

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

# Relatório Trabalhista

Nº 082

14/10/2022

## Sumário:

- **PROFESSORES - GENERALIDADES**
- **COMO LIDERAR UM GRUPO DE TRABALHO**



## PROFESSORES GENERALIDADES

O professor é aquele que, devidamente habilitado e com registro no Ministério da Educação, exerce o magistério, ensinando, transmitindo seus conhecimentos aos seus alunos (Art. 61 da Lei nº 9.394, de 20/12/96, DOU de 23/12/96).

O exercício remunerado do magistério nos estabelecimentos particulares de ensino está disciplinado nos artigos 317 a 324 da CLT. Estas regras especiais da CLT não se aplicam aos professores do ensino público, vez que, estão subordinadas às regras próprias de cada administração regional. Também não se aplicam aos instrutores (professores não habilitados), que são equiparados ao trabalhador comum.

*Professor é a pessoa que ensina, transmite conhecimentos, porém deve ser habilitada nos termos da lei. Na redação do artigo 317 da CLT, determinada pela Lei nº 7.855/89, o professor terá de ter apenas habilitação legal e registro no Ministério da Educação, não mais se exigindo o registro na DRT. O professor que não for, contudo, habilitado, como o que não tiver curso normal etc, será equiparado ao trabalhador comum, não se lhe aplicando as regras especiais da CLT relativas ao professor. Não consta dos autos que a reclamante tivesse habilitação em curso normal ou fosse registrada no Ministério da Educação. Logo, a autora não era professora, mas instrutora (TRT-SP 02980188330 RO - Ac. 03ªT. 02990085364 - DOE 23/03/1999 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS).*

### Jornada de trabalho

O professor poderá lecionar em um mesmo estabelecimento por mais de um turno, desde que não ultrapasse a jornada de trabalho semanal estabelecida legalmente, assegurado e não computado o intervalo para refeição (art. 318 da CLT).

A hora-aula no período diurno é de 50 minutos (Portaria nº 887/52 e Pareceres CFE 459/85 e 28/92). Já para o período noturno é reduzida para 45 minutos. No entanto, consulte o acordo/convenção coletiva da categoria profissional.

Não é permitido a atividade letiva e o trabalho em exames aos domingos. No período de exames, o trabalho diário limita-se a 8 horas (art. 322 da CLT).

## Horas Extras

É caracterizado como horas extras:

- o trabalho diário no período de exames após a 8ª hora (art. 322 da CLT);
- a jornada de trabalho além do limite previsto no art. 318 da CLT (máximo de 4 aulas consecutivas ou 6 intercaladas)\*;
- o exercício de atividades extra curriculares.

(\*) Não há unanimidade de entendimento entre juizes, pois, alguns entendem que a extrapolção deste limite não caracteriza horas extras, mas apenas a aplicação de multa administrativa previsto no art. 351 da CLT, no caso de seu descumprimento.

*A jornada de trabalho do professor está limitada ao máximo de 4 aulas consecutivas ou 6 intercaladas. O que exceder desse limite é serviço extraordinário que deve ter remuneração superior, no mínimo, em 50% à do normal, sob pena de ofensa ao princípio da isonomia (TST, RR 221.992/95.6, Leonaldo Silva. Ac. 4ª T.).*

*A jornada do professor está limitada ao máximo de 4 aulas consecutivas ou 6, na forma do preconizado pelo art. 318 da CLT. O que exceder desse limite é serviço extraordinário que, por força do art. 7º, inciso XVI, da Carta Magna, deve ter remuneração superior, no mínimo em 50% à do normal, sob pena de ofensa ao princípio da isonomia, insculpido no art. 5º, "caput", da CF/88. Como a lei fixa a jornada do professor em tais regimentos não é lícito estipular ajustes de outro modo, sendo tais pactos nulos de pleno direito e, a remuneração pactuada corresponderá à jornada normal fixada pelo art. 318 da CLT (TRT-SP 02980576675 - RO - Ac. 04ªT. 19990578128 - DOE 12/11/1999 - Rel. HIDEKI HIRASHIMA).*

*Na conformidade da Lei, os professores recebem por hora aula, e, assim, no valor destas já está computado o tempo despendido com o planejamento e preparo das aulas, bem como com as demais atividades ligadas à atividade docente, tais como: a chegada ao estabelecimento antes do início da aula; a preparação e correção das provas aplicadas nos horários das aulas e as horas de conselhos de classe realizados nos horários das aulas com dispensa de alunos, não podendo estas atividades serem consideradas como extras. Também não constitui hora extra a extrapolção da jornada de 4 horas-aula consecutivas ou 6 alternadas, ministradas num mesmo estabelecimento de ensino (art. 318 da CLT), não só porque este dispositivo é prejudicial ao próprio professor, mas também porque a própria Lei (art. 351 da CLT) prevê apenas a aplicação de multa administrativa no caso de seu descumprimento (Ac.2ªT: Julg: 11.07.97 - TRT-RO: 0758/96 Publ.DJ: 11.11.97 - Rel. Juiz: Jaime Zveiter).*

