



(CIRCULAR)

Montes Claros, 30 de setembro de 2021.

**ASSUNTO: ORIENTAÇÕES DE FIM DE ANO**

- 1- **O FIM DA PANDEMIA DA COVID-19?**
- 2- **CONTRATOS DE PROFESSORES E AUXILIARES**
- 3- **MENSALIDADES EM ATRASO E NEGATIVAÇÃO DE INADIMPLENTES**
- 4- **REAJUSTE DE MENSALIDADES E PLANILHA DE CUSTOS 2022**
- 5- **MATRÍCULAS 2022 E CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EDUCACIONAIS**
- 6- **EDUCAÇÃO INFANTIL – IDADE DE CORTE**
- 7- **REAJUSTES SALARIAIS**
- 8- **DEFINIÇÕES DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO**
- 9- **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL 2022 E TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL**

Caros Colegas,

Com nossos cumprimentos, vimos prestar algumas informações de interesse de todos os estabelecimentos particulares de ensino do Norte de Minas:

**1- O fim da pandemia da COVID-19?**

Não há como falar sobre as diretrizes do próximo ano, sem associar com a crise gerada pela pandemia da COVID-19. Sem dúvidas, trata-se da maior crise já enfrentada pelas instituições de ensino nas últimas décadas.

Após meses de incertezas, enfim, podemos considerar que o fim da pandemia está cada vez mais próximo e, graças ao talento dos profissionais envolvidos, várias atividades comerciais já retomam a rotina e as instituições de ensino já possuem normas que propiciam um momento breve para a normalidade. Sem dúvidas podemos afirmar que as escolas foram o um dos segmentos mais afetados desde o início.

Diante desse cenário, o SINEPE NORTE DE MINAS, vem repassar informações essenciais para a boa finalização deste ano e um bom desenvolvimento do ano letivo de 2022.

## 2- CONTRATOS DE PROFESSORES E AUXILIARES

Visando atender as necessidades das instituições de ensino com relação às dispensas de auxiliares de administração escolar e professores que poderão ser realizadas no final deste ano, o SINEPE NORTE DE MINAS vem indicar, orientar e explicar alguns procedimentos necessários para efetivação mais adequada - do ponto de vista legal - bem como menos onerosa para as escolas, levando-se em consideração as normas estabelecidas na legislação vigente no país e as Convenções Coletivas de Trabalho celebradas com o Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar do Estado de Minas Gerais – SAAEMG e com o Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais – SINPRO/MG.

Cumpre-nos salientar que, **especificamente no caso dos professores**, sob o ponto de vista das parcelas indenizatórias previstas na convenção coletiva, a rescisão pode ficar menos onerosa se **o aviso prévio** for comunicado a partir de **01/12/2021**, uma vez que o fim do período de incidência das indenizações mais dispendiosas ocorrerá em 30/11/2021.

Cada instituição deverá analisar, com base nas explicações abaixo apresentadas, qual a melhor data para rescisão do contrato de trabalho, para cada empregado a ser dispensado.

### 3.1-AVISO PRÉVIO

#### a) Duração – Regra da Proporcionalidade ao Tempo de Serviço:

Nos termos do art. 487 da CLT, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato de trabalho deverá avisar a outra de sua resolução antecipadamente, sendo esta comunicação chamada de aviso prévio, que deverá ter um período de duração proporcional ao tempo de serviço do empregado, conforme determina a Lei nº 12.506/2011. Neste sentido, a regra a ser observada é que para aqueles empregados que contem com até um ano de contratação, o aviso será sempre de 30 (trinta) dias e, a este prazo mínimo, deverão ser acrescidos 3 (três) dias para cada ano completo de duração do contrato, podendo o período do aviso atingir no máximo 90 (noventa) dias.

Ressalte-se que, esta regra de acréscimo no período de duração do aviso prévio de 3 (três) dias para cada ano de serviço somente será válida para os casos de dispensa de empregados, ou seja, **rescisão do contrato de trabalho motivada pelo empregador**. Caso se trate de pedido de demissão, o aviso prévio será de 30 (trinta) dias, conforme entendimentos jurisprudenciais da justiça do trabalho.

A comunicação do aviso prévio deverá ser feita por escrito em duas vias. Caso o empregado se recuse a assinar a via do empregador, deverá este efetuar a entrega da comunicação na presença de duas testemunhas, registrando o fato no corpo do aviso.

#### Observações:

O prazo correspondente ao aviso prévio conta-se a partir do dia seguinte ao da comunicação, independentemente se for dia útil ou não (Súmula 380 do TST).

Se o empregador não comunicar o aviso prévio ao empregado, esse terá o direito de receber o salário correspondente ao prazo do aviso (aviso prévio indenizado), garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço, por força do art. 487, § 1º da CLT.

