deverá, por esta, ser trocado no INSS por um de médico credenciado no Instituto. Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de duas semanas cada um, mediante atestado médico. Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias, conforme mencionado.

Assim como o direito à percepção do salário-maternidade, por força da recente alteração introduzida pela Lei nº 12.873/2013, também se estende o direito à licença aos pais (homem ou mulher), que, na condição de segurados, sejam adotantes.

Destacamos que, em novembro de 2022, o Supremo Tribunal Federal julgou a Ação Direta de Inconstitucionalidade 6327, conferindo *“interpretação conforme a Constituição ao artigo 392, § 1º, da CLT, assim como ao artigo 71 da Lei n. 8.213/91 e, por arrastamento, ao artigo 93 do seu Regulamento (Decreto n. 3.048/99), de modo a se considerar como termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade a alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, prorrogando-se em todo o período o benefício, quando o período de internação exceder as duas semanas previstas no art. 392, § 2º, da CLT, e no art. 93, § 3º, do Decreto n. 3.048/99”*.

Por fim, registramos que a Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027 apresenta cláusula estendendo o direito a uniões homoafetivas, cabendo à (ao) docente a indicação de quem a gozará.

9.2 AMAMENTAÇÃO

Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a professora terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

10. SALÁRIO-FAMÍLIA

O salário-família é um benefício concedido aos(as) professores(as) que tenham salário de contribuição inferior ou igual à remuneração máxima de R\$ 1.980,38. O valor do benefício corresponde a R\$ 67,54 por dependente (a partir de 1º de janeiro de 2026).