*A parcela denominada "hora atividade" não remunera todas as atividades prestadas pelo professor para a escola. O exercício de atividades extra curriculares enseja o pagamento de horas extras porque desvinculadas do magistério, a despeito de contribuir para o aperfeiçoamento desta atividade (TRT/SP 20020180238 RO - Ac. 06ªT. 20020590681 - DOE 20/09/2002 Rel. RAFAEL E. PUGLIESE RIBEIRO).*

Não é caracterizado como horas extras:

- a atividade extra-classe (preparar e corrigir provas/exames e trabalhos, preparar aulas e preencher cadernetas);
- o tempo despendido com o planejamento;
- a chegada ao estabelecimento antes do início da aula;
- a preparação e correção das provas aplicadas nos horários das aulas;
- as horas de conselhos de classe realizados nos horários das aulas com dispensa de alunos.

*Como prevê o art. 320, da CLT, a remuneração dos professores é fixada com base no número de aulas - e não horas - semanais. Como pressuposto destas, a preparação da matéria a ser ministrada dispense tempo já incluído no salário ajustado, o mesmo ocorrendo com o gasto para a correção dos exames. Logo, este não pode ser computado como labor extraordinário, pois caso contrário restaria cristalizado, como função única do professor, o puro e simples ato de ministrar aulas. (Ac.1ªT: Julg: 27.08.97 - TRT-RO: 5203/95 - Publ.DJ: 27.09.96 - Rel.: Juiz: João Amílcar Silva e Souza Pavan.*

*Na conformidade da Lei, os professores recebem por hora aula, e, assim, no valor destas já está computado o tempo despendido com o planejamento e preparo das aulas, bem como com as demais atividades ligadas à atividade docente, tais como: a chegada ao estabelecimento antes do início da aula; a preparação e correção das provas aplicadas nos horários das aulas e as horas de conselhos de classe realizados nos horários das aulas com dispensa de alunos, não podendo estas atividades serem consideradas como extras. Também não constitui hora extra a extrapolção da jornada de 4 horas-aula consecutivas ou 6 alternadas, ministradas num mesmo estabelecimento de ensino (art. 318 da CLT), não só porque este dispositivo é prejudicial ao próprio professor, mas também porque a própria Lei (art. 351 da CLT) prevê apenas a aplicação de multa administrativa no caso de seu descumprimento (Ac.2ªT: Julg: 11.07.97 - TRT-RO: 0758/96 Publ.DJ: 11.11.97 - Rel. Juiz: Jaime Zveiter).*

*Atividade extraclasse. Não faz jus à hora extra o professor quando pratica atividade tida como extraclasse (corrigir provas e trabalhos, preparar aulas e preencher cadernetas), ao passo que mostrando-se como decorrência do trabalho específico do magistério, sendo que tais atividades já são remuneradas pelo salário-base do magistério (TST, Ag. E-RR 101.823/94.7, Cnéa Moreira. Ac. SBDI-1 3.574/96).*

## Remuneração

De acordo com o art. 320 da CLT, a remuneração dos professores é fixada pelo número de aulas semanais. Para o cálculo da remuneração mensal, o mês é constituído de 4 semanas e meia. Vencido o mês, sobre o valor da remuneração, é descontado as faltas (número de aulas a que tiverem faltado). A Súmula nº 351 do TST manda pagar o DSR a base de 1/6.

Assim, a remuneração mensal do professor poderá ser calculada de acordo com a fórmula abaixo:

$[(\text{número de aulas semanais} \times 4,5) \times \text{salário-aula}] - \text{faltas} = \text{remuneração do mês}$   
remuneração do mês : 6 = DSR  
remuneração do mês + DSR = remuneração bruta

Não são descontadas, no decurso de 9 dias, as faltas verificadas por motivo de gala ou de luto em consequência de falecimento do cônjuge, do pai ou mãe, ou de filho (art. 320, § 3º, CLT).

O tempo despendido em reuniões de professores e os intervalos entre duas aulas não consecutivas (horas vagas/janelas), computam-se na jornada de trabalho e devem ter remuneração destacada.