Por sua vez, a falta do aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar o salário correspondente ao prazo respectivo, nos termos do art. 487, § 2º da CLT. Ressalte-se novamente que a duração do aviso prévio nos casos de pedido de demissão será de 30 (trinta) dias e, portanto, o desconto, porventura devido, se limitará a este período.

#### **b) Forma de Lançamento na CTPS e no TRCT**

Nos termos da Instrução Normativa SRT/MTE nº 15/2010, artigo 17, quando o aviso prévio for indenizado, a data da saída ou “baixa” a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS -, na página relativa ao Contrato de Trabalho, deverá ser aquela em que recair o último dia da data projetada para o aviso indenizado. Já na página de “Anotações Gerais”, deverá ser escrita a data de comunicação do aviso prévio (último dia efetivamente trabalhado).

No Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), a data de afastamento a ser consignada será do último dia de efetivo trabalho.

#### **c) Aviso Prévio Trabalhado – cumprimento:**

Primeiramente cumpre-nos ressaltar que nossa orientação é no sentido de que seja evitado o aviso prévio trabalhado. Assim, entendemos que a instituição de ensino deve avaliar a necessidade de sua efetivação, considerando aspectos como comportamento do empregado, atividades realizadas, situação em que se deu a dispensa, etc., e, sempre que possível, priorizar o aviso prévio indenizado.

#### **c-1) Aviso Prévio Trabalhado – Professores**

O professor dispensado independentemente do período de duração do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, se não dispensado do cumprimento do aviso-prévio, não reduzirá sua jornada de trabalho, mas cumprirá apenas 23 (vinte e três) dias de trabalho, na forma do parágrafo único, do art. 488, da CLT, indenizando-se os dias de aviso prévio proporcional previsto na lei 12.506/2011, garantida a projeção do referido aviso para fins previdenciários, nos termos da cláusula 18ª, §1º da CCT SINEPE NORTE x SINPRO/MG.

A instituição somente poderá solicitar trabalho do professor (cumprimento de aviso prévio) até o último dia de aula antes do recesso, devendo, os demais dias de aviso prévio ser convertidos em “indenizados”. Isto porque, conforme entendimento consolidado, o aviso prévio trabalhado “cumprido em casa” equipara-se ao aviso indenizado.

Dessa forma, por força de norma coletiva, os demais dias de proporcionalidade do aviso prévio deverão ser indenizados, devendo ser observado o prazo para pagamento das verbas rescisórias (dez dias contados a partir da dispensa do cumprimento do aviso prévio, desde que não ocorra primeiro o termo final do aviso prévio).

## **c-2) Aviso Prévio Trabalhado – Auxiliares de Administração Escolar**

Conforme parágrafo 4º da cláusula 13ª da CCT, qualquer que seja o tempo de serviço do auxiliar de administração escolar e o prazo de duração de seu aviso, não poderá ser exigido cumprimento do aviso prévio superior a 30 (trinta) dias de trabalho, sendo que o empregado poderá optar por reduzir em 2 (duas) horas sua jornada diária de trabalho ou faltar ao serviço por 7 (sete) dias corridos sem prejuízo dos salários durante o cumprimento do aviso prévio, nos termos do art. 488 da CLT.

Deve ser observado o acréscimo previsto no referido parágrafo 4º da cláusula 13ª da CCT, bem como a proporcionalidade do aviso prévio, conforme Lei nº 12.506/2011.

### **d) Indenização Trintídio (30 dias que antecedem a data-base) - Lei nº 7.238/84**

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 a **data-base dos auxiliares de administração escolar em 01 de fevereiro**, caso a data final de projeção de aviso prévio recaia no período de 02 a 31 de janeiro, haverá a obrigatoriedade de pagamento de mais um salário mensal, como indenização pela dispensa nos trinta dias que antecedem a data-base. A hipótese não ocorre no caso de professores, uma vez que em janeiro não corre aviso-prévio, conforme caput da cláusula 18ª da CCT SINPRO e Súmula 10 do TST.

Importante lembrar que, sendo o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, a escola deverá levar em consideração todo o período de duração do aviso, trabalhado ou indenizado, no caso dos Auxiliares, uma vez que esta duração integra o contrato de trabalho do empregado para todos os efeitos.

## **3.2- INDENIZAÇÕES ESPECÍFICAS PREVISTAS NA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS PROFESSORES**

### **a) Garantia de Salários - Cláusula 15ª, “caput” da CCT SINEPE NORTE x SINPRO/MG**

Assegura-se ao professor a garantia de salários contra rescisão imotivada durante o semestre ou ano letivo e de acordo com o regime de matrícula do estabelecimento de ensino (semestral ou anual). Neste semestre, a garantia vai até 30/11/2021. Se a instituição de ensino comunicar o aviso prévio ao professor antes desta data, será devida a indenização em valor correspondente ao salário-dia da data da comunicação do aviso prévio até o dia 30/11/2021.