*Professor. Janelas. Tempo à disposição do empregador no intervalo de uma aula e outra. Remuneração devida por força de convenção coletiva (TRT/SP - 55080200390202007 - RO - Ac. 6ªT 20030592423 - Rel. RAFAEL E. PUGLIESE RIBEIRO - DOE 14/11/2003).*

*Professor que recebe à base de hora-aula. O art. 320 da CLT coloca como básico o número de horas-aulas semanais ministradas, e determina o pagamento de 4 semanas e meia por mês. Então temos, na verdade, a unidade hora-aula como padrão de remuneração, e o número delas na semana, o básico para o devido no mês. Assim, o empregado é "horista" com pagamento mensal; embora com mês "dilatado". O § 2º do art. 320 consolidado resolve a questão, eis que explicita que, "vencido o mês", será descontada, na remuneração dos professores, a importância correspondente ao número de aulas a que tiverem faltado", o que implica no desprezo ao desconto de 1/30 que o caracteriza como mensalista nos termos § 2º do art. 7º da Lei nº 605. Em conclusão, a remuneração de 4 semanas e meia longe está de satisfazer o pagamento do repouso semanal (TST, RR 157.105/95.0, Cnéa Moreira, Ac. 4ª T. 1.171/97).*

### **Irredutibilidade salarial**

O princípio da irredutibilidade salarial é aplicada também aos professores, entretanto, a irredutibilidade salarial assegurada é no tocante à remuneração do "salário-aula" e não da carga horária do professor.

*O princípio da irredutibilidade salarial é plenamente aplicável aos professores, entretanto, dado às peculiaridades de que se reveste o exercício do magistério, a irredutibilidade salarial assegurada é no tocante à remuneração do salário-aula e não da carga horária do professor, porquanto o número de aulas semanais pode variar a cada período letivo, ante a oscilação do número de alunos (TRT-SP 02980475704 - RO - Ac. 01ªT. 19990466796 - DOE 05/10/1999 - Rel. PLINIO BOLIVAR DE ALMEIDA).*

*As alterações do horário e do número de aulas, sem importar em redução da remuneração da hora-aula, não caracteriza, por si só, em violação aos artigos 320 e 468, da CLT, máxime quando promovidas pelo estabelecimento de ensino, no início do ano letivo, tratando-se de regular exercício do "jus variandi", salvo prova inequívoca de tratamento desigual entre paradigmas, o que nem mesmo foi alegado. Recurso "ex officio" provido, para julgar improcedente a ação (TRT/SP - 01014200390202007 - RE - Ac. 5ªT 20030316310 - Rel. FERNANDO ANTONIO SAMPAIO DA SILVA - DOE 11/07/2003).*

*Inexiste norma legal prevendo a redução do número de aulas do professor, pois se o valor da hora-aula não foi alterado, não se pode falar em ilegalidade. Haveria ilegalidade, se o valor da hora-aula fosse diminuído. Embora quem tenha o risco do empreendimento seja o empregador e quando aumenta o número de alunos a escola não divida o lucro com o professor, este ganha por hora-aula. Pouco importa se a sala está cheia ou vazia que a hora-aula do professor será a mesma. Não poderia o empregador pagar o mesmo número de aulas ao professor se este não tem aulas para dar, já que a escola não tem alunos. Assim, se não há redução da hora-aula, não há que se falar em redução de salários, principalmente quando a redução de turmas é alheia à vontade do próprio empregador. A empresa não poderia continuar a pagar o mesmo número de aulas se o professor não ministra o mesmo número destas, porque se assim procedesse o trabalhador estaria ganhando muito mais do que o serviço que efetivamente presta, o que seria injusto. Inexiste norma legal que assegure ao professor receber a mesma carga horária do ano anterior, pois o professor ganha por aula e está sujeito a uma variação de número de turmas que tem durante cada período. Na verdade, quando o empregador reduz o número de aulas do professor está se utilizando do "jus variandi", de fazer pequenas modificações no contrato de trabalho, decorrente da necessidade de adaptar a escola aos horários do professor em função do número de alunos em cada ano letivo. Não há, portanto, direito adquirido do professor a ter o mesmo número de aulas todos os anos (TRT-SP 20000215532 RO - Ac. 01ªT. 20010318628 - DOE 03/07/2001 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS).*

**PROFESSOR - ALTERAÇÃO CONTRATUAL - IRREDUTIBILIDADE SALARIAL** - O princípio da irredutibilidade salarial é plenamente aplicável aos professores, entretanto, dado às peculiaridades de que se reveste o exercício do magistério, a irredutibilidade salarial assegurada é no tocante à remuneração do salário-aula e não da carga horária do professor, porquanto o número de aulas semanais pode variar a cada período letivo, ante a oscilação do número de alunos. (TRT-SP 02980475704 - RO - Ac. 01ªT. 19990466796 - DOE 05/10/1999 - Rel. PLINIO BOLIVAR DE ALMEIDA)

### **Férias escolares**

No período de férias escolares e de exame, os professores continuam sendo remunerados, como tivessem trabalhados normalmente, vez que, ficam à disposição do empregador durante este período de recesso (Súmula nº 10 do TST).