De acordo com o §1º da Cláusula 15ª, fica excluído da garantia de salários o professor que receber a comunicação do aviso prévio – trabalhado ou indenizado - no período de 01 de dezembro/2021 a 21 de fevereiro/2022 para os estabelecimentos de ensino com regime de matrícula anual; e no período de 01 de dezembro/2021 a 21 de

fevereiro/2022 e de 01 de julho a 21 de agosto/2022, para os estabelecimentos de ensino com regime de matrícula semestral. Importante lembrar que, em janeiro, mês de férias coletivas, não corre aviso prévio, por interpretação da Súmula 10 do TST.

**a-1) Garantia de Salários – Educação Profissional** - Cláusula 15ª, §2º da CCT SINEPE NORTE x SINPRO/MG

Ao professor da Educação Profissional a garantia de salários contra rescisão imotivada, durante o período letivo, será de acordo com a duração de cada módulo do curso profissional que ministrará aulas.

**a-2) Rescisão Imotivada no Transcurso do Ano Letivo** - Cláusula 17ª, “caput” da CCT SINEPE NORTE x SINPRO/MG

Ocorrendo rescisão imotivada entre o início do ano letivo (1º dia de aula) e 30 de novembro, já incluído o aviso prévio, o professor fará jus a uma indenização de 1/12 do salário mensal vigente, por mês de exercício no estabelecimento de ensino durante o ano civil.

**a-3) Rescisão Imotivada no Transcurso do Módulo Letivo na Educação Profissional** - Cláusula 17ª, § 2º da CCT SINEPE NORTE x SINPRO/MG

Na Educação Profissional, ocorrendo a rescisão imotivada no período compreendido entre o início e o término do Módulo Letivo, já incluído o aviso prévio, o professor fará jus, além das reparações previstas em lei e neste Instrumento, 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 trabalhado em cada semestre.

**a-4) Rescisão Imotivada no Término do Ano Letivo ou Período Subsequente** - Cláusula 17ª, § 1º da CCT SINEPE NORTE x SINPRO/MG

Se a rescisão imotivada ocorrer no término do ano letivo ou no período subsequente ao último recesso escolar ou no período subsequente às férias, o professor terá direito ao recebimento dos salários até o dia anterior ao início do ano letivo seguinte, **não** sendo devida a indenização prevista no caput nos casos de projeção do aviso prévio adentrando no período letivo seguinte.

**3.3- GARANTIAS PARA OS PROFISSIONAIS QUE TIVERAM CONTRATOS SUSPENSOS NA FORMA DA MP 936/2020 OU LEI 14.020/2020**

As escolas precisam estar atentas para verificar se ainda existem profissionais com garantia provisória no emprego em decorrência do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto no art. 5º da referida lei (redução da jornada de trabalho e/ou do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho), para evitar incorrer em mais despesas com indenização.

**3.4) SUGESTÃO DE DATA PARA DISPENSA E VERBAS RESCISÓRIAS A SEREM PAGAS**

Não é possível indicar uma data única e ideal para dispensa de professores e auxiliares, tendo em vista o aviso prévio é proporcional ao tempo de serviço do empregado, o que torna necessário a prévia análise da situação, antes da dispensa.

Ressaltamos novamente que, sob o ponto de vista das parcelas indenizatórias previstas na norma coletiva de trabalho dos **professores**, a rescisão ficará menos onerosa se o aviso prévio for comunicado imediatamente após o período de incidência das indenizações mais dispendiosas, ou seja, neste ano, a partir de 01 de dezembro/2021 e até 21 de fevereiro/2022 (ressalvando-se o mês de janeiro – férias coletivas) e, também, **entre 01 de julho e 21 de agosto/2022**, caso o regime de matrícula seja semestral.

### 3.5) DISPENSA IMOTIVADA DE PROFESSORES AO FINAL DO PERÍODO LETIVO

Nos termos da Cláusula 15ª, “caput” da CCT SINEPE NORTE x SINPRO/MG, a garantia de salários, durante o semestre ou ano letivo, é fixada de acordo com o regime de matrícula do estabelecimento de ensino (semestral ou anual).

Para o 2º semestre de 2021, iniciou-se em 22 de agosto, findando em 30 de novembro. Caso a dispensa do professor seja realizada ao final do período letivo, não há que se falar em pagamento de indenização por garantia de salários.

Por sua vez, a indenização prevista no *caput* da Cláusula Décima Sétima da CCT SINEPE NORTE x SINPRO/MG, qual seja, o pagamento de 1/12 (um doze avos) do salário mensal vigente, por mês de exercício no estabelecimento de ensino durante o ano civil, será devida no caso de aviso concluído até 30 de novembro de 2021.

Desta forma, caso a dispensa ocorra no período de garantia de salários, além das verbas rescisórias legais e ordinariamente devidas e da indenização prevista na cláusula 16ª, terá a obrigatoriedade de pagamento de indenização prevista na cláusula 17ª, “caput”).