Na hipótese de ocorrer a dispensa sem justa causa, ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares, é assegurado ao professor o respectivo pagamento.

*No período das férias escolares o professor está à disposição do empregador. Válido o aviso prévio transmitido no decorrer desse recesso. Quando trabalhando, a remuneração corresponde à contraprestação de caráter salarial. Se dispensado seu cumprimento, a quantia paga tem*

caráter indenizatório. Todavia, indevido o pagamento do recesso escolar, acrescido de parcela referente ao aviso cumprido no curso deste (TST, RR 9.947/85, Barata Silva, Ac. 2ª T. 889/87).

### **Convenção Coletiva de Trabalho - CCT**

Além das regras aqui previstas (artigos 317 a 324 da CLT), é de suma importância consultar o acordo/convenção coletiva da categoria profissional, vez que, apresentam outras dezenas de regras atípicas, não previstas na CLT, as quais citamos como exemplo:

- abono de faltas ao docente estudante
- acúmulo de turmas
- adicional noturno/aula
- atendimento aos pais
- atividades extra-classe
- aulas de recuperação e reforço
- compensação de jornada
- correção de provas
- cursos modulares
- dia do professor
- dupla jornada de trabalho
- duração da hora-aula
- elaboração de apostilas
- ensino à distância
- ensino especial
- entrega de notas e relatórios de faltas
- falta por motivo de doença
- falta por motivo de gala ou luto
- férias
- férias proporcionais
- gratuidade de ensino
- hora-atividade
- horas extras
- horas vagas (janelas)
- jornada intercalada
- jornada semanal
- professor substituto
- recesso escolar
- redução da carga horária
- regente de classe
- reunião dos professores
- transferência de turma e disciplina
- etc.



## **COMO LIDERAR UM GRUPO DE TRABALHO**

### **01) Lidere treinando outros**

O líder não teme competição e tem sempre os melhores interesses de sua empresa em mente: treina sempre assistentes capazes de algum dia assumirem a liderança.

### **02) Nunca deixe de aprender**

Você pode melhorar seus conhecimentos e técnicas de liderança de muitas maneiras: leia livros e frequente cursos, observe e frequentemente converse com líderes de sucesso ganhando experiência prática em liderança.

### **03) Seja fiel aos princípios**

Foi dito frequentemente que Lincoln foi vítima da causa que defendia. Certamente a sua atitude humilde e sua simplicidade eram nitidamente superiores à arrogância e irresponsabilidade de muitos chefes e ditadores.

Saiba que o caminho mais seguro para a liderança é servir desinteressadamente aos outros.

### **04) Seja flexível**

Regras e rotinas rígidas tem arruinado muitos líderes. Uma visão ampla do setor é essencial, as mudanças são inevitáveis para que haja um verdadeiro progresso.

Mentalidades demasiadamente conservadoras são indesejáveis, pois impedem o crescimento da produtividade.

### **05) Escolha a pessoa certa para cada função**

O interesse é tão vital quanto a inteligência e habilidade. Tente descobrir os interesses que movem seus comandados. Influencie aqueles com quem trabalha e procure descobrir o que eles querem e o que os agrada.

### **06) Seja coerente**

Ninguém pode seguir um líder que seja inconstante. A pessoa que é calorosa num momento e indiferente no momento seguinte, que é cordial um dia e desagradável o outro, que é adulator numa semana e assustador na outra, confunde seus comandos. A melhor maneira é ser moderado, estável nas atividades e comedido nas reações. Essa atitude atrairá os seguidores e harmonizará as relações humanas.

### **07) Admita seus erros**

O verdadeiro líder admite seus erros e os corrige com humildade. Ele nunca se esquivava ou aponta outros pelas faltas. Muitos grandes líderes tem assumido a responsabilidade dos erros de seus subordinados.

### **08) Siga a hierarquia**

O supervisor que ignora seu superior e toma suas idéias diretamente do diretor usualmente, destroi seus próprios propósitos por tentar diminuir o prestígio e autoridade de seu superior. Fazendo sugestões ou dando ordens é sábio seguir a linha decrescente de autoridade e ascendente de autoridade responsável.

Só a leitura destes conselhos não adiantará muito, o importante é estudá-los e colocá-los em prática.

*Nota: Referência de Russel Wwing.*