Se o aviso prévio for comunicado a partir de 01/12/2021, a escola estará desonerada do pagamento das indenizações das cláusulas 15ª/16ª, entretanto, arcará com o pagamento dos salários até o dia anterior ao início do ano ou do semestre letivo seguinte (até 31/01/2022, caso as aulas iniciem em 01/02/2022).

**O aviso prévio entregue a partir do dia 01/12/2021** pode ensejar a projeção para o ano de 2021 se o professor já tiver completado um ano de contrato (considerando-se a projeção do aviso, inclusive).

Importante observar que o complemento de dias de aviso prévio da lei 12.506/2011 não gera obrigação de cumprimento pelo professor, nem gera indenização das cláusulas 15ª/16ª/17ª em razão da projeção:

#### ***Cláusula Décima Oitava:***

***§ 1º - O professor despedido, se não dispensado do cumprimento do aviso-prévio, não reduzirá sua jornada de trabalho, mas cumprirá apenas 23 (vinte e***



*três) dias de trabalho, na forma do parágrafo único, do art. 488, da CLT, indenizando-se os dias de aviso prévio proporcional previstos na lei 12.506/2011, garantida a projeção do referido aviso para fins previdenciários.*

**a) Principais verbas rescisórias a serem pagas ao professor com aviso prévio dado entre 01/12 e 31/12/2021:**

Independentemente do tempo de duração do aviso prévio, sua contagem terá início no dia seguinte à data da comunicação da dispensa e será interrompida no dia 01 de janeiro de 2022, retornando a contagem a partir do dia 01/fevereiro. Isto se dá porque, o direito aos salários do período de férias escolares assegurado aos professores (art. 322, caput e § 3º, da CLT) não exclui o direito ao aviso prévio, na hipótese de dispensa sem justa causa ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares (também ajustado na cláusula 18ª da CCT SINEPE NORTE x SINPRO/MG).

**1- Aviso prévio com término até 31/12/2021:**

1. Aviso prévio indenizado ou parcialmente cumprido;
2. Saldo de salários;
3. 13º salário;
4. Férias + 1/3 constitucional;
5. Salário família, se for o caso;
6. Indenização cláusula 18ª (janeiro/2022);
7. FGTS 8%;
8. Multa de 40% + 10% ref. Contribuição Social (Lei Complementar nº 110/01) sobre o montante do FGTS depositado + mês da rescisão;
9. Liberação do FGTS depositado;
10. Entrega da CD e Requerimento de Seguro Desemprego.
11. Anotações em CTPS conforme item "A-2".
12. Demais formalidades legais (exame demissional, etc.)

**2- Aviso prévio com término de projeção a partir de 01/02/2022:**

01. Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço indenizado ou parcialmente cumprido;
02. Indenização da lei 12.506/2011 (3 dias a cada ano completo)
03. Saldo de salários;
04. 13º salário (acrescentar proporcionalidade de avos, referente aos reflexos de projeção do aviso);
05. Férias + 1/3 constitucional (acrescentar proporcionalidade de avos, referente aos reflexos de projeção do aviso nos meses de 2021), se for o caso;
06. Salário família, se for o caso;
07. Indenização § 1º da cláusula 17ª (dias-salário de 01/02/2022 até o dia anterior ao início do ano ou do semestre letivo);
08. FGTS 8%;
09. Multa de 40% + 10% ref. Contribuição Social (Lei Complementar nº 110/01) sobre o montante do FGTS depositado + mês da rescisão;
10. Liberação do FGTS depositado;

11. Entrega da CD e Requerimento de Seguro Desemprego.
12. Anotações em CTPS conforme item “A-2”.
13. Demais formalidades legais (exame demissional, etc.)

**b) Principais verbas rescisórias a serem pagas ao professor com aviso prévio dado de 01 a 21 de fevereiro de 2022.**

Conforme ajustado no §1º da Cláusula Décima Quinta da CCT SINEPE NORTE x SINPRO/MG, é possível a dispensa do professor, sem o pagamento de indenização por Garantia de Salário, nos casos de dispensas pré-avisadas de 01 a 21 de fevereiro para os estabelecimentos de ensino com regime de matrícula anual; e dispensas pré-avisadas de 01 a 21 de fevereiro e de 01 de julho a 21 de agosto, para os estabelecimentos de ensino com regime de matrícula semestral.

Verbas e direitos rescisórios:

1. Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço indenizado ou parcialmente cumprido;
2. Indenização da lei 12.506/2011 (3 dias a cada ano completo)
3. Saldo de salários;
4. 13º salário (acrescentar proporcionalidade de avos, referente aos reflexos de projeção do aviso prévio);
5. Férias + 1/3 constitucional (acrescentar proporcionalidade de avos, referente aos reflexos de projeção do aviso prévio);
6. Salário família, se for o caso;
7. Indenização do caput da Cláusula Décima Sétima da CCT SINEPE NORTE x SINPRO/MG (1/12 do salário mensal vigente na data de efetivo término do vínculo empregatício, por mês de exercício no estabelecimento de ensino durante o ano civil);
8. FGTS 8%;
9. Multa de 40% + 10% ref. Contribuição Social (Lei Complementar nº 110/01) sobre o montante do FGTS depositado + mês da rescisão;
10. Liberação do FGTS depositado;
11. Entrega da CD e Requerimento de Seguro Desemprego.
12. Observar anotações em CTPS conforme itens 1.1-B e 1.1-D.
13. Demais formalidades legais (exame demissional, etc.)

**3.6 - DISPENSA IMOTIVADA DO AUXILIAR DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR**

O auxiliar de administração escolar, em decorrência das peculiaridades de sua categoria, não possui data específica para dispensa, podendo esta ser feita durante todo o ano, sem maiores repercussões financeiras, diante da ausência de indenizações na respectiva Convenção Coletiva de Trabalho.

No entanto, é preciso lembrar que, sendo sua data-base também o dia 1º de fevereiro, haverá o direito ao pagamento da indenização prevista no art. 9º da Lei nº 7.238/1984 (“trintídio” – vide fls. 3 desta Circular), sempre que o aviso prévio for comunicado ou sua projeção terminar dentro dos 30 (trinta) dias que antecedem a data-base, ou seja, entre 01 e 31 de janeiro, inclusive.



### 3.7 - DISPENSA POR ACORDO - AUXILIARES E PROFESSORES

Com a Reforma Trabalhista, se tornou possível a rescisão do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador, conforme está estabelecido no artigo 484 – A da CLT:

*“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*

*– 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.”*

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 (Cláusulas 15ª, 16ª e 17ª).

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, motivo pelo qual não há uma época específica onde seja melhor ou mais barata para a instituição a rescisão nesta modalidade.

### 3.8 - PRAZOS PARA PAGAMENTO

Os prazos para pagamento de rescisões de professores e auxiliares são os seguintes:

- A) Aviso indenizado:** aplica-se a regra geral (art. 477, § 6º da CLT e art. 20 da IN nº 15 do MTE de 14/07/10). Até o 10º dia, contado da data da notificação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa de seu cumprimento. Sendo que nos termos do parágrafo único, em se tratando de aviso indenizado, se o referido prazo recair em dia não útil, o pagamento poderá ser feito no próximo dia útil.
- B) Aviso trabalhado:** aplica-se a regra geral (art. 477, § 6º, alínea “a” da CLT). Até o 10º dia contado do último dia de efetivo trabalho.
- C) Aviso parcialmente trabalhado:** aplica-se o art. 21 da IN nº 15 do MTE de 14/07/10. O prazo para pagamento das verbas rescisórias será de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa do cumprimento do aviso prévio, desde que não ocorra primeiro o termo final do aviso prévio.

#### **IMPORTANTE:**

A inobservância dos prazos previstos neste artigo sujeitará o empregador à autuação administrativa e ao pagamento, em favor do empregado, do valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador tiver dado causa à mora.

### 3.9. CASOS QUE EXIGEM HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO

Em se tratando de homologação de rescisão de contrato de trabalho de professores, deverá ser observado o procedimento previsto na Cláusula 14ª da CCT sobre homologação:

- a) Quando houver garantia contra rescisão imotivada, na forma das Cláusulas que tratam da Garantia de Salários e Aposentando deste Instrumento;**
- b) Quando se tratar de resilição parcial, provocada por redução de carga horária com diminuição proporcional de salário, nos termos da Cláusula que trata da Irredutibilidade deste Instrumento.**

Em se tratando de homologação de rescisão de contrato de trabalho de auxiliares, deverá ser observado a homologação nos casos de estabilidade de emprego ou garantia de salários.

## **3- MENSALIDADES EM ATRASO E NEGATIVAÇÃO DE INADIMPLENTES**

De acordo com a Lei nº 9.870, de 23 de dezembro de 1999, que dispõe sobre as mensalidades escolares, **é proibido a suspensão de provas escolares, a retenção de documentos escolares ou a aplicação de quaisquer outras penalidades pedagógicas** por motivo de inadimplemento. Mas o atraso no pagamento de mensalidade caracteriza-se como descumprimento do contrato de prestação de serviços educacionais, podendo a

instituição de ensino tomar providências para o recebimento dos seus créditos. O contratante fica sujeito às sanções legais e administrativas previstas no Código de Defesa do Consumidor e no Código Civil Brasileiro, caso a inadimplência perdure por mais de noventa dias.

A inadimplência com até 90 dias, permite à instituição de ensino fazer cobranças administrativas, como, por exemplo, enviando de cartas e fazendo ligações telefônicas.

Acima de 90 dias de inadimplência, a instituição de ensino pode ampliar os procedimentos para recebimento de seus créditos, como ajuizar ação de cobrança, negativar via SPC o(s) contratante(s) e fiador(es), emitir título e protestar em cartório, etc. Não é preciso esperar o fim do período letivo. Qualquer negativação, protesto, cobrança/execução, etc. pode ser feito durante o período letivo.

Ressalva-se que é de suma importância a previsão no Contrato de Prestação de Serviços Educacionais, de todos os procedimentos que poderão ser adotados, em especial para o caso de inadimplência superior a 90 dias, inclusive a negativação do contratante e do próprio aluno, se este for o contratante. Em qualquer prazo de atraso, é possível a cobrança de multa (2%) e juros mensais (geralmente entre 0,5% a 1%), além de correção monetária por índice inflacionário (geralmente INPC/IBGE).

Existem discussões a respeito de se negativar ou não o nome do responsável contratual pelo atraso do pagamento de mensalidades, junto aos cadastros de proteção ao crédito, bem como de fiador(es) e do próprio aluno, mas, o entendimento majoritário do Tribunal de Justiça de Minas Gerais é no sentido de que é possível a negativação.

Caso não receba seus créditos até o final do semestre/ano e nem consiga realizar um acordo para recebimento, **a instituição de ensino pode recusar a matrícula**, conforme permite o artigo 5º da Lei 9.870/99.

#### **4- REAJUSTE DE MENSALIDADES E PLANILHA DE CUSTOS PARA 2022**

Muitas escolas ainda não fixaram o percentual de reajuste de preços, mas é preciso levantar os **custos em planilha** e fixar os valores o mais rápido possível.

O valor das anuidades/semestralidades é sempre contratado no ato da matrícula ou da sua renovação, não podendo a escola, após a assinatura do Contrato de Prestação de Serviços Educacionais, fazer qualquer reajuste no valor das parcelas contratadas (art. 1º, Lei 9.870/99).

Como a Lei nº 9.870/99 (Lei das Mensalidades Escolares) determina em seu artigo 2º que os preços devem ser divulgados com prazo mínimo de quarenta e cinco dias antes da data final para matrícula, conforme calendário e cronograma da instituição de ensino, todas as instituições de ensino deverão fixar seus preços até **17/12/2021**.

Especificamente quanto às instituições de ensino superior, estas devem se atentar, também, à Portaria MEC nº 40/2007, que, no §3º do artigo 32, determina que o edital de

abertura do vestibular ou processo seletivo do curso, deve ser publicado no mínimo 15 (quinze) dias antes da realização da seleção.

De qualquer modo, a planilha é a opção legal para a fixação de preço e manter o equilíbrio financeiro, não se vinculando obrigatoriamente a índice de inflação.

**Para fixação dos preços**, a escola deve estar atenta aos seguintes componentes:

- a) reajuste das tarifas públicas de água, luz, telefone, etc.;
- b) reajuste dos insumos, materiais de limpeza e escolares de uso coletivo que não poderão ser cobrados separadamente dos alunos/responsáveis e outros decorrentes do próprio processo pedagógico;
- c) despesas decorrentes de aprimoramento pedagógico, conforme proposta de cada estabelecimento;
- d) reajuste salarial provável para os profissionais da instituição (deve-se ter um cuidado especial quanto ao impacto do adicional por tempo de serviço na folha de pagamento, além dos encargos sociais próprios de cada instituição). Nos últimos anos, o índice utilizado para reajuste de salários é o INPC/IBGE, que aponta **10,78%** (dez inteiros e setenta e oito décimos por cento) nos últimos doze meses - out/2020 a set/21- [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/236/inpc\\_ipca\\_2020\\_set.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/236/inpc_ipca_2020_set.pdf) página 19);
- e) adaptações e contratações porventura necessárias para a prestação de serviços de educação escolar aos alunos com deficiência, em atendimento ao disposto na Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência);
- f) encargos decorrentes da pandemia da COVID-19;
- g) para as instituições que atuam no segmento de Ensino Superior: despesas com taxa de registro do diploma cobrada pelas universidades e outras despesas que não podem ser cobradas diretamente do aluno.

**Taxa de material didático-escolar**, ressaltamos que a Lei Estadual nº 16.669/2007 determina que seja oferecida em caráter opcional, ou seja, o contratante não poderá ser obrigado a efetuar seu pagamento, devendo ser fornecida a lista de material didático-escolar de uso individual para que o mesmo, caso deseje, adquira-o diretamente no comércio. Ademais, a Lei também proíbe inclusões nesta lista de materiais de uso coletivo, tais como papel ofício para elaborar trabalhos e provas, papel higiênico, sabonete, giz, em síntese, itens de limpeza e de higiene, bem como outros que não se vinculem diretamente as atividades desenvolvidas no processo de aprendizagem, os quais também não deverão ser cobrados no Contrato de Prestação de Serviços Educacionais, pois gastos com tais itens fazem parte das despesas operacionais da instituição, devendo ser inseridas na elaboração da planilha de custos da escola. Também sobre este assunto, existem informações de que algumas escolas estão atribuindo à lista de material didático-escolar o nome de “lista de material coletivo”. A nomenclatura está totalmente equivocada, posto que o material que pode ser cobrado a parte pela escola é o de uso individual do aluno e, portanto, a lista a ser fornecida aos pais não deverá possuir a referência “material coletivo” e sim “material individual”.

Reitera-se que, quanto à fixação do reajuste da anuidade/semestralidade, a escola deverá obedecer ao que dispõe a Lei no 9.870/1999, ou seja, o mesmo deverá ser baseado

em planilha de custos que deverá ter por referência o mínimo da inflação no período, reajuste salarial de empregados, aprimoramento pedagógico, etc., bem como o perfil e o poder aquisitivo de sua clientela. Assim sendo, o reajuste da anuidade/semestralidade é baseado em planilha definida por cada escola, não podendo o SINEPE NORTE DE MINAS indicar “qual será o reajuste das anuidades/semestralidades para o próximo ano”. Lembramos ainda que **independentemente do regime de matrícula adotado pela Instituição (semestral ou anual), o reajuste de preços não poderá ocorrer em um prazo inferior a um ano, a contar de sua fixação, nos termos dos §§ 5º e 6º, do artigo 1º da Lei nº. 9.870/99.**

Registre-se que, exceto por ordem judicial ou por determinação da Secretaria de Direito Econômico do Ministério da Justiça, **NÃO HÁ OBRIGATORIEDADE DE DIVULGAR A PLANILHA DE CUSTOS**, pois esta faz parte do sigilo contábil da escola.

Por fim, apenas a título de informação, o SINEPE NORTE realizou informalmente consultas às instituições de ensino do Norte de Minas a respeito de prováveis índices de reajustes, detectando **uma expectativa de variação entre de 10% e 15%**.

Algumas instituições informaram também que, em cursos deficitários, poderá não ocorrer reajustes ou serem aplicados índices menores, como forma de incentivo às matrículas, absorvendo os ônus decorrentes do não-reajuste ou reajuste menor.

#### **5- MATRÍCULAS 2022 E CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EDUCACIONAIS**

Para melhor orientação, as informações constam no documento em separado (Planejamento de Matrícula).

#### **6- ENSINO INFANTIL – IDADE DE CORTE**

Conforme a Portaria MEC nº 1.035, publicada no dia 08/10/2018, que regulamentou a matrícula na pré-escola, segunda etapa da Educação Infantil e primeira etapa da obrigatoriedade assegurada pelo inciso I do art. 208 da Constituição Federal, ficou permitido o ingresso educacional para crianças que completam 4 (quatro) anos até o dia 31 de março do ano em que ocorrer a matrícula inicial.

As crianças que completam 4 (quatro) anos de idade após o dia 31 de março devem ser matriculadas em creches, primeira etapa da Educação Infantil.

Excepcionalmente, as crianças que, até a data da publicação da Portaria, já se encontram matriculadas e freqüentando instituições educacionais de Educação Infantil (creche ou pré-escola) devem ter a sua progressão assegurada, sem interrupção, mesmo que sua data de nascimento seja posterior ao dia 31 de março, considerando seus direitos de continuidade e prosseguimento sem retenção.

#### **7- REAJUSTES SALARIAIS 2022**

Historicamente, temos aplicado o INPC para as categorias do SINPRO e do SAAE, que está num índice de 10,78% nos últimos doze meses, servindo este como referência para composição do item de despesas com pessoal, na planilha de custos para 2022.

O índice definitivo somente deverá ser conhecido na primeira quinzena de fevereiro/2022 (acumulado de 01/02/2021 a 31/01/2022).

Especificamente para a categoria do SAAE, a CCT prevê aplicação do reajuste do salário-mínimo para os profissionais que recebem dentro do piso salarial (cláusula 3ª da CCT). Para os profissionais que recebem acima do piso, a expectativa de reajuste é a aplicação do INPC anual.

## **8- DEFINIÇÕES DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO**

Aproveitamos da oportunidade para trazer esclarecimentos quanto às definições e enquadramentos dos profissionais da educação.

Como se sabe, a instituição de ensino possui somente duas categorias profissionais: PROFESSOR, com normas regulamentadas em convenção coletiva com o Sindicato dos Professores do Estado de Minas Gerais (SINPRO/MG) e AUXILIAR DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR, com normas regulamentadas em convenção coletiva com o Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar do Norte de Minas Gerais (SAAE NORTE/MG).

Essa regulamentação é importante, para se evitar conflito de normas e intromissões indevidas de diversas categorias.

A inclusão do artigo 611-A na CLT, consolidou o entendimento da preponderância normativa das convenções coletivas de trabalho, não havendo mais espaço para dúvidas, mantendo a coletiva de trabalho no mesmo plano horizontal que as leis estaduais, no que diz respeito à posição hierárquica.

***Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre (...)***

Diante disso, entendemos importante ressaltar as definições ajustadas em convenções coletivas de trabalho, a seguir compiladas:

### **CONVENÇÃO COLETIVA SINEPE NORTE e SINPRO/MG - Cláusula 49ª:**

*I - Professor: o profissional responsável pelas atividades de magistério, para fins de aplicação das cláusulas deste Instrumento, que tenha por função ministrar aulas práticas ou teóricas ou desenvolver, em sala de aula ou fora dela, as atividades inerentes ao magistério, de acordo com a legislação do ensino.*

*§1º - Considerar-se-á professor universitário o profissional habilitado ou autorizado que, além das atividades previstas no caput, também exercer as atividades que abrangerem o ensino, a pesquisa, a extensão e o exercício do mandato de cargo e função afeto a estas atividades, excluída a hipótese prevista da cláusula que trata da remuneração de outros serviços.*

*§2º - Não são consideradas atividades de professor, as atividades próprias da categoria dos Auxiliares de Administração Escolar definidas em Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive as atividades de direção,*



*planejamento, coordenação, supervisão e orientação, desde que contratados como auxiliar de administração escolar.*

*§3º - Considerar-se-á professor da educação infantil, o profissional designado pelo estabelecimento de ensino como responsável pela classe ou turma do ensino infantil para exercer o trabalho letivo ou educacional, visando o desenvolvimento integral da criança, em seu aspecto físico, psicológico, intelectual e social, em complemento à ação da família e da comunidade.*

*§4º - Não será considerado professor, o profissional de creche para crianças de zero a dois anos de idade, que desempenhar os serviços de cuidados de higiene, terapia ocupacional, enfermagem e/ou nutrição, para o qual não será aplicável as disposições da presente Convenção Coletiva de Trabalho.*

### **CONVENÇÃO COLETIVA SINEPE NORTE e SAAE NORTE/MG - Cláusula 44ª:**

*I - **Auxiliar de administração escolar:** todo aquele cuja função no estabelecimento ou curso não seja a ministração regular de aulas.*

*a) Incluem-se entre as atividades de auxiliar de administração escolar as de direção, planejamento, coordenação, supervisão, orientação, preceptoria, monitoria, gerência de cursos, reforço escolar, revisão, treinamento, instrução, auxílio ao docente no seu trabalho em classe, bibliotecário, de instrutor e de técnico ou treinador desportivo, o último quanto às atividades não caracterizadas como aulas do currículo de ensino;*

*b) Considerando que a atividade-fim da escola é o ensino e a educação e que são categorias diferenciadas o professor e o auxiliar de administração escolar, são considerados integrantes da categoria todos os demais empregados que, não sendo professores, desempenham, em caráter permanente, atividade-meio ou de apoio às atividades pedagógicas e/ou de magistério.*

### **9- CONTRIBUIÇÃO SINDICAL 2022 E TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL**

Registramos que existem escolas que optaram pelo não recolhimento da contribuição sindical, vencida em 31/01/2021. **Ressaltamos que a contribuição é a principal fonte de custeio da defesa dos nossos direitos e interesses coletivos.**

Contamos com a compreensão de todos para que contribuam com o sindicato recolhendo a Contribuição Sindical Anual, bem como a Taxa Assistencial. Com maior receita, o sindicato terá fonte importante para ser entidade forte na defesa da educação privada de boa qualidade.

As escolas que não efetuaram o pagamento da Guia de Contribuição Sindical Urbana (GRCS) ou Taxa Assistencial podem entrar em contato com o SINEPE NORTE para regularização, via e-mail [sinepenortedeminas@gmail.com](mailto:sinepenortedeminas@gmail.com), podendo obter informações pelo telefone (38) 3221-4286.

Contamos com o apoio de todas as escolas com o pagamento das contribuições. O risco de enfraquecimento de nossa categoria é grande, caso não tenhamos apoio para



custeio das atividades. Temos um quadro operacional modesto e só conseguiremos melhorar nossos serviços tendo fonte de custeio forte.

#### 10- PARTICIPE DO SINDICATO

Apesar de todo o esforço para garantir nossos direitos e evitar a imposição de normas e encargos, contamos com o apoio e filiação de uma parcela muito pequena das escolas da região norte mineira, o que reduz a nossa capacidade de trabalho. Ainda possuímos uma estrutura muito modesta em relação ao que podemos ter, por falta de maior participação. Contamos com a compreensão de todos para providenciem a sua filiação e participem mais do sindicato.

Sempre à disposição!

Cordialmente,

SINEPE NORTE DE MINAS  
ÉLIO SOARES RIBEIRO  
Presidente